

 10  
**Explicação**

Vamos fazer um paralelo: até então vimos o que passa na mente do Rodrigo em relação ao feedback, mas e quando mudamos o foco para a equipe, como ele lida com isso?

o Rodrigo lidera um time composto por cinco pessoas: Julio, Adriano, Rafael, Giovana e Letícia.

O Julio, Adriano e Letícia já demonstraram que não se sentem muito à vontade quando o Rodrigo chama cada um deles para apontar o que eles têm feito de bom e o que precisa ser melhorado. Já a Giovana e Rafael pedem sempre feedback para o Rodrigo.

Neste pequeno grupo, há pessoas com características bem diferentes, e agora? O que o Rodrigo pode fazer para atender a todos?

Tradicionalmente, a cultura da Apeperia é reunir os times uma vez por semana para definir o que será feito na próxima semana (os sprints) e relatar o que foi feito na semana anterior.

De todas as pessoas no grupo, ele considera que o Adriano tem mais dificuldade em receber críticas. O Rodrigo busca manter a tranquilidade ao fazer o feedback, ele faz isso porque já passou por feedbacks traumatizantes e que isso só o bloqueou em vez de desenvolvê-lo.

O Adriano é um desenvolvedor impecável, muito bom no que faz, mas ele não tem paciência para testar as aplicações. O resultado é que o time tem muito retrabalho, a equipe precisa corrigir os bugs e isso acaba incomodando o resto do time, porque acontece com frequência.

Rodrigo achava melhor mandar uma mensagem pelo [slack \(https://slack.com/\)](https://slack.com/), um canal de comunicação e organização entre times.

Então o Rodrigo acessava o slack da Apeperia, mandava uma mensagem privada para o Adriano e falava:

"Fala Adriano, beleza? Tenho que falar um negócio com você. Reparei que já faz um tempo que você manda os códigos para produção antes de testar e depois temos que corrigir, ai já viu, né? Retrabalho na certa. Então lembre-se de revisar sempre antes de mandar para produção, se quiser manda para mim que eu reviso."

Você acha que esse feedback foi efetivo?

Considerando que o Adriano continuou a mandar códigos para produção sem pedir para o Rodrigo revisar, os bugs continuaram e, além de gerar retrabalho, teve outras consequências.

Adriano cada vez mais demonstrava sinais de afastamento com a equipe, inclusive se sentando mais longe do time. Talvez ele fizesse isso porque preferia ficar num local mais tranquilo ou porque o sol batia em seu rosto... Poderia ser, mas esse não era o real motivo do afastamento.

O Rodrigo tem sentido na pele que lidar com pessoas fechadas ao feedback não é tarefa simples. Geralmente membros do time com essa característica ficam na defensiva e isso é extremamente cansativo para o Rodrigo. Ele sente que sempre está "pisando em ovos", tendo que ser cauteloso por receio de criar conflitos desnecessários.

Então o Rodrigo teve uma ideia: já que mandar mensagens não surte efeito, vou "parear" com o Adriano, assim demonstro e enfatizo a importância de fazer testes sem necessariamente fazer um feedback formal.

Repare que a partir de um problema (o Adriano não leva em consideração o feedback), ele levantou uma hipótese: será que se eu sentar junto com o Adriano e mostrar como eu trabalho, ele vai começar a realizar os testes antes de mandar o código para a produção? Será que parecer vai ajudá-lo a ver na prática que os testes são importantes?

Como ele vai validar ou refutar essa hipótese? Testando!

E foi o que ele fez: duas vezes por semana os dois sentavam juntos e trabalharam por algumas horas. Com o passar do tempo, o Adriano passou a considerar os testes no seu trabalho.

Talvez isso possa ter levado mais tempo do que ele gostaria, mas o importante é que foi mais efetivo do que simplesmente mandar uma mensagem ou conversar com ele pessoalmente.