

ARTIGO



Lila Grecu,
Diretora do Connect e RH da Wemint

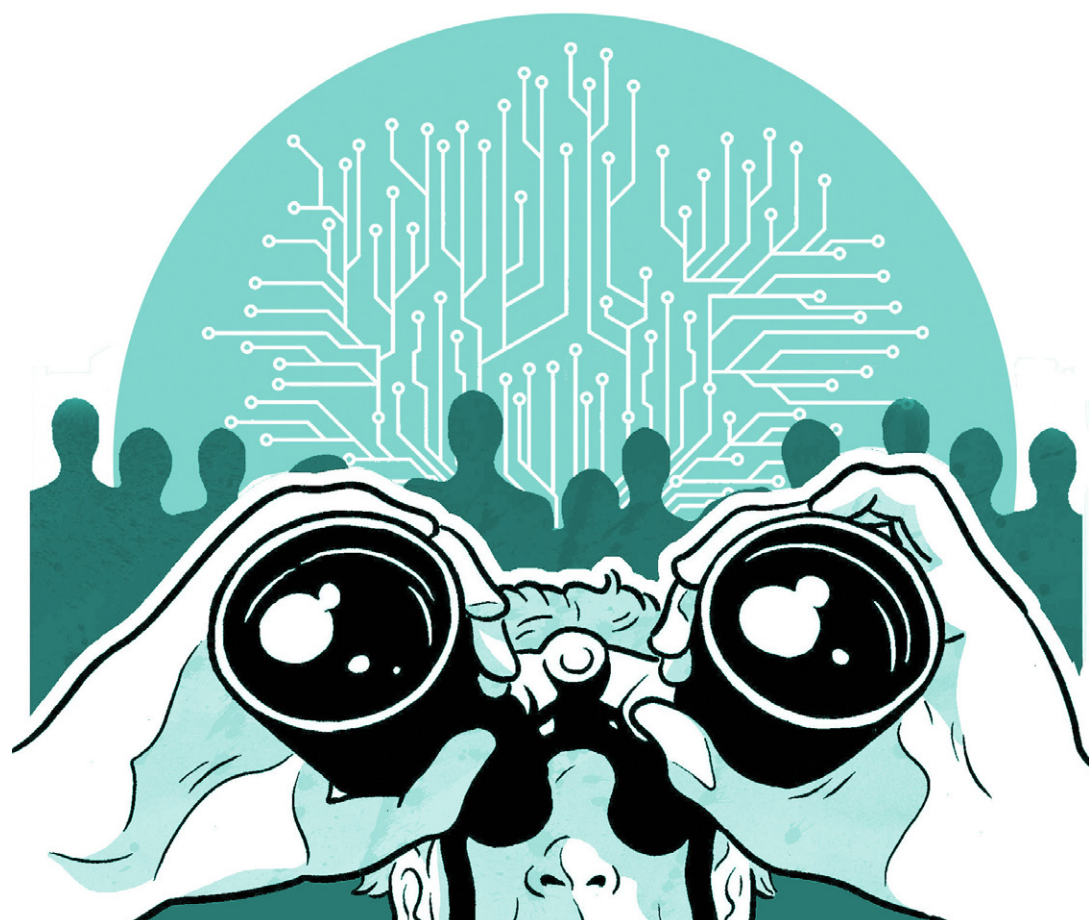
A IA mudou o trabalho dos desenvolvedores. O recrutamento acompanhou?

Contratar profissionais de tecnologia exige avaliar como candidatos combinam conhecimento técnico, julgamento e comunicação

Quando uma empresa diz que não encontra profissionais de tecnologia, vale entender o que está faltando. Há situações em que a dificuldade é encontrar domínio de uma ferramenta ou linguagem específica. Em outras, há pessoas tecnicamente disponíveis, mas a posição exige uma combinação mais difícil de avaliar: excelência técnica, julgamento, capacidade de decisão e comunicação entre contextos diferentes.

Na minha experiência com contratação e formação de talentos, essa segunda dificuldade merece mais atenção. Conforme a inteligência artificial amplia a capacidade de execução, o profissional passa a precisar de mais critério para decidir o que fazer, avaliar o que foi produzido e entender se a solução atende ao problema. O recrutamento precisa conseguir observar essa combinação.

No mercado atual, tenho visto as duas mudanças acontecerem ao mesmo tempo. A IA permite que uma equipe mais enxuta amplie sua capacidade de entrega e também muda o perfil procurado nas contratações. Hoje, profissionais usam essas ferramentas para realizar atividades que, em uma divisão mais tradicional do trabalho, pertenceriam a outras funções.



Essa possibilidade, no entanto, aumenta a responsabilidade sobre o resultado.

Quando alguém utiliza IA para produzir algo fora da sua área de domínio, precisa reconhecer até onde consegue avaliar a qualidade da entrega e em que momento deve buscar validação especializada. Uma resposta convincente pode conter um erro que só aparece quando entra em contato com a operação. Quanto maior a capacidade de produzir, mais importante se torna esse discernimento.

Isso reforça a necessidade de conhecimento técnico. É esse repertório que permite fazer perguntas melhores, identificar inconsistências e compreender as consequências de uma escolha. A IA coloca o julgamento profissional à prova com mais

frequência, inclusive em situações que ultrapassam o escopo habitual do cargo.

O problema é que parte dessas capacidades pode passar despercebida em uma seleção concentrada no histórico formal do candidato.

Um caso de contratação de que participei ilustra isso. Um profissional do interior de Minas Gerais nunca tinha trabalhado formalmente quando foi contratado. Ao longo de cinco anos, ele havia desenvolvido sozinho um jogo 3D. Aquele projeto nos deu evidências de foco, resiliência e capacidade técnica sustentada sem supervisão.

O projeto permitiu enxergar um repertório que a ausência de experiência formal poderia ter escondido. O dado relevante estava na capacidade de

aprender, enfrentar dificuldades e sustentar uma construção ao longo do tempo.

Esse olhar também precisa alcançar a comunicação. Para quem atua próximo ao cliente, saber interpretar uma demanda, esclarecer uma dúvida e explicar uma decisão técnica faz parte da qualidade da entrega. Um erro de entendimento sobre o escopo pode comprometer um projeto antes mesmo de a primeira linha de código ser escrita.

Aqui é importante definir o que estamos avaliando. Comunicação profissional envolve escuta, clareza e capacidade de adaptar uma explicação ao interlocutor. Pessoas com estilos diferentes podem demonstrar essas competências. A avaliação precisa observar comportamentos ligados ao trabalho, sem transformar

desenvoltura na entrevista em sinônimo de capacidade.

Isso exige processos seletivos com situações mais próximas das que o profissional encontrará. Um problema com informações incompletas permite observar quais perguntas o candidato faz antes de propor uma solução. A discussão de um projeto anterior ajuda a entender quais decisões foram realmente dele. Uma atividade com uso de IA pode mostrar como ele confere o resultado, identifica limitações e decide o que precisa ser corrigido.

Essas evidências também precisam ser interpretadas de acordo com a senioridade. O nível de autonomia esperado de alguém em início de carreira é diferente daquele exigido de um profissional que responderá por decisões complexas. Contratar melhor passa por ter clareza sobre essa diferença.

Há, ainda, uma responsabilidade de formação. Se as empresas procuram profissionais capazes de decidir, colaborar e compreender o negócio, precisam oferecer experiências em que essas competências possam se desenvolver. Na minha experiência com formação de estudantes, os desafios práticos criam oportunidades para observar como aprendem, recebem feedback e reorganizam uma entrega.

Esse acompanhamento amplia a leitura sobre o potencial de uma pessoa. Permite enxergar evolução e repertório em construção, algo especialmente relevante para quem ainda não teve acesso a uma primeira experiência profissional.

A mudança no trabalho pede uma revisão dos sinais que usamos para reconhecer competência. Formação, trajetória e testes técnicos continuam oferecendo informações importantes. Precisam ser combinados com evidências de como o candidato interpreta problemas, avalia o próprio resultado e assume responsabilidade pelas decisões.

Se a empresa espera julgamento e autonomia depois da contratação, essas capacidades precisam ter espaço para aparecer durante a seleção.