**Transcription with participant 05**

**00:57**  
Speaker 1  
Pronto, eu como líder de uma das equipes desenvolvimento, eu tenho que passar por isso, na verdade, quase a semana toda. Então, basicamente, minha rotina é reunião para alinhar alguma expectativa, alguma coisa relacionada a produto, ou até mesmo alguma coisa relacionada à demanda de clientes, ou até mesmo da própria empresa, algo interno em si. Então assim, já é costume para mim, já é algo da minha rotina do dia a dia, então acho que para mim é bem tranquilo. Não sei se é exatamente essa a perspectiva que você espera, mas para mim geralmente é bem tranquilo. Eu sou uma pessoa que já estou há quase cinco anos na empresa, Então já tenho bastante familiaridade com os colaboradores, já conheço bastante a rotina de todo mundo, então nunca tive muita dificuldade nessa questão não, pelo menos hoje em dia para mim é bem tranquilo.

**01:57**  
Speaker 1  
Pronto, isso é uma coisa que eu trabalho muito, eu gosto muito de trabalhar o engajamento do meu time, eu gosto muito de conhecer cada deles, tanto como profissional como pessoal, como pessoa mesmo, a gente tá falando de pessoas. Gestão de pessoas geralmente é bem difícil de ser feita, porque cada tem o seu jeito, cada tem suas particularidades, tem suas características, tem o seu perfil. Mas, geralmente, a minha equipe é razoavelmente pequena, são quatro pessoas, fora eu. Então assim, eu geralmente tento sempre trazer eles muito para perto de mim, entender o que está acontecendo. Gosto de dar bastante liberdade e autonomia, mas no mesmo nível que eles têm de responsabilidade, eles também têm que arcar com suas consequências dependendo dos seus atos. Mas assim, hoje em dia nossa equipe eu acho que ela é uma das melhores equipes em nível de produtividade da empresa. Eu acompanho muito de perto, então, além dos próprios índices, que eles também têm acesso, eles sabem o que está bom, o que não está, o que precisa melhorar, eu sempre estou lá com eles, o que a gente pode fazer para contornar isso, para melhorar isso, para a gente poder estar evoluindo alguma coisa, a gente também tem a parte dos feedbacks que geralmente algumas ferramentas que o nosso RH dispõe para a gente e a partir disso a gente chega pouco também no pessoal da pessoa, às vezes está passando por uma determinada situação e tal, como é que a gente como empresa, como líder, eu posso estar te ajudando para poder também ajudando a solucionar alguma coisa para trazer você mais para dentro e a gente conseguir voltar ali aquele nível que era necessário. Então assim, nessa parte de engajamento trabalho muito a parte de gestão de pessoas, porque eu acho que quando você vê colaborador, uma pessoa que está com você ali no time, não só robozinho que tem que entregar demandas, mas como uma pessoa que tem uma família fora dali, que tem preocupações fora dali, você consegue trazer para dentro da equipe, para dentro da empresa. Acho que o melhor tema é esse, a gente focar em gestão de pessoas, sabe?

Pronto, para a gestão de time hoje eu sou 100%, eu tenho minha autonomia 100%, né? Eu não tenho nenhuma intervenção quando eu tenho com relação ao meu time. A única coisa que eu posso dizer que eu já não tenho autonomia é a parte financeira da questão, por exemplo, para mim conseguir qualquer aumento ou qualquer bonificação ou algo do tipo, eu não tenho autonomia para chegar e dar alguma coisa nesse tipo para o colaborador, mas eu tenho autonomia de chegar na gestão, assim os meus líderes imediato, e apresentar os dados e o porquê eu quero aquela solicitação. Então assim, hoje eu tenho bastante autonomia com relação a eles, inclusive em maturar estratégia, processos, fazer alguns testes para saber se determinada metodologia está boa ou a gente precisa melhorar, fazer algum ajuste e tal. Então com relação a isso eu tenho 100% de autonomia. É mais a parte burocrática que às vezes a gente precisa de uma certa permissão, dependendo do escopo que a empresa se encontra naquele momento.

**06:03**  
Speaker 1  
Na verdade é sempre isso, eu sou meio que a ponte entre eles. Então a gente tem duas realidades, a gente tem o pessoal da minha equipe que é muito técnico, que a gente tem desenvolvedores, então aquela pessoa que está focada em programar, em fazer o que é necessário, entregar determinado produto, e eu tenho uma outra perspectiva que é o pessoal que pensa no negócio. Na estratégia, que está visando ali o crescimento empresarial. Então assim, muitas das vezes a gente tem que fazer essa certa tradução para explicar para o time porque que naquele momento a ideia que estava sendo pensada não é tão interessante, porque tem outras perspectivas que a empresa quer atingir num momento que tem maior prioridade, então realmente eu tenho que lidar com isso a todo tempo. Da mesma forma que às vezes por eles serem muito técnico para passar uma determinada informação de feedback de produto que está sendo feito, como que foi desenvolvido, por que foi desenvolvido assim, porque foi feita essa decisão na parte de arquitetura e não outra, porque isso pode impactar em determinado custo e tudo mais, eu também tenho que fazer essa tradução para o pessoal lá de cima também.

**07:28**  
Speaker 1  
Eu acho que hoje a gente [líder e time de desenvolvimento] tem uma relação tão boa que a comunicação ela flui muito fácil. Eu não sei se foi porque eu fui trabalhando isso com os meninos, sabe? A gente passou lá na empresa por uma consultoria com o pessoal de São Paulo, a gente teve aporte nessa questão de liderança. E a gente [líder e RH] viu que existem alguns meios, algumas ferramentas que a gente pode estar usando para isso, para tentar engajar e tudo mais. E hoje é muito tranquilo, pelo menos eu sinto isso da parte deles. E como eu disse à senhora, a gente tem aquela, eu pelo menos tem aquela questão de dar certa autonomia para eles também. Então quando eu lanço uma proposta, lanço uma ideia, pronto pessoal, a gente precisa fazer isso aqui. Dessa forma, porque o objetivo é a gente atingir esse resultado. O que vocês acham? Vocês têm alguma outra perspectiva? Vocês têm alguma outra forma de ideia? Quero propostas. E aí é o momento que todo mundo [time de desenvolvimento] debate. E aí nesse debate cada deles tem que justificar porque que a estratégia deles pode ser melhor utilizada. E aí a gente começa a debater. Aí tem geralmente algumas variáveis que eu tenho que intervir como, por exemplo, o custo. Às vezes tem uma estratégia muito boa, mas o custo a longo prazo talvez não seja tão interessante. E aí quando a gente apresenta isso para eles também, vão tendo maior maturidade de entender o porquê que uma determinada solução foi a escolhida e não, por exemplo, a que deles propôs. Mas hoje a gente tem, acredito que, nesse quesito, uma comunicação muito boa.

**09:10**  
Speaker 1  
Que eu domino? Que eu domino não. Mas eu já tive que provar, tecnicamente, que soluções eram inviáveis, principalmente a longo prazo e para o orçamento que a gente tinha, já tive. Mas aí é uma coisa que eu sempre levo para eles, não é a minha opinião, são os dados que mostram isso. Então, quando eu apresento argumentos, eu tenho que ter dados que comprovem aquilo, da mesma forma que eles, se eles quiserem me contrapor, não tem problema, a gente tem toda essa liberdade, mas eles têm que me apresentar argumentos válidos. Porque uma coisa é a gente definir e outra coisa é a diretoria aprovar, por exemplo. Então, para mim conseguir uma aprovação, eu tenho que ter dados. Então, se sua proposta é boa, então me apresente argumentos válidos dentro do escopo que a gente tem para poder estar fazendo. De impor alguma coisa, acho que não. Mas de ter que botar alguma contra-proposta por conta de algo assim, já tive.

**10:18**  
Speaker 1  
Com relação à minha equipe, a parte técnica que eu lidero, não. Com relação à diretoria, já. Bastante. Algumas coisas. Eu não tenho tanta experiência como algumas outras pessoas [gestores] lá dentro, mas eu tenho certeza que se eu fosse homem eu teria sido melhor ouvida, mesmo apresentando argumentos e dados.

**11:01**  
Speaker 1  
Uma vez. E foi muito bom. Porque assim, nesse momento era problema que a gente... Eu já tinha batido na tecla, pra senhora ter noção, dois anos. Foram dois anos batendo na mesma tecla, dizendo isso não vai dar certo, por isso e isso. E não, vai dar certo, tem a fé, não sei o quê, você não testou, tá certo. Vamos, vamos, vamos. Até a empresa conseguir uma consultoria de São Paulo. Em que o cara [consultor] disse: 'cara, ouve ela tá aqui, ela tem os dados, ela tem tudo. Por que você não ouve ela?' Aí foi o momento que me deixaram falar. Aí quando eu falei que tinha uma outra pessoa mais importante, né, porque veio de São Paulo na consultoria, aí foi aqueles, caramba, não, [a líder] tem razão, tem razão. E pra ter noção, não era algo só técnico, era algo jurídico também, sabe? Que, pô, Vamos dar atenção a isso e tal, não sei o quê... Aí ele disse: 'ó, você tá vendo? Vocês é que vão, com o perdão da palavra, se lascar se não fizer isso aqui que ela tá dizendo'. Aí ele diz, é, realmente, aí pronto. Foi a única, assim, que eu senti que eu precisei de alguém maior do que eu pra poder ser ouvida. Foi dos casos, mas esse pra mim foi o mais impactante, porque assim, foi o momento que eu consegui falar, agora eu falei tudo que eu precisava nesse momento. Pra mim foi bacana, pra eles acho que não foi muito.

**12:42**  
Speaker 1  
Na verdade, é pouco frustrante, porque você já bate na tecla em vários momentos, e por você sempre ser comparada a pessoas que têm mais anos de experiência do que você, e eu sinto que não é só isso, às vezes também por você ser mulher, às vezes não, mas... É pouco frustrante, porque pelo menos eu sou uma pessoa que se eu puder eu dou 200% meu dentro da empresa, do trabalho, do que eu preciso propor, nem tanto por empresa, mas porque eu quero ser profissional boa, quero ser reconhecida pela minha capacidade, pelo meu conhecimento. Então se eu tô falando ali não tô falando à toa e eu sou uma pessoa que eu aprendi que dados são importantes desde muito cedo, então tudo que eu falo eu tenho respaldo de o porquê e justificar realmente dar argumentos válidos ali.E aí quando isso aconteceu aí realmente mudou pouco a perspectiva de como me viam também dentro da empresa. Eu senti que depois disso veio pouco mais de respeito. É pouco frustrante porque preciso alguém de fora falar para isso acontecer mas ao mesmo tempo eu acho que foi aprendizado porque é uma área que não adianta a pessoa dizer que não mas é uma área que é predominantemente do gênero masculino, a gente tem muitos homens, geralmente hoje empresa também. Hoje até que tem bastante movimento para engajar, para colocar o pessoal, as meninas dentro de empresa, tem empresa somente de mulheres, mas ainda é movimento pequeno se a gente comparar com o todo. Hoje eu acho que foi Depois disso eu fiquei feliz porque pelo menos agora eu tenho uma certa autonomia, uma certa validade na hora de tomar uma certa decisão ali dentro da empresa junto. Mas antes era pouco frustrante, não vou mentir.

**15:01**  
Speaker 1  
Pronto, hoje dentro da empresa que eu trabalho, a gente não tem nenhuma política de engajamento desse tipo, sabe? Mas eu acredito que futuramente talvez tenha. A gente, pelo menos eu vejo o pessoal lá trabalhando muito, essa questão de ter ambiente bom para se trabalhar, hoje aqui na cidade que eu moro, que é [nome da cidade ocultado], não sei se a senhora conhece, é uma das melhores empresas que a gente tem de fato para trabalhar aqui na região. Hoje eles já mudaram pouco mais a mentalidade desde aquela época, né? Então vejo que é pessoal que tá ficando agora mais com a mente aberta, tá vendo que não tem muito a ver com gênero, mas sim com o pessoal capacitado para realmente estar trazendo algum resultado que a empresa espera, né? E como a gente tem... Meu Deus, esqueci o nome do certificado. O GPTW, não sei se a senhora conhece, pronto, que é dos melhores lugares para trabalhar, existem algumas metas para a gente sempre avançar no ranking para de fato ser considerada uma das melhores empresas para trabalhar e eu acredito que talvez tenha alguns desses movimentos dentro lá da empresa para isso, hoje não tem. Mas em todos os processos seletivos isso não é critério de exclusão. Então sempre é aberto, mas como geralmente é uma empresa presencial, eu vejo pouquíssimas mulheres se candidatando. Tem bastante assim ainda para parte de suporte, marketing, administrativo, mais desenvolvimento. Sendo bem sincera, eu gostaria muito que alguma mulher participasse do processo seletivo da minha equipe. Seria uma honra ter mais uma mulher comigo, mas nunca vem. Nunca vem, é bem difícil.

**17:04**  
Speaker 1  
Não, acho que não. Nesse sentido, não. Eu nunca precisei, porque foi como eu disse a vocês, desde que eu assumi, eu sempre trabalhei muito de gestão de pessoas, então a equipe sempre teve muito comigo, mas como responsável, eu nunca coloquei eles nessa posição, porque eu acho que uma vez que eu sou a líder deles, eu é que tenho que ir lá e passar as informações ou fazer essa ponte. Eles não têm hoje essa responsabilidade. Até porque eles teriam que ter uma certa maturidade na parte linguística para realmente passar ou convencer alguém nesse sentido, né? E hoje eu acredito que eu não tenho Eu não tenho como cobrar deles isso, mas eu já tive que levar alguns deles [homens liderados] para, por exemplo, explicar algo mais tecnicamente, pois, por exemplo, vamos fazer uma parceria e tal. Levar alguém mais técnico, porque eu quero que ele valide alguma determinada informação. Isso já aconteceu, mas para tomada decisão, não. Geralmente só eu e eu mesma.

**18:09**  
Speaker 1  
Exato.

**18:26**  
Speaker 1  
Já, já sim. Mas nesse momento, pelo menos eu acho assim, a pessoa tem que ter maturidade de ouvir. E eu sou uma pessoa muito direta. Eu sou uma pessoa que eu não abro a boca para falar se não me dão a vez da fala, certo? Porque eu já aprendi que isso dá muita dor de cabeça. Mas se me dão a vez da fala, eu sou uma pessoa que fala exatamente o que pensa. Então, nesse momento, eu vou dizer se eu concordo, se eu não concordo e apresentar os fatos. Eles sabem que eu sou assim desde essa reunião, inclusive, que eu citei para você. Mas assim, nesse momento é aquele negócio, vai que a outra pessoa que está falando sobre alguma coisa tem algo a agregar na fala dela, né, que eu não tinha a visão que ela tem.Então eu sempre deixo a pessoa falar. E depois disso é discorrer sobre, conversar e ver se realmente ela está agregando alguma coisa ou não. Eu penso muito mais assim hoje em dia, sabe?

**19:36**  
Speaker 1  
Pronto. Hoje, uma coisa que eu domino bastante é a questão de metodologias ágeis, processos e organização. E aí a pessoa [homem] veio me falar sobre isso, né, sobre como organizar, sobre como fazer backlog, sobre como priorizar e tal e tal. Eu escutei, eu disse: 'bacana e tal, mas eu já faço assim, assim, porque acontece isso e isso. Eu tenho que ter esses ajustes aqui por isso e isso'. E aí naquele momento a pessoa joga a bola para o outro lado. Você acha que eu deveria fazer de outra forma? Porque da forma que você está me explicando, Eu não teria esse cenário específico que eu tenho para a empresa. E aí como é que a gente cobre isso? E aí a pessoa fala, é não, não tá certo, você tem razão e tal. E aí vai discutindo, sabe? Mas sempre na paz, na harmonia, tentando respeitar o outro também, porque às vezes naquele momento ele não sabe que ele talvez esteja invadindo a minha área de conhecimento também, né? Por assim vai.

**20:59**  
Speaker 1  
Uma pergunta... Deixa eu ver como é que elas poderiam apoiar. Eu acho que um exemplo claro é dar pouco mais de voz e dar o poder de ela provar aquilo que ela está falando. Por exemplo, como o caso que eu citei, eu tive que esperar alguém [um consultor homem] de fora vir para conseguir respaldo dele [da gestão] e partir daí ser enxergada como uma pessoa que realmente tem autonomia, tem cacife para conseguir fazer aquilo que ela está propondo, está falando. E, por exemplo, talvez se eles tivessem me ouvido mais, me dado pouquinho mais de voz naquele momento, eu tivesse provado sem ter uma pessoa de fora intervindo por aquilo. Então, talvez se eles apoiassem mais no sentido de realmente acreditar ou dar liberdade não só para as mulheres, tem alguns homens também que se enquadram nesse caso, pelo menos na minha realidade. De dar perspectiva de voz para a pessoa que está ali na ponta, que realmente está no dia a dia naquela rotina, acreditar talvez fosse uma forma de ajudar. Na minha realidade, eu acho que isso seria o principal ponto. Mas eu sei também que existem algumas colegas que tem aquela questão de talvez perspectiva de crescimento dentro da empresa, não só questão por gênero em si, mas na minha realidade acho que é isso, talvez se pudesse ter pouco mais de voz, porque é sempre incrível, se fosse homem teria mais facilidade [de promoções] do que uma mulher, é óbvio isso.

**22:54**  
Speaker 1  
Como elas influenciam? Nossa, eu pensei em um negócio aqui, mas acho que não é legal. Assim, deixa eu ver se eu tenho alguma forma de explicar isso. Bom, eu não sei a realidade de outras pessoas nesse quesito, mas na minha eu percebo que não há tantas brincadeiras, então consegue-se ser mais assertivo e mais objetivo às vezes até no que precisa ser feito. Quando eu vejo que só homens se reúnem tem às vezes muitas brincadeiras, muitas coisas inapropriadas naquele momento sendo faladas que às vezes tomam determinado ponto, então acho que nossa presença lá é essencial para as coisas fluírem mais rápido, objetivas e conseguirem ser assertivo no que precisa, sabe? Eu acho também que a gente tem poder de visão, o homem ele pensa muito no macro, a mulher é mais detalhista, então às vezes o homem está pensando em alguma coisa de uma visão macro, mas não preste atenção que determinado detalhe pode ser motivo de impacto grande naquela ideia que ele tá pensando e eu vejo que às vezes esse detalhamento é umas observações que às vezes as mulheres geralmente é quem percebe primeiro ajuda bastante, sabe? Em alguns pontos, não são todas as reuniões, mas principalmente quando você tá falando de planejamento, você tá falando de algo que requer realmente essa visão, eu acho que a mulher ajuda muito nesse posicionamento também.

**24:50**  
Speaker 1  
Já, já sim [presenciou preconceito de gênero]. Mas esse eu prefiro não falar. Mas eu já sim. E foi muito impactante, por isso que eu prefiro não falar.

**25:14**  
Speaker 1  
Desculpa, você pode repedir, por favor, Camila, cortou um pouquinho.

**25:31**  
Speaker 1  
Bom, deixa eu ver. Assim, em algum ponto, não. Eu acho que, na verdade, assim, eu tenho é que te agradecer. Eu acho que essa é uma pesquisa muito válida. Eu acho que as mulheres precisam ser ouvidas. Tipo, eu tô passando aqui a minha realidade, mas pode ser que outra pessoa tenha outra realidade. São pontos que a gente tem que trazer para poder as meninas saberem o que elas podem estar enfrentando quando terminar uma faculdade, quando tentar enfrentar aí o mercado de trabalho, né? E a gente ter o respaldo de saber que há uma realidade. E talvez aquela questão, se preparar para isso e pensar como é que a gente pode melhorar essa questão social hoje em dia nosso país, nosso dia a dia, na nossa realidade. Então, na verdade, eu tenho a agradecer, obrigado pelo convite, gostei bastante. E eu espero que dê muito certo a sua pesquisa, que você consiga publicar os resultados. Quando conseguir, me mande. Quero ver o artigo, viu? Perfeito. Obrigada. (Participant 05, Pos. 1-19)