

Pesquisador: Olá. Nesta pesquisa, nós estamos tentando entender o Turnover Rotatividade de engenheiros de software, ou seja, por quais motivos os profissionais deixam seus postos de trabalho.

Pesquisador: Assim, nós estamos entrevistando vários profissionais para melhor entender esse aspecto. Obrigado por aceitar participar deste estudo. O nosso objetivo é ter uma boa conversa com você.

Pesquisador: Nas suas experiências anteriores, você recebeu algum treinamento quando ingressou na empresa? Se sim, quais foram os tipos de treinamentos recebidos e de que forma eles foram aplicados? Você acredita que esse aspecto contribui para a rotatividade de um desenvolvedor de software? Por quê?

Pesquisador: Cara assim. Eu já trabalhei em algumas empresas, tá? E a única que tive algum tipo de treinamento é na empresa atual que trabalho. Quando eu entrei aqui, eu tive... É um processo de onboard né? Só que o onboard deles, é um processo bem elaborado. Porque assim: nas outras empresas que eu trabalhei, na última que trabalhei na verdade. Teve um processo de onboard, mas foi algo muito superficial, sabe? Era mais treinamento para você, é entender o dia a dia da empresa. Não tem nada muito formal. Porém nessa empresa que estou trabalhando a gente tem um processo de onboard muito longo, para você ter uma idéia, o processo de onboard, ele dura seis meses. Eu entrei nessa empresa em janeiro e eu ainda estou nesse processo de onboard, para você ter uma idéia. Então a gente tem diversos treinamentos relacionados à questões de ética, a questões técnicas, a questões de cultura e enfim. Essa foi a única vez que realmente tive treinamentos profundos. E se isso contribui para a rotatividade? Cara, eu acho que sim, no caso contribui para diminuir a rotatividade. Porque eu acho que esse tipo de iniciativa dá um senso de pertencimento um pouco maior, sabe? Eu acho que, quando você entra em uma organização, e essa organização desprende tempo, desprende recursos para te treinar formalmente no que é que seja, eu acho isso pode criar um sentimento de pertencimento, de valorização, sentimento de crescimento também né? Porque você meio que é um play doc. Você imagina: estou nessa empresa e já estou recebendo alguma coisa que... Quer queira ou não, essa pessoa sai dali, ela vai levar aquela coisa com ela, aquele aprendizado com ela, sabe? Então o fato da empresa disponibilizar esse tipo de treinamento, eu acho que pode contribuir sim. Claro que depende de pessoa para pessoa, mas para mim, contribui sim. Porque isso reflete na cultura da empresa, no ambiente de trabalho, porque eu Douglas, gosto de está inserido, sabe? Então se a empresa me proporcionar isso, eu vou pensar pelo menos duas vezes antes de sair dela.

Pesquisador: Você acredita que a obsolescência é um fator que contribui para a rotatividade de um desenvolvedor de software? Por quê?

P07: Eu acredito que sim, inclusive nos dois sentidos, tá? Eu já trabalhei com pessoas que estavam em um cenário desse de obsolescência, de pessoas que estavam fazendo a mesma coisa por muito tempo e elas gostavam disso, sabe? E elas estavam onde estavam, e não saiam justamente por conta disso. Mas eu acho que esse tipo de profissional, hoje é a minoria, tá? Eu acho que, pelo menos no meu ciclo profissional, no meu ciclo social. Eu acho que a obsolescência é um fator sim de rotatividade, no caso de você sair e procurar um outro espaço. Justamente porque é um dos fatores que eu considero legais de um lugar

para se trabalhar, que é justamente o desafio e crescimento. Se você ficou obsoleto ali em um lugar, seja em tecnologia, seja em uma posição, seja de forma salarial, enfim. Tem vários tipos de obsolescência que a gente pode recortar, né? Mas independente do tipo de obsolescência, você ficar parado por muito tempo no mesmo lugar, hoje em dia acho que a maioria das pessoas, veriam isso com maus olhos, sabe? Veriam isso como uma bandeira, um alerta que ascendeu ali, tipo: poxa talvez esteja na hora de eu procurar outro lugar, sabe? Então acho que sim, contribui.

Pesquisador: Na sua opinião, você acredita que incentivos oferecidos pela organização contribuem para a permanência do profissional? Por quê?

Pesquisador: Só para complementar. Os incentivos, por exemplo, são: vale alimentação, auxílio creche, folga.

P07: Cara, com certeza. No último lugar em que eu trabalhei, estava trabalhando menos como desenvolvedor e mais como gestor. Eu era gerente de projeto lá, e eu trabalhava muito com tomada de decisão, e essa questão de turnover foi muito pesado para mim nessa época, porque eu estava perdendo muitas pessoas da minha equipe, outras pessoas também estavam perdendo pessoas da equipe, a empresa estava perdendo muitas pessoas, principalmente nesse cenário pós pandemia, né? Então assim: um dos pontos que a gente discutia nas reuniões de diretoria lá, era justamente essa questão de benefícios, né? Porque, benefícios eu creio que sim, contribui para a pessoa ficar, e não só os benefícios básicos, né? Se você for CLT, você já tem diversos benefícios que todo mundo vai te dar, sabe? Todo mundo vai disponibilizar esses benefícios. Porém, eu acho que se a empresa oferecer benefícios melhores, por exemplo: participação nos lucros. Por exemplo, a empresa que eu trabalho tem diversos benefícios interessantes que me faria também pensar duas vezes antes de sair dela. Então assim, eu acho que sim. Se você oferecer benefícios e incentivos além do básico, eu acho que sim, é algo que faz as pessoas pensarem, ou pelo menos como eu falei, pensarem duas ou três vezes antes de sair.

Pesquisador: Você tinha um bom relacionamento e comunicação com outros colaboradores da sua empresa? Você acredita que um bom relacionamento com outros colaboradores contribuem para a permanência do profissional? Por quê?

P07: Cara, com certeza. Eu sempre tive bons relacionamentos. Acho que pouquíssimas vezes me estranhei com alguém assim, mas sempre mantendo no sentido profissional, sempre nunca extravasando nesse ponto, mas eu acho que é fundamental. Se você está em um lugar onde as pessoas demonstram ter um bom relacionamento uns com os outros, contribuem. Eu acho assim: o ambiente de colaboração é muito importante. Eu trabalhei em um lugar, que o ambiente de colaboração era desincentivado basicamente, e era incentivado um ambiente de competição, e eu fiquei nesse lugar por sete meses, eu não aguentei. Porque justamente era um ambiente que eu considerava tóxico, acho que pra mim não funcionava bem, e o principal fator era esse, essa relação entre os colaboradores, entre os empregados, não era uma relação de colaboração, era uma relação de competição. E, então cara. Eu acho que sim, eu acho que o relacionamento entre os empregados é fundamental. Porque se você está em um lugar onde você não tem um bom relacionamento com as pessoas, você nem quer está lá, né? Talvez seja por obrigação, necessidade, mas assim que surgir uma oportunidade, com certeza eu vejo pessoas saindo por conta disso.

Pesquisador: Na sua opinião, a falta de comprometimento organizacional pode levar o profissional a deixar a organização? Por quê?

T07: Sim. Com certeza. Como eu falei, eu participei disso na pele. Onde eu trabalhei era muito fraco a questão de plano de carreira, então as pessoas para onde elas estavam indo, elas não sabiam como fazer para crescer, não sabiam quando iam crescer, para onde iam crescer, inclusive essa foi umas das razões que eu saí de lá. Então a falta de comprometimento organizacional em relação ao funcionário é fundamental para ele permanecer ou não, porque é muito desmotivador a pessoa está em um lugar e não sabe para onde vai, sabe? Não tem perspectiva, e não vê a organização à empresa se comprometendo, enfim. Se comprometendo realmente para mudar esse cenário. Então acho que sim, essa falta de comprometimento faz muita gente sair de onde elas estão.

Pesquisador: Na sua opinião, a exaustão (carga de trabalho excessiva) é um fator que tem grande influência na rotatividade de desenvolvedores de software? Se sim, poderia falar um pouco quais motivos causam exaustão?

T07: Cara, vou ser sincero. Pelo cenário que eu vejo, pelas pessoas que eu trabalhei, pelo mercado assim, eu acho que essa não é uma grande razão para as pessoas saírem de onde eles estão. Primeiro que muitas vezes a pessoa nem percebe que está com a carga excessiva de trabalho, segundo que muitas vezes isso é cultural. A gente trabalha em uma área que é muito cultural, e aquela velha história né? Dar o sangue, dar o gás, vestir a camisa. Então é muito cultura da nossa área você dar esse gás a mais, você trabalhar excessivamente, você aceitar cargas excessivas de trabalho e não reclamar, sabe? Além de ser uma questão que a pessoa nem percebe, às vezes realmente ela não liga, porque está ali, faz parte do ambiente. Então eu não acho que isso seja uma grande influência das pessoas saírem. Pode ser que seja, eu acho que pra minoria... Para mim é, eu sairia de um lugar de tivesse com carga excessiva de trabalho, mas eu acho que não é a regra, sabe? Eu acho que no ambiente de trabalho que a gente tem na área de tecnologia, eu acho que a maioria das pessoas abraçam essa ideia e só vão. E o principal motivo dessa exaustão: primeiro é até às vezes a falta de maturidade ou de experiência de você chegar para seu gestor direto e falar, olha: eu tô com a carga excessiva, essa quantidade de story points não cabem para mim nessa sprint, sabe? Eu tenho até um exemplo de onde estou trabalhando agora, um rapaz que entrou no meu time, tem pouco tempo e ele começou a receber uma carga de trabalho muito excessiva da nossa PO, só que ele estava falando: não gente, de boa, eu aguento é o suficiente, só que depois ele começou a ter uns burnout da vida, assim. E a gente teve que falar com ele: vem cá cara, realmente está bom para você, como você está falando, ou não está? E ele falou: cara não está. Aí foi que a gente tentou de fato levar isso para a nossa gerente de projetos, nossa PO, e fazer as coisas mudarem, sabe? Então assim, essa é uma causa desse excesso de trabalho, a pessoa não ter ou intimidade, maturidade, ou às vezes realmente ter medo de represália, sabe? Tipo: se eu pegar pouco trabalho eu vou ser punido de alguma forma. Dependendo de onde essa pessoa veio, do trabalho anterior, pode ter sido comum, sabe? Então essa é a principal razão e a outra realmente é o que te falei, é cultural da nossa área a gente aceitar carga excessiva de trabalho e conseqüentemente a exaustão.

Pesquisador: No seu ponto de vista, a alta demanda, na indústria, por desenvolvedores de software, contribui para a rotatividade? Por quê?

P07: Com certeza. Isso aí, não há dúvida. Basta você ter um LinkedIn que você é bombardeado. Acho que todos nós sofremos isso. Então assim: você entra no LinkedIn e está lá várias ofertas, algumas boas, algumas ruins. Cabe ao profissional filtrar. Então assim: essa questão da alta demanda traz uma coisa que é a diferença de salários né? Eu acho que isso é um fator importante nesse ponto. Porque quando você tem muitas opções é fácil você achar uma opção que te pague melhor e com isso se você não ponderar outros fatores, você simplesmente vai pelo salário, sabe? Então eu acho que quanto mais oferta tem, mais chances tem de alguém realmente sair. Às vezes não só salário, ambiente, enfim. Você tem oportunidades surgindo, eventualmente eu acho que, algumas dessas oportunidades vão fazer sentido para a pessoa e ela vai sair sim.

Pesquisador: Você tinha autonomia para desenvolver seu trabalho e tomar decisões? Se sim, quais autonomias você tinha? Você acredita que a autonomia tem impacto na rotatividade de desenvolvedores? Por quê?

P07: Cara, essa pergunta, a resposta é parecida com a outra que eu dei, que eu acho, que é sim ou não. Depende da pessoa, sabe? Eu trabalhei com umas pessoas que não gostam de autonomia, elas gostam de receber tudo pronto só para executarem e ir para casa depois, sabe? Então assim: para esse tipo de pessoa a autonomia, ela não quer. Então ela sairia, mas como na outra resposta eu acho que esse é um número menor de profissionais, acho que a maioria dos profissionais de TI hoje em dia, prezam muito pela autonomia. Os lugares que eu trabalhei a maioria eu tive autonomia sim, acho que todos eles eu tive um certo nível de autonomia, desde escolher tecnologia que eu trabalho, de escolher pontuar minhas tarefas de acordo com o esforço que eu acredito que é... Que era relevante. Autonomia para dizer não, também né? Ainda bem que todos os lugares que eu trabalhei tive essa oportunidade de chegar e falar: olha, isso aqui não dá para fazer, isso aqui não vai sair e um tipo de autonomia que eu acho que é cada vez mais importante, é autonomia de gerenciamento de horário né. É você ter como gerenciar seu próprio horário, claro, dentro do bom senso, né? Dentro de um acordo pré estabelecido com o time. Porém você ter essa opção de ter autonomia de ter decidir de quando você começa e termina de trabalhar, respeitando uma carga horária e tudo isso, eu acho isso fundamental também. E eu tive a sorte de trabalhar em lugares que também permitiam esse nível de autonomia. Só um parêntese. Onde eu trabalho agora, eu tenho autonomia para escolher o projeto que eu quero. Então assim: eu tenho autonomia, inclusive de chegar e falar: olha eu não quero mais está nesse projeto. E aí, eu sou realocado, vou para outro lugar, enfim. É bem importante.

Pesquisador: Na sua opinião, o salário é o fator principal para a permanência do desenvolvedor de software na organização? Por quê?

P07: É, essa é uma pergunta de sim e não, também. Eu acho que tudo depende da maturidade do profissional. Como eu falei, durante a pandemia, ano passado todo eu trabalhei com gestão e eu perdi muita gente, por conta disso: salário. As pessoas foram trabalhar em lugares horríveis, tóxicos, mas foram pelo salário, sabe? Por que? Porque a outra empresa chegava e oferecia duas, ou três vezes mais. Aí realmente não tem como você julgar a pessoa. Então assim: eu acho que depender do nível da pessoa, da maturidade profissional, por exemplo, você pegar uma pessoa recém formada, uma pessoa com pouco tempo no mercado, às vezes que tem pessoas com condições piores e quer

melhorar as condições de vida, o salário sim, vai ser fundamental. Eu mesmo já usei o salário como uma alavanca de base salarial. Eu tinha um salário que eu não estava satisfeito, e aí, veio uma oportunidade para trabalhar em um lugar, que eu sabia que não ia ser legal, só que estava me oferecendo pagar muito mais. Eu falei, bom. Eu vou para esse lugar, aumento minha base salarial e depois eu saio, sabe? Então eu acho que são movimentos que as pessoas podem fazer, mas tudo depende da maturidade. Eu acho que um profissional um pouco mais maduro, mais de visão de mercado, eu acho que o salário não é o principal fator permanência ou não. Eu acho que ele é um fator, claro, importante e que pesa, mas eu vejo várias coisas antes de ver o salário. Vejo ambiente, eu vejo benefícios que a gente já discutiu mais cedo, eu vejo autonomia que também a gente já discutiu, eu vejo perspectiva de crescimento, eu tento olhar um pouco mais em uma visão de médio ou longo prazo, e aí se tudo isso tiver com salário legal, eu vou, sabe? Agora se tiver um lugar que me ofereça mais, mas não me ofereça outras coisas, eu não vou. Eu mesmo quando toquei de trabalho agora, recentemente em janeiro, eu passei em dois processos seletivos, um me ofereceu muito mais do que estou ganhando agora, só que era um ambiente que eu não enxergava muitas dessas coisas que eu te falei. Então eu preferi ir para um lugar que me pagava um pouco menos, só que eu sabia que a médio e longo prazo eu iria acabar ganhando mais, e estando em um ambiente melhor, sabe? Então eu acho que depende do seu nível de maturidade. Eu acho que, é claro da sua necessidade, se você estiver precisando de grana, e tudo isso, o fator salário vai pesar mais.

Pesquisador: Considerando tudo que você disse até então, poderia falar um pouco de quais fatores mencionados, e não mencionados acima, que podem levar o desenvolvedor de software a deixar a organização. Você é livre para comentar qualquer coisa.

T07: Cara, uma coisa que a gente não falou aqui, que é interessante, que eu passei por isso. Eu perdi pessoas no meu time por causa disso, é a questão do reconhecimento. Isso tem um pouco haver com aquela sua pergunta do comprometimento organizacional, né? A empresa, ela demora às vezes para reconhecer as pessoas. Esse reconhecimento seja realmente salarial, seja um reconhecimento de: pô cara você mandou bem, enfim, qualquer coisa, sabe? Essa pessoa não era reconhecida, ela estava satisfeita com o salário, estava satisfeita com o ambiente, mas o fato do reconhecimento não chegar, desmotivava a pessoa a ponto de ela querer ir para outro lugar, sabe? Então eu acho que isso é um fator importante que a gente não falou diretamente, pode ou não fazer com que a pessoa permaneça no cargo, na empresa que ela está. Mas eu acho que de todos os pontos que comentamos, acho que o mais importante, que eu consiga enxergar assim, é essa questão do comprometimento da empresa, sabe? Porque se você está em um lugar que a empresa se compromete com você, te faz crescer, te mostra uma visão de futuro, investe em você com treinamento com tudo. Estou trazendo isso para um recorte pessoal, tá? Se eu enxergo isso na empresa, com certeza eu só saio de lá se for para uma oportunidade bem melhor. Então se a empresa não me oferecer isso, ou deixar de me oferecer isso em algum momento, essa questão do comprometimento, essa perspectiva de futuro, né? De visão de futuro de crescimento, para mim e para muita gente também, pelo menos no meu círculo profissional é decisivo para a pessoa ficar ou não no lugar.

Pesquisador: Douglas, quero agradecer muito a sua participação.

