

<http://dx.doi.org/10.21714/19-82-25372016v10n3p3348>

Impactos do Capital Humano no Desempenho de Pequenas e Médias Empresas

Leo Raifur

Professor Adjunto do Depto. de Administração da Universidade Estadual do Centro-Oeste -
Unicentro

raifur@yahoo.com.br

Almir Ferreira de Souza

Professor do PPGA da Universidade de São Paulo – FEA/USP

abrolhos@usp.br

recebido em 19 de outubro de 2015
aprovado em 19 de outubro de 2016

Resumo: As pequenas e médias empresas (PMEs) cumprem, no Brasil e no mundo, importante papel no desenvolvimento socioeconômico. Entretanto, 30% dessas empresas sobrevivem até o segundo ano e, 50%, até o quinto. O objetivo deste estudo consiste em analisar o impacto dos fatores de capital humano no desempenho de PMEs, sob três dimensões: a) não sobrevivência e sobrevivência; b) não sobrevivência, sobrevivência marginal e alto desempenho, e; c) desempenho (score). A amostra foi constituída de 410 empresas da região centro-sul do Estado do Paraná, sendo 336 em atividade e 74 descontinuadas. Sob a ótica metodológica, o estudo caracteriza-se como de natureza exploratória, não experimental, em condições de campo, escopo quantitativo e corte temporal transversal. Para testar a hipótese foi utilizada a regressão logística (binária e multinomial). Conclui-se que a experiência ocupacional, a experiência no ramo, o nível de treinamento e o histórico familiar explicam o desempenho das PMEs.

Palavras-Chave: Pequenas e Médias Empresas; Capital Humano; Desempenho.

1. Introdução.

Muitas esperanças e expectativas estão conectadas com o desenvolvimento dos pequenos negócios: novas empresas criam novos empregos, abrem oportunidades de ascensão social, promovem a flexibilidade econômica, estimulam a competição, a eficiência produtiva e a inovação. Entretanto, estas esperanças e expectativas somente serão justificadas se os negócios recém-criados prosperarem.

Em diversas economias as Pequenas e Médias Empresas (PMEs) cumprem um papel de destaque. De acordo com o Relatório Anual das PMEs na União Europeia (ANNUAL REPORT ON EU/SMEs, 2011), na zona do euro (formada por 27 nações) essas empresas representavam 99,8% do total de empresas, respondiam por 66,9% da mão de obra empregada e 58,4% do PIB. No Brasil, as pequenas e médias empresas representam 20% do PIB e são responsáveis por 60% dos empregos. Na América Latina e Caribe, em termos de participação no PIB, países como Argentina 60%, Colômbia 35%, Uruguai 30% e México 23%, comparadas ao Brasil (20%), apresentam patamares superiores (SEBRAE, 2010). Ao se compararem os



índices da América Latina e Caribe com a União Europeia constata-se que há um grande desafio para região em termos de avanços demandados.

Apesar da importância desse segmento empresarial no Brasil e no mundo, ainda é um desafio para a academia compreender a dinâmica e a ecologia desses negócios. Dunne *et al.* (1988) em um estudo com as empresas entrantes no setor de manufatura nos EUA, observaram que, após cinco anos, 61,5% delas não estavam mais ativas e, no período de 10 anos, o índice de sobrevivência era de apenas 20,5%. Flahvin (1985) observou, em amostra com empresas australianas, um índice de mortalidade de 80% em cinco anos. Brüderl *et al.* (1992) realizaram estudos sobre mortalidade na Alemanha e identificaram um índice de insucesso de 24% nos primeiros dois anos, e de 37% no período de cinco anos. Bridge *et al.* (2003), em um estudo com seis países da zona do euro, observaram um índice médio de sobrevivência de 65% em dois anos e, de 53% em cinco anos. Estudos do SEBRAE/SP (2008), identificaram um índice de sobrevivência 68% em dois anos, e 38% em cinco anos. Dados do IBGE (2013) apontam sobrevivência de 81% em dois anos, e 35% em cinco anos.

No amplo espectro de elementos que podem estar relacionados com o sucesso ou insucesso de uma PME, inúmeros esforços e evidências decorrem da dimensão do capital humano (KOZAN *et al.*, 2006; FAIRLIE e ROBB, 2009; CARTER e VAN AUKEN, 2006; LUSSIER e PFEIFER, 2001) que inclui o estoque particular e intrínseco de conhecimentos, comportamentos, habilidades e características próprias do indivíduo.

Dentre estudos sobre o desempenho de PMEs no Brasil, Mizumoto *et. al* (2010) identificaram a cultura empreendedora, o plano de negócio, o tamanho da empresa e o motivo para empreender como determinantes de sobrevivência de pequenas empresas no estado de São Paulo. Najberg *et. al* (2000), constataram o porte e a idade como influenciadores de sobrevivência, enquanto Mendes (2006), em um estudo qualitativo multicaso com PMEs da região metropolitana de Curitiba/PR, concluiu que 37,5% dos empreendedores admitiram terem fracassado em negócios anteriores e que os principais obstáculos enfrentados são a “falta de capital de giro” e a “oscilação da receita”.

O objetivo deste estudo consiste em analisar o impacto dos fatores de Capital Humano no desempenho de PMEs, sob três dimensões: a) não sobrevivência e sobrevivência; b) não sobrevivência, sobrevivência marginal e alto desempenho, e; c) desempenho (escore). O estudo considerou uma amostra de 410 empresas, sendo 74 não sobreviventes e 336 em atividade, incluindo a hipótese nula (H_0) de que “capital humano e desempenho de PMEs são fatores independentes”.

2. Quadro Teórico

2.1 Empreendedorismo e Empreendedor

O empreendedorismo e, seu agente, o empreendedor estão inscritos em uma base conceitual complexa e norteada por diferentes correntes de pensamento. Na literatura, a linha mais explorada é o empreendedorismo de negócios, onde o empreendedor é o fundador de um novo negócio ou a pessoa que cria uma atividade econômica que ainda não existia (Gartner, 1985). Entretanto, Kuhn (1962) pautou o empreendedorismo como uma ação humana que, apoiada em algum tipo de valor, tem uma finalidade. Depreende-se, sob essa ótica, que o empreendedorismo é algo próprio do ser humano.

O termo empreendedorismo tem sua origem no vocábulo francês *entrepreneur* que, em tradução literal, significa “aquele que está entre” ou “intermediário”. Hébert e Link (2006), apoiados na perspectiva histórica, definem três atributos ao termo *entrepreneur* (empreendedor): aventureiro, projetor e empresário. Não obstante, o pioneiro nos estudos de empreendedorismo de negócios é atribuído a Cantillon (1755), que ofereceu um claro direcionamento à percepção moderna do empreendedorismo, onde se tem que o empreendedor



é um indivíduo que compra um produto por um preço certo para revendê-lo a um preço incerto. Portanto, que assume riscos.

2.2 Capital Humano

O capital humano consiste em um conjunto de atributos pessoais do empreendedor, como a própria educação e a experiência de vida adquirida ao longo dos anos de trabalho, que lhe conferem *know-how* técnico e gerencial, incrementando suas habilidades para lidar com os problemas empresariais, buscar soluções e desenvolver estratégias (COOPER *et al.*, 1991, 1994). É o estoque de conhecimentos e experiências acumulados ao longo dos anos (BECKER, 1964).

Cooper *e. al.* (1991) destacam que a educação é a variável mais estudada no campo do empreendedorismo. Presumivelmente educação esteja relacionada com conhecimento, habilidades, competência para resolver problemas, disciplina, motivação e autoconfiança. Em um estudo com uma amostra de 2.994 proprietários, conclui-se que a educação é uma variável fortemente associada com o alto desempenho dos negócios. Brüderl *et al.* (1992) encontraram um índice de 29% de descontinuidade de empresas até o seu segundo ano de vida, quando os proprietários possuíam menos de 12 anos de estudo. Esse índice diminuía para 17% quando a escolaridade subia para 15 anos.

Os fatores de capital humano evidenciados estatisticamente, nas pesquisas, com capacidade discriminatória para sobrevivência ou desempenho são: a) educação (FAIRLIE e ROBB, 2009; COOPER *et al.*, 1991; BRÜDERL *et al.*, 1992; LUSSIER, 1995; WOOD, 1989; BATES, 1995; LUSSIER e PFEIFER, 2001); b) experiência ocupacional e no ramo de atuação (VAN PRAAG, 2003; BARSLEY e KLEINER, 1990; FLAHVIN, 1985; GASKILL *et al.*, 1993; WOOD, 1989; WATSON *et al.*, 1998; YUSUF, 1995); c) liderança (FAIRLIE e ROBB, 2009; FLAHVIN, 1985; BRÜDERL *et al.*, 1992; LUSSIER, 1996); d) capacitação (experiência) gerencial (SHAEFER, 2012; CARTER e VAN AUKEN, 2006; KOZAN *et al.*, 2006; BATES, 1995; HASWELL e HOLMES, 1989); e) experiência empreendedora (FAIRLIE e ROBB, 2009; MIZUMOTO *et al.*, 2010), e; f) histórico familiar (BRÜDERL *et al.*, 1992; LUSSIER, 1995).

A experiência tem sido explorada sob várias vertentes: a) experiência na mesma atividade do negócio; b) experiência ocupacional (vários empregos ao longo da vida); c) experiência como empreendedor ou profissional autônomo, e; d) experiência gerencial (VAN PRAAG, 2003; VAN GELDEREN *et al.*, 2006; BRÜDERL *et al.*, 1992).

Van Praag (2003) salienta que a liderança é um atributo indispensável para o sucesso no esforço da inovação, enquanto Brüderl *et al.* (1992) concluíram que a habilidade da liderança ganha importância à medida que aumenta o número de empregados. Van Praag (2003), ainda, observou que a experiência, seja ela no ramo do negócio ou em qualquer outra atividade ocupacional, proporciona maiores chances de sobrevivência. Na teoria econômica clássica Say (1971) destaca que a experiência empreendedora proporciona ao indivíduo o conhecimento da essência do negócio. Brüderl *et al.* (1992) observaram que quando o proprietário possuía experiência empreendedora anterior, o nível de insucesso após dois anos diminuía de 28% para 15%, e após quatro anos diminuía de 42% para 27%. Os autores ainda encontraram evidências do impacto do histórico familiar ao concluir que a chance de insucesso do proprietário diminuía significativamente quando seus pais eram oU tinham sido empresários.

2.3 Desempenho de Pequenas e Médias Empresas

O desafio envolvido na criação de uma empresa, assim como as incertezas, falta de recursos e a instabilidade, que caracterizam os pequenos negócios, levaram alguns pesquisadores a definir a sobrevivência como uma primeira dimensão do sucesso (VAN DE
Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista, v.10, n.3, p. 33-48, 2016
ISSN 1982-2537

VEN, *et al.*, 1984). Entretanto, Kalleberg e Leicht (1991) separam sucesso e sobrevivência em aspectos distintos de desempenho, porque são determinados por diferentes fatores.

Dada complexidade para se definir uma medida de desempenho, é frequentemente recomendado utilizar múltiplas medidas de desempenho (GORGIEVSKI *et al.*, 2011; HABER e REICHEL, 2005; WESTHEAD *et al.*, 2001; KALLEBERG e LEICHT, 1991). Uma única medida singular, como o lucro, pode não refletir a realidade organizacional, mas uma situação de momento, ou ainda, essa medida pode não refletir, necessariamente, a habilidade de a empresa sobreviver ou prosperar no longo prazo (BARNEY, 1997).

Adams e Sykes (2003), em uma amostra com empresas Afro-Americanas, observaram que os proprietários consideravam as medidas financeiras como as mais importantes na mensuração do desempenho. Entretanto, Foley (2003), em uma pesquisa com proprietários de pequenos negócios na Austrália concluiu que as medidas financeiras, dentre todas, eram as menos importantes. Para eles a continuidade do negócio consistia o indicador representativo do sucesso. Newby *et al.* (2003) encontraram que o principal objetivo dos empreendedores era a satisfação pessoal, seguida dos retornos financeiros.

Gorgievski *et al.* (2011), realizaram uma revisão na literatura sobre pequenos negócios além de entrevistas com proprietários de empresas, e definiram dez critérios para determinação do sucesso empresarial: 1) Lucratividade; 2) Crescimento; 3) Inovação; 4) Continuidade; 5) Contribuições para a sociedade; 6) Satisfação pessoal; 7) Satisfação dos *stakeholders*; 8) Balanço positivo: trabalho *versus* vida privada; 9) Reconhecimento público; 10) Utilidade. Como resultado, os Autores concluíram que, claramente, a satisfação pessoal foi a medida de desempenho mais citada pelos proprietários de negócios, seguida pela lucratividade, satisfação dos *stakeholders* e balanço positivo entre o trabalho e a vida privada.

West III e Noel (2009), utilizando a teoria baseada nos recursos, mediram o desempenho de empresas recém-instaladas mediante três questões relacionadas, onde o respondente informava: a) o estágio (percentual) de desempenho que a empresa se encontrava em comparação com o ideal desejado (equivalente a 100%); b) crescimento percebido na empresa em relação aos principais competidores, e; c) o nível de desempenho geral comparado aos principais competidores. Para o autor, as medidas de desempenho tradicionais, como as financeiras, ou não são apropriadas, ou não estão disponíveis.

Dess e Robinson (1984) testaram a correlação entre variáveis objetivas e subjetivas de desempenho. As variáveis objetivas foram: retorno sobre os ativos (ROA) e, crescimento das vendas, tendo por base as informações contábeis. As variáveis subjetivas de desempenho basearam-se nas objetivas e foram respondidas por pessoas ocupantes de cargos 1^a e 2^a linhas da hierarquia das empresas da amostra, mediante escala de *likert* de cinco pontos. Os autores encontraram elevada relação entre as medidas objetivas e subjetivas, concluindo que medidas subjetivas são substitutas adequadas na ausência ou inadequação de medidas objetivas.

Dentre as variáveis que têm sido evidenciadas significativamente como medidas de desempenho, destacam-se: a) Crescimento das Vendas (ALLEN, 2012; GORGIEVSKI *et al.*, 2011; WEST II e NOEL, 2009; WIJWARDENA *et al.*, 2008; HABER e REICHEL, 2005; KALLEBERG e LEICHT, 1991); b) Lucro/Retorno ou percepção do Retorno (GORGIEVSKI *et al.*, 2011; WEST III e NOEL, 2009; HABER e REICHEL, 2005; DESS e ROBINSON, 1984); c) Satisfação Pessoal (GORGIEVSKI *et al.*, 2011; HABER e REICHEL, 2005); d) Crescimento do número de empregados (GORGIEVSKI *et al.*, 2011; HABER e REICHEL, 2005; ROBINSON, 1984); e) Inovação (ALLEN, 2012; GORGIEVSKI *et al.*, 2011; KALLEBERG e LEICHT, 1991), e; f) Percepção do desempenho em comparação com outras empresas do setor (WEST III e NOEL, 2009; DESS e ROBINSON, 1984).

3. Método.

3.1 Caracterização e Amostra

A pesquisa caracteriza-se como de natureza exploratória, não experimental (*ex post facto*), com corte temporal transversal (*cross section*), em condição de campo e com escopo quantitativo. Quanto aos objetivos, o estudo classifica-se como causal, por buscar explicar os fenômenos que explicam (causam) a sobrevivência e o desempenho de PMEs.

A amostra foi constituída por empresas sobreviventes (336) e não sobreviventes (74) localizadas na região centro-sul do Estado do Paraná. O instrumento de coleta de dados apoiou-se em questionário semiestruturado, desenvolvido e distribuído de forma *online*, e na forma impressa. A amostra (410) foi formada pelas empresas que responderam ao questionário.

3.2 Operacionalização das variáveis

Para determinação do desempenho, neste estudo, como sugerido por Robinson *et al.* (1984), Dess e Robinson (1984), West III e Noel (2012), LeCornu *et al.* (1996), Van Gelderen *et al.* (2006) e Wang e Ang (2004), foram considerados os indicadores: a) Percepção do lucro; b) Crescimento das vendas; c) Crescimento do número de empregados; d) Percepção do desempenho em comparação com empresas do mesmo setor; e) Satisfação pessoal com o negócio; f) Impactos do negócio na qualidade de vida familiar; g) Nível de confirmação da decisão acerca do negócio (faria isso de novo?!), e; h) Grau de efetivação (sucesso) das expectativas. A operacionalização das variáveis está descrita na Tabela 1.

Tabela 1 - Definição dos indicadores para determinação do Desempenho

Indicador	Descrição	Tipo	Pontos	Ajuste*
LUCRO	Margem de Lucro	Likert	7	5
V_FAT	Crescimento da Receita	Likert	5	5
V_EMP	Crescimento do quadro de empregados	Likert	5	5
PERC_D	Percepção comparativa de desempenho	Likert	5	5
SAT_PES	Satisfação pessoal com a empresa	Likert	5	5
QV	Impacto da empresa sobre a QV familiar	Likert	5	5
CONF_DEC	Nível de confirmação da decisão	Likert	4	5
EXPEC	Grau de efetivação das expectativas	Likert	4	5

(*) As variáveis LUCRO, CONF_DEC e EXPEC foram reponderadas para escala de cinco pontos. $LUCRO_a = LUCRO \div 7 \times 5$; $CONF_DEC_a = CONF_DEC \div 4 \times 5$; $EXPEC_a = EXPEC \div 4 \times 5$. Essa reponderação visou dar mesmo peso dessas variáveis em comparação com as demais na determinação do construto "Desempenho".

Fonte: Dados da Pesquisa

Com o objetivo de evitar perda da observação (unidade amostral) caso da empresa não tenha respondido todos os oito indicadores desta dimensão, optou-se por apurar o *DSP* (score de desempenho) de acordo com o modelo descrito pela equação 3.

$$DSP_j = \sum_{i=1}^{n_j | n_j \geq 5} \frac{I_{ij}(p)}{n_j} \quad (1)$$

Onde: DSP_j = Escore (desempenho) calculado para a empresa j ; I_{ij} = valor de escala (1 a 5 pontos) atribuído ao Indicador i , pela empresa j ; n_j = número de Indicadores validados / respondidos pela empresa j , tal que $n_j \geq 5$; p = total de indicadores retidos no modelo.

Para assegurar que o conjunto dos indicadores são consistentes em torno da dimensão "desempenho", foi testada a confiabilidade por meio do Alfa de Cronbach ($\alpha \geq 0,6$).

Como cada indicador inscrito no modelo assume valor mínimo de 1, e máximo de 5, então, para a composição do escore somado, as pontuações mínima e máxima possíveis, para cada empresa, são, respectivamente, 8 e 40 pontos. As PMEs cujo escore for de 8 a 24 pontos

foram classificadas como marginalmente sobreviventes (Figura 1). Essa faixa de escore inclui, em sua maioria, a parte inferior da escala de cada indicador (questão) do construto.

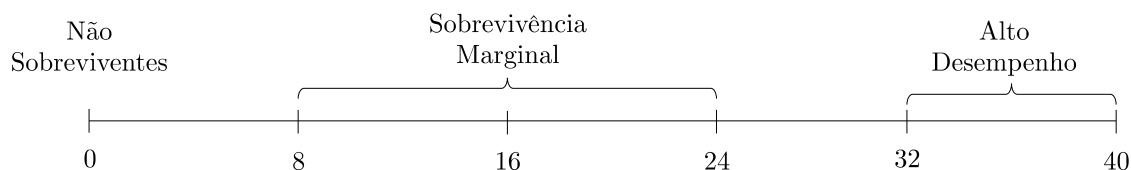


Figura 1 – Escore de Desempenho

No nível intermediário ficaram agrupadas as empresas com pontuação superior a 24 e menor ou igual a 32 pontos. Essa pontuação constitui a combinação de indicadores com escala média e acima da média. Finalmente, no grupo alto desempenho ficaram retidas as empresas com pontuação maior que 32 pontos. Para obtenção dessa faixa de pontuação é necessário que a combinação de todos os indicadores pelo menos um ou mais de um níveis acima da média. A operacionalização dos indicadores de desempenho estão descritos na Tabela 2

Tabela 2 – Indicadores de Desempenho

Indicador	Descrição	Tipo	Escala
ESCOL	Escolaridade	Ordinal	5
EXP_OCUP	Experiência ocupacional	Ordinal	6
EXP_R	Experiência ocupacional no ramo do negócio	Ordinal	6
EXP_LID	Experiência em funções de liderança	Ordinal	6
TREIN	Média anual de treinamento pessoal	Ordinal	6
HIST_FAM	Histórico Familiar	Dummy	2
EXP_ANT	Experiência anterior em outra empresa	Dummy	2

Fonte: Dados da Pesquisa

3.3 Procedimentos Estatísticos para Teste da Hipótese.

Como a variável dependente encontra-se inscrita em duas escalas de medidas, sendo nominal para o agrupamento [sobreviventes; não sobreviventes] e para o agrupamento [não sobreviventes; sobrevivência marginal; alto desempenho] e contínua resultante do escore fatorial. Dessa forma, os testes foram definidos como dado pela Figura 2.

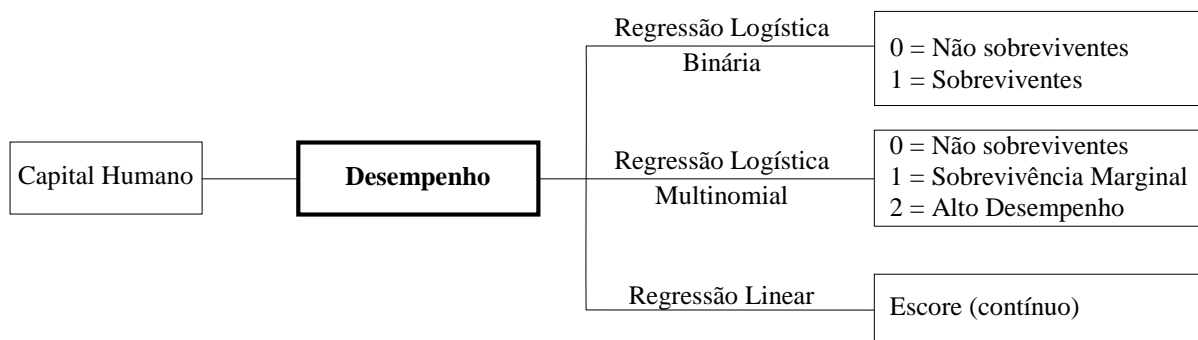


Figura 2 - Procedimentos estatísticos

O Modelo Logístico Binário, em que a variável dependente é uma *dummy* (0 = não sobreviventes; 1 = sobreviventes) é dado por:

$$Logit(\hat{\pi}) = \beta_0 + \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \dots + \beta_n X_{nj} \quad (2)$$

Onde: *Logit* ($\hat{\pi}$) = probabilidade linearizada de y , $P[Y_j = 1] = \hat{\pi}_j$; β_0 = valor de $\text{Ln}[\hat{\pi}/(1 - \hat{\pi})]$ quando todos os $X_i = 0$ ($i=1, \dots, p$); $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$ = são os coeficientes *Logit*, ou seja, a variação do *Logit* ($\hat{\pi}$) quando $\Delta X_i = 1$ e; X_1, X_2, \dots, X_p = variáveis independentes.

O Modelo Logístico Multinomial, que pode ser considerado como uma extensão do modelo binário, aplica-se para o caso da variável dependente nominal, formada pelos grupos (0 = não sobreviventes; 1 = sobrevivência marginal, e; 2 = alto desempenho). O modelo generalizado (MAROCO, 2010), para o grupo de referência, onde se analisa a probabilidade de se observar um determinado grupo (g) em relação ao grupo de referência (0) no sujeito j é dado por:

$$P(Y_j = g | \mathbf{x}_j) = \frac{e^{\beta_{g0} + \beta_{g1}X_{1j} + \dots + \beta_{gn}X_{nj}}}{1 + \sum_{i=1}^g e^{\beta_{i0} + \beta_{i1}X_{1j} + \dots + \beta_{in}X_{nj}}} \quad (3)$$

e no grupo de referência [0]:

$$P(Y_j = 0 | \mathbf{x}_j) = \left(1 + \sum_{i=1}^g e^{\beta_{i0} + \beta_{i1}X_{1j} + \dots + \beta_{ig}X_{gj}} \right)^{-1} \quad (4)$$

O terceiro modelo, em que a variável “desempenho” (escore fatorial) assume escala contínua, é dado por:

$$Y_j = \alpha + \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \dots + \beta_n X_{nj} + \varepsilon_j \quad (5)$$

Onde: Y_j = Desempenho (Y) da empresa j ; α = intercepto; β = coeficiente angular; X_1, X_2, \dots, X_n , = Indicadores de Capital Humano; ε = erro aleatório.

4. Apresentação e Análise dos Resultados.

4.1 Descrição dos Empreendedores

A amostra final foi constituída por 410 empresas, sendo 74 inativas (18%) e 336 em atividade (82%). Com relação ao gênero, participaram da pesquisa 226 homens (55%) e 184 mulheres (45%). Das empresas inativas, a participação masculina foi de 67%, enquanto das mulheres foi de 33%. Das empresas em atividade houve equilíbrio com relação ao gênero, sendo 52% de homens, e 48%, de mulheres.

Com relação ao estado civil, 70% da amostra eram casados, enquanto a participação dos solteiros foi de 20%. Entre os solteiros, a participação das mulheres foi maior (59%), enquanto entre os casados a participação dos homens foi mais elevada (58%).

Com relação à faixa etária, do total da amostra, 63,8% dos respondentes possuem entre 36 e 60 anos, 5,7%, até 25 anos, enquanto 6,9% possuem mais de 60 anos. Das empresas não sobreviventes, 89% situam-se na faixa etária entre 26 e 60 anos, com distribuição equilibrada entre as três faixas. Das empresas sobreviventes, 64% dos respondentes possuem entre 36 e 60 anos.

O nível escolar de maior frequência é o ensino médio, tanto nas empresas não sobreviventes (46%), como nas empresas sobreviventes (33%). Nas primeiras os níveis fundamental e médio somam 51%, enquanto no outro grupo essa faixa é de 42%. Possuem



nível superior ou especialização 54% dos respondentes das empresas sobreviventes, enquanto, para as não sobreviventes, esse índice é de 43%.

4.2 Descrição das Empresas.

Constituíram a amostra 56 empresas do setor industrial (13,7%), 223 do comércio (54,3%) e 131 de serviços (32%).

Com relação à idade das empresas sobreviventes, 24,6% estão em funcionamento em período inferior à 5 anos enquanto 21,3% possuem entre 5 e 10 anos. Ou seja, 45,9% das empresas da amostra possuem até 10 anos. A maior frequência do conjunto das empresas sobreviventes é a faixa de 11 a 20 anos de idade (29%). A idade média dessas empresas é de 14,5 anos (desvio-padrão de 12,3 anos).

Das empresas não sobreviventes, 29,7% delas encerraram suas atividades nos dois primeiros anos. No período de 5 anos esse índice atingiu 62,1%. Estas evidências coincidem com os estudos do SEBRAE (2008) que identificou um nível de não sobrevivência de 27% nos dois primeiros anos e de 62% em 5 anos, em uma amostra com 400 empresas paulistas.

Quando da constituição, considerando a mostra total, 16,7% das empresas eram gerenciadas exclusivamente pelo proprietário(a), enquanto outras 20,8% além do proprietário(a) incluíam os familiares diretos. Ou seja, 37,5% das empresas iniciadas não geraram outros empregos senão aos próprios familiares. Também, em 32,4% das iniciantes foram contratados entre 1 a 2 empregados, enquanto em 15,9% delas foram gerados de 3 a 5 empregos.

Das empresas não sobreviventes, 27% delas não possuíam nenhum empregado no momento da descontinuação. Em 10,8% dos casos havia 1 empregado, enquanto em 16,2% haviam 2 empregados. Em 54% das empresas não sobreviventes perdeu-se um emprego a cada duas empresas descontinuadas. Das empresas em atividade, um terço (34%) possuíam até 2 empregados, enquanto 71,3% possuíam até 10 empregados. O número de empregados não foram informados por 33 empresas. O número médio de empregados dessas empresas é de 15,6 (desvio-padrão de 40,8).

O valor gasto (em valores atuais) para constituir a empresa (inclui-se a compra de equipamentos, edificações, reformas, capital de giro etc.) foi inferior a 10 mil reais em 27,9% dos casos, de 10 até 25 mil em 25,7% dos casos e, de 25 a 120 mil, em 27,4%.

Das empresas sobreviventes, 52,9% das empresas da amostra faturam menos de 360 mil reais anuais. Em 13,3% dos casos o faturamento é entre 360 e 720 mil, enquanto em 12,1% é entre 720 mil a 1,2 milhões e apenas 21,7% das empresas da amostra faturam mais de 1,2 milhões por ano. Das empresas não sobreviventes, 59,5% faturavam menos de 360 mil quando foram descontinuadas, 27% faturavam entre 360 e 720 mil e, os 13,5% restantes, entre 720 mil e 1,2 milhões anuais.

4.3 Determinação do Desempenho.

A medida de Desempenho de PMEs resultou dos indicadores: LUCRO; V_FAT; V_EMP; PERC_D; SAT_PES; QV; CONF e EXPECT (detalhamento na Tabela 1). No teste de Alfa de Cronbach para a dimensão obteve-se o coeficiente igual a 0,755, tornando o construto válido.

Tabela 3 - Matriz de Correlações – Indicadores de Desempenho

		LUCRO	V_FAT	V_EMP	PERC_D	SAT_P	QV	EXPECT
V_FAT	ρ	0,391**						
	N	313						
V_EMP	ρ	0,028	0,390**					
	N	309	316					
PERC_D	ρ	0,074	0,341**	0,182**				
	N	315	322	318				
SAT_PES	ρ	0,218**	0,308**	0,276**	0,441**			
	N	315	322	318	328			
QV	ρ	0,164**	0,284**	0,154**	0,330**	0,478**		
	N	311	318	314	324	324		
EXPECT	ρ	0,174**	0,179**	0,132*	0,258**	0,437**	0,350**	
	N	312	319	315	325	325	321	
CONF	ρ	0,174**	0,217**	0,150**	0,297**	0,401**	0,453**	0,355**
	N	313	320	316	326	326	322	327

Nota: (*) Significância estatística ao nível de 5%; (**) Significância estatística ao nível de 1%.

Fonte: Dados da Pesquisa

Na matriz de correlações (Tabela 3) observa-se que, dos 27 pares associados, apenas dois não apresentaram significância estatística: V_EMP *versus* LUCRO e PERC_D *versus* LUCRO. Isso significa que à medida que o lucro aumenta não necessariamente há aumento do quadro de empregados ou que implique na percepção de melhor desempenho em comparação com as demais empresas.

Observou-se que o escore (DSP) médio obtido pelas empresas foi 28,8, com desvio-padrão de 4,4. Tem-se, tendo por base a distribuição normal, que cerca de 68% das empresas da amostra estão distribuídas no nível intermediário (entre os grupos “sobrevivência marginal” e “alto desempenho”). O escore mínimo foi de 16 pontos e o máximo de 39 pontos.

No grupo de empresas com escore igual a 24 pontos ou menos foram classificadas 52 empresas. Como forma de deixar os grupos mais equilibrados, optou-se por classificar como “sobrevivência marginal” as empresas com escore inferior à 25 pontos (ou seja, acrescentando-se 9 décimos à faixa). Assim, os grupos de teste foram definidos conforme Tabela 4.

Tabela 4 - Classificação das empresas

	Desempenho	Faixa de Escore (Pontos)	Qtde de Empresas	Cód.
Sobreviventes	Alto Desempenho	32,1 a 40,0	73	2
	Sobrevivência Marginal	8,0 a 24,9	66	1
Não Sobreviventes		0	74	0

Fonte: Dados da Pesquisa

Na nova configuração verifica-se que foram produzidos grupos mais equilibrados em termos do número de indivíduos incluídos em cada grupo, sendo 74 (18%) classificadas como “não sobreviventes”, 66 (16%) como “sobrevivência marginal”, e 73 (18%) como “alto desempenho”. Demais 197 empresas (48%) tinham sobreposição (região *fuzzy*) em mais de um grupo, não sendo consideradas para o agrupamento.

4.4 Teste de Hipótese.

A hipótese dos impactos do Capital Humano foi testada por meio do uso das estatísticas: regressão linear múltipla [variável de teste: DSP (escala intervalar)], regressão logística binária [variável de teste – grupos: 0 = empresa não sobrevivente; 1 = empresa sobrevivente (escala binária)] e regressão logística multinomial [variável de teste – grupos: 0 = “não sobrevivente”; 1 = “sobrevivência marginal”, e: 2 = “alto de desempenho” (escala nominal)].

Nenhum dos indicadores desta dimensão demonstrou-se significativo para explicar o desempenho mediante uso da regressão linear múltipla. Para realização da Regressão Logística as variáveis foram recodificadas (Tabela 5). Com isso todas as variáveis do modelo assumiram escala “nominal”.

Tabela 5 - Ajuste dos indicadores de Capital Humano para regressão logística

Indicador	Classe	Ordem	Dummy	Código	
Escolaridade	Fundamental	1	ESCOL(1)	1	0
	Ensino Médio	2	ESCOL(2)	0	1
	Superior ou mais	3	ESCOL	0	0
Experiência Ocupacional	Nada até 1 ano	1	EXP_OC(1)	1	0
	De 1 a 5 anos	2	EXP_OC(2)	0	1
	Mais de 5 anos	3	EXP_OC	0	0
Experiência no Ramo	Nada até 1 ano	1	EXP_R	1	0
	De 1 a 5 anos	2	EXP_R(1)	0	1
	Mais de 5 anos	3	EXP_R(2)	0	0
Experiência em Liderança	Nada até 1 ano	1	EXP_LID(1)	1	0
	De 1 a 5 anos	2	EXP_LID(2)	0	1
	Mais de 5 anos	3	EXP_LID	0	0
Treinamento	Até 12 horas/ano	1	TREIN	1	0
	De 12 a 36 horas	2	TREIN(1)	0	1
	Mais de 36 horas	3	TREIN(2)	0	0
Histórico Familiar	Binária (Sim/Não)	1	HIST_FAM	1	0
Experiência Anterior	Binária (Sim/Não)	1	EXP_ANT	1	0

Fonte: Dados da Pesquisa

No modelo final do teste de regressão logística binária (1 = sobrevivência; 0 = não sobrevivência) foram retidos os indicadores: EXP_OC; EXP_R e HIST_FAM. Pelo teste de coeficientes de Omnibus, o modelo mostrou-se válido ($G^2 = 40,366$; $p < 0,001$). No teste de Hosmer e Lemeshow verificou-se que os dados estiveram aderentes ao modelo ($\chi^2 = 6,569$; $p = 0,475$). Os pseudo- R^2 de Cox & Snell (0,094) e Nagelkerke (0,154) proporcionam potência fraca ao modelo.

Tabela 6 - Coeficientes do modelo logístico

Modelo	β	Erro Padrão	Wald	gl	Sig.	e^β	95% IC para e^β	
							Inferior	Superior
EXP_R			13,062	2	0,001			
EXP_R(1)	-2,139	0,751	8,120	1	0,004	0,118	0,027	0,513
EXP_R(2)	-1,258	0,797	2,489	1	0,115	0,284	0,060	1,356
HIST_FAM	0,586	0,299	3,844	1	0,050	1,796	1,000	3,225
EXP_OC			12,769	2	0,002			
EXP_OC(1)	1,001	0,442	5,132	1	0,023	2,721	1,144	6,468
EXP_OC(2)	-0,505	0,303	2,786	1	0,045	0,603	0,333	1,092
Constante	3,076	0,727	17,897	1	0,000	21,671		

Fonte: Dados da Pesquisa

Na Tabela 6 pode ser observado que se o empreendedor possui histórico familiar, as chances de sobrevivência aumentam 79,6%. Brüderl *et al.* (1992) encontraram que essa experiência aumenta em 85% as chances de sobrevivência nos dois primeiros anos e de 55% nos cinco primeiros anos. Lussier (1995) também identificou influência significativa do histórico familiar na sobrevivência e desempenho dos negócios. Fairlie e Robb (2009) apontam que a experiência em negócio da família é determinante do desempenho, tanto para o gênero masculino, como feminino.

De forma semelhante, as chances de sobrevivência da empresa diminuem 88,2% se a experiência no ramo (EXP_R) passa da categoria 3 (Mais de 5 anos) para a categoria 1 (Nada

ou menos de 1 ano). Brüderl *et al.* (1992), em estudo com amostra de 716 empresas não sobreviventes e 1.077 sobreviventes, identificaram que se o empreendedor não possui experiência no ramo, suas chances de sobrevivência diminuem em 59,6% nos dois primeiros anos de vida da empresa, e de 53,7% nos cinco anos iniciais. Van Gelderen *et al.* (2006) identificaram que a experiência no ramo mostrou-se determinante no sucesso da empresa.

Ainda na dimensão do Capital Humano, se a experiência ocupacional variar da categoria 3 (mais de 10 anos) para a categoria 2 (de 1 a 10 anos) as chances de sobrevivência diminuem em 39,7%. Entretanto, a variação entre EXP_OC e EXP_OC(1) apresentou probabilidade não esperada, ou seja, se o tempo de experiência no ramo passar da categoria 3 (mais de 10 anos) para a categoria 1 (nada ou menos de 1 ano), as chances de sobrevivência aumentam em 172%. Watson *et al.* (1998) encontraram evidências da influência da experiência ganha no emprego anterior, como ter trabalhado mais de 10 anos em tempo integral no último emprego.

Para testar o efeito destes indicadores sobre o desempenho (grupos), foi utilizada a regressão logística multinomial incluindo as categorias de desempenho: a) não sobrevivência; b) sobrevivência marginal, e; c) alto desempenho.

Os dados apresentaram-se ajustados ao modelo nos testes de Qui-quadrado de Pearson ($\chi^2 = 32,29$; $p = 0,249$) e *Deviance* ($\chi^2 = 12,29$; $p = 0,249$). Os pseudo- R^2 de Cox e Snell (0,367), Nagelkerke (0,413) e McFadden (0,209) proporcionam poder intermediário ao modelo. Pelo teste de razão de verossimilhança constatou-se que a experiência ocupacional (EXP_OC), a experiência no ramo (EXP_R), o nível de treinamento (TREIN) e o histórico familiar (HIST_FAM) apresentaram capacidade discriminante para os grupos.

Tabela 7 - Coeficientes do modelo logístico multinomial

Grupo / Modelo	β	Erro padrão	Wald	gl	Sig.	e^β	IC 95% para e^β	
							Limite inferior	Limite superior
Sobrevivência Marginal	Constante	3,008	1,034	8,460	1	0,004		
	EXP_OC(1)	0,286	0,579	0,244	1	0,621	1,331	4,142
	EXP_OC(2)	-2,836	0,623	20,744	1	0,000	0,059	0,199
	EXP_R(1)	-1,593	0,864	3,401	1	0,045	0,203	1,105
	EXP_R(2)	-0,734	0,933	0,619	1	0,431	0,480	2,988
	TREIN(1)	-2,080	0,723	8,273	1	0,004	0,125	0,030
	TREIN(2)	-2,417	0,798	9,174	1	0,002	0,089	0,019
	HIST_FAM	1,856	0,483	14,754	1	0,000	6,398	2,482
Alto Desempenho	Constante	3,538	0,988	12,824	1	0,000		
	EXP_OC(1)	1,242	0,583	4,545	1	0,033	3,463	10,850
	EXP_OC(2)	-0,812	0,508	2,557	1	0,110	0,444	1,201
	EXP_R(1)	-2,594	0,846	9,408	1	0,002	0,075	0,392
	EXP_R(2)	-1,221	0,888	1,891	1	0,169	0,295	1,680
	TREIN(1)	-2,281	0,671	11,548	1	0,001	0,102	0,027
	TREIN(2)	-1,886	0,727	6,741	1	0,009	0,152	0,036
	HIST_FAM	1,179	0,445	7,029	1	0,008	3,251	7,773

Obs.: Categoria de referência: [0] não sobreviventes

Fonte: Dados da Pesquisa

Na Tabela 7 observa-se que as chances de uma empresa não sobrevivente (0) passar para a classe sobrevivência marginal (1) aumenta 5,4 vezes ($e^\beta = 6,398$; $p < 0,001$) se o empreendedor possuir histórico familiar na atividade empreendedora. O indicador também apresenta discriminação significativa para o grupo alto desempenho ($e^\beta = 3,251$; $p = 0,008$). Cooper *et al.* (1994) encontraram evidências de poder de discriminação do histórico familiar apenas para o grupo “sobrevivência marginal”, enquanto para o grupo “alto desempenho” a variável não foi discriminante.

Não possuir experiência ocupacional ou se ela for menor que 1 ano não afeta a probabilidade de se passar do grupo não sobrevivente para sobrevivência marginal. Entretanto,

se o empreendedor possuir de um a cinco anos de experiência ocupacional ao invés de mais de 5 anos, as chances de que a empresa passe do grupo 0 para o grupo 1 diminuem 94,15% ($e^{\beta} = 0,059$; $p < 0,001$). Para o caso do treinamento, se a média anual de treinamento for de até 12 horas comparativamente com “mais de 36 horas”, as chances (de passagem do grupo 0 para 1) diminuem em 87,5% ($e^{\beta} = 0,125$; $p = 0,004$) e, se estiver na classe 12 a 36 horas as chances diminuem 91% ($e^{\beta} = 0,089$; $p = 0,008$). Ainda, possuir menos de 1 anos de experiência no ramo comparativamente à possuir mais de cinco anos diminuem em 80% ($e^{\beta} = 0,203$; $p = 0,045$) as chances de passagem do grupo 0 para grupo 1.

A experiência ocupacional, ao se comparar grupo não sobreviventes (0) com o grupo alto desempenho (2) não apresentou os efeitos esperados (as chances de alto desempenho aumentam quando diminui a experiência ocupacional). Quanto ao indicador experiência no ramo, possuir menos de 1 ano ao invés de possuir mais de 5 anos reduz em 92,5% ($e^{\beta} = 0,075$; $p = 0,002$) a probabilidade de passagem do grupo 0 ao grupo 2. Ainda, possuir média anual de treinamento menor que 12 horas, ou menor que 36 horas, comparativamente com mais de 36 horas, diminui em 90% ($e^{\beta} = 0,102$; $p = 0,001$) e 85% ($e^{\beta} = 0,15$; $p = 0,009$), respectivamente, a chance da empresa passa de não sobrevivente para alto desempenho.

5. Considerações Finais.

O objetivo deste estudo consistiu em identificar e testar os fatores de capital humano determinantes do desempenho de PMEs, cuja medida foi definida mediante a utilização de indicadores subjetivos baseados nos pressupostos sugeridos por Robinson *et. al.* (1984), Dess e Robinson (1984), West III e Noel (2012), LeCornu *et. al.* (1996), Van Gelderen *et. al.* (2006) e Wang e Ang (2004). O desempenho foi testado sob três ângulos: 1) sobrevivência *versus* não sobrevivência (é a forma mais utilizada na literatura); 2) grupos de desempenho: a) não sobrevivência; b) sobrevivência marginal, e; c) alto desempenho; e, 3) Desempenho (variável contínua resultante da soma das respostas de cada um dos indicadores).

Dos sete indicadores de capital humano, quatro (experiência ocupacional, experiência no ramo, nível de treinamento e, histórico familiar) apresentaram poder discriminatório para o desempenho.

No modelo logístico binário, a partir do teste de Wald, constatou-se que o poder discriminatório de maior impacto foi EXP_R(1), evidenciando que as chances de sobrevivência do empreendedor com menos de um ano de experiência no ramo é 88,2% menor do que aquele que possui mais de 5 anos. O histórico familiar, identificado como o segundo maior impacto, depreendendo-se que se o empreendedor pertence à um grupo familiar que já possui histórico em atividades de negócio (empreendimentos), suas chances de sobrevivência aumentam 79,6% comparativamente àquele sem histórico familiar.

No modelo multinomial, o histórico familiar apresentou densidade discriminatória tanto ao se comparar “não sobreviventes” com “sobrevivência marginal” como “não sobreviventes” com “alto desempenho”. A experiência ocupacional mostrou-se densa no grupo “sobrevivência marginal” porém com menor influência no grupo “alto desempenho”. Ao se considerar apenas este último grupo, tem-se que o nível de treinamento distinguiu-se como o fator de maior impacto sobre o desempenho.

Diante das evidências encontradas, tendo que a experiência ocupacional, a experiência no ramo, o nível de treinamento e o histórico familiar apresentaram poder de discriminação para o desempenho, rejeita-se a hipótese nula de que o Capital Humano e desempenho de PMEs são fatores independentes.

Referências.

ADAMS, B.; SYKES, V. Performance Measures and Profitability Factors of Successful African-American Entrepreneurs: An Exploratory Study. **Journal of American Academy of Business**. v. 2, p. 418-424, 2003.

ALLEN, K. R. **Lauching New Ventures: An Entrepreneurial Approach**. 6th ed. South-Western: Cengage Learning, 2012.

ANNUAL REPORT ON EU SMEs 2010/2011. **Are EU SMEs recovering from de crisis?** Rotherdam: Cambridge, 2011.

BARNEY, J. **Gaining and Sustaining Competitive Advantage**. New York: Addison-Wesley, 1997.

BARSLEY, G.; KLEINER, B. H. Small Business Management: Ensuring Your Client's Sucess. **National Public Accountant**, v. 35, p. 30-33, 1990.

BATES, T. Analysis of survival rates among franchise and independent small business startups. **Journal of Small Business Management**, v.33, n. 2, p. 26-36. Apr./1995.

BATES, T. Entrepreneur Human Capital Inputs and Small Business Longevity. **The Review of Economics and Statistics**, v. 72, n. 4, pp. 551-559. Nov./1990.

BECKER, G. **Human Capital**. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

BRIDGE, Simon; O'NEIL, Ken; CROMIE, Stan. **Undestanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business**. 2nd ed. New York: Palgrave Macmillan, 2003.

BRÜDERL, J.; PREISENDÖRFER, Peter; ZIEGLER, R. Survival Chances of Newly Founded Business Organizations. **American Sociological Review**. v. 57, n. 2, p. 227-242, Apr./1992.

CANTILLON, R. **Essai sur la nature du commerce en général** [1755]. Disponível em: <<http://socserv.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/cantillon/>> Acesso em 03 jun. 2012.

CARTER, R.; VAN AUKEN, H. Small Firm Bankruptcy. **Journal of Small Business Management**. v. 44, n. 4, p. 493-512, 2006.

COOPER, A. C.; GIMENO-GASCON, F. J.; WOO, C. Y. A Resource-Based Prediction of New Venture Survival and Growth. **Proceedings Academy of Mangement**, p. 113-119. Summer/1991.

COOPER, A. C.; GIMENO-GASCON, F. J.; WOO, C. Y. Initial Human and Financial Capital as Predictors of New Venture Performance". **Journal of Business Venturing**, v. 9, p. 371-395, 1994.

DESS, G. G.; ROBINSON, R. B. Measuring Organizational Performance in the Absence of Objective Measures: The Case of the Privately-Held Firm and Conglomerate Business Unit. **Strategic Management Journal**. v. 5, n. 3, p. 265-273. Jul./Sept.1984.

DUNNE, T.; ROBERTS, M. J.; SAMUELSON, L. Patterns of Firm Entry and Exit U.S. Manufacturing Industries. **Rand Journal of Economics**. v. 19, n. 4, pp. 495-515. Winter/1988.

FAIRLIE, R. W.; ROBB, A. M. Gender Differences in Business Performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey. **Small Business Economics**, v. 33, p. 375-395, 2009.

FLAHVIN, A. Why Small Businesses Fail. **Australian Accountant**. p. 17-20. Oct./1985.

FOLEY, D. An Examination of Indigenous Australian Entrepreneurs. **Journal of Developmental Entrepreneurship**. v. 8, p. 133-151, 2003.

GARTNER, W. B. A Conceptual Framework for Describing the Phenomena of New Venture Creation. **Academy of Management Review**. v. 10, p. 696-706, 1985.

GASKILL, L. R.; VAN AUKEN, H. E.; MANNING, R. A. A Factor Analytic Study of the Perceived Causes of Business Causes of Small Business Failure. **Journal of Small Business Management**, v. 31, n. 4, p. 18-31, 1993.

GORGIEVSKI, M. J.; ASCALON, M. E.; STEPHAN, U. Small Business Owners' Success Criteria, a Values Approach to Personal Differences. **Journal of Small Business Management**, v. 49, n. 2, p. 207-232. Apr./2011.

HABER, S.; REICHEL, A. Identifying Performance Measures of Small Ventures –The Case of the Tourism Industry. **Journal of Small Business Management**. v. 43, n. 3, p. 257–286, 2005.

HÉBERT, R.F.; LINK, A.N. Historical perspectives on the entrepreneur. **Foundations and trends in entrepreneurship**, vol. 2, no 4, p. 261–408, 2006.

HEMPHILL, J. K. Job Descriptions for Executives. **Harvard Business Review**. v. 37, n. 5, p. 55-67. Sept./1959.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Demografia das empresas**. 2013. Disponível < <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/listabl.asp?z=p&o=5&i=P&c=2718> > Acesso em: out/2013.

KALLEBERG, A. L.; LEICHT, K. T. Gender and Organizational Performance: Determinants of Small Business Survival and Success. **Academy of Management Journal**. v. 34, n. 1, p. 136–161, 1991.

KOZAN, M. K.; ÖKSOY, D.; ÖZSOY, O. Growth Plans of Small Businesses in Turkey: Individual and Environmental Influences. **Journal of Small Business Management**, v. 44, n. 1, p. 114-129, 2006.

KUHN, T.S. **The structure of scientific revolutions**. Chicago: University of Chicago Press, 1962.

LeCORNU, M. R. *et al.* The small enterprise financial objective function. **Journal of Small Business Management**, v. 34, n. 3, p. 1-14. Jul./1996.

Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista, v.10, n.3, p. 33-48, 2016
ISSN 1982-2537

LUSSIER, R. N. A Nonfinancial Business Success versus Failure Prediction. **Journal of Small Business Management**, v. 33, n.1, p. 8-20. Jan./1995.

LUSSIER R. N. A Business Success Versus Failure Prediction Model for Services Industry. **Mid-Atlantic Journal of Business**, v. 32, n. 2, p. 9-92, 1996.

LUSSIER, R. N.; PFEIFER, S. A Crossnational Prediction Model for Business Success. **Journal of Small Business Management**, v. 39, n. 3, p. 228-239, 2001.

MAROCO, J. **Análise estatística** – com utilização do SPSS. 3 ed. Lisboa (Portugal): Silabo, 2007.

MENDES, G. **Fatores condicionantes de sucesso das pequenas e médias empresas na região metropolitana de Curitiba e sua contribuição para o desenvolvimento local**. Dissertação de Mestrado. (Programa de Mestrado em Organizações e Desenvolvimento). UNIFAE – Centro Universitário. Curitiba. 2006.

MIZUMOTO, F. M. A sobrevivência de empresas nascentes no estado de São Paulo: um estudo sobre capital humano, capital social e práticas gerenciais. **Revista de Administração**, v.45, n.4, p. 343-355. Out./Nov./Dez./2010.

NAJBERG, S.; PUGA, F. P.; OLIVEIRA, P. A. S. Sobrevivência das Firms no Brasil: Dez.1995/Dez. 1997. *Revista do BNDES*, v. 7, n. 13, p. 33-48. Jun./2000.

NEWBY, R.; WATSON, J.; WOODLIFF, D. Using Focus Groups in SME Research: The Case of Owner-Operator Objectives. **Journal of Developmental Entrepreneurship**. v. 8, p. 237-246, 2003.

PINCHOT, G. Intrapreneurship: How Firms can Encourage and Keep Their Bright Innovators. *International Management: Europe*, v. 38, n. 1, p. 11-12. 1983.

SAY, J.-B. **A Treatise on Political Economy: or the Production, Distribution and Consumption of Wealth**. New York: A. M. Kelley Publishers, 1971 (first ed. 1803).

SCHAEFER, P.. **Why Small Business Fail: Top 7 Reasons Startups Fail and How to Avoid Failure**. Disponível em: < <http://www.businessknowhow.com/startup/business-failure.htm> >. Acesso em: 26/05/2012.

SEBRAE-SP. **10 anos de monitoramento da mortalidade e sobrevivência das empresas**. São Paulo. 2008.

SEBRAE. Aumentar participação no PIB é desafio para micro e pequenas empresas da América Latina e Caribe. **Agência Sebrae de Notícias** (ASN). 2010. Disponível em: <http://www.agenciasebrae.com.br/noticia/10770645/economia/aumentar-participacao-no-pib-e-desafio-para-micro-e-pequenas-empresas-da-america-latina-e-caribe/> Acesso: out/2013.

VAN DE VEN; HUDSON, A. R.; SCHROEDER, D. Designing New Business Start-Up: Entrepreneurial, Organizational and Ecological Considerations. **Journal of Management**. v. 10, n. 1, p. 87–107, 1984.

Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista, v.10, n.3, p. 33-48, 2016
ISSN 1982-2537

VAN GELDEREN, M.; THURIK, R.; BOSMA, N. Success and Risk Factors in the Pre-Startup Phase. **Small Business Economics**, v. 26, p. 319-335. Spring/2006.

VAN PRAAG, C. M. Business Survival and Success of Young Small Business Owners. **Small Business Economics**, v. 21, n. 1, p. 1-17. Aug./2003.

WANG, Clement K.; LIAN ANG, Bee. Determinants of Venture Performance in Singapore. **Journal of Small Business Management**, v. 42, n. 4, p. 347-363, 2004.

WATSON, K.; HOGARTH-SCOTT; S., WILSON, N. Small business start-ups: success factors and support implications. **International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research**, v. 4, n. 3, p. 217 – 238, 1998.

WESTHEAD, P.; COWLING, M.; HOWORTH, C. The development of family companies: Management and ownership imperatives. **Family Business Review**, v.14 n. 4, p. 369-385. 2001.

WIJewardena, H.; NANAYAKKARA, G.; ZOYSA, A.. The owner/manager's mentality and the financial performance of SMEs. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, v. 15, n. 1, p. 150-161, 2008.

WOOD, D. L. Why New Business Fail and How to Avoid Disaster. **Corporate Cashflow**, p. 26-27. Aug./1989.

YUSUF, A.. Critical success factors for small business: Perceptions of South Pacific entrepreneurs. **Journal of Small Business Management**, v. 33, n. 2, p. 68-73. Apr./1995.