PALCO
FUTURE OF WORK SUMMIT · STAGE 4

DIA **10 NOV 2026** | LISBOA **10:35**

NO PROGRAMA Are job interviews real anymore?

A FRAUDE NA CONTRATAÇÃO MUDA DE LUGAR CONFORME A VAGA

Do fast food à enfermagem, o CEO da Phenom mostra onde cada contratação é vulnerável e quanto custa protegê-la.

Mahe Bayireddi
PHENOM
Cofundador e CEO da Phenom, empresa americana de IA aplicada a RH, sediada na região da Filadélfia.

Tom Allen
TINY MEDIA / THE AI JOURNAL
Empreendedor de mídia baseado no Reino Unido, fundador da The AI Journal e hoje à frente do grupo Tiny Media.

EM 30 SEGUNDOS

1. Mahe Bayireddi, CEO da Phenom, mostra que cada vaga tem seu ponto fraco: no fast food, o documento; na enfermagem, a licença.
2. Vagas com salários muito diferentes pedem sistemas de checagem diferentes, com custos diferentes.
3. O recrutador não some: deixa de juntar papel e passa a garantir que a contratação é confiável.

Uma contratação pode ser fraudada de muitos jeitos, e o jeito muda conforme a vaga, o setor e o país. Por isso a checagem também precisa mudar, e o custo dela tem de caber em cada contratação. A tese é de Mahe Bayireddi, CEO e cofundador da Phenom, empresa de IA aplicada a RH, em conversa com Tom Allen, fundador da The AI Journal.

01

O PONTO DE FRAUDE DEPENDE DA VAGA

Bayireddi começa dividindo o trabalho em dois grupos: linha de frente e trabalho do conhecimento (as funções de escritório e de especialistas). Mas avisa que essa divisão é só o começo. Varejo, hotelaria, indústria e logística têm, cada um, **seus próprios pontos onde a confiança quebra: fraude, regra descumprida, risco**.

No atendimento de fast food, como Burger King ou McDonald's, quase não há como fraudar a entrevista. O risco está nos documentos, na autorização para trabalhar e no exame toxicológico.

Na enfermagem, o problema é outro: alguém com licença para uma especialidade se candidata a uma vaga de outra. Se começa a trabalhar sem a licença certa, a empresa fica exposta a problemas legais.

Mahe Bayireddi, da Phenom, explica a Tom Allen onde cada vaga é vulnerável. Foto: curadoria FFX no Web Summit 2026

02

DUAS PERGUNTAS: A PESSOA EXISTE? É QUEM DIZ SER?

Para Bayireddi, a fraude em contratação passa por duas perguntas: a pessoa existe, e ela é quem diz ser? O peso de cada uma depende do tipo de vaga e de onde vem o candidato. Contratar profissionais de TI na Índia, nas Filipinas ou no Vietnã é diferente de contratar na Europa.

Do lado da empresa, ele lista as etapas em que dá para checar: a triagem (por voz, texto ou entrevista), os testes psicológicos e cognitivos, a entrevista com confirmação de identidade e a admissão, com conferência de cada dado. **O ganho está em ligar os sinais de uma etapa à outra**, o que ele chama de "economia da verificação".

Do lado do candidato, ele estima que só cerca de 30% usam IA hoje. Todo mundo usa para escrever o currículo, mas não em toda entrevista. Quando o processo cria exigências demais, o candidato recorre a assistentes de IA para se candidatar no automático.

CADA ETAPA DA CONTRATAÇÃO É UM PONTO DE CHECAGEM

1. **Triagem** — Primeiro filtro por voz, texto ou entrevista
2. **Testes** — Avaliações psicológicas e cognitivas
3. **Entrevista** — Conversa com confirmação de identidade
4. **Admissão** — Conferência de cada dado antes do primeiro dia

03

CHECAR CUSTA, E O CUSTO MUDA COM O SALÁRIO

Para Bayireddi, a faixa de salário muda tudo. Uma vaga de US$ 15 por hora e outra de US$ 400 pedem modelos de IA, sistemas antifraude e treinamento totalmente diferentes. Na escolha de cada modelo pesam o tempo de resposta, o custo e o encaixe em cada uso.

O prazo também muda: a contratação leva de 2 a 45 dias na linha de frente e de 45 a 120 dias no trabalho do conhecimento.

Para ele, o desafio está nos bastidores: decidir qual modelo roda em cada etapa para caber no preço de cada empresa. **Os modelos de IA mais avançados, sozinhos, não resolvem**; a Phenom encadeia vários modelos em ciclos, ajustados a cada local.

NÚMEROS DA PALESTRA

US$ 15 x US$ 400
Remuneração por hora que pede modelos e motores de fraude distintos

30%
Candidatos que usam IA hoje, na estimativa de Bayireddi

45 a 120 dias
Tempo de contratação no trabalho do conhecimento

2 a 45 dias
Tempo de contratação na linha de frente

12 a 18 meses
Prazo das empresas para responder a uma nova visão de negócio

04

O RECRUTADOR PASSA A CHECAR, E O RH TEM MENOS TEMPO

Bayireddi discorda de quem prevê o fim dos empregos de recrutador e de RH. O trabalho antigo era juntar informação e passá-la adiante. Agora, o esforço está em pensar e em garantir que o processo de contratação inteiro é confiável, e é aí que surgem as novas funções.

Automatizar tudo dos dois lados não resolve. A validação entra em pontos definidos do processo, e pessoas seguem responsáveis pela ligação com a cultura da empresa. No fim, alguém precisa aparecer e trabalhar.

Ele fechou com um recado para quem dirige empresa: a estratégia do negócio muda quase todo trimestre, e o RH tem de responder no mesmo ritmo, sem perder a cultura.

O RECRUTADOR DEIXA DE REPASSAR E PASSA A GARANTIR

NOVO PAPEL DO RECRUTADOR	PAPEL ANTIGO
Pensar — Analisar em vez de só coletar	**Coletar** — Juntar informação sobre o candidato
Confiabilidade — Responder pelo processo inteiro	**Repassar** — Levar os dados para a próxima etapa
Cultura — Ligar o contratado à empresa	

> **Depois de publicar a apresentação a investidores de cada trimestre, você leva de 12 a 18 meses para responder à nova visão. Estratégia e operação de pessoas não têm mais o luxo de 12 a 18 meses.**
>
> MAHE BAYIREDDI

PARA LEVAR

1. **Liste suas vagas principais e marque, em cada uma, por onde a fraude costuma entrar: documento, licença ou identidade.**
2. **Decida quanto vale checar cada tipo de vaga antes de escolher a ferramenta.**
3. **Defina em que etapas uma pessoa confirma o que a IA checou.**

TRÊS ÂNGULOS PARA AS EMPRESAS

OPERAÇÃO
O contrato de triagem com IA pode ter preço separado por tipo de vaga, em vez de um valor único por candidato. Assim fica claro quanto de checagem cada faixa de salário recebe de fato.

TECNOLOGIA
Se o valor está em escolher o modelo certo para cada etapa, a conversa com o fornecedor muda. Importa menos qual modelo ele usa e mais como decide qual roda em cada etapa, e a que custo.

PESSOAS
Com a coleta de informação automatizada, o recrutador passa a responder pela confiabilidade do processo. A função fica mais perto de auditoria e de gestão de risco, o que muda o treinamento e as metas da área.

CONTRAPONTO

Bayireddi fala como fornecedor: a Phenom vende tanto os agentes de IA que triam e entrevistam candidatos quanto a detecção de fraude.

No palco, não apresentou taxa de acerto, de alarme falso nem resultado de cliente. A estimativa sobre o uso de IA pelos candidatos veio sem fonte e sem dizer se vale para as entrevistas ou para o processo todo.

As novas funções de RH foram citadas sem exemplo. Apesar do título da sessão, o trecho gravado (19 dos 20 minutos) não detalhou deepfake nem clonagem de voz.

LEITURA FFX

Quem compra triagem com IA costuma perguntar qual detector de fraude contratar.

A palestra troca a pergunta por outra: onde gastar. Checar candidatos vira um orçamento dividido por risco: documento e exame na linha de frente, licença nas funções reguladas, identidade nas vagas remotas com acesso a sistemas e a pagamentos. Bayireddi defende checar em vários pontos, mas falou de triagem, entrevista e admissão; o controle depois do primeiro dia ficou sem detalhe. Uma pesquisa da Checkr (setembro de 2026, 3.000 gestores nos EUA) mostra esse ponto cego: só 6% priorizam a prevenção depois da contratação.

A enfermagem brasileira mostra por que ele importa: em 6.468 fiscalizações no primeiro trimestre de 2026, o Sistema Cofen/Conselhos Regionais encontrou 1.317 casos de exercício irregular da profissão, como carteira vencida (Cofen, 2026). Licença conferida na admissão não vale para sempre. Para hospitais, laboratórios e redes de farmácia, a decisão é tirar parte da verba da triagem e usá-la para reconferir o registro durante o contrato.

RETRATO DA EMPRESA

PHENOM

Plataforma americana de IA aplicada a RH, com agentes que triam por voz, agendam, entrevistam candidatos e detectam fraude.

- Avaliada em US$ 1,3 bilhão numa rodada de investimento Série D de US$ 100 milhões, liderada pela B Capital (abril de 2021, Unleash)
- Três aquisições em 2026: Included (14/01), Be Applied (fevereiro) e Plum (28/04), sem valores divulgados (comunicado da Phenom)
- Detecção de fraude: 87% de confiança em identidades duplicadas e 76% das respostas apontadas como geradas por IA validadas por recrutadores (dados da própria empresa, outubro de 2026, MyChesCo)
- Agente de triagem por voz: 17 mil horas de recrutadores poupadas em uma varejista global não identificada (dado da própria empresa, 15/09/2026)
- 400 milhões de candidatos atendidos na plataforma (dado institucional, página consultada em novembro de 2026)

PROVOCAÇÃO FFX

VOCÊ CHECA MAIS QUEM PODE CAUSAR MAIS ESTRAGO, OU CHECA TODO MUNDO IGUAL?

FONTES

1. Checkr: The Hiring Hoax 2026
2. Cofen: Sistema Cofen/Conselhos Regionais amplia ações de fiscalização em 2026 e alcança 372 mil profissionais no país (02/06/2026)
3. Unleash: Phenom, the latest HR tech unicorn
4. Phenom: aquisição da Plum (28/04/2026)
5. MyChesCo: Phenom Targets Hiring Fraud With AI Screening Agent
6. Phenom eleita Top HR Product 2026 pela HR Executive
7. Phenom: página institucional
8. HumanX Europe: Tom Allen