

# Garantia de qualidade no software é preocupação

Trata-se de um tema cada vez mais recorrente no dia-a-dia das software houses e constitui uma parte essencial da análise de risco da actividade



António Sá Pinto (\*)

■ Apesar da crescente atenção da indústria de software à temática da qualidade do software, o teste como actividade sistemática é ainda menosprezado no ciclo de desenvolvimento de software de muitas empresas. No entanto a sua necessidade é cada vez maior, já que os mercados são cada vez mais exigentes e as aplicações devem ser desenvolvidas em menor tempo e com maior grau de qualidade; daí que a garantia de qualidade no software (ou Software Quality Assurance - SQA) seja um tema cada vez mais recorrente no dia-a-dia das software houses, e constitui uma parte essencial da análise de risco da sua actividade.

Muito já foi publicado sobre as avultadíssimas perdas financeiras e de credibilidade que a “desconsideração” do SQA representa para a indústria de software, pelo que me abstenho de redundâncias escusadas. Torna-se cada vez mais óbvio que não se pode considerar esta actividade o parente pobre do Software Development Life Cycle (possivelmente repetir-se-á a fábula da Cinderela). Não abordarei igualmente as razões que levam ao menosprezo desta actividade, que podem passar pelo incómodo da repetição (mormente nos testes manuais), à constatação do facto de que com tantos deliverables para entregar, e tantos deadlines a apro-

ximarem-se vertiginosamente, a decisão típica dos líderes é desprezarem estas tarefas, que noutros cenários deveriam ser consideradas críticas (decisões estas que invariavelmente comprovarão alguns dos corolários das leis de Murphy).

O advento das aplicações móveis, e particularmente a velocidade vertiginosa com que estas são disponibilizadas veio potenciar ainda mais esta problemática. Esta revolução (de acordo com a Vision Mobile, o time-to-market médio para modelos tradicionais de distribuição ronda os 68 dias, ao passo que o time-to-market médio para marketplaces ronda os 22 dias; uma redução de dois terços) impacta obviamente no SQA. Existe uma extrema pressão para lançar novas aplicações, quer dum ponto de vista

competitivo quer de oportunidade de receita. A aplicação first-to-market pode frequentemente monopolizar o mercado e destruir a concorrência. Mas a análise do risco vs qualidade da aplicação pode facilmente transformar uma killer-application numa killed-application.

Além disto, as tecnologias e frameworks à disposição do programador são cada vez em maior número e maior heterogeneidade, assim como os dispositivos alvo do software – seja por variações dos próprios terminais, ou pelos diferentes sistemas operativos/firmwares e respectivas versões. Por estas razões, a própria morfologia das ferramentas de teste está a mudar das super ferramentas semi-monolíticas, para ferramentas integradoras (e centralizadoras) cujo

principal foco é a extensibilidade, aproveitando num curto espaço de tempo o cada vez maior número (praticamente equivalente às novas tecnologias introduzidas) de aplicativos e aplicações, muitas das quais open-source, que lhes permitam testar da melhor forma com o mais baixo custo (tempo e dinheiro) possível. Este é o rumo de desenvolvimento que a Telbit adoptou para o TeStudio.

Em suma, as software-houses estão (ou deveriam estar) a adoptar estratégias de SQA mais flexíveis, com aproximações manuais, automáticas e híbridas, numa lógica de progressividade da cobertura dos testes (ver Through the Testing Glass em <http://www.telbit.pt/docs/Paper149.pdf>).

(\*) CEO Telbit

## O Segredo de um bom Plano de Formação

“Be a student so long as you still have something to learn, and this will mean all your life.”

Henry L. Doherty

■ MARTA SANTOS

■ Area

Manager da AcademiaVLM



DESDE O DIA em que nascemos somos incentivados, ou forçados se preferirem, a aprender – e assim é desde o berço até à universidade.

Aqueles que nos rodeiam não se esquecem de nos lembrar o quão importante é sabermos mais de tudo, de história, do mundo, dos outros e, no fundo, de nós próprios.

É um caminho evolutivo e formativo que, com melhor ou pior acompanhamento, faz de nós muito daquilo que somos hoje.

Contudo, este, porque não dizê-lo, Plano de Formação Intensivo, sofre uma queda abrupta na idade adulta.

Por falta de tempo, excesso de obrigações ou porque simplesmente durante grande parte da vida tomámos isso como uma obrigação, deixamos de aprender – pelo menos tanto como o fazíamos. E leia-se aprender como adquirir novos conhecimentos sobre qualquer matéria, seja um jogo ou desporto novo, uma língua estrangeira ou física nuclear. É quase como se a sociedade, e nós próprios, estipulássemos um período de aprendizagem e outro de aplicação desse mesmo conhecimento, de vez em quando, pontuado aqui e ali com umas coisas novas para não morrermos de tédio.

A aprendizagem e o conhecimento, ou seja, a formação, devem ser entendidos como um processo contínuo na vida de qualquer ser em sociedade. Este facto deve ser interiorizado por todos aqueles que têm como força de trabalho eles mesmos e por todos aqueles que têm como dever gerir os desígnios de uma organização. Os outros não têm esse dever. Serão seres bem mais interessantes se o fizerem, mas de facto não têm essa obrigação. Pensar na sua formação pessoal é muito mais do que pensar em aumentar as suas capacidades específicas para uma determinada função que executa, muito importante, sem dúvida, mas é também pensar em viajar, estar mais tempo com os seus filhos e amigos, aprender a tocar um instrumento, ou simplesmente, visitar um museu. Porque pensar na sua formação é pensar na sua evolução como ser humano e isso significa adquirir novas experiências, interagir com outros, no fundo perceber que o mundo não é só o seu mundo. Acredite que se o fizer tornar-se-á melhor pessoa e, quase de certeza, melhor profissional.

Por isso, como gestor da sua organização ou de recursos humanos, quando pensar em formação pense verdadeiramente em formação contínua, compreenda que a formação não termina na empresa.

Tente encontrar formas de promover a partilha de experiências e diálogo, geradores de conhecimento e de união, encontre formas de promover novas experiências. Um bom plano de formação nem sempre requer grandes investimentos. Por vezes, a criatividade e a capacidade para compreender de que forma se pode libertar o enorme potencial de cada um de nós, são muito mais eficazes. Verá que esta pode ser uma das melhores decisões de gestão que já tomou. Ou não é a formação, liderança de pessoas, um puro acto de gestão?