

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?

P02: Bom, todas as empresas que trabalhei, nunca tive treinamento. Você fala de treinamento com fichas de ferramentas, de ambiente, ou treinamento mais da cultura da empresa?

Pesquisador: Ferramentas.

P02: Ferramentas, não. Normalmente as empresas que eu chego para trabalhar, já tem um software já em produção, existem demandas a serem cumpridas em um determinado prazo, e o que acontece é que, é apresentado o negócio, e daí a gente como analista né, tem que ver as particularidades e os níveis de dificuldades e a partir daí desenvolver, né. Dificilmente, eu não lembro de ter trabalhado em um lugar onde tive treinamento. Às vezes é, a empresa, ela disponibiliza do ambiente como, alura, udemy, para você por livre e espontânea vontade você chegar lá, e faz o curso, mas nada assim, a empresa: vou preparar aqui você para determinada ferramenta, ou então uma das coisas que eu sentir né, na migração da minha última empresa para a atual. Eu estava querendo trabalhar com a AWS né, beleza, estudei AWS né, fiz algumas coisas, mas nunca trabalhei com AWS. Mas ao mesmo tempo as empresas queriam que o cara soubesse... AWS é um mundo né, as empresas faziam entrevista e não sabiam ao certo o que queria é, eu falava que sabia isso, aquilo, mas ao mesmo tempo eles não sabiam que, meio que me descartava logo de início por eu não ter experiência a longo prazo com a AWS, e isso meio que, talvez se a empresa chegasse, preparasse até mesmo o profissional para aquela necessidade que ela tenha, fosse até interessante, mas não é o cenário. Desconheço realmente a empresa que faz isso.

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

P02: Obsolescência são software obsoletos, sistemas legados, que você está se referindo?

Pesquisador: Tem o ponto de vista de software, e também profissional. É você ficar desatualizado.

P02: Há sim, foi um dos motivos de eu ter saído de Salvador de certo ponto, mas teve outras questões também. Mas é uma das coisas que é crucial hoje. Porque eu percebo que quanto mais é obsoleto o sistema, mais difícil é achar o profissional, o salário maior, mas ao

mesmo tempo você fica estagnado no mercado e, não fica algo tão desafiador, e realmente é um dos fatores principais que me faz sair de uma empresa, é a questão da, te passarem software legados, coisas que você não vai tá meio que, é, ligado o que está acontecendo no mercado, mesmo pagando bem às vezes, a depender, varia muito, mas, para longo prazo não vale a pena, e dificilmente eu fico em empresas que eu me sinto obsoleto, isso é certo.

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

P02: Olha, depende do incentivo. Eu aqui em São Paulo, trabalho com PJ né, pra mim é mais vantajoso do que trabalhar como CLT. CLT, a maioria das empresas colocam N benefícios né, a, creche, várias outras coisas que pra mim eu não vou utilizar, entende?. Mas uma das coisa que percebo que incentiva na verdade o desenvolvedor a ficar na corporação, é ele se sentir parte da corporação como dono do produto, do que está sendo trabalhado, se ele se sente apenas como uma ferramenta, como algo: a beleza, vou alocar você para resolver esse BO aqui. Só fica nessa aí, desgasta, né. E outra coisa, é, que eu sinto falta, é na questão de empresas, ainda não trabalhei em nenhum tipo de empresa assim, mais próxima que fiquei foi em Salvador, que eu trabalhei na SSP, né, praticamente era eu, e um outro colega, então a gente tinha uma liberdade imensa de criar soluções. É você ter um tempo de você ter uma ideia, você ver que a empresa pode, é, criar um produto, algo novo. Você tem um inside ali, e aquela coisa, tipo assim: para a empresa em si, não vale nada, sabe?. Na atual empresa que estou, eu vejo vários cenários que dar pra ser aplicado, aumentar o valor do produto, do que está sendo hoje. Só que, do time para cima, da parte mais de gestão as pessoas não têm essa visão, então, é bem complicado. Isso aos poucos começa a desmotivar, porque você fica meio que naquele círculo de, há, você inicia a semana com uma história. Aí sempre questiono, essa história que estou fazendo aqui, vai agregar o que?. Vai ter algum impacto positivo, além do que estou fazendo aqui?. Ou vai ser algo que é apenas um ajuste que, sabe?. Ninguém sabe quem eu sou fora daquela caixinha, sabe?. E isso pra mim é bem relevante. É o que motiva, na verdade, é o que incentiva na minha visão. Desenvolver atividades, coisas que você se sinta parte do produto, da empresa né. É, você também seja ouvido dentro da empresa, isso é muito importante. Não adianta você falar: olha eu estou com meu notebook aqui, só tem oito gigas, não dá para trabalhar, e a empresa, tá bom, a gente vai dar um jeito. E a empresa não mexer um pauzinho para colocar um notebook de qualidade para você, ou algo do tipo. São coisas sabe?. Que não é nem uma questão de salário em si, a empresa chegar e, vou te dar dez por cento de aumento, mas os problemas vão continuar, sabe?. E daí, às vezes, não é uma parte tão relevante assim. A última empresa que eu sair, uma das coisas que desgastou para mim foi: já estava lá há três anos né, e olha que, eu tava em um sistema meio que, dando suporte ao sistema que eu já considerava obsoleto né, e fui para um projeto com tecnologia mais novas, é, coisas de última geração mesmo assim, sabe? Mas, ao mesmo tempo eu vi que os problemas da mentalidade da empresa no sistema antigo se mantiveram no sistema atual, ao invés do desenvolvimento do processo de trabalho ser algo sem estresse, acabou sendo algo muito mais estressante, que quando eu trabalhava com sistema mais, arquitetura mais antiga, entendeu? Então, são N fatores, né?. Não sei se falei demais, mas.

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?

P02: Sim, com certeza. É um dos meus maiores receios quando mudo de empresa é a questão do relacionamento. É, quando eu vim para São Paulo, né? Sair da SSP e vim direto para São Paulo, eu trabalhei em uma empresa que eu, todos os dias, me sentia. Fiquei só três meses nela, nem coloco no meu histórico de trabalho, porque foi uma das piores experiências né? Assim, porque, a primeira coisa, era uma empresa que se colocava como, a não, nós somos uma empresa pluralista, gostamos muito de diversidade. Era um startup né? Isso, aquilo. Mas, o pessoal era chato, no sentido de, hipocrisia mesmo, de forma comportamental. Primeiro, foi a primeira empresa que eu saí de Salvador e já tive o deslocamento cultural, né? E o comportamento das pessoas era totalmente oposto do que elas se diziam vender, né?. Há, tinha o diretor lá, da startup, né? Era o dia todo fazendo piadinha com o Nordeste, piadinha com baiano, isso e aquilo, e levava situações para o lado pessoal. Para mim, foi um dos piores lugares que eu trabalhei, em nível de relação com pessoas. Óbvio que eu nunca tratei ninguém mal, mas eu saí de lá, meio que, é, duvidando do meu potencial, sabe? Porque umas das coisas que a gente chega na empresa como desenvolvedor, pelo menos eu, é querer mostrar serviço, querer mostrar que eu sou capaz, entende? Eu não, eu não sou do tipo que, chega e gosta de, a, vou procurar aquele lugar onde eu possa menos mostrar serviço. Não, eu gosto de desafio, gosto de ter um problema que a empresa confia, né? Olha para você e veja, dê uma chance de você resolver, não a empresa que passa para você. Essa empresa especialmente, eu cheguei, é o sistema que eu ia dar conta lá, ninguém passou nada, não passaram código fonte, git. Parece que, eu não era bem vindo, a impressão que tinha era essa, então cada dia que eu passava lá, era um dia de, meio que de sofrimento, assim, poxa ter que ir pra lá. Mas, depois eu comecei a amadurecer nesse sentido e perceber que não precisava ficar alí, aqui em São Paulo como o mercado está muito aquecido, poderia ter saído uma semana depois, mas pela questão de ter uma cultura de Salvador, de ficar bastante tempo no lugar, ter receio de trocar de empresa, eu meio que aceitei durante um tempo, mas depois eu fui para a segunda empresa, e uma das coisas que me ajudou muito na adaptação aqui, foi porque a Brasilprev, né? Na empresa que trabalhei, tinha muito baiano. A gente chama até o lugar de Bahia Prev, porque as empresas de consultoria contratavam muita gente de Salvador, da Bahia para lá, então meio que, me senti meio que em casa, sabe? As brincadeiras, as coisas, e foi até engraçado que os baianos mudaram a cultura do comportamento dos paulistas, né? Os caras eram mais fechados, começaram a ficar mais abertos, eles brincavam, sabe? Não tinha aquela conversa chata, que tinha na outra empresa. Foi um bom lugar no ponto de vista da relação entre pessoas, e me manteve lá durante três anos, e o motivo por eu ter saído de lá, foi porque eu comecei a perceber que essa relação entre as pessoas estava começando a se quebrar, né? Eu vi que, os problemas que a empresa estava passando para o time de desenvolvimento, que era meio que a gente sentia isso no dia a dia, estava afetando o psicológico, gerando estresse e eu optei em procurar um outro lugar, e meu atual lugar me senti bastante abraçado também, foi o primeiro lugar que meio que, eu sou o único baiano, né? E as pessoas são home office, uma das coisas pra mim que é mais difícil porque sou mais fechado, sou mais tranquilo, não sou muito, chego em um lugar, e cheguei, e tal, sou mais tranquilo, vou aos poucos e tal. E eu me senti muito abraço, porque desde o primeiro dia, a empresa me deu muito apoio de apresentar o negócio, é, mostrar como funciona, como eles trabalham, né? Já foram diretos na

entrevista, falando que não gostavam de pessoas que estavam ali para ser estrelas, né? Porque na nossa área tem muito disso, pessoas que entram no time e, fala, fala demais, e faz de menos, entende? Então assim, eu acho que a questão dos relacionamento entres colaboradores, é, uma das coisas pra mim, vamos dizer, é sessenta por cento da manutenção, da continuidade em uma empresa.

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 com os objetivos e crenças da organização.

P02: Sim, sim. É, eu vou fazer o comparativo né? A primeira empresa que trabalhei na área de TI foi na SSP, praticamente, é, lá não pagava bem, mas eu tinha oportunidade de fazer coisas, e olha que eu não tinha o conhecimento que tenho hoje, né? Era muito mais entusiasta, um curioso. Chegava, estudava e fazia, mostrava algo e as pessoas meio que viam, sabiam quem eu era naquela corporação.

P02: Você pode colocar a questão no chat, só para eu não me perder aqui?

Pesquisador: Sim.

P02: Sim. É a SSP no geral foi um acesso tão de responsabilidade que eu tive, que foi um dos motivos, primeiro: o salário não era bom, não tinha perspectiva de crescimento, né? E ao mesmo tempo houve um excesso de atividade, um excesso de responsabilidade para uma única pessoa. Aí quando vim para São Paulo, uma das únicas coisas que eu senti, foi o seguinte, pelo menos na Brasilprev era a questão do, como eles tiveram problemas judiciais, esse tipo de coisa, meio que terceirizado, era visto como uma parte de organização, sabe? Não como uma coisa só, e daí, o que acontecia? Meio que os índices da empresa, as coisas que a empresa tinha durante um ano de conquista, e tal, a gente meio que ficava a parte, a gente só ouvia, a gente não participava de reuniões que os funcionários participavam, né? E quando a gente vai para, na atual empresa, não existe isso, essa fronteira, meio que eu sou tratado de igual para igual, sabe? É, a empresa mostra, eu estou por dentro da realidade da empresa, sabe? Eu sei o que acontece, não estou ouvindo meio por terceiros, pelos outros o que vai acontecer daqui a uma semana, não. Toda semana tem reuniões de alinhamento, então estou lá, estou ouvindo, estou escutando. Então, isso me faz sentir parte do grupo, sabe? De não simplesmente chegar lá e está só ligando o computador para trabalhar, e não ter ideia do contexto, do impacto do que estou fazendo, sabe? Isso é importante, saber que aquela atividade que eu estou trabalhando, vai trazer um retorno importante, né? Não só para a empresa, mas externamente e, é isso, eu acho que, não tem comprometimento organizacional, a empresa só quer saber lá. Fica no seu pé, querendo saber, e aí, já terminou, terminou? Achar que a questão de você ter um bom desenvolvedor, de ter um bom colaborador na corporação é apenas por número, sabe? Não é só isso, eu acho que a falta de comprometimento organizacional leva o profissional a deixar a 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?

P02: Sim, com certeza, e isso aí é um dos principais, né? Como já tinha dito. Para mim o que causa o problema de exaustão é o seguinte: falta de processos, não é questão de falta de processos definidos dentro do time, porque, por exemplo, o processo de desenvolvimento ágil, né? A gente consegue de certo ponto, a gente faz um acordo com o time, com PO, com o scrum master, a gente consegue fazer o planning poker tudo bonitinho, pã. Só que se ela, a corporação, a companhia, ela não tem a real cultura do desenvolvimento ágil, de entender que, o que é, porque é importante, tentar aplicar isso em outros níveis, isso gera exaustão. É um dos problemas que estava passando no último processo que eu estava era, beleza, estamos tentando aplicar aqui ao máximo de desenvolvimento ágil, seguir todo o ciclo bonitinho, mas o diretor lá, ele queria prazo, do tipo, tem que está pronto. A idéia, em uma esfera a gente aplica o processo, mas em cima disso o gestor não tem noção de como é o processo, então essa falta de conhecimento, de como funciona de que no desenvolvimento ágil não dar pra você necessariamente chegar lá, e falar: você vai entregar um backlog imenso em X tempo, ah mas a gente quer um prazo, não dar para ter uma prazo, o que dar pra fazer é isso, isso e isso. Então assim, eu acho que um dos grandes problemas é esse, a companhia não ter noção de como funciona o processo ágil. A atual empresa, em que estou, eles estão começando agora né, o time que estou, a usar a questão da metodologia ágil né? Eles não usavam no outro projeto que eu estava, mas eu percebi que por mais que, ainda que tenha dificuldades, o cara que está lá em cima, o gestor, ele tem noção da importância, ele conversa de igual para igual com os níveis mais técnicos e isso é muito importante. Quando o cara está lá em cima, e não tem noção o que é um desenvolvimento ágil e não tem uma ligação com a parte mais técnica com a parte de negócio, aí começa a vim a questão de estresse, cobranças, coisas absurdas, o PIO com o funcionário não se entendem, histórias mal escritas. E isso vai desgastando, foi uma das coisas que me desgastou bastante, era questão de você está em um projeto até legal, mas os problemas das decisões da empresa de colocar, vamos se dizer, a carruagem na frente do cavalo, né? É o que gerou bastante estresse para mim, e é o que estou tentando evitar ao máximo. Quando eu vejo uma empresa e ela começa a trazer mais estresse para mim, na minha qualidade de vida, do que benefício, né? Eu prefiro seguir o caminho, não é só salário. Eu ganhava muito bem lá, muito bem mesmo, tinha uma moral imensa assim, pedia aumento duas, três vezes ao ano, e tinha aumento, sabe? Mas não era só dinheiro, eu vi que a questão de qualidade, comecei a pensar muito sobre isso, e seguir por outro caminho.

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

P02: A alta demanda que você fala, é a quantidade de atividades que tenho para fazer durante um...? O que seria, qual seria o entendimento da alta demanda, ou é a procura mesmo?

Pesquisador: Isso.

P02: Sim. Por que? Eu não gosto de ficar trocando de empresa em tempos, e tempos. Geralmente eu coloco um prazo. Quero ficar um ano lá, um ano, dois anos. Porque acho

que chega um momento que você meio que chega no topo da empresa, e aí você não vai mais para lugar nenhum, sabe? É, empresa que não tem, meio que um processo de carreira legal para motivar você a continuar aí. É, aí você começa a pensar, poxa tem uma empresa aqui interessante que tem meus amigos que trabalham lá, algum conhecido que trabalha lá, que fala muito bem dela. O que estou fazendo aqui, me estressando, se ele está bem lá, e tem um processo bem definido, tem uma cultura muito boa, e por que vou continuar aqui? Então hoje, a questão da alta demanda, não é só questão de salário, nas minhas escolhas. É a questão também de como estão os processos, de como estão as coisas, de como as empresas estão culturalmente acostumadas com o processo de desenvolvimento. É, a alta demanda ela aumenta o salário, inflaciona o salário, não tem para onde correr. A gente tem meio que, consegue barganhar, barganhar não, negociar bastante em relação a salário quando vai mudar de empresa. Para vocês terem uma idéia, tem dias que recebo duas, três propostas de trabalho por dia, aí eu falo: não comecei agora, agradeço e tal. Mas assim, às vezes fico até meio que, pô, legal, vou trabalhar com isso, aquilo, mas não. Me seguro e tal, mas tem gente, tenho conhecido que, dois, três meses pula de um lugar para outro lugar, e tá nem aí. O importante para ele é está aumentando a faixa salarial dele, dane-se qualidade da empresa, questão só salarial. Mas, pra mim contribui sim. No geral, pelo que percebo, quando o desenvolvedor, ainda mais, mais experiente, vê que o ambiente é laranjada, o cara não fica, procura logo outro lugar. Hoje a gente tem essa... por certo ponto acho até positivo para o desenvolvedor, porque em Salvador, rotatividade é praticamente bem complicado para você conseguir emprego, sair de uma empresa e tal, pra ir para uma outra é o tempo máximo de um mês para você conseguir, passar e está lá. Aqui se eu quiser sair de uma empresa que estou hoje para começar segunda-feira que vem, eu consigo, entende? Porque não tem o porquê eu continuar na empresa atual, se ela não está me fazendo bem, se ela está me estressando mais do que ajudando e tem empresas que estão com o processo bem mais amadurecidos, com times bem melhores, projetos bem mais desafiadores, sabe? Te convidando ali, batendo na sua porta, pô, venha trabalhar aqui. Então, isso aí é notório.

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?

P02: Olha, quando eu trabalhei na SSP, minha autonomia era de cem por cento, minha autonomia era de configurar um servidor, sabe? Chegar lá, configurar mesmo um servidor Linux, configurar um servidor web, redesenhar arquitetura, tudo isso, banco de dados, tudo isso, até a tela. Por um lado, isso eu gostava, por que? Porque eu estava estudando, então aplicando eu não estava parado, eu não meio que me desmotivava, pensava em outras coisas para fazer, daí eu, só que isso gerou um outro efeito para mim, que foi o excesso de responsabilidade, por que? Eu coloquei a mão, eu era o pai da criança, então todos os sistemas, não eram poucos sistemas, não eram poucas soluções. Eu era procurado, procurado independente do horário, final de semana, à noite. E eu não ganhava por isso, pior de tudo era isso, sabe? Aí, quando eu vim para São Paulo, eu tive um choque aqui, eu não tinha autonomia. Era aquela caixinha ali, um vídeo AI, um ambiente já bem definido, é tinha coisas que eu via que a solução era muito óbvia para ser feita, eu precisava de outras pessoas, de chamados, de não sei o que, ter permissão para conseguir instalar. Isso meio que me desgastou, mas eu aprendi a lidar com isso, por que? É, chegava a entender porque aquele processo meio que engessado, tal. Em certo ponto eu conseguia meio que

focar minhas autonomias nas coisas que eu tinha, que estava mais no meu alcance naquela empresa, como por exemplo: a melhor solução para uma determinada história, uma determinada atividade para ser feita durante um tempo, eu participava de planejamento, sprint. Então ajudava bastante, entender o contexto como um todo do que eu estava mergulhado ali. A autonomia que eu tinha, era muito mais no ponto de vista do negócio, do que da codificação em si, sabe? Isso era bem legal. E na atual empresa que eu estou, eu sinto que tenho um certo nível de autonomia bem interessante, porque eu até meio que desacostumei. As pessoas não querem, te dão liberdade para propor a melhor solução, para que eu, né? Depois você faz é avaliado, é, se eu achar que posso utilizar uma linguagem, ou alguma outra coisa, pacote que possa resolver determinado problema, que possa facilitar minha vida e do time, poxa, as pessoas aceitam sem problema nenhum, entende? É muito diferente a cultura, então acho que sim. Que a autonomia tem impacto sim na rotatividade, e você tem que saber, meio que manejar. Quando você mete a mão, mexe no código lá, e dá um problema, você vira o pai da criança, né? Tinha até um lema que os colegas falavam, que a proatividade... esqueci agora, depois eu envio, eu esqueci agora.

P02: É que eu vou ser meramente punido pela minha proatividade, do tipo: beleza, eu tenho um IF aqui, um ELSE, que não tem nada a ver, para mim não tem sentido, eu vou ter meio que refatorar, aí você refatora, aí dar um BO bem grande, depois quando te procuram, mesmo que não tenha sido você, como está seu nome lá, você, por causa da sua proatividade, você está no meio do BO, sabe? Mais ou menos isso.

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

P02: Olha, pra mim depende do momento, sabe? Hoje, até pouco tempo atrás, o salário não era tão decisivo, sabe? Hoje eu tento manter o equilíbrio entre as duas coisas, para mim os pilares, é a questão da relação com o colaborador, o estresse, salário e o que aquilo pode me trazer a longo prazo, sempre penso nisso, né? Se eu começo a perceber que, mesmo ganhando pouco abaixo do que eu ganhava antes e aquilo não trazer nada a longo prazo, não tem porquê eu continuar ali. Óbvio que o salário, não para ser um salário injusto, né? Mas também não é para ser um salário, é, fora da realidade. Tem que ser um salário, meio que palpável, no ponto de vista para você manter uma boa qualidade de vida, e para você está bem trabalhando, sabe? Está indo trabalhar. É uma pergunta meio que difícil para mim, eu poderia hoje está em uma outra empresa com um salário até acima do mercado em alguns sentidos, mas eu não ia continuar, pelos problemas que foram mais pra mim impactantes, fora a questão do estresse, a relação com os colaboradores, meio que começou a ficar mais tóxica vamos dizer. Mas também eu não iria para aquela empresa se me oferecesse um salário muito baixo, né? Um salário muito fora da realidade que a empresa estava me oferecendo. Porque aqui, a gente conversa muito com os colegas a questão do mercado de trabalho, quanto cada um ganha, questão de horas e tal. Eles têm uma ideia mais ou menos. Então a empresa entra em contato com a gente e oferece um salário abaixo do que o mercado está pagando, até mesmo na comparação, você sabendo que seu colega está ganhando X, você não vai querer ganhar menos, sabe? Você vai querer ganhar pelo menos o equivalente, ou igual aquilo. É, mas eu não acho que seja o fator cem por cento decisivo, sabe? Eu que, quando se está em um... Se o salário é justo para aquele momento e você tem outras coisas para agregar, vamos supor, poxa: se hoje

eu fosse para uma empresa, para ganhar um pouco menos e essa empresa estivesse com um projeto que, iria trazer um resultado a longo prazo pra mim no ponto de vista de carreira, né? Eu toparia sem problema nenhum, sabe? Mas ao mesmo tempo, hoje seria pra mim, muito mais difícil eu ir para uma empresa para ganhar o dobro que ganho hoje, e tá com o sistema legado. Eu não iria, não me motivaria, entende? Então, é algo que não é tão direto para se pensar, e depende também dos momentos, tem momentos que se está precisando de dinheiro. Então pra mim foi muito importante a questão de focar somente no salário. Mas salários que estão abaixo do mercado, que não condiz com a realidade, vai distanciar os desenvolvedores.

Pesquisador: Vou aqui para a última pergunta.

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.

P02: Deixa eu pensar em uma coisa aqui. Eu acho que é muito mais questão de experiência pessoal, né? Uma das coisas que faz com que o desenvolvedor deixe a organização, é quando a própria organização subestima as vezes o próprio... mas acho que já foi falado, né? Para você ter uma ideia quando eu sair da outra empresa, e fui para a Brasilprev eu fiz uma entrevista em um time e o cara queria me colocar como pleno, e olha que eu estava em um época, que eu estava bem mal: cheguei em um lugar aqui tão sem nada, sou burro. E os caras que estavam trabalhando no time, sabiam bem menos que eu, mas sabiam se vender, sabe? Hoje estou meio que melhorando assim, nas entrevistas, tal. Eu procuro responder o que eles querem ouvir, mas eu não sei me vender como as pessoas se vendem lá, e na prática não é nada daquilo. E assim, daí o cara me colocou como pleno né? E aquilo me deixou tão mal assim, pô, já estava há sete anos no mercado e o cara me colocou como pleno. Eu não trabalhei com determinada coisa, na maioria das vezes basta você dar uma estudada, dificilmente você vai está se aprofundando muito ali naquele ambiente, é mais como fazer um deploy na nuvem, esses tipos de coisas se aprende, não é algo que é de outro mundo, sabe? Ainda mais a gente que se... saiu da UFBA, e a UFBA é barril mesmo. Quando eu olhava as coisas que tinha que fazer lá, e olhava o mercado de trabalho, às vezes dava risada assim. Problemas que as pessoas engrandeciam demais no ambiente de trabalho, sabe? E o que acontece? A questão de subestimar, eu lembro que depois que eu fiz a entrevista um outro time chegou né? Estava precisando de desenvolvedor, meu perfil era o mais próximo que eles queriam, eu fui para uma vaga como sênior, aí seguir o jogo. Mas aquela coisa de todos os dias você está tentando provar que você é bom, que o cara fica duvidando do seu trabalho, isso pra mim é horrível, sabe? Você parece que tem alguém ali no seu pé, ou alguém meio que... Foi uma coisa que aconteceu até na SSP, meio que olhando o que você está fazendo, sabe? Péra aí, pô. A questão do desenvolvimento, de codificar, tem muito a ver com a questão intelectual. As vezes tem dias que estou aqui para resolver um problema e resolvo em duas horas, ou menos de duas horas. Tem situações que não estou legal, passo o dia todo para fazer, sabe? Então assim, às vezes cobranças, coisas desnecessárias que a pessoa que está acima, para mim afasta bastante o desenvolvedor, e outra coisa, não é um dos fatores motivantes, mas eu gostaria muito de trabalhar em empresas que eu pudesse utilizar coisas que, durante a vida acadêmica, coisas que eu aprendi na academia, poderia utilizar no dia a dia. Eu sei que na maioria das empresas no geral não é fácil achar, os processos também não são fáceis, né?

Mas aquela coisa de você, tá resolvendo realmente um problema que não seja um crud, não seja um problema de negócio, mas que seja algo que você fala assim: poxa, eu consegui diminuir, sei lá, o processamento de um algoritmo, melhorar uma performance, de sum... sabe? Acho que o desafio, quando você tem um projeto desafiador, é o que motiva muito ficar no trabalho. Essa é a diferença, tipo: estou fazendo aqui um projeto de reembolso de companhias aéreas, mas ao mesmo tempo tem um outro cara né? Que está fazendo um outro projeto para enviar um foguete para Marte. Qual é o mais desafiador, qual o mais instigante? Eu sei que o caminho é longo, e tal... Mas eu só fiz esse paralelo mesmo para dizer assim: quando as empresas não têm muitos desafios, ela é muito morna naquilo, ela prefere ficar meio que naquela zona de conforto dela. Ela afasta também o desenvolvedor. Então, acho que é isso. Não sei se falei demais, mas foi tudo que veio na cabeça agora.

Pesquisador: Show de bola. Muito bom.

P02: Como até eu falei com o professor Eduardo, né? Que eu estou em um dilema, assim: eu não quero chegar aos quarenta anos desenvolvendo, como desenvolvedor. Não tenho nada contra, tem gente que gosta, gosta de chegar ali e ficar codificando aquela coisa. Mas pra mim, eu percebo que cada ano que passa, beleza, vem uma tecnologia nova, um framework novo, eu tenho que me atualizar, estudar para aquilo, mas os problemas são os mesmos, sabe? O que muda é só como os problemas aparecem, mas é a mesma coisa. Até pouco tempo atrás ninguém falava em micro serviços, né? Aí começou agora essa onda de micro serviços, mas no geral, os problemas acabam sendo o mesmo, sabe? O processo é o mesmo, as coisas são as mesmas, e assim, eu gosto muito da parte elementar das coisas, fundamental né, aquela coisa mais, é, do porquê, e o mercado de trabalho não me dar isso eu já percebi. E na parte do porquê, é onde você encontra muita coisa que te instiga para está continuando a trabalhar, procurando acordar, tá pensando, tá escrevendo aqui, e no mercado de trabalho ele não te dá isso. Ele não tem o porquê, ele quer que você entregue algo, e se chegar um momento para empresa é descartável, ela vai te demitir, entende? E assim, você vai aprender a utilizar as ferramentas, os frameworks, se atualizar no Java, se atualizar no Python e tal. Mas as coisas mais elementares, as coisas que sinto falta, o mercado de trabalho ele não me trás. Então, hoje estou meio que tentando, pesquisei bastante né? E tentando ir meio para a área de ciência de dados, porque tem muitos porquês para serem respondidos, né? Tem muita coisa elementar, muita coisa matemática que precisa de pessoas, que eu acredito que seja meu perfil para está atuando, né? E as empresas eu percebo ainda, que elas não perceberam a força da ciência de dados. Todas as empresas que eu chego e pergunto, todas as pessoas resumem a ciência de dados apenas a BI, BI, BI, sabe? Sendo que, não é só isso, sendo que, BI, sei lá, é um de dez do potencial, do meu conhecimento que aquilo pode trazer de ganho para uma empresa ter. Então hoje, meio que estou tentando, aos poucos, vou até para a área acadêmica, não sei ainda qual faculdade, qual lugar eu vou está atuando, né? Tenho meus problemas com o ambiente acadêmico, assim, da forma como as coisas foram durante a minha graduação, tenho meio que, um pouco de receio, né? E assim, ao mesmo tempo é algo que eu sinto falta, sabe? Está acordado diariamente para resolver algo que são poucos que vão conseguir resolver, acho isso bem legal. É isso.

Pesquisador: Perfeito Renato. Quero agradecer muito pela sua participação e disponibilidade.