

# PRÁTICAS EMERGENTES

o verdadeiro padrão de  
sucesso das empresas ágeis

**Alexandre Magno // @axmagno**  
Fundador da Emergee

emergee



## ALEXANDRE MAGNO

FUNDADOR DA EMERGEE ([www.emergee.com.br](http://www.emergee.com.br))

Reconhecido internacionalmente pela sua experiência prática com Scrum e outros métodos ágeis, tendo ajudado profissionais, equipes e empresas a **melhorar sua produtividade e geração de valor através de práticas emergentes** quando trabalhando em ambientes de projetos ou produtos complexos.

Tendo sido **o primeiro Certified Scrum Trainer da Scrum Alliance na América Latina (2008)**, ele foi **pioneiro e liderou as primeiras iniciativas com Scrum no Brasil**, tendo sido o **formador dos mais conhecidos e experientes Agile Coaches e Trainers em atuação no mercado brasileiro**. Nos últimos anos, **tem apoiado clientes em diversos países da União Européia, Brasil, Índia e Emirados Árabes**, adquirindo assim uma visão global e exponencial dos tipos de desafios que enfrentamos em uma transformação ágil.

Autor de "How Creative Workers Learn", o primeiro livro sobre **Learning 3.0**.



**Identidade**



**Cultura**



**Problema**



**Solução**





# Borland, Scotts Valey – Quattro Pro team





# Borland, Scotts Valey – Quattro Pro team



Uma empresa de piratas e rebeldes





**Borland, Scotts Valey – Quattro Pro team**



**Uma empresa de piratas e rebeldes**



**Precisamos de coordenação,  
mas sem gerentes!**



**Borland, Scotts Valey – Quattro Pro team**



**Uma empresa de piratas e rebeldes**



**Precisamos de coordenação,  
mas sem gerentes!**



**Daily Meeting**





# Chrysler, Detroit - C3 project





# Chrysler, Detroit – C3 project



**As pessoas diretamente envolvidas no projeto trabalhavam no mesmo ambiente**





# Chrysler, Detroit – C3 project



**As pessoas diretamente envolvidas no projeto trabalhavam no mesmo ambiente**



**Como requisitos eram elaborados em detalhe, desenvolvedores e representantes do negócio conversavam pouco. Com frequência, a entrega era diferente do que o cliente "imaginava ter pedido".**





# Chrysler, Detroit – C3 project



**As pessoas diretamente envolvidas no projeto trabalhavam no mesmo ambiente**



**Como requisitos eram elaborados em detalhe, desenvolvedores e representantes do negócio conversavam pouco. Com frequência, a entrega era diferente do que o cliente "imaginava ter pedido".**



**User Stories (para provocar conversas)**





# Semco, São Paulo – Gestão Organizacional





# Semco, São Paulo – Gestão Organizacional



**Empresa com um líder com apetite por  
experimentação e inovação**





# Semco, São Paulo – Gestão Organizacional



**Empresa com um líder com apetite por experimentação e inovação**



**Funcionários gastavam um enorme tempo e energia reclamando sobre uniforme, café, salário, feriados, escala, processos, etc.**





# Semco, São Paulo – Gestão Organizacional



**Empresa com um líder com apetite por experimentação e inovação**



**Funcionários gastavam um enorme tempo e energia reclamando sobre uniforme, café, salário, feriados, escala, processos, etc.**



**Decisão participativa**





# Spotify, Suécia - Engenharia de Produtos





# Spotify, Suécia – Engenharia de Produtos



**Empresa ágil desde a sua criação.  
Cultura para a autonomia. Usavam Scrum muito bem.**





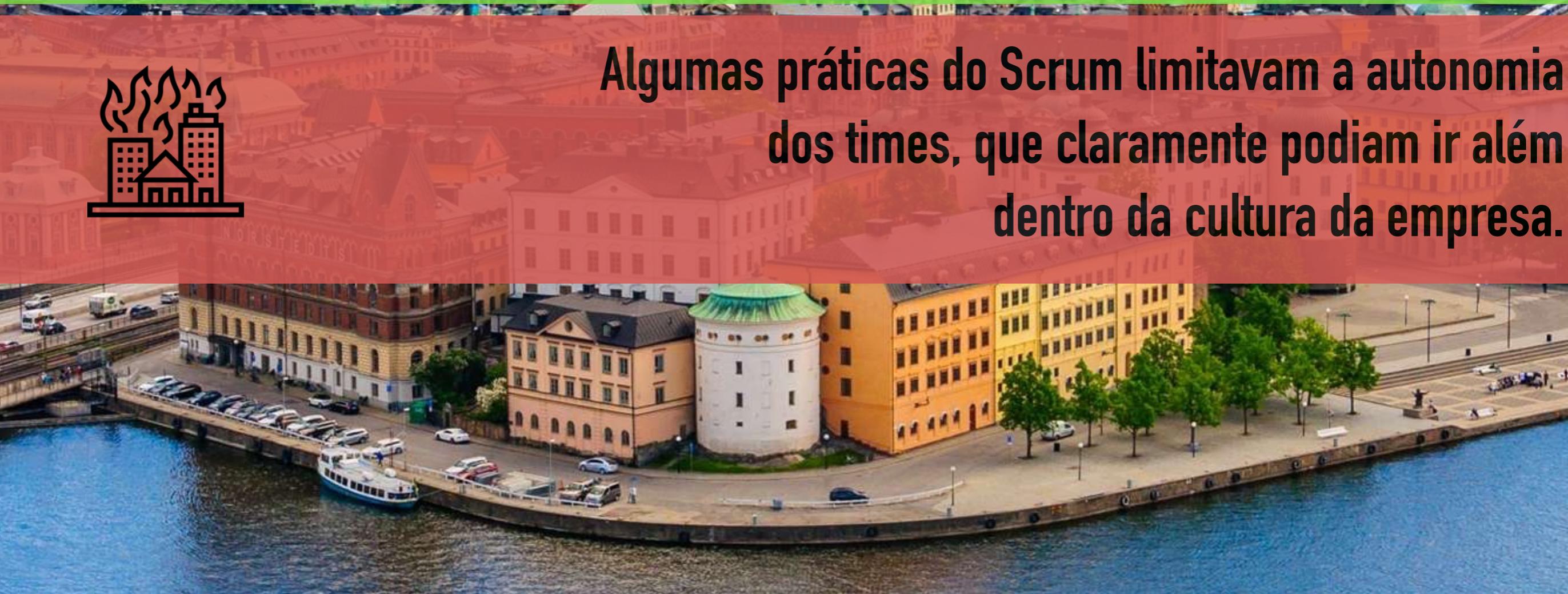
# Spotify, Suécia – Engenharia de Produtos



**Empresa ágil desde a sua criação.  
Cultura para a autonomia. Usavam Scrum muito bem.**



**Algumas práticas do Scrum limitavam a autonomia  
dos times, que claramente podiam ir além  
dentro da cultura da empresa.**





# Spotify, Suécia – Engenharia de Produtos



**Empresa ágil desde a sua criação.  
Cultura para a autonomia. Usavam Scrum muito bem.**



**Algumas práticas do Scrum limitavam a autonomia dos times, que claramente podiam ir além dentro da cultura da empresa.**



## Squads

**Há algum padrão nessas histórias?**



IDENTIDADE : Quem verdadeiramente somos



IDENTIDADE : Quem verdadeiramente somos

CULTURA : Como verdadeiramente somos





IDENTIDADE : Quem verdadeiramente somos



CULTURA : Como verdadeiramente somos





IDENTIDADE : Quem verdadeiramente somos



PROBLEMA



PRÁTICA



PROBLEMA



PRÁTICA



PRÁTICA



PROBLEMA



PRÁTICA



PRÁTICA

CULTURA : Como verdadeiramente somos





IDENTIDADE : Quem verdadeiramente somos



PROBLEMA



PRÁTICA



PROBLEMA



PRÁTICA



PRÁTICA



PROBLEMA



PRÁTICA



PRÁTICA

CULTURA : Como verdadeiramente somos





IDENTIDADE : Quem verdadeiramente somos



PROBLEMA



PRÁTICA



PROBLEMA



PRÁTICA



PROBLEMA



PRÁTICA

CULTURA : Como verdadeiramente somos





IDENTIDADE : Quem verdadeiramente somos



PROBLEMA



PRÁTICA



PRÁTICA



PROBLEMA



PRÁTICA

CULTURA : Como verdadeiramente somos





IDENTIDADE : Quem verdadeiramente somos



PROBLEMA



PRÁTICA



PRÁTICA



PROBLEMA



PROBLEMA



PRÁTICA

CULTURA : Como verdadeiramente somos



IDENTIDADE : Quem verdadeiramente somos

PROBLEMA

PROBLEMA

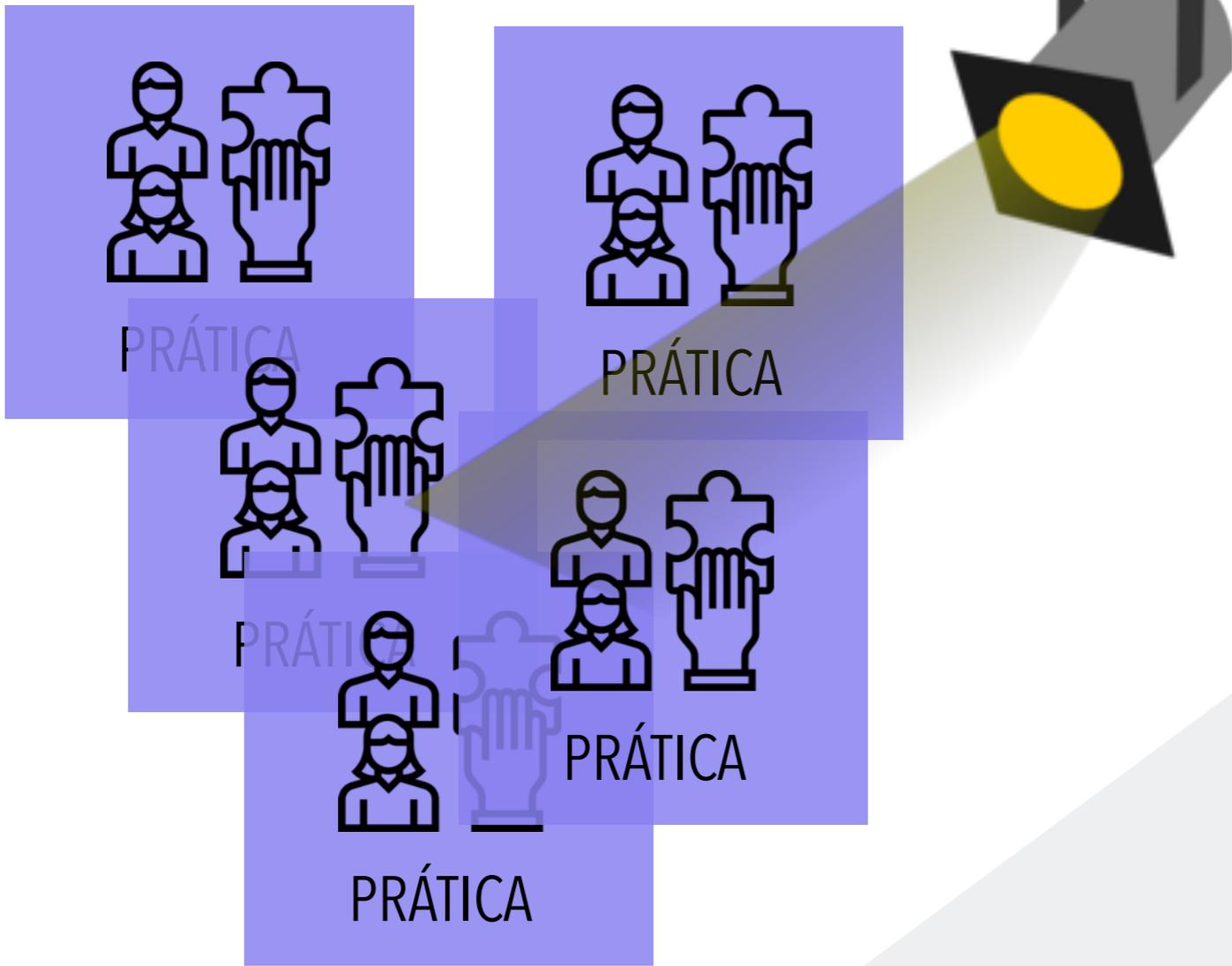
PROBLEMA

CULTURA : Como verdadeiramente somos

# CONTEXTO









H L O P Z D

P O T E C

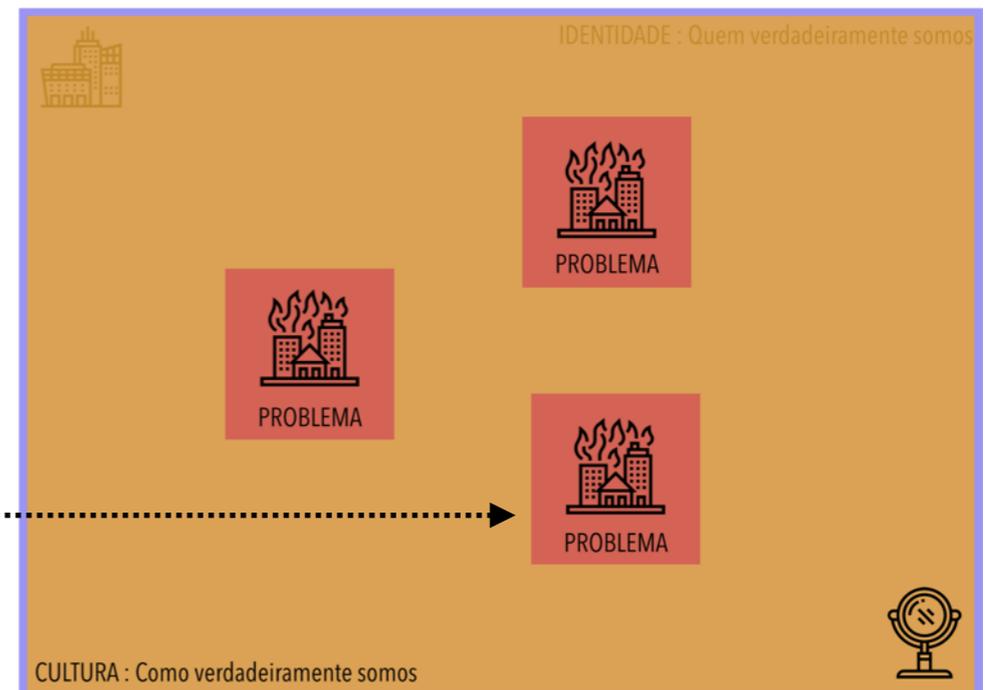
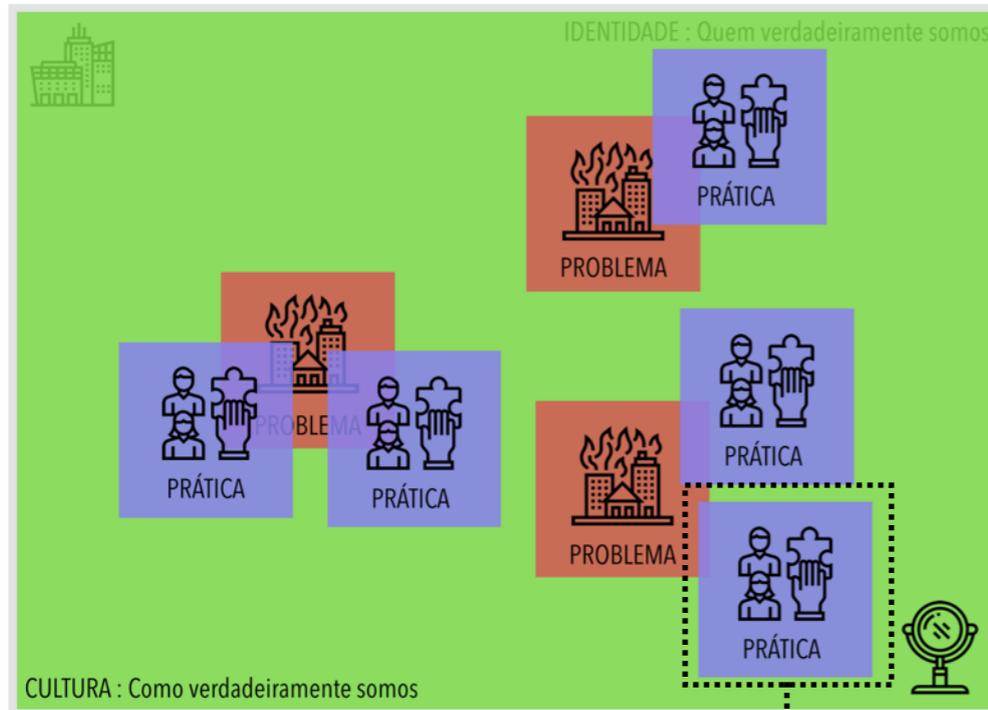
D P C T

E O

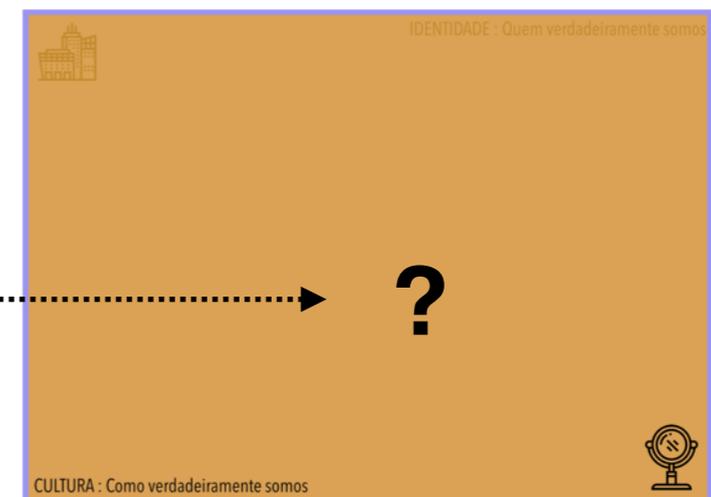
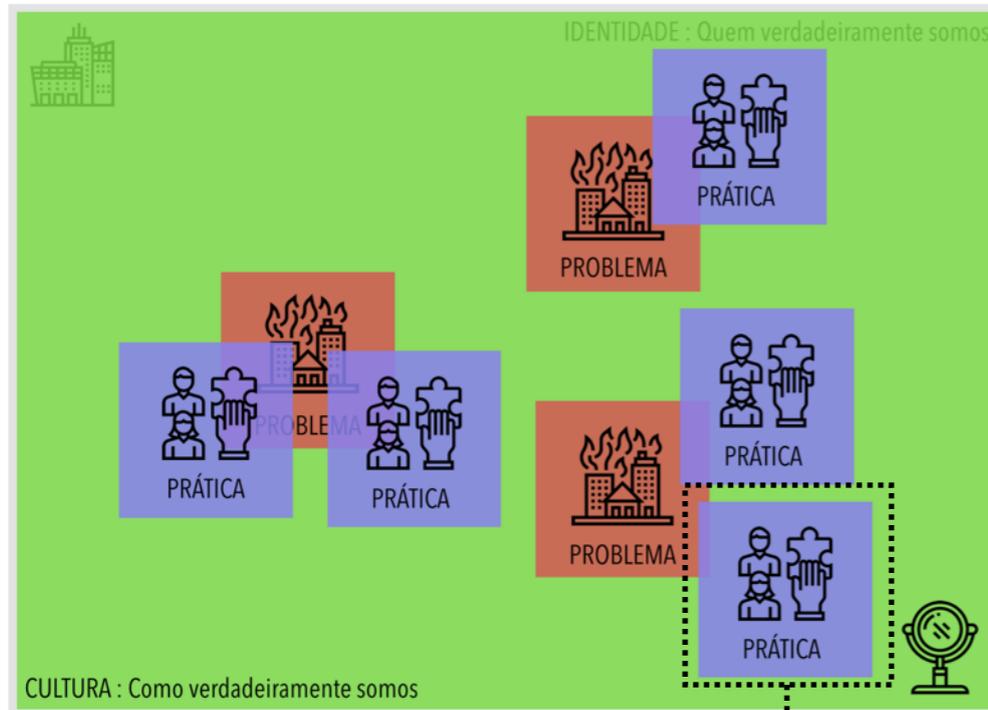
F T D

Science

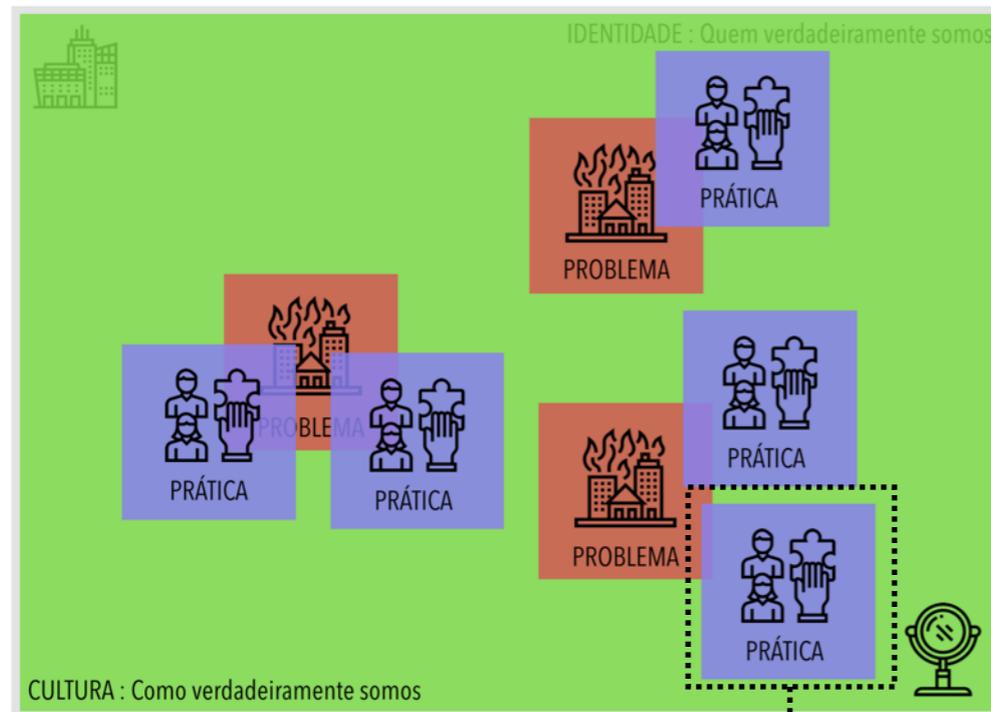
# #1: A prática copiada é ótima, está alinhada ao meu problema... mas não com a minha cultura.



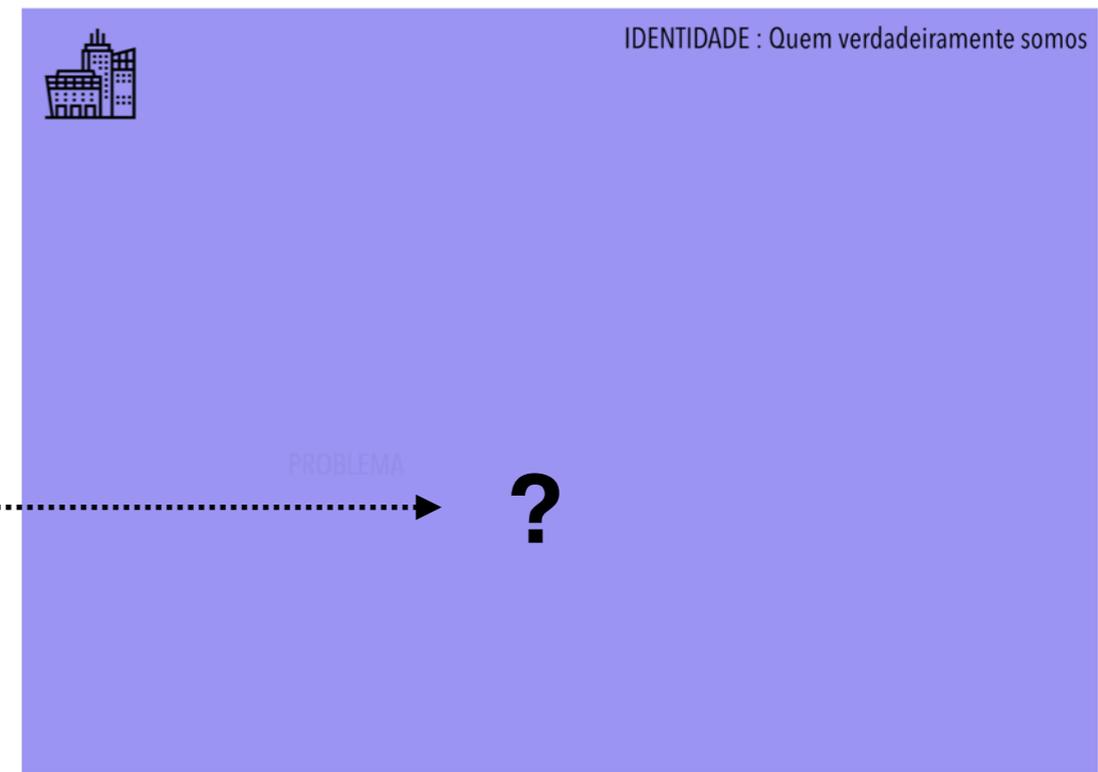
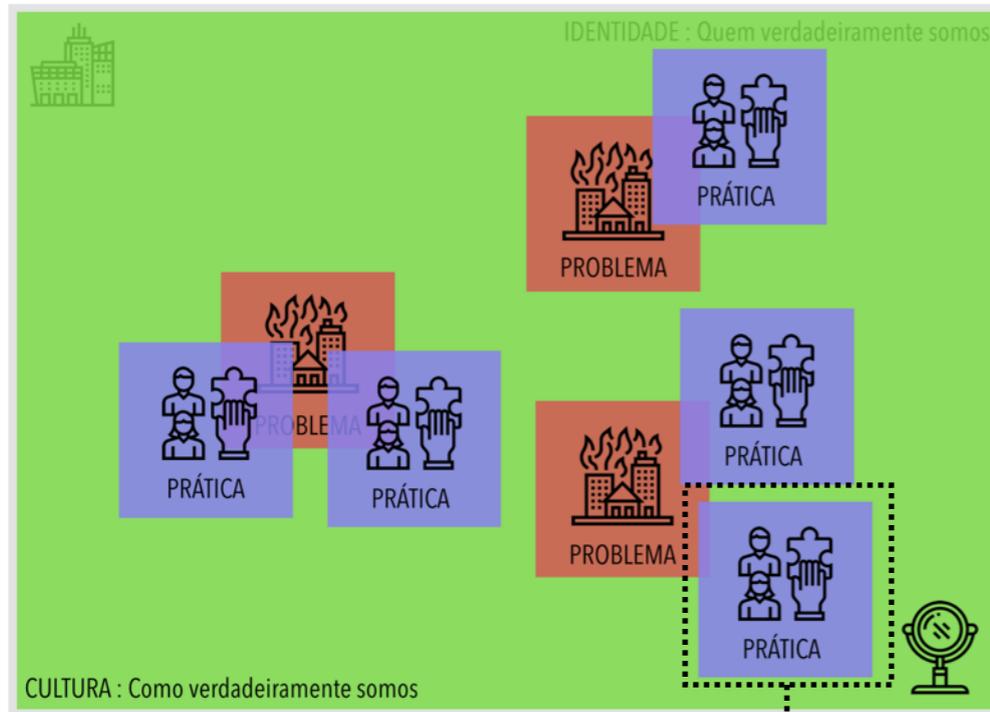
# #2: A pratica copiada é ótima, mas não há problema a ser resolvido por ela



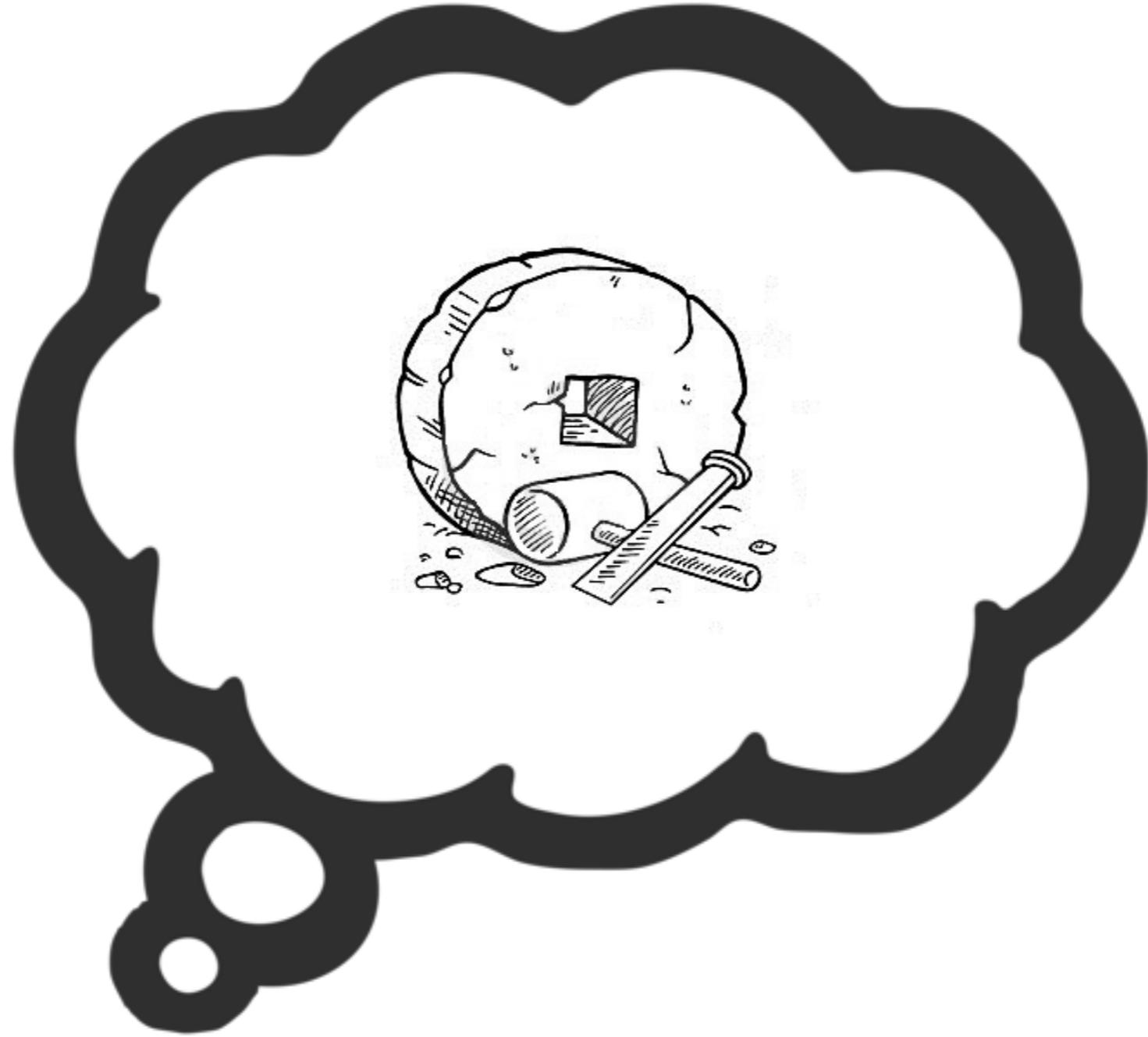
# #3: A prática copiada é ótima, mas não conheço bem o problema que estou tentando resolver



# #4: A prática copiada é ótima, mas será inútil sem nos assumirmos do jeito que realmente somos







” Solutions may not always scale. But the processes by which we experiment, learn, and adapt can.



**Aleem Walji**

@alwalji

Chief Executive Officer, Aga Khan Foundation USA, Serial Intrapreneur

📍 Washington, DC

## Problematizar

Identificar problema, contextualizar e validar



“Adquirir”  
conhecimento

Pesquisar

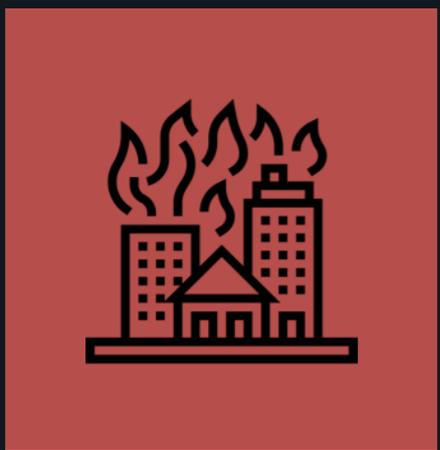
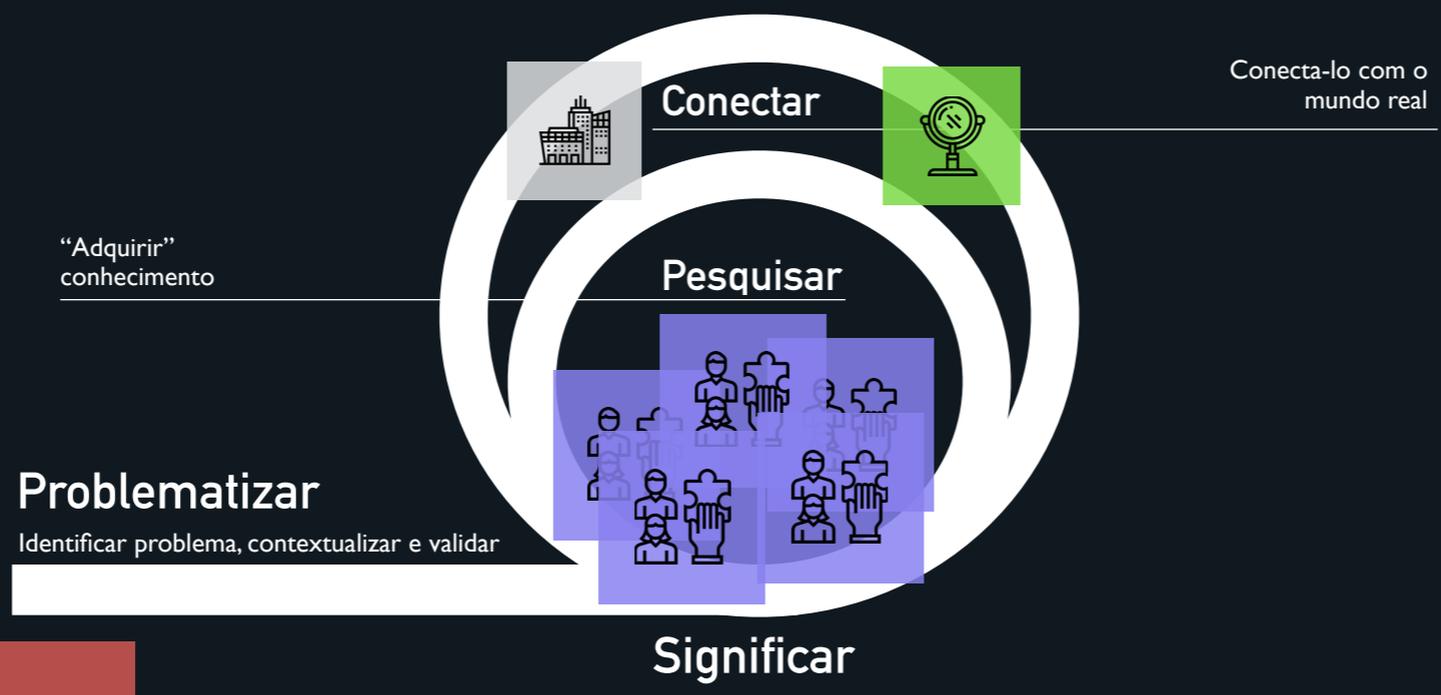


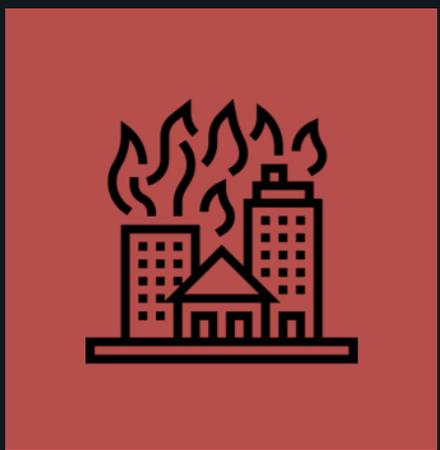
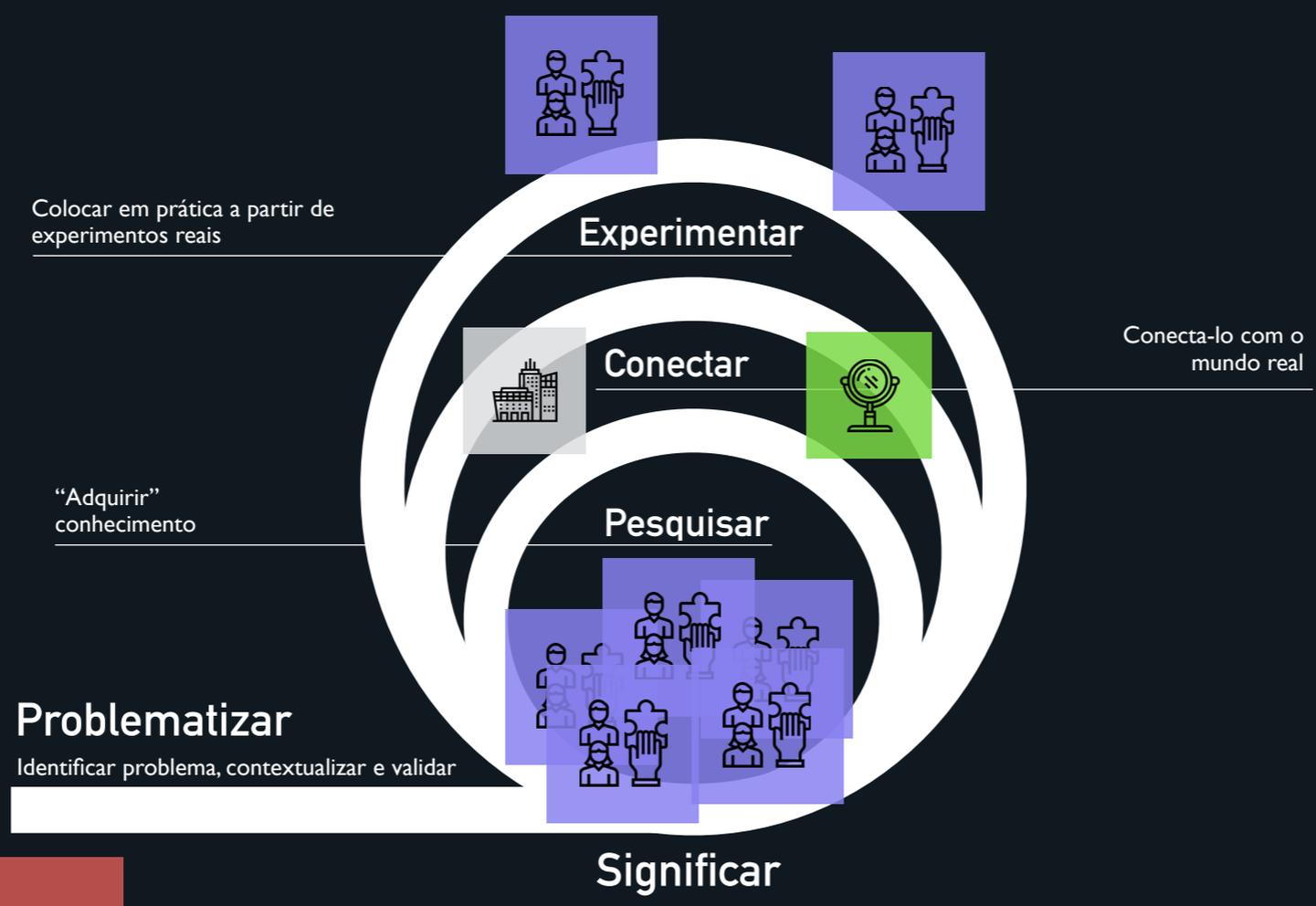
Problematizar

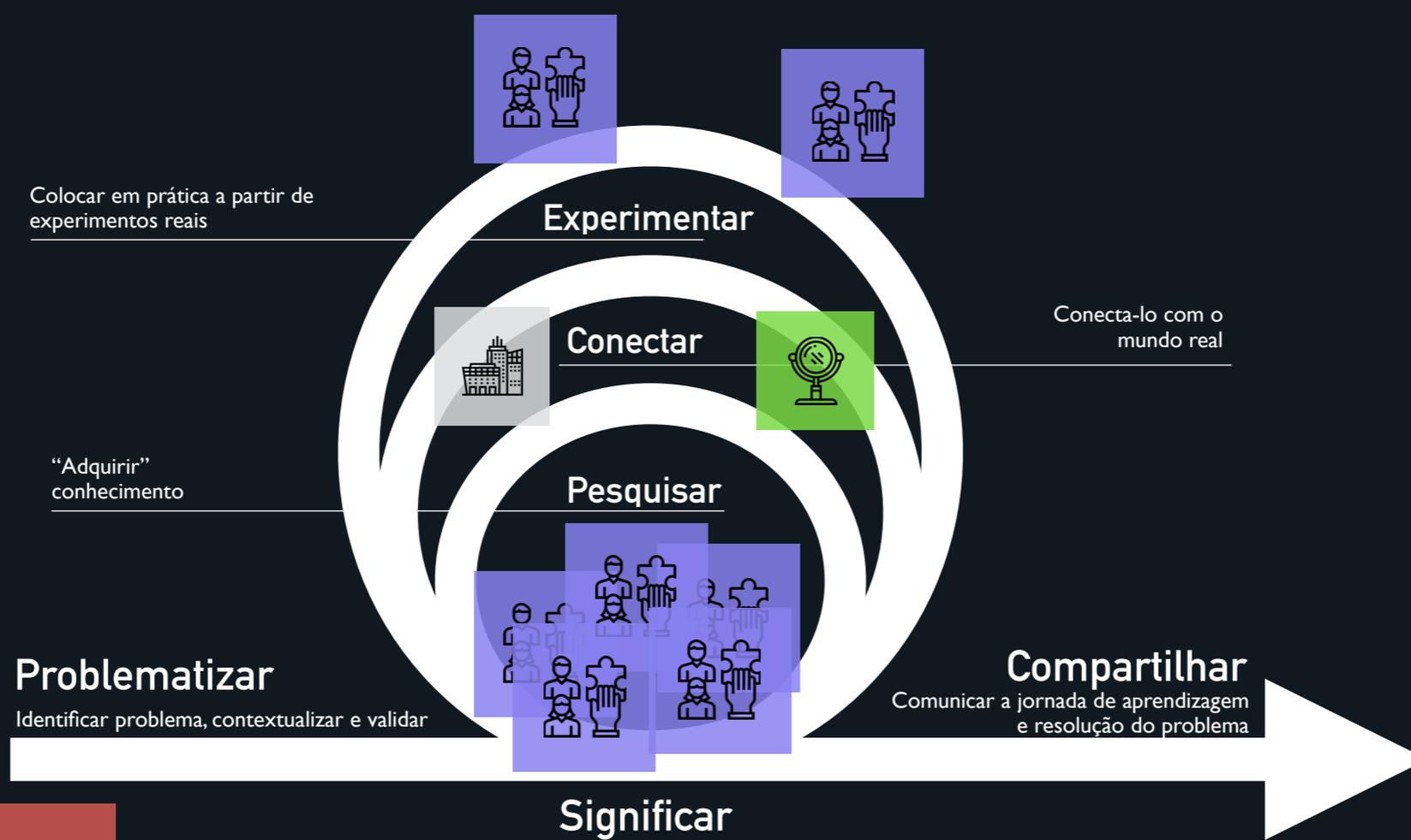
Identificar problema, contextualizar e validar

Significar







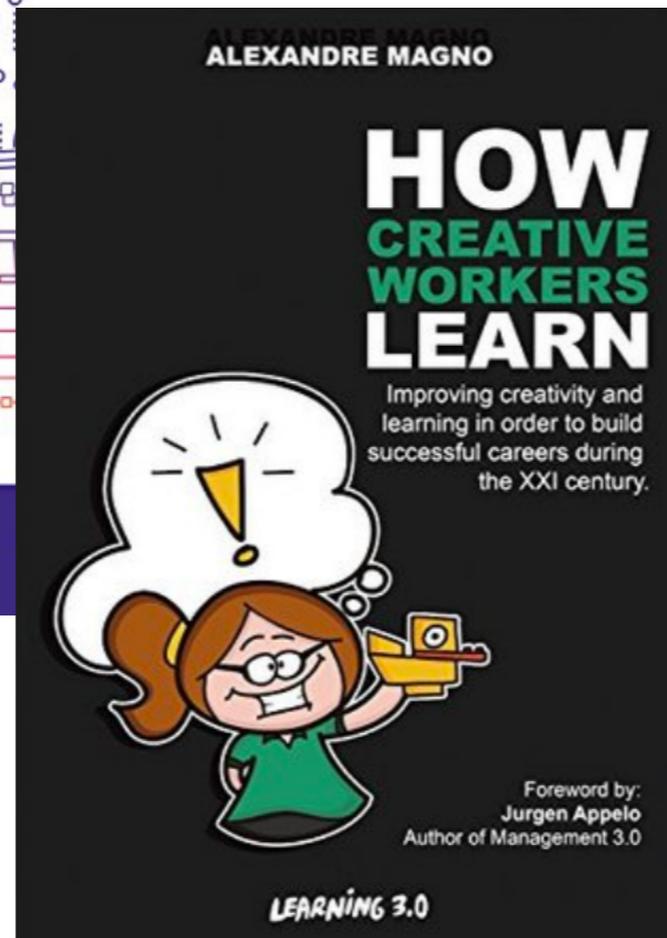


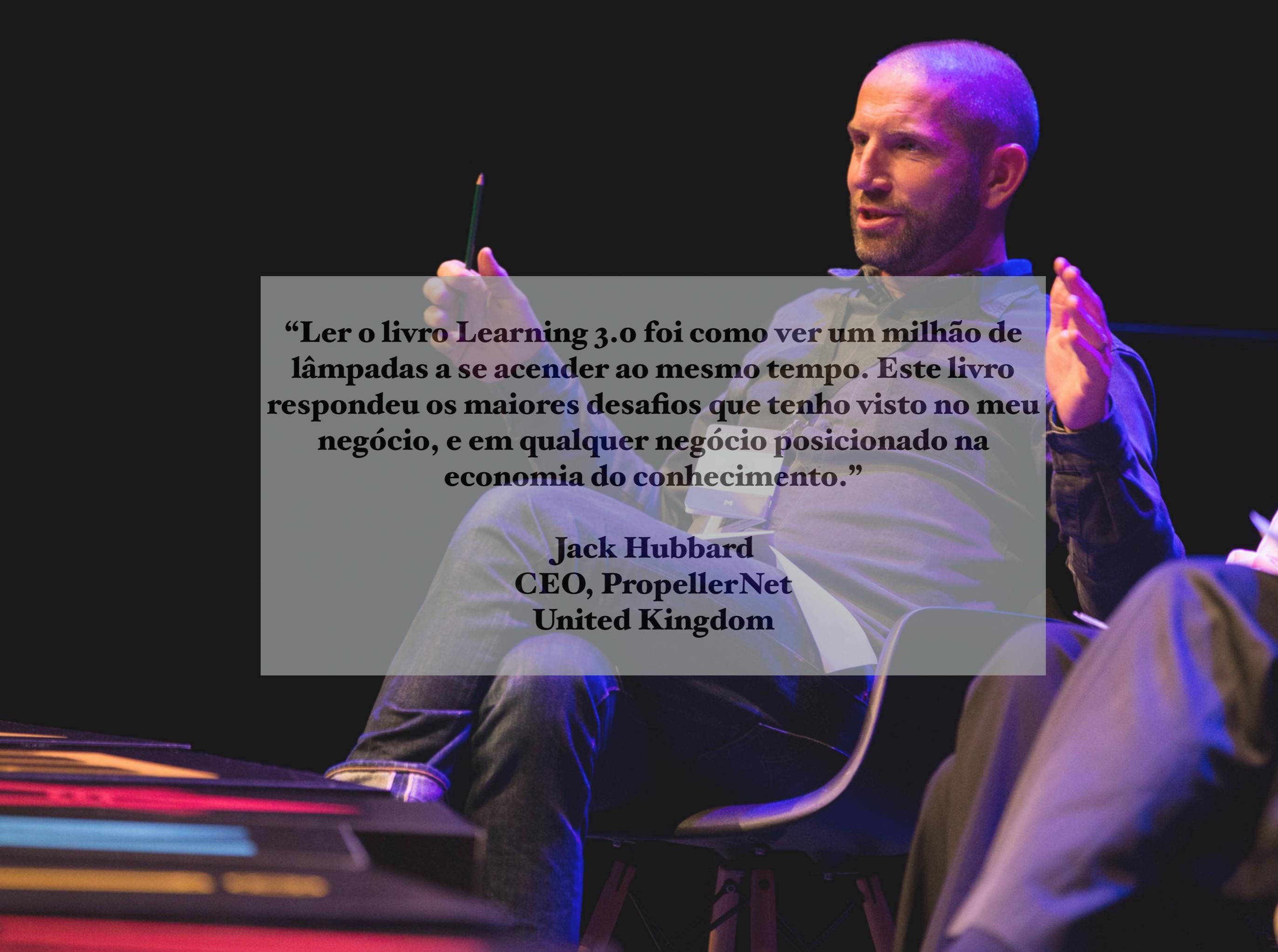
# Learning 3.0

Como os profissionais criativos aprendem  
Prefácio por Jurgen Appelo



**C** Casa do Código



A man with a short beard and short hair, wearing a light-colored button-down shirt and dark trousers, is seated in a modern chair. He is holding a green pencil in his right hand and gesturing with his left hand. The background is dark with some blue and purple lighting. A semi-transparent text box is overlaid on the image.

**“Ler o livro Learning 3.0 foi como ver um milhão de lâmpadas a se acender ao mesmo tempo. Este livro respondeu os maiores desafios que tenho visto no meu negócio, e em qualquer negócio posicionado na economia do conhecimento.”**

**Jack Hubbard  
CEO, PropellerNet  
United Kingdom**

**O trabalho consciente  
com práticas emergentes  
é o combustível  
para a  
agilidade organizacional**

**emergentes**



**emergee** 

**Alexandre Magno**

// [www.emergee.com.br](http://www.emergee.com.br)

// [axmagno@emergee.com.br](mailto:axmagno@emergee.com.br)

// @axmagno