

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?

P06: É, foi um treinamento assim, bem básico, sabe? Foi do tipo assim: a gente trabalha com essas tecnologias, tem esse curso aqui, que a maioria das pessoas quando entram na empresa fazem, então era um curso por fora da empresa, né? Então era tipo assim: Udemy, nessas plataformas de cursos. E aí a gente fazia esses cursos né? Tinha um acompanhamento dessas pessoas, só pra saber como a gente estava indo, se tem alguma dúvida e tudo mais. Mas a princípio utilizava essas plataformas, sabe? Na verdade foram dois estágios que eu trabalhei que foram assim. Um foi utilizado a plataforma Udemy e o outro utilizou um site, aquele W3School e tem lá todos os materiais. Mas assim: esse W3School era uma ação em conjunto, sabe? Não era só eu que estava ali fazendo esse treinamento a maioria da empresa. Então, é foram esses tipos de treinamentos e forma de como foram aplicados foram essas: do tipo, eu estudava, né? E aí eles acompanhavam para saber se eu tinha alguma dúvida, para ver se eu tinha alguma questão. E no final do curso já partia mesmo para mexer nos projetos da empresa, né? Agora assim, eu não acho que esse aspecto não contribui para a rotatividade, acho que, hoje, o que eu percebo nas empresas, né? É que hoje elas não têm nenhum procedimento nesses tipos de treinamentos, sabe? Só se for uma linguagem muito nova que a empresa quer aplicar e aí eles investem nesse tipo de treinamento. Mas se você for uma pessoa assim: que já tem uma experiência, ou já está entrando na área do mercado de trabalho e tem um certo conhecimento, eu percebo que as empresas hoje, não têm esse tipo de treinamento, né? Se você tem essas condições, sabe? Se você tem alguma experiência, tem algum conhecimento. É, e aí cabe ao profissional meio que, pesquisar quais são as ferramentas que a empresa utiliza, alguns profissionais fazem uma pesquisa antes de entrar, que é o que faço às vezes, mas tem outros que você vai descobrir na hora, né? E aí é muito do profissional que ele vai buscar assim, sabe? Mas hoje essas empresas não fazem esse tipo de treinamento. E acho que isso não contribui para a rotatividade, porque está se tornando algo comum, dentro das empresas, sabe? Elas querem que você saiba o básico, mas elas querem o profissional que tenha a vontade de aprender, tenha vontade de correr atrás e estudar e procurar, sabe? Então, isso já é um software skill que as empresas estão exigindo e consequentemente faz com que, poxa, se você tem uma pessoa que gosta de aprender, ela vai saber onde se virar para procurar materiais, sabe? Para resolver aquele problema e entender aquela tecnologia. Então, por isso que eu acho que isso não contribui para a rotatividade.

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

P06: Obsolescência que você fala é no sentido de ficar sempre naquela mesma coisa, né? Na zona de conforto?

Pesquisador: É quando aquele profissional está desatualizado no sentido tecnológico. Linguagem, tecnologia de uma forma geral.

P06: Isso aí eu acredito que contribui, sabe? Então, por exemplo, na minha experiência anterior, eu estava em uma empresa que, eu era da parte de backend, né? E chegou no momento que eu queria utilizar outras tecnologias, só que, era um certo burocracia, eu precisava passar por diversas camadas dentro da empresa para utilizar uma determinada tecnologia, sendo que isso era uma tecnologia nova, que outras empresas já estavam utilizando, que era uma tecnologia solidificada, bem estruturada, com a comunidade ali ajudando, enfim. E aí quando eu percebi que cheguei em um nível máximo, disse opa, acho que daqui em diante não posso mais aprender no sentido de tecnologia, sabe? Aí acabei saindo e estou no emprego que estou atualmente. Mas acho que contribui sim. Percebo que muitas pessoas que saem, não só eu, mas outros colegas da área, que acabam saindo, porque a, estou trabalhando com tecnologias muito antigas, a gente não pode atualizar, as vezes até a tecnologia que eles trabalham, eles não podem atualizar, sabe? Utilizar a última versão, por exemplo, enfim. Ou por exemplo, há, eu quero trazer novas tecnologias porque vai resolver aquele problema de uma maneira muito mais fácil, de uma maneira muito mais rápida, mas existe uma certa resistência na empresa para aplicar aquela tecnologia, sabe? Então eu percebo que isso é um motivo de as pessoas saírem de uma empresa e irem para outra, sabe? De você utilizar novas tecnologias, ou de você aprender novas tecnologias.

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

Pesquisador: Só para complementar. Os incentivos, por exemplo, são: vale alimentação, auxílio creche, folga.

P06: Eu acho que sim, acho que contribui sim. Não no meu caso, tá? Toda vez que eu entro em uma empresa, eu estipulo um contato comigo mesma. Então, o que eu espero dessa empresa? Eu espero, sei lá, aprendizado, eu quero trabalhar com novas tecnologias. Se eu percebo que não estou mais fazendo isso, esse contrato meio que se quebrou, então aí já começo a ver outras coisas, sabe? Mas hoje eu estou no momento assim: além desse contrato, eu estou no momento também de ter estabilidade na empresa. Hoje meu contrato é de crescimento profissional. Então óbvio, para eu ter crescimento profissional vou ter que ficar um tempinho na empresa e tudo mais. Mas no geral, eu acho que contribui sim. Porque esses incentivos eu vejo como uma certa valorização do profissional, então assim: pra mim eu não posso, é. Vou dar um exemplo do meu: eu não posso abrir espaço para você utilizar essa tecnologia, mas eu tenho esse benefícios aqui, que eu possa, sei lá, te dar um aumento, um auxílio creche. Enfim, eu acho que, pra mim, é uma empresa reconhecendo no sentido, olha: eu não posso te atender nesse sentido, mas eu quero muito você aqui e eu vou te atender de uma outra forma com um certo incentivo. É claro que assim, né? Seria legal que viesse, não você querendo sair, ou você reclamando primeiro para depois a empresa vir. Seria legal se fosse algo natural da empresa, sei lá, todo ano ter um aumento. Enfim, eu percebo com outros colegas de trabalho que realmente isso segura. Engraçado que ontem eu estava conversando com um amigo meu, que é engenheiro de software

também, e aí, ele estava em uma vibe de querer sair da empresa e tal. E aí, ele recebeu um aumento de vinte e seis por cento. E aí ficou: não sei, acho que vou ficar aqui, e tudo mais. Então realmente os incentivos eles fazem com que o profissional fique, sabe? Mas acho que no meu ponto de vista, é isso. Eu sinto que, cara se eu estou querendo te dar um auxílio creche, é porque eu quero investir em você, não é só proporcional ao ambiente de trabalho legal, não é só proporcional que você trabalhe com novas tecnologia, proporcional que, você como profissional seja valorizado. Então acho que isso influencia bastante.

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?

P06: Olhe, eu sempre tive um bom relacionamento com as pessoas. Mas eu não sei se isso contribui para a permanência do profissional, sabe? Contribui para você fazer um network, para quem sabe em uma próxima, se você precisar daquela pessoa ali, é, você contar com aquela pessoa. Mas, eu acho que isso não contribui com a permanência do profissional, porque assim: eu entendo que ok. Que certas empresas não vão oferecer aquele ambiente com aquelas pessoas, ambiente mais descontraído. Enfim, vai de empresa para empresa. Mas eu acho que não contribui com a permanência. Porque assim: quando a gente está em uma empresa, é o que eu acho, é minha opinião tá? Quando eu estou em uma empresa, a gente está ali para trabalhar, é uma relação empresa, empregado. Então por mais que você tenha outras pessoas ali ao seu redor, que trabalha junto com você e que tem um ambiente legal, proporciona um ambiente mais produtivo, vão existir outras pessoas nessas empresas e talvez não só no time, além do time que talvez faça com que a experiência seja legal, ou do tipo, por mais que as pessoas que estão ali, sejam legais, sua relação entre empregado empresa não é uma das melhores, sabe? Então, eu acho que um bom relacionamento com as pessoas, um bom ambiente de trabalho, pode até segurar, sabe? Por exemplo, essa migração que eu fiz agora, um mês de empresa nova. Eu estava em um relacionamento bom com o time que eu estava trabalhando, né? Isso foi algo que pesou bastante na minha decisão, então foi algo que eu considereei, mas não foi algo que me fez desistir da oferta que eu estava recebendo para eu ir para uma outra empresa, sabe? Mas eu acho assim: para mim não contribui. É um ponto que muitas pessoas pensam, mas é algo que não pesa na decisão.

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

Pesquisador: Esse comprometimento organizacional é aquele profissional que está totalmente alinhado com decisões, crenças e objetivos da empresa de forma geral.

P06: Então, por exemplo: é um profissional que, ou a empresa que não tem compromisso com a cultura dela? É isso que você está querendo dizer?

Pesquisador: A empresa tem aquela cultura, objetivos, crenças. E o profissional que não está alinhado com aqueles objetivos da empresa, da organização, isso faz com que ele deixe a empresa, que tenha a intenção de deixar o posto de trabalho?

P06: Há, entendi. Deixa só eu recapitular: a empresa tem aquela cultura, e o profissional não segue aquela cultura? Então é como se ele fosse expelido da empresa, não por falta de desempenho, mas porque ele não conseguiu se adequar a cultura, e a cultura e comprometimento da empresa, no caso? Basicamente isso?

Pesquisador: Isso. Exatamente.

P06: Olhe, assim Paulo. Eu acho que sim, eu acho que isso faz com que o profissional deixe a organização. Mas o que eu percebo, é que isso, se deixar a organização é uma movimentação muito mais da empresa do que do profissional, sabe? Então assim, é quando a empresa já perdeu tudo, tentou de todas as formas, já avisou para a pessoa, a pessoa faz um, duas, três vezes, determinada atitude que não está ali com a cultura da empresa. E aí por conta disso acaba saindo, sabe? Hoje o que percebo aqui no movimento do mercado é que a cultura é meio que um é uma forma utilizada para as pessoas verem que tipo de profissional que elas estão contratando, sabe? E é do tipo assim: cara, se o profissional não se adequa, ou ele vai sair, ele percebeu, cara isso aqui não é para mim, ou a empresa vai demití-lo, enfim. O que eu percebo mais é isso, é que a empresa utiliza essa cultura como um teste. E aí acaba que, na maioria das vezes eu percebo que é um movimento mais da empresa, sabe? Tipo: cara você não conseguiu se adequar aqui, então infelizmente por conta disso, a gente está te demitindo. Mas assim, já vi o contrário também, sabe? Do tipo: no meu caso, eu já tive caso que a empresa tinha um cultura escrita né? No papel era uma coisa e na prática era outra, e eu acabei saindo dessa empresa por conta disso. A cultura que ela vendia, não era o que ela fazia na prática. Então eu acabei saindo. Porque assim: Paulo, às vezes a cultura que a empresa aplica, isso acaba afetando diretamente no seu dia a dia de trabalho, na sua produtividade. Vamos abrir as aspas aqui: vestir a camisa da empresa, né? Então como é que eu vou dizer assim: eu trabalho em uma empresa X, sendo que eu sei que ela não respeita, sendo que ela vende lá um cultura, e sendo que na prática ela não tem essa cultura, sabe? Então hoje quando eu vejo um profissional saindo, por conta de cultura, é porque ele não conseguiu se encaixar, ou porque a empresa vende algo, e ele não concorda com aquilo, sabe? E na hora da prática não faz, e ele não concorda. Então, eu acho sim, mas acho que são dos dois lados, sabe? Acho que tanto a empresa utiliza essa parte de cultura para ver se realmente aquela pessoa é apta para entrar ali, ou não. Mas o profissional também eu vejo que tem uns profissionais que estão dando um valor muito alto nessa questão de cultura, sabe?

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?

P06: Bastante viu. Isso aí eu concordo plenamente. Eu trabalhei em uma empresa de consultoria que eu saí por conta da qualidade de vida. Então, a gente participava de projetos, né? Eram projetos de três meses. A minha sorte é que eu não tive projetos fora da minha residência, né? Então, atualmente eu trabalho em São Paulo, e não tive projetos fora de São Paulo, então todos foram aqui. Mas eu conhecia pessoas e existia a possibilidade de eu pegar esses projetos fora de São Paulo ou fora do Brasil, América Latina, no caso. E aí, muita gente falava, das pessoas que viajavam, era isso né? A gente ficar o tempo todo em aeroporto, por mais que seja legal, avião tudo mais. Chega uma hora que acaba cansando. Então você está ali segunda-feira de manhã cedo, e aí voltar na quinta, e aí,

sexta, sábado e domingo, às vezes até no domingo a pessoa sai antes para viajar, enfim. Eu não tive, graças a Deus, eu não tive essa rotina. Mas eu estava em uma rotina em ter que ir para o cliente, ficar lá alocada no cliente e trabalhar. Então às vezes demorava uma hora, uma hora e meia para chegar até o cliente, isso de carro. E tinha momentos, tinha projeto que eu não sabia que horas ia voltar para casa, sabe? Então chegou em um nível que eu estava trabalhando doze horas, treze horas, quinze horas por dia, sabe? E aí cara, começou, óbvio, a implicar na minha qualidade de vida, né? Então eu não estava conseguindo fazer minhas coisas pessoais no dia a dia, só tinha sábado e domingo para fazer isso. E acabou que eu acabei engordando, enfim. Acabou complicando não só no sentido de convivência familiar e amigos também, mas no sentido de saúde também que já estava ali extrapolando, sabe? Então sim. Eu concordo plenamente, eu acho que isso é um fator que tem grande influência sim. E os motivos são esses, sabe? E quando você trabalha muito tempo, ou você trabalha muitas horas ao longo do dia, ou até você trabalha sábado e domingo, dependendo do caso, e às vezes são coisas que... É muita coisa, tem muita atividade para fazer, e você não vê um fim, sabe? Você olha ali, e diz: cara, eu não vejo fim nisso, sempre eu vou está nesse ritmo, sempre vou está nessa rotina. Vai ter um momento que isso aí, não vai ser só um momento, não vai ser um curto espaço de tempo que eu vou trabalhar nessas condições, é algo que vai virar rotina. Então isso é um dos motivos que eu vejo que causa muita exaustão, sabe?

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

P06: Também. Caraca, muito. Hoje estou percebendo muito isso. Com a pandemia, muitas empresas estão trabalhando home office, e aí deu-se a oportunidade de você contratar profissionais de onde eles estiverem, né? E aí, sendo bem franca, toda semana tem uma, duas pessoas falando comigo no LinkedIn, oferecendo alguma vaga de emprego. E aí assim: eu percebo que por conta desse mercado de trabalho está muito aquecido, né? Por conta da pandemia também, e veio essa variante que as pessoas podem trabalhar de qualquer lugar, independente de onde eles estiverem, e vão conseguir ser produtivas, vão conseguir entregar o trabalho? Isso aqueceu cada vez mais o mercado. Então eu acho que isso contribui bastante, porque você acaba tendo que... Se uma empresa quer te contratar, né? Ela vai ter que te oferecer algum incentivo que talvez você não tenha nessa empresa, na empresa que você está atualmente, sabe? Então vamos dobrar o seu salário, ou do tipo: você tem vale refeição aí? Vou te oferecer vale refeição e alimentação. Então hoje eu percebo que está muito aquecido. E aí as pessoas estão aproveitando esse momento de receber grandes ofertas, e às vezes não é só um incentivo, viu Paulo? É oferecer um cargo acima do que você está atualmente. Então por exemplo: eu vi que você está com Engenheiro de Software pleno, participa aqui dessa seletiva para você ser um engenheiro de software sênior, sabe? Para eu ver que você tem uma experiência com liderança técnica. Olhe, eu tenho uma vaga aqui de coordenador, eu tenho uma vaga aqui de especialista. E aí você está atualmente como, sei lá, liderança técnica ou até mesmo indo para sênior, sabe? Então para mim são essas duas coisas que fazem, que contribui para a rotatividade, sabe? Muitas pessoas xavecando você, toda hora com xaveco no LinkedIn. Isso aí mostra que, tipo poxa: talvez eu esteja no caminho de me tornar um profissional valorizado, sabe? Eu acho que tem isso, tem o fato dos incentivos que essas empresas dão. São incentivos acima, ou quase parecidos com a empresa que você está. Mas eles têm um ambiente

diferente, uma cultura diferente, enfim né? E terceiro que é isso né? Chegam empresas que oferecem cargos acima do que você já se encontra. Então isso contribui bastante.

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?

P06: Eu vou falar da minha experiência atual. Eu tenho autonomia sim. Principalmente para tomar decisões, é uma empresa super aberta. Diferente da outra que eu estava que precisava passar por diversas camadas. Eu percebo que nessa que estou, a minha opinião é considerada, sabe? Porque aí gente, a gente não pensa em utilizar tecnologias X, Y, Z. As pessoas não vão descartar logo porque precisa falar com cinquenta pessoas para decidir. As pessoas vão considerar aquela opinião, vão analisar, claro. Mas se vier com bons argumentos, realmente plausíveis, e acabam adotando aquela tecnologia. Então eu percebo que tenho essa autonomia. E acho que tem autonomia também que impacta bastante na rotatividade das pessoas, que é autonomia no sentido de que horas você vai trabalhar, sabe? Então por exemplo: Você não precisa estar ali às nove horas da manhã, e sai às seis horas da noite, sabe? Você não precisa bater ponto. Tem algumas empresas que têm esse esquema de bater ponto, mas o horário é bem flexível. Então essa autonomia de decidir a hora que quero trabalhar, e a hora que eu quero parar, acho que isso influencia bastante na rotatividade. Porque você não fica a mercê da empresa, sabe? Você não fica refém dela, aí você não tem que mudar sua rotina, porque a empresa é uma empresa que gosta que os funcionários trabalhem oito horas da manhã, sabe? Então quando você tem essa flexibilidade, essa autonomia de decidir a hora que você quer trabalhar, eu acho que você tem um profissional muito mais produtivo, muito mais focado em resolver aquele problema, do que um profissional que está só ali para bater o ponto, só para fazer horário. Então acho que essa autonomia, principalmente, sabe? De você, beleza. Às vezes você não tem autonomia de decisão, às vezes as coisas vêm de cima e você tem que fazer, mas só do fato de, poxa, posso trabalhar a hora que eu quiser, tenho essa autonomia. Isso faz com que as pessoas decidam sair da empresa, ou decidam sair caso não tenham.

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

P06: Há, o faz me rir, com certeza... O faz me rir, ele é viu, ele é. Ele é um fator decisivo principalmente quando você ver outras empresas que conseguem pagar um profissional muito acima do que você está ganhando, sabe? Então por exemplo, essa empresa que eu estou agora, eles me ofereceram um incentivo de cinquenta por cento a mais do valor do salário que eu estava. Cara, eu olhei assim, fiz as contas, muita diferença. Então assim, por mais que eles não tenham todos os benefícios que eu tinha lá na outra, eles têm um pouquinho a mais, né? Falo assim: vale refeição, alimentação, mas o salário fez bastante diferença, sabe? Foi algo que pesou consideravelmente. Porque assim, o salário também é um indicativo do quanto aquela empresa valoriza o profissional. Então poxa, se eu estou pagando X reais para essa pessoa aqui, é porque eu acho que é uma pessoa competente, é uma pessoa que é experiente, e vai me entregar isso que estou precisando, e que ela merece isso, porque ela precisa ser valorizada, sabe? Então acho que realmente salário é uma das coisas que... Cara, eu nunca vi uma pessoa recusar porque estão pagando a

mais, sabe? Nunca vi, nunca vi. Todo mundo... quando é uma empresa, a tipo: me pagou vinte por cento, já começa a pesar assim, já começa a considerar. Acho que salário é uma coisa... Para mim é o primeiro de todos. A maioria das pessoas que eu converso, eu sei porque estava trabalhando demais e não estavam me pagando bem, não estava sendo bem remunerado, sabe? Então para mim, eu colocaria em primeiro lugar.

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.

T06: Eu vou só reforçar algumas coisas, né? Talvez outras que não falei. Eu acho que o salário é uma das coisas que coloco em primeiro lugar no sentido da rotatividade. Acho que tem essa questão no sentido de autonomia. Mas acima de tudo tem uma questão aí chamada ambiente de trabalho no geral, sabe? É porque a gente falou sobre colaboradores, né? Mas uma coisa que faltou aí, que eu percebo bastante, que eu considero também é a questão do gerenciamento daquela pessoa, no sentido de crescimento profissional. Eu vou entrar como engenheiro de software, como é o crescimento profissional dentro dessa empresa, como é esse gerenciamento? Você tem feedback, você tem one on any. Como é o feedback entre seus liderados, as pessoas que lideram você. Então eu acho que Paulo, que essa é uma questão hoje, que muita gente está considerando, sabe? Por mais que, beleza, né? Hoje nesse mundo de rotatividade, muita gente está ficando pouco na empresa, sabe? Mas quando você vê um empresa que valoriza o profissional, e que você tem uma oportunidade de crescimento, que você não vai ser só um engenheiro de software, mais para frente você será um tech bid, um head, um diretor, um gerente e chegar até ao um cargo de CEO, quem sabe? Isso é algo que as pessoas também consideram, sabe? Então, eu vou dar um exemplo: eu estava nessa empresa anterior e eu recebi uma oferta de uma outra empresa querendo me pagar quarenta por cento a mais do que ganhava e eu não aceitei por conta disso, sabe? O crescimento profissional delas não era claro. Eles não tinham uma estrutura de: olha, você vai chegar aqui, vamos fazer um plano de desenvolvimento, não era algo nada estruturado e eu também conversei com outras pessoas que já trabalharam lá, e que realmente falaram que o crescimento lá era muito, do tipo: você sendo, como dizer? Você sendo mais garganteiro, você falar o que você faz e o que realmente você está ali fazendo, sabe? Então eu acho que crescimento profissional é uma coisa que pesa bastante quando a pessoa quer mudar de empresa, sabe? Essa que estou agora, tem um programa de desenvolvimento muito mais forte do que, a que eu estava antes, sabe? Eu tenho um feedback, tenho um one on any com meu coordenador, de quinze em quinze dias, a gente tem uma plataforma onde tem lá todo o desenvolvimento, o que esperam de mim para essa vaga, o que eu posso entregar além do que eles esperam. Tem tudo isso bem estruturado e tudo isso bem documentado, sabe? E existe... Eu sei que não é uma palavra muito legal, eu não gosto dessa palavra. Mas existe uma coisa chamada meritocracia, sabe? Então, no sentido de cara, se você está entregando, se você está ali fazendo o que agente espera de você. E fazendo a mais, a gente não vai esperar um ano, dois anos para te promover, sabe? A gente vai te promover quando abrir uma oportunidade, uma janela. Talvez você seja promovida em seis meses, por exemplo, sabe? Então isso é algo que as pessoas estão considerando bastante, viu Paulo? Acho que é um ponto bem de atenção de rotatividade. Mas reforço, sentido de salário, incentivos, sentido de autonomia a flexibilidade de horário são coisas que também contribui bastante para esse turnover, mas acho que crescimento profissional, é uma coisa que às vezes dar um peso muito maior

Pesquisador: Perfeito Michelle, muito bom. Michelle, quero agradecer muito pela sua contribuição. Pode ter certeza que sua entrevista irá me ajudar muito.