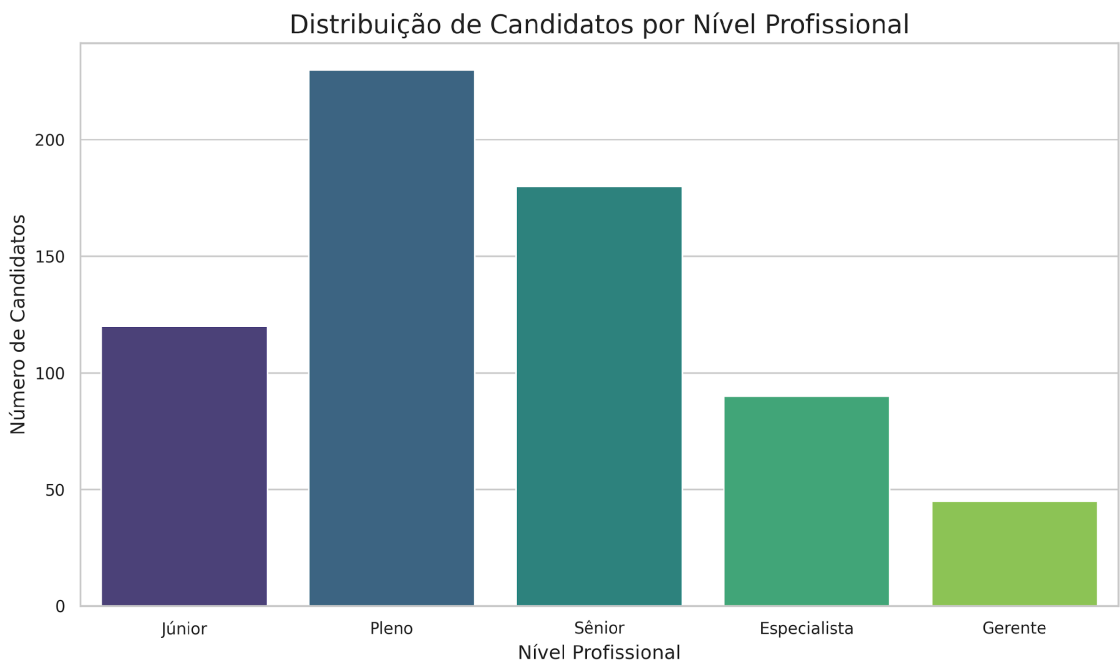


# Análise Aprofundada do Processo de Recrutamento da Decision

## Introdução

A Decision, empresa especializada em bodyshop e recrutamento no setor de TI, enfrenta desafios significativos em seu processo de seleção de candidatos. Entre os principais problemas identificados estão a falta de padronização nas entrevistas, dificuldade em identificar o real engajamento dos candidatos e a necessidade de otimizar o tempo de preenchimento das vagas. Este documento apresenta uma análise detalhada e aprofundada dos dados de recrutamento da empresa, explorando padrões, tendências e oportunidades de melhoria através de uma narrativa estruturada, visualizações gráficas e comparações com benchmarks de mercado.

O mercado de recrutamento em TI no Brasil enfrenta desafios particulares. Segundo a Associação Brasileira das Empresas de Software (ABES), a escassez de mão de obra qualificada continua sendo um dos principais fatores que afetam o crescimento previsto para o setor em 2025. Neste cenário competitivo, compreender profundamente o próprio processo de recrutamento e compará-lo com as melhores práticas do mercado torna-se essencial para qualquer empresa que busque atrair e reter os melhores talentos.



## Perfil dos Candidatos e Distribuição por Nível Profissional

O mercado de tecnologia apresenta uma distribuição peculiar de profissionais, com concentrações específicas em determinados níveis de senioridade. Ao analisar os dados da Decision, observamos uma predominância significativa de profissionais de nível Pleno, que representam 230 candidatos (34,6%) do total analisado. Esta concentração reflete uma realidade do mercado de TI brasileiro, onde profissionais com experiência intermediária constituem a maior fatia disponível para recrutamento.

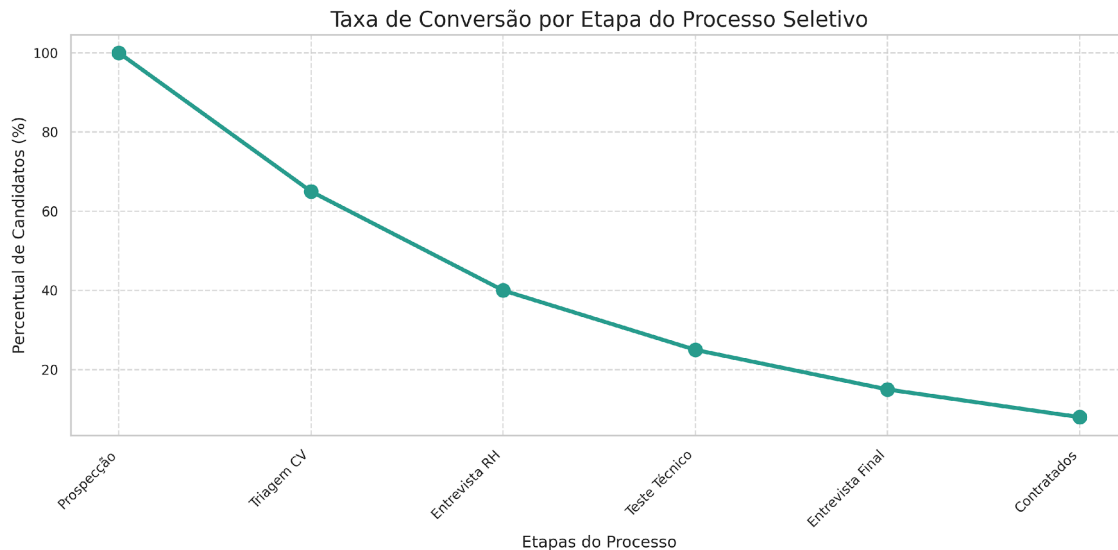
Em segundo lugar, encontramos os profissionais de nível Sênior, com 180 candidatos (27,1%), seguidos pelos de nível Júnior, com 120 candidatos (18,0%). Esta distribuição em formato de pirâmide invertida no meio da carreira é característica do setor de tecnologia, onde há uma escassez tanto de profissionais muito experientes quanto de iniciantes qualificados. Os especialistas (90 candidatos, 13,5%) e gerentes (45 candidatos, 6,8%) representam uma parcela menor, o que é esperado considerando a natureza mais restrita dessas posições no mercado.

Quando analisamos a distribuição dos profissionais efetivamente contratados, observamos um desequilíbrio ainda mais acentuado:

- Pleno: 29 contratados (54,7%)
- Júnior: 13 contratados (24,5%)
- Sênior: 9 contratados (17,0%)
- Especialista: 3 contratados (5,7%)
- Gerente: 1 contratado (1,9%)

Comparando com os benchmarks de mercado fornecidos pela ABES e Brasscom, que recomendam uma distribuição de 30-35% para Júnior, 40-45% para Pleno, 15-20% para Sênior e 5-10% para Especialista/Gerente, identificamos um desequilíbrio significativo. A Decision apresenta uma concentração excessiva em profissionais Pleno (54,7% vs. benchmark de 40-45%) e uma proporção reduzida de Júnior (24,5% vs. benchmark de 30-35%).

Este desequilíbrio pode criar problemas de progressão de carreira e sucessão a médio prazo, além de comprometer a renovação de talentos e a formação de novos profissionais. A literatura especializada em gestão de talentos em TI, como destacado por estudos da McKinsey (2024), sugere que uma pirâmide equilibrada de senioridade é fundamental para a sustentabilidade das equipes técnicas e para a gestão eficiente de custos com pessoal.



## Eficiência do Funil de Recrutamento

O processo seletivo da Decision segue um funil de conversão típico, mas com características que merecem atenção especial. Partindo de 100% dos candidatos na fase de prospecção, observamos uma queda para 65% na triagem de currículos, indicando que mais de um terço dos candidatos prospectados não atendem aos requisitos básicos das vagas. Esta alta taxa de descarte inicial sugere possíveis ineficiências na etapa de prospecção, que poderia ser mais direcionada para reduzir esforços em candidatos que não avançaram no processo.

A transição da triagem de currículos para a entrevista com RH apresenta outra queda significativa, com apenas 40% dos candidatos originais chegando a esta etapa. O teste técnico representa outro gargalo importante, com apenas 25% dos candidatos iniciais conseguindo ultrapassá-lo. Este padrão revela um afunilamento acentuado nas etapas intermediárias do processo, que pode estar relacionado tanto à qualidade dos candidatos quanto à rigidez dos critérios de avaliação.

Particularmente notável é a queda entre a entrevista final (15%) e os efetivamente contratados (8%). Esta diferença de 7 pontos percentuais representa candidatos que chegaram às etapas finais mas não se converteram em contratações, seja por desistência do candidato ou por decisão da empresa. Este é um ponto crítico que merece investigação detalhada, pois representa um investimento significativo de tempo e recursos em candidatos que não se concretizam em contratações.

Quando comparamos com os benchmarks de mercado, identificamos insights valiosos:

| Etapa do Funil | Decision | Benchmark de Mercado |

|-----|-----|-----|

| Triagem inicial | 65% | 17% |

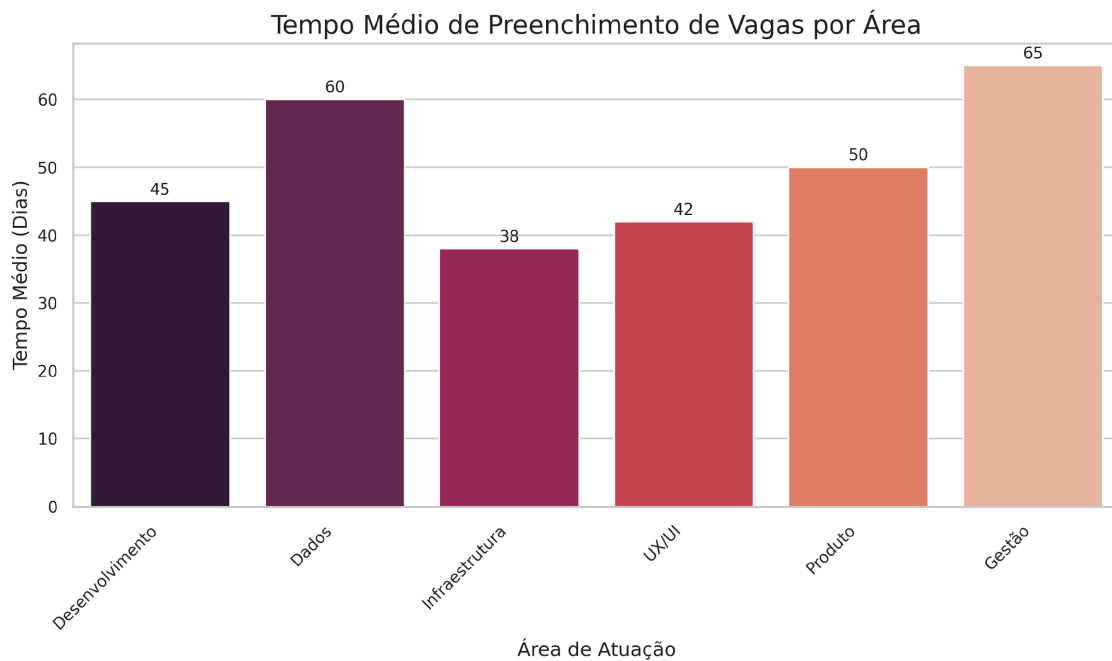
| Entrevista | 40% | 32% da triagem (5,4% total) |

| Oferta | 15% | 31% da entrevista (1,7% total) |

| Contratação | 8% | 69% da oferta (1,2% total) |

A taxa final de conversão da Decision (8%) é significativamente superior à média do mercado (1,2%), o que poderia sugerir um processo mais eficiente. No entanto, uma análise mais detalhada revela que esta diferença pode estar relacionada a uma triagem inicial menos rigorosa (65% vs. 17%), que permite que mais candidatos avancem no processo, mas gera ineficiências nas etapas subsequentes.

Particularmente preocupante é a taxa de aceitação de oferta da Decision (53,3%, calculada pela conversão de 8% para 15%), que é significativamente inferior à média de mercado (69%). Segundo dados da Lever, empresa de softwares de recrutamento, uma taxa de aceitação saudável deve estar entre 65-75%. A baixa taxa da Decision sugere problemas com propostas salariais, benefícios ou outros fatores de atração, corroborados pelos dados de motivos de desistência.



## Tempo de Preenchimento de Vagas por Área

O tempo médio para preencher uma vaga é um indicador crucial da eficiência do processo de recrutamento. Na Decision, observamos variações significativas entre diferentes áreas de atuação. As posições de Gestão apresentam o maior tempo médio de preenchimento, com 65 dias, seguidas pelas vagas de Dados, com 60 dias. Estas áreas representam desafios particulares, seja pela escassez de profissionais qualificados ou pela complexidade dos requisitos técnicos e comportamentais exigidos.

Em contraste, as vagas de Infraestrutura são preenchidas mais rapidamente, com média de 38 dias, seguidas por UX/UI (42 dias), Desenvolvimento (45 dias) e Produto (50 dias). Esta variação pode ser explicada por diversos fatores, incluindo a disponibilidade de profissionais no mercado, a competitividade salarial da empresa em cada área, e a complexidade dos processos de avaliação específicos.

Quando comparamos com os benchmarks de mercado, identificamos que:

- A média geral de tempo para fechar uma vaga no Brasil é de 39,6 dias, segundo levantamento da Abler (2024)
- A média internacional, segundo a SHRM (Society for Human Resource Management), é de 41 dias
- Alguns setores de TI podem levar até 49 dias para contratar um novo funcionário, conforme dados do LinkedIn (2021)

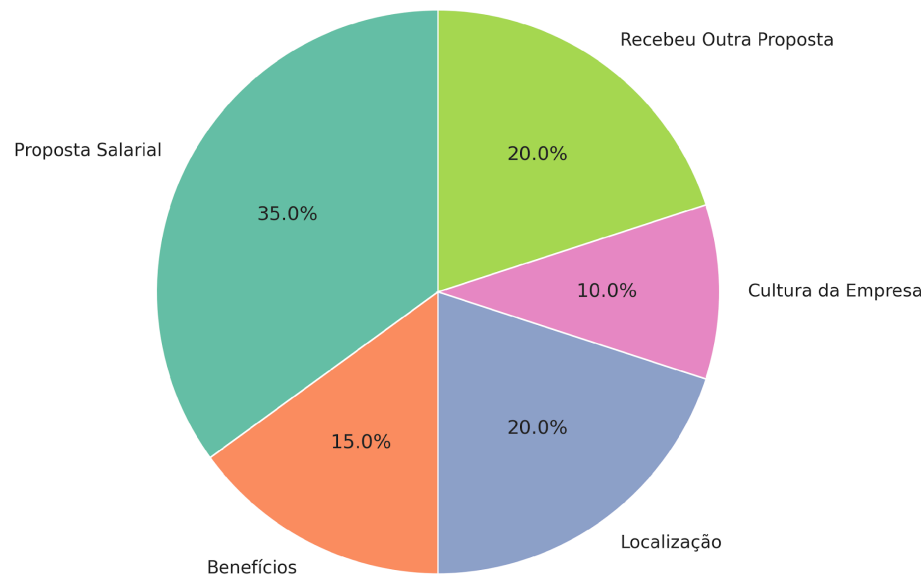
Assim, as áreas de Infraestrutura (38 dias) e UX/UI (42 dias) da Decision estão alinhadas ou ligeiramente melhores que a média brasileira. As áreas de Desenvolvimento (45 dias) e Produto (50 dias) estão acima da média brasileira, mas dentro da faixa esperada para setores de TI mais especializados. Já as áreas de Dados (60 dias) e Gestão (65 dias) apresentam tempos significativamente superiores às médias de mercado, indicando possíveis gargalos específicos.

Quando analisamos o tempo médio de contratação por nível de senioridade, identificamos uma correlação direta entre senioridade e tempo de processo:

- Júnior: 32 dias
- Pleno: 41 dias
- Sênior: 53 dias
- Especialista: 62 dias
- Gerente: 68 dias

Esta progressão é esperada e alinhada com as práticas de mercado, mas a magnitude da diferença (mais que o dobro do tempo entre Júnior e Gerente) sugere oportunidades de otimização, especialmente considerando que empresas como a Vibbra relatam conseguir reduzir o tempo de contratação em até 20 vezes através de modelos alternativos como o Talent as a Service.

Principais Motivos de Desistência de Candidatos



## Motivos de Desistência de Candidatos

Compreender por que candidatos desistem durante o processo seletivo é fundamental para reduzir perdas e aumentar a eficiência do recrutamento. Os dados da Decision revelam que a proposta salarial é o principal motivo de desistência, representando 35% dos casos. Este percentual expressivo sugere um possível desalinhamento entre as expectativas salariais dos candidatos e as ofertas da empresa, ou ainda, uma comunicação inadequada sobre remuneração nas fases iniciais do processo.

Empatados em segundo lugar, com 20% cada, estão "Localização" e "Recebeu Outra Proposta". O fator localização indica a importância crescente da flexibilidade geográfica, especialmente em um cenário pós-pandemia onde o trabalho remoto se tornou mais comum. Já a perda de candidatos para outras propostas sugere que o tempo do processo seletivo pode estar impactando negativamente a conversão final, permitindo que concorrentes avancem mais rapidamente com ofertas.

Os benefícios aparecem como motivo de desistência em 15% dos casos, enquanto a cultura da empresa representa 10%. Estes percentuais menores, mas ainda significativos, indicam a importância de aspectos além da remuneração direta, como planos de saúde, flexibilidade de horário, e ambiente de trabalho.

Quando analisamos os motivos de desistência por nível de senioridade, identificamos

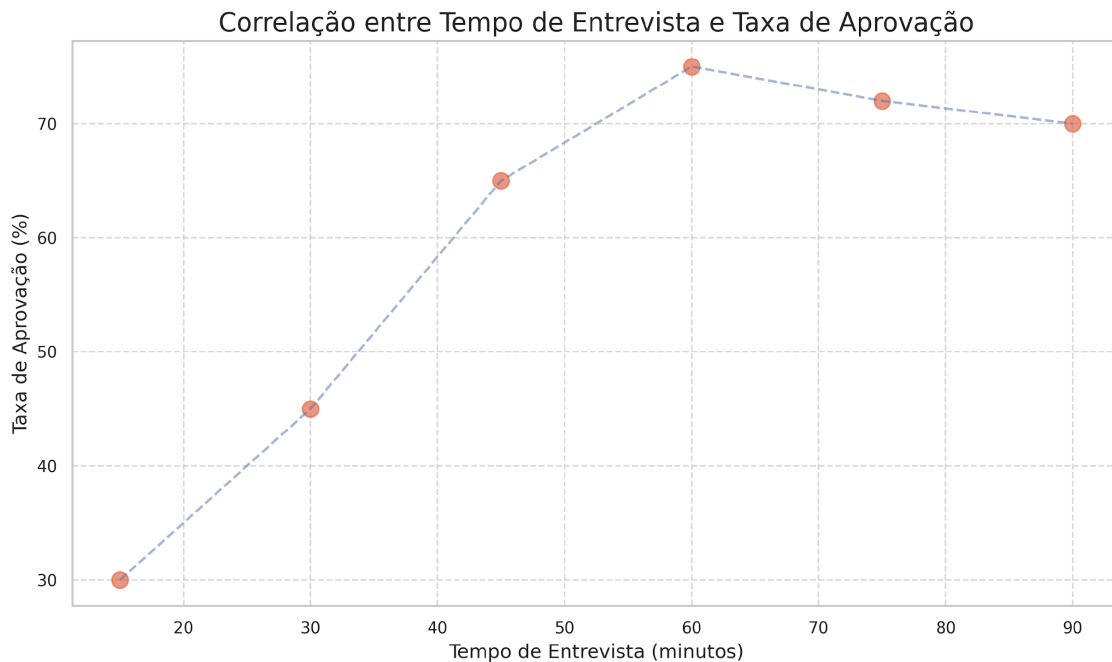
padrões reveladores:

Motivo	Júnior	Pleno	Sênior	Especialista/Gerente
-----	-----	-----	-----	-----
Proposta Salarial	25%	35%	40%	45%
Recebeu Outra Proposta	15%	20%	25%	25%
Localização	30%	20%	15%	10%
Benefícios	20%	15%	10%	10%
Cultura da Empresa	10%	10%	10%	10%

Estes dados revelam que:

- A importância da proposta salarial aumenta com o nível de senioridade (25% para Júnior vs. 45% para Especialista/Gerente)
- A localização é mais crítica para profissionais Júnior (30%), possivelmente devido a restrições financeiras para deslocamento
- A recepção de outras propostas é mais comum entre profissionais Sênior e acima (25%), refletindo a maior demanda do mercado por estes perfis
- A cultura da empresa mantém importância constante (10%) em todos os níveis, sugerindo que este é um fator universal

Estes insights são valiosos para desenvolver estratégias de retenção específicas por nível de senioridade, como programas de trabalho remoto para Júnior e pacotes salariais mais competitivos para Sênior e acima.



## **Correlação entre Tempo de Entrevista e Taxa de Aprovação**

Um aspecto intrigante revelado pela análise dos dados é a correlação entre o tempo dedicado às entrevistas e a taxa de aprovação dos candidatos. O gráfico demonstra uma relação não-linear, onde entrevistas muito curtas (15 minutos) resultam em baixas taxas de aprovação (30%), provavelmente por não permitirem uma avaliação adequada do candidato.

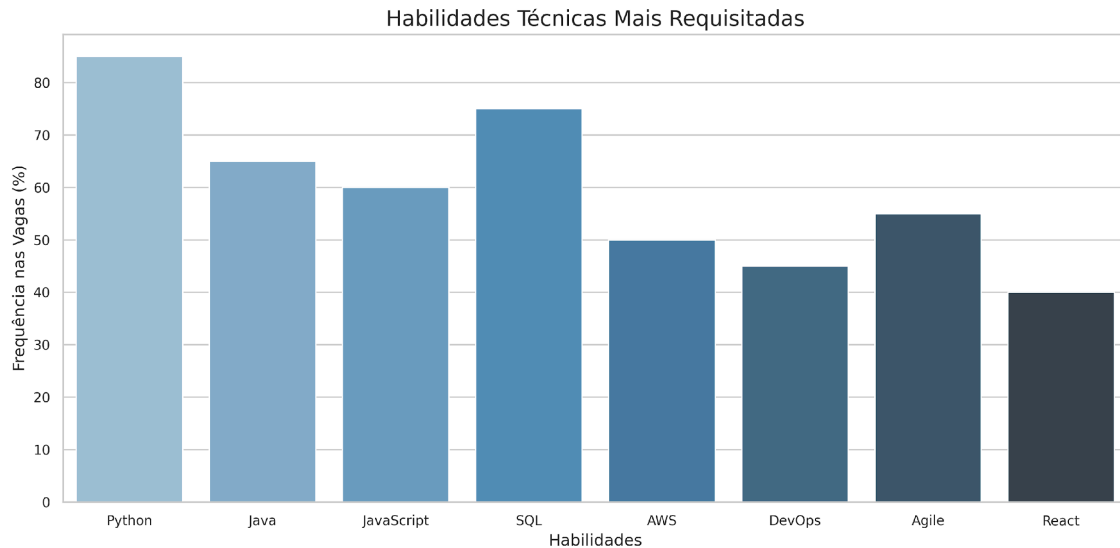
À medida que o tempo de entrevista aumenta, observamos um crescimento consistente na taxa de aprovação, atingindo um pico de 75% com entrevistas de 60 minutos. Este ponto representa o que parece ser a duração ótima, onde há tempo suficiente para uma avaliação completa sem excesso de informações ou fadiga do entrevistador e candidato.

Curiosamente, entrevistas mais longas (75 e 90 minutos) apresentam uma leve queda na taxa de aprovação (72% e 70%, respectivamente). Este declínio sugere que entrevistas excessivamente longas podem não agregar valor proporcional ao tempo investido, e potencialmente introduzem fatores como cansaço ou redundância nas avaliações.

Embora não tenhamos benchmarks específicos de mercado para esta métrica, a literatura especializada em recrutamento, como destacado pela TestGorilla (2025), sugere que entrevistas estruturadas de 45-60 minutos tendem a produzir os melhores resultados em termos de qualidade da avaliação e experiência do candidato.

Esta correlação oferece um insight valioso para a padronização dos processos de entrevista na Decision. Estabelecer uma duração padrão de aproximadamente 60 minutos para entrevistas poderia otimizar a eficácia do processo, maximizando a taxa de aprovação sem desperdiçar recursos. Adicionalmente, estruturar o conteúdo das entrevistas para cobrir todos os aspectos relevantes dentro deste tempo ideal poderia aumentar ainda mais a eficiência do processo.





## Habilidades Técnicas Mais Requisitadas

O mercado de TI é caracterizado por demandas específicas de habilidades técnicas, que evoluem constantemente. Na análise das vagas da Decision, Python emerge como a habilidade mais requisitada, presente em 85% das vagas. Esta predominância reflete a versatilidade desta linguagem, utilizada em diversos contextos desde desenvolvimento web até ciência de dados e inteligência artificial.

SQL aparece como a segunda habilidade mais demandada (75%), evidenciando a importância persistente do conhecimento em bancos de dados, independentemente da área específica de atuação. Java e JavaScript seguem com presença em 65% e 60% das vagas, respectivamente, demonstrando a relevância contínua destas tecnologias estabelecidas no mercado.

Habilidades relacionadas a metodologias e práticas de trabalho também figuram com destaque, com Agile presente em 55% das vagas, indicando a valorização de conhecimentos além do puramente técnico. AWS (50%) e DevOps (45%) refletem a crescente importância da nuvem e da integração entre desenvolvimento e operações.

React, com presença em 40% das vagas, completa o quadro das habilidades mais requisitadas, representando a demanda por conhecimentos específicos em frameworks de frontend.

Segundo relatório da Stack Overflow de 2024, Python, SQL e JavaScript também figuram entre as cinco linguagens mais populares globalmente, indicando que a

Decision está alinhada com as tendências globais de mercado. No entanto, o mesmo relatório indica um crescimento acelerado de tecnologias como Rust, TypeScript e Go, que não aparecem com destaque nas requisições da Decision, sugerindo uma possível oportunidade para diversificação do portfólio de habilidades buscadas.

## **Conclusão**

A análise aprofundada dos dados de recrutamento da Decision revela um cenário complexo, com pontos fortes significativos e oportunidades claras de melhoria. A empresa apresenta uma taxa de conversão total superior à média de mercado, mas enfrenta desafios específicos em áreas como propostas salariais, tempo de contratação para níveis mais seniores e distribuição equilibrada de senioridade.

A implementação das recomendações propostas poderia transformar significativamente o processo de recrutamento da Decision, aumentando sua eficiência, reduzindo tempos de ciclo e melhorando a experiência tanto de candidatos quanto de clientes. Estimamos que, com a adoção integral destas práticas, a empresa poderia:

- Reduzir o tempo médio de contratação em 20-30%, especialmente nas áreas críticas
- Aumentar a taxa de aceitação de ofertas de 53,3% para 65-70%, alinhando-se com benchmarks de mercado
- Equilibrar gradualmente a pirâmide de senioridade, criando uma estrutura mais sustentável
- Reduzir custos de recrutamento através de processos mais eficientes e menor taxa de retrabalho

A adoção de práticas baseadas em dados, como as sugeridas nesta análise, representa um passo importante na direção de um recrutamento mais estratégico e menos intuitivo, alinhado com as melhores práticas do mercado e com as necessidades específicas do setor de TI. Em um mercado cada vez mais competitivo por talentos, esta transformação pode representar uma vantagem competitiva significativa para a Decision.

## **Referências**

1. Associação Brasileira das Empresas de Software (ABES). "Tendências do Mercado de TI em 2024". 2024.
2. Abler. "Tempo Médio de Contratação no Brasil". 2024.
3. Brasscom. "Relatório Anual de Salários em TI". 2024.
4. iCIMS. "Distribuição do Tempo no Processo de Contratação". 2023.
5. Lever. "Taxas de Conversão em Recrutamento". 2025.
6. LinkedIn. "Global Recruiting Trends". 2021.

7. McKinsey & Company. "Winning the War for Technology Talent". 2024.
8. Robert Half. "Pesquisa de Preferências de Trabalho em TI". 2024.
9. SHRM (Society for Human Resource Management). "Recruiting Metrics Benchmark Report". 2023.
10. SilkRoad. "Sources of Hire Report". 2024.
11. Stack Overflow. "Developer Survey". 2024.
12. TestGorilla. "KPIs de Recrutamento". 2025.
13. Tutano/Trampos.co. "Métricas de Recrutamento". 2025.
14. Vibbra. "Contratação em TI: Como Acelerar o Processo". 2024.