

**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:** Primeiramente quero agradecer a sua disponibilidade, por participar dessa pesquisa. Quero que se sinta bem a vontade.

**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?

**P03:** Tá. Velho, no Itaú, especificamente o Itaú tem uma série de treinamentos, é, mas não são convidativos, tá? Eu considero que faz diferença, acho que o primeiro ponto a recepção ajuda muito, é não só na questão de treinamento, ou olhar para coisas técnicas, mas na questão de acolhimento do profissional, tá? Inclusive eu enxergo que o perfil hoje do desenvolvedor, do programador, ele tem o perfil mais introspectivo, né? Vamos dizer assim. É uma pessoa menos comunicativa, no seu geral, generalizando. E se no início não é feita uma boa recepção, você já perde um pouco aí. Um exemplo prático é: foi um feedback de uma desenvolvedora do meu time, inclusive, quando ela entrou ela falou: poxa, no último time que eu estava, não recebi nenhum tipo de onboard. Meu onboard foi feito pelos meus colegas do time técnico. Meu PO não me puxou para as reuniões, para falar sobre negócio, para falar sobre produto etc. Então, eu já senti ali, que existia já uma diferença, né? Porque a pessoa já se sente mais próxima, se sente mais parte do negócio. Eu vejo que o desenvolvedor hoje, não quer ser casteleiro, né? Ele não quer entregar simplesmente. Então, é importante esse onboard, sim. Já no meu segundo negócio agora, eu fiz todo um onboard, fiz todo um processo, que já me fez entrar jogando. Esse é um ponto positivo também, né? Quando você já está por dentro dos problemas, quando está por dentro das coisas do trabalho, você já entra jogando no negócio, né? Então, essa é uma segunda vantagem.

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

**P03:** Cara, eu entendo que os desenvolvedores estão buscando cada vez mais se atualizarem, né? Inclusive tive um caso aqui de uma colega de trabalho que mudou de time, né? Quando eu saí do Itaú, ele trabalhava no meu time, mas acabou mudando logo em seguida, porque, primeiro que eu estava saindo do time ali, ele jogava muito ali, porque gostava de trabalhar comigo, e depois por conta da tecnologia. O cara tava vendo coisas novas, então esse eu considero assim, que é um fator que pesa, né? Em algum momento, talvez para pessoas que estão a muito tempo, posso considerar um ano, um ano e meio, trabalhando com a mesma tecnologia que não é muito utilizada, ou ele está vendo que os programadores, outras pessoas estão avançando e ele ainda está parado, sabe? Então, teve um caso aqui, inclusive na minha nova empresa que um programador se desligou

porque o negócio está em uma etapa, em uma etapa mais de fazer o básico, e ele está na etapa de acelerar. Então não, necessariamente ligado à questão de ser obsoleto, né? Mas ligado aos fatos de, é, ter desafios técnicos maiores.

**Pesquisador:** Muito bom. Elder

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

**Pesquisador:** Esses incentivos são: vale refeição maior, auxílio creche. Nesse sentido.

**P03:** Com certeza velho. Eu, um exemplo: no Itaú eu trabalhava com: vale alimentação, vale refeição, auxílio creche, PLR, infinitos benefícios, assim, muita coisa. Você tem um clube de vantagens, você não paga taxas bancárias, isso ajuda muito. E programa também de promoção, ou méritos né? Que eles chamam, quando você tem um aumento no salário, os programas voltados para o lado do RH. Enfim, esses programas fazem diferença sim. Considero que pesa bastante, e um exemplo é você ter pessoas que trabalham em terceirizadas, empresas como consultorias, como Everis, e tal. E quando tem oportunidades dentro do banco eles migram, porque eles consideram que, não só o salário é melhor como os benefícios, né? Só um recorte rápido aqui: a Everis paga em média vinte e cinco reais o vale refeição, né? O Itaú pagava aproximadamente trinta e oito reais. Então para você ter uma noção, as pessoas do banco almoçam em restaurantes um pouco mais caros e as pessoas das consultorias, almoçam em restaurantes mais baratos, por conta justamente da diferença, vamos dizer assim, da alimentação, né?

**Pesquisador:** Perfeito, Elder.

**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?

**P03:** Considero que sim velho, contribui. É, eu tinha um bom relacionamento, agora, existia na verdade uma dificuldade que foi o ponto que comentei entre o negócio em si, as pessoas de negócio e as pessoas de tecnologia. E esse ponto, era um ponto que atritava bastante, né? E mina o time, mina o time. Então, quando você tem uma cobrança muito alta de um lado, por exemplo no negócio, né? Como é que funciona o dia a dia, né? O Scrum é lindo né? Até você colocar as pessoas no scrum. Então, primeiro que as pessoas, eu considero que as pessoas de negócio não estão prontas, muitas vezes para trabalhar com scrum, para aceitar que o scrum é um processo para ser respeitado, então existe uma cobrança, existe uma necessidade de saber os prazos, então esse tipo de problema do dia a dia, mina o time e fazem as pessoas saírem, tá? Então, já vi casos inclusive no Itaú relacionados a isso.

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

**Pesquisador:** Esse comprometimento é o colaborador está totalmente alinhado aos objetivos e crenças da empresa.

**P03:** Cara, eu acho que quanto menos ele está envolvido, maior é chance de ele sair. Porque se o cara não compra ali, o que ele faz no dia a dia, ele vai só bater ponto para trabalhar e ir embora para casa né? Não tem envolvimento sentimental com o negócio, ele não vai ficar por muito tempo por ali.

**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?

**P03:** Rapaz, esse fator, é um fator que depende muito né? Ele está muito ligado a retorno, recompensa e muito ligado ao perfil do profissional. Então se eu pudesse classificar essa de zero a dez, eu classificaria com cinco. Porque acho que tem muitas outras variáveis por dentro. Tinha um cara que trabalhava comigo, ela trabalhava, fazia hora extra todos os dias, ela achava que era bom, mas assim, depois de um ano ele saiu, porque ele estava cansado de fazer esse tanto. Mas durante todo aquele tempo, ele aproveitou, porque para ele estava sendo satisfatório, entendeu? Financeiramente, então não dá para julgar só pelo fato da carga horária, tem esse outro fator.

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

**Pesquisador:** É a facilidade de movimento.

**P03:** Eu acho que é aquele ponto que a gente comentou ajuda muito, muito assédio. Tem amigos que recebem vinte propostas, vinte contatos por dia, é muita gente. Então eu acho que talvez, esse seja o principal fator, sabe? Esse processo de sedução aí, das recrutadoras e recrutadores, acho que... Se ninguém aliciasse, entre aspas né? Aliciar é uma palavra até pesada. Mas se ninguém buscasse esses profissionais, o turnover seria menor. Talvez eu consideraria esse o maior ponto, sabe? É assustador quando você põe que é desenvolvedor no LinkedIn e você recebe mensagem todos os dias.

**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?

**P03:** Cara, eu considero que esse menos, tá? Esse menos. Eu acho esse tem dois perfis, existem o perfil técnico, é o cara que quer ser um líder técnico, incorporar um especialista, incorporar o conhecimento técnico quer ser muito bom, e existe um perfil que o cara é mais gerencial. Então para esses caras, o cara mais gerencial que gosta de tomar decisão, este sim. Mas eu enxergo assim: de dez, três caras tem o perfil mais gerencial, sabe? Então eu acho que esse ponto, é um ponto que pesa menos, né? Autonomia é um ponto positivo, mas para desenvolvedores em si, ele pesa menos. Se a gente tiver considerando aqui, considerando a minha área, por exemplo, eu considero que pesa totalmente, né? Porque, na minha área de produtos eu preciso ter autonomia total, mas em tecnologia, não.

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

**P03:** Sim, sim. Fator principal, não. Mas assim, uns sete a oito.

**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.

**P03:** Eu acho que não, enxergando assim de cara, não tem algo óbvio. Pensando bem, não veio nada na cabeça, assim... Mas, o que a gente poderia falar aqui, acho que... desorganização, falta de organização técnica, utilização de boas práticas, sabe? Pra gente fazer aquela conexão lá com a coisa, pô o cara vai sair, porque ele não tem por exemplo... Então o cara tem um padrão mínimo necessário, sabe? Para poder fazer seu trabalho. Isso incomoda, o cara esperar ali está em um ambiente mais organizado, esse fator, ele pesa. Já vi muitos amigos falarem, por exemplo: Há, os caras estão desenvolvendo um negócio que a infra está com problema, e vai dar pau, ou seja, eles sabem tecnicamente que o negócio não está bem estruturado. Isso incomoda e faz a galera sair, porque eles não concordam com aquilo. Eles já levaram aquilo para alguém, as pessoas não acham que deve ser feito, sabe? Coisas desse tipo. Talvez esteja ligado à autonomia, mas eu acho que o que pesa mais é a falta de estrutura técnica, vamos dizer assim, né? Se pudermos colocar em uma frase.

**Pesquisador:** Perfeito Elder. Gostaria de acrescentar mais alguma coisa?

**P03:** Não velho, eu acho que é isso. Está perfeito. Parabéns pelo trabalho, espero que dê super certo a pesquisa, e você consiga colher bons frutos.

**Pesquisador:** Muito obrigado pela disponibilidade, mais uma vez. E foi muito bom entrevistá-lo. E você irá contribuir muito para minha pesquisa.