

CONCLUSÃO

As empresas de base tecnológica normalmente passam por conflitos internos, principalmente porque a equipe é jovem e tem visão crítica, devido ao seu alto grau de instrução. Essas empresas contam com equipes reflexivas e com boa capacidade de julgamento, porém, paradoxalmente são geridas de forma centralizadora.

Esse tipo de conflito só é sanado com a confiança do gestor na sua equipe. É a partir daí que ele começa a delegar as tarefas, não fazendo questão de acompanhar seu andamento de perto.

Esta dissertação propõe um modelo para compreensão das etapas e desafios vivenciados por empresas de base tecnológica, em especial pela PipeWay. O modelo proposto aqui para compreender as fases de evolução das empresas parte da analogia com as fases do amadurecimento dos seres humanos: a infância, a adolescência, a fase adulta e a velhice, concentrando-se na fase da adolescência.

Nesta dissertação, a fase da adolescência foi abordada, com todos os seus questionamentos e descobertas. É importante deixar claro que esse paralelo só pode ser realizado devido à vivência prática da pesquisadora, que ficou imersa no ambiente de pesquisa a fim de traduzir as respostas mais sutis às decisões tomadas.

É proposto, também, aqui, um modelo dos perfis de personalidade observados com a transição da fase da “Infância” para a fase da “adolescência”. Esses perfis são facilmente identificados nessa etapa do desenvolvimento da empresa, sendo eles o “indolente” e o “possessivo”. Com a redistribuição de tarefas característica dessa fase, o funcionário “indolente” sente-se menos importante e, então, começa a não realizar algumas tarefas, por elas não estarem mais sob sua responsabilidade. O “possessivo” não reconhece que as atividades foram redistribuídas e, agora mais que antes, faz questão de saber e de interferir em tudo o que acontece na empresa.

É importante ressaltar que, normalmente, os funcionários que assumem esse tipo de postura são aqueles que sempre foram bastante comprometidos com a empresa e estão agindo dessa forma por não saberem como se portar nessa nova fase, a “adolescência”. O cuidado com eles deve ser muito grande para que a empresa não os perca para o mercado.

Uma contribuição deste estudo foi a proposta apresentada com as melhores práticas a serem implementadas para que a crise da “adolescência” não se torne uma dificuldade maior do que deve ser no crescimento e amadurecimento da empresa. Os aspectos mais importantes dessa proposta estão relacionados aos seguintes temas: visão de futuro da organização, auxiliando na tomada de decisão e na motivação dos funcionários; foco como prioridade, evitando que a empresa siga rumos inadequados, no médio prazo, para os gestores; racionalização, no sentido de centralizado na gerência; racionalização das tarefas repetitivas, otimizando as tarefas operacionais para que dessa forma os funcionários tenham mais tempo livre para ser dedicado a tarefas mais nobres; organização por processos, evitando as posturas de “indolente” e “possessivo” encontradas facilmente em organizações sem uma estrutura organizacional adequada e, por último, capacitação interna, visando a formação de um funcionário apto a auxiliar na gestão da organização e no desenvolvimento da tecnologia, dependendo da área de atuação do funcionário.

A pesquisa realizada teve como motivação o entendimento de uma das fases do amadurecimento organizacional, a “adolescência”, de empresas de base tecnológica. Essa metodologia de comparar as etapas de desenvolvimento do ser humano com as organizações ainda não está amplamente explorada, o que gera a possibilidade de novas pesquisas e desenvolvimentos futuros.