

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?

P05: É, nenhuma das experiências que eu tive, não tive um treinamento, mas porque, muito era um estudo de pesquisa, então ele já tinha esse perfil diferenciado de uma tecnologia diferente e está em um projeto mais complexo, mas nas outras experiências não tive nenhum treinamento. É, eu acho que sim, que isso impacta na interação do desenvolvimento, porque geralmente quando você muda de tecnologia, muda de contexto é algo completamente novo e você precisa entender, geralmente de um sistema que já está em andamento na empresa muito rápido, então pegar esse conhecimento sem treinamento, é bem complicado, e aí, há um idêia meio que de abandono quando você não tem esse guia mesmo, para você está se norteando.

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

P05: O que você quer falar sobre obsolescência?

Pesquisador: É aquele profissional que não busca o conhecimento, não busca se atualizar, é um profissional que desenvolve em C, e quer ficar toda a vida desenvolvendo em C. E também, você pode olhar para o lado da empresa, tem empresas também que não acompanham essas atualizações.

P05: Eu acredito mais ou menos, assim: eu acho que quando você está querendo aprender, você quer ficar atualizado, o fato da empresa não mudar a tecnologia e não está trabalhando com algo atual, faz com que, e não te desafie, ou faça com que quer você não esteja trabalhando com algo de mercado, muitas pessoas se sentem desmotivados e acaba mudando para trabalhar com a tecnologia que seja atual. É, já do lado do desenvolvimento, é, do desenvolvedor, eu acho que depende muito, por exemplo: a galera que trabalha com Cobol, estar trabalhando com Cobol até hoje, então assim: não significa que está trabalhando com uma tecnologia nova, seja o que te faz está no trabalho, ou te remunere melhor, porque aí depende muito dos nichos que você trabalhe, então assim: a galera que está trabalhando com Cobol atualmente estar ganhando muito, porque tem pessoas que voltou a era do mainframe, e as pessoas estão precisando de pessoas que saibam desenvolver com isso, e não tem. Então, assim: uma galera que trabalha vinte, trinta anos com a mesma tecnologia. Então, acho que depende muito, mas é um dos motivos que você fica desestimulado da empresa, e você não gosta da tecnologia que trabalha, porque quando você gosta daquela tecnologia, estar trabalhando com aquela tecnologia, acaba te

prendendo ainda mais, acho assim: que é muito cultural do Brasil, eu vejo que o pessoal fala muito aí fora, que tem uma galera que trabalha vinte anos com java, e vai continuar trabalhando com java, entendeu? E aqui que tem essa rotatividade, essa mudança de tecnologia que você queira acompanhar o mercado que muitas vezes você acaba precisando trocar, mas, eu acho que é muito mais o profissional querer estar trabalhando com algo atual, e por isso muda.

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

P05: Acho, com certeza. Se você trabalha em um ambiente bom, em um ambiente que te propicie crescimento, que você possa atualizar seus próprios conhecimentos, que você possa ter uma rotatividade, se você não está gostando daquele projeto, você ter esse cuidado com a pessoa, é essencial. Então, assim: se você está em uma empresa que não se sente valorizado, que você não pode inovar, que você não pode trazer uma nova tecnologia, que você não tem voz para isso aqui dentro, isso lhe desestimula, e você acaba procurando um ambiente onde você é, seja mais valorizado.

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?

P05: Eu sempre tive um relacionamento muito bom, eu acho que é uma das maiores vantagens da área de TI, é um ambiente mais tranquilo, não é tão engessado, então eu sempre tive um bom relacionamento com todos os meus amigos de trabalho, é, de liderança também. Eu tive somente um problema com a liderança, que ele acabou entrando na empresa, não conhecia a política da empresa, não tinha visão de como era a empresa, e de certa forma ele desestimulou a equipe, e a equipe saiu por conta desse problema de relacionamento. É, e eu acho que isso contribui com certeza, se você tem uma liderança que seja ruim acaba desestimulando. Foi o que aconteceu com a empresa que eu trabalhava, a gente tinha um equipe muito boa, com pessoas muito capacitadas, é, a maioria com vivências internacionais, conhecia as tecnologias, e a gente ganhava razoavelmente bem para o mercado, mas existia propostas melhores, mas o ambiente era tão bom, e permitia inovação, permitia estudo, pesquisa que as pessoas permaneciam na empresa, e com essa nova liderança que começou a contar hora, começou a questionar quanto você trabalhava, quanto tempo você ficava na empresa, não entendia que a gente estava ali para pesquisar, para estudar, e às vezes... Era um ambiente de inovação e pesquisa, então as pessoas que estavam ali, tinham esse pensamento. E não era cobrado bater ponto, ou fazer aquilo ali, a gente entregava o que a gente combinava, a gente tinha aquelas metas e batia, a gente não precisava necessariamente estar presente dentro da instituição, e quando ele mudou essa visão, a maioria das pessoas acabaram saindo de lá.

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

Só para complementar, a falta de comprometimento é aquele profissional que não veste a camisa da empresa, é aquele profissional que por qualquer motivo, qualquer oferta de trabalho, ele está propício a sair.

P05: Eu acho que atualmente no mercado nosso, com a rotatividade que a gente tem, poucas pessoas vestem a camisa da empresa e não saem por motivo nenhum, eu acho que isso hoje, principalmente nessa área virou conto de fadas. A maioria das pessoas, se você tem uma proposta melhor, dificilmente você não vai aceitar. Tem casas de exceção, quando você faz parte da criação, alguma coisa que você tem interesse pessoal, sua ideia que esteja ali, tirando isso, eu acho que a maioria dos profissionais acabam sim, mudando por uma proposta melhor com melhores salários, com melhores benefícios e com novas propostas mesmo. Eu acho que essa ideia de vestir a camisa da empresa, se não for algo que você construiu juntos, que você está ali participando ativamente, que você tenha um retorno, uma comunicação com a empresa, e você tem essa troca, é... Eu acho que as pessoas mudam. Eu não consideraria uma falta de comprometimento, eu acho que a gente tem o comprometimento maior com a gente como profissional, do que com a empresa. Então assim: a empresa não é sua, a empresa tem uma rotatividade de pessoas, a empresa tem valores diferentes, então se você acaba caminhando por um caminho diferente, é normal, é natural os profissionais mudarem de caminhos.

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?

P05: Eu que, a cobrança desnecessária, e estar trabalhando com a carga maior do que você pode, se comprometer, é, desestimula o desenvolvimento. Porque assim: às vezes a gente sabe que desenvolvimento ágil, a gente sabe que puxa as atividades que a gente pode desenvolver, mas às vezes a questão da liderança impõe atividades com base na complexidade que eles acreditam que seja, e às vezes a complexidade que não está no processo não consegue mensurar aquilo ali, qual é a complexidade. Então quando as tarefas são impostas e você tem que trabalhar muito mais do que normalmente trabalharia, acaba que desestimula as pessoas a estarem trabalhando, você está trabalhando muito uma carga... você não consegue manter aquilo. Uma coisa é você trabalhar durante um mês para entregar um projeto, é... que por algum motivo a gente teve uma tecnologia que teve que ser trocada uma filtragem que deve ser trocada, e aí você trabalhou naquele período para entregar aquilo ali, mas a constância que você todo vez, toda entrega você tem que ficar ali até mais tarde, você precisa trabalhar sábado, domingo, saí da empresa, dez onze hora da noite, se isso se torna rotina, rotineiro e significa que o problema não estava com o desenvolvedor, está no time que não consegue mensurar as entregas corretamente, eu acho que isso não consegue manter por muito tempo, a pessoa não consegue trabalhar nesse ritmo por um ano, por exemplo, só vai ficar ali um tempo suficiente, depois ele vai procurar algo que seja... possa trabalhar normalmente, né? Ninguém consegue trabalhar vinte e quatro por sete.

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

P05: Com certeza. A gente tem a... necessitando de profissionais, então, são profissionais que agora estão super valorizados. Cada empresa dar uma proposta diferente, com mais benefícios mais atrativos, então você acaba mudando mais de empresa, é, por exemplo: eu conheço pessoas que estão trabalhando na mesma empresa há dez, doze, quinze anos, com a pandemia resolveram mudar, porque agora se abriu, se expandiu, agora você

consegue trabalhar para o Canadá, você consegue trabalhar para São Paulo, você consegue está no seu ambiente recebendo o salário de um outro local que você possivelmente não conseguiria está atuando mais, teria que se mudar para ter aquele benefício, então está muito mais propício a você mudar mesmo.

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?

P05: Eu tinha autonomia para definir qual tecnologia a gente iria utilizar junto a equipe técnica, então as funcionalidades eram definidas e a gente determinava como isso deveria ser feito, e eu acho que isso impacta, com certeza. Porque se vem uma tecnologia que você não sabe trabalhar, não gosta de trabalhar com aquilo e é imposto para você, às vezes você saberia que usaria um biblioteca e você consegue fazer aquilo ali com duas linhas e você precisa pegar algo nativo porque a empresa necessita que você utilize aqui ali e não tem nenhum embasamento por trás, então se acontece algo desse tipo, desestimula o profissional. Há tem uma coisa nova que posso utilizar, que vai ser muito mais rápido, o desempenho será melhor, mas eu não posso utilizar porque a empresa não permite que aquela tecnologia, que às vezes é gratuita, está livre lá, que você pode utilizar, não tem nenhum impedimento burocrático que precise de licença, isso desestimula, essa questão de você poder utilizar tecnologia que... discutindo, claro que você não tem essa autonomia individual, sozinho, é difícil você encontrar, geralmente você tem uma equipe que você pode discutir, aí você define o que é melhor, eu acho que é essencial, que sim, contribui.

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

P05: Eu acho que depende muito até da idade, mas assim: é um ponto muito relevante, principalmente agora com essas grandes propostas que estão acontecendo e que as pessoas estão recebendo cada vez mais salários melhores, então não é o fator decisivo para todos os desenvolvedores, eu acho que as pessoas que gostam de trabalhar com a tecnologia, ou que gostam muito do ambiente que eles trabalham não é só isso, então tem outros fatores, como cuidado com você como indivíduo, como pessoa dentro da organização, os benefícios que aquela empresa te dar, questão de liberdade para você poder atuar em horários diferentes, assim: não ter aquela rigorosidade que existe. Mas o fator salário, eu acho que sim, é determinante, principalmente para as pessoas mais novas.

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.

P05: Eu acho que, falta hoje, a falta de liberdade, de você ter que bater cartão, trabalhar em feriados, de você ter uma conversa com o líder, de você fazer horários alternativos, de você poder trabalhar de casa, ou você trabalhar na empresa, ter essa possibilidade aberta, esse leque, é um dos fatores que são determinantes, assim: a maioria das pessoa que eu conheço, quando vão fazer entrevista, eles perguntam: é home office, há, é home office somente no período da pandemia, depois a gente vai voltar presencial. A gente tem opção de escolher o dia que vai trabalhar? Não, tem que estar todo o dia aqui na empresa. Já é

um critério de desempate, nem é um critério de desempate, é um critério de não aceitar mesmo. Quando a empresa exige que você tem que está lá todos os dias da semana, no horário comercial, sendo que você tem que pegar engarrafamento, sair em horário de pico, retorna em horário pico, perder duas, três horas no trânsito, o pessoal não está optando, já é um critério. Se for presencial pelo menos quero fazer meu horário, vou chegar, cumprir minhas oito horas, cumprir minha meta de trabalho, bater aquilo ali, e entregar. Eu acho que esses fatores pra mim, estão contribuindo muito para as pessoas, na hora de escolher um trabalho.

Pesquisador: Perfeito Samia. Você quer acrescentar mais alguma coisa?

P05: Acho que não. Esses são os principais fatores relevantes, ultimamente para o mercado.