

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?

P10: É, eu recebi em quase todas empresas. Os treinamentos eram vídeo aula, gravadas, e alguns foram cursos presenciais. Eu acredito que não. Eu acredito que os treinamentos ajudam a pessoa a melhorar, dentro da sua função. Rotatividade seria troca de função dentro da mesma empresa, ou troca de empresa? (**Pesquisador:** Seria troca de empresa). Então, eu acredito que o treinamento não está diretamente relacionado a isso, não. A troca de empresas.

Pesquisador: Vamos para a segunda pergunta.

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

A obsolescência, é no sentido do profissional que tem aquele problema de não se atualizar, sem se mantendo com a mesma linguagem, por exemplo.

P10: É, eu acredito que sim. Porque os projetos dependendo das empresas que eu trabalhei, não eram empresas de serviço, que tinha um único serviço, que oferecia aos clientes, era empresa que trabalhava por projeto, e os novos projetos são desenvolvidos nas tecnologias mais atuais, mas com melhores performance e os profissionais que não estão se atualizando, ou saem ou são demitidos, não iriam contribuir mais para aquela empresa. Agora por outro lado, quando a empresa é, desenvolve um serviço, e é sempre aquele serviço, a pessoa que não se atualiza, ela consegue se manter ali, mas eu acredito que isso seja a minoria. Então, essa questão da obsolescência é um fator que contribui para a rotatividade na área.

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

Esses incentivos, por exemplo; vale alimentação, uma folga. Nesse sentido.

P10: Eu acredito que não. Se for incentivo financeiro de aumento de salário, sim. Agora incentivo de algum benefício externo, não contribui porque isso dentro do mercado já é padrão. Todas as empresas já oferecem participação nos lucros, etc, etc... Então, o cara ter incentivo não faz com que o profissional se mantenha ali, porque na hora que ele encontrar uma proposta de valor financeiro melhor, ele vai 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?

P10: É, nunca tive problemas pessoais e diretos com colaboradores, mas eu acredito que não seja do colaborador com o restante, eu acredito que a permanência está ligada ao clima organizacional da empresa. Porque já trabalhei em empresa que o clima não teve problemas, mas o clima organizacional era ruim, as pessoas não... Cada uma, não estavam ligadas aos objetivos gerais da empresa. E em outra empresa que os colaboradores se ajudavam, era mais fluido o trabalho, e a pessoa se sentia mais confortável. Então, ué, se você considerar o clima organizacional geral eu acredito que contribui para a permanência do profissional.

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

Esse comprometimento está ligado ao funcionário que está alinhado com as crenças e objetivos da empresa, é aquele funcionário que veste a camisa da empresa.

P10: Sim, eu acho que está ligado. O profissional que não está alinhado com os objetivos da empresa, às vezes está, com desvio de função, trabalhando ali só para ter o rendimento, poderia encontrar alguma coisa que faz mais sentido para a carreira dele, ele vai sair.

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?

P10: Acredito que sim, porque eu já encontrei colegas que trocaram de empresas porque não gostariam mais de fazer horas extras. E essa questão das horas extras, trabalhos de plantão, né? No final de semana, geralmente esses profissionais fazem pela remuneração maior de horas extras, né? Mas de um certo ponto vai chegar a exaustão, vai trabalhar muito, e aí ele vai trocar por uma empresa que não exige que ele faça plantão e horas extras. E a causa é... Geralmente eu acho que as empresas tentam aumentar o lucro e consequentemente não estima bem a quantidade de mão de obra. Então o projeto fica com uma quantidade menor de pessoas para tocar, e para não ter muito gasto, e depois não conseguem realizar as entregas, e aí exigem do trabalho dos funcionários do projeto a mais do que o normal, mas aí vem o contra ponto. Os profissionais aceitam por uma remuneração maior, mas depois de um tempo não conseguem manter aquele ritmo de trabalho.

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

P10: Sim, contribui porque a cada nova empresa startup demanda mais profissionais, e profissionais mais qualificados e no mercado tem muita vaga e tem muito profissional se formando, mas não tem muito profissional experiente. O profissional que entra para resolver, para colocar o produto no ar. Então essas pessoas que já conseguem ter essa expertise, elas são mais requisitadas e consequentemente o principal motivo da rotatividade é o valor financeiro oferecido. Então cada vez mais vagas, precisando de mais profissionais

especialistas, aí aumentando o salário, isso aí contribui diretamente para a rotatividade dos profissionais.

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?

P10: É, em uma empresa eu não... eu vou responder da rotatividade: eu acredito que sim, contribui na rotatividade, e o por quê, eu vou começar com a primeira empresa que eu trabalhei, eu não tinha autonomia, era fábrica de software tudo já vinha definido, é, pelos arquitetos e eu me sentia que estava desenvolvendo profissionalmente, aí por isso eu decidi saí, e na outra empresa que eu já tinha mais autonomia, autonomia era, no sentido de decidir qual tecnologia usar, qual modelagem utilizar, arquitetura, e como essa atividade consequentemente seria um produto ou serviço, seria executado dentro da organização. Então, no trabalho que tive mais autonomia, eu senti... Eu decidi permanecer mais tempo, do que eu não tive, preferi trocar.

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

P10: Eu acredito que sim. O salário, porque até empresas que exigem mais, empresas com o clima organizacional ruim, mas que pagam muito bem os profissionais, e até mesmo, eu trabalhei em uma empresa assim, e eu decidi ficar por causa do salário. Então, eu acredito que o salário está ligado ao, principalmente a permanência do colaborador na empresa, e voltando ao ponto da demanda, né? Então, os salários estão subindo, e estão criando novas empresas de tecnologias, digitalização das empresas que não estavam no mundo digital, e salário crescendo, acho que é o principal foco dos profissionais de tecnologia é conseguir um suporte financeiro melhor.

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.

P10: É, um ponto importante é a progressão na carreira, porque a maioria das empresas contrata para um projeto, e aí contrata aquele profissional por um custo, e ao longo do tempo ela vai fazendo várias contratações, né? A empresa para reforçar o projeto, para outros projetos, mas aquele profissional não vai tendo progressões, aumento de salários, e isso contribui muito para que o profissional não se veja valorizado. Então, a forma de como a empresa trata a progressão de carreira do profissional, contribui muito para a rotatividade no mercado. Porque quando o profissional vê que não está sendo valorizado, não está crescendo, rapidamente ele procura uma outra função que valorize ele pelo tempo de experiência que ele já tem.

Pesquisador: Pronto. Você gostaria de acrescentar mais alguma coisa, Brenno?

P10: Não, não... está tranquilo.

Pesquisador: Quero agradecer muito pela sua disponibilidade, e contribuição. Tenho certeza que irá me ajudar muito.