

Faça a leitura e análise do caso “O novo Scrum Master que foi um grande programador no passado”.

Em seguida, responda:

- 1) Considerando os integrantes do time de desenvolvimento, quais características são positivas para o uso de Scrum neste caso?
- 2) Considerando os integrantes do time de desenvolvimento, quais características são negativas para o uso de Scrum neste caso?
- 3) Quais os aspectos negativos na escolha do profissional para o papel de Scrum Master e sua atuação neste caso?
- 4) Quais os aspectos positivos na escolha do profissional para o papel de Scrum Master e sua atuação neste caso?
- 5) Quais as recomendações de como o Scrum Master deve proceder em cada uma das características em função do contexto relatado:
 - a. líder
 - b. *coach*
 - c. removedor de impedimentos
 - d. *soft skills*
- 6) O que pode ser feito para contornar a situação relatada no caso?

Caso:**O novo *Scrum Master* que foi um grande programador no passado**

Eduardo foi um ótimo desenvolvedor durante anos, tornando-se referência técnica dentro da empresa. Seu gerente funcional lançou um desafio, perguntando se ele gostaria de ser o *Scrum Master* do novo projeto de migração de sistemas. Eduardo topou o desafio e logo os problemas começaram.

A Equipe de Desenvolvimento possuía programadores com os mais variados perfis: Victor era um programador tão bom quanto Eduardo e desenvolvia em uma velocidade impressionante. Roberto era um bom programador, mas tinha um estilo mais analítico e desenvolvia em um ritmo mais lento. Garcia era novo na empresa e, embora fosse um programador experiente, não conhecia muito as técnicas de *Extreme Programming* utilizadas na empresa, tais como Desenvolvimento Orientado a Testes (TDD), e estava acostumado a trabalhar com o método *Waterfall* de desenvolvimento de *software*. Ferdinando era um programador júnior muito bom, porém ainda inexperiente e com o ímpeto exagerado dos jovens em formação. Leandro era imaturo tanto no aspecto pessoal quanto no profissional.

Eduardo se entendeu com Victor logo de cara, porém tinha dificuldades terríveis no relacionamento com os demais membros da Equipe de Desenvolvimento. Sua fala constante era: “não entendo qual é a desses caras! Roberto é muito lento, Garcia não se esforça para aprender *Scrum*, Ferdinando é moleque e Leandro, muito imaturo”. Seu gerente funcional lhe deu a seguinte recomendação: “meu caro, você já conversou com eles? Fez o que um bom *Scrum Master* deve fazer? Fornecer *coaching* a eles, motivá-los e, o principal de tudo, ouvi-los? Entender quais são as dificuldades e os impedimentos deles e ajudá-los?”. Eduardo respondia sempre: “nunca precisei de ninguém para me motivar. Por que eles precisam?”.

Um belo dia, ao final do expediente, Eduardo refletiu sobre o ocorrido e decidiu:

Reconhecer seus sentimentos: reconheceu que tinha dificuldades terríveis em liderar a Equipe de Desenvolvimento pelo fato de ter sido um ótimo programador no passado e nunca ter dependido da motivação de outras pessoas. Em sua concepção, todos deveriam ser como ele.

NÃO regular seus sentimentos: decidiu pressionar a Equipe de Desenvolvimento, ameaçando fazer trocas na composição da Equipe. Consequentemente, a Equipe perdeu toda a motivação, e essa desmotivação começou a se refletir em atraso nas entregas, defeitos entregues ao final de cada *Sprint* e insatisfação do *Product Owner* com o projeto. Para compensar (e piorar), Eduardo começou a programar, tornando explícita a sua falta de confiança na Equipe, e Victor começou a ficar sobrecarregado tentando salvar o projeto. Com o passar do tempo, Victor se cansou de ter que trabalhar mais devido à desmotivação do restante da Equipe e pediu demissão.

Fonte: MASSARI, Vitor. **Agile Scrum Master no gerenciamento avançado de projetos**. Brasport, 2016.