**Transcription with participant 04**

**01:16**  
Speaker 2  
Tem sido, principalmente, é assim, eu devo colocar dois modos, né? O presencial e o online. As reuniões colaborativas de forma online, elas são muito produtivas, Eu gosto de gerir bem, eu acho que elas funcionam para os propósitos que são colocados. Quando a gente tinha a prática de fazer apenas as reuniões presenciais, hoje tem dos dois modos, há muita difusão, ha perda da pauta, tende a perder-se muito mais a motivação da reunião. Tem sido bem proveitoso nos tempos.

**02:15**  
Speaker 2  
Aí temos dois... Não, pode falar. Você tá falando sempre... Essas reuniões colaborativas, você fala sempre de equipe desenvolvimento, né? Então, de equipe desenvolvimento, sim. Sempre a remoto é infinitamente melhor do que presencial. Já com os stakeholders, depende. Porque tem pessoas que no meio que a gente tem que obter, às vezes até descrever uma demanda, elas se expressam melhor, tem nuances que apenas no presencial que a gente consegue captar. Temos pessoas muito idosas lidando, quando a gente faz online, às vezes a gente perde alguma coisa porque a pessoa brigou com o meio.

**03:26**  
Speaker 2  
A gente se envolveu há uns anos atrás, para divulgar, para falar dos presenciais, para dizer quando foi proveitoso. Uns anos atrás, não sei te dizer há quanto tempo, acho que faz uns 10, mais, 12 anos, quando se precisou fazer a implantação de sistemas LP, que era para interligar sistemas acadêmicos, administrativos, etc. Então, nessa implantação, a gente precisava... A gente da TI precisou se envolver pouco na parte de formulação do regulamento, E nessas formulações que a gente tinha perfis, chefes departamento que estão prestes a aproveitar, diretores, pessoas que inclusive a mídia não é tão, como é que fala a palavra? A pessoa não é tão bem ambientada com as mídias. Então, assim, algumas vezes a gente tentava tirar dúvidas pontuais e já era difícil, as pessoas davam alguma informação sobre o que o regulamento devia precisar, às vezes para se livrar logo daquele meio. Quando a gente explicava, dizia que havia entendido e a gente entendia que no encontro posterior não havia entendido. Então, quando a gente fazia a explanação presencial, escrevendo o mesmo papel, demonstrando, às vezes com a lousa branca, fazendo as explanações, essa comunicação fluiu bem melhor. Já com a pessoa da equipe desenvolvimento, não. Inclusive, não gostam nem de ser importunado em reuniões. Então, eu formulo já tudo antes que eu preciso, já deixo a pauta toda pronta. Quando eu chamo pra conversar, cada um só quer dizer ali o que precisa e ser dispensado quanto antes. Então, é ótimo. É objetivo, né?

**05:32**  
Speaker 2  
Bom, a gestão, eu tenho tido muitos problemas de comunicação pela dificuldade de entenderem os processos, as metodologias que a gente [time de desenvolvimento] aplica, né? Então, demandas mais simples às vezes são atendidas e ok, a gente conversa, descreve movimentos, até faça requisitos, pede validação. No entanto, quando a gente tem projetos que são mais longos, vai precisar das etapas de stakeholder que valide, stakeholder que traga aceitação, é bem complicado, porque por mais que de início do projeto eu explique como a metodologia deve se proceder, o pessoal gosta muito de usar o WhatsApp para as coisas emergenciais. Então, eles entendem que ao iniciar projeto, como a demanda específica deveria ser, validade em determinados pontos de entrega, eles ficam meio querendo escrever o código. Então, dizer: Participante 4, não, nesse momento aqui eu queria ir aí pra pegar na máquina com você pra gente mexer naquela condição. Então, eu tenho muita dificuldade com a comunicação com alguns atores da gestão. Alguns atores, não todos, né? Lógico. Mas é muito próprio da instituição. A gente acha que somos plural, então é normal que isso aconteça.

**07:12**  
Speaker 2  
Eu posso dizer a você que já tive, sim, alguns problemas nesse sentido. Pessoas que não só quanto ao gênero, quanto A raça. Algumas vezes a gente, quando recebe demandas, faz tratamento, enquanto setor responsável por isso, é anonimizado. Então, muitas vezes quando chega até mim, boa parte dessa conversa é anônima e tal. E quando as pessoas solicitam realmente, começa o processo de estartar o projeto, que aí marca-se aquela reunião, muitas vezes Até a gente botando a agenda online, dizendo quais as pessoas presentes. A minha presença é vista como se fosse uma secretária, a moça que tá administrando a sala. Já fui confundida com outras coisas, então a gente releva.

**08:19**  
Speaker 2  
Já ocorreu. Já tive sim.

**08:29**  
Speaker 2  
Que poderia contar pra gente? Não [quero dar exemplo] [suspiro] Está tudo bem, mas já precisei [de apoio para ser ouvida] sim!.

**09:00**  
Speaker 2  
É, eu tô há cerca de 20 anos na instituição, então tem algumas etapas aí, porque quando eu entrei, meio que todos os clientes tinham acesso direto lá aos profissionais de TI, então a gente era tratado como os meninos e as meninas da TI, e o povo chegava lá e a gente não tinha muito processo. Ao longo do tempo, quando foi chegando, teve uma instituição de carreira, passou a vir técnicos e desenvolvedores, etc. Principalmente o pessoal técnico desenvolvedor não quer ter que entrar assim. O pessoal quer trabalhar, né? ficar ali nas tarefas, os bugs, as priorizações que a gente diz, a transferência do que realmente é prioridade e quer, aparar as arestas daquela conversa longa que as pessoas têm. Não vai para o sistema. Fica ali, só naqueles traços iniciais. Então, aqui é muito boa. Nessa leva, nos anos seguintes, chegando até a ser papel específico, tecnólogo, para designer, etc. O pessoal gosta muito da dinâmica, como é feita, O pessoal sabe que quando eu demando, ou qualquer dos outros analistas que demandam, sabe que é porque já é para encaminhar tarefas, já é para encaminhar novos ciclos, novas operações, que a gente usa das etapas do Scrum. Só nos macro, tem os reviews, as retrospectivas, o planning, mas não há essa recorrência de ficar demandando deles bater papo. Então, o pessoal [time de desenvolvimento] acha ótimo porque é bem pontual, normalmente a gente consegue... A participação é muito boa do pessoal. Normalmente o pessoal já traz produto, já traz as coisas bem... Então, com o pessoal liderado, tá de boa, tá tranquilo.

**11:44**  
Speaker 2  
Não, não. Sempre consegui, ser eu mesma. Existe processo muito bom que quando o pessoal chega tem a parte da mentoria, né? Então, meio que quando o pessoal é bem novato, que a gente é chamado, principalmente a gente que é analista de processo, que lida muito com requisitos, que lida muito com essa parte, a gente faz uma mentoria. Então, as pessoas sentem incluídas através de nós de início. Então, quando a gente vai demandar, deixa bom tempo dentro do estágio probatório do serviço público, a gente deixa bom tempo aquela pessoa sentindo, a gente normalmente não cobra tanto dessas pessoas quando chega, a gente sabe da complexidade que tem que ser de algumas soluções, então a gente faz a classificação de baixas complexidades para que o pessoal se sinta [incluida]. Então, quando a gente vai finalmente demandar pouco mais, os colegas que saem do trabalho de trabalhador e a gente diz, olha, toma que agora a gente tem pepino grande [desafio], projeto grande. Então, eles ficam muito, as pessoas normalmente ficam muito felizes. Eles abraçam mesmo. Normalmente é difícil trabalhar na gestão com cronogramas e os colegas querem estipular cronogramas, independente da cobrança dos gestores. Independente, inclusive, de a gente ter algum tipo de produtividade, já que no serviço público, pelo menos, da STD, não tem nenhum ganho em fazer mais rápido, ou fazer melhor, mas as pessoas se engajam mesmo, gostam e querem fazer, porque esse início de mentoria que a gente faz torna a coisa mais unida.

**13:29**  
Speaker 2  
É. Nós temos problema no engajamento das equipes, não pela questão de comunicação ou de andamento dos projetos, mas muito de uma questão da natureza do serviço público, principalmente na educação, né? Agora o você sabe que tá em greve, tá tendo aí na UFCG também, e principalmente durante a pandemia houve muito canto da CD, né? Da iniciativa privada, do interesse internacional altamente qualificado, Então algumas pessoas realmente começaram a sentir não tão valorizadas pela instituição, pelo serviço público em si, pelo governo. E aí começaram a realmente não ter mais tanto aquela ênfase que existia. A gente tenta fazer essa compensação com algum outro tipo de recompensa, mas isso é pouco mais falho. Foge um pouco também do que a gente pode fazer.

**14:32**  
Speaker 2  
Entregas antecipadas dar folga, né, desconto de horas. Nunca pecúnia, nunca pecuniária, né, sempre nesse sentido de dar mais flexibilidade à pessoa [desenvolvedor] pra trabalhar, já que ela é compromissada. A pessoa descompromissada a gente já tem que tá mais no cabresto [rédeas], mas a pessoa compromissada não é mais tão rígido a validação dos empregados.

**15:28**  
Speaker 2  
Não, eu ignoro. Ignoro, me apresento como analista. Quando estou liderando, eu digo, eu sou a líder do projeto e vida que segue. Algumas pessoas até tem reações corporais, mostram que estão desconfortadas, mas aí não é problema meu. Não mesmo.

**16:09**  
Speaker 2  
Sim, já aconteceu muitas vezes.

**16:17**  
Speaker 2  
Logo quando eu iniciei, inclusive, tinha um pro-reitor específico lá que ele dizia muito que o filho dele estava estudando TI e ele sabia onde colocar os loops e os ifs e saber as consultas de banco. Então, toda vez que eu dava uma negativa de alguma coisa, ele dizia: não, eu sei como fazer essa condição, eu posso fazer switch case pra você. Então, assim, bem específico mesmo, né? Outras situações mais recentes também sobre a forma de até reportar as intercorrências, àquelas interrupções do projeto. Sempre reporto, colocando a priorização e algumas coisas não priorizáveis, a gente coloca como se, desejável, mas provavelmente não será cumprido. Então, aí já é uma questão de processo, né? E aí pessoas que viam quando eu compartilho alguns documentos, diziam, você não deveria, utilizar esses termos, porque aí o desenvolvedor nunca vai fazer essa minha, vou dar exemplo difícil, minha borda cor de rosa. Aí eu digo, não, tudo bem. Vai não, mesmo não, fazer não. Então, sempre estou levando no bom humor, né? Não tem que esquentar a cabeça, não.

**17:57**  
Speaker 2  
Bom, aí eu vou dizer o que precisava uma empresa pública, já que eu já tive pouco na privada e que eu acho que são boas práticas que seriam interessantes. Em empresas privadas, normalmente, a pessoa que é designada para uma liderança, ela já recebe uma incumbência com uma espécie de carta branca para fazer as entregas com melhor qualidade. Carta branca é assinante, a empresa privada não. Mas para poder gerir o próprio time, seja uma questão designar designação administrativa, seja para mudança de papéis, porque você entende que aquele perfil não se adequa naquele projeto. Infelizmente, no serviço público a gente não consegue isso. As pessoas entram muito engessadas, elas têm às vezes portfólio imenso, já conheci inclusive de colegas nos dois âmbitos que têm portfólio imenso, mas na instituição pública ele diz, meu código de vagas não inclui fazer determinadas coisas. E na privada, mesmo aquela pessoa sendo contratada por uma atribuição, ela está disposta a fazer qualquer coisa. Então, eu acho que falta... E eu também não saberia dizer como isso poderia ser feito também no serviço público, visto que a gente precisa sempre estar prestando muito conta da sociedade através de alguns entraves burocráticos. Então, seria interessante ter pouco mais de flexibilidade, mas ao mesmo tempo eu entendo que no serviço público essas flexibilidades, elas são... Esbarra na institucionalidade, esbarra na própria carreira em que a gente está inserido. A gente está inserido na universidade para fazer a primeira carreira de técnicos administrativos em educação.

**19:47**  
Speaker 2  
Quando a gente tem os projetos agora de filas de inovação do serviço público em que você é funcionário de TI, você pode ir lá e participar de projeto porque você está fazendo uma Transição de carreira para dados e contribuir ali em dados e ajuda você a aprender, né? Isso tá sendo muito bacana, já é uma sinalização. Mas dentro da instituição isso, eu não acho que vai mudar nada não.

**20:40**  
Speaker 2  
Relação à sua liderança? Não. Não lembro de nenhuma ocorrência. Nem lá, nem na minha estiva privada. Eu nunca precisei desse tipo de me informe mais, né? Eu acho que assim, eu já sou muito... As pessoas já têm pouco de medo de mim, porque eu sou uma pessoa que fala muito aberta, eu sou muito... Eu aplico muita coisa, eu sou da parte de publicizar, é a regra e é privado, é a exceção, talvez, por trabalhar no serviço público. Eu sou muito... Abracei muito o serviço público, né? Eu já tenho trabalhado na empresa privada, ganhar melhores, Mas eu... E nesse sentido, eu sou uma pessoa que sou entusiasta de políticas públicas, então, normalmente eu gosto de agir, né? Do que tá ali designado em normativos e tal. Então, normalmente, quando eu trago isso, as pessoas me veem muito como uma pessoa que é autoridade naquele assunto, coisas que normalmente o pessoal de TI não quer saber, né? As pessoas não querem saber, meu Deus, tem uma regra que viria isso de frente. Aí, então a pessoa faz, né? Eu acho que pela falta de conhecimento, não sei, mas assim, e a forma como eu falo, eu sou muito impositiva em algumas questões da vida.

**22:12**  
Speaker 2  
Já sou assim. É, já é meu jeito. Tem colegas, minhas amigas que falam, eu queria saber, mas eu não posso falar assim porque eu não consigo. Eu peço de jeito que eu não consigo nem de chegar na máquina. Eu digo, se eu chego na máquina, eu quero saber, porque a pessoa não tá fazendo o que eu pedi. E aí eu não preciso falar muita coisa, né?

**22:51**  
Speaker 2  
Sim, as poucas mulheres que tem a gente sempre mutuamente nos damos sempre razão, independente. Depois a gente nasce um líder nos nossos grupinhos, né? Nossos colegas falam que pode melhorar sim, mudar, sabe? Pra fachada lustrosa dos demais, que na unidade que a gente tem são cento e poucas pessoas, né? Tem alguns que são distribuídos, mas condensado no setor tem uns setenta, e eu acho que oitenta por cento é masculino, né? Acho que mais até, se ligar. Nunca fiz essa estimativa bem exata, não. Então, as poucas que existem mulheres, inclusive a gente tá aqui, não são da TI também, a gente abraça mesmo e mesmo as burradas a gente não joga no público, não. A gente só fala na rodinha.

**24:00**  
Speaker 2  
Já teve sim [situações de machismo], mas bem, eu acho que não posso falar, mas passa [pular a pergunta].

**24:07**  
Speaker 2  
Passa no caso, mas sim, já aconteceram algumas situações desse tipo. E aí, como eu tenho essa natureza assim, eu já fui solicitada a minha intervenção.

**24:30**  
Speaker 2  
Sim, eu...

.

**24:34**  
Speaker 2  
É uma grande parte dos gerentes de... Assim, vamos dizer, na parte hierárquica mesmo, né? Não os gerentes de projetos. Porque eu não tenho carga nenhuma, certo? Sou gerente de projeto, zero carga, detesto função gratificada, acho amarrado de rabo danado, detesto muito por isso. Precisávamos ter pouco mais de flexibilidade nessas designações de gratificações, né? Pra quem tecnicamente lidera. E justamente por essas hierarquias, às vezes o pessoal tem receio de dizer. Gente, aqui todo mundo é empregado. Você pode estar no carro, mas todo mundo aqui é empregado. Ao contrário da empresa privada, que aquelas promoções, elas vêm de uma bagagem, vêm de .. Mas isso é público não. Todo mundo mesmo, patamar, docente é a mesma coisa que servidor, técnico é iniciativo, não há diferença. Há papel que você ali ocupa num certo Às vezes tem pessoas que ocupam por tempo demais e aí terminam sentindo patrão da coisa pública. Não existe patrão da coisa pública, né? Sociedade é patrão da coisa pública. E aí, muitas das meninas têm medo de... 'Eu posso ser perseguida, pode me mudar de setor?'. Isso não acontece, então... Já teve pares, né, nessas questões administrativas em que eu tive que entrar junto pra que desfizessem. Essas situações perante algumas colegas assim.

**26:33**  
Speaker 2  
Eu acho que isso independente, né? Assim, a mulher tem todo, vamos dizer, uma espécie de percepção melhor de coisas que não são ditas, né? A gente tem uma... Não vou se falar de sexto sentido, mas a gente tem... [por exemplo] existem muitos desenvolvedores que eles são excelentes, eles desempenham muito bem, mas tem muita dificuldade, principalmente o pessoal do TI, tem muita dificuldade de comunicação. Então, às vezes o falar, verbalizar não é o forte. E aí eu vejo que, principalmente entre os próprios homens, eles falam entre eles de uma forma, mas quando é para se disser alguma coisa, aquele cara que é o tímido, eles querem falar por ele, né? Querem dizer o que ele está sentindo e tal. E aí eu acho que na questão de comunicação colaborativa, a mulher tem um pouco desse sentido de não deixar passar algo que está ali sendo pouco, talvez, reprimido no momento de falar e conseguir um jeito de fazer uma abordagem que não pareça exatamente aquela situação. Na liderança mulher tem esse caráter, os homens normalmente pegam o que tá sendo falado e colocam preto no branco, e às vezes não é bem assim. Principalmente com gestores, né? Os gestores às vezes falam o querem em algo, o pessoal interpreta do mesmo jeito, repassa do mesmo jeito pra equipe, o retrabalho sempre aumenta. E percebo que, tenho amigas que são, lideram equipe de qualidade, por exemplo, né? E [líderes da] equipe de qualidade, elas desempenham papel assim, limpa [a informação], e eu acho que lideranças masculinas não conseguem ter essa sensibilidade não.

**28:29**  
Speaker 2  
Algum exemplo? Acho que assim, a coisa da comunicação como todo, ela sempre é bom se estudar o meio da alvo para cada objetivo. A sincronicidade ela é muito útil, você fala de comunicação não síncrona com pessoas.

**29:04**  
Speaker 2  
São PCDs, pessoas que estão no espectro autista, elas em reuniões colaborativas elas sentem muito, às vezes, acho que angustiadas mesmo. Já tive essa percepção. Tem colega que já externou, né? E aí eu faço da reunião colaborativa apenas a presença da pessoa, mas a colheita de ideias eu faço em outro momento. Então, é isso mesmo. (Participant 04, Pos. 1-27)