SEMANA ACADÊMICA
REVISTA CIENTÍFICA
ISSN 2236-6717

ASPECTOS PSICOSSOCIAIS NAS METODOLOGIAS ÁGEIS E SEUS IMPACTOS NA POPULARIZAÇÃO DO MODELO NO MERCADO DE TI

Yuri Muniz Maldonado[1]
https://orcid.org/0009-0005-6949-5800
Renata Mirella Farina[2]
https://orcid.org/0000-0001-9602-5293
Fabiana Florian[3]
https://orcid.org/0000-0002-9341-0417

RESUMO

Este estudo analisou a popularização das metodologias ágeis no mercado de Tecnologia da Informação (TI) contemporâneo, destacando fatores psicossociais, transformações no ambiente de trabalho e desafios gerenciais enfrentados pelas organizações ao adotar essas práticas. A pesquisa investigou como essas metodologias são aceitas no setor e quais os principais entraves ao processo de transição do modelo tradicional para o ágil. Partiu-se da hipótese de que a flexibilidade e a descentralização do ágil são os elementos que promovem sua disseminação, mas encontram barreiras culturais e gerenciais nas empresas tradicionais. Utilizou-se uma abordagem qualitativa e descritiva, com base em revisão bibliográfica de artigos acadêmicos, estudos de caso e publicações especializadas, avaliando os resultados de transformações organizacionais e os impactos nas equipes. Os resultados indicam que, apesar dos benefícios relacionados à inovação e ao aumento da produtividade, a resistência à mudança organizacional e a falta de treinamento adequado são desafios significativos. Concluiu-se que a adaptação plena ao modelo ágil depende não apenas de mudanças estruturais, mas de esforços contínuos de capacitação e integração cultural nas empresas.

Palavras-chave

Fatores psicossociais; Mercado de tecnologia da informação (TI); Metodologias ágeis; Produtividade; Resistência organizacional.

Submetido em: 04/09/2025 - **Aprovado em**: 07/10/2025 - **Publicado em**: 09/10/2025

1 Discente do curso de Engenharia da Computação da Universidade de Araraquara-SP, ORCID 0009-0006-9939-4178.

2 Administradora, Analista de Sistemas, docente dos cursos de Ciências Administrativas nos cursos de Administração, Computação, Produção e Sistemas de Informação da Universidade de Araraquara-SP, ORCID Id: 0000-0001-9602-5293.

3 Economista, Bacharel em Direito, Docente do departamento de Ciências Administrativas nos cursos de Elétrica, Civil, Computação, Sistemas de Informação e Agronomia da Universidade de Araraquara-SP, ORCID Id: 0000-0002-9341-0417.

http://dx.doi.org/10.35265/2236-6717-263-13195

PSYCHOSOCIAL ASPECTS OF AGILE METHODOLOGIES AND THEIR IMPACTS ON THE POPULARIZATION OF THE MODEL IN THE IT MARKET

ABSTRACT

This study analyzed the popularization of agile methodologies in the contemporary Information Technology (IT) market, highlighting psychosocial factors, transformation in the work environment, and managerial challenges faced by organizations adopting these practices. The research investigated how these methodologies are accepted in the sector and the main obstacles during the transition from traditional to agile models. The hypothesis was that the flexibility and decentralization of agile promotes its spread but encounter cultural and managerial barriers in traditional companies. A qualitative and descriptive approach was adopted, based on a bibliographic review of academic articles, case studies, and specialized publications, assessing the organizational transformations and impacts on teams. The results indicate that despite the benefits related to innovation and productivity, resistance to organizational change and lack of proper training are significant challenges. It was concluded that full adaptation to the agile model depends not only on structural changes but also on continuous efforts in training and cultural integration within companies.

Keywords

Agile methodologies; IT market; Organizational resistance; Productivity; Psychosocial factors.

1 INTRODUÇÃO

As metodologias ágeis se destacam como uma abordagem prática e adaptável no setor de Tecnologia da Informação (TI), focando na entrega incremental e colaborativa de projeto. Ao contrário de modelos tradicionais como o modelo cascata, que segue uma sequência rígida de etapas, metodologias como *Scrum*, *Kanban* e *Lean* trabalham com iterações curtas e contínuas. Cada ciclo oferece a oportunidade de revisar e ajustar os entregáveis, proporcionando flexibilidade frente a mudanças. A partir dessas práticas, surgiram esses modelos, que priorizavam a interação direta entre os membros das equipes, o *feedback* constante e a autonomia na execução das tarefas. Essas metodologias permitiram o desenvolvimento dinâmico, especialmente em ambientes onde a velocidade e a inovação são necessidades constantes (SENA; OLIVEIRA, 2024). O crescimento dessas metodologias reflete sua adaptação às novas demandas do mercado, com foco na entrega contínua de valor e na criação de ambientes colaborativos (TAVARES; SANTOS; DIAS-NETO, 2010). Diversas empresas adotam essas práticas para enfrentar projetos complexos, especialmente quando os requisitos podem mudar de forma imprevisível (BONIFÁCIO; MELO; SANTOS, 2015).

Por outro lado, além de uma simples mudança de processo, a chegada das metodologias ágeis transformou também a maneira como as pessoas trabalham juntas e se relacionam dentro das organizações. Com a valorização da comunicação direta e da auto-organização, as equipes experimentam menos hierarquia e mais autonomia, o que pode melhorar a motivação, as equipes experimentam menos hierarquia e mais autonomia, o que pode melhorar a motivação e o bem-estar dos profissionais. A liderança, antes centralizada, passa a ser distribuída, permitindo que decisões sejam tomadas rapidamente e por aqueles que estão diretamente envolvidos nas tarefas. Isso cria um ambiente propício á inovação, mas também exige uma cultura organizacional aberta a mudanças (GRACIANO NETO et al., 2015). Enquanto modelos tradicionais podem limitar a colaboração com estruturas rígidas, as metodologias ágeis apostam na flexibilidade e no aprendizado contínuo para garantir resultados melhores (SOARES, 2013). A popularização dessas práticas, no entanto, nem sempre é fácil, já que adaptar a mentalidade de gestores e colaboradores pode ser um desafio, especialmente em empresas com culturas mais conservadoras (BARBOSA; LACERDA, 2010).

Dessa forma, como os aspectos psicossociais impactam a aceitação e popularização das metodologias ágeis no mercado de TI? Responder essa questão é importante pois a aceitação dessas metodologias não depende apenas da eficiência técnica, mas também do ambiente colaborativo e da interação entre as pessoas. Com isso, empresas podem adaptar seus processo e lideranças para criar um ambiente mais acolhedor e produtivo, promovendo melhor integração das equipes (KAMEI; CONCEIÇÃO; TRAVASSOS, 2012).

O objetivo deste trabalho é investigar como os fatores psicossociais influenciam a aceitação e a adoção das metodologias ágeis no mercado de TI. Além disso, pretende-se entender como essas interações humanas moldam o ambiente colaborativo nas equipes.

Para alcançar esse objetivo geral, o estudo se propõe a cumprir os seguintes objetivos específicos:

- Identificar os principais fatores psicossociais presentes nas equipes que utilizam metodologias ágeis.
- Comparar os impactos desses fatores antes e depois da popularização das metodologias ágeis no setor de TI.
- Explorar as razões pelas quais esses fatores contribuíam para a difusão global desse modelo de trabalho

Os fatores psicossociais nas metodologias ágeis têm relevância tanto para o meio acadêmico quanto para o ambiente profissional. No campo acadêmico, ela amplia a compreensão sobre como as interações humanas e o contexto organizacional influenciam diretamente a eficiência e o sucesso das práticas ágeis. No mercado de TI, entender esse impacto é necessário, pois as empresas dependem de equipes bem integradas e motivadas para lidar com entregas rápidas e mudanças contínuas. Profissionais da área enfrentam desafios como adaptação a modelos colaborativos e maior autonomia, o que exige mais do que o domínio técnico: eles precisam de suporte emocional e cultural (SENA; OLIVEIRA, 2024). Além disso, muitos desses desafios surgem em ambientes onde as transições de metodologias tradicionais para ágeis são marcadas por resistências e ajustes culturais, afetando diretamente a produtividade das equipes (SOARES; 2013). Portanto, a pesquisa se propões a fornecer subsídios para a criação de estratégias que melhorem a aceitação dessas metodologias dentro das organizações (BARBOSA; LACERDA, 2010).

Outro ponto importante é o impacto dessas metodologias no bem-estar dos profissionais. Ao adotar práticas ágeis, as equipes passam a atuar com mais interação e flexibilidade, mas também enfrentam uma nova dinâmica de trabalho, onde a pressão por entregas constantes pode influenciar o ambiente. Apesar de trazer benefícios como maior autonomia e decisões distribuídas, a adaptação a essa nova realidade não é simples. A forma como as pessoas lidam com autonomia, hierarquia reduzida e comunicação frequente pode determinar o sucesso ou o fracasso da adoção ágil (BONIFÁCIO; MELO; SANTOS, 2015). Embora muitos estudos foquem nos aspectos técnicos dessas práticas, poucos exploram como a mudança na cultura interna afeta a motivação e o desempenho das equipes (KAMEI; CONCEIÇÃO; TRAVASSOS, 2012). Assim, este estudo traz uma contribuição ao focar no papel do humano dentro da transformação organizacional, algo que vai além da eficiência de processos.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A adoção de metodologias ágeis como o Scrum, Kanban e Lean ajudaram a promover o aumento da comunicação e a colaboração entre os membros de um time o que levou a uma melhora significativa na eficiência das entregas, visto que estas, diferente dos modelos tradicionais como o Cascata ou V-Model, cujos requisitos eram imutáveis e até engessados, muitas vezes levando a atrasos no desenvolvimento pela necessidade de refazer e revisar todo o trabalho até ali, funcionam em ciclos curtos e incrementais, permitindo uma flexibilidade maior no desenvolvimento e justamente por isso demandam esse envolvimento interpessoal, comunicativo e até sem uma dependência hierárquica na tomada de decisões para lidar com os feedbacks entre esses ciclos e garantir um trabalho bem feito a cada entrega.

2.1 Fundamentos das Metodologias Ágeis

Durante décadas, o desenvolvimento de software seguiu modelos tradicionais, baseados em planejamentos extensivos e sequenciais. O modelo Cascata, por exemplo, era amplamente utilizado, mas apresentava limitações graves, como dificuldade de adaptação a mudanças durante o ciclo de vida do projeto (SOARES, 2013). Isso gerava atrasos e retrabalhos, especialmente em ambientes dinâmicos, como o mercado de TI. A partir dos anos 1990, começaram a surgir abordagens iterativas, como o RUP, que tentavam mitigar esses problemas, mas foi apenas com a criação do Manifesto Ágil, em 2001, que ocorreu uma verdadeira mudança de paradigma (BARBOSA; LACERDA, 2010). Esse manifesto não só propôs práticas mais flexíveis, como também valorizou a interação constante entre equipes e clientes (TAVARES; SANTOS; DIAS-NETO, 2010).

Os métodos tradicionais, como o Cascata e o *V-Model*, funcionavam bem em projetos onde os requisitos não mudavam. Porém, no desenvolvimento de *software* moderno, onde as mudanças são inevitáveis, essa rigidez se tornou um problema. O RUP introduziu fases iterativas, mas ainda assim era considerado pesado para projetos menores. As metodologias ágeis, ao contrário, oferecem entregas contínuas e *feedback* constante, possibilitando a correção de erros rapidamente (GRACIANO NETO et al., 2015). Além disso, a participação ativa da equipe no planejamento aumentava a autonomia e melhorava a comunicação interna, criando um ambiente mais dinâmico e colaborativo (SENA; OLIVEIRA, 2024). Enquanto os métodos tradicionais focavam na documentação extensa, os ágeis priorizavam *software* funcionando e interações humanas (BONIFÁCIO; MELO; SANTOS, 2015).

O Manifesto Ágil é o coração das metodologias ágeis e apresenta quatro valores fundamentais. Ele defende que indivíduos e interações são mais importantes do que processos e ferramenta, destacando o papel central das pessoas no sucesso do projeto (KAMEI; CONCEIÇÃO; TRAVASSOS, 2012).

Outro valor é priorizar *software* funcionando em vez de documentação detalhada, o que traz agilidade nas entregas. A colaboração com o cliente, em vez de contratos fixos, cria flexibilidade para adaptar os requisitos ao longo do projeto. Por fim, a resposta rápida às mudanças é valorizada mais do que seguir um plano rígido (BARBOSA; LACERDA, 2010). Esses princípios transformaram a forma como as empresas lidam com inovação e gestão de projetos, não só em TI, mas também em outras áreas organizacionais (TAVARES; SANTOS; DIAS-NETO, 2010).

2.2 Principais Metodologias Ágeis

O *Scrum* é uma metodologia ágil bastante difundida por sua simplicidade e eficácia na gestão de projetos. Ele organiza o desenvolvimento em sprints, ciclos curtos de trabalho com entregas incrementais. Os papéis essenciais incluem o Product Owner, responsável por priorizar e gerenciar os requisitos do produto; o *Scrum Master*, que facilita o processo e remove impedimentos; e o Time de Desenvolvimento, que executa as tarefas planejadas (BARBOSA; LACERDA, 2010). O *Scrum* utiliza eventos importantes, como a Reunião de Planejamento, onde são definidas as metas da sprint, as Reuniões Diárias para acompanhamento, e a Revisão e Retrospectiva, que avaliam o que foi entregue e o que pode ser melhorado (SENA; OLIVEIRA, 2024). Essa estrutura iterativa e colaborativa permite rápidas correções e adaptação constante às mudanças (GRACIANO NETO et al., 2015).

O *Kanban* oferece um modelo visual e flexível de gerenciamento de tarefas, sendo ideal para equipes que precisam monitorar o fluxo contínuo de trabalho. Ele é baseado em princípios como a limitação do trabalho em progresso (WIP), que evita sobrecarga, e a gestão visual, feita por meio de quadros físicos ou digitais (KAMEI; CONCEIÇÃO; TRAVASSOS, 2012). O quadro *Kanban* é dividido em colunas que representam o estágio de cada atividade, facilitando a identificação de gargalos e promovendo melhorias contínuas (TAVARES; SANTOS; DIAS-NETO, 2010). Muitas *startups* e empresas de tecnologia adotam o *Kanban* para aumentar a transparência e reduzir o tempo de entrega de suas funcionalidades, garantindo flexibilidade sem comprometer a eficiência (BONIFÁCIO; MELO; SANTOS, 2015).

O *Lean* tem suas raízes na indústria automotiva, mas foi adaptado ao desenvolvimento de software para otimizar processos e eliminar desperdícios. Seus princípios centrais incluem a entrega contínua de valor ao cliente e a busca por melhorias constantes, evitando etapas desnecessárias (SOARES, 2013). O *Lean* orienta as equipes a priorizarem atividades que realmente agregam valor e minimizarem retrabalhos (BARBOSA; LACERDA, 2010). Essa filosofia se complementa com as práticas ágeis ao promover flexibilidade no desenvolvimento e ao garantir que cada entrega seja relevante para o projeto (SENA; OLIVEIRA, 2024). Empresas que aplicam *Lean* conseguem equilibrar velocidade e qualidade, tornando seus processos mais robustos e eficientes (TAVARES; SANTOS; DIAS-NETO, 2010).

2.3 Aspectos Psicossociais das Metodologias Ágeis

As metodologias ágeis trazem mudanças profundas na interação entre equipes, promovendo uma comunicação horizontal e colaborativa. A quebra de barreiras hierárquicas é essencial para garantir que todos participem do processo de tomada de decisão e tenham espaço para contribuir. A troca constante de *feedback* permite ajustes rápidos e cria um ambiente de trabalho transparente, onde o aprendizado coletivo se fortalece (BARBOSA; LACERDA, 2010). O trabalho multifuncional, um dos pilares do ágil, une diferentes competências dentro de um único time, aumentando a adaptabilidade e criando um ciclo de melhoria contínua (BONIFÁCIO; MELO; SANTOS, 2015). Essa prática reduz a distância entre áreas de desenvolvimento e negócios, criando sinergias que potencializam resultados (KAMEI; CONCEIÇÃO; TRAVASSOS, 2012).

A auto-organização é outro ponto central, onde as equipes ganham autonomia para planejar suas tarefas e tomar decisões sem depender de uma autoridade central. Essa liberdade, quando bem estruturada, eleva os níveis de motivação e eficiência, pois os profissionais sentem-se mais engajados ao participar ativamente do processo (TAVARES; SANTOS; DIAS-NETO, 2010). No entanto, esse modelo também traz desafios, como a definição clara de papéis e a resolução de conflitos internos quando a responsabilidade é compartilhada (GRACIANO NETO et al., 2015). A integração de novos membros ao time requer um processo de adaptação bem planejado, já que a dinâmica colaborativa demanda alinhamento constante entre todos (SENA; OLIVEIRA, 2024).

Por fim, o modelo ágil redefine a ideia de liderança, focando na distribuição de responsabilidades e no desenvolvimento de lideranças naturais dentro da equipe. O *Scrum Master*, por exemplo, atua como um facilitador, ajudando a equipe a superar obstáculos sem exercer controle direto (SOARES, 2013). As empresas que adotam metodologias ágeis promovem a mentoria como uma forma de fortalecer o crescimento profissional dos colaboradores e garantir um ambiente de aprendizado constante (BARBOSA; LACERDA, 2010). Com essa abordagem, a liderança colaborativa se espalha por toda a equipe, onde todos assumem o papel de garantir o sucesso do projeto (BONIFÁCIO; MELO; SANTOS, 2015).

3 METODOLOGIA

A revisão bibliográfica é a base para entender o que já foi construído sobre um tema. Gil (2017) destaca que essa etapa levanta o conhecimento disponível, analisando teorias e descobertas anteriores. Isso é essencial para evitar que algo já conhecido seja tratado como novidade ou que o estudo careça de embasamento teórico. Portanto, todo pesquisador precisa partir desse levantamento inicial para sustentar o estudo com solidez.

Neste estudo, a revisão bibliográfica segue uma abordagem qualitativa e descritiva. O objetivo não é apenas listar fontes, mas analisá-las e entender como elas contribuem para o problema de pesquisa. As fontes vão incluir livros, artigos acadêmicos, periódicos e materiais de referência disponíveis em plataformas online. Tudo será escolhido de forma direcionada para garantir relevância ao tema estudado.

Para manter a análise atualizada e contextualizada, a seleção das fontes considerará publicações dos últimos dez anos. Esse recorte permitirá compreender não só o que se sabe hoje, mas como o conhecimento foi construído ao longo do tempo. Isso é importante para traçar uma linha de evolução dos conceitos e práticas associadas ao tema, mostrando o que mudou ou se consolidou.

A busca pelos materiais será feita usando bases de dados como *Google Academics*, *ResearchGate*, *Scielo* e portais de instituições de ensino superior. Essas fontes oferecem acesso confiável e diversificado a publicações científicas. A escolha dessas bases se dá pela sua acessibilidade e pelo fato de concentrarem grande parte das publicações relevantes no Brasil e no exterior.

Para orientar a pesquisa, algumas palavras-chaves foram definidas: "metodologias ágeis", "gestão de equipes", "psicossocial em TI" e "inovação no desenvolvimento de software". Elas servirão como guias para localizar materiais específicos e garantir que o estudo foque nas questões centrais. Assim, o levantamento será objetivo, sem dispersões, o que facilita a construção do referencial teórico.

4 RESULTADOS

4.1 Fatores Psicossociais nas Metodologias Ágeis

A colaboração constante e a comunicação transparente são elementos indispensáveis para equipes ágeis. Essas práticas criam um ambiente onde a troca de informações é natural e contínua. Ferramentas como reuniões diárias e sessões de retrospectiva não servem apenas para alinhamento, mas reforçam o senso de equipe. Segundo (SENA; OLIVEIRA, 2024), a transparência e a interação facilitam a integração dos membros, reduzindo barreiras de comunicação e promovendo engajamento. BONIFÁCIO (2015) argumenta que essas dinâmicas colaborativas minimizam conflitos e maximizam resultados ao criar ambientes onde todos se sentem ouvidos. Já TAVARES (2010) destaca o papel da comunicação eficiente como um diferencial para o bem-estar da equipe.

A descentralização da gestão é um diferencial das metodologias ágeis, onde as equipes possuem autonomia para tomar decisões relacionadas ao próprio trabalho. Isso contrasta com modelos tradicionais, em que decisões dependiam de chefes ou supervisores.

Para KAMEI (2012), esse modelo fomenta a motivação, pois dá aos profissionais o poder de planejar suas entregas e definir prioridades.

BARBOSA (2010) reforça que essa autonomia gera maior comprometimento, já que os times enxergam resultados diretos de suas escolhas. GRACIANO NETO (2015) aponta que, ao assumir responsabilidades, os membros desenvolvem habilidades de autogestão, algo que fortalece o coletivo e o individual.

No contexto das metodologias ágeis, a liderança deixa de ser centralizada e passa a ser distribuído entre os membros da equipe. O *Scrum Master*, por exemplo, age mais como um facilitador do que um chefe direto, conforme argumentado por BONIFÁCIO (2015). Isso promove a liderança colaborativa, onde cada profissional é incentivado a contribuir e liderar dentro de suas áreas de conhecimento. SENA (2024) aponta que esse modelo cria oportunidades para inovação e melhora o engajamento, pois todos se sentem parte da tomada de decisão. Para KAMEI (2012), essa abordagem é o que diferencia as metodologias ágeis de práticas tradicionais de liderança, muitas vezes focadas em controle.

A cultura ágil promove o senso de pertencimento ao integrar os profissionais aos projetos de forma direta. A autonomia, o propósito compartilhado e o reconhecimento constante fortalecem os laços dentro das equipes, como destaca GRACIANO NETO (2015). Para SOARES (2013), essa dinâmica reduz a sensação de isolamento comum em modelos tradicionais, onde os trabalhadores sentiam-se apenas como peças dentro de processos maiores. BARBOSA (2010) explica que a valorização do profissional e sua autonomia levam a maior satisfação, o que é refletido em menor rotatividade e maior engajamento nos projetos.

Por fim, o impacto dos fatores psicossociais na retenção de talentos é visível nas empresas que adotam práticas ágeis. TAVARES (2010) mostra que ambientes ágeis oferecem mais do que bons salários, priorizando também o bem-estar dos colaboradores. BONIFÁCIO (2015) relaciona a redução na rotatividade ao clima de colaboração e reconhecimento dentro dos times. Já SENA (2024) aponta que profissionais de TI valorizam o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, algo que as metodologias ágeis, com flexibilidade e autonomia, conseguem proporcionar de forma efetiva.

4.2 Transformações no Ambiente de Trabalho com a Popularização das Metodologias Ágeis

As metodologias ágeis mudaram completamente a rotina de trabalho no mercado de TI, especialmente quando comparadas aos modelos tradicionais. Antes, as equipes seguiam longos ciclos de desenvolvimento, com entregas espaçadas e planos fixos. Agora, os sprints permitem entregas contínuas e ajustes rápidos ao longo do processo. SOARES (2013) explica que essa mudança não só aumentou a produtividade, mas também a eficiência na resolução de problemas emergentes. Para SENA (2024), a flexibilidade desse modelo facilitou a adaptação das equipes a mudanças inesperadas, algo difícil em métodos tradicionais. TAVARES (2010) destaca que a resposta rápida às demandas do cliente se tornou um dos maiores benefícios do modelo ágil.

A estrutura hierárquica rígida das empresas foi amplamente transformada. Antes, decisões importantes ficavam nas mãos de gestores, enquanto as equipes apenas executavam.

Com o ágil, esse cenário mudou. Agora, os times têm autonomia para decidir sobre tarefas diárias e propor melhorias. KAMEI (2012) afirma que esse "empoderamento" dos colaboradores melhora a motivação, pois eles se sentem parte ativa do processo. BARBOSA (2010) reforça que essa descentralização incentiva a criatividade e inovação, ao permitir que ideias novas surjam de qualquer membro da equipe. GRACIANO NETO (2015) aponta que, ao reduzir a dependência de hierarquias, os profissionais ganham confiança para agir e propor soluções.

O incentivo à inovação é outra mudança marcante trazida pela cultura ágil. As empresas deixaram de evitar erros e passaram a adotá-los como parte do processo de aprendizado. O conceito de "*fail fast*", ou errar rápido, promove ciclos contínuos de *feedback* e melhorias. BONIFÁCIO (2015) explica que esse ambiente de experimentação permite ajustes rápidos antes que erros se tornem grandes falhas. Para SENA (2024), o aprendizado contínuo é um pilar do ágil, pois permite que as equipes aprimorem constantemente suas práticas. TAVARES (2010) mostra que empresas que adotam essa abordagem têm maior capacidade de adaptação e, consequentemente, melhores resultados no mercado.

Outro ponto importante foi a adaptação ao trabalho remoto e modelos híbridos. Com o ágil, a transição para o home office foi mais fluida, pois as ferramentas de comunicação e gestão de tarefas já eram amplamente usadas. Plataformas como Slack, Jira e Trello permitiram que equipes distribuídas mantivessem a colaboração e o alinhamento. KAMEI (2012) observa que a flexibilidade proporcionada pelo modelo remoto melhora o bem-estar dos profissionais, permitindo maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. GRACIANO NETO (2015) destaca que essa flexibilidade atrai talentos, especialmente em um mercado de TI competitivo. BARBOSA (2010) relaciona a adoção do trabalho remoto ao aumento da produtividade em ambientes ágeis.

Por fim, as metodologias ágeis ultrapassaram os limites do mercado de TI e se expandiram para outros setores, como saúde, *marketing* e educação. A tendência atual envolve a criação de metodologias híbridas, que combinam práticas ágeis com abordagens tradicionais. Para SOARES (2013), essa combinação traz o melhor dos dois mundos, integrando flexibilidade e planejamento. BONIFÁCIO (2015) aponta que o mindset ágil está cada vez mais presente em estruturas corporativas completas, indo além das equipes de desenvolvimento. SENA (2024) mostra que essa expansão se deve à capacidade do ágil de atender a diferentes demandas e cenários, o que torna seu uso mais abrangente no ambiente corporativo moderno.

4.3 Razões para a Popularização das Metodologias Ágeis e Desafios na Adoção

As metodologias ágeis se popularizam rapidamente devido à capacidade de atender às demandas modernas por inovação constante e ciclos curtos de entrega.

Em empresas de grande porte, o ágil permitiu flexibilidade em um ambiente historicamente marcado por processos rígidos e lentos.

SOARES (2013) explica que a transição foi impulsionada pela necessidade de adaptação rápida às mudanças de mercado e pelas vantagens de uma abordagem mais colaborativa. Para GRACIANO NETO (2015), as organizações que adotaram essas metodologias ganharam competitividade ao promover uma entrega contínua de valor. TAVARES (2010) reforça que a expansão do modelo ágil reflete sua versatilidade em diversos setores, além do desenvolvimento de software.

Apesar dos benefícios, a resistência cultural representa uma barreira significativa na implementação do ágil. Muitas empresas, especialmente as que possuem estruturas tradicionais, encontram dificuldades para mudar a mentalidade da gestão e adotar práticas flexíveis. SENA (2024) argumenta que a resistência geralmente está associada à falta de preparação dos líderes para delegar autonomia às equipes. BARBOSA (2010) aponta que a ausência de treinamento adequado contribui para o fracasso na transição, uma vez que os colaboradores não entendem os princípios básicos da metodologia. KAMEI (2012) afirma que, sem uma mudança cultural profunda, a adoção do ágil pode se limitar a um processo superficial, sem os ganhos esperados.

Empresas com processos estruturados enfrentam desafios específicos na adoção do ágil. O excesso de regras e a centralização de decisões são fatores que dificultam a adaptação. BONIFÁCIO (2015) explica que muitos gestores veem o ágil como uma perda de controle, o que gera conflitos internos. Para GRACIANO NETO (2015), um dos erros mais comuns está na tentativa de implantar o modelo sem considerar a cultura organizacional existente. SOARES (2013) sugere que estratégias como a criação de equipes multidisciplinares e a realização de treinamentos podem mitigar essas dificuldades e facilitar a transição.

O impacto positivo das metodologias ágeis na produtividade e na satisfação profissional é amplamente documentado. Equipes que adotam o ágil relatam maior autonomia e um ambiente de trabalho mais dinâmico. KAMEI (2012) destaca que essa autonomia está diretamente ligada ao aumento da motivação, pois os profissionais têm maior controle sobre suas entregas. Para TAVARES (2010), a prática de feedback constante reduz o estresse e melhora o desempenho das equipes. SENA (2024) relaciona a flexibilidade do modelo ágil à redução do burnout, pois promove o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

O futuro das metodologias ágeis aponta para uma evolução contínua, com a incorporação de novas tecnologias e modelos híbridos. A inteligência artificial e a automação prometem otimizar ainda mais a gestão de projetos.

GRACIANO NETO (2015) prevê que as ferramentas de automação serão fundamentais para agilizar processos repetitivos, permitindo que as equipes foquem na inovação. BONIFÁCIO (2015) sugere que o conceito de Business Agility será uma tendência predominante, expandindo o ágil para áreas como marketing, finanças e operações. SENA (2024) conclui que, com essa expansão, a metodologia ágil continuará a transformar a cultura corporativa, promovendo organizações mais adaptáveis e resilientes.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo explorar as razões para a popularização das metodologias ágeis no mercado de TI, entender os fatores psicossociais envolvidos, as transformações no ambiente de trabalho e os desafios enfrentados por empresas na adoção dessas práticas. Os objetivos foram plenamente alcançados ao mapear os impactos técnicos, gerenciais e futuros do modelo ágil. Por meio de uma análise fundamentada, foi possível identificar como o ágil não só promoveu a inovação, mas também estabeleceu uma nova forma de interação entre profissionais e organizações, modificando estruturas tradicionais.

Os resultados mostraram que a popularidade do ágil está fortemente ligada à flexibilidade e capacidade de adaptação a mudanças rápidas, beneficiando empresas em termos de produtividade e inovação contínua. Estudos indicaram que a troca constante de informações, a descentralização da tomada de decisões e a autonomia das equipes foram elementos centrais para esses ganhos. No entanto, os desafios enfrentados por empresas com culturas tradicionais destacam a necessidade de reestruturações internas para garantir a plena eficácia da metodologia. A resistência cultural, a falta de treinamento e a adaptação lenta ao modelo emergiram como obstáculos significativos.

As implicações técnicas sugerem que o ágil representa uma mudança não apenas metodológica, mas estrutural, exigindo revisões profundas em processos de desenvolvimento, comunicação e gestão de equipes. O uso de ferramentas colaborativas e práticas como *sprints*, retrospectivas e *feedback* contínuo cria um ambiente técnico mais dinâmico, porém demanda treinamento especializado para garantir a integração eficiente de novas tecnologias, como inteligência artificial e automação. Assim, a preparação técnica adequada é fundamental para a longevidade da metodologia nas organizações.

As implicações gerenciais destacam a necessidade de líderes preparados para atuar em um ambiente horizontal e colaborativo. A descentralização do poder decisório requer uma nova abordagem de gestão, baseada em delegação de responsabilidades e confiança nas equipes. Os gestores devem promover uma cultura de aprendizado contínuo e inovação, além de adotar práticas de bem-estar organizacional para minimizar o *burnout* e aumentar a retenção de talentos.

Empresas que investirem em treinamentos e adaptarem suas lideranças ao modelo ágil estarão mais preparadas para enfrentar a volatilidade do mercado.

Para o futuro, o estudo aponta a expansão das metodologias ágeis para setores fora do desenvolvimento de *software*, como *marketing*, finanças e educação, através do conceito de *Business Agility*. As previsões incluem o uso crescente de tecnologias emergentes, otimizando os processos de planejamento e execução. Por fim, o fortalecimento de práticas híbridas, combinando elementos do ágil com métodos tradicionais, pode ser a chave para empresas em transição cultural. Com isso, o modelo ágil não apenas se consolida, mas redefine a forma como organizações operam em ambientes competitivos e em constante evolução.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Anderson Baum; LACERDA, Guilherme S. Estudo Investigativo da adoção do CMMI e das Metodologias Ágeis em Empresas Brasileiras. Anais do Simpósio Brasileiro de Qualidade de Software, p.1-15, 2010. Disponível em: https://bit.ly/45dWREE. Acesso em: 18 dez. 2024.

BONIFÁCIO, Bruno; MELO, Alan; SANTOS, André. Uso de Métodos Ágeis e Aprendizagem Baseada em Problema no Ensino de Engenharia de Software: Um Relato da Experiência. Anais do Simpósio Brasileiro de Informática na Educação, p.180-189, 2015. Disponível em: https://bit.ly/46Vglzj. Acesso em: 18 dez. 2024.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2017.

GRACIANO NETO, Valdemar; SANTOS, André Luiz Zambalde dos; SANTOS, Edson Pinheiros dos. Cultura Organizacional na Adoção de Metodologias Ágeis no Desenvolvimento de sistemas de Informação: Rumo a um Modelo Conceitual à Luz de um Estudo Sistemático. Revista de Gestão e Projetos, v.6, n.3, p.24-45, 2015. Disponível em: https://bit.ly/45JgHrt. Acesso em: 19 dez. 2024.

KAMEI, Fernando Kenji; CONCEIÇÃO, José Wesley de Souza; TRAVASSOS, Guilherme Horta. Fatores (Des)Motivadores na Adoção de Metodologias Ágeis no Desenvolvimento de Sistemas de Informação. Anais do Simpósio Brasileiro de Qualidade de Software, p.65-79, 2012. Disponível em: https://bit.ly/3J7sFCA. Acesso em: 27 dez. 2024.

SENA, Jefferson Wanderson Pereira de; OLIVEIRA, Sandro Ronaldo Bezerra. Desafios na adoção de metodologias ágeis na gestão dos processos de engenharia de software: uma revisão da literatura. Revista de Gestão Social e Ambiental, v.18, n.7, p.1-32, 2024. Disponível em: https://bit.ly/41CuNIK. Acesso em: 4 jan. 2025.

SOARES, Michel dos Santos. Comparação entre Metodologias Ágeis e Tradicionais para o Desenvolvimento de Software. Revista de Tecnologia da Informação e Comunicação, v.5, n.1, p.45-58, 2013. Disponível em: https://bit.ly/3Hf3229. Acesso em: 5 jan. 2025.

TAVARES, Breno; SANTOS, André; DIAS-NETO, Armando. Análise Bibliométrica de Artigos Científicos sobre a Utilização de Metodologias Ágeis na Gestão de Projetos. Anais do Simpósio Brasileiro de Qualidade de Software, p.1-15, 2010. Disponível em: https://bit.ly/4oMiMe3. Acesso em: 5 jan.