

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?

P08: Essa resposta aí Paulo, depende muito da sabe? É, empresa realmente que ela faz o treinamento, assim que a pessoa ingressa né? É, e tem outras que não fazem né? Empresas geralmente que necessitam de uma mão de obra específica, de fato ela faz um treinamento né? Aí, o recém contratado tem um tempo para se adaptar né? Se adaptar com equipe, com tecnologia, tudo certinho né? Então, comigo por exemplo, já teve empregos que não precisei de treinamento, porque eu já dominava a tecnologia utilizada, então era mais a questão de entender o processo do negócio, software, coisa nesse sentido, mas assim, na maioria das vezes rola um treinamento, às vezes nem é um treinamento, às vezes um material para a pessoa estudar, coisa nesse sentido. É, de acordo com a empresa. O treinamento, geralmente ele é, como eu estou falando, ele é: ou uma pessoa auxiliando, pessoa que já está com conhecimento da tecnologia utilizado no aspecto do negócio, ela acaba trabalhando junto com o recém contratado, já aconteceu comigo, é... para poder, como é que se diz? Passar as informações, né? E em outras situações, por exemplo, é fornecido algum tipo de curso, alguma coisa nesse sentido. Na última experiência que eu tive, foi um curso, né? Eu fiz uma seleção para um tipo de linguagem é chegou na hora surgiu uma vaga, a outra equipe de outra tecnologia estava precisando de um profissional, e aí, eles me disponibilizaram um curso para que eu pudesse, meio que transcrever o conhecimento de uma linguagem para outra, para poder auxiliar a equipe que estava mais necessitada. É, qual é a próxima pergunta? Se esse aspecto contribui para a rotatividade de desenvolvedores de software? É... eu acredito que... como eu vou dizer? Eu acredito que não, né, assim: eu acredito que o profissional, ele recebendo esse treinamento, ele está muito mais propício a ficar na empresa do que sair. Até porque com esses treinamentos ele começa a dominar as regras de negócio e as tecnologias de maneira mais precisa, para não precisar se sentir desconfortável a ponto de sair da empresa. Acho que é isso.

Pesquisador: Perfeito, Anderson. Vou passar para a segunda pergunta.

P08: Beleza

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

A obsolescência é aquele profissional que está obsoleto com uma determinada linguagem de programação, ele não quer se adequar, não quer se atualizar.

P08: Se a obsolescência contribui para a rotatividade?

Pesquisador: Isso...

P08: É, eu acho que sim. O profissional que não quer se atualizar, acaba abrindo mão de determinadas vagas, enfim, saindo da empresa. Se todo o processo de mudança, de novas tecnologias para serem implantadas na empresa, é um processo que é bem crítico né? Porque força a equipe de desenvolvimento sair da zona de conforto, né? Então, a pessoa se vê novamente em um ponto falho, em uma tecnologia que não conhece, uma linguagem que não conhece, e aí, acaba se sentindo mal com isso, né? E como a área está muito aquecida, sempre surge vaga, para... assim, de outra tecnologia, então, por exemplo: recentemente aconteceu isso no trabalho, a gente tinha um profissional, a gente implantou uma nova tecnologia lá, e aí, assim: no processo de implantação, né? Um dos funcionários saiu, né? E um bom funcionário, acabou saindo, não porque ele tinha dificuldade no que era trabalhado, mas porque ele tinha uma certa restrição em aprender uma nova tecnologia, e aí, acabou abrindo mão da vaga de emprego, e indo para uma vaga onde ele se adequava mais, né? Mas, isso é um ponto complicado, porque as empresas, pelo menos as empresas de responsabilidade, são de se atualizar, né? E aí, se toda vez que ele tiver uma atualização de tecnologia, nesse sentido, ele vai ficar pulando de galho em galho, né? São profissionais que pulando de galho em galho, que às vezes não são bem vistos, até depender da empresa, não é bem visto, quando é visto o histórico profissional, né? E fala ah: ficou seis meses em uma empresa, um ano em outra empresa, seis meses em outra empresa, opa, tem alguma coisa acontecendo aqui. Mas de fato, essa obsolescência, de fato contribui para essa rotatividade.

Pesquisador: Pronto. Perfeito Anderson. Vamos lá!

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

P08: Sim. Sim. Você pode colar a pergunta? Esses incentivos podem ser de várias formas, né? Eles podem ser, é... com palavras né? Até com palavras, no sentido de: poxa foi muito bem, você está indo bem pra caramba, tipo: fulano de tal aí... né? Tive uma pessoa com exemplo. Com certeza, isso posso te dizer, com certeza, contribui na permanência do profissional. O profissional acaba se sentindo valorizado, né? Não só, é... a parte financeira que contribui, mas a parte pessoal também, de parabéns, de uma vale alimentação, de às vezes uma participação de lucros ou às vezes fechou um projeto novo, e esse cara fez um bom trabalho, um incentivo financeiro, né? Ou um reconhecimento perante a equipe, né? A própria empresa, isso tudo com certeza contribui para a permanência do profissional. E eu digo isso com base em experiência vivida, porque, é... teve empresas por exemplo que, que eu já vi pessoas saírem porque não eram reconhecidas e ir para empresas que, assim: achavam que precisavam ser mais reconhecidas do que eram de fato, e outra, por exemplo: eu tive proposta de emprego recentemente, e não sair porque estou tendo reconhecimento nesta empresa, mesmo ganhando mais em outra empresa, por exemplo, recebi proposta recentemente, semana passada, por exemplo, para ganhar mais em outra empresa, é... mas eu trabalharia com uma tecnologia diferente e não me atualizaria, né? E decidir falar não por conta disso, e na empresa que estou me atualizo diariamente e sou reconhecido,

perante a equipe, então, isso aí, foram os fatores que me fizeram continuar na empresa que estou.

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?

P08: Com certeza. Em relação a mim. Essa pergunta é bem direcionada a meu tipo de relacionamento, né? Meu tipo de relacionamento é muito bom, com todos os colaboradores, na realidade, né? É, mas assim: eu tenho um bom relacionamento em todo âmbitos da minha vida, não é só no trabalho, então no trabalho para mim, acaba que não é uma dificuldade. É, e com certeza um bom relacionamento com esses colaboradores contribui né? Para essa permanência, não tenho nem dúvida. Porque o ambiente fica mais leve, mais tranquilo para trabalhar, para tirar dúvidas, para aprender. Tudo com um bom relacionamento fica mais tranquilo, sabe? E, isso aí, acaba impactando diretamente na permanência do funcionário, né? Esse gerar bem estar, né? Essa geração de bem estar.

Pesquisador: Perfeito, Anderson. Vamos lá!

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

Essa falta de comprometimento, só para complementar, é aquele comprometimento com a empresa, é o funcionário que veste a camisa da empresa, assim, um exemplo mais claro. Você acha que quando não tem esse comprometimento, isso facilita com que o profissional deixe a empresa?

P08: Sim, sim... Era o que estava falando agora a pouco, né? O pessoal que não veste a camisa, qualquer dificuldade ele sai, ele acaba ficando de galho em galho, né? O profissional fica de galho em galho. Fica seis meses em um lugar, seis meses em outro. Assim, isso é interessante no processo de entrevistas que eu observei, isso, né? Seis meses em uma empresa, seis meses em outras empresa, sete meses em outra, dos dois um, ou esse cara não tem um bom relacionamento interpessoal, para estar pulando de galho em galho, ou realmente ele não veste a camisa da empresa, ou no caso, é aquele profissional do leilão, quem paga mais, ele vai. Então o profissional já indica isso, já é um indicativo de que é um profissional que não veste a camisa da empresa, é um profissional que ele está ali, para satisfazer as necessidades dele, né, enfim, não veste a camisa da empresa, mas na primeira oportunidade ela vai sair, você não pode contar de fato com ele, né? Então, essa falta de comprometimento, com certeza leva o profissional a sair da organização.

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?

P08: É, isso vai variar muito de pessoa para pessoa, né? Assim, essa exaustão aí, que você colocou, é tipo: de fato é a carga de trabalho excessiva né? Mas não só isso, né? Por exemplo: geralmente o desenvolvedor, ele gosta de trabalhar desenvolvendo, né? Então é, quando você expõe esse perfil de desenvolvedor que gosta de trabalhar desenvolvendo a

fazer outras coisas que não geram, por exemplo, satisfação a ele, né? A exaustão está muito ligada à satisfação, então se ele gosta de desenvolver e ele está desenvolvendo, isso pode gerar de fato uma exaustão pela demanda de trabalho, né? Mas se algo traz prazer para ele, é... essa exaustão demora muito para chegar, sabe? Agora, se é algo que ele não gosta, por exemplo: se você coloca um desenvolvedor para estar fazendo reunião todos os dias, né? Ah, tem que fazer reunião todos os dias, ah tenho que fazer documentação todos os dias, ah tem, como é que se diz: tenho que tirar dúvidas de fulano todos os dias, reuniões, questões burocráticas todos os dias, isso pode gerar um certa exaustão, sim, sabe? Questões burocráticas, é, essa parte dos motivos né? Pode causar exaustão. De fato pode ser uma causa excessiva de trabalho, é, mas eu acho que não é a principal, né? Mas se meio que tirar o desenvolvedor da função dele para ele colaborar em outras funções né? Enfim, como estou falando, essa questão de reunião, de burocracia, essa questão de documentação, essa questão de sentar com cliente para conversar requisitos, coisas desse sentido que foge um pouco da linha do desenvolvedor né? Os desenvolvedores que eu conheço já tem um perfil mais voltado, assim: para desenvolvimento, isso também gera exaustão e esse gera exaustão, gera insatisfação, e, se gera insatisfação, complementando a pergunta anterior né? Essa questão do, gera falta de comprometimento e pede para sair, não está gostando do que faz. Agora, se você identifica o perfil do profissional, e dedica ele um tempo para ele se dedicar de fato aquilo ali, ele rende muito mais e a exaustão demora a chegar, porque ele está fazendo o que ele gosta, então, aí, ele fica mais tempo. Então, essa questão da exaustão né? A carga de trabalho excessiva, tirar os profissionais da área que ele conhece para estar fazendo para fazer atividades, principalmente no desenvolvimento de software, atividades burocráticas, isso gera um exaustão também e é fator determinante para que ela possa sair.

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

P08: Sim, é interessante que a gente acabou de falar isso, né? Essa questão da alta demanda, né? É, muitos profissionais não sentem mais a necessidade de se atualizar, né? Por que? Porque tem uma vaga sempre, né? Como eu falei para o menino que saiu da empresa, estávamos atualizando os processos da empresa, e realmente ele tinha restrições para se atualizar para novas tecnologias e achava que não era interessante, aí ele simplesmente falou assim: bem, não dá mais para mim aqui, vou procurar uma vaga aqui, que me caiba né? Que eu não precise me atualizar tanto, então acabou que ele saiu da empresa, isso aconteceu porque ele tinha o mercado aquecido, né? Tendo uma alta demanda na indústria, e aí, realmente ele achou a vaga, e saiu, né? E aí, ele acabou saindo. Então, acontece muito isso, essa demanda impacta em vários setores que falamos, né? Na falta do comprometimento profissional, a alta demanda ajuda muito isso, o profissional não é tão comprometido, porque ele sabe que se ele perder aquele emprego ali, ele tem outra vaga, né? Ele tem outra vaga de emprego ali chamando, né? Ele não quer se atualizar porque tem outra vaga, né? Que cabe ele, quando ele começa a ter exaustão no sentido de que não está fazendo o que gosta, como que se diz? Está fazendo uma documentação, uma reunião burocrática, um levantamento de requisitos com o cliente, alguma coisa nesse sentido que ele não tenha tanta afinidade, ele também olha para a indústria, vê que está aquecida e pede para sair também. Então hoje a maior dificuldade, uma das maiores dificuldades das empresas principalmente aqui no Nordeste, pelo menos na Bahia, né? Porque assim: é o ponto que estou vivenciando mais é justamente segurar

profissionais. Segurar profissional está muito difícil porque as empresas do Sudeste estão contratando bastante, né? Com propostas assim, que realmente, a depender da organização, ela não tem como cobrir, e aí o profissional que não tem comprometimento, o profissional que de fato está interessado no dinheiro, não veste a camisa da empresa, é uma oportunidade muito grande de vê essa indústria aquecida, e pede para sair. E isso não é o cenário de dez anos atrás, dez anos atrás não era dessa forma, né? Mas com essa questão do home office que abriu as portas de contratação para trabalhar em casa, facilitou bastante, o home office e a indústria aquecida, facilitou bastante essa questão da rotatividade.

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?

P08: Sim. A autonomia de fato, ela tem impacto na rotatividade de desenvolvedores, dependendo da autonomia, né? Por exemplo: vai depender muito da estrutura organizacional da empresa, às vezes você tem um gerente, por exemplo: e no meu caso mesmo, por exemplo: a minha gerente não é de computação, ela não entende nada de computação, quer dizer, não entende nada de desenvolvimento, né? Por exemplo: mas ela já está muito tempo na empresa, e acabou ficando nesse sentido, mas ela deixa a desejar em alguns pontos, ela acaba deixando a desejar em alguns pontos, e aí, é... mas em si, no meu caso, eu tenho autonomia, como ela vê que não entendo, e ela tem uma certa confiança no trabalho que já foi feito, ela acaba dando essa autonomia para a gente decidir, né? Para eu, e o resto da equipe decidir alguns pontos, mas tem questões, por exemplo, que depende mais dela do que da gente, né? E eu gosto que seja assim, né? Porque a responsabilidade fica mais com ela também do que comigo, né? Agora, essa questão, vai depender muito, né? Assim, como eu vou dizer? A depender da aqui, por exemplo, se eu tenho um gerente que ele não sabe, né? Não dar autonomia para quem sabe, isso gera insatisfação que gera a rotatividade, né? A depender de como isso aconteça. Agora, onde cada qual entendendo seu papel, exemplo: o gerente entende o papel do gerente, o desenvolvedor o papel do desenvolvedor, sabe? É, as coisas ficam mais ajustadas, cada qual fica em seu lugar, pode fazer com que o profissional fique mais tempo, mas quando você tem um profissional que ele não tem certo tipo de conhecimento, mas pelo poder do cargo ele impõe uma certa autonomia isso aí pode gerar frustração, e automaticamente o profissional pede para sair, por conta do mercado aquecido, e aí realmente pede para sair. Realmente acaba impactando na questão da rotatividade. Mas isso aí, acho que talvez, isso é mais ligado ao perfil de cada empresa, de cada um reconhecer o seu papel, nesse sentido.

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

P08: No meu caso, não. Como eu te falei, recebi uma proposta semana passada, onde eu iria receber muito mais, mas o fator determinante para a minha permanência na empresa, foi justamente o reconhecimento como profissional, a relação interpessoal com a equipe, tudo isso. Agora assim, claro que vai chegar um momento que o dinheiro tem força, e aí, beleza, eu te ofereci tanto, não quer vir não? Vou te oferecer tanto, não quer não? Vai chegar uma hora que ele vai pagar o dobro ou triplo do que o cara está recebendo, né? E

aí, realmente o cara vai olhar e falar: opa, gosto da empresa que estou, mas a empresa não tem condições de cobrir o que essa empresa está me oferecendo, e aí, enfim, aí o profissional pede para sair. Eu acho que o salário não é o fator principal, mas influencia muito.

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.

P08: Eu acho que abrangeu, as questões. Porque a gente trabalhou com questões como: falta de comprometimento do profissional realmente é um fator que influencia a rotatividade, é... insatisfação, que pode gerar várias questões, né? Exaustão, enfim, fazer o que não está gostando, ser colocado em uma tarefa que não é muito do perfil do profissional, essa questão da autonomia, né? Ter que ceder autonomia para uma pessoa que realmente não tem tanto conhecimento do que é o desenvolvimento de software, isso também é algo que gera insatisfação, a exaustão mental, enfim, a questão do relacionamento interpessoal a questão do salário a questão dos incentivos, eu acho que todos esses pontos, são pontos que de fato influencia dentro do processo, né? De rotatividade das empresas. Inclusive como a gente falou também, a questão do mercado está aquecido. Então, gera um certa segurança do profissional falar assim: olha, não está bom para mim aqui, vou sair e acabou a conversa. Eu acho que esses são os fatores principais, eu não acrescentaria outras coisas, não. São fatores que pode levar a outro ponto, por exemplo: a insatisfação pode levar a uma discussão, pode levar a uma falta de relacionamento, enfim, os pontos são esses mesmo, eu não acrescentaria mais nada, não.

Pesquisador: Perfeito Anderson. Então finalizamos aqui. Quero agradecer mais uma vez a sua disponibilidade. Você irá contribuir bastante para minha pesquisa.