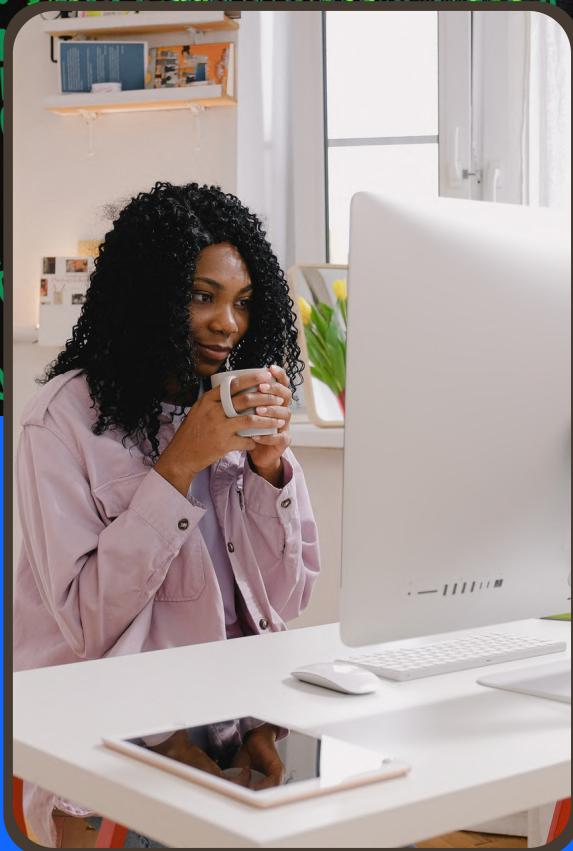




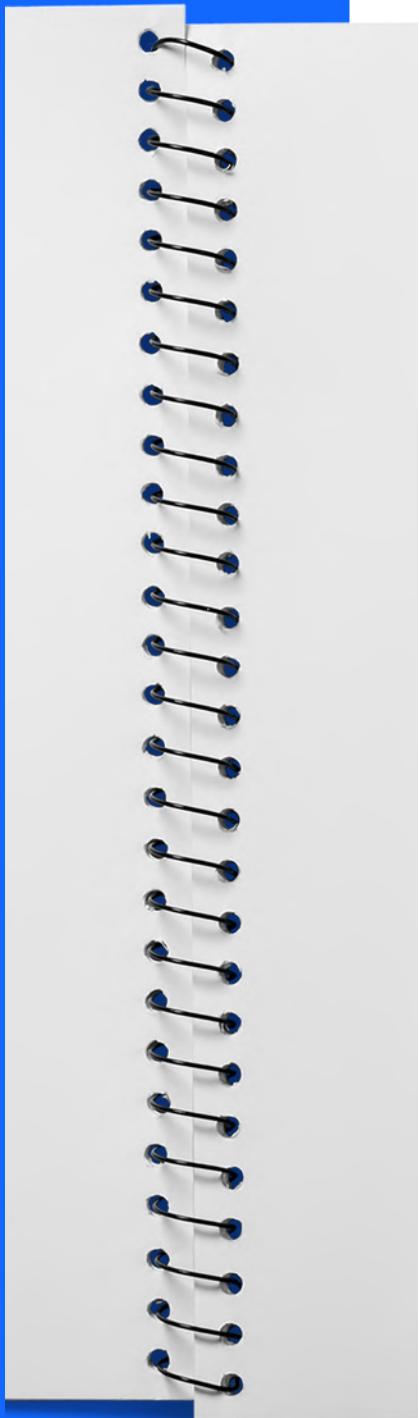
GUIA DEFINITIVO DE COMO AVALIAR DESENVOLVEDORES E PROGRAMADORES



Um manual para
transformar o
recrutamento e
retenção de
talentos tech

Sumário

Introdução	pág. 03
Capítulo 01	pág. 05
Importância de um processo de avaliação eficaz	
Capítulo 02	pág. 11
Benefícios de utilizar testes para avaliar habilidades técnicas	
Capítulo 03	pág. 15
Planejamento da avaliação	
Capítulo 04	pág. 20
Definindo critérios e habilidades relevantes	
Capítulo 05	pág. 27
Escolhendo os testes ideais	
Capítulo 06	pág. 40
Diversidade e inclusão	
Capítulo 07	pág. 43
Guia passo a passo de como avaliar desenvolvedores e programadores usando a plataforma Coodesh	
Conclusão	pág. 51



Introdução

Como saber se você está contratando o desenvolvedor, programador ou profissional de tecnologia certo para a vaga? No recrutamento técnico, não dá pra contar com a intuição ou a sorte. É preciso estar bem embasado para contratar pessoas que vão conduzir bem as sprints.



O CEO da Zappos, uma varejista de roupas e sapatos norte-americanos, disse certa vez que as contratações mal-sucedidas geravam 100 milhões de dólares de prejuízo à companhia.

Analizar o profissional apenas pelo currículo é uma abordagem muito superficial. Isso porque muitos desenvolvedores não sabem “se vender” e podem acabar omitindo suas qualidades no currículo e na entrevista.

O contrário também pode ocorrer. O currículo pode ser “turbinado” e, na hora de o profissional resolver um bug ou concluir uma tarefa complexa, o profissional não entrega o resultado esperado.

As consequências são negativas para os candidatos e para a empresa. Afinal, a alta taxa de turnover gera perda de tempo, de dinheiro e de recursos. De quebra, ainda há a necessidade de recomeçar o recrutamento para encontrar outra pessoa para assumir a função.



Quando se fala em desenvolvimento de software, é importante escolher de forma criteriosa os profissionais que farão parte da equipe. Seus rendimentos são mais altos que a faixa salarial paga aos demais profissionais de nível analista. Eles também são talentos estratégicos de empresas movidas pela cultura da inovação.

Por esses motivos apresentados, é importante deixar o currículo de lado e avaliar o desenvolvedor, programador ou profissional tech mais a fundo. Mas isso não significa que você estenderá o prazo de conclusão do processo seletivo. Todos nós sabemos que processos com muitas etapas afastam pessoas talentosas.

Então, para lhe ajudar a encontrar o equilíbrio no recrutamento técnico escrevemos este e-book aproveitando a vivência dos especialistas da Coodesh na área. Afinal, já ajudamos centenas de empresas no Brasil e no exterior a recrutar, avaliar e mapear as habilidades de profissionais técnicos.

Tenha uma excelente leitura, volte aos pontos principais se tiver dúvidas e aplique as dicas que mais fizerem sentido para a sua empresa.

Capítulo 01 - Importância de um processo de avaliação eficaz

Imagine uma empresa de tecnologia, conhecida por sua abordagem inovadora e equipes altamente qualificadas. Essa empresa estava crescendo rapidamente e precisava expandir sua equipe de desenvolvimento front-end para atender às demandas do mercado. A equipe de recrutamento estava sobrecarregada com inúmeras posições para preencher e prazos apertados, o que levou a uma decisão questionável.



Uma empresa usa, em média, 52,5 horas e investe R\$ 2.404,63 para contratar um novo colaborador, segundo levantamento da consultoria Reachr.

Um dia, eles receberam o currículo de um candidato chamado Lucas. Seu currículo era impressionante, com uma lista de projetos anteriores em empresas renomadas e uma vasta experiência em desenvolvimento front-end. O currículo de Lucas parecia perfeito, e a equipe de recrutamento estava ansiosa para preencher a posição o mais rápido possível.

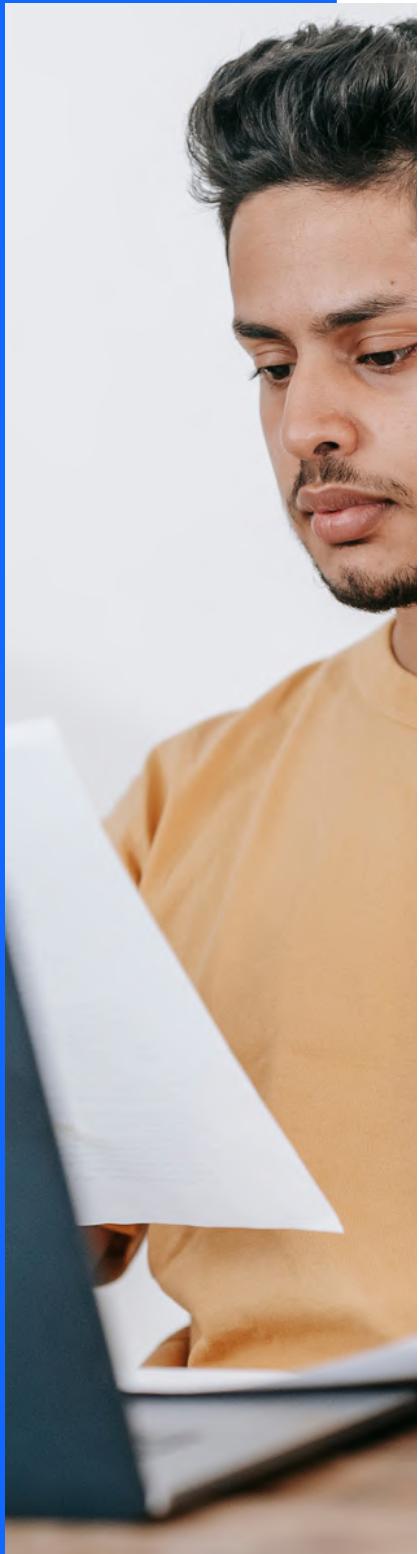
Devido à pressão do tempo e ao histórico de Lucas, a empresa optou por pular a etapa de teste técnico durante o processo de contratação. Eles confiaram inteiramente na experiência de Lucas e o contrataram imediatamente.

Nos primeiros dias, Lucas parecia estar se saindo bem. Ele participou de reuniões, contribuiu com ideias e estava sempre disposto a ajudar. No entanto, à medida que os projetos avançavam, problemas começaram a surgir.

O código que Lucas escrevia frequentemente tinha bugs e problemas de desempenho. As páginas da web que ele desenvolvia não eram responsivas em diferentes dispositivos e navegadores, e os clientes começaram a reclamar da experiência do usuário.

Os colegas de Lucas começaram a perceber que ele tinha dificuldades em entender certos conceitos de desenvolvimento front-end e que suas habilidades práticas estavam abaixo das expectativas. Os prazos dos projetos começaram a ficar prejudicados devido às constantes revisões e correções necessárias no trabalho de Lucas.

À medida que os problemas persistiam, a frustração na equipe aumentava. A empresa percebeu que havia cometido um erro ao não realizar um teste técnico para avaliar as habilidades reais de Lucas. Finalmente, depois de inúmeras tentativas de treinamento e suporte, a empresa tomou a difícil decisão de demitir Lucas.



Infelizmente, os prejuízos já eram evidentes. Projetos atrasados, clientes insatisfeitos e recursos desperdiçados foram consequências diretas da contratação apressada. A empresa voltou a adotar um processo de seleção mais rigoroso, garantindo que, no futuro, suas contratações fossem baseadas em avaliações abrangentes das competências técnicas e práticas dos candidatos.



Uma contratação malsucedida compromete os resultados da equipe e aumenta a taxa de turnover.

Como você pode perceber, as consequências de uma contratação mal feita podem comprometer até mesmo o faturamento da empresa. Neste caso hipotético, foi apenas um profissional, mas poderiam ter sido vários.

Você não pode colocar a reputação da empresa em jogo. Entregar produtos e serviços com excelência deve ser o objetivo principal do RH, que contribui com o alcance desse norte por meio da contratação de pessoas capacitadas para as funções. Além, é claro, das ações de desenvolvimento e crescimento dos profissionais.

Por consequência, é necessário aplicar uma avaliação técnica eficaz. Não basta testar por testar, é importante checar as habilidades que serão cobradas no dia a dia, verificar as soft skills e identificar os gaps que deverão ser trabalhados em programas de upskilling.



Afinal de contas, os desafios enfrentados pelo RH para contratar e reter talentos tech são demonstrados em inúmeras pesquisas. É importante colocar na planilha gastos com recrutamento, reposição de colaboradores devido ao turnover, tempo dedicado pelos recrutadores durante o processo seletivo e investimentos feitos no treinamento dos talentos tech para atender às expectativas da empresa.

Para se ter uma ideia, uma empresa dispensa, em média, 52,5 horas e investe R\$ 2.404,63 para contratar um novo colaborador, segundo levantamento da consultoria Reachr. Esse investimento é feito desde o anúncio da vaga até a decisão final pela contratação do profissional.

Aliás, uma simples contratação passa por muitas mãos e exige a dedicação de vários profissionais de diversas áreas de conhecimento.

Uma das consequências de uma contratação mal feita é a taxa de turnover, ou seja, a rotatividade de funcionários na empresa. De acordo com a Deloitte, o turnover representa gastos de 1,5 a 2 vezes o salário anual de um funcionário.

Além disso, o entra e sai causa desgaste na equipe, queda da produtividade e ainda pode minar as estratégias de employer branding. “Ninguém para naquela empresa” ou “Eles não devem honrar com os pagamentos” são os comentários mais ouvidos quando isso acontece.



Conforme o site Gallup, as empresas norte-americanas gastam aproximadamente 1 trilhão de dólares por ano com a rotatividade voluntária, que ocorre quando o funcionário pede demissão.

Você pode pensar que a demissão voluntária não é responsabilidade da empresa. Entretanto, muitas vezes o funcionário pede o desligamento porque não se enquadrou na vaga, por problemas com a liderança imediata ou porque as condições anunciadas na vaga não foram as mesmas encontradas na realidade da função.

Um ingrediente a mais neste “caldo” é a introdução de ferramentas de IA (Inteligência Artificial) no processo seletivo. Candidatos estão cada vez mais usando o ChatGPT para criar descrições mais atrativas às empresas, mas na prática não entregam todos os diferenciais anunciados no currículo.

O site ResumeBuilder.com ouviu empresas e candidatos (1 mil de cada lado) para falar sobre o uso do ChatGPT no recrutamento.

Os gerentes de contratação perceberam uma melhora nas candidaturas (60% acreditam no aumento da qualidade), porém 1 em cada 4 acredita que o profissional está “trapaceando” ao usar a IA para se destacar.

Já do lado dos candidatos, a mesma pesquisa apontou que 46% deles usam o ChatGPT para escrever currículos e cartas de apresentação. Com isso, 78% deles foram chamados para entrevistas.

Então, como saber se as informações do currículo são verídicas em um cenário marcado pelas ferramentas de IA? Ao confiar apenas no resumo profissional e acadêmico do talento, o RH pode estar abrindo brechas para uma contratação mal conduzida. E, assim, sofrer as consequências, como aumento de gastos e desperdício de tempo.

Por tudo isso que você leu até aqui é que os testes práticos são necessários em um processo seletivo e até futuramente, quando você for aplicar programas de upskilling na sua equipe.

Mas é bom lembrar que os testes técnicos não precisam sobrecarregar a equipe nem ganhar a antipatia dos candidatos no LinkedIn. Eles podem ser feitos com desafios rápidos, objetivos e com alto nível de engajamento.



Capítulo 02 - Benefícios de utilizar testes para avaliar habilidades técnicas

Os processos seletivos com testes práticos para profissionais técnicos ajudam tanto o RH da empresa quanto o candidato. A empresa tem a segurança de contratar um profissional já validado. E o profissional pode testar suas habilidades e verificar se está à altura da exigência da empresa. Os benefícios não param por aí. Você verá a seguir alguns motivos para aplicar testes técnicos, caso ainda não os utilize.

1 - Conhecer as habilidades reais

O primeiro motivo é realmente testar as habilidades do interessado em integrar o seu time. Você não consegue extrair essa informação do currículo ou portfólio. É preciso saber se, na prática, o candidato colocará todo o conhecimento em ação.

2 - Reduzir vieses

Todos nós sabemos que o processo seletivo para a contratação de um novo colaborador para a equipe pode ser prejudicado pela percepção individual do avaliador.

Não “ir com a cara” e “não bater o santo” são reações do avaliador que podem prejudicar tanto a empresa quanto os candidatos. Porém, quando o profissional realiza uma avaliação baseada em critérios objetivos, ele reduz esses vieses e tem uma chance mais justa de concorrer à vaga.

Além disso, os campos de diversidade e inclusão tendem a ganhar um aliado. Ao testar candidatos de várias representações (mulheres, LGBTQIAPN+, 50+, neurodivergentes, pessoas pretas e PCDs), a empresa eleva a chance de trazer novas vozes para o time.

3 - Conhecer as soft skills

Embora os testes práticos sejam voltados para a validação das hard skills, os recrutadores acabam tendo subsídios para testar as soft skills dos profissionais. Como os testes têm tempo de execução, é possível verificar se a pessoa sabe lidar bem com deadlines. Também dá para identificar o nível de engajamento do candidato. Outra questão está ligada à escuta ativa, ou seja, se ele vai compreender todas as instruções e informações. Portanto, você pode se atentar a esse e outros detalhes para identificar as habilidades comportamentais dos candidatos.

4 - Identificar os solucionadores de problemas

Os testes técnicos, muitas vezes, incluem problemas complexos que os candidatos precisam resolver. Isso ajuda a identificar candidatos que são bons solucionadores de problemas e têm a capacidade de enfrentar desafios reais.

5 - Poupar tempo

Os desafios podem ser automatizados e padronizados, o que economiza o tempo dos recrutadores. Além disso, os candidatos que não atingem um certo nível de habilidade técnica podem ser eliminados mais cedo no processo.

6 - Fazer uma comparação equitativa

Esta etapa permite uma comparação mais objetiva entre os candidatos, já que todos enfrentam os mesmos desafios. Além da nota final, a comparação pode envolver o tempo de entrega e as escolhas feitas pelo candidato.

7 - Prever o desempenho futuro

O desempenho no teste técnico pode ser um indicador razoável do desempenho futuro do candidato no trabalho, especialmente quando os testes são projetados para refletir as tarefas reais do cargo.

8 - Ter uma melhor relação candidato-vaga

Testes técnicos ajudam a garantir que os candidatos escolhidos possuam as habilidades técnicas necessárias para desempenhar efetivamente as funções do cargo.

9 - Avaliar o comprometimento

É importante ressaltar que o simples ato de aceitar participar dos testes já demonstra um comprometimento significativo por parte do candidato. Essa disposição para se submeter à avaliação não apenas evidencia a seriedade do profissional em relação à vaga, mas também reflete a sua vontade de provar suas habilidades. Dessa forma, as empresas podem considerar o aceite do teste como um indicativo valioso do comprometimento do candidato, valorizando não apenas o desempenho nas provas, mas também a atitude pró-ativa na busca pela oportunidade profissional.

10 - Identificar o potencial de aprendizado

Em ambientes de desenvolvimento, é comum encontrar desafios que exigem pesquisa prévia e a capacidade de fazer perguntas quando necessário. O teste não apenas avalia o conhecimento existente, mas também destaca a habilidade do candidato em enfrentar novos conceitos, pesquisar informações relevantes e buscar esclarecimentos quando surgem dúvidas. Essa disposição para aprender e adaptar-se rapidamente pode ser tão valiosa quanto o conhecimento prévio, pois reflete a capacidade do profissional de evoluir junto com as demandas do setor, contribuindo para um ambiente de trabalho dinâmico e inovador.



Priorizar a experiência do candidato no processo seletivo é essencial para garantir mais engajamento nos testes práticos de comprovação de habilidades.

Mas é bom usar de bom senso e empatia. Os candidatos que farão seus testes também estão participando de outros processos seletivos. Se eles ficarem sobrecarregados de exames em todas as tentativas de busca de emprego, certamente se sentirão cansados e não terão um bom desempenho nos processos da sua empresa.

Além disso, o próprio fato de estar sendo avaliado já impacta diretamente no lado emocional do candidato, que pode estar desempregado e precisando de uma resposta positiva. Por isso, a empresa humanizada deve levar em consideração esses aspectos e aproveitar o momento para mostrar empatia e outras soluções que atendam às expectativas do negócio, sem causar uma experiência negativa no candidato.

Por essa razão, procure aplicar testes mais curtos e atrativos, que avaliem a capacidade de codificação e não apenas a teoria. Afinal, esse é o desafio: testar e engajar os desenvolvedores e programadores no seu processo seletivo para extrair o melhor.

Capítulo 03 - Planejamento da avaliação

Em qualquer área da empresa, antes de desenvolver qualquer ação, é muito importante fazer o planejamento. Por essa razão, o processo de avaliação dos candidatos ou dos colaboradores que estão vivenciando um programa de upskilling é fundamental.

Várias perguntas devem ser feitas e respondidas. Seu processo seletivo terá etapas no formato remoto ou presencial? Além disso, é preciso verificar três pontos muito importantes e que estarão presentes em todos os demais processos seletivos: os objetivos, o prazo para fechamento da vaga e o orçamento disponível.



O RH e a liderança técnica devem planejar as etapas e os objetivos do processo seletivo com a inclusão de testes de habilidades.

Primeiramente, o exame presencial pode exigir uma estrutura maior, como locação de salas, deslocamento dos candidatos, despesas com alimentação e com a estrutura mínima para a realização das avaliações, como papel impresso, caneta e água para cada candidato.

Já o teste remoto é mais ágil e reduz custos. Ele pode ser feito pelo candidato em casa, no momento em que ele estiver mais relaxado e pronto para responder às avaliações. Lembrando que mesmo para vagas presenciais e híbridas, é possível aplicar o teste on-line, pois o que importa é o conteúdo da avaliação.

Mas antes de partirmos para as dicas, responda a algumas questões que vão lhe ajudar a ter um diagnóstico preciso do seu processo seletivo, principalmente da validação técnica que você deseja fazer.

- **Qual é o objetivo do teste?**

Concentre-se em saber onde a empresa pretende chegar a partir do resultado do teste prático aplicado no candidato. Com um objetivo claro e bem definido, o teste será mais bem aproveitado.

- **Qual é o prazo para o fechamento da vaga?**

Geralmente, as vagas operacionais são fechadas em 20 dias. Mas na área de tecnologia, o RH pode levar mais tempo até encontrar a pessoa com as habilidades desejadas. A pressa é inimiga da perfeição, mas é possível encontrar o candidato ideal otimizando o processo seletivo, com a divulgação da vaga nos locais mais vistos pelos desenvolvedores. Além disso, ter um banco de talentos já consolidado ajuda bastante a acelerar essa demanda.

- **A etapa é para uma vaga afirmativa?**

Se a vaga for afirmativa, é interessante garantir acesso ao maior número de interessados possível. Dependendo da função, aparecem poucos candidatos e, por isso, é interessante estender o prazo de divulgação da vaga, além de divulgar a oportunidade nas comunidades interessadas.



- **Qual é o orçamento disponível?**

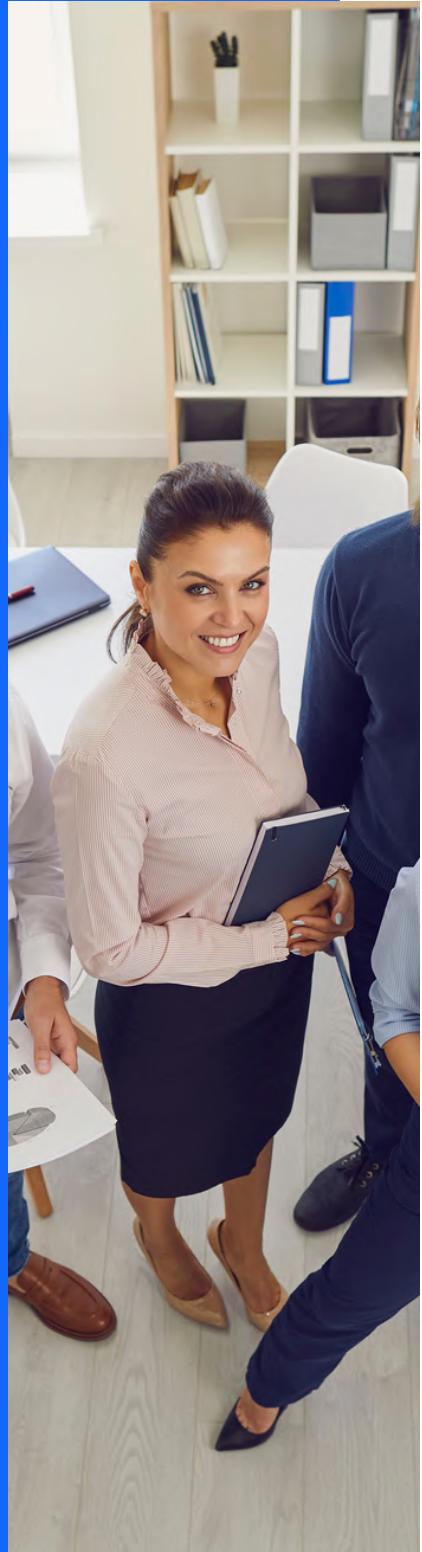
O recrutamento e seleção envolve custos. Calcula-se que um processo seletivo exija o investimento inicial referente a 1,25 a 1,4 o salário-base do futuro contratado (segundo o site Undercover Recruiter). É interessante ter um planejamento financeiro dos custos do recrutamento e saber onde investir quando novas vagas forem abertas. Por exemplo, se a sua empresa contratar uma plataforma de recrutamento, os planos a longo prazo são mais vantajosos porque abrangem mais serviços.

- **Quem ficará responsável pela avaliação?**

Uma pessoa da equipe pode ficar responsável pela avaliação. Assim, ela poderá informar ao time como está o andamento da aplicação dos testes. Mas também poderá ser consultada pelos candidatos se houver dúvidas.

- **O exame será realizado pela minha equipe interna?**

O teste prático precisa ser bem elaborado para identificar qual dos candidatos é mais capacitado. Por isso, é importante definir com antecedência se o teste será elaborado e executado pela equipe técnica da empresa. Se sim, recomenda-se elaborar testes específicos para cada vaga. Além disso, definir a aplicação, a correção e o mapeamento dos resultados.



- **O exame será realizado por uma plataforma externa?**

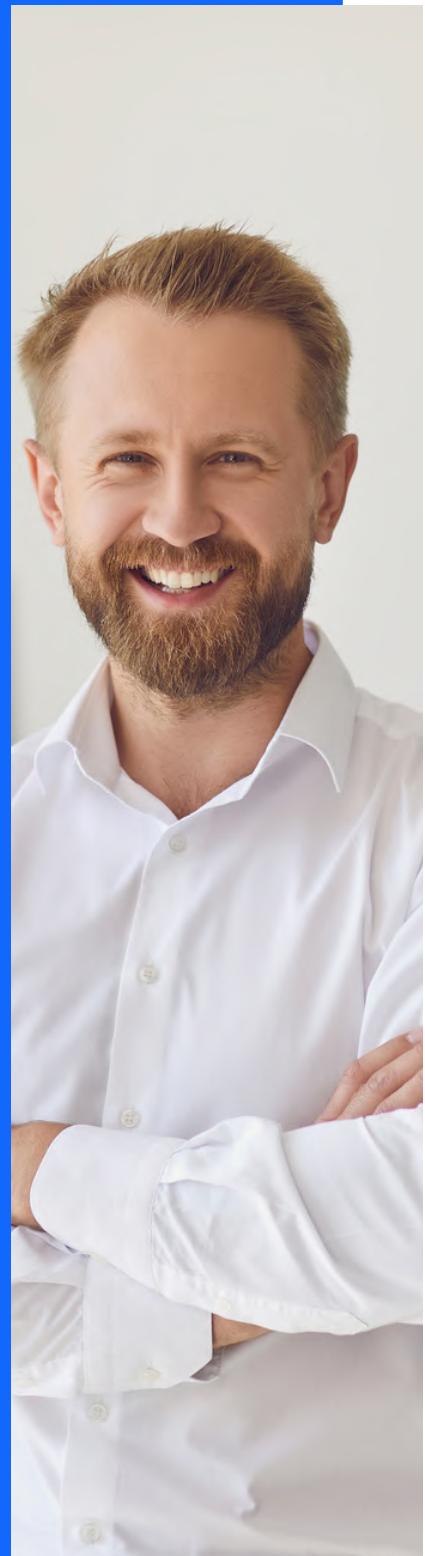
Se o teste prático dos candidatos for feito via plataforma de recrutamento contratada, o RH deve fazer uma seleção prévia das empresas do ramo. Leve em consideração os serviços oferecidos, preços, suporte técnico, entre outros. Sobretudo, procure pelo melhor custo-benefício.

- **Se for por uma plataforma externa, qual será o nível de personalização do teste para que eu possa adequar às minhas necessidades?**

Existem diferentes necessidades para cada vaga oferecida. Ao contratar uma plataforma de recrutamento e assessments, é crucial que as funcionalidades permitam a personalização. Assim, se você quiser editar um desafio ou criar um novo teste, conseguirá facilmente e com autonomia, sem depender do suporte da plataforma.

- **O teste será presencial ou remoto?**

Se o teste prático for presencial, é preciso planejar a execução, agendar uma sala e uma máquina no local de aplicação. Além disso, a avaliação deverá contar com uma pessoa da equipe dedicada exclusivamente para acompanhar o(s) candidato(s).



Além de refletir sobre as perguntas anteriores, é importante ficar atento aos pontos de destaque mencionados inicialmente. Saiba mais sobre cada um deles a seguir.

OBJETIVOS

Os objetivos da contratação de um novo profissional do campo da tecnologia devem ser alinhados com o líder técnico. É interessante fazer uma reunião para apontar um briefing com detalhes, como as hard e soft skills desejadas. Com os objetivos traçados, o RH poderá direcionar as etapas de avaliação.

Geralmente, a empresa já conta com esse processo documentado, porém, se é a primeira vez ou se pretende fazer alguma mudança, o modo mais recomendado é este: planejar, executar e medir os resultados.

PRAZO

Qual é a urgência para o fechamento da vaga? Em algumas funções específicas, o RH tem pressa para encontrar o candidato e finalizar a seleção.

Porém, alguns podem esperar mais. Nesse sentido, ao definir o prazo final, pode-se escolher melhor o tipo de avaliação. Isso porque há avaliações mais longas e outras mais ágeis. Contudo, a dica principal é não oferecer muitos testes e etapas que possam desgastar o candidato, que já está participando de outros processos seletivos.

ORÇAMENTO

Quanto a empresa poderá investir no recrutamento de novos talentos? Esse é o terceiro pilar, pois com os recursos definidos é possível definir se a aplicação de testes será feita com uma plataforma externa, se serão testes próprios, se haverá etapas presenciais e até mesmo brindes para os candidatos, usados para reforçar o employer branding e melhorar a experiência do candidato. Com isso, o RH pode dar o start do processo.

Capítulo 04 - Definindo critérios e habilidades relevantes

Uma empresa de tecnologia que estava em busca de um novo desenvolvedor para se juntar à sua equipe estava com um problema peculiar: o responsável pelo processo seletivo, João, não tinha conhecimento das tecnologias específicas necessárias para a vaga.



A avaliação técnica ajuda a construir processos seletivos com resultados certeiros, mesmo que o recrutador não tenha conhecimento técnico.

João era um analista de pessoas experiente, mas sua expertise estava mais voltada para a gestão e estratégia do que para os detalhes técnicos. Ele estava confiante de que a equipe de desenvolvimento indicaria quais habilidades seriam necessárias, então ele decidiu conduzir as entrevistas sem se aprofundar nas tecnologias em questão. Além disso, ele não sugeriu a aplicação de testes técnicos, justamente por não compreender a sua importância.

À medida que as entrevistas começaram, os candidatos apresentaram uma ampla gama de habilidades técnicas e experiências. Alguns eram especialistas em linguagens de programação modernas, enquanto outros eram proficientes em frameworks populares. Como João não tinha o conhecimento para avaliar essas habilidades, ele optou por fazer perguntas genéricas sobre trabalho em equipe e solução de problemas.



```
File.expand_path('../config/environment', __FILE__)
#< ActiveRecord::StatementInvalid: PG::DatabaseTruncationError: ERROR: database "truncation" is being truncated
#> The Rails environment is running in the development mode.
#> To switch to the production environment, use
#> require 'spec_helper'
#> require 'rspec/rails'

#> require 'capybara/rspec'
#> require 'capybara/rails'

Capybara.javascript_driver = :webkit
Category.delete_all; Category.create!
Shoulda::Matchers.configure do |config|
  config.integrate do |with|
    with.test_framework :rspec
    with.library :rails
  end
end

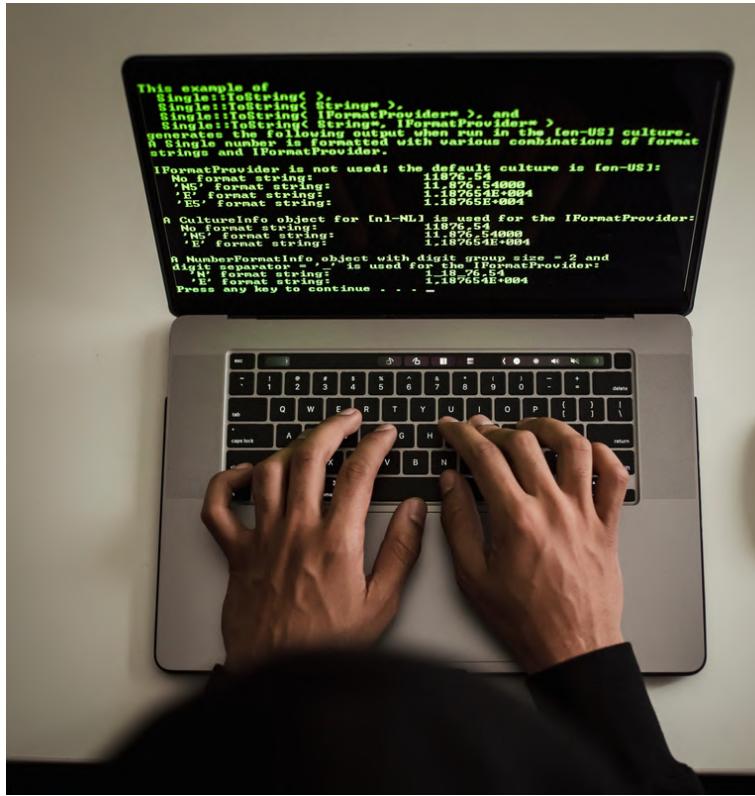
# Add additional requires below this line if you need them
# Requires supporting files like this one in each of the
# spec/support/ and its subdirectories.
# run as spec files by default. This means you can run
# in_spec.rb will both be run as specs
# run twice. It is recommended that you do not
# end with _spec.rb. You can run specs
# notice on the command line
# No results found for 'mongoid'
```

Quais stacks sua equipe técnica mais utiliza nas mais diferentes funções de desenvolvimento de software? Conhecer o básico das tecnologias é importante para o tech recruiter.

Após várias rodadas de entrevistas, João estava confuso. Os candidatos que os engenheiros da equipe consideravam mais adequados não eram os que ele tinha selecionado. Algumas semanas se passaram, e a empresa finalmente contratou um desenvolvedor, mas o processo deixou uma marca.

Um dia, durante uma reunião com sua equipe de desenvolvimento, João percebeu a importância crucial que ele havia negligenciado. Seu despreparo e falta de conhecimento técnico haviam tornado o processo seletivo inconsistente e pouco confiável. Ele percebeu que, para avaliar adequadamente os candidatos, era necessário ter um entendimento claro das tecnologias e habilidades necessárias para a vaga. E João foi além: ele entendeu que o teste prático era um item obrigatório nos processos seletivos de profissionais tech.

João então mergulhou de cabeça nas tecnologias relevantes, estudou as linguagens de programação, frameworks e conceitos-chave. Ele também se reuniu com sua equipe de desenvolvimento para entender quais eram as habilidades cruciais. Sua primeira decisão foi incluir testes técnicos nas próximas contratações.



Com um novo conjunto de habilidades e conhecimento, João liderou o processo seletivo para a próxima vaga de desenvolvedor.

O resultado foi notável. A empresa conseguiu contratar um desenvolvedor talentoso que rapidamente se integrou à equipe e começou a contribuir para os projetos em andamento.

Essa simulação serve como um lembrete poderoso de que, ao contratar novos talentos em um campo técnico, é essencial que os responsáveis pelo processo seletivo compreendam as habilidades técnicas necessárias. Essa compreensão não só garante a escolha dos candidatos certos, mas também contribui para o sucesso e crescimento contínuo da empresa. A partir desse entendimento do RH, pode-se começar a definir as habilidades técnicas que precisam ser encontradas no novo colaborador.

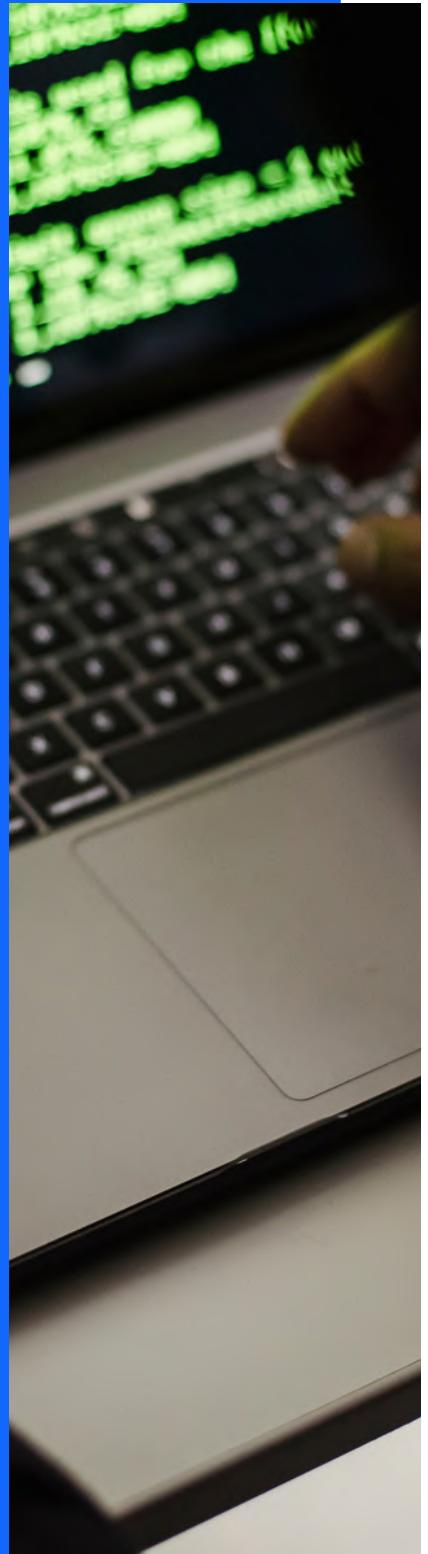
Quais stacks a empresa usa hoje? Confira na sequência algumas combinações mais prováveis em cada uma das funções mais requisitadas na equipe de tecnologia:

- **Back-end C# .NET Developer:** C# e ASP.NET (ASP.NET Core para desenvolvimento moderno);
- **Back-end Java Developer:** Java e Spring Framework (Spring Boot para aplicativos web);
- **Back-end Node Developer:** JavaScript (Node.js) e Express.js;
- **Back-end PHP Developer:** PHP e Laravel;
- **Back-end Python Developer:** Python e Django;
- **Data Analytics:** Python, Pandas, NumPy, Matplotlib, Seaborn, Jupyter Notebooks, Tableau e Power BI;
- **Data Engineer:** Python (ou Java ou Scala), Apache Hadoop, Apache Spark, Apache Flink, Apache Airflow, SQL, PySpark e Kafka;
- **Data Scientist:** Python ou R e AWS ou Azure;
- **DevOps:** Microsserviços, Integração Contínua, Infraestrutura em Cloud, Logs e Automação;
- **Front-end Angular Developer:** JavaScript (ou TypeScript), Angular, NgRx e Angular Router;
- **Front-end React Developer:** JavaScript (ou TypeScript), React.js, Redux (ou React Router);
- **Front-end Vue Developer:** JavaScript (ou TypeScript), Vue.js, Vuex e Vue Router;
- **Full-stack .NET Developer:** C# e ASP.NET (também pode incluir JavaScript/TypeScript com React ou Angular);



- **Full-stack Javascript Developer:** JavaScript (Node.js) e React, Angular ou Vue.js;
- **Full-stack PHP Developer:** PHP e Laravel (também pode incluir JavaScript com React ou Angular);
- **Full-stack Python Developer:** Python e Django (também pode incluir JavaScript com React ou Angular);
- **Mobile Android Developer:** Java ou Kotlin;
- **Mobile Flutter Developer:** Dart, Flutter, SQLite e Firebase;
- **Mobile iOS Developer:** Swift ou Objetive-C;
- **Ruby on Rails Developer:** Ruby e Ruby on Rails (além do SQLite ou outro banco de dados suportado pelo Rails).

Essas são algumas stacks sugeridas para cada função. Porém, a definição irá depender das necessidades do projeto.





Soft Skills

É necessário salientar a importância das soft skills, também chamadas de people skills ou habilidades socioemocionais. Elas indicam os traços da personalidade do profissional e interferem na convivência em equipe e no desempenho do trabalhador, como seu nível de comprometimento, responsabilidade, comunicação, flexibilidade, concentração, entre outros.

Na Coodesh, utilizamos um mapeamento baseado na metodologia DISC (Dominância, Influência, eStabilidade e Cautela), mas que agrupa outros estudos de personalidade e resulta na classificação de 4 perfis principais. Lembrando que não há um perfil comportamental melhor que o outro e que ninguém é 100% apenas uma personalidade. Nesse contexto, é fundamental que a empresa tenha um mapeamento das habilidades comportamentais dos colaboradores. Esse mapeamento pode ser objeto de avaliação nos processos seletivos e nas ações de desenvolvimento interno. Veja os perfis a seguir!



Comunicador

- Dinâmicos
- Extrovertidos
- Falantes
- Adaptáveis
- Ativos
- Gostam de ambientes flexíveis e trabalho em equipe
- Não gostam de falta de reconhecimento



Analista

- Detalhistas
- Precisos
- Cautelosos
- Críticos
- Gostam de métodos e regras
- Não gostam de falta de segurança e trabalhar sob pressão



Planejador

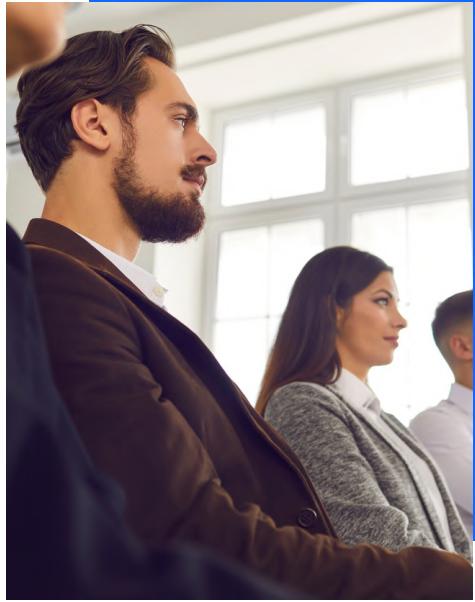
- Autocontrole
- Calma
- Prudência
- Precaução
- Gostam de rotinas e planejamento
- Não gostam de improviso e pressão no trabalho



Executor

- Extrema autoconfiança
- Dominante
- Autoritário
- Competitivo
- Gosta de desafios e projetos difíceis
- Não gosta de indecisão

Capítulo 05 - Escolhendo os testes ideais



Os testes práticos fazem parte do recrutamento e seleção. Com desenvolvedores, programadores e outros profissionais do campo da tecnologia, é importante que os exames forneçam um diagnóstico real das habilidades dos profissionais, sejam profundos e certeiros.

E aqui é bom lembrar que além do recrutamento, os testes podem ser usados em outros momentos, como critério para uma promoção no plano de carreira, na avaliação final de um curso técnico ou num programa de upskilling dentro da empresa.

Como já falamos neste e-book, a avaliação técnica on-line é a mais usada. Isso porque esse formato é mais prático e cômodo para candidatos e avaliadores.

Os testes on-line podem substituir provas em papel, dando aos profissionais outras possibilidades para demonstrar seu conhecimento. Nos testes presenciais, com a figura do avaliador, o profissional pode ficar nervoso e se sentir pressionado. Já no teste on-line, ele responde à avaliação a seu tempo, no conforto da sua casa ou coworking, podendo aproveitar ao máximo seu conhecimento e sua experiência.

Tipos de testes técnicos

A seguir você verá um resumo dos principais testes técnicos utilizados para avaliar desenvolvedores. Lembrando que você não precisa realizar todos em seu processo seletivo, mas sim focar em um deles e aproveitar para extrair o melhor dos candidatos, tomando assim uma decisão mais embasada.

Autoavaliação (self-assessment)

Todos os candidatos conhecem superficialmente seus pontos fortes e fracos quando o assunto são as hard skills da sua área de atuação. Contudo, muitos deles nunca responderam a um formulário de autoavaliação com recursos visuais que permitem ter um mapeamento claro e preciso do seu nível de conhecimento.

Aqui na Coodesh contamos com um teste de autoavaliação ou self-assessment. Ele é aplicado na plataforma, e o candidato deve mover o cursor para o nível de conhecimento que julga possuir.

Por exemplo, o quanto fluente ele é em JavaScript? O candidato pode marcar que é Básico, Intermediário ou Avançado na tecnologia, bem como pode marcar que não tem conhecimento nenhum nesta área. Ao final do teste, será possível traçar qual é o nível de preparo dele para assumir uma vaga na empresa que utiliza as tecnologias citadas na autoavaliação.



Testes de habilidades em formato de questionário

Um formato muito usado pelos recrutadores é o teste teórico de habilidades em formato de questionário em determinada tecnologia. Ele pode ser aplicado remotamente e exige pouco tempo do desenvolvedor, bem como do recrutador.

Esse modelo desempenha um papel crucial na seleção dos profissionais mais adequados para uma equipe de trabalho. Quando o teste está focado em uma tecnologia específica que será utilizada no ambiente profissional, ele oferece vantagens significativas.

Primeiramente, os questionários permitem uma avaliação eficiente das habilidades técnicas dos candidatos, abrangendo um amplo espectro de conhecimento em um curto período de tempo. Isso é particularmente valioso em um campo dinâmico como o desenvolvimento de software, onde a proficiência em uma tecnologia-chave pode acelerar o processo de integração e contribuição dos novos membros da equipe.

Além disso, ao focar na tecnologia relevante para o trabalho, estes testes demonstram a aplicabilidade direta das habilidades do candidato, garantindo que a pessoa escolhida esteja pronta para enfrentar os desafios técnicos do projeto desde o início.



Ao aplicar questionários centrados em uma tecnologia específica durante o processo de recrutamento de desenvolvedores, as empresas também estão promovendo a transparência e a imparcialidade na avaliação.

Os critérios de avaliação se tornam claros e objetivos, reduzindo potenciais vieses na seleção. Isso garante que a escolha do candidato seja baseada principalmente em suas competências técnicas e conhecimento da tecnologia essencial para o trabalho.

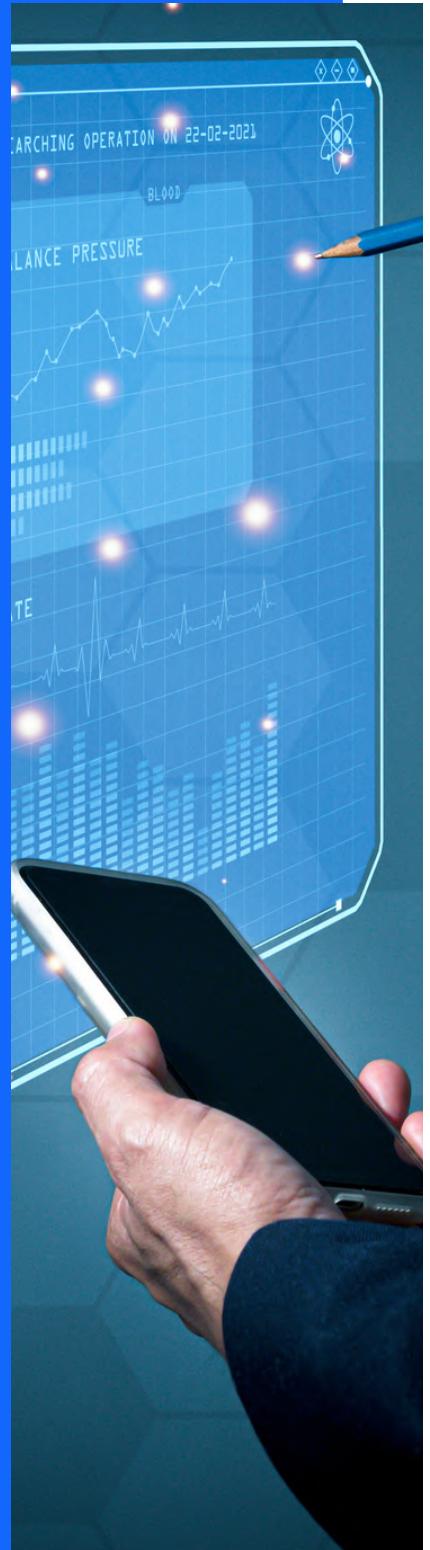
Além disso, a utilização desses testes proporciona uma base sólida para comparação entre os candidatos, facilitando a identificação daqueles que melhor atendem aos requisitos técnicos da vaga. No geral, ao incorporar tais testes específicos no processo de recrutamento, as empresas estão investindo na formação de equipes capacitadas e alinhadas com as demandas do projeto, promovendo a eficácia e o sucesso a longo prazo.



Na Coodesh, aplicamos o Questionário. A sua forma de desenvolvimento é ampla. Ele pode ser em formato de múltipla escolha, de resposta aberta, com envio de áudio ou vídeo e ainda possibilita o upload de algum documento que pode ser avaliado pelo tech recruiter.

O tempo de execução e o número de perguntas variam conforme as demandas da empresa, que pode customizar a avaliação na plataforma. Pode ser, por exemplo, um questionário de múltipla escolha com 10, 20 ou 100 perguntas. Portanto, o tempo de execução também é flexível de acordo com a quantidade de questões.

A correção é automática, ou seja, a empresa não precisa ficar comparando as respostas com os gabaritos nem ficar somando manualmente o total de acertos.



Testes de código (Coding Assessment)

Os testes de código, chamados de Coding Assessment na Coodesh, asseguram uma avaliação eficiente do candidato. Afinal, essa é a matéria-prima de todo desenvolvedor. Com um teste de correção de bug, de atualização de um código ou da escrita de um trecho do código partindo do zero, o líder técnico da equipe de desenvolvedores terá condições claras de avaliar o profissional e ainda poderá comparar seu desempenho em relação aos demais candidatos.

O teste de código deve ser embasado na tecnologia utilizada no dia a dia do projeto a ser executado. Dessa maneira, a empresa terá um diagnóstico do profissional e de como ele trabalha, com suas escolhas, prazo de entrega, dedicação e engajamento.

Contudo, se o recrutador não pode contar com o acompanhamento do líder técnico, é fundamental que ele escolha uma plataforma de assessments para aplicar o teste e obter o resultado. Isso porque o tech recruiter não terá o embasamento suficiente para avaliar as linhas de código do candidato. Ele precisa apenas se concentrar no suporte ao líder técnico, na logística e na parte burocrática da avaliação técnica.



Na Coodesh, o Coding Assessment é um teste de código que pode ser respondido diretamente na plataforma, sem precisar recorrer a outros sites e aplicativos. Nele, o desenvolvedor é convidado a responder o desafio. A resolução fica em nuvem na plataforma e pode ser consultada pelo recrutador.

Após concluir o Coding Assessment, o candidato grava um vídeo explicando como resolveu o desafio e quais tecnologias usou, com as devidas justificativas. O vídeo fica disponível na plataforma juntamente com os demais resultados do candidato. O tech recruiter tem acesso a todos os materiais e, assim, pode tomar uma decisão mais consciente.



Testes de projetos

O teste de projeto consiste em uma abordagem essencial para avaliar as habilidades técnicas de um desenvolvedor de forma profunda e contextualizada. O candidato pode apresentar um cenário que simula uma situação real, como a adição de um formulário em um site ou a criação de um clone do Facebook. Esse tipo de teste vai além da simples avaliação do conhecimento teórico e explora a aplicabilidade das habilidades do candidato.

Isso é crucial porque, no desenvolvimento de software, a capacidade de traduzir conhecimento em ação tangível é fundamental. O teste de projeto oferece uma visão holística das habilidades do desenvolvedor, incluindo a compreensão dos requisitos, o design adequado, a estruturação do código e a resolução de desafios técnicos.

Ele não apenas identifica a competência de lidar com os problemas reais que podem surgir, mas também revela a eficiência, a criatividade e a abordagem analítica do candidato diante de um projeto concreto.

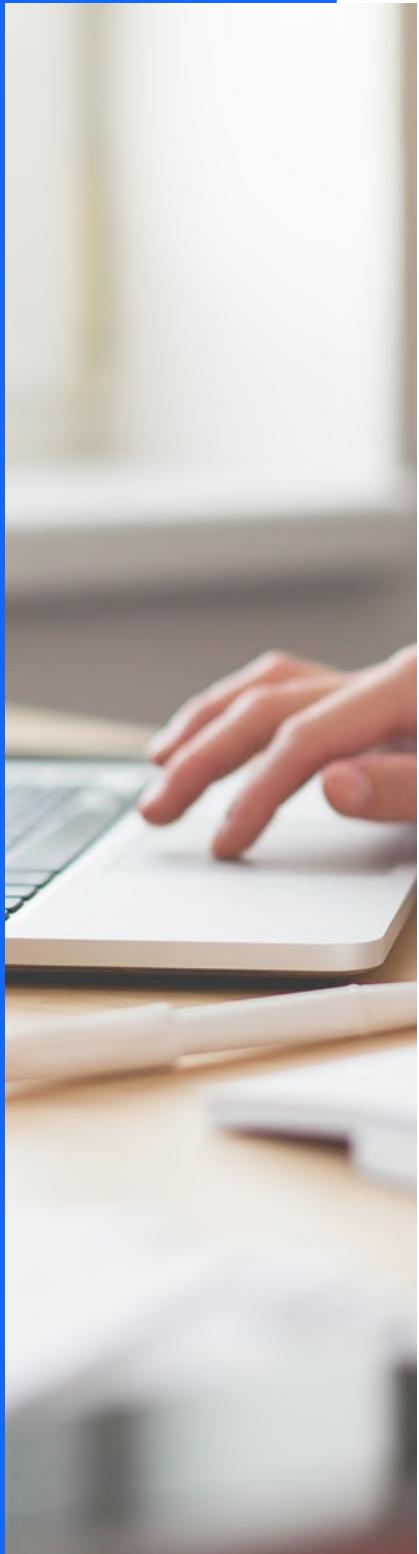
A importância do teste de projeto como ferramenta de avaliação se encontra na capacidade de avaliar o desempenho do desenvolvedor em um ambiente controlado, mas altamente representativo.



Enquanto os testes tradicionais podem fornecer uma visão limitada das habilidades, o teste de projeto proporciona insights valiosos sobre como o candidato aborda a resolução de problemas, toma decisões de design, colabora em equipe e gerencia o tempo diante de uma tarefa complexa. Além disso, ele demonstra o comprometimento do candidato em aplicar suas habilidades em contextos do mundo real.

Ao avaliar o pensamento crítico, a criatividade e a proficiência técnica de maneira integrada, o teste de projeto capacita os recrutadores a tomarem decisões mais informadas, resultando na seleção de desenvolvedores que não apenas possuem conhecimento teórico, mas também estão preparados para enfrentar os desafios práticos da criação de software.

Na Coodesh, disponibilizamos o Project Assessment, que é um teste de projeto no qual o desenvolvedor segue os requisitos e pode entregar a avaliação em até sete dias. A partir da entrega, a empresa consegue visualizar melhor as habilidades do developer.



Live Coding (Interview Assessment)

Geralmente, o Live Coding, também chamado de Interview Assessment, ou simulação de codificação em tempo real, é feito por meio do compartilhamento de tela entre o candidato e o avaliador em uma videochamada ao vivo.

O candidato recebe o briefing com os requisitos e, na maioria das vezes, tem um tempo para resolver o desafio ao vivo. O avaliador observa enquanto ele conclui o teste. O modelo de avaliação é muito vantajoso, pois permite analisar as escolhas do candidato, o trabalho com tempo pré-determinado e, enfim, seu jeito de trabalhar.

O Interview Assessment pode ser feito pelo tech recruiter ou pelo gerente técnico. Além disso, é possível gravar a apresentação e analisá-la com mais cuidado depois do teste, ou ainda, mostrar para alguém da equipe para pedir uma opinião.

Você pode notar que são muitos modelos de testagem de candidatos e profissionais do campo da tecnologia. É importante definir qual tipo de teste aplicar, baseando-se no perfil dos candidatos, no senso de urgência da empresa e na análise prévia do setor técnico.





Senioridade

Nas vagas de tecnologia, é muito importante prestar atenção à senioridade do candidato, ou seja, se ele está no nível Júnior, Pleno ou Sênior. A partir dessa classificação, será possível cobrar mais ou menos habilidades e responsabilidades dos profissionais. Além disso, se terá uma visão clara de como ele atuará na equipe, se precisará de mais acompanhamento ou se dará apoio aos demais colegas. É de praxe que as empresas definam a senioridade pelos anos de experiência. Todavia, essa régua nem sempre é fiel à realidade. Isso porque muitos profissionais têm pouca experiência, mas têm habilidades e competências que chamam a atenção porque têm mais facilidade para lidar com a tecnologia cobrada.

Mas na hora de aplicar e analisar o resultado do teste, o quesito senioridade pode motivar uma análise diferenciada do recrutador. O mesmo desafio pode ser usado com desenvolvedores dos níveis Júnior, Pleno e Sênior. Porém, a forma de avaliar será diferente. Será exigido mais agilidade e conhecimento técnico do desenvolvedor Sênior do que do Júnior num teste de código, por exemplo. Sobretudo, o mais importante é saber que você, como recrutador, precisa ter essa distinção em mente ao avaliar os testes.



Entrevistas técnicas

Contudo, é bom lembrar que o teste técnico não deverá substituir a entrevista técnica. Afinal de contas, ela irá complementar o desafio, permitindo que o recrutador esclareça dúvidas levantadas durante a avaliação e fazendo com que o profissional fale sobre outras habilidades.

Com ambos - teste e entrevista técnica - seu processo seletivo ficará mais completo e preciso. A liderança técnica irá receber candidatos realmente capacitados para fazer sua escolha.

Mas o fato de usar os dois fluxos não quer dizer que a empresa poderá estender o processo seletivo. Basta correr os olhos no feed do LinkedIn para perceber o quanto os processos de seleção “intermináveis” são motivos de crítica. Por mais que haja argumentos para isso, a rejeição dos candidatos pode acabar prejudicando a imagem da empresa e desfavorecendo o employer branding.



Dar **feedback** aos candidatos em um processo seletivo para desenvolvedores é fundamental para uma experiência justa e construtiva. A comunicação clara sobre o desempenho de cada candidato após a execução de testes práticos não apenas demonstra respeito pelo tempo e esforço investidos, mas também contribui para o desenvolvimento profissional.

Os candidatos podem aprender com seus erros e aprimorar suas habilidades com base nas informações recebidas. Além disso, um feedback transparente ajuda a construir uma reputação positiva para a empresa, melhorando seu posicionamento no mercado de talentos, uma vez que os candidatos valorizam empresas que incentivam seu crescimento e aprendizado. Portanto, fornecer feedback construtivo é uma prática que não só beneficia os candidatos, mas também a organização em sua busca por talentos qualificados e comprometidos.

Para colocar esse conceito em prática, é importante ter um cronograma mapeado, documentado e fácil de ser executado para evitar brechas. Ao concluir uma etapa, defina um limite de tempo para dar o retorno ao candidato, esclarecendo os motivos pelos quais ele passou para a próxima fase ou foi reprovado.

Acima de tudo, o teste prático precisa ter um cunho educativo. Sendo assim, o candidato saberá que trilha de conhecimento precisará seguir se for reprovado para, então, buscar a melhoria.

Capítulo 06 - Diversidade e Inclusão

Diversidade e inclusão é um tema presente no recrutamento e seleção. Isso porque as empresas desenvolveram mais consciência do seu papel social e desejam deixar suas equipes de trabalho mais heterogêneas.



O levantamento da McKinsey, chamado “Diversity Matters: América Latina”, ouviu 4 mil funcionários de 700 empresas. Ele concluiu que empresas que adotam diversidade em seus times têm 14% a mais de chance de superar seus concorrentes.

Além disso, o aumento da produtividade e, consequentemente dos bons resultados da empresa, levam as companhias a investir em equipes mais plurais. Muitas pesquisas comprovam essa ligação entre diversidade e inclusão com resultados positivos.

Por isso, as empresas têm investido nesta área. Conforme a pesquisa Blend Edu, realizada em 2020, a diversidade está presente em 73% das empresas como um dos seus valores institucionais. Além disso, 67% possuem orçamento dedicado a questões envolvendo a construção de equipes diversas.

E para corroborar essa informação, outra pesquisa, a do Instituto Ethos, nos revela que 7 em cada 10 das maiores empresas entrevistadas têm treinamento de diversidade.

Equipes que prezam pela diversidade, contemplando vários perfis profissionais, são mais plurais em suas decisões, atendendo a diversos públicos com soluções inovadoras e pautadas pela empatia. Mas vamos refletir sobre como os testes de validação técnica podem contribuir para a diversidade e inclusão na sua empresa.



Os processos tradicionais de recrutamento e seleção podem ter maior interferência dos preconceitos dos recrutadores, mesmo que pareçam inexistentes.

Apesar do crescimento de novos paradigmas, o racismo e o machismo estrutural podem interferir num processo de seleção mais justo e equilibrado. Com as ferramentas de assessments, a capacidade técnica do profissional ganha evidência. Diminui-se o risco da ingerência de preconceitos com relação à etnia, posição social, gênero, idade, entre outros.

Promover a equidade no recrutamento é um imperativo moral e uma necessidade fundamental para construir empresas mais justas e inclusivas. Muitos candidatos têm enfrentado obstáculos significativos em sua busca por empregos de qualidade devido a preconceitos relacionados à cor da pele, gênero e idade.



Essas formas de discriminação não apenas negam oportunidades a indivíduos talentosos, mas também prejudicam a diversidade e a inovação nas organizações.

Ao adotar práticas de recrutamento que priorizem a igualdade de oportunidades e a valorização das habilidades e competências, as empresas não apenas combatem a injustiça social, mas também fortalecem suas equipes com perspectivas diversas, promovendo um ambiente de trabalho mais enriquecedor e produtivo.

Além disso, promover a equidade no recrutamento não é apenas uma questão ética, mas também uma estratégia de negócios inteligente. Ao abraçar a diversidade, as organizações podem alcançar melhores resultados, estimular a criatividade e a inovação, e atender de forma mais eficaz às necessidades de um mercado global cada vez mais plural.

Portanto, investir em práticas de recrutamento justas e inclusivas não apenas beneficia os indivíduos que antes enfrentavam barreiras discriminatórias, mas também contribui para o sucesso sustentável das empresas em um mundo cada vez mais diversificado e interconectado.

Capítulo 07 - Guia passo a passo de como avaliar desenvolvedores e programadores usando a plataforma Coodesh



Você não precisa reinventar a roda para avaliar profissionais tech. A Coodesh é uma empresa de avaliação baseada em habilidades (Skills-Based Assessment) que ajuda empresas a mapear e a medir as habilidades de profissionais na área de tecnologia.

Veja o passo a passo de como utilizar o Coodesh Assessment:

O objetivo é oferecer avaliações justas e precisas das habilidades e, sobretudo, sem preconceitos.

Separe alguns minutos e informações sobre a sua empresa para realizar seu cadastro e escolher seu plano para começar a testar desenvolvedores. Veja o passo a passo e retome a leitura se for necessário. A dica é: vá preenchendo os campos enquanto lê este capítulo.

Passo a passo

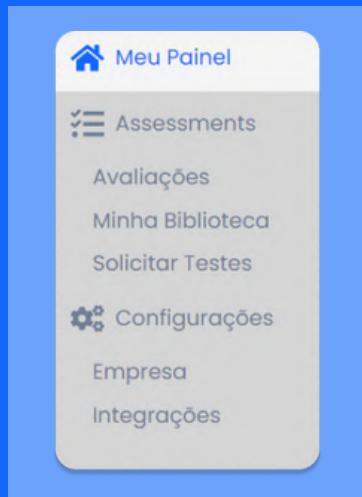
1 - A primeira coisa a fazer é criar seu perfil ([clique aqui](#)). Para testar o trial e, logo após, adquirir as soluções da plataforma, você precisa criar seu admin. Entre na home e vá em “testar grátis”. Logo se abrirá a seguinte tela:

The screenshot shows a registration form titled "Cadastro-se". The fields include:

- NOME COMPLETO* (Nome completo)
- E-MAIL COorporativo* (email@example.com)
- TELEFONE* (+55 11 9999-9999)
- EMPRESA* (W.W. LTDA)
- TAMANHO DA EMPRESA* (Selecionar)
- PAÍS* (Brasil)
- COMO DESEJA UTILIZAR?* (Selecionar)
- SENHA* (Senha com asterisco)
- A checkbox for accepting the "Política de Privacidade e os Termos e Condições de uso".

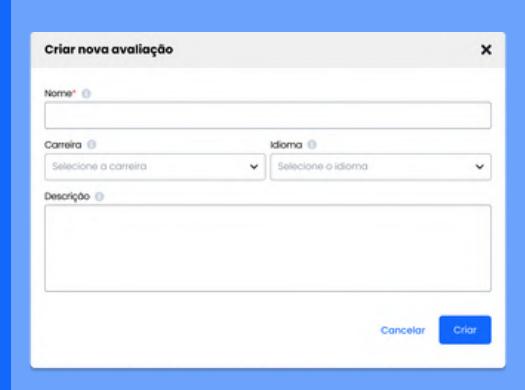
The "Cadastrar" button is at the bottom.

2 - Após criar seu admin, você entrará no dashboard (painele de usuário). A partir desse passo, clique em “Registrar empresa”. Essa ação abrirá uma nova tela com campos que serão preenchidos com as informações da empresa. Todos os campos que estiverem marcados com um asterisco vermelho (*) são de preenchimento obrigatório. Agora seu login e sua empresa estão devidamente cadastrados na plataforma Coodesh.



3 - Na lateral esquerda do seu dashboard, haverá um quadro com os dois itens principais: Assessments e Configurações.

4 - Para criar seu primeiro teste, clique em “Assessments”. Em seguida, accesse o botão “Criar avaliação”.



5 - Agora, mãos na massa! Dê um nome à sua avaliação. Na sequência, escolha a carreira que será avaliada. Depois, selecione o idioma padrão do teste. Por último, escreva uma descrição simples e objetiva do teste.

6 - Nesse momento, uma nova tela específica do teste criado será aberta. Por padrão, ela contém as seguintes abas: Testes, Design, Integridade, Configurações e E-mail.

- **Testes:** defina o tipo de avaliação (Questionário ou Coding Assessment) na tecnologia a ser avaliada;
- **Design:** personalize a comunicação com o candidato e ou colaborador, escrevendo o título do teste e as mensagens do pré e pós-teste;
- **Integridade:** monitore tudo o que o candidato ou colaborador fizer durante o teste. Essa funcionalidade permite monitorar possíveis usos inadequados da plataforma, quando, por exemplo, ele tentar “burlar” a avaliação para obter uma nota maior, como copiar e colar algum trecho de código da internet. [Veja os detalhes](#);
- **Configurações:** defina idioma, fuso horário, tempo de expiração dos convites aos candidatos e/ou colaboradores e tempo de espera para realização de novo exame.
- **E-mail:** defina os comunicados que serão enviados via notificação ao candidato ou colaborador para convidar para a avaliação, enviar lembrete de avaliação pendente e encaminhar comunicado de link de teste expirado.



A Coodeesh possui uma ampla biblioteca de testes, com questões formuladas e gabaritos automatizados em quase todas as tecnologias. São mais de 2 mil perguntas prontas e baseadas em linguagens de programação e frameworks disponíveis para a empresa executar as avaliações. É só escolher a área e convidar os candidatos e/ou colaboradores para responder!

Mas você também poderá enviar novas perguntas ou solicitar novos testes à plataforma. Caso possua seu próprio banco de questões, [clique aqui](#) para saber como proceder. Se precisar solicitar novos testes, [acesse este link](#).

Ainda no painel de Assessmensts, você verá um quadro e um gráfico em destaque no topo da tela com um resumo das avaliações completadas desde o início do contrato, das avaliações completadas na última semana e no último mês. Com esse recurso, você poderá ter um acompanhamento mais preciso das avaliações realizadas.

7 - Agora que você já conhece cada item do assessment, você poderá acompanhar o fluxo de cada avaliação, bem como gerenciar os convites aos candidatos e/ou colaboradores. O passo inicial é clicar no nome da avaliação que aparece logo abaixo do gráfico do seu dashboard.

É possível conferir a coluna de “realizado”, que mostra quantos testes foram respondidos; de “última interação”, com a respectiva data; a coluna de “criado”, que indica quando o teste foi criado; e, por último, a coluna de “ações”, onde é possível clicar nos três pontinhos e editar, visualizar, convidar, compartilhar ou arquivar o teste.

AVALIAÇÕES	REALIZADO	ÚLTIMA INTERAÇÃO	CRIADO	AÇÕES
Front-end Angular	3 vezes	16:00 5 Jul, 2023	10:30 5 Jul, 2023	
Fullstack React.js/Node.js	1 vez	15:30 4 Jul, 2023	09:00 4 Jul, 2023	
Fullstack Vue.js/Node.js	0 vezes	09:30 3 Jul, 2023	09:00 3 Jul, 2023	
Back-end Node.js	6 vezes	08:23 1 Jul, 2023	08:00 1 Jul, 2023	
Front-end React.js	3 vezes	11:46 30 Jun, 2023	18:00 29 Jun, 2023	
Back-end Laravel	2 vezes	13:32 28 Jun, 2023	11:20 28 Jun, 2023	
WordPress Assessment	4 vezes	17:56 17 Jun, 2023	14:22 17 Jun, 2023	

8 - Agora que você clicou no nome da avaliação, você terá à disposição alguns recursos, como ver o número de pessoas que fizeram a prova, a média de pontuação e o tempo médio de resposta. Aqui haverá 4 elementos a serem observados: resultados, convites, feedback e desafios.

9 - Na aba de “Resultados”, você poderá clicar no nome do usuário e obter informações relevantes, como a pontuação alcançada pelo candidato e os dados da integridade, como por exemplo se ele manteve o mouse na avaliação. Ao acessar o ícone de avaliação, você terá acesso à prova feita pelo profissional. Assim, terá condições de fazer uma análise mais precisa e completa das skills do candidato e/ou colaborador em programa de upskilling.

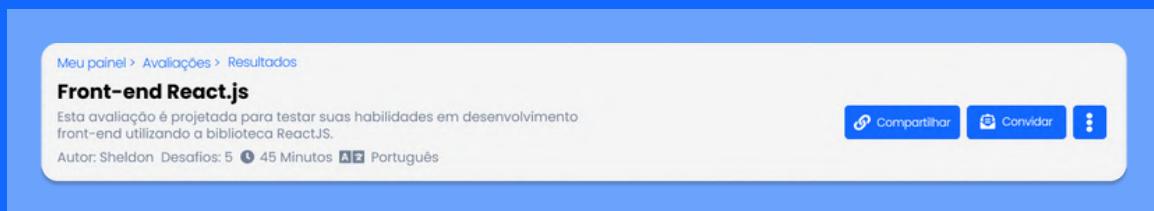
10 - Um diferencial desse método de avaliação da plataforma é que o RH poderá acompanhar o plano de ação sugerido automaticamente com base nas respostas incorretas fornecidas pelo candidato e/ou colaborador. O plano de ação contém diretrizes de aprendizado que podem ser seguidas pelo talento.

Plano de Ação

Separamos uma lista de conteúdos que poderão ajudar o perfil com os conceitos abordados na questão.

- [Como evitar o comportamento padrão em um formulário?](#)
- [Chamando uma função através do clique de um botão](#)
- [O funcionamento do função useState](#)
- [Conceito de aplicação de HOCs](#)
- [O que é o 'create-react-app'?](#)
- [PropTypes do React](#)
- [Forma dinâmica de renderizar lista](#)
- [Por que usar React.memo?](#)
- [React Native: gerenciando estados globais com Redux Toolkit](#)
- [React Native com Expo: navegação com menu e suporte às telas](#)
- [Passagem de dados através de props](#)
- [Funções hook no React e Componentes de Classe](#)
- [Por que o React não usa o atributo class como em tags do HTML?](#)
- [Manipulação de estados com React Hooks](#)
- [Tags vazias](#)
- [React Hooks](#)
- [Entendendo a prop children](#)
- [React com Typescript: desenvolvendo uma área administrativa](#)
- [React escreva testes end to end com Cypress](#)

11 - A segunda aba após “Resultados” é a de “Convites”. Neste campo, o responsável pela avaliação poderá convidar pessoas da equipe para fazer os testes. Basta ir ao botão “Convidar” e informar nome e e-mail. O candidato receberá uma notificação e poderá responder à avaliação. Outro modo fácil de convidar as pessoas do processo seletivo ou do time é enviando o link da avaliação nos canais de comunicação com a sua base. Para isso, clique no botão “Compartilhar”.



12 - Para o RH que está preocupado com a experiência do candidato ou a satisfação do colaborador, há a aba de “Feedback”. Nela, é possível verificar a pontuação dada pelo talento à experiência do processo e à experiência da avaliação em si.

13 - Por último, na aba de “Desafios”, está cada teste adicionado ao processo. Ao clicar em “visualizar” ou “configurações”, você irá acessar todas as informações e instruções.

Se surgir alguma dúvida na hora de usar a plataforma de Assessments, fale com nosso suporte. Acione o chatbot da plataforma ou confira as respostas para as dúvidas mais frequentes na [Central de Ajuda](#).

Conclusão



Como você viu neste e-book, é imperativo avaliar desenvolvedores, e os profissionais de RH sabem disso na prática. Ao adotar um processo de avaliação sólido, é possível transcender os riscos associados a vieses inconscientes e tomadas de decisões subjetivas, permitindo que as qualidades reais dos candidatos e colaboradores em processo de desenvolvimento se destaquem. Este método, baseado em critérios objetivos e métricas específicas, contribui para a construção de equipes mais coesas e eficientes.

Além disso, a abordagem estruturada de avaliação não apenas elimina a necessidade de etapas desnecessárias e onerosas, mas também otimiza o tempo investido no processo de seleção e desenvolvimento. A eficiência resultante não apenas economiza recursos valiosos da empresa, mas também demonstra um compromisso claro com a eficácia e a eficiência. Ao alinhar os objetivos de avaliação com as metas organizacionais, os profissionais de RH estão melhor posicionados para contribuir para o crescimento e sucesso a longo prazo da empresa. Portanto, concluímos que a avaliação tech, quando executada de maneira objetiva e criteriosa, não só aprimora a qualidade das contratações e do desenvolvimento interno, mas também fortalece a credibilidade do RH como um parceiro estratégico na construção de equipes talentosas e inovadoras. Essa abordagem centrada em dados proporciona benefícios duradouros, impactando positivamente a cultura organizacional e impulsionando o crescimento sustentável da empresa.

Parabéns, você chegou ao fim da leitura do *Guia Definitivo de Como Avaliar Desenvolvedores e Programadores*. Se você gostou das dicas, também pode ler:



O que você precisa saber antes de implantar vagas afirmativas



Guia para contratar os melhores programadores e desenvolvedores



coodesh.com



Você pode transformar a avaliação técnica com o Coodesh Assessments.

Clique aqui para descobrir como aplicar os benefícios na sua empresa.