**Transcription with participant 02**

**00:41**  
Speaker 2  
Então, a reunião colaborativa é desafio no sentido de todos cooperarem com informações concretas para que aquela reunião realmente faça sentido. Muitas vezes as pessoas se despeçam e acabam não falando exatamente o problema, só deixa para falar de última hora. E às vezes na daily é assim, porque hoje nosso trabalho é uma reunião diária de 15 minutos todos os dias, no qual a gente pergunta o que está fazendo, o que você fez ontem, se já concluiu. Se tem algum SLA, que é o tempo de espera, próximo a se vencer, ou se tem algum incidente, que aí os incidentes são demandas que tem que resolver rápido, tem algum incidente pegando que não tá conseguindo exeguir. Se a pessoa fala, tá conseguindo tudo fluir normalmente, então a gente como gestão acaba não se preocupando naquele momento daquela questão. Então aí é onde entra o desafio, né?

**01:57**  
Speaker 2  
Que é a questão de você realmente confiar no integrante da equipe e acabar achando que tá tudo certo, só que aí mais pra frente ou no decorrer do dia acaba vendo que não era bem assim. Então é nesse sentido que eu falo que é desafiador, sabe?

**02:24**  
Speaker 2  
Assim, os maiores problemas de comunicação que a gente encontra é no sentido de especificações, vamos falar assim. Às vezes integrante da equipe ou até nós mesmos mandamos alguma informação para o cliente diz que entendeu e no final não entendeu? Então, essas questões [problemas de comunicação em reuniões colaborativas], eu acho, mais comunicação [suspiro] nem é entre a equipe, sabe? Eu acho que é mais externo, entre equipe e cliente, e às vezes entre cliente e key user, né? Porque dentro dos clientes também tem a parte de TI, então a gente se comunica primeiro com a TI e a TI deles que se comunica com o key user. Então, 99,9% dos problemas de comunicação, na minha opinião, seria em relação a isso, sabe?

**03:24**  
Speaker 2  
Vamos lembrar aqui exemplo concreto. Hoje mesmo a gente teve incidente que ele falava que era erro de uma... Aqui é mais questões técnicas, erro em melhoria, porque a melhoria seria ajuste em código, E aí desde ontem o cliente: é eu, é eu, é eu! [culpa da líder] O cliente no sentido, a TI do cliente. E aí hoje analisando realmente a fundo, a gente [líder e o time] viu que era desenvolvimento que ele sempre foi dessa forma e que na verdade, a partir de um determinado processo fiscal padrão que já tinha sido ajustado, ele gostaria que nesse outro processo, nesse processo customizado, essa alteração funcionasse também. Só que em nenhum momento o usuário técnico deles chegaram para a gente dizer, ó, é para funcionar no programa A e no programa B. Só chegou para a gente dizer, ó, precisa funcionar no programa B.

**04:39**  
Speaker 2  
E aí, de fato, quando faz a reunião com o key user, com cliente e com a equipe interna, a gente percebe que De fato, tinha o programa A e o programa B, mas que de fato o A não foi falado em nenhum momento. Mas em relação a isso, muitas vezes o usuário técnico não tem o mesmo know-how que o key user tem. E às vezes acaba não testando direito e no final a culpa é sempre do desenvolvedor. Que não tivesse desenvolvido. Mas aí para isso a gente utiliza especificações técnicas, que são as especificações do que realmente será feito e especificações funcionais também, que seria o que o funcional está prometendo para entregar. Mas ainda assim, com todas as optimizações do cliente, no final o cliente é quem tem razão.

**06:07**  
Speaker 2  
Sim, o tempo todo a gente tem que se provar né, até no sentido de IQ mesmo, porque nesse contexto, incidente e melhoria. O cliente ganha quando o chamado é incidente.

**06:24**  
Speaker 2  
Porque, teoricamente, ele paga menos pelo suporte do que se fosse, de fato, uma melhoria. Entendeu? Então, o tempo todo, quem trabalha em consultoria precisa estar se provando, porque o cliente nunca quer estar errado. E aí essa prova une todas as gestões possíveis, não só a gestão técnica, aí entra pouco a gestão, até a gestão da própria empresa da qual ela trabalha. Porque nosso caso é consultoria, então tem várias empresas atraladas nesse contexto.

**07:15**  
Speaker 2  
Aqui nessa empresa que eu tô trabalhando atualmente, não, tá? Porque realmente o respeito é muito, sabe? E pelo fato de ter muitas gestões mulheres, não acontece. Mas na empresa passada que eu trabalhei, que inclusive não era no cargo de gestão, eu me senti diminuída várias vezes por ser mulher. Não posso dizer que esse contexto aconteceu aqui. Exemplo, por exemplo, que aconteceu na empresa passada foi na questão do remoto. Antes mesmo da pandemia, essa questão do remoto era bem complicada. E eu sou do interior, eu sou aqui de Caicó, e eu trabalhava em Recife. E meu acordo com a empresa seria que a casa, 15 dias, eu teria o remolto.

**08:09**  
Speaker 2  
Só que aí, com a mudança de gestão, entrou uma nova gestão e ele falou assim, que é uma frase que me marcou muito: O quê vai me garantir que ao invés de você estar trabalhando, você não vai estar lavando louça?. Então, de fato, ficou bem complicado do trabalho no remoto nessa empresa anterior que eu trabalhei, porque a liderança era muito machista em vários sentidos, sabe? Não só no sentido remoto. Mas aqui não, graças a Deus as minhas opiniões são muito bem respeitadas, minhas posições também são levadas a sério, sabe? E é por isso que eu tenho tanto medo de sair, porque várias vezes eu já coloquei o pezinho pra fora e voltei, sabe?

**09:24**  
Speaker 2  
Então, A empresa que a gente trabalha no [nome da empresa ocultado], o que você está falando, ela sempre dá o passo para a mulher falar seus pontos, sabe? Aqui, inclusive, recentemente teve evento de tecnologia, né, que é sobre mulheres na TI, inclusive se você quiser olhar lá a página, que envolve também a parte da inteligência artificial, que é uma mulher, a nossa inteligência artificial. Então, o marketing da empresa é justamente deixar sempre as mulheres à frente, sabe? E isso eu acho que faz total diferença, porque quando você, como por exemplo eu que já estive numa empresa em que sua maioria eram homens, você acaba sentindo recuado, principalmente quando está começando a carreira, sabe? E assim, aqui aconteceu caso de uma amiga minha que trabalha comigo na mesma empresa, só que em cargo bem inferior do meu.

**10:32**  
Speaker 2  
Ela estava sentindo pouco do cliente não querer dar as coisas [informações importantes] a ela por ela ser mulher e dizer, chame sempre, chame o [nome masculino ocultado], que o [nome masculino ocultado] é a pessoa que apoiava ela, que era a sombra. Ela era a sombra de homem. Então, o que a empresa usou de estratégia? Tá, então vamos trocar [o homem solicitado pelo cliente]. Na hora que [nome feminino ocultado] for falar no call, ela vai falar junto com o Participante 2. Por quê? Porque o cliente já tem uma certa confiança no meu trabalho. Então, ela como mulher não vai sentir atraída no sentido de dizer, ele tá dando isso por ser homem, que ele está pedindo homem [para intragir na reunião]. Então, a partir de agora, ele vai passar a chamar uma mulher pra apoiar a outra mulher. E não chamar homem para apoiar uma mulher.

**11:26**  
Speaker 2  
Então, essa estratégia que foi usada nesse momento, eu acho que incentivou muito ela, como mulher, a sentir mais aliviada porque a questão não é totalmente machista. É, de fato, porque o cliente talvez esteja achando que as informações que ela passou para ele não foram 100% convincentes e a forma que a Participante 2 falou, por exemplo, talvez foi pouco mais convincente. Então, talvez assim, na nossa estrutura feminina, essas questões de sempre ter que se resolver com o homem, talvez nos deixem com essa sensação de inferioridade, sabe? E com o Principalmente aqui, com a gestão mais feminina, porque minhas duas gestões, antes da gestão principal da empresa, são mulheres. Então, com a gestão mulher, eu acho que essa sensação [de inferioridade] diminui pouco, sabe? Diminui bastante, na verdade.

**13:00**  
Speaker 2  
Sim, eu vou dar exemplo, tá? A questão da vestimenta feminina, eu percebi com o meu tempo de carreira que ela é muito importante, porque quando uma mulher, homem ele vai largado para a empresa, Ele é tratado como homem, mas se uma mulher for com uma vestimenta não tão adequada, não tão poderosa, vamos dizer assim, talvez ela seja tratada com inferioridade. E essa foi uma estratégia que eu usei de uma empresa para outra. Quando eu trabalhei na [nome da empresa ocultado], ... que eu acho muito machista, que inclusive saiu várias pesquisas e foi uma que foi dos pontos que várias mulheres falaram que é uma empresa machista, eu ia com minha roupa como todas as mulheres iam. E pouco antes de eu sair, eu mudei toda a minha vestimenta. Comecei a ir de salto alto, comecei a ir com roupa mais refinada, porque a gente sabe que na TI isso não acontece. A gente acaba não dando tantos créditos a esse tipo de vestimenta de escritório. E eu percebi que as coisas começaram a melhorar pra mim naquele momento, sabe? Quando eu mudei minha vestimenta. Então, quando eu vim pra [nome da empresa ocultado], que é a empresa que eu trabalho hoje, eu disse, cara, eu vou usar a mesma estratégia, sabe? Então, essa questão da forma que as pessoas me viam no escritório também me davam essa segurança de que tipo, tá, essa mulher chegou agora, ela realmente sabe o que tá falando. Ela tem pulso firme, mas talvez o pulso firme seja estética, sabe? Eu vejo muito isso. Eu ainda tenho esse ponto de vista.

**14:50**  
Speaker 2  
Inclusive, encontros presenciais eu prezo pela estética, porque eu acho que a mulher, pra ela realmente, antes de ouvirem ela, eles querem ver se realmente ela tem perfil de liderança, vamos dizer assim. Mas além do perfil que eu falo, de comunicação, ou perfeita liderança no sentido de visual mesmo.

**15:52**  
Speaker 2  
Tá. Aí mais uma vez eu vou ter que voltar para a empresa passada. Na empresa passada, sempre quando eu estava com o cliente, eu nunca podia falar. Eu sempre tinha que passar os tópicos antes para o meu gestor falar. E se eu pontuasse alguma coisa no decorrer da reunião para o cliente, eu vi, chegavam para mim e falavam, mas você esqueceu de me falar isso. Eu tinha a obrigação de falar para ele antes, para ele repassar. Então, para mim era... Muito estressante, porque ele como gestor não se preocupava em saber como estava o meu dia-a-dia e somente na hora que o cliente realmente se interessava para ouvir, ele que tinha que falar. Então, era aí onde eu me estressava, mas assim, de fato isso já não acontece mais comigo, sabe?

**16:56**  
Speaker 2  
Irritação, porque assim, A gente sabe do nosso potencial de falar, de expor o problema e que sabe que o cliente vai entender da mesma forma, não necessariamente em questões de gênero. Então, é nesse sentido.

**17:33**  
Speaker 2  
Já, por não ser ouvida principalmente, porque assim, eu sou uma mulher muito de falar, sabe, de expor, de falar, de me posicionar e a questão de não poder me posicionar me deixa assim.

**17:51**  
Speaker 2  
É frustrada isso. A questão de não poder se posicionar em determinado problema, principalmente quando aquilo envolve suas questões técnicas, sabe? Envolve você, envolve o seu trabalho e outra pessoa precisa falar com isso, sabe? E você está ali na call e não pode falar nada. Então, isso me deixa extremamente frustrada.

**18:45**  
Speaker 2  
Inclusive, é uma experiência que eu já citei várias vezes na Universidade Federal Muda Nome, porque várias vezes eu já participei de alguns eventos de mulheres, que a mulher precisa saber muito bem aonde ela está pisando, sabe? Antes de entrar em qualquer empresa, saber os valores que aquela empresa prega, porque é inferno participar de uma empresa machista. E, às vezes, quando você chega em uma empresa que você vê volume masculino muito alto, eu já corro. Junho quero mesmo que converse, sabe? Porque, assim, a gente tem muitas mulheres na TI e essas mulheres têm potencial enorme. Se uma empresa não tem, pelo menos, número considerável de mulheres, com certeza alguma coisa está errada ali. Porque eu acho que essa questão de gênero de mulheres na TI é uma área muito masculina e está muito ultrapassada, já não funciona mais, já não existe mais, sabe?

**19:58**  
Speaker 2  
Se existe é porque a empresa é machista, sabe? Então, eu acho que tem sim muitas mulheres no mercado, inclusive muito melhores que homens até, e precisam ocupar esses cargos, precisam ocupar esses espaços, mas que as empresas também precisam estar dispostas para que isso aconteça.

**20:51**  
Speaker 2  
A insegurança também, porque assim, quando... Se for uma empresa pequena, tudo bem, não tem tantas mulheres, né? Mas se for multinacional, porque assim, só... Só tenho experiência mesmo com a XYZEmpresa, questão de tecnologia. Mas no sentido de gestão mesmo, sabe? Quando você só encontra a gestão masculina, eu acho que a mulher acaba não sendo ouvida 100% pela questão estrutural do Brasil, né? A gente sabe que a maior parte dos homens brasileiros de classe alta são machistas. É uma opinião empírica, vamos dizer assim, que a maior parte dos homens no Brasil estruturalmente são machistas.

**22:05**  
Speaker 2  
Na verdade, esse também é uma estratégia de posicionamento que eu acho que pode ser aplicada tanto a homens quanto a mulheres. Eu não sou uma pessoa de usar palavrões ou palavras de baixo calão, sabe? E eu vejo que na tecnologia tanto homens quanto mulheres às vezes entram com esse vocabulário e o vocabulário atrapalha muito as pessoas. Eu acho que tanto o vocabulário de playboy ou o vocabulário de euforia demais, sabe? Eu era muito eufórica, sabe? Tipo, só falar rindo, só falar muito agitada. Eu sou uma pessoa muito agitada. Então, quando eu tô com cliente ou quando eu tô com uma gestão ou tento me colocar pouco mais no meu lugar, falar mais pausadamente, me organizar minhas ideias para que a expressão chegue de fato da forma correta. Eu tenho amigos que já foram demitidos, inclusive por uma fala errada que não queria ter falado.

**23:27**  
Speaker 2  
Então, a forma de se comunicar, eu acho que sim, ela é crucial. Mas nesse caso eu acho que vai muito além de gênero, sabe? Eu acho que ele é crucial para que a informação chegue certa para o ouvinte.

**24:05**  
Speaker 2  
Não, na verdade, aqui a gente faz muito isso, acontece muito isso, da gente pular e hierarquia. Mas aí eu não atribuo tanto ao gênero, sabe? Porque minha liderança passada, minha gestão passada, aqui dessa mesma Acabava que muitas vezes eu tava no sufoco e não me ajudava tanto, e eu acabava indo pro cão e era aqui acima e encontrava as respostas, sabe? Eu acho que muitas vezes, principalmente agora no remoto, algumas pessoas ficaram com o trabalho mais relaxado, sabe? Tipo, deixa pra depois. E assim, esse tipo de perfil, que deixa tudo pra depois, acaba sendo esmagado por próximo perfil que faz realmente alguma coisa.

**24:57**  
Speaker 2  
Então, eu acho que se a mulher, se a gestão for mulher e ela tem medo de falar, tem algum receio de falar ou esteja sentindo retaliada, talvez, ela vai ter essa sensação de não conseguir fazer nada e vai passar isso pra equipe, sabe? E a equipe, ao sentir aquilo, acaba indo pra cargo superior, ela acaba, por estar naquela situação, como eu já estive também, ela acaba não tendo tanto controle de como ajudar a equipe, porque quando a gestão, aquela gestora, não ajuda ela não vai conseguir ajudar a equipe dela. Então, vai ficar com esse probleminha, no sentido de que ela nunca vai conseguir resolver nada e sempre vai ter que ir para o cargo acima. Mas assim, aqui acontece isso quando a pessoa realmente não faz e a gente acaba indo pro carro seguindo.

**26:01**  
Speaker 2  
Atualmente eu tô com a gestão que ela é mulher, inclusive eu passei o contato pela pessoa. E ela resolve muita coisa, ela anota tudo, sabe? Inclusive é o melhor... Dos melhores pontos positivos da mulher é de anotar tudo, porque homem nunca anota nada e quando a gente precisa, seis meses depois, não tem a informação. E as mulheres, pelo menos aqui todas, nós continuamos a anotar tudo, até as falas por vírgula, se for importante a gente anota e manda para o e-mail só para a gente aguardar. Então é nesse sentido, acho que eu vou me perder agora na pergunta principal, na minha linearização sim.

**27:07**  
Speaker 2  
Sim. O que acontece? Muitas vezes o escopo apresentado tem alguma inconsistência técnica, ou não pode ser implementado, ou precisa de algo bem a mais do que aqui. E aí é grande desafio na tecnologia, porque assim, às vezes para o cliente é algo muito simples, mas às vezes aquele processo não está implementado e envolve várias outras implementações que não estavam previstas. Isso gera estresse e a gente precisa repassar isso, é uma briga entre a gestão e o cliente. No sentido de que? Para você implementar isso, precisa dessa solução e essa solução precisa ser estudada pouco mais. Não é no tempo que você precisa. No tempo, tá, eu quero daqui para amanhã. Não, não é bem assim, porque a situação não está implementada. E aí nesse caso a gente tem que provar por A mais B que não é do jeito que o cliente precisa, sabe?

**28:19**  
Speaker 2  
E aí, assim, eu acredito que aí não é só uma gestora que resolve ou só gestor que resolve, vai ter que realmente juntar a equipe completo, tanto a equipe do cliente quanto a equipe de desenvolvimento para colocar na mesa as informações que tem E o porquê que aquilo não pode ser feito daquele jeito e naquele momento, sabe? Porque aquela solução precisa ser melhorada, precisa ser estudada para ser de fato implementada.

**29:05**  
Speaker 2  
Recentemente, eu vou contar agora no cenário prático, tá? Recentemente, a gente teve uma mudança de CTM. E o cliente esqueceu que ia estar em vigor agora em abril. E essas questões de imposto no Brasil é muito... Em vigor, né? Se o CEFAS diz que dia 1º de abril tem que dar a solução nova implementada, tem que dar. E o cliente simplesmente esqueceu, não falou nada, não passou pra gente como consultoria pra implementar isso. E chegou o dia 1º de abril, as notas fiscais do CTE nenhuma funcionavam. Nada funcionava. Parou em geral. E aí o cliente abriu o incidente, e aí eu preciso que resolva de hoje pra amanhã. Eu falei, olha, não é bem assim. A gente não vai conseguir resolver de hoje pra amanhã. O que acontece? Estou vendo aqui, estamos vendo aqui, que a versão de nota fiscal pra CTE mudou.

**30:06**  
Speaker 2  
De notas fiscais, não, só notas que mudou. E vocês não implementaram, o fiscal de vocês não sinalizaram. E aí, o que aconteceu? Ele falou, mas era você que tinha que falar pra gente quando tinha que implementar. E aí, o que a gente teve que fazer? Juntar toda a liderança, ler o contrato pra saber se realmente era nossa obrigação ou a obrigação dele. Eles só realmente viram que eles estavam errados. Quando a gente pegou o nosso contrato, levou na mesa deles, disse olha aqui ó, obrigação de vocês nos informar quando precisar implementar esse tipo de coisa [atualizações do sistema]. Agora sim, o que a gente fez? A gente estudou, fez jeito para estudar que aquela melhoria fosse o mais rápido possível. E aí a gente trabalhou em horas extras, trabalhou de várias formas para conseguir cumprir no menor prazo possível, até porque é processo demorado de implementação.

**31:08**  
Speaker 2  
Envolve todo tipo de testes integrados, testes unitários. E assim a gente fez. Então, tipo assim, realmente para aprovar, nesse caso teve que ir no contrato. A gente teve que levar o contrato até eles, porque eles queriam jogar o tempo todo aquele problema para a gente, mas quando realmente você tem tudo ao seu favor, você não vai conseguir deixar que isso aconteça.

**31:50**  
Speaker 2  
A integração do time, porque o time ele precisa estar em constante comunicação, Se você passa dia sem conversar com o time, você já perde. As coisas acontecem de forma muito rápida. Então, o time precisa estar o tempo todo confiando no outro e em comunicação constante. Porque assim, se deu mal, o outro vai se dar mal também. O time precisa ter essa visão pra que realmente flua do jeito certo.

**32:51**  
Speaker 2  
Como eu emprego.

**33:03**  
Speaker 2  
Aqui a gente tem vínculo de mulheres as mais próximas e a gente está sempre se comunicando no WhatsApp quando algumas coisas não podem ser faladas via Teams e não usar no sentido de competitividade. Eu sempre tenho em mim que eu não quero competitividade com ninguém, porque eu só compito comigo mesma. E aí, sempre quando eu aprendo algo novo, eu chamo lá minhas amigas [do trabalho], principalmente as que estão mais no meu dia a dia, e falo, ó, vamos aprender juntas. Inclusive, atualmente eu tô treinando uma amiga [membro do time].

**33:48**  
Speaker 2  
Treinando no PI, porque ela não tinha esse skill. E ela sentia essa necessidade de aprender e ninguém nunca passava essa informação para ela. Então, a gente nas horas vagas estava sempre estudando, sempre quando eu tenho alguma informação para passar para ela, eu chamo, eu ligo, sabe? Então, eu acho que as mulheres precisam ter esse companheirismo umas com as outras para fortalecer esses laços, sabe? De fato. Então, eu acho que a empregabilidade é voluntária, ela precisa ser voluntária, porque é muito, como eu falei no sentido de Fulana, é muito diferente uma mulher ter outra mulher apoiando, ajudando, do que de fato ter homem. Até porque eu acho que a mulher explica muito melhor. Ela explica melhor, ela é mais comunicativa, ela tem mais detalhes sobre as coisas. Então, para uma mulher, ela aprender com outra mulher, eu acho que é fantástico.

**35:39**  
Speaker 2  
Então, aconteceu comigo, né? Na outra empresa aconteceu comigo e assim, eu não conseguia aceitar 100% calada. Chegou uma hora que eu fiquei saturada, eu colocava minhas opiniões na mesa, mas elas nunca eram ouvidas. Então, é bem complicado uma mulher, por mais que ela grite, grite, se ela estiver num espaço machista, aquele grito é mesmo que silêncio. Não vai funcionar, não vai dar certo. Então, a dica que eu dou de mulheres que estão nessa situação é saia desse espaço o quanto antes, porque ele vai atrapalhar. Que foi o que eu fiz? Saí do espaço, procurei lugar pra eu ir. Estudei lugar que fosse melhor pra mim, porque realmente se o espaço não te der voz, você pode gritar, você Você pode até tentar processar a empresa, mas não vai adiantar, não vai chegar a lugar nenhum. Esse que eu acho que não tem solução, sabe?

**36:50**  
Speaker 2  
Eu acho que a solução, de fato, não é de baixo pra cima, é de cima pra baixo. Acho que pras coisas realmente funcionarem, não é uma formiguinha que vai resolver, é formigueiro inteiro, sabe?

**37:11**  
Speaker 2  
É, eu acho que tem que vir do RH. Não adianta, por exemplo, a ABCEmpresa, que é uma empresa que eu trabalhei, tinha muitas vezes as questões éticas de assédio, tinha políticas de assédio, políticas éticas, e não funcionava. Não funcionava, nada funcionava. E se, por exemplo, uma mulher dissesse alguma coisa [denunciasse alguém], ela não era promovida, Ela não saía daquele lugar, era dita como incapaz. De fato, se a empresa não estiver disposta ou se, por exemplo, o cargo de confiança na empresa, porque às vezes até a empresa, por ser multinacional, ela tem essas políticas, mas ela precisa saber quem é que ela está colocando lá em cima para coordenar todo o resto. Então, não adianta. Eu acho que líder, gestor machista, ele nunca vai passar à frente a opinião daquele seu participante, daquela sua integrante, do integrante da equipe. Ele não passa.

**38:26**  
Speaker 2  
Aquela informação não chega e a mulher não sai daquele lugar, daquele cargo. E eu falo da [nome da empresa ocultado] porque, assim, a [nome da empresa ocultado] é dividida por vários módulos, por várias equipes, por vários projetos. Aí eu falo do projeto que eu participei, porque também tem outros projetos lá dentro que eu sei que as mulheres conseguem promoção, que as mulheres conseguem sair do lugar. E eu quando cheguei aqui, seis meses depois eu fui promovida sem precisar falar com ninguém, sem precisar me humilhar pra ninguém. Então, de fato, eu tinha potencial, porque se eu cheguei até aqui, aonde eu estou, e lá eu não saía do lugar, não era questão de potencial que estava me barrando, sabe? Então, de fato, eu acho que a solução é sair do lugar, sair daquele espaço e procurar novos espaços. Perfeito. (Participant 02, Pos. 1-39)