



Ciclo de vida das organizações e longevidade: análise de indústrias da região metropolitana de Belo Horizonte/MG a partir da abordagem de Greiner

Organizational life cycle and longevity: analysis of the metropolitan industries Belo Horizonte/MG from the approach of Greiner

Érica Daniela de Morais

Faculdade Novos Horizontes, Departamento de Administração, Programa de Pósgraduação em Administração, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brazil. Rua: Alvarenga Peixoto, 1270. Bairro Santo Agostinho - CEP: 30.180-121, erica.dmorais@yahoo.com.br

Wendel Alex Castro Silva

Faculdade Novos Horizontes, Departamento de Administração, Programa de Pósgraduação em Administração, Belo Horizonte, CEP: 30.180-121, Minas Gerais, Brazil, wendel.silva@unihorizontes.br

Resumo

Este artigo tem como objetivo identificar em que fase do Ciclo de Vida Organizacional (CVO) se encontram as indústrias pertencentes à região metropolitana de Belo Horizonte/MG, a partir da abordagem de Greiner (1998).

Os dados foram reunidos através de questionário estruturado, composto por questões fechadas em escala *Likert*. Aplicou-se o método de fuzzificação dos dados para categorizá-los, permitindo analisar o CVO. Na comparação de características entre as fases, utilizou-se o teste de *Kruskall Wallis*.

Dentre as 33 empresas respondentes, verificou-se que a maior parte delas está em operação há mais de 20 anos, possui mais de 100 funcionários e são de média dimensão, sendo, especialmente, do setor automobilístico. E, situam-se na fase de Colaboração, demonstrando maturidade no CVO, e certa longevidade.

Quando se comparou se a presença de características como idade, dimensão e tamanho das empresas nos estágios foram aspectos determinantes de classificação, como enunciado por Greiner, isso foi refutado.

Palavras-chave: ciclo de vida organizacional, modelo de Greiner, fuzzificação.

Abstract

We aim to identify the Organisational Life Cycle (OLC) phase of industries belonging to the metropolitan region of Belo Horizonte, MG, using Greiner's (1998) approach.

Data were collected through a structured survey composed of closed questions on a Likert scale of five points. Further, we applied the method of fuzzification of data to categorise them, allowing an analysis of the OLC.

Among the 33 respondent companies, it was found that most of them have been in operation for over 20 years, have over 100 employees and are medium sized, especially in the automotive sector. These companies are at the stage of collaboration, signalling maturity in their OLC and certainly longevity.

When comparing the presence of characteristics such as age, the size of firms was an important determinant in the early stages of classification, according to Greiner. This, however, was refuted by the results.

Keywords: Organisational life cycle, Greiner's model, fuzzification.

1. Introdução

As organizações assemelham-se aos organismos vivos, pois, nascem, crescem, desenvolvem-se, envelhecem e morrem, caracterizando, assim, o ciclo de vida organizacional (CVO). Este destaca cada fase do desenvolvimento da organização, que se diferencia dos organismos vivos por não estar relacionado ao tamanho nem ao tempo de vida das mesmas, mas à flexibilidade e complexidade no controlo das ações e a possíveis resistências às mudanças (Adizes, 1990).

Bridges (1998) assinala que as organizações, tal como os organismos vivos, a partir da sua criação, apresentam determinado período de vida ou de duração, denominado CVO, que começa com a sua conceção e termina na velhice, com a sua morte. É um processo evolutivo de uma organização, desde a sua criação até tornar-se efetivamente consolidada, porém, com uma série de etapas que devem ser ultrapassadas (Lezana & Grapegia, 2006).

Um motivo para se estudar o CVO seria a questão da transição da organização de uma fase para outra, ou seja, se a mesma possui conhecimento da fase em que se encontra. Para se desenvolver ela tende a passar para outra fase, e com sabedoria, nessa transição não enfrentará uma crise. Assim, poderá iniciar um novo estágio, fortalecida e amadurecida, caso contrário, poderá ter problemas de gestão e de continuidade (Borinelli, 1998).

Para Razzoline Filho (2000), o que leva uma empresa a ser duradoura é ter um bom produto ou serviço e estar em constante processo de inovação. Assim, ao lançar novos produtos e atender às necessidades ou desejos do seu cliente, ela está a perpetuar-se no mercado, e aquela que não está atenta a esse aspecto, sujeita-se

a ter um ciclo de vida curto, aumentando a probabilidade de morte empresarial.

As pequenas empresas que sobrevivem pelo menos dois anos passaram de 51% em 2002 para 78% em 2005 (crescimento de 27%) - tornando-se mais duradouras. Isso deve-se à melhoria do ambiente económico (redução e controlo da inflação, à gradual diminuição das taxas de juros, ao aumento do crédito para as pessoas singulares e do consumo) e maior qualidade na gestão empresarial. E, boa parte das sobreviventes é do segmento industrial (SEBRAE, 2010). Pereira e Noli (2010) afirmam que Minas Gerais apresenta uma posição estratégica na economia nacional não só pela sua localização geográfica, como também, pelo seu parque industrial moderno e por uma ampla infraestrutura de ensino e pesquisa.

Para Crocco e Lemos (2000), o desenvolvimento industrial da região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) reflete o processo de industrialização de Minas Gerais e o poder de longevidade dessas empresas. A partir disso, explicam a configuração industrial da região: a proximidade das regiões fornecedoras de matéria-prima e o facto de Belo Horizonte ter-se tornado o maior centro de serviços no Estado, determinando uma centralidade urbana de elevada magnitude, estimulando a concentração de indústria nos seus arredores.

Nesse contexto, a questão que norteia esta pesquisa é: em que fase do CVO se encontram as indústrias da RMBH, com base no modelo de Greiner (1998).

O objetivo deste artigo é analisar, de acordo com o Modelo de Greiner (1998), em que estágio do CVO se encontram as indústrias pertencentes à RMBH. Acredita-se que isso poderá auxiliar os seus

gestores sobre o desenvolvimento da fase em que se encontram, contribuindo para o aperfeiçoamento dos seus processos e aumento da sua longevidade.

2. Referencial teórico

2.1. modelos de análise do CVO

Nos estudos sobre CVO têm-se desenvolvido vários modelos para analisar os aspectos do tema. Alguns desses principais modelos foram desenvolvidos por Greiner (1972; 1998), Quinn e Cameron (1983), Churchill e Lewis (1983), Miller e

Friesen (1984), Scott e Bruce (1987), Kaufmann (1990), Adizes (1990), Gersick, Davis, Hampton & Lansberg (1997) e Tröger e Oliveira (1999).

Estes autores clássicos divergem quanto às denominações das fases, formas de análise, número de estágios e inclusão ou não de um estágio de pré-concepção, ou outro de declínio. A variação de estágio dá-se de acordo com as percepções teóricas deles - de três como Machado-da-Silva, Vieira e Dellagnelo (1998) a dez como Adizes (1990). Os principais modelos e respectivas fases de CVO são apontados no Quadro 1.

Quadro 1 - Modelos de CVO

Autor (es)	Estágios/Etapas/Fases
Greiner (1972)	Criatividade, Direção, Delegação, Coordenação e Colaboração.
Quinn e Cameron (1983)	Empresarial, Coletividade, Formalização e Controlo e Elaboração, Adaptação da Estrutura.
Churchil e Lewis (1983)	Existência, Sobrevivência, Sucesso, Progressão e Maturidade.
Miller e Friesen (1984)	Nascimento, Crescimento, Maturidade, Renovação e Declínio.
Scott e Bruce (1987)	Início, Sobrevivência, Crescimento, Expansão e Maturidade.
Adizes (1990)	Namoro, Infância, Toca-Toca, Adolescência, Plenitude, Estabilidade, Aristocracia, Burocracia Incipiente, Burocracia e Morte.
Kaufman (1990)	Nascimento, Crescimento, Maturação e Institucionalização, Renovação.
Bridges (1993)	Sonho, Empreendimento de risco, Como conseguir organizar-se, Sucesso e como transformar-se em instituição, A empresa fecha e Morte.
Marques (1994)	Estágio concetual, Estágio organizativo, Estágio produtivo, Estágio caçador, Estágio administrativo, Estágio normativo, Estágio participativo, Estágio adaptativo e Estágio inovativo.
Machado-da-Silva, Vieira e Dellangelo (1998)	Estágio de Empreendimento, Estágio de Formalização e Estágio de Flexibilização.

Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com Adizes (1990), o crescimento e o envelhecimento das organizações ocorre em função da inter-relação entre dois fatores: flexibilidade e controlabilidade. As organizações jovens tendem a ser mais flexíveis, mas, nem sempre controláveis, ao contrário das mais velhas, que são menos flexíveis e mais controláveis. E, tamanho e tempo não são considerados causas de crescimento e envelhecimento. Uma organização jovem é aquela capaz de mudar com relativa facilidade. Já uma organização velha possui o comportamento mais controlável, porém, é pouco propensa às mudanças.

Quando uma organização é ao mesmo tempo controlável e flexível, não é nem jovem nem muito velha. Ela possui vantagens da juventude e da maturidade, e classifica-se num estágio denominado como Plenitude. Este é o pico favorável na curva do CVO, em que a organização alcança um equilíbrio entre autocontrole - flexibilidade. Ao atingir esse estágio, a organização pode alterar a sua direção e controlar o que deseja fazer (Adizes, 1990, p. 3). O propósito ao desenvolver o seu modelo, foi estudar o que afeta esse equilíbrio, além de analisar como gerir esses fatores para que a organização atinja e permaneça na Plenitude.

Em cada estágio ocorrem novas crises e desafios (Kaufman, 1990). De acordo com a habilidade de cada organização passam para um novo estágio mais fortalecidas. Num estudo mais aprofundado, Kaufman (1990) define o CVO em quatro fases

(quadro 1). Contudo, esta pesquisa pauta-se na abordagem de Greiner (1998), a qual será apresentada detalhadamente na próxima secção.

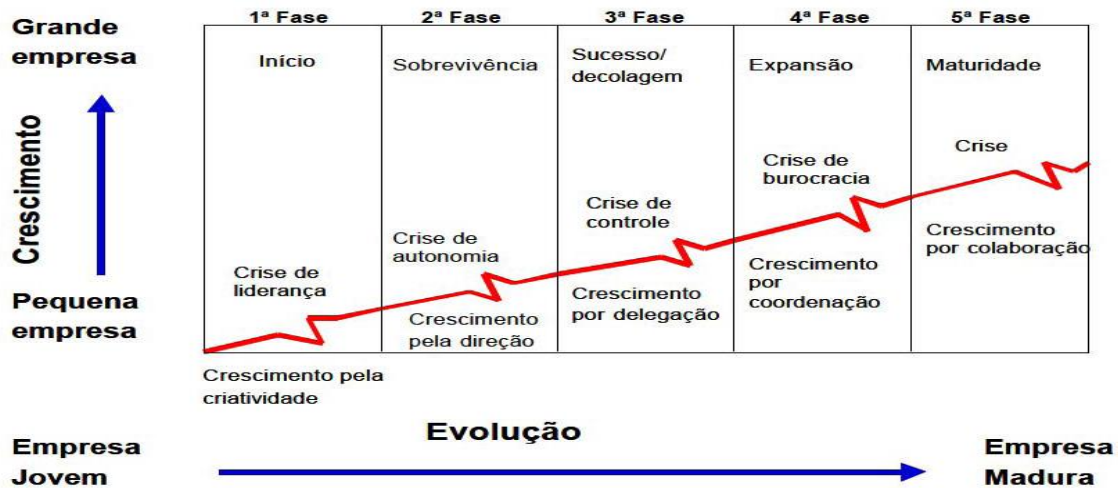
2.2. O Modelo de Greiner (1998)

De acordo com Greiner (1998), o futuro de uma organização é determinado mais em função da sua história do que por forças exteriores à ela. Ele define uma série de fases relativas ao desenvolvimento pelas quais as organizações em crescimento tendem a passar. Faz, ainda, um paralelo entre o termo **evolução** e **revolução**. Aquele se refere aos períodos prolongados de crescimento da organização em que não ocorrem muitas movimentações ou mudanças. Este, seriam os períodos de grande desordem na vida das mesmas. Nos períodos de evolução ocorrem muitas revoluções, que são o ponto de partida para uma nova fase do CVO.

Cada fase sofre efeito da fase anterior e uma causa para a próxima fase, e cada período evolutivo é caracterizado pelo estilo de gestão dominante na organização, utilizado para atingir o crescimento, enquanto que cada período revolucionário é salientado pelo problema de gestão dominante que deve ser resolvido antes que o crescimento possa continuar. Abaixo são descritas as fases do modelo de Greiner (1998), vide figura 1:



Figura 1 - Modelo de CVO de Greiner (1998)



Fonte: Pedro, 2003, 32.

A partir do modelo de Greiner (1998), na primeira fase denominada Criatividade, ocorre o nascimento da organização e o seu foco está no mercado e no produto. Caracteriza-se por longas jornadas de trabalho com salários compensadores; a comunicação entre a equipe dá-se frequentemente informal; os fundadores exercem funções gestoras, além de estarem vocacionados a produzir e vender cada vez mais o seu produto. É marcada pela crise da liderança, ou seja, é quando a empresa cresce, as operações de produção (processos) requerem um maior conhecimento e acompanhamento sobre o seu desempenho, aumentam o número de empregados que não podem mais ser geridos por meio de uma comunicação informal e muitos não estão motivados por uma dedicação intensa à organização. Os fundadores veem-se oprimidos com tanta responsabilidade e os conflitos entre líderes crescem de forma intensa. Há a crise da liderança, daí a necessidade de um líder de pulso forte, que tenha conhecimentos para gerir e habilidades para introduzir novas técnicas aos negócios.

A próxima fase é denominada Direção. Após sobreviverem à fase anterior, as organizações entram no período de crescimento. É um período de liderança hábil e diretiva, que apresenta as seguintes características: inicia-se uma estrutura de organização funcional para separar as atividades por área - atividades de comercialização são separadas da produção; são introduzidos sistemas de contabilidade para existência e compra de produtos; são adotadas novas normas de trabalho, programas de incentivo e orçamentos; a comunicação torna-se informal e impessoal de acordo com a hierarquia. E, acontece a crise da autonomia. A organização fica mais complexa. Os empregados de hierarquias inferiores têm o seu poder limitado, e mostram-se divididos entre seguir procedimentos e tomar iniciativas. Essa fase é marcada por uma demanda de maior autonomia por parte dos gerentes. A solução é implementar um processo de delegação de poder, a partir de um processo de descentralização.

A terceira fase é a da Delegação, marcada pelo processo de descentralização do poder possui as características: aos gerentes são atribuídas maiores responsabilidades; o bônus é uma forma de benefício utilizado para estimular o empregado a produzir e vender mais; a comunicação da alta gerência ocorre por comunicados, correspondências ou telefone, pois está mais distante do nível operacional. Há a crise do Controle, principalmente, devido à descentralização do poder. A alta

gerência decide retomar o poder e recuperar o controle da organização. A solução seria a retomada de algumas técnicas específicas de coordenação.

A fase seguinte é da Coordenação, com forte ascensão de sistemas formais de gerência, que estimulam os gestores a perceberem as necessidades da organização e tem como principais características: planejamento formalizado para manter o controle da empresa; unidades descentralizadas são fundidas em grupos de produtos; funções, como processamento de dados é centralizado nos centros de operações, enquanto as decisões de operações diárias ficam descentralizadas. É marcada pela crise da Burocracia, cujos sistemas formais se tornam burocráticos em função do tamanho e da complexidade da organização.

A quinta e última fase é a da Colaboração, em que o controle social e a autodisciplina determinam o controle formal. É um processo de transição difícil na tentativa de superar a burocracia. São características: as equipas são divididas em função das tarefas; utiliza-se uma estrutura do tipo matriz para designar as equipas segundo as tarefas; os sistemas formais são simplificados e transformados em sistemas únicos com diversas funções; os gestores reúnem-se para solucionar problemas maiores, e novas práticas são encorajadas pela organização. Conforme Greiner (1998), a crise nessa fase está marcada pelo *stress* profissional, decorrente da sobrecarga de trabalho, que será resolvida por meio de uma nova estrutura e programas que permitam aos empregados descansarem periodicamente, refletirem e revitalizarem-se.

Poucas organizações passam por todas essas fases de crescimento. De acordo com o desenvolvimento da organização, torna-se possível observar sinais de outras fases, anteriores ou posteriores à fase em que a mesma se encontra. A superação das dificuldades identificadas na evolução das organizações depende da atenção do empreendedor aos instrumentos que o meio oferece e do reconhecimento das deficiências (Greiner, 1998).

2.3. Trabalhos anteriores na literatura brasileira recente

Foram levantados alguns trabalhos que testaram o modelo de Greiner. No Quadro 2 são sumariadas algumas de suas características.

Quadro 2 - Trabalhos anteriores que aplicaram o modelo de Greiner (1998)

Autor /Ano	Objetivo	Objeto	Resultados
Pedro (2003)	Identificar as necessidades dos empreendedores, a importância dos valores para eles e averiguar as influências destes no empreendimento.	Empresários participantes do Projeto de Capacitação Empresarial Instituto Euvaldo Lodi (IEL) e SEBRAE.	Não se verificou as tendências do empreendedor nas fases de criatividade, coordenação e colaboração do Modelo de Greiner. Os empreendedores revelaram ser possível comprovar a associação entre as características comportamentais e as fases.
Lezana e Grapegia (2006)	Apresentar o desenvolvimento e os resultados da aplicação do modelo de Greiner (1998), baseado no estilo de gestão e tipo de crise enfrentada.	Proprietários de empresas no Arranjo Produtivo Local (APL) - moda e vestuário de Francisco Beltrão/PR.	Somente um participante discordou do resultado do perfil da sua empresa. Os demais concordaram que o resultado refletia a situação de seu negócio.
Silva (2008)	Identificar em quais fases do CVO, segundo o modelo de Gersick (1997) e Greiner (1989), concentram-se as indústrias familiares de móveis.	Pólo Moveleiro de São Bento do Sul/ SC.	Verificou-se maior concentração de indústrias no estágio de criatividade - comum nas empresas de gestão informal. E, menor aplicação dos controles de gestão no 1º estágio, ampliando no 2º, 3º e 4º, respectivamente. No 5º houve queda na utilização dos controles face à demanda de reorganização do sistema de controle.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Nota-se que, dentre as pesquisas identificadas para estudar o CVO, o foco deu-se naquelas da área de moda e vestuário, móveis, em que as empresas se situaram, sobremaneira, no estágio de criatividade. Além de não verificar pesquisas que analisaram o CVO de indústrias, o que reforça o interesse por investigá-las, observa-se que são estudos restritamente específicos cujo resultado não proporciona a interseção de um com o outro.

3. Metodologia

O objetivo desta pesquisa foi identificar em que fase do CVO se encontram algumas indústrias na RMBH, segundo a abordagem de Greiner (1998). Ela é descritiva, sendo utilizado o método quantitativo do tipo inquérito por amostragem (Hair Jr., Anderson, Tatham & Black, 2005). Neste, a hipótese não é causal, mas tem o propósito de verificar se a percepção dos factos está ou não de acordo com a realidade (Pinsonneault & Kraemer, 1993).

Possui natureza aplicada, pois busca gerar conhecimento para a aplicação prática, na solução de problemas que ocorrem na realidade. A pesquisa empírica tende a ser quantitativa, e o seu grande valor é trazer a teoria para a realidade (Michel, 2005). Centra-se na quantificação de fenômenos, por meio da colheita e análise de dados numéricos, com a utilização de testes estatísticos (Collis & Hussey, 2005).

As unidades de análise foram as indústrias pertencentes à RMBH e as unidades de observação foram os respondentes do questionário (gestores das empresas).

Essas indústrias estão situadas no complexo industrial da RMBH, em Minas Gerais. A amostra foi extraída da base de dados (cadastro) da Federação das Indústrias de Minas Gerais – FIEMG, referente ao ano de 2011, último levantamento feito pela Federação. A população em estudo possuía mais de 1.000 indústrias. Mas, foram obtidas respostas de 33 delas, pois o restante não teve interesse em contribuir para a pesquisa.

Essa amostra foi obtida por meio do método não probabilístico por conveniência e por julgamento (Hair Jr. *et al.*, 2005), visando-se obter uma quantidade maior de respondentes.

No que se refere a colheita de dados, foi disponibilizado um *link* na internet (no qual estava inserido o questionário), para todas as indústrias cadastradas na FIEMG. Utilizou-se como técnica de colheita, questionário estruturado composto por questões fechadas com escala *Likert* de cinco pontos. Esta escala variava de 1 a 5 opções,

em que 1 significava que o respondente discordava totalmente sobre o item e, 5 quando concordava totalmente.

Foi reaplicado parte do questionário de Silva (2008), o qual foi elaborado a partir de questões teóricas fundamentadas no modelo conceitual do CVO a partir da abordagem de Greiner (1998). Continha 30 perguntas, divididas em 5 grupos (6 perguntas em cada), referentes aos estágios de classificação da organização, segundo o modelo de Greiner. Para cada afirmação os respondentes deveriam atribuir a opção de resposta que percebiam ser a adequada à organização.

Ao responder às questões do questionário, as respostas eram direcionadas para uma tabela no *Excel*®, o que facilitou a análise dos dados.

O próximo passo foi o tratamento dos dados, a que se deu da seguinte forma:

a) Primeiramente, para descrever os dados utilizados, foi realizada uma análise descritiva, que será apresentada por meio de tabelas de frequência, as empresas foram classificadas segundo o ramo de atividade, tempo de fundação, número de funcionários e dimensão.

b) Em seguida, iniciou-se o processo de classificação das empresas nos estágios do CVO em que se encontram, de acordo com as respostas dos gestores. O método utilizado para se obter essa classificação foi o sistema classificador genético difuso do CVO, baseado na metaheurística dos algoritmos de Holland (1975) e na matemática difusa de Zadeh (1965), correlacionados aos estágios do CVO de Greiner (1998), possibilitando determinar qual o ponto de localização no CVO de cada empresada amostra (Silva, 2008);

c) A partir da classificação da fase do CVO das empresas, algumas comparações foram realizadas. Procurou-se verificar se, para algumas características, existia diferença significativa entre as fases. Para tanto, foram aplicados testes não paramétricos, uma vez que as suposições para a utilização de testes paramétricos não foram atendidas. As hipóteses dos testes, critérios de análise e justificativas de utilização são apontados a seguir. O nível de significância utilizado foi de 5% e, o programa, o MINITAB 14;

d) Aplicou-se o teste de comparação de variâncias *Kruskall Wallis* – compara várias amostras independentes para avaliar se provêm de populações com variâncias iguais. Ele é utilizado quando a suposição de normalidade necessária para a análise de variância, não é



satisfeita. Serviu para comparar as fases do CVO segundo as características das empresas.

As hipóteses do teste são:

- H_0 : Estágios do CVO possuem a mesma distribuição para item estudado

- H_1 : Distribuição diferente para pelo menos dois estágios do CVO para item estudado

A hipótese nula, de igualdade de distribuições, é rejeitada quando o p-valor é inferior ao nível de significância, ou seja, p-valor < 0,05 (Hair *et al.*, 2005). O teste é realizado comparando todas as fases. Neste caso, foram realizados testes de comparação dois a dois para verificar entre quais fases a diferença ocorre.

Quadro 3 - Classificação da pesquisa

Caracterização da Pesquisa	
Quanto à abordagem	Quantitativa / <i>Survey</i>
Quanto à natureza	Empírica ou Aplicada
Quanto aos objetivos	Descritiva
Quanto ao tratamento dos Dados	SGDCVO, <i>Test Kruskal Wallis</i>

Fonte: adaptado pelos autores de Vasconcelos, 2009.

3.1. Fuzzificação

Para a classificação das empresas segundo a fase do CVO, foi utilizado o método de *fuzzificação* dos dados. A categorização inicial, com notas de 1 a 5, foi alterada para uma escala de 0 a 4, em que 0 indica discorda totalmente, 1 discorda, 2 concorda parcialmente, 3 concorda e 4 concorda totalmente. Após a codificação das respostas, para identificar a fase do CVO em que as organizações se encontram, com base em Greiner (1998) foi utilizada a análise do sistema classificador genético difuso do CVO (Hein, Beuren & Novello, 2011) e foram seguidos os seguintes passos: fuzzificação das respostas, pontuação máxima por fase, cálculo das distâncias, classificação das empresas, interpretação dos resultados *fuzzificados* do CVO.

3.1.1. Fuzzificação das respostas

O sistema classificador genético difuso foi utilizado para a classificação das empresas na fase do CVO em que cada empresa mais se aproximar. O método considera a expansão da resposta apontada pelo entrevistado para as respostas próximas. Por exemplo, se o entrevistado aponta concordar parcialmente, o sistema considera que ele possa estar numa situação difusa, incerta, em que ele pode apresentar tendência a discordar ou concordar.

Hein, Beuren e Novello (2011) mencionam que os elementos comuns entre os sistemas classificadores são: i) uma população inicial; ii) lista de aspetos a serem examinados e avaliados; iii) regras de classificação (*inputs*); e iv) classificação (*outputs*).

Hein (1995) assevera que a teoria dos conjuntos difusos, ou lógica difusa, distingue-se por trabalhar com raciocínios aproximados, a fim de se obter inferências, para permitir que a mesma se ajuste melhor à linguagem natural, recapturando o significado de termos vagos, ambíguos ou imprecisos, vistos na teoria clássica como predicados difusos.

O primeiro passo para a fuzzificação é a transformação das respostas dos entrevistados em cinco níveis. Para tal, cada opção de resposta

foi transformada em 5 alelos, sendo fuzzificadas. Em seguida, as respostas dos entrevistados foram transformadas, inicialmente, num esquema genético de cinco pontos, em que $C_1=0$, $C_2=1$, $C_3=2$, $C_4=3$ e $C_5=4$.

Após a transformação das respostas em escalas de cinco pontos para todos os entrevistados, a fuzzificação foi iniciada, utilizando-se a codificação apresentada.

3.1.2. Pontuação máxima por fase

Após a fuzzificação das respostas, para cada uma das empresas da amostra, foi necessário desenvolver, para cada um dos grupos de questões (que caracterizam cada uma das cinco fases), o esquema do sistema genético por meio da pontuação máxima para cada fase.

3.1.3. Cálculo das distâncias e classificação das empresas

Após a fuzzificação das respostas e das fases, calculou-se a distância entre as respostas fuzzificadas atribuídas a cada empresa e os valores máximos fuzzificados obtidos para cada fase. Como o código representado por C_1 é representado por zero nas fases, ele não será utilizado para o cálculo das distâncias.

Conforme Hein, Beuren e Novello (2011), para calcular as distâncias cromossômicas, é empregada a métrica expressa na equação:

$$d(e_i, e_j) = [Max_{n=1, \dots, 4} (eig((e_i - e_j) * (e_i - e_j)^t))]^{1/2}$$

[equação 1]

em que:

e_i = matriz com as respostas fuzzificadas para a empresa i ;

e_j = matriz com pontuação máxima, fuzzificada, da fase j ;

eig = autovalores encontrados utilizando a matriz do resultado da multiplicação entre a diferença dos vetores e_i e e_j .

As respostas, para cada empresa, são representadas por uma matriz 4x30. A multiplicação dessa matriz pela sua transposta gera uma matriz 4x4, homogênea. Utilizando essa matriz homogênea, são calculados os 4 autovalores, e então é utilizado o maior autovalor obtido. O resultado da distância é a raiz quadrada do maior autovalor encontrado.

Essa distância é calculada para cada empresa, para cada uma das fases. Elas indicam que cada empresa possui características de todas as fases, mas a menor distância indicará em qual das fases a empresa se encontra.

4. Análise e discussão dos dados

4.1. Caracterização das empresas

A descrição das características das empresas foi realizada por meio da análise univariada das informações contidas no questionário, para determinar o perfil da amostra. A maior parte (51,5%) das empresas pesquisadas está no mercado há mais de 20 anos. Apenas 12,1% possui tempo de fundação menor ou igual a 5 anos (tabela 1). Quanto à classificação das empresas em relação ao número de funcionários, a maioria das delas (60,6%) possui mais de 100 funcionários contratados (tabela 2).

Tabela 1 - Tempo de fundação da empresa

	Frequência	Percentual	Percentual acumulado
0 a 5 anos	4	12,1	12,1
6 a 10 anos	2	6,1	18,2
11 a 15 anos	7	21,2	39,4
16 a 20 anos	3	9,1	48,5
21 a 25 anos	4	12,1	60,6
26 anos ou mais	13	39,4	100,0
Total	33	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 2 - Número de funcionários da empresa

	Frequência	Percentual	Percentual acumulado
Até 50	6	18,2	18,2
51 a 100	7	21,2	39,4
101 a 200	6	18,2	57,6
200 a 500	6	18,2	75,8
Mais de 500	8	24,2	100,0
Total	33	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere à dimensão das empresas, mais de 50% da amostra é de média dimensão, de acordo com a tabela 3.

Tabela 3 - Dimensão da empresa

	Frequência	Percentual	Percentual acumulado
Pequena	7	21,2	21,2
Média	19	57,6	78,8
Grande	7	21,2	100,0
Total	33	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 4 - Ramo de atividade da empresa

	Frequência	Percentual	Percentual acumulado
Automobilístico/ Peças automotivas	6	18,2	18,2
Metalúrgico	2	6,1	24,2
Construção	3	9,1	33,3
Transporte	2	6,1	39,4
Financeiro	2	6,1	45,5
Informática/Internet	2	6,1	51,5
Produtos químicos/Químico têxtil	2	6,1	57,6
Siderurgia e fundição	2	6,1	63,6
Extração de metais preciosos/Mineração	2	6,1	69,7
Móveis	1	3,0	72,7
Elétrico	1	3,0	75,8
Gráfica	1	3,0	78,8
Gestão empresarial	1	3,0	81,8
Call Center	1	3,0	84,8
Consultoria e engenharia	1	3,0	87,9
Forjaria	1	3,0	90,9
Fabricação de máquinas para mineração/ fundição	1	3,0	93,9
Tubos de aço	1	3,0	97,0
Artefactos de cimento	1	3,0	100,0
Total	33	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base na tabela 4, que se refere ao ramo de atividade das empresas, o ramo automobilístico teve predominância (18,2%). Percebe-se, com isso, que a presença de uma montadora de automóveis na RMBH fomenta a necessidade de fornecedoras de peças automobilísticas. Outro ramo que merece destaque é o de construção (9,1%). Este ramo vem apresentando acentuada demanda de serviços e perspectivas de crescimento na região.

4.2. Classificação das empresas na fase do CVO segundo Greiner (1998)

O Quadro 4 apresenta as distâncias das 33 empresas, para cada fase do CVO, segundo o modelo de Greiner (1998) e a classificação de cada uma delas numa das fases.

**Quadro 4 - Distâncias e classificação da fase em que a empresa enquadra-se**

Empresa	Distância encontrada para cada fase do CVO					Classificação por meio da fuzzificação
	Criatividade	Orientação	Delegação	Coordenação	Colaboração	
1	22,2252	19,7784	16,0044	11,3274	15,6280	Coordenação
2	13,6715	16,5070	18,2538	18,1291	17,5166	Criatividade
3	13,0241	14,5867	14,5096	11,5012	13,0241	Coordenação
4	14,1862	14,7526	15,9458	16,2112	18,2055	Criatividade
5	20,2708	17,0022	16,0781	13,0557	20,1240	Coordenação
6	14,2369	13,6665	15,4441	14,1868	18,3674	Direção
7	18,2419	16,3286	15,5244	12,0248	17,1557	Coordenação
8	21,3256	17,2419	15,1867	11,7635	19,7941	Coordenação
9	12,9415	13,0287	14,9099	15,3686	19,4495	Criatividade
10	16,2073	14,5872	15,0200	15,2176	19,6062	Direção
11	13,8365	15,1859	16,8818	17,2747	18,8071	Criatividade
12	20,8732	17,1159	12,6184	11,3802	16,3985	Coordenação
13	14,6467	11,4755	10,2458	11,7226	15,6064	Delegação
14	12,2871	12,5094	15,5837	17,3977	21,0018	Criatividade
15	12,0437	10,9749	14,3421	17,1520	20,8469	Direção
16	12,0644	14,4985	18,2933	18,2594	18,6941	Criatividade
17	15,3444	13,7012	14,3207	14,7622	19,0338	Direção
18	19,5163	15,8367	11,4204	10,8544	15,3563	Coordenação
19	18,0707	15,6601	15,2520	12,1568	18,8464	Coordenação
20	15,1973	13,4294	13,2873	13,7399	17,0649	Delegação
21	19,7425	17,6061	14,1604	12,1119	15,5383	Coordenação
22	19,9310	16,0238	14,1681	12,7807	18,0816	Coordenação
23	18,4287	18,0025	18,6096	13,8930	18,2224	Coordenação
24	18,1927	15,4982	11,9949	10,6078	13,8564	Coordenação
25	16,7721	13,5861	11,4091	11,8950	17,2716	Delegação
26	19,9884	15,8040	13,1272	12,1220	18,0313	Coordenação
27	15,9813	15,1097	14,3331	13,4194	15,3877	Coordenação
28	17,5777	13,8178	9,1754	10,0328	13,9715	Delegação
29	16,3031	14,6402	13,5776	11,2030	14,5487	Coordenação
30	12,9415	13,0287	14,9099	15,3686	19,4495	Criatividade
31	16,3031	14,6402	13,5776	11,2030	14,5644	Coordenação
32	19,2057	15,6846	14,2945	12,2611	18,5641	Coordenação
33	22,7040	18,4751	13,0869	10,6340	16,2422	Coordenação

Fonte: Dados da pesquisa.

A frequência das empresas segundo sua fase no CVO é descrita na Tabela 5. A maioria das empresas foi classificada na fase de

coordenação, seguida pela de criatividade. Cabe ressaltar que **nenhuma** foi classificada na **fase de colaboração**.

Tabela 5 - Classificação da fase do ciclo de vida organizacional

	Frequência	Percentual	Percentual acumulado
Coordenação	18	54,55	54,55
Criatividade	7	21,21	75,76
Delegação	4	12,12	87,88
Direção	4	12,12	100,0
Total	33	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa.

4.3. Análise comparativa entre as fases do ciclo de vida organizacional

A partir da classificação da fase do CVO, comparações foram realizadas, por meio do teste *Kruskal Wallis*, para verificar se, para algumas características das empresas, existia diferença significativa entre as fases.

A Tabela 6 apontou que a média do número de funcionários não foi diferente para as fases do CVO e, a variabilidade, alta. Na fase

de coordenação obteve-se o maior número médio de funcionários e maior variabilidade. O p-valor do teste (0,182) foi maior que o nível de significância (0,05), logo, a hipótese nula, de igualdade das fases, não foi rejeitada. Assim, não houve indícios de diferença entre as fases no que se refere ao número de funcionários.

Tabela 6 - Dados das empresas por fase do CVO

	Número de funcionários		Tempo de Fundação		Porte da Empresa		
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Grande	Médio	Pequeno
Criatividade	250	218,9	20,72	15,99	14,3%	71,4%	14,3%
Direção	276	416	22,8	20,3	25,0%	25,0%	50,0%
Delegação	91	107,8	21,75	16,68	-	75,0%	25,0%
Coordenação	6.916	23.434	38,6	42,6	27,8%	55,6%	16,7%
P-Valor	0,182		0,662		0,648		
Hipótese nula H_0	Aceita		Aceita		Aceita		

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao tempo de fundação das empresas a fase de coordenação apresentou a maior média, além de elevada variabilidade. Quanto ao p-valor do teste de comparação das fases segundo o tempo de fundação das empresas foi 0,662, sendo maior que o nível de significância. Isso indica que a hipótese nula não é rejeitada. Então, não houve indícios de que ocorreu diferença entre as fases no que se refere ao tempo de fundação das empresas.

Quanto a dimensão das empresas, revelou-se que, para as fases de coordenação, criatividade e delegação, a dimensão das empresas foi, na maioria, média. Apenas para a fase de orientação, predominaram as pequenas empresas, mas correspondeu a somente 4 empresas. O p-valor do teste - 0,648 - foi maior que o nível de significância. Portanto, a hipótese nula não foi rejeitada. Assim, inexistiram indícios de diferença entre as fases acerca da sua dimensão.

Em suma, nenhum dos fatores, como número de funcionários, tempo de fundação e dimensão das empresas, foram aspectos de classificação das empresas quanto ao CVO.

4.4. Interpretação dos resultados fuzzificados do CVO pelo modelo de Greiner

A partir dessa análise, que utiliza como parâmetro o estilo de gestão, tem-se uma informação útil para que o empreendedor/gestor direcione os rumos da sua organização.

Sobre a importância de se conhecer o estágio em que se encontra a organização, Greiner (1998, p. 98) afirma que as empresas costumam deixar de reconhecer que muitas indicações valiosas para o seu êxito futuro encontram-se dentro das suas próprias organizações e nos seus diversos estágios de desenvolvimento. Além do mais, a incapacidade da direção da firma de compreender os seus problemas de desenvolvimento

empresarial pode redundar numa estagnação da empresa no seu estágio atual de evolução ou, finalmente, na sua falência, independente das perspectivas oferecidas pelas condições do mercado (Greiner, 1998, p. 98).

Ao classificar as empresas, notou-se que sete empresas se situaram no estágio de *criatividade*, quatro no estágio de *direção*, quatro no estágio de *delegação* e dezoito no estágio de *coordenação*. Nenhuma das empresasse classificou no quinto estágio - *colaboração*. Foi expressivo o número de empresas classificadas no quarto estágio, o de *coordenação* (54,55% da amostra), sendo 22,2% de empresas do setor automobilístico.

Salienta-se que, as empresas neste estágio apresentam um planejamento formal, em que os procedimentos são estabelecidos e revistos constantemente. Encontram-se preparadas para investir no mercado de capitais e os investimentos passam por um amplo processo de avaliação, que abrange a sua lucratividade. Elas apresentam processos mais eficientes e a estrutura de *staff* está bem definida.

No estágio de *criatividade*- 21,21% -nenhum setor se destacou. Nele incluíram-se empresas de siderurgia, metalurgia, artefactos de cimento, indústria de mobiliário, entre outras.

No estágio de nascimento da organização, a ênfase está na criação tanto de um produto quanto de um mercado. Nesse momento, a organização tende a preocupar-se apenas com o seu crescimento. A comunicação na empresa ainda ocorre de maneira informal, não utiliza procedimentos administrativos e o controle das atividades ocorre diariamente. A atividade de gestão acontece pelos fundadores ou proprietários da organização.

Os estágios de *direção* e *delegação* apresentaram 12,12%, compondo-se de quatro empresas cada um deles. No de *direção*,



têm-se empresas do ramo de transporte, *call center*, automobilístico e consultoria. Já o de *delegação* contemplou empresas dos ramos: financeiro, produtos químicos, fundição e fabricação de máquinas para mineração.

As empresas no estágio de direção caracterizam-se pela criação de sistemas de hierarquia com a divisão de funções e tarefas. A comunicação dentro da empresa torna-se formalizada, além de serem desenvolvidos e implantados processos administrativos visando controlar o sistema de compras e vendas.

No estágio de *delegação* as empresas mostraram-se mais evoluídas. Têm uma comunicação mais eficiente, são mais ágeis face ao mercado, e as ferramentas administrativas controlam melhor os processos. Uma quantidade maior de responsabilidades é atribuída aos gestores e os funcionários passam a receber participação nos lucros da empresa.

Convém ponderar que, nenhuma empresa se classificou no estágio de colaboração – o último do modelo de Greiner (1998). Nele, as empresas indicam uma administração mais flexível e há equipas multidisciplinares trabalhando na empresa. Enfatiza-se maior espontaneidade em ação de gestão por meio de equipas e a confrontação habilidosa de diferenças. O controlo social e a autodisciplina predominam no controlo formal. Essa transição é difícil, especialmente, para os especialistas que criaram os antigos sistemas, bem como para aqueles gerentes de linha que confiam em métodos formais para respostas.

5. Conclusão

O objetivo deste trabalho foi identificar em que fase do CVO se encontram algumas indústrias na RMBH, segundo a abordagem de Greiner (1998). Procedeu-se a uma revisão bibliográfica acerca dos seguintes temas: diferentes modelos de classificação do CVO; conhecer a importância de classificação das empresas mediante as fases do CVO; identificar outros trabalhos que abordaram o Modelo.

Um importante conceito que justificou o desenvolvimento desta pesquisa foi que o CVO é a fase/estágio em que a organização se situa num determinado momento da sua vida.

A escolha do método, o sistema classificador genético difuso, foi com base na recomendação de Silva (2008), que também utilizou a tipologia de Greiner (1998). Além disso, o sistema dá condições de intervalar as empresas nos estágios, possibilitando uma relação próxima à realidade, trazendo maior confiabilidade ao método.

Constatou-se que, a parcela mais representativa das empresas pesquisadas funciona há mais de 20 anos; a maioria tem mais de 100 funcionários, sendo que cerca de metade delas é de média dimensão. As do setor automobilístico foram a maioria dos respondentes.

Quanto à classificação das empresas, segundo a fase do CVO, a maior parte situou-se na fase de coordenação (destaque para o setor automobilístico), depois, por criatividade. E, dentre as respondentes, nenhuma se encontrava no estágio de colaboração, o último deles. Portanto, as respondentes sugeriram a não aderência às características deste estágio, que a maturidade é mais avançada em termos de gestão organizacional. Ainda sim, sugerem certo grau de longevidade.

Na comparação da presença de características nos estágios de CVO, não foram obtidas evidências de diferença entre as fases no que se refere ao número de funcionários, tempo de fundação e, dimensão das empresas.

Conclui-se, assim, que as empresas não apresentaram distinções estatisticamente significantes ao analisá-las com base nesses elementos, ou seja, pode-se supor que, toda a amostra de respondentes faz parte de um mesmo grupo, segundo essas características.

Esta pesquisa, ao atender o objetivo proposto, além de contribuir para a melhoria nos processos de gestão das indústrias investigadas, que passaram a conhecer a fase do CVO em que se situavam (os resultados foram divulgados a cada respondente, por e-mail), estimula o aprofundamento de trabalhos futuros acerca da temática. A partir disso, os seus gestores podem conseguir incrementos nos processos de tomada de decisão, constituindo estratégias adequadas às necessidades e ambições dos proprietários do negócio.

Por outro lado, refutou-se, para a amostra analisada, o preconizado por Greiner (1998), ou seja, idade, dimensão e tamanho das empresas foram elementos determinantes de classificação das empresas no CVO.

É importante referir que, o facto de os dados apresentarem elevada variabilidade, significa, do ponto de vista estatístico, “ter informação”, apontando possíveis diferenças entre as fases.

Recomenda-se fazer uso do modelo de Greiner (1998) e, da mesma metodologia, aplicando o sistema classificador genético difuso do CVO, expandindo a pesquisa para outras regiões do Estado e do país, pois já foi aplicado em outras pesquisas com a mesma finalidade, tendo-se obtido resultados satisfatórios.

Agradecimentos

Os autores agradecem o apoio da FAPEMIG.

Referências

- Adizes, I. (1990). *Os ciclos de vida das organizações: como e porque as empresas crescem e morrem e o que fazer a respeito*. São Paulo: Pioneira.
- Bridges, W. (1998). *As empresas também precisam de terapia: como usar os tipos junguianos para o desenvolvimento organizacional*. São Paulo: Editora Gente.
- Borinelli, M. L. (1998). *A identificação do ciclo de vida das pequenas empresas por meio das demonstrações contábeis*, 1998. Dissertação de Mestrado, Programa de pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Churchill, N. C. & Lewis, V. L. (1983). Growing concerns: topics of particular interest to owners and managers of smaller businesses. *Harvard Business Review*, Vol. 61, 30-50.
- Collis, J. & Hussey, R. (2005). *Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. Porto Alegre: Bookman.
- Crocco, M. & Lemos, M. B. (2000). *Competitividade e dinâmica comparativa das regiões metropolitanas*. Belo Horizonte: CEDEPLAR/UFMG.
- Gersick, K. E., Davis, J. A., Hampton, M. M. & Lansberg, I. (1997). *De geração para geração: ciclo de vida das empresas familiares*. São Paulo: Negócio Editora.
- Greiner, L. E. (1972). Evolution and revolution as organizations grow. *Harvard Business Review*, 50(4), 37-46.
- Greiner, L. E. (1998). Evolution and revolution as organizations grow, *Harvard Business Review*, 76(3), 55-67.
- Kaufmann, L. (1990). *Passaporte para o ano 2000: como desenvolver e explorar a capacidade empreendedora para crescer com sucesso até o ano 2000*. São Paulo: Makron.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hein, N. (1995). Um modelo didático de otimização genética. *Boletim do Departamento de Matemática da FURB*, n. 32, Blumenau.
- Hein, N., Beuren, I. M. & Novello, A. A. (2011). Sistema classificador híbrido do ciclo de vida organizacional. *Revista de Administração da UNIMEP*, 9(2), 1-23.
- Holland, J. (1975). *Adaptation in natural and artificial systems*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.



Lezana, Á. G. R. & Grapegia, M. (2006). Diagnóstico da fase do ciclo de vida organizacional. Universidade Federal de Santa Catarina. *Revista Produção On Line*, 10(10).

Machado-Da-Silva, C. L., Dellagnelo, E. H. L. & Vieira, M. M. F. (1998). *Tecnologia e ciclo de vida organizacional: um quadro de análise*. In: *ENANPAD*, 16, 1998, Anais..., Rio de Janeiro: ANPAD.

Michel, M. H. (2005). *Metodologia de pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina de elaboração de trabalhos monográficos*. São Paulo: Atlas.

Miller, D. & Friesen, P. (1984). A longitudinal study of corporate life cycle. *Management Science*, 30(10), 1161-1183.

Pedro, A. M. (2003). *Características comportamentais dos empreendedores no modelo de ciclo de vida das organizações de Greiner*, 2003, 112 f., (Dissertação) - Programa de pós-graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Pereira, T. S. & Noli, G. B. (2010). Crescimento econômico, produtividade e ocupação: Minas Gerais, Sudeste e Brasil, in: *Seminário sobre a Economia Mineira*, 14., 2010, Anais... Belo Horizonte: CEDEPLAR.

Pinsonneault, A. & Kraemer, K. L. (2003). Survey research in management information systems: an assesment. *Journal of MIS*, Vol.10, 75-105.

Quinn, R. E. & Cameron, K. (1983). Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: some preliminary evidence. *Management Science*, 29(1), 33-51.

Razzoline Filho, E. (2000). O ciclo de vida do produto e o empreendedorismo: sua influência no ciclo de vida organizacional. *Revista das Faculdades de Linhares*, 8, 18-27.

Silva, L. C. (2008). Controles de gestão utilizados nas fases do ciclo de vida das indústrias familiares do pólo moveleiro de São Bento do Sul/SC, 2008, 208p.. (Dissertação) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Regional de Blumenau - FURB, Blumenau.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) (2010). *Ponto de partida*. Belo Horizonte: SEBRAE/MG.

Scott, M. & Bruce, R. (1987). Five stages of growth in small business. *Long Range Planning*, 20(3), 45-53.

Tröger, A. & Oliveira, J. P. M. (1999). Um modelo de ciclo de vida para organizações virtuais. In: *ENANPAD*, 22, 1999, Anais. Rio de Janeiro, ANPAD.

Vasconcelos, A. M. (2009). *Ciclo de vida de empreendimentos sociais*, 2009, 107p. Dissertação Programa de pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Zadeh, L. (1965). Fuzzy sets. *Information and control*, Nova York, Vol. 8, 338-353.

Processo do artigo

Submetido: 18 Juho 2012

Aceite: 15 janeiro 2013