

	ID	Titulo	Status	Observação	quotations
P1		A TEAM CULTURE BASED ON RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING ENABLES COLLABORATION		O Igor contrasta o modelo antigo ("silos") onde há transferência de trabalho sem colaboração, com o modelo de Produto onde a responsabilidade é ponta-a-ponta. Valida a premissa de que a responsabilidade compartilhada	"Ele pode ter uma cultura de blame, onde eu faço a minha parte e depois que eu fiz a minha parte, tá tudo certo. [...] Não é um trabalho muito colaborativo."
	H1.1	A team culture based on the full sharing of responsibilities makes it possible to move from eventual to daily collaboration between team members.	valida	A união de responsabilidades (Negócio + Dev + Infra no mesmo time) aumenta drasticamente o nível de colaboração (o que implica frequência, saindo de eventual para constante). No entanto, ele enfatiza que isso não acontece apenas por vontade cultural ("falar que as metas são as mesmas"), mas exige a "alteração do design organizacional" para aproximar as pessoas. Em "times de produto" (caracterizados por entendimento de ponta a ponta e responsabilidade compartilhada), a colaboração é mais frequente, enquanto em departamentos distintos (silos) ela é rara.	"Somente mediante a alteração do design organizacional. Composição do time. [...] Ao criar times de produtos, incluindo times de negócio, desenvolvimento e infraestrutura, o nível de colaboração tem aumentado muito. É notável."
	H1.2	A team culture based on the full sharing of responsibilities makes it possible to move from low-quality to high-quality collaboration between team members.	valida	A criação de times multidisciplinares (full sharing) remove as barreiras de departamentos diferentes que geram afastamento, elevando a qualidade da interação.	"Entrevistador: ...eu consigo impactar tanto na frequência dessa colaboração quanto na qualidade dela também, então, né? / Entrevistado: Sim. Ao criar times de produtos... o nível de colaboração tem aumentado muito."
	H1.3	A team culture based on the medium sharing of responsibilities makes it possible to move from eventual collaboration between team members to daily collaboration.			
	H1.4	A team culture based on the medium sharing of responsibilities makes it possible to move from low-quality collaboration between team members to high-quality collaboration.			
P2		PROMOTING COLLABORATION REDUCES ORGANIZATIONAL SILOS/CONFLICTS		Corroborar fortemente a visão de que os silos são definidos pela natureza da colaboração (ou falta dela). Ele associa silos a uma colaboração "protocolar", "ritualística" e "pobre", feita por meio de "tickets" e de transferência de trabalho ("jogar para o outro"), o que valida a relação inversa proposta.	
	H2.1	Teams with daily collaboration are associated with fewer organizational silos.	valida	Concorda com a premissa de que os silos são caracterizados pela frequência eventual ("se eles não colaboram... cenário de silos"). Logicamente, ao promover uma colaboração que não seja eventual (ou seja, frequente/diária), reduz-se a característica definidora do silo.	"Entrevistador: ...as estruturas de silos organizacionais, elas podem ser caracterizadas com uma frequência eventual... Se eles não colaboram, eu estou tateando, eu estou caminhando para um cenário de silos, né? / Entrevistado: Sim."
	H2.2	Teams with eventual collaboration are associated with organizational silos.	valida	O entrevistado conecta explicitamente a falta de colaboração com a formação de silos e descreve a interação em silos como "protocolar" e "pobre".	"Entrevistador: ...as estruturas de silos organizacionais, elas podem ser caracterizadas com uma frequência eventual... / Entrevistado: Sim. Ou a colaboração nesse caso, no caso de silos, ela ocorre de maneira protocolar e com processos muito bem definidos. Se existe uma colaboração protocolar e com processos muito bem definidos, ela é ritualística e pobre."
	H2.3	Teams with high-quality collaboration are associated with fewer organizational silos.	valida	Define a colaboração dentro de silos como "pobre". Portanto, a presença de uma colaboração de alta qualidade (o oposto de pobre/ritualística) está associada a um cenário de menos silos (ou a superação do cenário que ele diz "nós tivemos").	"Entrevistado: Se existe uma colaboração protocolar e com processos muito bem definidos, ela é ritualística e pobre. [...] São os silos. Nós tivemos isso."

	ID	Titulo	Status	Observação	quotations
	H2.5	Teams with median-quality collaboration are associated with fewer organizational silos.	NAO DISCUTE		
	H2.4	Teams with low-quality collaboration are associated with organizational silos.		Associa a colaboração "pobre" (baixa qualidade) e baseada em handoffs ("jogando para o outro") à existência de silos. Ele descreve esse cenário como o erro da engenharia de software clássica (Cascata/RUP) que cria silos.	
P3		AUTOMATED APPLICATION LIFE-CYCLE MANAGEMENT IS ASSOCIATED WITH COLLABORATION. COLLABORATION IMPACTS AUTOMATED APPLICATION LIFE-CYCLE MANAGEMENT AND VICE VERSA. AUTOMATION AND COLLABORATION MUTUALLY FACILITATE THE ADOPTION OF THE OTHER, SO THEY ARE COMPLEMENTARY			
	H3.1	Teams using automated application life-cycle management are associated with daily collaboration			
	H3.1'	Teams with daily collaboration are associated with automated application life-cycle management			
	H3.3	Teams using automated application life-cycle management are associated with high collaboration			
	H3.3'	Teams with high collaboration are associated with automated application life-cycle management			
	H3.5	Teams using automated application life-cycle management are associated with median collaboration			
	H3.5'	Teams with median collaboration are associated with automated application life-cycle management			
P4		A TEAM CULTURE BASED ON KNOWLEDGE SHARING ENABLES COLLABORATION		Valida a proposição geral de que o compartilhamento de conhecimento habilita a colaboração. No entanto, ele introduz uma nuance crítica: em ambientes regulados (bancos), o compartilhamento "Full" (total/irrestrito) é inviável por segurança. O modelo adotado é o de compartilhamento "Médio" ou "Gerenciado" (níveis de acesso), que gera uma colaboração de alta qualidade, porém muitas vezes eventual (baseada em permissões/pull requests) entre times distintos, apoiada por plataformas (IDP) e times facilitadores (Enabling Teams).	
	H4.1	A team culture based on full knowledge sharing are associated with daily collaboration between team members	validado	Considerando que o acesso via IDP constitui "Full Sharing" (tudo o que é necessário está lá), isso habilita uma interação diária com a plataforma e com o conhecimento da organização. Além disso, a promoção de "meetups contínuos" indica que o compartilhamento de conhecimento fomenta uma frequência diária ou constante de interação social e técnica, não sendo apenas esporádica.	"O IDP tem todas as jornadas... é nele aonde tem as Wikis, as documentações e inteligência artificial... para ajudar a tirar dúvidas e orientar o desenvolvedor." "...as plataformas também, elas promovem guildas, meetups contínuos." "Nós temos mais de 120 mil repositórios no Git... e os times podem colaborar nos repositórios uns dos outros."
	H4.2	A team culture based on medium knowledge sharing are associated with daily collaboration between team members			
	H4.4	A team culture based on full knowledge sharing are associated with eventual collaboration between team members			
	H4.5	A team culture based on medium knowledge sharing are associated with eventual collaboration between team members			
	H4.6	A team culture based on minimal knowledge sharing are associated with eventual collaboration between team members			

	ID	Título	Status	Observação	quotations
	H4.7	A team culture based on full knowledge sharing are associated with high quality collaboration between team members	validado	O "Full Sharing" descrito (acesso organizado via IDP, curadoria, melhores práticas e IA) eleva a qualidade da colaboração. O desenvolvedor não recebe informações desconexas; ele recebe conhecimento curado ("technical writing", "roteiros"), o que garante uma colaboração assertiva e de alta qualidade, oposta à "pobre" dos silos.	"...cuidam dessa parte de DevEx, Developer Experience... technical writing para escrever coisas e roteiros para auxílio do desenvolvedor, curadoria de chatbots de LLM para tirar dúvidas..." "...ajudar a tirar dúvidas e orientar o desenvolvedor."
	H4.8	A team culture based on medium knowledge sharing are associated with high quality collaboration between team members			
	H4.10	A team culture based on full knowledge sharing are associated with low quality collaboration between team members	refutada	O relato mostra o oposto. O alto investimento em disponibilizar o conhecimento necessário ("Full Sharing" redefinido) visa justamente eliminar a baixa qualidade e a fricção no desenvolvimento.	
	H4.11	A team culture based on medium knowledge sharing are associated with low quality collaboration between team members			
	H4.12	A team culture based on minimal knowledge sharing are associated with low quality collaboration between team members			
P5	interpretada como interna	IF A TEAM IS CHARACTERIZED BY CROSS-FUNCTIONALITY/SKILLS THIS WILL INCREASE COLLABORATION			
	H5.1	Multidisciplinary/poly-skilled teams (i.e., teams with all the necessary skills such as development, infrastructure, etc.) are associated with a daily collaboration with other teams	validado, mas condicionado ao co-located	Validado, mas condicionado ao co-located. Quando o time multidisciplinar (Dev+Infra+Negócio) está fisicamente junto ("prédio azul... trabalhando juntos"), a colaboração se torna diária, fluida e "íntima". A multidisciplinaridade permite isso, mas o co-location é o catalisador.	"A maneira menos protocolar de ocorrer a interação, pessoas co-located, a mesma sala virando para o lado e falando, fulano, o que você acha disso...? Zero protocolo, é uma integração muito mais íntima."
	H5.2	Multidisciplinary/poly-skilled teams (i.e., teams with all the necessary skills such as development, infrastructure, etc.) are associated with an eventual collaboration with other teams	validado	Isso é verdade no contexto do trabalho remoto. pois mesmo que haja uma troca, ela é limitada por esse fator, mas ela ainda existe e promove uma colaboração entre os membros. Mesmo em times multidisciplinares, o trabalho remoto pode levar a uma colaboração apenas "eventual" ("de vez em quando", "protocolar"), criando o que o entrevistador chamou de "mini silos".	"...o trabalho remoto, ele deixa que as pessoas continuem com as suas rotinas... E o colega da outra disciplina, ele só é alguém que de vez em quando eu estou trocando mensagem... interação protocolar..."
	H5.3	Multidisciplinary/poly-skilled teams (i.e., teams with all the necessary skills such as development, infrastructure, etc.) are associated with a high collaboration with other teams	validado	A "integração muito mais íntima" descrita no modelo presencial corresponde a uma alta colaboração. A união de perfis (cross-funcional) num mesmo espaço físico maximiza essa qualidade.	"Zero protocolo, é uma integração muito mais íntima." "...estão aqui no centro de Brasília... trabalhando juntos para quem já está nesse modelo."
	H5.4	Multidisciplinary/poly-skilled teams (i.e., teams with all the necessary skills such as development, infrastructure, etc.) are associated with a low collaboration with other teams			
	H5.5	Multidisciplinary/poly-skilled teams (i.e., teams with all the necessary skills such as development, infrastructure, etc.) are associated with a medium collaboration with other teams			
P6		COLLABORATION IS A PROPERTY OF TEAMS IN WHICH SKILLS TAKE PRECEDENCE OVER ROLES, I.E., THE ROLE DEFINITION/ATTRIBUTIONS CODE; HENCE, IF THERE ARE ALREADY SEPARATE ROLES, RESPONSIBILITIES ARE VERY CLEAR AND COLLABORATION IS NOT FOSTERED OR PROMOTED			
	H6.2	Teams where skills take precedence over roles are associated with daily collaboration			
	H6.3	Teams with well-defined and differentiated roles are associated with a eventual collaboration			
	H6.4	Teams where skills take precedence over roles are associated with eventual collaboration			

	ID	Titulo	Status	Observação	quotations
	H6.6	Teams where skills take precedence over roles are associated with high-quality collaboration			
	H6.7	Teams with well-defined and differentiated roles are associated with a low-quality collaboration			
	H6.8	Teams where skills take precedence over roles are associated with low-quality collaboration			
P7		A COLLABORATION-BASED CULTURE REQUIRES ALIGNMENT OF DEV & OPS GOALS			
	H7.2	Teams aligned with product thinking are associated with daily collaboration			
	H7.3	Teams aligned with local optimization are associated with eventual collaboration			
	H7.4	Teams aligned with product thinking are associated with eventual collaboration	validado	Descreve o Product Thinking como um habilitador de uma integração "íntima" e constante ("real team"), o oposto de eventual. A colaboração eventual é a característica dos silos	
	H7.6	Teams aligned with product thinking are associated with high-quality collaboration	validado		
	H7.7	Teams aligned with local optimization are associated with low-quality collaboration			
P9		RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING IS A PROPERTY OF CROSS-FUNCTIONALITY/SKILLS TEAMS			
	H9.1	Teams characterized by cross-functionality/skills are associated with full responsibility/ownership sharing.	validado	Confirma que em times integrados (multidisciplinares/atuando juntos), existe a tendência de compartilhar a responsabilidade completa, em que o desenvolvedor não olha apenas para o código, mas também para o sucesso do produto no mercado (market fit). Ele faz uma ressalva de que é um processo de mudança de hábito ("não é só colocar junto e já vira chave"), mas a	"Já os times que estão integralmente atuando juntos, eles têm a tendência... A gente tem time que o time de desenvolvimento já começou a entender que é problema dele o market fit..."
ask again	H9.2	Teams not characterized by cross-functionality/skills are associated with full responsibility/ownership sharing.	refutada	descreve que times nao multidisciplinares, que lidam somente com uma parte do problema, costumam estar em silos e nao sao multidisciplinares	"quando ocorre um problema da aplicação em produção, a infraestrutura fala, você implementou errado, por isso que não escalou. Então, sim, esses times, eles tendem a olhar somente aquele pedaço e falar que a outra área gerou o problema e não se responsabilizam pelo todo."
	H9.3	Teams characterized by cross-functionality/skills are associated with medium responsibility/ownership sharing.	validado, mas como estado de transição	Embora o objetivo e a tendência sejam o compartilhamento total (H9.1), o entrevistado admite que a simples criação do time multidisciplinar não garante imediatamente o full sharing. Alguns times permanecem em um estágio intermediário ("pequenos silos internos") durante a transição cultural. No entanto, conceitualmente, a associação forte é com a H9.1, sendo este estado "médio"	"...tem time que ainda está nesses pequenos silos internos. Foi colocado para trabalhar junto, só que a gente tem que fazer a gestão do processo de mudança de comportamento."
	H9.4	Teams not characterized by cross-functionality/skills are associated with medium responsibility/ownership sharing.	refutada	A descrição dos times não multidisciplinares aponta para um compartilhamento mínimo ou nulo, baseado em handoffs estritos, e não para um nível médio de compartilhamento.	

	ID	Titulo	Status	Observação	quotations
	H9.5	Teams characterized by cross-functionality/skills are associated with minimal or null responsibility/ownership sharing	refutada	A estrutura multidisciplinar é apresentada justamente como a solução para sair do cenário de responsabilidade nula ("transferência de trabalho") dos times clássicos.	
	H9.6	Teams not characterized by cross-functionality/skills are associated with minimal or null responsibility/ownership sharing.	validado, mas como estado de transição	Corroborar a descrição do entrevistador de que, em times clássicos (não multidisciplinares), a responsabilidade é limitada ao silo ("minha parte"), caracterizando uma ausência de ownership compartilhado sobre o produto final.	"A gente consegue observar esse senso de responsabilidade... No meu entendimento, é mais como transferência de trabalho. Fiz minha parte, agora vai para você. ... Tipo, se der alguma coisa errada... a culpa não é minha. / Entrevistado: Existe isso, sim... metade
P10		RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING REDUCES ORGANIZATIONAL SILOS/CONFLICTS			
	H10.1	Teams characterized by full responsibility/ownership sharing are associated with organizational silos.			
	H10.2	Teams characterized by medium responsibility/ownership sharing are associated with organizational silos.			
	H10.3	Teams characterized by minimal or null responsibility/ownership sharing are associated with organizational silos.			
P11		RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING IS A PROPERTY OF ORGANIZATIONAL STRUCTURES THAT RELY ON AN ENABLER (PLATFORM) TEAM. THE EXISTENCE OF PLATFORM TEAMS DOES NOT LEAD TO A SEPARATION OF RESPONSIBILITIES BUT RATHER THEY BECOME FACILITATORS AND MAKE OWNERSHIP SHARING POSSIBLE, UNLIKE DEV OPS (BRIDGE)	refutada	aqui cabe uma dúvida e discussão de que fica entranho imaginar que a plataforma é um enabler, mas ela foca no seu produto.	A plataforma tem um produto que é a plataforma. E realmente a plataforma não vai ter o senso de propriedade para os produtos do banco... O senso compartilhado por um produto igual o CDC ele ocorre para os atores que estão ali dentro da linha de produto do CDC. A
	H11.1	Full responsibility/ownership sharing are associated with organizational structures that rely on an enabler (platform) team.	refutada		

	ID	Titulo	Status	Observação	quotations
	H11.2	Medium responsibility/ownership sharing are associated with organizational structures that rely on an enabler (platform) team.			
P12		RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING IS A PROPERTY OF TEAM SELF-ORGANIZATION AUTONOMY			
	H12.1	Teams characterized by self-organization autonomy are associated with full responsibility/ownership sharing.			
	H12.2	Teams characterized by self-organization autonomy are associated with medium responsibility/ownership sharing.			
P13		A TEAM CULTURE BASED ON RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING ENABLES COMMUNICATION			
	H13.2	Teams characterized by full responsibility/ownership sharing are associated with frequent communication.	validado	Associa os times que atuam integralmente juntos (que possuem a tendência de full sharing, conforme discutido na P9) a uma "integração muito mais íntima" e com "zero protocolo". Isso descreve um cenário de comunicação frequente e fluida.	"A maneira menos protocolar de ocorrer a interação, pessoas co-located, a mesma sala virando para o lado e falando, fulano, o que você acha disso, não sei o que lá? Zero protocolo, é uma integração muito mais íntima."
	H13.3	Teams characterized by medium responsibility/ownership sharing are associated with poor/rare communication.			
	H13.4	Teams characterized by medium responsibility/ownership sharing are associated with frequent communication.			
	H13.5	Teams characterized by minimal or null responsibility/ownership sharing are associated with poor/rare communication.	validado	Valida que em estruturas de silos (onde a responsabilidade é transferida/limitada, ou seja, minimal sharing), a comunicação se torna "protocolar", "ritualística" e "pobre". O uso de tickets e a formalização excessiva substituem a comunicação frequente, tornando-a rara ou apenas reativa a problemas.	"Ou a colaboração nesse caso, no caso de silos, ela ocorre de maneira protocolar e com processos muito bem definidos. Se existe uma colaboração protocolar e com processos muito bem definidos, ela é ritualística e pobre."
P15		AUTOMATED INFRASTRUCTURE MANAGEMENT ENABLES RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING			
	H15.1	Teams relying on automated infrastructure management are associated with full responsibility/ownership sharing			
	H15.2	Teams relying on automated infrastructure management are associated with medium responsibility/ownership sharing.			
P16		AUTOMATED APPLICATION LIFE-CYCLE MANAGEMENT ENABLES RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING			
	H16.1	Teams relying on automated application life-cycle management are associated with full responsibility/ownership sharing			

	ID	Título	Status	Observação	quotations
P17	H16.2	Teams relying on automated application life-cycle management are associated with medium responsibility/ownership sharing			
		SKILLS/KNOWLEDGE SHARING IS A PROPERTY OF TEAMS CHARACTERIZED BY CROSS-FUNCTIONALITY/SKILLS			
	H17.1	Teams characterized by cross-functionality/skills are associated with full skills/knowledge sharing	validado	Valida que a característica dos times multidisciplinares é romper a barreira da especialização isolada. O fato de o desenvolvedor passar a entender de "market fit" (uma habilidade de negócio) demonstra um compartilhamento profundo (full sharing) de domínios de conhecimento que antes eram segregados.	
	H17.2	Teams characterized by cross-functionality/skills are associated with medium skills/knowledge sharing	validada como estado de transicao	reconhece que apenas criar o time multidisciplinar não garante o compartilhamento total imediatamente, podendo gerar "pequenos silos internos" (o que configuraria um compartilhamento médio ou baixo). No entanto, ele trata isso como um estágio incompleto da transformação cultural ("processo de mudança de hábitos"), e não como a propriedade desejada ou final desse tipo de time.	"...tem time que ainda está nesses pequenos silos internos. Foi colocado para trabalhar junto, só que a gente tem que fazer a gestão do processo de mudança de comportamento."
P18	H17.3	Teams characterized by cross-functionality/skills are associated with minimal or null skills/knowledge sharing.	refutada	Associa explicitamente o compartilhamento mínimo (ou a postura de "a culpa não é minha") aos times não multidisciplinares. A estrutura cross-funcional é apresentada justamente como a solução para este problema.	
		CROSS-FUNCTIONALITY/SKILLS IS A PROPERTY OF ENABLER (PLATFORM) TEAM			
	H18.1	Teams characterized as enabler (platform) teams are associated with being cross-functional			
P19		CROSS-FUNCTIONALITY/SKILLS REDUCES ORGANIZATIONAL SILOS/CONFLICTS			
	H19.1	Teams characterized by cross-functionality/skills are associated with fewer organizational silos			
	H19.2	Teams not characterized by cross-functionality/skills are associated with the presence of organizational silos	validado	Igor descreve isso como times em departamentos diferentes com metas conflitantes.	"...não adianta eu ter um time de desenvolvimento e um outro time de operação... se eles estão em departamentos diferentes. ... Porque existem inúmeros mecanismos dentro da empresa que afastam times que são diferentes. ... São os silos. Nós tivemos isso."
P20		IF A TEAM IS CHARACTERIZED BY CROSS-FUNCTIONALITY/SKILLS THIS WILL INCREASE AUTOMATED APPLICATION LIFE-CYCLE MANAGEMENT			
	H20.1	Teams characterized by cross-functionality/skills are associated with the use of automated application life-cycle management.			
P21		ORGANIZATIONAL SILOS/CONFLICTS MAKE THE ADOPTION OF AN AUTOMATED APPLICATION LIFE-CYCLE MANAGEMENT DIFFICULT			
	H21.1	The presence of organizational silos/conflicts is associated with difficulty in adopting automated application life-cycle management			
P23		AUTOMATED APPLICATION LIFE-CYCLE MANAGEMENT ENABLES SKILLS/KNOWLEDGE SHARING			
	H23.1	Teams relying on automated application life-cycle management are associated with full skills/knowledge sharing.			

	ID	Titulo	Status	Observação	quotations
	H23.1	Teams relying on automated application life-cycle management are associated with medium skills/knowledge sharing.			
P24		ENABLER (PLATFORM) TEAM ENABLES TEAM SELF-ORGANIZATION & AUTONOMY			
	H24.1	Teams supported by an enabler (platform) team are associated with self-organization and autonomy			
P25		ENABLER (PLATFORM) TEAM PROVIDES PLATFORM SERVICING			
	H25.1	Teams characterized as enabler (platform) teams are associated with providing Infrastructure as Code (IaC) platform services			
	H25.2	Teams characterized as enabler (platform) teams are associated with providing Application Life-Cycle Management (ALM) platform services			
	H25.3	Teams characterized as enabler (platform) teams are associated with providing automated infrastructure management platform services			
	H25.4	Teams characterized as enabler (platform) teams are associated with providing automated application life-cycle management platform services			
P29		Platform Servicing reduce product team cognitive load			
	H29.1	The presence of a platform servicing is associated with a high cognitive load on the product team			
	H29.2	The presence of a platform servicing is associated with median/normal cognitive load on the product team			
	H29.3	The presence of a platform servicing is associated with low cognitive load on the product team			
P30		A high-quality collaboration reduces dependency, increasing team autonomy			
	H30.1, H30.2	A high quality collaboration focused on reducing dependency is associated with an increase in team autonomy.			