

Arthur Croce Jeronymo 10259050

Claudia Alissa Kimura 10284761

Doglas Oliveira Santana 9875462

Nathalia C. P. Mizuma 8428172

Vitor Santos Quintino 10258880

# METODOLOGIA ÁGIL

## Pessoas



# ÍNDICE

1. Introdução
2. Frameworks
  - a. SCRUM
  - b. Kanban
3. Indicadores
4. Case
5. Conclusão
6. Referências



# INTRODUÇÃO

---



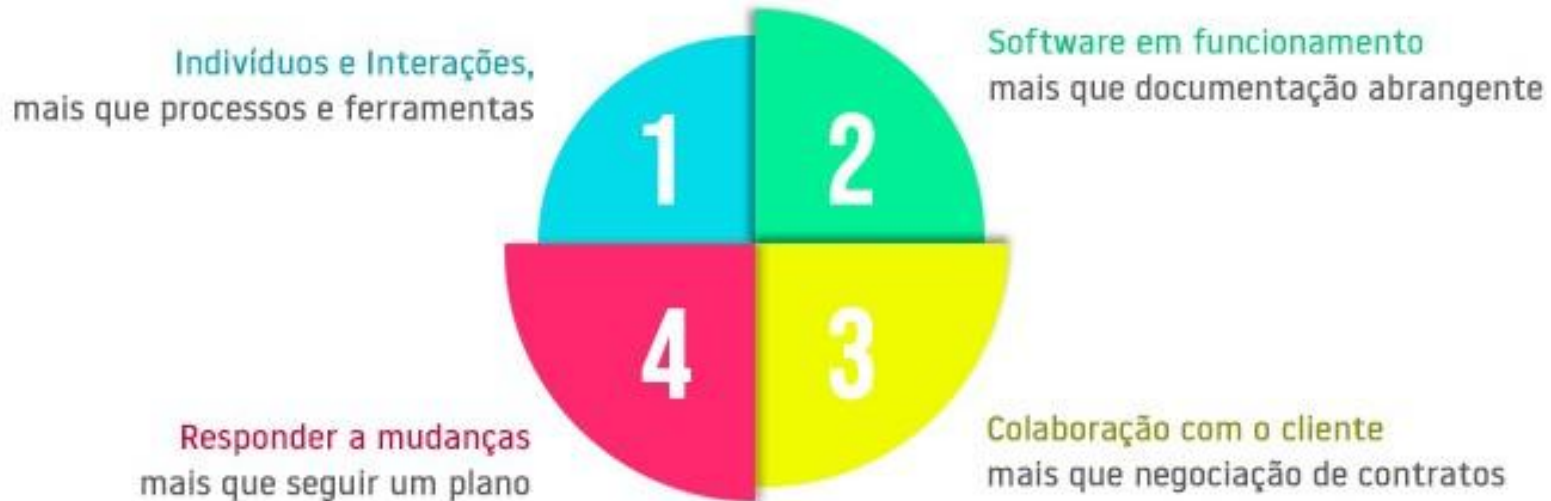
# METODOLOGIA ÁGIL

- Apesar do nome, não significa necessariamente que são métodos que tornarão a rotina de indivíduos ou empresas mais “ágil”, no sentido literal da palavra;
- Trata-se de uma abordagem que reúne um conjunto de frameworks orientados a partir de um conjunto de valores e princípios que visam mais eficácia e eficiência.
- Os frameworks mais conhecidos são: **Scrum** e **Kanban**.
- Os princípios e valores dessa metodologia nasceram a partir do **Manifesto Ágil**.



# MANIFESTO ÁGIL

- Em meados de 2001, um grupo de 17 desenvolvedores se reuniu em busca de formas de desenvolvimento mais leves;
- Assinaram um documento denominado “**Manifesto para o Desenvolvimento Ágil de Software**” que é composto por 4 fundamentos principais:



# DOCUMENTAÇÃO SEM IMPORTÂNCIA?



NÃO!

A documentação continua sendo importante, porém, é menos valorizado do que o software em funcionamento, por exemplo.

Indivíduos e Interações,  
mais que processos e ferramentas



Software em funcionamento  
mais que documentação abrangente

Responder a mudanças  
mais que seguir um plano

Colaboração com o cliente  
mais que negociação de contratos

# PRINCÍPIOS DA METODOLOGIA ÁGIL

---

- As metodologias ágeis buscam maximizar o trabalho das equipes de projetos e os resultados gerados aos clientes com base em 12 princípios:
  1. Ter como prioridade a **satisfação do cliente** por meio de **entregas de valor contínuas e rápidas**;
  2. **Ser receptivo a alterações nos requisitos** em qualquer fase do processo. Aliás, ambientes mutáveis são empregados em toda etapa do projeto para entregar ao cliente vantagem competitiva;
  3. **Realizar entregas frequentes** (do produto ou serviço) no menor período de tempo possível;
  4. **Manter a colaboração das partes envolvidas em todo o projeto**, diariamente;
  5. **Manter indivíduos motivados** fornecendo o ambiente, as ferramentas e o suporte necessários aos envolvidos no projeto, além de acreditar neles para realizar as atividades;
  6. **Estimular a comunicação pessoal**, que transmite as informações necessárias ao time de colaboradores, sendo o meio mais eficiente. Nesse ponto, atenção especial para reuniões presenciais, consideradas mais eficazes para o sucesso do projeto;

# PRINCÍPIOS DA METODOLOGIA ÁGIL

---

7. **Um produto final de trabalho corresponde à medida final do êxito.** No caso da tecnologia, a medida primária de progresso consiste no software em funcionamento;
8. Os profissionais envolvidos no processo precisam manter um ritmo constante, de modo indefinido, pois fluxos ágeis estimulam um **desenvolvimento sustentável**. Da mesma maneira, o desenvolvimento sustentável é feito por intermédio de processos ágeis, por meio dos quais as partes interessadas conseguem **manter um ritmo contínuo e cíclico**;
9. Manter atenção frequente à **excelência de design e técnica** pode elevar ou aprimorar a agilidade;
10. Eliminar o máximo de esforços que não geram valor ao produto, pois a **simplicidade é fundamental**;
11. **Equipes auto-organizáveis** propiciam os melhores designs e arquiteturas, além de atenderem aos requisitos do projeto,
12. Por meio de intervalos regulares, o time de colaboradores do projeto reflete sobre como **melhorar a sua eficiência e eficácia para otimizar o seu comportamento**.

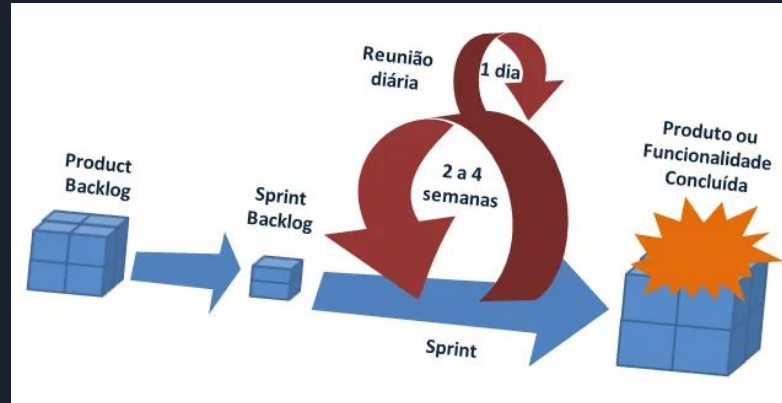




Scrum

# Definição

- Framework/metodologia que implementa o ágil
- Dita o gerenciamento de um projeto como um todo, envolvendo gerenciamento de pessoas
- Não linear: conjunto de valores, conceitos e práticas adaptáveis ao projeto
- Não descreve o que fazer em toda situação: cada projeto é único e complexo





# Quem se beneficia?

- Foi criado principalmente para projetos de desenvolvimento de Software
- Hoje, já é utilizado em projetos dos mais variados tipos



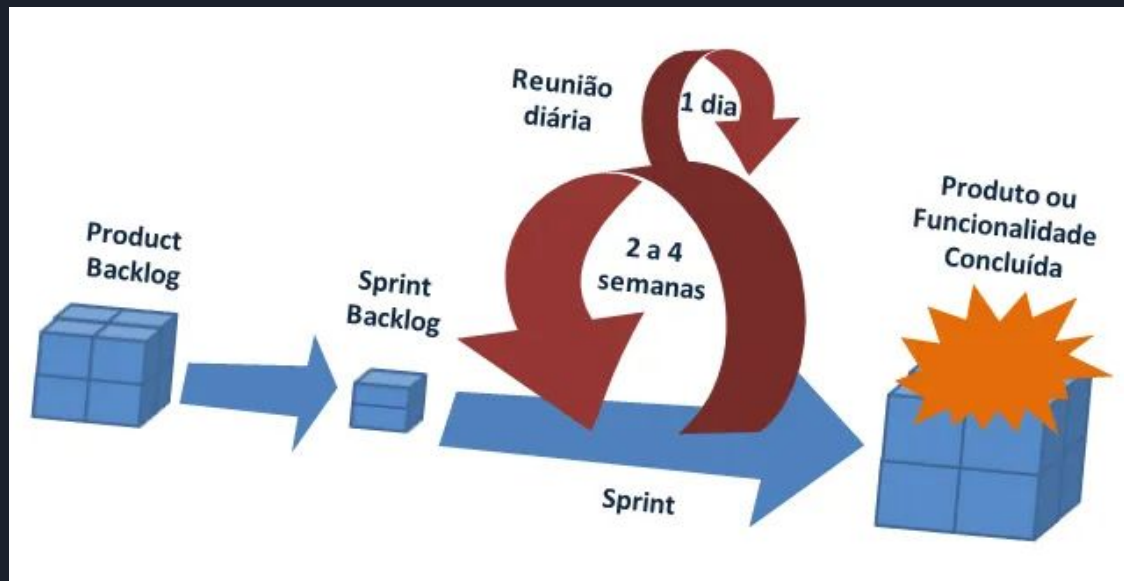
# Funcionamento

- Projetos divididos em timebox: *sprints*
- Geralmente duram um mês
- Funcionalidades a serem implementadas ficam em uma lista: *product backlog*
- No início de cada sprint, o dono do produto define quais funcionalidades do *product backlog* são prioritárias para serem tratadas na sprint: *sprint backlog*
- Diariamente, a equipe se reúne para conversar sobre o andamento do dia anterior: *daily*
- Ao final da sprint, são feitas duas reuniões: *review* e *retrospective*



# Papéis

- Product Owner (PO), dono do produto: liderança sobre o projeto, decide o que será feito e em qual ordem
- Scrum Master: ajuda o time a entender e aplicar os valores do scrum
- Time Scrum: time de desenvolvimento, que atua nas funcionalidades





# Vantagens

- Reuniões diárias;
- Equipes enxutas;
- Sem títulos ou funções;
- Priorização.


# KANBAN

---





Kanban, um método onde dentro de um quadro, há divisões verticais que descrevem a situação da tarefa. As tarefas são escritas em cartão (ou post-it) e devem passar pelas colunas até chegar na coluna “concluído”.

- Método criado pela  **TOYOTA** na década de 70.
- **Just in Time:** produzir apenas o necessário, não fazer estoques.
- Toyota teve certa vantagem em relação às indústrias que faziam estocagem.
- **Benefícios:** fluidez no projeto, o gerente pode analisar o desempenho individual de cada subordinado, aumentar produtividade e motivação, transparência da situação total do projeto, melhor colaboração entre colegas de trabalho, entre outros.
- **Custo:** barato e fácil de ser implementado. Método fácil de ser compreendido. Para Kanban físico, seria necessário apenas um quadro, post-it e canetas.

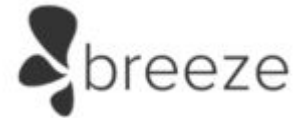
# Como funciona

## Como Funciona



- Primeiro são feitas as colunas: “O que fazer”, “fazendo” e “feito” são o básico, mas podem ter também “planejado”, “testando”, “implementado”.
- Depois são posicionados as tarefas na primeira coluna, que por sua vez, mudam de coluna conforme a situação dela (o próprio indivíduo ou grupo encarregado move a tarefa).
- Novas tarefas são colocadas na primeira coluna a cada necessidade.
- Há casos que nas colunas são colocadas limites de tarefas (WIP)

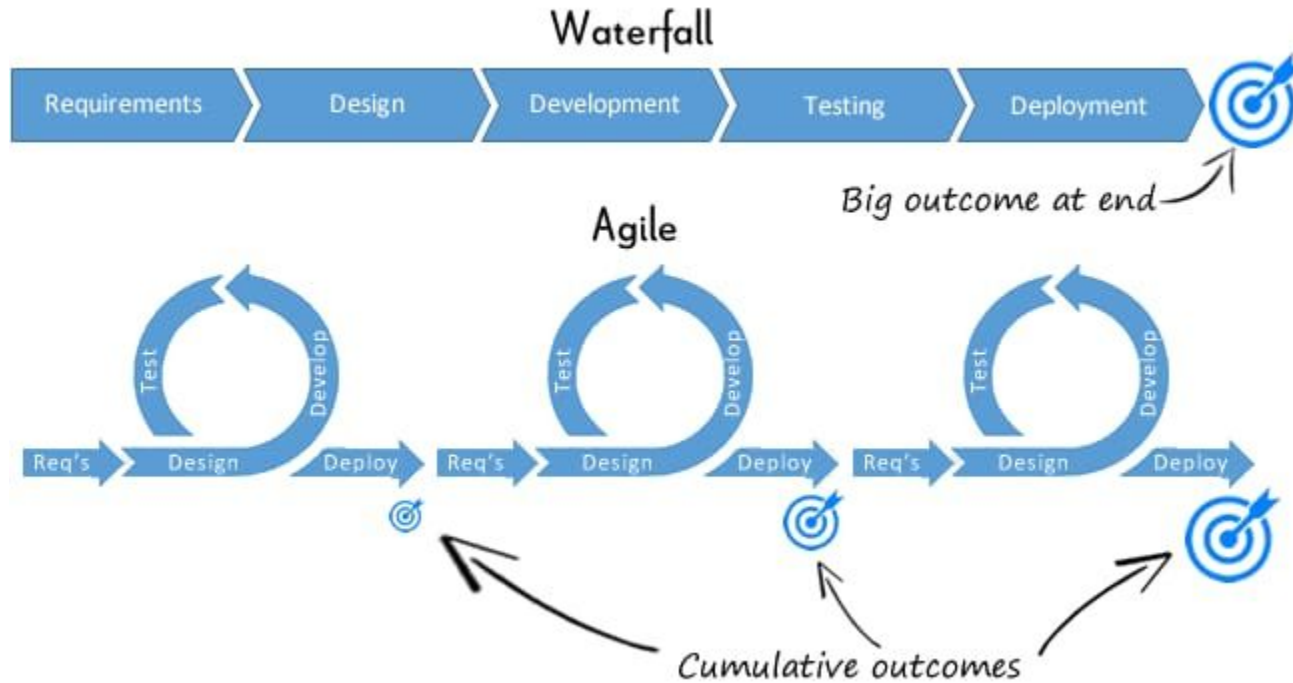
# Programas



# INDICADORES

---





# CASE: “RH Torna-se Ágil”

Revista Harvard Business Review



# “RH Torna-se Ágil”

- Os métodos ágeis não são mais utilizados apenas para tecnologia, tem se espalhado por todas as áreas das empresas, inclusive no RH, levando a transformações na forma como empresas contratam, desenvolvem e gerenciam seus funcionários.
- Mudanças no RH

Método tradicional: baseado em regras e planejamento

X

Método ágil: mais simples, rápido e adaptável





# “RH Torna-se Ágil”

As principais mudanças observadas podem ser divididas nas seguintes categorias:

- Avaliações de desempenho
- Treinamento
- Equipes
- Compensação
- Recrutamento
- Aprendizagem e desenvolvimento





# Avaliação de Desempenho e Gerenciamento

- Avaliação de Desempenho: Fornecer feedback mais imediato ao longo do ano para que as equipes possam se tornar mais ágeis, corrigir erros de curso, melhorar o desempenho e aprender por meio da iteração - todos os princípios ágeis essenciais.
  - Ex.: GAP, Pfizer, Cigna, P&G, GE, IBM, Johnson & Johnson, Regeneron Pharmaceuticals.
- Gerenciamento: Contratação especialistas e aplicação de cursos para ajudar em treinamentos de gerentes melhorando a forma como os mesmos lidam com os funcionários.
  - Ex.: Cigna, DigitalOcean, P&G



# Equipes e Compensação

- Equipes: Sistema de gestão e talentos estão se tornando mais focados em equipes que utilizam frameworks como o Scrum para se organizar. As equipes são mais auto suficientes. É preciso lidar com: Feedbacks multidirecionais, mudanças nos direitos de decisão da linha de frente e dinâmica de equipe complexa.
  - Ex.: IBM, Cisco, Banco de Montreal
- Compensação: Utilização de compensação a curto prazo ao invés de anualmente.
  - Ex.: Macy's, Patagonia, DigitalOcean



- Recrutamento: Mudanças na forma de contratação devido a necessidades mais imediatas. Utilização de equipes multifuncionais e identificação de potenciais candidatos para áreas diferentes.
  - Ex.: IBM, Cisco, GE.
- Aprendizagem e Desenvolvimento: Utilização da tecnologia para buscar o melhor para o funcionário. Mudanças na forma de se construir sucessores.
  - Ex.: IBM, Pepsi.



# CONCLUSÃO

---

# REFERÊNCIAS

---

- **Agile Alliance.** Disponível em: <https://www.agilealliance.org/>. Acesso em 13 de Setembro de 2020.
- **Introdução ao Scrum.** Disponível em: <https://www.ic.unicamp.br/~ariadne/mc436/1s2014/Scrum-Alan.pdf>. Acesso em 13 de Setembro de 2020.
- **O Potencial das Metodologias Ágeis no Compliance.** Disponível em: <https://lec.com.br/blog/o-potencial-das-metodologias-ageis-no-compliance/>. Acesso em 13 de Setembro de 2020.
- **Metodologia Ágil — Capítulo 2 — ...E por fim, chegou o ágil.** Disponível em: <https://medium.com/@siq.andressa/metodologia-%C3%A1gil-cap%C3%ADtulo-2-e-por-fim-chegou-o-%C3%A1gil-230a37c8bd49>. Acesso em 13 de Setembro de 2020.
- **Metodologia Ágil: A arte de fazer o dobro em metade do tempo.** Disponível em: <https://www.inovalab.net.br/post/metodologia-%C3%A1gil-tudo-que-voc%C3%AA-precisa-saber-antes-de-come%C3%A7ar-a-usar>. Acesso em 13 de Setembro de 2020.
- **Metodologia Ágil - O Manifesto Ágil.** Disponível em: <https://carangagil.blogspot.com/2019/10/metodologia-agil-o-manifesto-agil.html>. Acesso em 13 de Setembro de 2020.
- **Metodologia ágil: Entenda como funciona, do conceito à prática.** Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/negocios/metodologia-agil/>. Acesso em 13 de Setembro de 2020.
- **The New Rules of Talent Management - HR Goes Agile.** Disponível em: <https://hbr.org/2018/03/the-new-rules-of-talent-management#hr-goes-agile>. Acesso em 27 de Setembro de 2020.
- <https://www.heflo.com/pt-br/agil/agile-scrum-e-kanban/>
- <https://www.oitchau.com.br/blog/kanban-saiba-o-que-e-e-como-adotar-a-metodologia-no-rh/>
- <https://esic.br/o-metodo-kanban-de-administracao-de-estoques/>

# OBRIGADA!

---

