

● GUIA DE BOAS PRÁTICAS

Filtros na *DigAI*

Objetivo, funcionamento e boas práticas. Os filtros existem para ajudar o recrutador a encontrar, com mais velocidade, os **candidatos com maior aderência** à vaga — sem nunca substituir a análise humana.

"Quais candidatos estão mais próximos do perfil ideal para essa oportunidade?"



VERDE · PRIORIDADE

Atende todos os pré-requisitos da vaga



AMARELO · OPORTUNIDADE

Atende parcialmente os pré-requisitos



VERMELHO · ATENÇÃO

Não atende aos pré-requisitos

01

— CONDIÇÕES MÍNIMAS

Filtro de pré-requisitos

Mostra o quanto o candidato atende aos requisitos definidos para a vaga. O objetivo é dar prioridade aos candidatos com flag verde — aqueles mais aderentes ao que foi desenhado no início do processo.

● VERDE Atende todos os pré-requisitos.

● AMARELO Atende parcialmente os pré-requisitos.

● VERMELHO Não atende aos pré-requisitos.

“ Comece pelo verde.

Se a shortlist ficar pequena ou o volume de verdes não for suficiente, vale olhar os candidatos com flag amarela — mas **olhar candidatos parciais não significa ignorar os pré-requisitos**. Significa avaliar se algum requisito pode ser flexibilizado sem comprometer a contratação.

● VERDE
É prioridade.

● AMARELO
Pode ser oportunidade.

● VERMELHO
Tende a não seguir.

PODE FLEXIBILIZAR

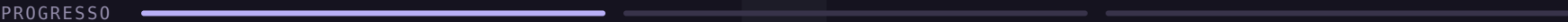
Vaga exige experiência em sistema específico, mas o candidato já trabalhou com ferramentas semelhantes — possível adaptação.

NÃO FLEXIBILIZAR

Requisito legal, regulatório ou operacionalmente indispensável: certificação obrigatória, registro profissional, disponibilidade real de horário.

BOAS PRÁTICAS

Antes de descartar ou avançar com candidatos parciais, avalie: qual pré-requisito não foi atendido, se ele é realmente indispensável, se há margem de flexibilização com o gestor, e se a experiência do candidato compensa parcialmente a ausência daquele requisito. **O erro mais comum é tratar todos os pré-requisitos com o mesmo peso.**



02

— VIVÊNCIA E MATURIDADE

Filtro de experiência

Mostra a leitura da IA sobre o nível de experiência do candidato em relação à oportunidade, classificando entre **baixa, média e alta experiência**.

“ Quanto maior a exigência da vaga, maior a importância do filtro de experiência.

VAGAS PLENAS, SENIORES, ESPECIALISTAS

O ideal é começar analisando candidatos com **alta experiência**. Para posições críticas, esse filtro é um indicativo forte de prioridade.

VAGAS DE ENTRADA, ESTÁGIO, JOVEM APRENDIZ

O filtro passa a funcionar como leitura de **aderência** — não faz sentido esperar alta experiência profissional formal.

PARA VAGAS DE ENTRADA, OBSERVE OUTROS SINAIS

☑ Interesse pela oportunidade

☑ Clareza nas respostas

☑ Comunicação

☑ Disponibilidade

☑ Aderência comportamental

☑ Motivação

☑ Trajetória acadêmica ou cursos

☑ Experiências informais ou projetos

PONTO DE ATENÇÃO

Para vagas de entrada, **baixa experiência não deve ser interpretada automaticamente como ponto negativo**. A IA ajuda a organizar o funil, mas o contexto da vaga define como essa leitura deve ser interpretada.

PROGRESSO

03

AUTENTICIDADE DA RESPOSTA

Filtro de provável leitura

Indica se existe sinal de que o candidato pode ter lido ou preparado excessivamente a resposta. A DigAI foi desenhada para capturar respostas espontâneas e mais próximas da realidade do candidato.

VERMELHO Alto grau de provável leitura — recomendação: não vale seguir com o candidato.

“ A entrevista precisa refletir o candidato real, não uma resposta ensaiada.

Uma resposta lida ou excessivamente preparada compromete a autenticidade da entrevista. Quando a resposta perde espontaneidade, a avaliação também perde qualidade — se o candidato está lendo respostas prontas, a entrevista deixa de medir com precisão comunicação, raciocínio, experiência real e repertório profissional.

BOAS PRÁTICAS

- ✓ Priorize candidatos sem sinal crítico de leitura
- ✓ Evite avançar candidatos com provável leitura em vermelho
- ✓ Avalie se a resposta parece artificial, decorada ou incompatível com o restante da entrevista
- ✓ Use esse filtro para preservar a confiabilidade do ranking
- ✓ Em caso de dúvida, analise o conjunto da entrevista antes da decisão final

PROGRESSO



— ORDEM DE ANÁLISE

Como usar os filtros na prática

- 01

Comece pelos candidatos verdes em pré-requisitos
Esses são os candidatos que atendem todos os requisitos definidos para a vaga.
- 02

Priorize por maior experiência ou aderência
Para vagas experientes, olhe alta experiência. Para vagas de entrada, olhe aderência ao perfil esperado.
- 03

Elimine ou evite candidatos com provável leitura em vermelho
Esse sinal compromete a qualidade da avaliação.
- 04

Se a shortlist estiver pequena, avalie os candidatos amarelos
Mas apenas quando houver possibilidade real de flexibilização de algum requisito.

A REGRA PRÁTICA É

Priorize candidatos **verdes**, com **alta experiência** ou **alta aderência**, e sem **provável leitura em vermelho**.

- Shortlist pequena → avalie amarelos
- Apenas se houver flexibilização real
- Sem comprometer a contratação

Os filtros não existem para substituir o recrutador. Eles existem para dar velocidade, clareza e qualidade na tomada de decisão.