

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?

P09: Sim. Alguns treinamentos de nomenclatura de banco de dados, boas práticas de programação, né? Padrões de desenvolvimento do cliente. Alguns foram EAD, e outros foram presenciais, tá? **Pesquisador (certo).** Você acredita que esse aspecto contribuiu para a rotatividade de um desenvolvedor de software? Não. Eu acho que o turnover não está ligado a ausência de treinamento, tá? Eu acho que o turnover que está acontecendo atualmente no mercado, é o boom mesmo na área aí, de engenharia de software, no qual está sendo detectado que está faltando pessoas qualificadas no mercado, entendeu Paulo? Então assim, um outro ponto é que tem muita gente que está tendo oportunidade agora infelizmente de elevar salário, né? E tem pessoas trocando o seu emprego por até cem reais.

Pesquisador: Certo. Vou passar para a segunda pergunta então. Você quer acrescentar mais alguma coisa, nessa primeira?

P09: Não, não. Acho que era só isso. Mas é isso, não é treinamento que está influenciando na saída das pessoas, entendeu? Infelizmente as pessoas estão sendo capitalistas mesmo e olhando salário, óbvio que tem alguns que olham a chance de crescimento na empresa, né? Treinamento também, principalmente agora com cada dia uma linguagem, o front-end da gente aí, angular, react. Tem uma vasta tecnologia aí, com poucos profissionais no mercado. Então, hoje é: a que pagar mais, eu vou.

Pesquisador: Perfeito Ângela. Vou 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?

P09: Então, eu acredito que sim. Atualmente nenhum desenvolvedor quer trabalhar com softwares legados, digamos assim, tá? Então, eles querem aplicar o que eles estão vendo no curso, aplicar os novos recursos da linguagem, e a gente sabe que sistemas legados, eles são, digamos assim: limitados.

Pesquisador: Perfeito Ângela, vamos passar para a próxima pergunta.

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

P09: Aaahh... Eu acho que sim, tá? É, vou dar um exemplo meu, tá bom? Então a empresa da qual eu trabalho, pelo menos eu tenho treze anos nela, né? É, já teve épocas dos clientes finalizarem contratos até pensar que ia ser demitida, e na verdade a empresa me manteve e me fez um leque de treinamentos, tá? E um outro grande fator é que mesmo sendo uma empresa, digamos assim: particular, não é uma empresa de governo, ela me concedeu a oportunidade de fazer o mestrado na UFBA, tá? Então assim: Você sabe que hoje não são todas as empresas que vão liberar o funcionário no meio do expediente para estudar, e nem pagar. Ah, estude, se você passar na certificação, eu te pago, ou te reembolso, então também não são todas as empresas que fazem isso, tá?

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?

P09: Então, é... Eu nem sei se isso aí, seria não. Eu sou uma pessoa que considero que eu tenho um bom relacionamento com todo mundo, né? Sempre gostei de ajudar, acho que tanto na empresa, como fora da empresa, como eu vi sua mensagem lá, eu quis ajudar também, e eu acredito sim, que se você tem uma ambiência legal, isso colabora para que você permaneça no emprego, né? Mas eu acho que um fator que... Eu posso também sugerir? (Pesquisador: Pode sim, com certeza). Agora, assim: eu acho que a comunicação, ela também destrói o profissional. Por que que estou dizendo isso? A maneira como as empresas hoje reportam feedbacks , então acho que eu sendo você pesquisador dessa área, eu colocaria isso, tá? Se a ausência ou a maneira de feedbacks influenciaria no turnover, e eu acho que influencia. Muitas pessoas não sabem lidear com equipes remotas, agora que é uma realidade nossa, e acaba digamos assim: dando um feedback ruim para um integrante do time, de uma forma assim, não profissional chamar à atenção na frente de todos, e isso aí é sim um fator que pode colaborar com o turnover. Muita gente às vezes não queria sair, mas um feedback dado mal, no momento errado, pode contribuir.

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

P09: Sim. Eu acho que sim. Porque da mesma forma que a organização ela quer um comprometimento profissional meu, tá? Ela também tem que ter um comprometimento organizacional. Então assim: hoje as empresas vislumbram, né? Um plano de carga e salários, né? Elas estão, digamos assim: é, no caminho, né? De você perder os profissionais, então, hoje em dia as empresas têm que valorizar muito bem os profissionais do que antigamente.

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?

P09: Sim. Ele é sim um dos fatores, tá? Que pode levar, contribuir aí, para o turnover, tá? Então, o que seria essa carga de trabalho? Eu acho que todo mundo tem seu horário de descanso, né? E esse horário de descanso tem que ser respeitado, muitos gerentes de projetos, muitas empresas, eu acho que subestimam o trabalho que é realizado pelos desenvolvedores, pelos engenheiros de software, e acabam, digamos assim: estimulando

corretamente as horas para cada tarefa, tá? O que acaba sobrecarregando o desenvolvedor, né? Com aquela carga de trabalho ali, excessiva, e hoje em dia, a gente tem outros lugares que podem oferecer o mesmo benefício e não ter essa exaustão aí, e essa sobrecarga de trabalho

Pesquisador: Perfeito, Ângela. Vou para a sétima pergunta.

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

P09: Eu não sei, só se é a alta demanda na indústria. O que está contribuindo para a rotatividade que eu falei nas questões anteriores aí, é, eu acho ainda que é uma questão salarial mesmo, tá? Muita gente está trocando de emprego por diferença de cem reais. Isso é ruim, hoje em dia eu participo de processo seletivos, acabei de participar de um agora, e a primeira coisa que eu vejo é: será que aquele desenvolvedor, ele fica realmente no trabalho? Ou ele fica pulando a fogueira aí, de um e um ano? E o que, que eu noto, tá Paulo? Que isso aí também pode contribuir para sua pesquisa, Falar em entrevista é muito fácil que você sabe trabalhar, difícil é realmente você chegar lá no cliente, chegar na empresa e trabalhar, mostrar serviço. Então, hoje em dia você faz um curso na Udemy, na Alura, e você se acha que é o profissional que é o arquiteto, e na verdade não é bem assim. Então quando essas pessoas, elas caem no mercado, que caem nessas áreas aí, não só na indústria como em outros lugares que eles são cobrados, então eles acabam saindo.

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?

P09: Então, é... A gente tem autonomia, mas eu digo assim: autonomia nos limites do projeto que a gente está desenvolvendo, né? Então, respondendo a sua pergunta se eu tinha autonomia para desenvolver meu trabalho, sim, tomar decisões, sim, desde que seja dentro do escopo que eu fui contratada, tá? As autonomias que eu tinha, um exemplo: eu criticar uma solução, eu mudar a prioridade de um determinado pedido do cliente, eu mostrar que o cliente, aquilo ali que ele pediu é infactível, né. Não dá para se fazer, né. E eu não acredito que isso tem muito impacto na rotatividade, não. Até porque hoje, quando você aplica frameworks ágeis, a exemplo aí do safe que eu estou trabalhando aí, atualmente, você tem aquele scrum em larga escala, né?

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

P09: Atualmente sim, infelizmente.

Pesquisador: Você pode falar um pouquinho, Ângela, por que é o fator principal?

P09: Então, é... Hoje em dia eu tenho lá, várias equipes e de vez em quando, ah, recebi uma proposta de tanto. Ah, você vai sair? Vou! E detalhe, hoje em dia está sendo pior, porque antes até a gente cumpria aviso, hoje em dia a empresa que está te contratando, Paulo, vou te dar aqui é... um documento, você apresenta lá, e você sai. Então assim: é,

tudo por conta de salário, inclusive eles falam: se você me pagar X mais Y, ou cobre a proposta deles lá, eu fico. Então, assim: hoje em dia, tá, digamos assim: tá fadado que o fator salário, né? Fadado não, acho que está determinado que o fator salário é a principal permanência do desenvolvedor de software na organização.

Pesquisador: Para a gente finalizar, Ângela, com 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.

P09: Então, é... Questões salariais é para deixar sair, né? Feedbacks ruins também, né? Mal dados também, é para deixar sair. Um déficit na comunicação também faz com que o desenvolvedor peça para sair, né. Atritos, né? Quem está gerenciando não sabe solucionar ali, provoca mais, aquilo ali é capaz de você ter esse turnover né? Códigos legados também contribuem, tá? Por outro lado, a gente tem aí a organização, quando ela tem um plano de cargo e salário, quando ela oferece incentivos, quando ela dá oportunidade, né? Do funcionário desenvolver tanto no trabalho, quanto fora, vai buscar novas formações. Então, acaba assim, que as pessoas ficam, tá? As pessoas reconhecem e ficam. Então, eu sou exemplo assim Paulo, eu já recebi várias propostas, até para ganhar mais do que eu ganho na empresa, e eu decidi não ir só por conta de salário, tá? Eu acho que as pessoas deveriam pensar que trabalho não é só salário, trabalho é um conjunto, mas infelizmente falta essa consciência nas pessoas e a questão financeira está sendo um ponto aí mais relevante na saída, né? Depois vem os outros problemas aí, atritos na equipe, o gerente de projeto não sabe gerenciar conflito, deixou ele se propagar, é... Ou a ausência, ou um feedback dado da maneira errada, tá?

P09: Eu falo demais, se deixar eu falo a noite toda... risos... **(Pesquisador: Não, pode ficar à vontade, pode falar).** Atualmente eu gerencio dez times, cada time tem de três a cinco pessoas, então, você tem noção do quanto é que... Quantas pessoas tem abaixo de mim, tá? E praticamente todo mês estou vivenciando esse turnover nas equipes, então eu estou em um ciclo sem fim, tá? Tenho feito assim: é, algumas melhorias, em alguns ponto que eu te falei é porque eu tenho experiência própria, tá? Melhora na comunicação, você se aproximar, você dá apoio ao desenvolvedor. Agora mesmo o desenvolvedor disse que ele deu um can up lá no git e apagou tudo que ele fez, ohh beleza, isso acontece. Por dentro eu estava pirada, né? Porque ele vai atrasar minha demanda, mas tipo: se eu externalizar isso, eu estou afastando ele de mim, entendeu? Porque eu acho que erros acontecem em todos os lugares, mas as pessoas precisam entender. E eu detalho ainda mais, muitos gerentes de projetos, eles nunca desenvolveram na vida, tá? Então, você subestimar o prazo, você subestimar soluções, né? Dada pelo desenvolvedor, você acaba afastando ele, tá? Da sua equipe, né? Convidando-o a partir para outra, digamos assim.

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

P09: Não, não.

Pesquisador: Quero agradecer mais uma vez pela sua contribuição.