

Contratar Desenvolvedores: Guia completo para empresas



Cada vez mais empresas de diversos segmentos precisam contratar desenvolvedores para promover seu crescimento e a transformação digital. Nesse contexto, a procura por desenvolvedores tornou-se altamente competitiva e desafiadora.

Além disso, é normal ficar em dúvida no momento de definir qual é o perfil do candidato ideal, pois depende de fatores como os requisitos do projeto, o tipo de negócio e o conjunto de tecnologias utilizadas na empresa.

Por isso, explicamos a seguir sobre as diferentes especializações dos desenvolvedores, por qual parte do site, aplicativo ou software são responsáveis e quais são suas habilidades tecnológicas.

Confira no Guia Completo para Contratar Desenvolvedor uma seleção de assuntos e dicas relacionados ao tema e comece agora mesmo a sua busca pelo profissional ideal para sua empresa!

ÍNDICE:

1. Tudo o que você precisa saber para iniciar sua busca do melhor profissional	04
1.1 Por que é tão desafiador contratar um desenvolvedor?	05
1.2 Desenvolvedor X Programador	06
2. Entenda as carreiras e suas características	09
2.1 O que é back-end	10
2.2 O que é front-end	12
2.3 O que é um desenvolvedor Full-Stack	13
2.4 Saiba qual desenvolvedor contratar	14
2.5 Desenvolvedor Mobile: Android x IOS	15
2.6 Qual desenvolvedor contratar para o meu projeto?	18
2.7 Desenvolvedores Juniores, Plenos e Seniores. Qual contratar?	19
3. Tudo o que você precisa saber para sua contratação	25
3.1 Desenvolvedores: saiba como atrair e reter esses profissionais	26
4. Dica extra: 12 perguntas para fazer na entrevista com desenvolvedor	30
5. Quer contratar profissionais de tecnologia de forma rápida e assertiva?	35

1

**Tudo o que você
precisa saber para
iniciar sua busca do
melhor profissional:**



1.1 Por que é tão desafiador contratar um desenvolvedor?

É cada vez mais comum que empresas de diversos segmentos precisem contratar desenvolvedores para promover seu crescimento e a transformação digital. Por isso, a procura por talentos em tecnologia tornou-se muito competitiva e desafiadora.

Mercado altamente competitivo

O mercado de trabalho de TI é um dos que mais crescem no Brasil e a perspectiva é que continue em expansão.

Segundo a Brasscom (Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação), até 2025, serão criados no Brasil ao menos 797 mil postos de trabalho nessa área.

Por estas razões, engenheiros, desenvolvedores, programadores e DevOps fazem parte do grupo de profissionais mais requisitados do mercado. Consequentemente, o recrutamento na área de TI precisa ser feito de forma estratégica e muitas vezes arrojada.

Por isso, a melhor forma de começar a jornada de como contratar desenvolvedores é entender: Qual a diferença entre desenvolvedor e programador?



1.2 Desenvolvedor X Programador

Em poucas palavras, as diferenças básicas entre o desenvolvedor e programador é a abrangência do trabalho e o grau de responsabilidade no projeto. Pois ambos os profissionais são especialistas em códigos de programação. Entretanto, os desenvolvedores estão mais diretamente envolvidos no ciclo do projeto e os programadores em uma parte específica.

Programador

Os programadores são técnicos especializados em escrever códigos de uma ou mais linguagens de programação, através das inúmeras linguagens de programação. Suas atribuições são, além de escrever código, testar e corrigir erros e colocar em prática as necessidades do projeto requeridas pelo desenvolvedor.

Sendo assim, o trabalho do programador é converter o projeto em uma série lógica de instruções, que são codificadas com uma linguagem de programação. Por exemplo, Java, C #, PHP, Oracle, SQL Server, JavaScript, entre outras.

Assim como os desenvolvedores, os programadores também se especializam em uma parte do desenvolvimento, como por exemplo, back-end, front-end, mobile ou web.

No entanto, os programadores são envolvidos em um determinado estágio do ciclo de vida do desenvolvimento do projeto e se concentram em um componente por vez.

Desenvolvedor

O Desenvolvedor, por sua vez, é responsável pela elaboração de ideias e soluções. Para isso, utiliza diferentes linguagens de programação e habilidades técnicas.

Uma das funções do desenvolvedor é criar soluções tecnológicas para atender as necessidades específicas de um produto ou serviço, atuando em diferentes frentes do desenvolvimento do projeto, como:

- Design de software;
- Desenvolvimento;
- Pesquisa com clientes;
- Escrever documentação e especificações;
- Manutenção;
- Desenvolver software de teste;
- Implementação central;
- Análise do projeto.

O trabalho do desenvolvedor, bem como do programador ainda se divide em especialidades como Front-end, Back-end e Full-stack. Podendo também atuar em áreas diversas como:

- **Desktop:** desenvolvimento de sistemas e aplicações para rodar em um computador ou uma rede de computadores;
- **Mobile:** é especializado em criar aplicativos para smartphones, tablets e qualquer dispositivo móvel, pode ser para Android, IOS ou outro sistema operacional.
- **Web:** desenvolve websites e sistemas para web, realiza a manutenção de websites e outros sistemas online, como blogs, lojas virtuais, sites institucionais, etc.
- **Games:** cria instruções para jogos ou jogos completos, em geral, sabe trabalhar bem no desenvolvimento desktop, web e mobile, mas foca na área que mais se adapta.
- **Inteligência Artificial / Machine Learning:** desenvolve sistemas e softwares capazes de executar tarefas que normalmente são realizadas por pessoas.

DevOps

Além disso, ainda existe uma outra categoria de desenvolvedores que são os Desenvolvedores de Operações, também conhecidos como Devops ou engenheiros de infraestrutura.

Sua função é promover a comunicação, colaboração e integração entre as equipes de Desenvolvimento de Software e de Tecnologia da Informação. Desta forma, busca manter a padronização nos processos, nas implementações e na qualidade das entregas.

Além disso, esse profissional é responsável por otimizar a produtividade de trabalho dos desenvolvedores e programadores e manter o desenvolvimento do projeto.

Este profissional tem alta demanda no mercado, pois são desenvolvedores de nível sênior ou analistas de sistemas com habilidades em negócios, organização, automação, operações e liderança.

Confira um resumo das habilidades e tarefas do desenvolvedor e do programador na tabela na próxima página



Desenvolvedor



Programador

Formação

Análise de Sistemas
Ciência da Computação
Cursos de Especialização

Análise de Sistemas
Ciência da Computação
Cursos de Especialização

Responsabilidades

- Compor o projeto
- Criar soluções
- Escrever documentação
- Pesquisa com clientes
- Criar APIs
- Escrever códigos
- Adaptar frameworks

- Escrever códigos
- Realizar testes
- Corrigir erros
- Criar soluções
- Adaptar frameworks

Participação

Em todas as etapas do projeto

Em 1 ou mais etapas

Metodologia

Método científico analítico, considera sempre todas as etapas do projeto

Executa tarefas solicitadas pelo desenvolvedor em uma parte do projeto por vez

Habilidades Técnicas



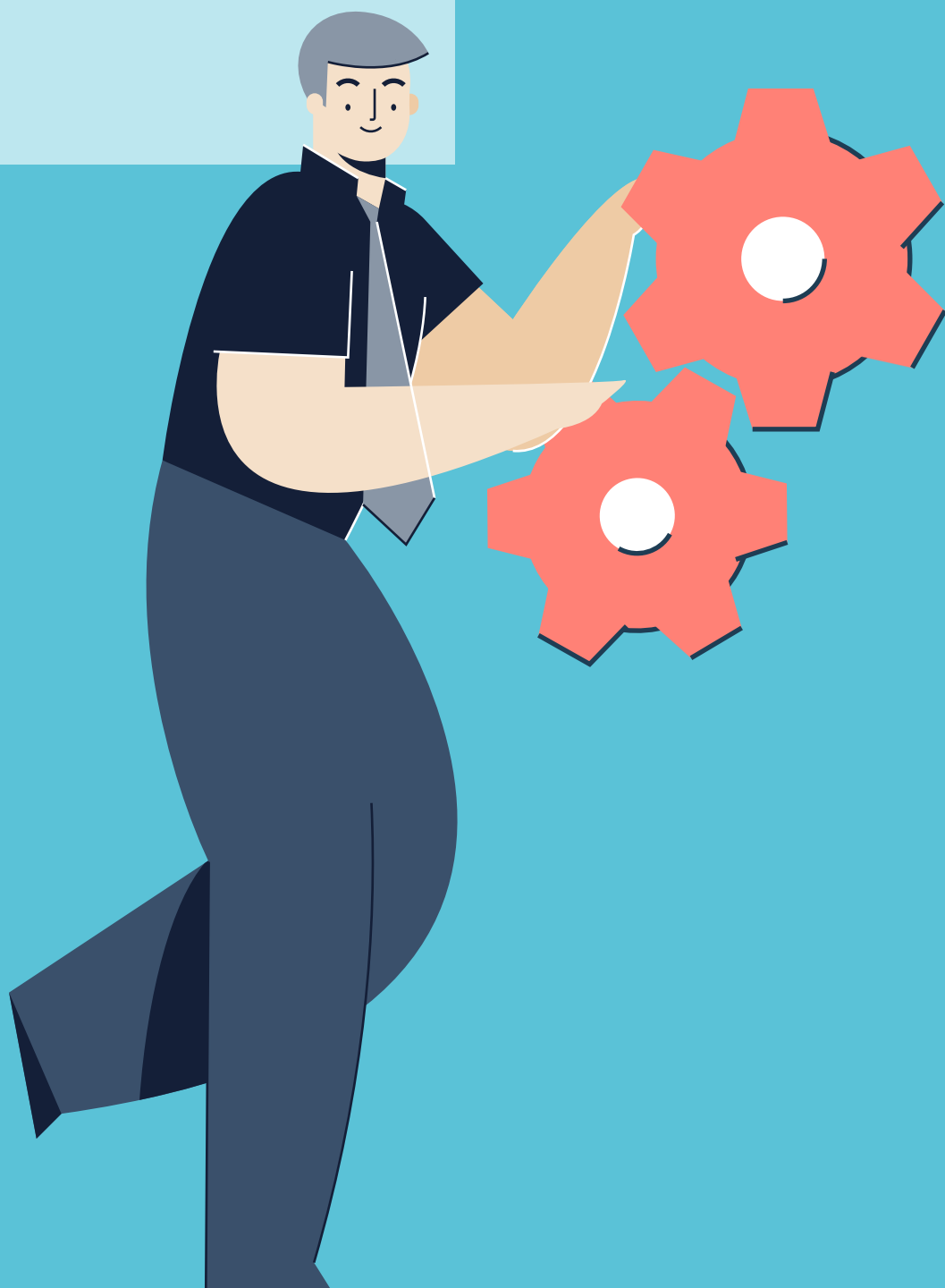
Participação

Trabalha em equipe criando o projeto com outros desenvolvedores

Trabalha em equipe, mas foca individualmente na criação de códigos requeridos no projeto

2

Entenda as **carreiras** e **suas características**



Bom, agora que você já sabe a diferença entre Desenvolvedor e Programador, chegou a hora de passarmos para a fase 02 deste Guia que é identificar quais as características de cada Carreira de desenvolvedor.

Afinal, o mercado de trabalho para desenvolvedores é muito amplo, no entanto, trabalhar com programação não é uma tarefa fácil. Entender as particularidades entre cada uma das áreas é crucial para que você possa montar um time de sucesso.

Entenda a fundo como funcionam as carreiras de desenvolvedor de sistemas back-end, front-end e full stack. Apresentamos ainda, as habilidades técnicas necessárias e as linguagens mais requeridas, confira:

2.1 O que é back-end

O back-end refere-se ao desenvolvimento do lado do servidor, é o termo utilizado para as atividades de bastidores que acontecem em um software, site ou aplicativo.

Por exemplo, fazer login, comprar um produto, buscar informações em um sistema ou mesmo procurar um artigo em blogs, sites e portais de notícias.

O desenvolvedor de back-end se concentra em bancos de dados, scripts e arquitetura de sites. Sobretudo, o código escrito por este desenvolvedor tem a função de comunicar as informações do banco de dados ao navegador.

Nesse contexto, o desenvolvedor back-end é o profissional responsável por planejar, construir, implementar e, principalmente, manter a estrutura tecnológica funcionando corretamente.

Sem o trabalho deste desenvolvedor não teria como um site ou software funcionar, pois ele é responsável pela integração tecnológica conectada aos servidores.

No entanto, como não há contato direto com o design e o layout das páginas, em vários momentos muitas tarefas realizadas por estes desenvolvedores são abstratas.

Por isso, os profissionais que escolhem esta carreira devem gostar de trabalhar com códigos e linguagens de programação estruturais.

Habilidades técnicas do desenvolvedor Back-end

- Domínio de sistemas operacionais específicos para servidores;
- Análise de informações, relatórios de erros e estatísticas gerados pelo site;
- Entendimento de frameworks para back-end;
- Conhecimento de linguagens de programação para back-end ;
- Aplicação de técnicas de segurança da informação orientadas a sites
- Criação de banco de dados e integração com outras aplicações.
- Linguagens de Desenvolvimento Web:
- Banco de dados (MySQL, MongoDB, Oracle, SQLServer) e cache;
- Servidores (Apache, Nginx, IIS, Microsoft IIS);
- API´s (REST e SOAP)

Linguagens para desenvolvimento web:

- PHP;
- Ruby;
- Python;
- JavaScript.

Linguagens para desenvolvimento desktop:

- C;
- C#;
- C++;
- Java.

2.2 O que é front-end

Enquanto o back-end está relacionado ao trabalho dos bastidores. Por outro lado, o front-end está relacionado ao que é visível ao usuário quando acessar um site.

O desenvolvedor Front-End é um profissional fundamental nas equipes de TI, pois é responsável por construir a interface de softwares, sites e aplicativos e, principalmente, fornecer uma boa experiência para o usuário.

Cada vez mais nos projetos digitais as interfaces do usuário são valorizadas e tornaram-se elegantes e interativas.

Nesse contexto, os desenvolvedores de front-end precisam dominar diversas tecnologias e acompanhar as constantes inovações, uma vez que este desenvolvedor cuida da parte do site ou aplicativo visível aos usuários, tendo como missão entender o objetivo do projeto e criar ideias e soluções para esta interface.

Em geral, o desenvolvedor(a) Front-End precisa ter conhecimentos nas linguagens: HTML, CSS e JavaScript. Além de conhecer metodologias de Experiência do Usuário (UX) e Interface do usuário (UI), para criar um site ou aplicativo funcional e atraente.

Apesar das diferenças, os dois lados precisam trabalhar em sintonia para garantir a usabilidade do site e uma boa experiência de navegação.

Habilidades técnicas do desenvolvedor Front-End

Uma das habilidades fundamentais para o desenvolvedor de front-end é a proficiência em JavaScript. Afinal, é uma linguagem muito versátil que trabalha em paralelo com CSS e HTML, utilizada em vários softwares, sites e aplicativos. Confira a seguir as principais habilidades:

- HTML: para criar a estrutura e conteúdo;
- CSS: para personalizar a página com cores, fontes e imagens de plano de fundo;
- JavaScript: para trazer dinamismo e melhor interação às páginas.

Além disso, é desejável a familiaridade com frameworks e bibliotecas como:

- AngularJS;
- EmberJS;
- Foundation;
- Bootstrap;
- JQuery;
- React ;
- Vue.js;
- Backbone.

2.3 O que é um desenvolvedor Full-Stack

Além do desenvolvedor back-end e front-end, existe uma terceira categoria na profissão: o desenvolvedor Full-Stack. Com perfil mais generalista, esse profissional acumula as funções de back-end e front-end.

O termo “full-stack” vem do inglês “pilha completa”. Por reunir capacidades técnicas de back-end e front-end, o desenvolvedor Full-Stack deve ser capacitado para trabalhar com front-end e back-end. No entanto, este profissional não precisa ser um especialista em todas as linguagens.

Principais habilidades do desenvolvedor Full-Stack

Para ilustrar, a stack de desenvolvimento é o conjunto geral de tecnologias de uma aplicação. Por exemplo, é comum que o front-end seja desenvolvido com HTML, CSS e JavaScript, enquanto o back-end pode ser criado com PHP e o banco de dados MySQL.

Em geral, o desenvolvedor Full-Stack possui especialização em uma das tecnologias chamadas de “origem”, como PHP, e apresenta um conhecimento satisfatório do restante da stack de desenvolvimento.

Desenvolvedor Full-Stack participa de todas as fases do projeto

As habilidades e os conhecimentos desse profissional são importantes em todas as etapas do desenvolvimento do projeto. Desde o planejamento, gerenciamento de bancos de dados, controle do servidor, até a criação de interfaces de usuário.

Linguagens voltadas ao desenvolvimento web:

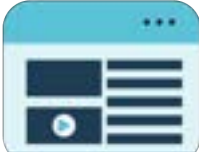


- PHP;
- Ruby;
- JavaScript;
- Python.

Linguagens focadas em soluções desktop:

- C;
- C#;
- C++;
- Java.

2.4 Compare os desenvolvedores

Com tanta informação, aposto que você já ficou confuso ao decidir qual desenvolvedor contratar. Para te ajudar confere um resuminho do que falamos até agora:

 <p>Front End</p>	 <p>Back End</p>	 <p>Full Stack</p>
Atuação		
<p>Atua no que é visível para o usuário</p>	<p>Atua no que não é visível para o usuário</p>	<p>Atua de forma híbrida nas duas pontas, tanto no que é visível quanto no que não é visível para o usuário</p>
Principais habilidades		
		
Conhecimentos extras		
<p>Experiência do Usuário e Usabilidade</p>	<p>Estrutura e Banco de Dados</p>	<p>O geral sobre Front End, Back End e Arquitetura</p>
Rotina		
<p>Garantir que as informações estejam legíveis em diferentes formatos de tela</p>	<p>Analisar dados e gerar relatórios de erros e estatísticas</p>	<p>Híbrido entre Back End e Front End, a depender da demanda</p>

2.5 Desenvolvedor Mobile: Android x IOS

Além dos tipos de desenvolvedores acima, ainda contamos com um perfil de desenvolvedor que são os desenvolvedores Mobile.

Hoje em dia é extremamente difícil encontrar uma pessoa que não possua um telefone celular. Ele se tornou quase uma extensão nossa. Usamos para postar fotos, trabalhar, enviar e-mails, e muito mais.

Isso reflete em mecanismos de buscas, que dão preferência a sites com melhor responsividade para o mobile, bem como vemos um aumento constante de aplicativos e afins.

Nesse cenário surgem os Desenvolvedores mobile, que se dividem em dois perfis, muito relacionados com as linguagens de programação ao qual dominam: Android e IOS.

Desenvolvedor Android

Quando temos algum problema em nossos celulares e tablets, basta pesquisarmos qual a melhor solução para descobriremos algum aplicativo Android ideal para solucionar a questão.

São mais de 1,4 milhão de aplicativos e jogos publicados na Google Play, a loja de aplicativos do Android, e esse número cresce diariamente.

Nesse contexto, contratar desenvolvedores Android tornou-se uma necessidade de muitas empresas e startups com projetos inovadores.

Habilidades técnicas do desenvolvedor Android

- **Java** - A linguagem Java é considerada oficial para o desenvolvimento do Android, o que a torna um conhecimento primordial para o trabalho dos desenvolvedores Android.
- **Android SDK** - O Android SDK ou Kit de Desenvolvimento de Software para Android é um pacote com diversas ferramentas utilizadas pelos desenvolvedores Android para construir aplicativos, incluindo componentes como o SDK Tools, Build Tools e o Platform Tools .
- **Android Studio** - Android Studio é um ambiente de desenvolvimento integrado para desenvolver aplicativos, que fornece uma interface gráfica permitindo aos desenvolvedores executar tarefas de desenvolvimento mais rapidamente. Por isso, o entendimento e experiência de trabalho dessa ferramenta é fundamental para um profissional da área.
- **APIs** - Entendimento de APIs para criar aplicativos de alta tecnologia.

- **Kotlin** - uma linguagem simples e segura para o desenvolvimento completo de aplicativos Android. Reconhecida pelo Google que pode ser usada como uma alternativa ao Java. Além disso, oferece recursos interessantes e proporciona novas possibilidades de criação ao desenvolvedor Android que ainda não são possíveis em Java.
- **Bibliotecas** - conhecimento das bibliotecas: Retrofit, Dagger, Koin, Kodein, Android Architecture Components e AndroidX, também é importante
- **Programação Assíncrona** - Entendimento sobre programação assíncrona e tratamento de erros em cenários de falta de internet, erro do servidor, indisponibilidade do serviço etc.
- **Arquiteturas** - padrões de arquitetura como MVVM, MVP, pois são as arquiteturas mais adotadas para o desenvolvimento de aplicativos Android.

Desenvolvedor iOS:

Ainda dentro do mobile temos um concorrente direto do Android: o iOS. Atualmente, o sistema operacional iOS é uma das plataformas mais populares do mundo para construir um aplicativo, prova disso, é que já existem mais de 2,2 bilhões de aplicativos disponíveis na App Store.

Diante desse cenário, muitas empresas precisam contratar um desenvolvedor iOS. No entanto, um desenvolvimento de aplicativo iOS bem-sucedido requer que o desenvolvedor saiba muito mais do que codificação.

O que é iOS?

Para começar, iOS, antes chamado de iPhone OS, é o sistema operacional móvel exclusivo da Apple Inc. desenvolvido originalmente para o iPhone, iPod Touch e o iPad, até a introdução do iPadOS em 2019, um sistema derivado do iOS.

Como padrão, a Apple não permite que o iOS seja executado em hardware de terceiros e as versões principais do iOS são lançadas anualmente.

Principais habilidades

- **IDE Xcode da Apple** - Xcode IDE é um ambiente de desenvolvimento que permite ao desenvolvedor entregar um aplicativo único e uma experiência de usuário perfeita. Portanto, esta é uma das principais habilidades desse profissional. Em geral, Xcode IDE é combinado com as estruturas Cocoa Touch, usadas para desenvolver aplicativos para vários dispositivos Apple, como Apple TV, iPhone, iPad e Mac
- **Swift 3.0** - Essa linguagem de programação é uma habilidade essencial para contratar um desenvolvedor de aplicativos iOS robustos. Afinal, é a linguagem global e mais usada no desenvolvimento de aplicativos da Apple.
- **Grand Central Dispatch** - O GCD é uma tecnologia desenvolvida para otimizar o suporte a aplicativos para sistemas com processadores multi-core e sistemas de multiprocessamento simétrico. Dessa forma, é possível que os aplicativos executem várias tarefas simultaneamente e com mais facilidade. Com certeza, este é um talento fundamental para um desenvolvedor iOS.
- **Design de interface do usuário e UX** - Esse desenvolvedor também precisa ter experiência em Interface do Usuário (UI) e Experiência do Usuário (UX) para trabalhar com eficiência na aparência e na usabilidade do app.

Não se esqueça das Soft Skills

Apesar da imagem altamente técnica dos desenvolvedores, as soft skills (competências comportamentais) também são importantíssimas e não podem ser ignoradas.

Por exemplo, para trabalhar em equipe esses profissionais precisam de habilidades em comunicação e relacionamentos interpessoais. Além disso, precisam ter boa organização, entender de negócio e manter um bom relacionamento com o cliente.

Outro ponto essencial é a adequação à cultura da empresa, ou fit cultural, que determina se o candidato irá se adaptar ao modo de trabalho, valores e princípios.

2.6 Qual desenvolvedor contratar para o meu projeto?

Agora que já sabemos também quais os perfis de desenvolvedores existem vem a pergunta, mas afinal “Qual o desenvolvedor devo contratar para o meu projeto?” Para responder esta pergunta é preciso entender quais são as necessidades tecnológicas da empresa. Portanto, a contratação de um desenvolvedor com experiência em mais de uma linguagem, poderá proporcionar à empresa a possibilidade de realizar projetos versáteis, com menos recursos de tempo e dinheiro.

Por outro lado, quando as tecnologias de desenvolvimento da empresa são bem definidas, é recomendado procurar por um desenvolvedor com o domínio das habilidades específicas para a vaga buscada, tanto se falando de hard quanto de soft skills.

Em complemento a isso é importante definir qual senioridade do desenvolvedor que você contratar, por isso vamos entrar na fase 03 do nosso guia que é qual nível de desenvolvedor devo contratar.

2.7 Desenvolvedores Juniores, Plenos e Seniores. Qual contratar?

Nós sabemos que a demanda por profissionais plenos e seniores na área de tech é muito alta. Porém, nem sempre um profissional mais sênior é a solução.

Os diferentes níveis de senioridade diferenciam os profissionais em diversos aspectos. Por exemplo, grau de responsabilidade, maturidade profissional, complexidade das tarefas, capacidade de resolver problemas e o tempo de permanência em uma mesma empresa.

Você sabe qual o momento certo de contratar desenvolvedores júnior, pleno e sênior e a diferença entre eles? Descubra a seguir:

Desenvolvedor Júnior: perfil entusiasta

O desenvolvedor júnior está começando sua carreira e possui em média de dois a três anos de experiência em desenvolvimento. Em geral, são estudantes recém-graduados na área de computação ou também estudantes de cursos técnicos de programação.

Para testar seu conhecimento durante a entrevista, é recomendado fazer um teste técnico para analisar como ele resolveria um problema simples.

Além, é claro, de conversar sobre as necessidades da vaga para entender como as habilidades deste candidato se encaixam com os projetos da empresa.

Confira algumas habilidades:

- Domínio dos recursos básicos da linguagem de programação;
- Capacidade de encontrar soluções para problemas técnicos simples;
- Possui conhecimento básico em alguma estrutura de framework;
- Auxilia na coleta e documentação dos requisitos do usuário;
- Contribui com as revisões de projetos e de códigos;
- Confira algumas tarefas habituais:
 - Corrigir erros simples e não muito críticos;
 - Ajudar os desenvolvedores mais experientes;
 - Programar códigos de acordo com orientações;

Por se tratar de uma área em constante inovação, é importante entender o quanto o candidato busca se atualizar. Além disso, é essencial perceber qual o nível de entusiasmo sobre seguir nesta carreira.

Em muitos casos, vale a pena investir no profissional em início de carreira e treiná-lo de acordo com o conjunto de tecnologias da empresa.

Lembre-se, ao contratar um desenvolvedor nível júnior é fundamental ter paciência, pois eles estão em constante aprendizado e necessitam de apoio técnico dos desenvolvedores mais experientes.

Desenvolvedor Pleno: perfil independente

Este profissional pode ter graduação ou pós-graduação na área de tecnologia e possui em média de três a cinco anos de experiência em projetos variados. Normalmente, um desenvolvedor leva em torno de quatro anos para atingir o nível pleno.

No entanto, cada empresa estabelece uma denominação e classificação própria para cada cargo. Sendo assim, o tempo de experiência entre os níveis de desenvolvedores pode variar, dependendo da empresa.

O desenvolvedor pleno precisa ser competente em quase todos os estágios do projeto, além de trabalhar muito bem em equipe e propor alternativas e soluções.

Confira algumas habilidades:

- Possui independência no trabalho;
- Domínio das principais tecnologias da empresa;
- Configurar sozinho todo o ambiente de desenvolvimento;
- Trabalhar em vários projetos simultaneamente;
- Implementar soluções do início ao fim;
- Dominar metodologias ágeis variadas.
- Confira suas principais atribuições:
- Orientar e treinar desenvolvedores juniores;
- Otimizar códigos para torná-lo mais eficiente;
- Capacidade de dividir as tarefas do projeto em partes;
- Realizar análises e testes variados;
- Revisar regularmente o código em detalhes;
- Encontrar erros e sugerir plano de ação para correções.

Desenvolvedor Sênior: perfil de liderança

O desenvolvedor sênior é um profissional mais experiente e com um alto nível de responsabilidade. Em geral, possui graduação ou cursos técnicos na área de tecnologia e em média de cinco a oito anos de experiência de trabalho.

Este profissional deve ter o domínio do conjunto de tecnologias da empresa e proficiência em buscar soluções para problemas críticos.

Assim como, ser capaz de criar softwares com todas as etapas de desenvolvimento: concepção, implementação, operação e manutenção.

Neste nível é esperado do profissional o perfil de liderança, pois ele é responsável em trazer para sua equipe o direcionamento sobre o desenvolvimento do projeto.

Além disso, deve ser capaz de se comunicar com o cliente para resolver questões em todas as etapas do projeto.

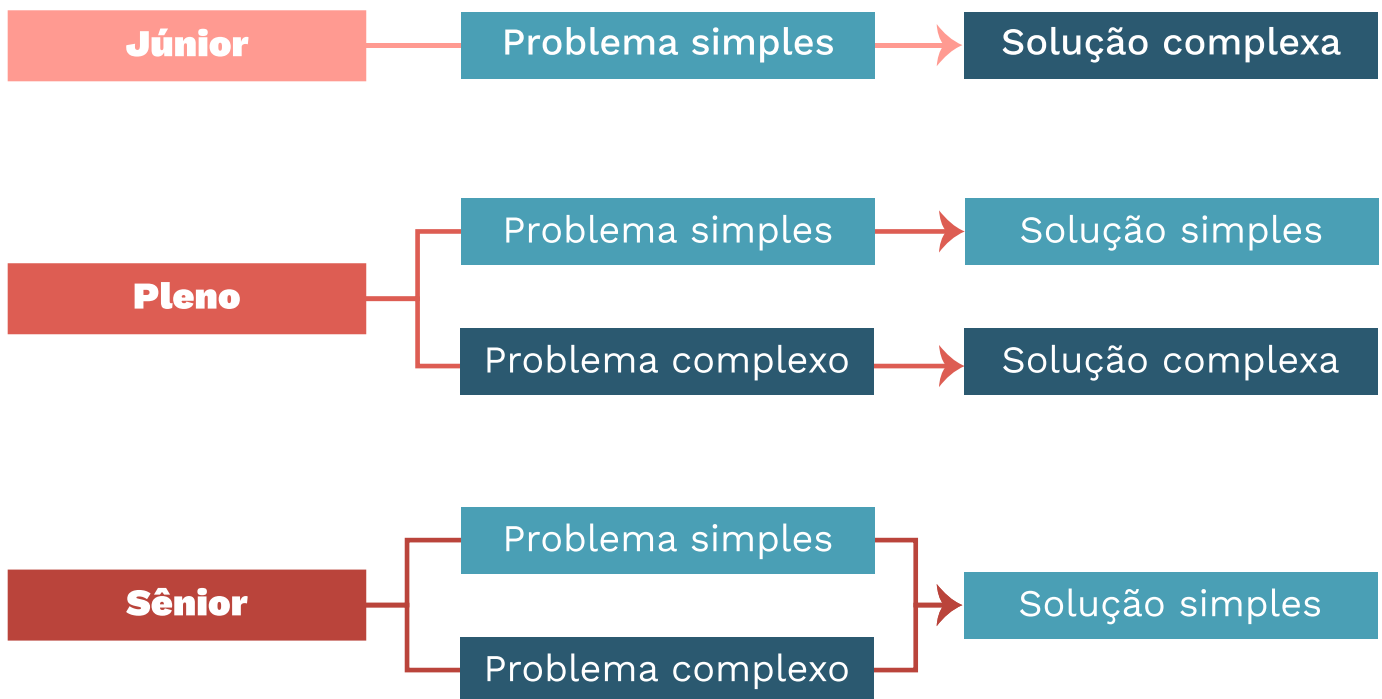
Confira algumas habilidades:

- Alto nível de conhecimento das tecnologias da empresa;
- Conhecimento em todos os aspectos do projeto;
- Capacidade de liderança para delegar tarefas e acompanhar as entregas;
- Ter uma compreensão profunda do negócio;
- Mentoria da equipe e suporte para desenvolvimento de novos talentos;
- Confira as principais responsabilidades:
- Capacidade de construir e implementar um sistema a partir do zero;
- Ser uma referência na equipe para o cliente;
- Corrigir erros críticos e propor de melhorias;
- Tomar as decisões e assumir os riscos dentro do projeto;
- Fornecer feedbacks a equipe de desenvolvedores;
- Treinar a equipe nas tecnologias da empresa.

Observe a solução de problemas simples e complexos

Existem muitas maneiras de definir os níveis de desenvolvedores júnior, pleno e sênior. Por exemplo, analisar suas habilidades de resolução de problemas técnicos simples e complexos.

A imagem abaixo consegue nos dar uma ideia de como seguir com essa decisão:



Avalie a momento de carreira dos candidatos

Independentemente do nível de carreira do candidato que você está procurando, é importante considerar todo o pacote de habilidades deste profissional.

Muitos recrutadores prestam mais atenção aos anos de experiência em trabalhos anteriores.

Entretanto, é importante contratar profissionais nas funções que eles são capazes de atuar no momento. Afinal, a área de tecnologia está sempre em constante evolução.

Contrate pensando na equipe atual

A decisão sobre qual nível de desenvolvedor contratar dependerá das especificidades do seu projeto e da equipe que você já possui.

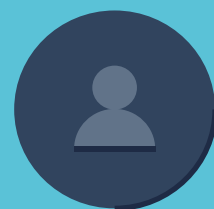
Às vezes, tudo o que você precisa é de mais desenvolvedores com conhecimentos básicos para aumentar o ritmo de produção.

Nessa situação, você pode contratar um desenvolvedor júnior ou pleno e treiná-lo de acordo com o conjunto de tecnologias da empresa.

No entanto, se a vaga envolver a criação de uma prova de conceito, soluções experimentais e recomendações sobre as melhores práticas. Neste caso você precisará contratar um desenvolvedor sênior.

3

**Tudo o que você
precisa saber** para
sua contratação



Ok, agora você já sabe tudo o que precisa para contratar desenvolvedores e com certeza já tem a sua vaga de tech 100% definida e desenhada. Portanto vamos a parte prática:

3.1 Desenvolvedores: saiba como atrair e reter esses profissionais

A busca por novos talentos em TI continua aquecida nas empresas, e a tendência é que a concorrência aumente nos próximos anos.

Se tratando de um mercado tão competitivo e com alta procura por estes profissionais, como as empresas podem atrair e reter os desenvolvedores?:

Avalie a satisfação dos funcionários

O ambiente de trabalho é um dos principais fatores que afetam a satisfação e, conseqüentemente, refletem na motivação dos funcionários.

Nesse sentido, há uma boa regra quando se trata da satisfação dos funcionários: um desenvolvedor verdadeiramente feliz poderá recomendar a empresa onde trabalha para seus amigos.

Desta forma, investir em employer branding pode ser uma alternativa interessante para sua empresa antes de pensar em atrair novos talentos.

Crie o anúncio de emprego certo

Para atrair desenvolvedores para sua empresa, os anúncios de emprego são mais eficazes seguindo uma abordagem 'menos é mais'. Por exemplo, apresentando os desafios da empresa a serem superados, mais do que os detalhes técnicos.

Em geral, anúncios escritos por pessoas menos interessadas na tecnologia não se destacam, pois esses não entendem profundamente sobre as tecnologias e habilidades necessárias para a vaga.

Anúncios escritos por pessoas que entendem mais sobre as tecnologias da empresa, podem atrair mais a atenção dos desenvolvedores. Se possível, solicite que os anúncios sejam revisados pelos profissionais de TI ou mesmo escritos por eles.

Entenda o que os desenvolvedores fazem

Contratar um desenvolvedor exige mais conhecimento técnico e analítico do que em outras contratações.

Quem decide fazer esse recrutamento, deve ter conhecimento sobre o conjunto de tecnologias da empresa, e quando e como são utilizadas.

Essa visão precisa estar de acordo com o tipo de habilidades necessárias ao novo desenvolvedor. Por isso, essa análise deve acontecer antes de a vaga ser divulgada.

Confie no candidato

Se você confia em alguém o suficiente para contratá-lo, essa confiança deve ser demonstrada diariamente. No trabalho de desenvolvimento, a falha geralmente faz parte do processo e as melhores equipes não cedem a estes desafios.

Esta relação significa uma cultura de confiança, não de culpa. Pois, os desenvolvedores precisam se sentir seguros e apoiados para arriscar na criação de novas soluções tecnológicas.

Além disso, essa confiança pode aumentar à medida que os desenvolvedores são promovidos. A progressão na carreira é importante, e não há nada de errado em promover funcionários com um bom desempenho.

Para garantir a retenção de talentos, pense em um plano de promoções e desenvolvimento de carreiras. Caso contrário, você corre o risco de ver bons profissionais abandonando sua empresa para assumir cargos melhores nos concorrentes.

Incentive os desenvolvedores

Em sua essência, os desenvolvedores são solucionadores de problemas técnicos. Sobretudo, estes profissionais gostam de ter a chance de encontrar e criar soluções.

Dessa forma, descartar ideias repentinas de um desenvolvedor é bastante desmotivador. Por outro lado, ouvir suas ideias e soluções é a melhor maneira de motivar este processo de criação e inovação.

Além disso, é fundamental manter um canal aberto de comunicação e realizar feedbacks com frequência. Lembre-se, seja gentil e não esqueça de reforçar os pontos positivos de seu trabalho.

Considere a diversidade na seleção de candidatos

Segundo dados da pesquisa Quem Coda o Brasil?, promovida em 2019 pelo PretaLab, em parceria com a Thoughtworks:

Embora mais da metade da população do Brasil seja formada por mulheres, sendo que 27% de todos os brasileiros são mulheres negras (IBGE). O mercado de tecnologia é formado predominantemente por homens (68,3%), e pessoas brancas (58,3%).

Inegavelmente, há uma discrepância de diversidade no mercado de tecnologia. Ainda segundo a pesquisa, os profissionais de tecnologia no país, hoje, são, principalmente: homens, brancos, jovens de classe socioeconômica média e alta.

Por isso, os desenvolvedores estão cada vez mais questionando sobre a diversidade nas empresas e nos processos seletivos.

Afinal, ao contratar o mesmo tipo de pessoas, você pode desencorajar as pessoas de fora desse grupo a trabalharem na sua empresa. Como resultado, se as minorias ou as mulheres não quiserem trabalhar para sua empresa, você poderá perder muitos candidatos.

Entenda por que os funcionários saem

Empresas e funcionários evoluem e precisam de mudanças. Por isso, a rotatividade nas empresas pode ser saudável, especialmente se a pessoa que sair for substituída por alguém mais capacitado.

Por outro lado, uma questão mais urgente do que eliminar os funcionários abaixo da média, é reter os profissionais que você realmente deseja manter na empresa.

Infelizmente, são as melhores pessoas que tendem a sair voluntariamente de seus trabalhos. Em geral, isso acontece por várias razões, a principal delas é que eles são os mais propensos a serem buscados por empresas concorrentes.

Confira outros motivos pelos quais os desenvolvedores se demitem:

- Má gestão de estimativas ou prazos;
- Requisitos de trabalho conflitantes ou pouco claros;
- Reuniões excessivas e prolongadas;
- Sistemas técnicos ou procedimentos ultrapassados;
- Falta de liberdade para encontrar novas ferramentas ou soluções tecnológicas;
- Ambiente onde não são encorajados a arriscar.

Valorize as práticas de trabalho

Os gestores costumam acreditar que os funcionários valorizam mais o salário e os benefícios, do que o ambiente e as práticas de trabalho.

A verdade é que profissionais como os desenvolvedores valorizam as práticas de trabalho comuns, como justiça, clareza nas informações, ambiente de trabalho saudável e uma boa gestão. Muito mais do que happy hour às sextas-feiras ou máquinas de café e snacks gratuitas.

Nesse sentido, estabeleça na sua empresa os benefícios fundamentais das práticas de trabalho, antes de passar para os benefícios da diversão. Dito isso, uma combinação de práticas de trabalho justas e happy hour após o expediente, seria uma proposta difícil para qualquer desenvolvedor resistir.

Invista em um recrutamento eficiente

Em um mundo cada vez mais digital, é importante investir em um recrutamento inovador e agradável para os candidatos. Segundo dados da HackerRank 2019, uma experiência de entrevista ruim é uma maneira infalível de perder bons profissionais para outras empresas.

Além disso, se o recrutamento demorar muito para ser concluído, por conta de diversas etapas e testes, a chance do candidato desistir da vaga é grande. Pois, ao mesmo tempo, ele pode estar sendo abordado por outras empresas com processos seletivos mais ágeis.

4

Dica extra: perguntas para fazer na entrevista com desenvolvedor





1. Qual linguagem de programação está mais familiarizada?

Dependendo da experiência de trabalho anterior, o candidato poderá citar quais linguagens de programação e ferramentas está mais familiarizado.

Desta forma, o recrutador poderá entender qual o nível de conhecimento do candidato sobre diferentes linguagens e ferramentas para desenvolvimento de software.

Neste caso, o candidato poderá citar um exemplo de situação relevante onde utilizou uma linguagem específica e obteve sucesso.

2. Conte-nos sobre um problema crítico que solucionou

Esta pergunta é para ajudar a identificar as habilidades de resolução de problemas do candidato. Isso dará a oportunidade ao desenvolvedor de mostrar como lida com desafios, demonstrando ao entrevistador sua capacidade em resolver problemas críticos.

Neste caso, é recomendado ao candidato dar um exemplo de experiência recente e relevante, para que o entrevistador possa analisar suas habilidades atuais.

3. Qual processo utiliza para encontrar bugs?

Esta pergunta é importante para o candidato mostrar qual processo de localização de bugs utiliza. Já que, cada desenvolvedor possui uma maneira própria de encontrar erros nos códigos de programação.

O candidato poderá usar esta resposta como uma oportunidade de mostrar seu conhecimento sobre as diferentes ferramentas de depuração de erros que está familiarizado. Além disso, poderá destacar seus métodos preferidos.



4. O que mais entusiasma você no desenvolvimento ?

Esta é uma pergunta aparentemente direta na entrevista com o desenvolvedor. No entanto, poderá ajudar a determinar qual o nível de envolvimento do candidato sobre desenvolvimento de software.

Em geral, as empresas desejam contratar um candidato que possa expressar seu entusiasmo e paixão pelo desenvolvimento.

Nessa resposta, o candidato poderá demonstrar sua animação ao discutir os elementos do trabalho que mais gosta.

5. Conte-nos sobre um projeto em que trabalhou e do qual se orgulha

Nessa pergunta, o entrevistador poderá analisar como o profissional costuma trabalhar e, como define o sucesso enquanto faz parte de uma equipe.

Para responder a esta questão, o candidato deverá escolher um projeto que seja atual o suficiente para demonstrar sua relevância.

Além de descrever o projeto, é importante focar nas atividades da sua função, onde agregou valor e como ajudou os membros da equipe quando necessário.

6. Descreva um projeto no qual trabalhou, mas não se orgulha tanto

Essa pergunta mostra ao empregador que o candidato é capaz de analisar criticamente o próprio trabalho, assim como da sua equipe. Sobretudo, não tenha medo de admitir suas próprias deficiências ou erros.

Sem dúvida, este é um bom indicador da capacidade do candidato em receber feedback. Além disso, aprender com os erros é uma qualidade fundamental em um desenvolvedor.



7. Qual seu recurso favorito do produto da empresa?

Os candidatos mais fortes serão capazes de descrever insights sobre os diferentes recursos do produto da empresa. Assim como, oferecer uma compreensão das diferentes partes interessadas e envolvidas na construção destes recursos.

Neste caso, o profissional poderá falar sobre as diferentes características do produto. Sobretudo, poderá demonstrar ao entrevistador que estudou os produtos da empresa.

8. Como faz para se comunicar de forma eficaz com colegas não técnicos?

Esta pergunta atribui ao entrevistador uma visão de como o desenvolvedor trabalha com equipes não técnicas de forma produtiva e colaborativa.

Neste caso, será observada a linguagem e a terminologia que o candidato utiliza para descrever sua relação de trabalho com colegas não técnicos. Por exemplo, os profissionais da área de vendas ou marketing.

9. Em quais projetos pessoais está trabalhando?

As empresas procuram contratar desenvolvedores comprometidos com o aprimoramento constante de suas habilidades técnicas e, que podem assumir a responsabilidade pelo próprio aprendizado.

O candidato ideal também poderá falar sobre projetos paralelos demonstrando seu entusiasmo pela programação, mas fora da sua experiência profissional.

Neste caso, é provável que esse seja o assunto que desperte mais entusiasmo e interesse no candidato. Sem dúvida, são qualidades atraentes em uma possível contratação.



10. Por que gostaria de trabalhar nesta empresa?

Uma pergunta simples, mas que pode ser reveladora, pois demonstra o nível de interesse na empresa e na função que será desenvolvida.

Neste caso, o candidato poderá explicar por que se sente compatível com a cultura da empresa e, como se vê trabalhando dentro da equipe.

Para se destacar dos outros candidatos, mencione recursos específicos do produto da empresa e como suas habilidades estariam alinhadas com os requisitos da função.

11. Descreva seu ambiente de desenvolvimento ideal

Nesta pergunta, o entrevistador quer entender quais condições de trabalho o desenvolvedor precisa para trabalhar da melhor forma. Por exemplo:

- Se o candidato precisa de um ambiente silencioso para codificar?
- Se o profissional está apto em fazer programação e revisão de códigos em pares?
- Como o desenvolvedor trabalha em uma equipe multidisciplinar?

12. Gostaria de perguntar algo sobre a vaga e a empresa?

Normalmente, essa é a pergunta final de uma entrevista e, sem dúvida, uma das mais importantes.

Neste caso, o desenvolvedor poderá perguntar sobre os próximos desafios da empresa e, de que forma o candidato bem-sucedido terá um papel nesses novos projetos.

Além disso, poderá demonstrar seu interesse pela equipe perguntando sobre o fluxo de trabalho entre cada função, a estrutura de gestão e as oportunidades de progressão na carreira.



Conheça a Revelo, maior empresa de tecnologia no setor de recrutamento e seleção de profissionais tech, da América Latina.



Possuindo o maior marketplace de talentos, do setor, você pode ter acesso a uma base com milhares dos melhores profissionais do mercado, com as mais variadas senioridades e com os mais diversos conhecimentos entre as 300 linguagens de programação existentes no mundo.

A plataforma, conta, ainda, com sistema inteligente de filtragem e pesquisa destes profissionais, o que permite que sua busca seja mais assertiva e 3x mais rápida. Somado a isso, temos um algoritmo que entende o perfil procurado e te recomenda novos profissionais parecidos com o perfil solicitado.

E, se mesmo assim, você precisar de ajuda, conte com o suporte de profissionais especializados do nosso time de Customer Success que, com a ajuda dos dados gerados por nossa plataforma e toda a expertise de mercado, conseguirão te aconselhar para que você e sua empresa consiga alcançar o profissional dos sonhos.

Confira alguns números da Revelo:

- **Mais de 10 mil profissionais ativos**
- **95% de assertividade na contratação do profissional**
- **Contratações em média de 14 dias**

Entre em contato com nossos profissionais e solicite uma demonstração.



www.revelo.com.br

QUER CONFERIR MAIS RELATÓRIOS
EXCLUSIVOS DA REVELO?

[Clique aqui e veja agora!](#)