Gabriel Alvise Schenorberger



**ÁGIL DO JEITO CERTO**

CASCAVEL

ABRIL / 2025

GABRIEL ALVISE SCHENORBERGER

**ÁGIL DO JEITO CERTO**

Este trabalho é parte integrante da avaliação bimestral da disciplina de metodologias ágeis, do 1º bimestre do curso de Engenharia de Software, 1º Período.

Professor: Leandro de Souza

Cascavel, 2025

# **INTRODUÇÃO**

# Nos últimos anos, as metodologias ágeis tem ganhado visibilidade no ambiente corporativo por oferecerem maior flexibilidade, colaboração e entrega de valor com frequência. Diferente dos modelos tradicionais, os métodos ágeis priorizam a adaptação constante, o trabalho em equipe e o foco em suprir as necessidades reais dos clientes. Com isso, muitas empresas vem buscando transformar suas formas de gestão, adotando práticas mais dinâmicas e voltadas ao aprendizado constante.

Esse trabalho tem como objetivo analisar a aplicação de métodos ágeis na empresa fictícia Irresistible Snacks, com base no livro Ágil do Jeito Certo. Ele nos traz exemplos práticos dos desafios enfrentados na implementação do ágil, como papel da liderança e das práticas colaborativas para a transformação, mas também, sem abrir mão do que ainda funciona no modelo tradicional. Além disso, destaca a importância da experimentação, prototipação e entrega com frequência para o sucesso.

Portanto, esse trabalho não busca apenas entender os conceitos que envolvem o ágil, mas também utilizar esse conhecimento na realidade do livro, criando uma reflexão sobre o que poderia criar uma transformação organizacional bem sucedida.

# **Desenvolvimento**

Com a leitura do capítulo 1 do livro Ágil do Jeito Certo, é possível identificar tanto os benefícios quantos os desafios da implementação das metodologias ágeis em uma empresa.

Muitos obstáculos e barreiras podem impedir a inclusão dos métodos ágeis em uma empresa, Brian, personagem principal do capítulo, passa por diversos desafios ao tentar incluir o ágil na empresa, dentre eles podemos destacar a resistência por parte da empresa, que ainda usava o modelo tradicional, processos burocráticos como a demora para autorização de procedimentos, iniciar ou aprovar projetos, foco em seguir regras ao invés de resolver problemas de forma prática e pouca abertura para mudanças rápidas. Além disso, havia muita falta de compreensão dos diretores sobre o que realmente significava trabalhar de forma ágil, assim, dificultando a inclusão das práticas ágeis na empresa.

Lori teve um papel muito importante em todo o andamento do projeto, sempre esteve apoiando as ideias e inovações, ajudando sempre com a verba necessária para que tudo desse certo no final. Confiou em Brian do começo ao fim nesse projeto, também, Lori estava disposta a novas abordagens, mesmo não sendo especialista nos métodos ágeis. Sua atitude era de suporte e proteção, ela protegia a equipe das pressões sofridas e das expectativas por resultados imediatos, criando um ambiente mais tranquilo, para que a equipe pudesse aprender e experimentar sem medo de errar. Lori foi fundamental para todo o processo e avanços desse projeto.

Nos métodos tradicionais, a divisão de trabalho ocorre em departamentos, onde tem pouca interação entre as áreas, e cada fase depende da fase anterior. Os times geralmente tendem a trabalhar com planos fixos e longos, tornando difícil a adaptação em casos de novas demandas e mudanças no mercado. Já os times ágeis, como o que Brian buscou formar, funcionam de maneira diferente. É formado por pessoas de diferentes áreas e funciona como um time que trabalha junto com um objetivo comum. O time tem autonomia para tomar decisões, o que elimina aquela dependência de processos burocráticos como a demora para autorização de procedimentos. Outro aspecto que diferencia o time ágil é o foco na entrega com frequência de valor, em vez de esperar até o fim do projeto para apresentar um resultado completo, os times ágeis trabalham com entregas frequentes, permitindo testar soluções rapidamente e corrigir erros. Se trata de um aprendizado e adaptação constante, com base em feedbacks reais de clientes, garantindo que o que está sendo produzido realmente estão atendendo ou não suas necessidades.

Ao longo de todo o processo, se destacaram diversas práticas e valores ágeis na equipe de Brian. É muito visível a prática do uso do Scrum, no projeto eles utilizam muito as sprints, que seriam as entregas de uma parte do projeto em um determinado tempo curto, no caso de Brian, sprints quinzenais, não esperando o resultado final para apresentar o produto. Outra prática importante foi a comunicação constante entre o time, eles se reuniam com frequência para discutir o andamento das tarefas, ver o que estava funcionando e o que precisava ser ajustado. Além disso, a adaptação contínua foi fundamental no amadurecimento da equipe, que passou a corrigir rumos rapidamente e buscar soluções coletivamente. A composição do time também é um exemplo de valores ágeis, reuniram pessoas de diferentes áreas da empresa, em um objetivo comum. Isso facilitou a troca de conhecimentos e tomadas de decisões mais ágeis. Por fim, fica claro o foco no valor gerado para o cliente. Ao invés de seguir regras ou cronogramas inflexíveis, o time estava constantemente buscando entender o que no momento faria mais sentido para o cliente e ajustar seu trabalho de acordo com essa prioridade. Essa mudança de mentalidade permitiu entregas mais efetivas e que realmente interessava o público, aumentando assim as chances de sucesso do projeto.

Um dos grandes destaques da iniciativa de Brian foi a importância dada na experimentação, na prototipagem e na entrega contínua, aspectos fundamentais ao sucesso dentro das empresas que usam as metodologias ágeis. A experimentação teve um papel central, pois fez o erro deixar de ser um fracasso e passou a ser considerado como uma oportunidade de aprendizado. O time foi incentivado a fazer testes e aprender a partir disso, o que trouxe mais confiança para tomar decisões e inovar sem medo. Isso permitiu que o projeto caminhasse de maneira mais rápida, se adaptando com base em feedbacks reais. A prototipação também foi fundamental, ela permitiu que ideias fossem transformadas em versões simples. Com isso, a equipe conseguiu obter respostas rápidas do que funcionava ou não, diminuindo riscos e evitou retrabalhos. A prática da entrega contínua teve um papel decisivo para manter os diretores e gestores do projeto constantemente informados sobre o progresso. A cada nova entrega, mesmo que pequena, a equipe ganhava mais confiança da liderança e reforçava a ideia de que o projeto estava no caminho certo. Essas entregas frequentes, permitiam ajustes rápidos e garantiam que o produto final estivesse sempre alinhado com os objetivos da empresa.

# **Conclusão**

A análise desse capítulo nos mostra, de forma clara, como a aplicação das metodologias ágeis pode transformar a dinâmica de uma empresa. No caso da empresa de Brian, podemos perceber que adotar o ágil não se volta apenas em implementar ferramentas, mas sim a fazer uma mudança profunda nos métodos tradicionais já usado, exigindo abertura para o novo, colaboração entre equipes e o apoio da liderança.

Embora houvesse dificuldades e os processos democráticos enfrentados, o apoio da Lori e a disposição da equipe de experimentar, colaborar e aprender foram essenciais para o sucesso do projeto. As sprints quinzenais, comunicação, prototipação e a entrega contínua se foram fundamentais para manter o foco do cliente e deixar o produto conforme as necessidades reais do mercado.

Portanto, esse capítulo demonstra que a agilidade, quando usada com sabedoria, com consciência e com apoio, pode ajudar a transformar não só os processos, mas as pessoas, trazendo um clima mais dinâmico e mais eficiente voltado para a geração de valor.

# 

# **Referências**

RIGBY, D.; ELK, S.; BEREZ, S. Ágil do Jeito Certo: Transformação sem caos. 1ª edição. Rio de Janeiro: Benvirá, 2020.