

# OS 5 MAIORES ERROS AO CONTRATAR DESENVOLVEDORES E Como Evitá-los

E-book exclusivo





# Introdução

Contratar desenvolvedores não é como contratar para qualquer outra área. A tecnologia muda rápido, o trabalho depende muito de colaboração e o impacto de uma contratação errada pode ser grande.

Este guia mostra os cinco erros mais comuns e, principalmente, como evitá-los de forma prática, mesmo que você não seja especialista em TI.

# 1º Erro

## Descritivo da vaga mal definido

Quando a descrição da vaga é genérica ou pede “de tudo um pouco”, você atrai candidatos errados e perde tempo.

### Sinais de que a vaga está mal feita

- Lista de “buzzwords” (palavras da moda como inteligência artificial, blockchain, cloud etc.) sem explicar o que será realmente usado no dia a dia.
- Senioridade incompatível com as tarefas (pedir profissional “sênior” para fazer tarefas de nível iniciante ou o contrário).
- Falta de contexto: stack (o conjunto de ferramentas e linguagens usadas no projeto, como Node.js, React, Postgres), escopo (o que exatamente será feito) e metas.

### Impacto

Você recebe muitos currículos, mas poucos realmente servem para a vaga. O processo fica lento e, no fim, há pressão para contratar alguém que não é o ideal.



### Errado

“Dev Full Stack sênior, domínio de todas as linguagens, experiência com IA, cloud, mobile e dados. Diferenciais: tudo.”

### Melhor abordagem

“Dev Back-end Pleno em Node.js (linguagem JavaScript para servidor) para equipe de 5 pessoas.

**Atividades:** criar APIs (conexões entre sistemas), melhorar consultas no banco de dados Postgres, integrar com fila de mensagens (SQS).

**Desejável:** saber usar Docker e testes automatizados.

**Diferenciais:** Conhecimento em gerenciamento de estoque e nota fiscal”

# 2º Erro

## Avaliar candidatos somente pela parte técnica

Saber programar é importante, mas saber trabalhar bem com outras pessoas é essencial.

### Sinais de alerta

- Desenvolvedores ótimos no código, mas que causam conflitos ou não conseguem seguir decisões.
- Comunicação confusa, falta de responsabilidade ou dificuldade em receber feedback.

### Impacto

A equipe perde tempo, retrabalha tarefas e a produtividade cai.



### Errado

Avaliar apenas testes de programação e ignorar como a pessoa se comunica, resolve problemas e lida com imprevistos.

### Melhor abordagem

Misturar entrevista técnica com entrevista comportamental.

Exemplos de perguntas:

“Fale de um momento em que você discordou de alguém no time e como chegaram a um acordo.”

“Conte um bug crítico que você causou. Como comunicou? O que aprendeu?”

“Descreva um desacordo técnico. Como chegaram à decisão?”

# 3º Erro

## Buscar por currículos perfeitos

Muitas empresas filtram só por faculdade famosa, empresas grandes ou anos de experiência — e perdem talentos que têm potencial.

### Sinais de alerta

- Receber sempre o mesmo tipo de candidato, sem perfis diferentes.
- Rejeitar rápido quem não tem experiência formal, mesmo quando o teste prático é bom.

### Impacto

Menos inovação, menos pontos de vista e menos ideias criativas.



### Errado

“Se não tiver mais de 3 anos de experiência no cargo, nem considere.”

### Melhor abordagem

Avaliar execução e potencial, não apenas currículo.

Exemplo: dar um teste prático curto e objetivo, pedir para explicar como resolveu, e considerar gente de programas de formação, comunidades de tecnologia e eventos.

(Abrir “sourcing” significa buscar candidatos em lugares diferentes do tradicional, como grupos de WhatsApp, comunidades no LinkedIn ou eventos da área).

## MoviTalent – Onde talento fala mais alto que currículo

O MoviTalent é um programa inovador que ajuda empresas a encontrarem pessoas proativas, dedicadas e com grande potencial de crescimento. Aqui observamos o que o currículo não mostra.

### Por que isso importa para sua empresa?

- Seleção natural de talentos – Apenas os mais engajados e qualificados chegam às fases finais.
- Reduza custos com treinamentos e substituições, contratando talentos com vontade de se desenvolver.
- Contrate pessoas com senso de dono que se tornam ativos de crescimento e inovação para seu time.

[Clique aqui](#) e saiba mais como o MoviTalent pode mudar o futuro de profissionais na sua empresa.



# 4º Erro

## Confiar só em portfólio

Um portfólio bonito pode ser só vitrine — e não mostrar se a pessoa realmente consegue entregar no mundo real. Existem empresas que dão treinamento para construir portfólio o que acaba sendo uma forma de pular etapas.

### Sinais de alerta

- Projetos com imagens bonitas, mas sem funcionar de fato.
- Projetos copiados e muito parecido com o de outros candidatos.
- Repositório do git com um único commit.

### Impacto

Contratar alguém que tem um bom portfólio, mas não entrega no prazo ou com qualidade.



### Errado

Contratar só vendo o portfólio.

### Melhor abordagem

Aplicar um teste prático rápido e realista:

Critérios: clareza do código, se testou antes de entregar, e como resolveu problemas.

Fazer uma revisão junto com a pessoa para entender suas escolhas.

# 5º Erro

## Processo lento

Em processo de recrutamento quem demora para dar retorno perde bons candidatos.

### Sinais de alerta

- Demorar vários dias para dar resposta.
- Etapas demais, sem prazo definido.
- Vaga parada porque ninguém sabe quem decide.

### Impacto

O candidato bom recebe outra proposta e sai do processo. O time continua sobrecarregado.



### Errado

Processo com 6 etapas longas e retorno demorado.

### Melhor abordagem

Criar um processo rápido, com prazos claros e um responsável por cada etapa.

Exemplo: triagem de currículos em 2 dias, teste técnico em até 3 dias, entrevista final em no máximo 7 dias.

(SLA significa prazo ou meta acordada para cada etapa do processo)

## Leve sua contratação Tech para outro nível com a Moviplu

Agora que você já conhece os erros mais comuns e como evitá-los, o próximo passo é ter um processo de contratação que garanta previsibilidade, assertividade e economia.

### Com o Moviplu Recrutamento Tech, você:

- Recebe orientação para a construção do perfil ideal, abrindo espaço para talentos.
- Paga o mesmo valor para contratar um júnior, pleno ou sênior.
- Recebe candidatos prontos para entrevista, avaliados técnica e comportamentalmente.
- Pode acessar talentos diferenciados do MoviTalent.

[Clique aqui](#) e inicie agora sua contratação sem dor de cabeça.

## Conte com a MoviPlu para contratar os melhores desenvolvedores

Seja qual for a sua necessidade, nós temos a solução certa para você. Contrate com agilidade, economize tempo e foque no que realmente importa: o crescimento da sua empresa.



### Deixe-nos cuidar de todo o processo:

Com nossa abordagem ágil, você pode contratar os melhores talentos tech rapidamente, economizando tempo e energia. Assim, você pode se concentrar no que realmente importa: fazer sua empresa crescer e prosperar.

### O que vamos fazer por você:

- ✓ Revisão minuciosa do perfil feita por especialistas de tecnologia.
- ✓ Entrevistas com especialistas.
- ✓ Triagem dos melhores para as suas necessidades.

Você receberá apenas pessoas aptas e que estão realmente interessadas em sua vaga.

## Por que contratar?



### De tech para tech

Temos especialistas da área de tecnologia no nosso time, assim temos profundo conhecimento das habilidades e competências necessárias para a sua vaga.



### Mais Segurança nas Contratações

Reduza riscos de contratar profissionais inadequados ou sem fit cultural com a sua empresa.



### Economia de Tempo

Deixe o trabalho operacional conosco e foque no crescimento do seu negócio.



### Temos recrutadores bilíngues!

Se sua vaga exige inglês fluente não se preocupe! Nosso time conta com profissionais bilíngues para cuidar do seu processo seletivo.

Contrate profissionais de tecnologia de forma rápida, eficiente e sem complicações, com o apoio de quem realmente entende do assunto.

Entre em contato com a MoviPlu hoje mesmo e descubra como podemos transformar seu processo de recrutamento tech!

 (11) 97821-5635

[Clique aqui para acessar serviço recrutamento tech](#)