

Mortalidade de empresas: o impacto do capital humano, capital social, práticas gerenciais e gênero do empreendedor

Mariana Carvalho e Silva Bertolami
Sérgio Giovanetti Lazzarini
Rinaldo Artes
Marcos Hashimoto
Pedro João Gonçalves

MORTALIDADE DE EMPRESAS: O IMPACTO DO CAPITAL HUMANO, CAPITAL SOCIAL, PRÁTICAS GERENCIAIS E GÊNERO DO EMPREENDEDOR

Mariana Carvalho e Silva Bertolami
Itaú - Unibanco
mariana.bertolami@itau-unibanco.com.br

Sérgio Giovanetti Lazzarini
Insper Instituto de Ensino e Pesquisa
SergioGL1@insper.edu.br

Rinaldo Artes
Insper Instituto de Ensino e Pesquisa
rinaldoa@insper.edu.br

Marcos Hashimoto
Faculdade Campo Limpo Paulista
prof.hashimoto@uol.com.br

Pedro João Gonçalves
SEBRAE-SP
pedrog@sp.sebrae.com.br

RESUMO

Nesse artigo analisa-se, a influência do capital humano do empreendedor, o seu capital social e a adoção de práticas gerenciais na sobrevivência das empresas em seus primeiros anos de atividade. De forma inédita, verifica-se como o efeito desses fatores varia de acordo com o gênero do empreendedor (masculino ou feminino). Usando uma base de 2.000 empresas cadastradas na Junta Comercial do Estado de São Paulo (Jucesp), entre 2003 e 2007, o presente estudo utilizou dois modelos econométricos para mensurar o efeito dessas variáveis na sobrevivência de empresas nascentes. Os resultados sugerem que a adoção de práticas gerenciais e alguns aspectos ligados ao capital humano do empreendedor podem favorecer a sobrevivência da empresa. O efeito de competências superiores e capital social foram maiores no caso de mulheres do que de homens. Uma explicação para esse resultado se deve ao fato de que as motivações individuais, comportamentos e papéis de homens e mulheres na sociedade são distintos. Empreendedoras mulheres, por exemplo, têm maiores barreiras para o crescimento, já que devem conciliar atividades domésticas com formação profissional.

PALAVRAS-CHAVE: MORTALIDADE DE PEQUENAS EMPRESAS; CAPITAL HUMANO; CAPITAL SOCIAL; PRÁTICAS GERENCIAIS; EMPREENDEDORAS MULHERES.

ABSTRACT

The mortality rate of new companies is very high. As a consequence, many new companies do not survive for a long time in their initial stages of life. This phenomenon is known as “liability of newness”, and it can be consequence of problems in business management, lack of market knowledge and lack of experience.

Based on previous studies this article analyses the main determinants of these companies success as: human capital, social capital and management practices. Using a database of registered companies on JUCESP, between 2003 and 2007, the current study econometrically evaluates the effect of various human and social capital variables and management practices on the survival of newly formed companies. Furthermore, the effects of those three factors are analyzed separately, based on the gender of the entrepreneur.

The results suggest that some management practices and some aspects related to human capital enterprising can increase companies’ survival rate. Moreover, it is found that the effect of these factors vary according to the entrepreneur’s gender, because the different individual motivations, the different behaviors and the roles that men and women play in the society. Thus, human capital has more impact on the survival of firms that are managed by women, compared to the ones that are managed by men. The study contributes to the understanding of the determinants of "liability of newness", specifically showing that the gender of the entrepreneur may have particular importance.

KEYWORDS: SMALL COMPANIES MORTALITY; SOCIAL CAPITAL; MANAGEMENT PRACTICES; WOMEN ENTREPRENEURS.

1. INTRODUÇÃO

Segundo dados do SEBRAE-SP (2008), as micro e pequenas empresas (MPEs) no Brasil respondem por 98% dos negócios formais e, em média, por cerca de dois terços de todas as ocupações do setor privado da economia. Ainda assim, diversos levantamentos indicam que muitas MPEs não sobrevivem nos seus anos iniciais de vida. Este fenômeno – conhecido na literatura organizacional como “desvantagem de ser jovem” – ocorre porque empresas jovens podem apresentar falta de conhecimento do mercado, dificuldade de gerenciamento, falta de experiência e problemas financeiros dos novos empreendedores (STINCHCOMBE, 1965; CARROLL; HANNAN, 2000; SEBRAE-SP, 2008).

Embora diversos estudos prévios já tenham analisado a sobrevivência de MPEs (STINCHCOMBE, 1965; O'NEILL; SAUNDERS; HOFFMAN, 1987; RISSEEUW; MASUREL, 1994; CARROLL; HANNAN, 2000; NAJBERG; PUGA; OLIVEIRA, 2000; STAW et al., 2000; JOVANOVIC, 2001; PERIN; SAMPAIO, 2004; GIBSON; CASSAR, 2005; DJANKOV et al., 2007; MIZUMOTO et al., 2010), não se esgotou ainda, na literatura, a discussão sobre quais são os fatores mais relevantes e de que forma estes fatores poderiam reduzir ou acentuar a “desvantagem de ser jovem”. Na linha de pesquisa proposta neste trabalho, qual seja analisar determinantes potenciais da sobrevivência de MPEs no Brasil, há poucos trabalhos publicados em revistas científicas, dentre os quais se destaca o trabalho de Mizumoto et al. (2010). Seguindo o trabalho de Mizumoto et al. (2010), este estudo analisa três fatores que apresentam impacto na taxa de sobrevivência de empresas: práticas gerenciais, que se referem à utilização de ferramentas no processo de gestão que auxiliam na tomada de decisão; capital humano, definido como a formação intelectual e a experiência do empreendedor; e capital social, envolvendo conexões existentes com familiares e outras organizações.

Esse estudo, entretanto, apresenta novas contribuições por meio de duas formas complementares. Primeiro, avalia-se a sobrevivência das empresas em outro recorte temporal – devido a um novo levantamento realizado pelo SEBRAE-SP, no período de 2003 a 2007, a fim de checar a robustez dos resultados anteriormente reportados. O acesso à base de dados foi fornecido pelo SEBRAE-SP. Segundo, e mais importante, o presente estudo introduz novas variáveis, complementares ao trabalho de Mizumoto et al. (2010), que ajudam a explicar o sucesso ou não de MPEs em São Paulo, especialmente no que tange ao *gênero* do empreendedor. Esperam-se diferentes efeitos no caso de homens e mulheres, já que assumem papéis distintos na sociedade. Mulheres buscam conciliar trabalho com atividades domésticas e muitas vezes são sujeitas a maiores restrições de tempo e aceitação social. Assim, espera-se que o efeito de capital humano,

capital social e práticas gerenciais seja maior para empreendedoras mulheres do que no caso de homens.

O efeito dessas variáveis é testado por meio de um modelo econométrico de sobrevivência, que busca analisar a influência de um determinado fator sobre o risco de uma empresa interromper suas atividades, condicionado ao fato de ter sobrevivido até aquele momento. Foram utilizados dados de 2.000 empresas analisadas pelo SEBRAE-SP. Os resultados confirmam que o gênero tem um efeito destacado sobre os fatores, afetando a “desvantagem de ser jovem”, abrindo espaço para novas pesquisas distinguindo entre empreendedores homens e mulheres e analisando seus diferentes comportamentos.

O trabalho está estruturado da seguinte forma. Na próxima seção, abordaremos referencial teórico e hipóteses, aprofundando os principais conceitos relacionados a taxa de mortalidade de pequenas e novas empresas, seguido pela sessão de metodologia, onde serão descritas as variáveis utilizadas, e o método econométrico. Os resultados, são então, apresentados e discutidos. O trabalho é finalizado com uma sessão dedicada às conclusões, limitações e futuros caminhos de pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO E HIPÓTESES

Analisa-se três fatores que apresentam impacto na taxa de sobrevivência de empresas: capital humano, capital social e práticas gerenciais. Propõe-se, também, que o efeito desses fatores varia de acordo com o gênero do empreendedor.

2.1. Capital humano

Capital humano refere-se a mudanças no indivíduo relacionadas com habilidades e capacidades que podem minimizar o risco de fechamento da empresa. Ou seja, é o conjunto de experiência, habilidades e atitudes desenvolvidas pelo indivíduo ao longo de sua vida (COLEMAN, 1988).

Schultz (1961, 1975, 1980) define capital humano como um conjunto de habilidades empreendedoras, isto é, a habilidade de conduzir o negócio é altamente influenciada pelo *background* do indivíduo (educação, treinamento, habilidades, disciplina, experiência entre outros), que reflete em alta capacidade de se adaptar às mudanças do ambiente. Por exemplo, indivíduos com maior nível de escolaridade apresentam alta capacidade de gerenciar imprevistos e problemas mais complexos, pois são capazes de explorar seus conhecimentos para adquirir recursos e identificar novas oportunidades de negócio (UCBASARAN; WESTHEAD; WRIGHT, 2008).

Segundo Ciccone e Papaioannou (2007), países com altos índices educacionais apresentam maior oferta de emprego e desempenho econômico.

Desta forma, este conceito é associado com conhecimentos e ferramentas que auxiliam na tomada de decisão e podem criar melhores condições de sucesso organizacional (DUTRA, 2002). Assim, espera-se que o capital humano apresente relação positiva com a taxa de sobrevivência das organizações (MINCER, 1974). Ou seja, a capacidade de analisar riscos e oportunidades do setor e planejar estratégias adequadas ao novo empreendimento devem ser maiores em indivíduos com alto nível de escolaridade e experiência prévia no setor. Portanto, a partir desta primeira etapa da revisão de literatura, chega-se à primeira hipótese deste trabalho: *o capital humano tem efeito positivo sobre a sobrevivência de empresas nascentes.*

2.2. Capital social

O conceito de capital social está atrelado a recursos valiosos obtidos através da rede de relacionamentos do indivíduo, que podem auxiliar na tomada de decisão (THORNTON; RIBEIRO-SORIANO; URBANO, 2011). Em outras palavras, é um conjunto de recursos intrínsecos ao relacionamento com familiares, pais, amigos ou grupos sociais em geral. Empreendedores com fortes laços sociais têm chance de maior identificação de oportunidades lucrativas, acesso a informação privilegiada e aquisição de recursos externos complementares (BURT, 1992). Por exemplo, laços familiares proporcionam informações privilegiadas de fornecedores, oportunidades de investimento e troca de experiências (DJANKOV et al., 2007).

Empreendedores com diversas relações sociais obtêm um amplo leque de conhecimentos e informações. Esta diversidade de informações aumenta sua compreensão da cadeia de negócios. Em uma rede diversificada, o empreendedor deve centralizar sua estratégia para processar de maneira eficiente uma vasta troca de informações relacionadas a conceitos estratégicos e organizacionais (XU, 2008).

Segundo Boxman, De Graaf e Flap (1991), capital humano e capital social podem ser complementares e/ou substitutos. Capital humano auxilia na centralização das informações obtidas através do capital social. Além disso, indivíduos com mais educação são mais suscetíveis a estreitar laços sociais, ou seja, capital humano pode produzir capital social. Entretanto, fortes relações sociais podem superar o capital humano como, por exemplo, acesso a informações privilegiadas e relacionamentos que podem auxiliar na carreira profissional.

O capital social apresenta grande relevância, em especial para novas empresas, na obtenção de recursos, conhecimentos através de associações, busca por oportunidades de novas tecnologias, novos produtos, nicho de mercado, e recursos financeiros; mantendo, assim, relacionamento de

confiança e interdependência entre os parceiros da rede. Além disso, no caso de novas empresas, há maior incentivo de buscar recursos externos complementares através de rede social, uma vez que essas empresas jovens tendem a ter menos recursos internos tais como competências distintas de produção ou de mercado (CHEN et al., 2007).

Espera-se que o capital social apresente efeito positivo na taxa de sobrevivência da empresa, assim como capital humano. Ou seja, os laços sociais permitem troca de informações e conhecimentos relevantes relacionadas ao negócio (informações, recursos financeiros, conhecimentos entre outros). Novamente, a partir da revisão de literatura, tem-se a segunda hipótese para ser testada: *capital social tem efeito positivo sobre a sobrevivência de empresas nascentes*.

2.3. Práticas gerenciais

Este conceito refere-se à utilização de ferramentas no processo de gestão de uma empresa a fim de alcançar/atingir os objetivos corporativos. Estas práticas são importantes já que proporcionam conjuntos de informações que garantem desenvolvimento técnico e comercial do empreendedor e são capazes de criar vantagens competitivas, auxiliares na adaptação da empresa ao ambiente. Assim, a capacitação do empreendedor através do levantamento de informações relacionadas ao negócio pode auxiliar na antecipação de problemas e compensar um baixo nível de experiência prévia do empreendedor (THORNHILL; AMIT, 2003).

Desta forma, as habilidades e conhecimentos desenvolvidos pelos gestores permitem gerenciamento mais eficiente – como, por exemplo, identificação de ameaças e oportunidades do negócio e rápida capacidade de adequação ao mercado (THENG; BOON, 1996).

A adoção de práticas gerenciais pode reduzir a taxa de mortalidade da empresa e estimular crescimento em empresas recém-inseridas no mercado. Assim como em relação ao capital humano, e ao capital social, espera-se que a adoção de práticas gerenciais apresente relação positiva sobre sobrevivência de empresas nascentes. A revisão de literatura conduz à terceira hipótese da pesquisa: *práticas gerenciais têm efeito positivo sobre a sobrevivência de empresas nascentes*.

2.4. O efeito do gênero do empreendedor

Uma das contribuições deste trabalho é propor que a magnitude dos efeitos do capital social, capital humano e práticas gerenciais sobre a sobrevivência de MPEs é diferente quando se considera o gênero do empreendedor.

A escolha profissional é baseada nas competências individuais para determinadas habilidades, nas expectativas individuais, bagagem cultural, antecedentes familiares, experiências prévias, formação acadêmica e no contexto em que o indivíduo está inserido (ANNA et al., 1999; WATSON; ROBINSON, 2003).

Segundo alguns autores, os homens respondem fortemente a incentivo financeiro, autonomia e autorrealização (MANOLOVA; BRUSH; EDELMAN, 2008). As mulheres, por outro lado, segundo esses autores, não são motivadas por questões financeiras, mas sim por questões atreladas a valores como independência, satisfação pessoal, contribuição social, horário flexível para lidar com responsabilidades familiares entre outros (ROSA; CARTER; HAMILTON, 1996). Alguns autores enfatizam que empresárias do sexo feminino têm maiores barreiras para o crescimento, já que vivenciam obstáculos profissionais que não são compartilhados com os homens (POWELL; EDDLESTON, 2007). Por exemplo, devem conciliar preocupações familiares com aspectos profissionais inerentes à atividade empreendedora.

Embora existam evidências de que, a partir dos anos 90, cresceu o número de mulheres que buscam abrir seu próprio negócio (ANNA et al., 1999), as barreiras enfrentadas por mulheres continuam sendo destacadas pela literatura. Além das suas motivações, as características empreendedoras de homens e mulheres podem ser distintas. Por exemplo, Manolova, Brush e Edelman (2008) afirmam que o interesse em abrir um negócio é menor para o gênero feminino, pois, muitas vezes, possíveis empreendedoras são, segundo os autores, mais avessas ao risco.

Portanto, dadas as diferentes inserções de homens e mulheres na sociedade, e as respectivas responsabilidades no âmbito familiar, é de se esperar que o impacto do capital humano sobre a sobrevivência da empresa seja superior para as mulheres. Em função das dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho e no mercado empreendedor, a existência de competências superiores pode ter um efeito muito maior do que no caso de homens. Resultados obtidos por Powell e Eddleston (2000) apontam que, devido ao fato das mulheres assumirem outras responsabilidades como, por exemplo, atividades domésticas e filhos, elas podem apresentar menor familiaridade com técnicas gerenciais, implicando em menor experiência com problemas associados a novos empreendimentos (POWELL; ANSIC, 1997). Portanto, a partir das conclusões de Powell e Eddleston (2000), pode-se supor que competências associadas a uma maior formação técnica e experiência prévia podem apresentar maior impacto para empreendedoras mulheres quando comparado aos homens. Analogamente, espera-se o mesmo resultado em relação a capital social e a práticas gerenciais. Dadas as maiores barreiras enfrentadas por mulheres, a rede de relacionamentos do indivíduo e a adoção de práticas de gestão podem induzir um maior desempenho no subgrupo de empreendedores do gênero feminino. Desta forma, chega-se à quarta e última hipótese da pesquisa, de que os efeitos de capital humano, capital social e práticas gerenciais terão impactos com

magnitudes diferentes conforme o gênero do empreendedor. Especificamente, espera-se que *o efeito positivo de capital humano, capital social e práticas gerenciais sobre a sobrevivência de novas empresas será maior no caso de empreendedoras mulheres, comparativamente a empreendedores homens.*

3. DADOS

A base de dados é constituída por uma amostra de 2000 empresas recém abertas cadastradas entre 2003 e 2007. Os dados foram coletados, pelo SEBRAE-SP, a partir do banco de dados da Jucesp. O SEBRAE-SP realizou um procedimento de amostragem por conglomerados, de forma a possibilitar que os resultados da pesquisa realizada refletissem a situação das empresas recém-constituídas no estado de São Paulo. Os registros das empresas sorteadas foram complementados por informações de outros bancos de dados, de forma a auxiliar na busca de responsáveis por empresas em atividade e empresas fechadas: informações de CNPJ da Receita federal, CEE (Cadastro de Estabelecimentos de Empregadores) do Ministério do Trabalho e Emprego e dados cadastrais da companhia telefônica local.

Os dados foram coletados pelo SEBRAE-SP (Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo) no ano de 2008 por meio de entrevistas com os proprietários e ex-proprietários (quando a empresa já estava encerrada) para identificação das possíveis causas que ocasionaram o fechamento das empresas. A entrevista foi realizada por intermédio de visita pessoal com pequenas exceções, somente quando o entrevistado se recusa a fazer entrevista pessoal. Na entrevista, foi utilizado questionário desenvolvido pelo SEBRAE-SP.

A primeira etapa da pesquisa SEBRAE-SP consiste no rastreamento das empresas registradas na JUCESP. Nesta etapa, busca-se a localização do (ex) proprietário. Foram realizados diversos tipos de estratégias para localização do proprietário e/ou ex-proprietário da empresa, como visita pessoal do pesquisador ao endereço mais atualizado do cadastro, busca de informações com os novos inquilinos do imóvel/ vizinhos/ contadores/ advogados/ imobiliária ou gestores da empresa para identificar novo endereço do proprietário e/ou ex-proprietário, uso de telefones cadastrais para identificar a situação da empresa e assim marcar data da entrevista. Depois deste amplo trabalho de rastreamento, as empresas que não foram localizadas foram consideradas como empresas encerradas. O questionário possui um bloco de perguntas referentes à caracterização das empresas e dos empreendimentos; questões de planejamento prévio à abertura, gestão do negócio, comportamento empresarial, impacto do cenário econômico e políticas de apoio às MPEs e, por fim perguntas relacionadas com as causas e o processo de encerramento da empresa. Empresas só foram

consideradas inativas quando não estavam abertas, e não havia a possibilidade de retomar as atividades futuramente.

4. VARIÁVEIS

A Tabela 1 apresenta as variáveis de interesse deste trabalho, bem como suas respectivas unidades de medida. A seguir, são apresentadas informações mais detalhadas sobre as variáveis utilizadas no modelo econométrico.

4.1. Variável dependente

As variáveis dependentes deste estudo estão ligadas à sobrevivência de empresas nascentes no período de 2003 a 2007. Utilizam-se, neste trabalho, duas variáveis dependentes. A primeira assinala, através de uma variável indicadora, se as empresas foram encerradas no período de 2003 a 2007; e assume o valor 1 para empresas encerradas e 0 para empresas ainda em atividade. As empresas ativas são aquelas que estavam em funcionamento na data da entrevista ou que estavam fechadas, mas o proprietário informou que havia prazo estabelecido para o retorno à atividade..

A segunda, associada à análise do tempo de sobrevivência da firma, é definida da seguinte forma:

- Empresas encerradas: número de meses entre a data de abertura e a data de encerramento
- Empresas em atividade: número de meses entre a data de abertura e a data da entrevista

4.2. Variáveis independentes

Para testar se o efeito de capital humano reduz a taxa de mortalidade de empresas nascentes (Hipótese 1), foram utilizadas variáveis ligadas à escolaridade do empreendedor (“até 1º grau incompleto”, “1º grau completo”, “2º grau completo”, “superior completo” e “pós graduação”), grau de experiência antes de abrir o negócio (“diretor/gerente”, “funcionário ou sócio/proprietário de outra empresa do ramo” e se o “empreendedor já trabalhou como autônomo” ou “tinha algum tipo de experiência no ramo”), “levantamento de informações e planejamento do negócio” antes da abertura da empresa como, por exemplo, conhecimento dos fornecedores, formas e prazos de pagamento, possíveis concorrentes, melhor localização, valor do investimento e custos envolvidos

no negócio. Para todas estas variáveis foram assumidos valores iguais a 1 em casos positivos e 0 em casos negativos. Por exemplo, em casos afirmativos para empreendedores com até 1º grau incompleto assume-se valor 1 e caso contrário assume-se valor igual a 0.

Em resumo, todos os indicadores utilizados para analisar o efeito do capital humano são aqueles que de certa forma aumentam o leque de conhecimento do empreendedor.

O efeito de capital social é analisado por meio de variáveis intrínsecas à rede de relacionamento do indivíduo (família, amigos, colegas de trabalho, associações, etc.) e todos os benefícios (financeiros, informações e conhecimentos) obtidos através destes relacionamentos. Assim as variáveis ligadas a este efeito são: “empreendedor obteve dinheiro através de recursos próprios ou familiares”, “obteve dinheiro com amigos”, “algum familiar tinha negócio similar”, “acesso a instituições antes da abertura do negócio”, e se o “empreendedor manteve ações em conjunto com outras empresas e contatos pessoais”. Analogamente às variáveis de capital humano, foram assumidos valores iguais a 1 em casos positivos e 0 em casos negativos.

O efeito de práticas gerenciais no aumento do índice de sobrevivência de empresas nascentes (Hipótese 3), relaciona-se as atitudes e ações implantadas após a abertura do negócio. Como exemplo, pode-se citar “estabelecimento de objetivos e metas para seus principais projetos”, “antecipação para o enfrentamento de problemas”, “busca de informações que auxiliam na tomada de decisão”, “planejamento e monitoramento de cada etapa após a abertura do empreendimento”, “busca qualidade e eficiência” e “segue objetivos”. Assim como as variáveis de capital humano e social, valores iguais a 1 representam casos positivos e 0 casos negativos.

4.3. Variáveis de controle

Além dos efeitos de setor e ano de abertura, outras variáveis de controle utilizadas neste trabalho são: a raiz quadrada do número de empregados (como *proxy* para tamanho); idade e gênero do empreendedor; e motivos que justifiquem abertura do negócio. As variáveis de controle foram utilizadas com o objetivo de garantir resultados mais consistentes. Por exemplo, em firmas com crescimento acentuado, a adoção de práticas gerenciais se torna um processo intrínseco ao crescimento, reduzindo a probabilidade de falência. O gênero, embora seja variável de controle em especificações juntando dados de empreendedores homens e mulheres, é usado para estimar regressões distintas para as sub-amostras de homens e mulheres. Isso é feito para testar a hipótese de que o gênero do empreendedor pode influenciar o efeito dos fatores enunciados no estudo.

Tabela 1. Descrição das variáveis.

VARIÁVEIS DEPENDENTES	
Indicador de encerramento das empresas	Empresas encerradas =1 e Empresas em atividade = 0
Tempo de sobrevivência	Empresas encerradas = tempo entre a abertura e o fechamento. Empresas em atividade= tempo entre a abertura e a entrevista (censura)
VARIÁVEIS DE CONTROLE	
Setor do CNAE	Serviços, Agropecuária, Comércio ou Indústria
Ano de abertura da empresa	Ano
Tamanho da empresa	Raiz quadrada do número de funcionários
Sexo do entrevistado	Feminino=0 e Masculino = 1
Idade do entrevistado	Anos completos
Motivos para abrir o negócio	Desejava ter o próprio negócio Estava desempregado Identificou oportunidade de negócio Para melhorar de vida Exigência dos clientes/fornecedores
VARIÁVEIS DE CAPITAL HUMANO	
Escolaridade	Até o primeiro grau incompleto Primeiro grau completo Segundo grau completo Superior completo Pós-graduação (completa ou não)
Experiência prévia no setor	Diretor/gerente de outra empresa do ramo Funcionário de outra empresa do ramo Sócio/proprietário de outra empresa do ramo Trabalhava como autônomo no ramo Outros
Tempo gasto pelo empreendedor	Até 5 meses, ou 6 a 11 meses, ou 1 ou mais anos
Levantamento de informações	Informações consideradas: Possíveis fornecedores, preços e prazos de entrega Número de empresas concorrentes Número de clientes e hábitos de consumo Qualificação necessária da mão de obra Aspectos legais relativos aos seus negócios Melhor localização da empresa Valor do investimento e custos envolvidos
VARIÁVEIS DE CAPITAL SOCIAL	
Alguém da família tinha um negócio similar	Sim=1 e Não=0
Obteve recursos emprestados com amigos	Sim=1 e Não=0
Obteve recursos próprios ou de família	Sim=1 e Não=0
Participou de ações em conjunto com outras empresas	Sim=1 e Não=0
Mantém contato pessoal com clientes, Fornecedores, outros parceiros e amigos do ramo	Sim=1 e Não=0
VARIÁVEIS DE PRÁTICAS GERENCIAIS	
Estabelece objetivos e metas	Sim=1 e Não=0
Aproveita oportunidades e antecipa acontecimentos	Sim=1 e Não=0
Busca informações	Sim=1 e Não=0
Planeja e monitora	Sim=1 e Não=0
Busca qualidade e eficiência	Sim=1 e Não=0
Segue objetivos	Sim=1 e Não=0

5. MÉTODOS

Neste trabalho são utilizadas duas metodologias distintas para mensurar os possíveis efeitos sobre a taxa de sobrevivência de empresas nascentes. A primeira refere-se à probabilidade de fechamento da empresa através de regressões logísticas (GUJARATI, 2006). A segunda utiliza o modelo de Cox (COX, 1972), técnica de análise de sobrevivência que mensura a influência de variáveis explicativas no risco de fechamento iminente.

O modelo logístico permite analisar a influência de um conjunto de variáveis independentes na probabilidade de ocorrência de um evento. Seja Y uma variável indicadora que assume o valor um se a empresa fechou no período de observação e zero se não faliu. A equação (1) representa o modelo, sendo, no caso, a probabilidade de encerramento da empresa uma função das variáveis relacionadas ao capital humano, capital social e práticas gerenciais e variáveis de controle. Indicando as variáveis explicativas como X_1, X_2, \dots, X_k a probabilidade de encerramento da empresa é dada por (GUJARATI, 2006):

$$P(Y = 1|X_1, \dots, X_k) = \frac{e^Z}{1+e^Z}, \quad (1)$$

com $Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k$, sendo β_0, \dots, β_k os parâmetros do modelo.

A segunda abordagem utiliza a modelagem proposta por Cox para análise de sobrevivência (mais detalhes em CARVALHO et al. 2005 e COLOSIMO e GIOLO, 2005). O modelo de Cox é dado por

$$\lambda(t|X_1, \dots, X_k) = \lambda_0(t) e^{\alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \dots + \alpha_k X_k}, \quad (2)$$

na qual $\alpha_0, \dots, \alpha_k$ são os parâmetros do modelo, λ_0 é uma função que não depende dos parâmetros e nem das variáveis explicativas e λ é a função de risco que está ligada à probabilidade de fechamento imediata de uma empresa que ainda está ativa (quanto maior o seu valor, maior é o risco imediato de falência).

Em ambos os modelos, parâmetros positivos indicam que a probabilidade de fechamento aumenta à medida que aumenta o valor da variável explicativa. Para parâmetros negativos, a probabilidade (risco) de fechamento diminui com o aumento do valor da variável explicativa.

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1. Amostra completa

Na tabela 2 são apresentados os modelos ajustados para a amostra completa. Entre as informações disponíveis na tabela estão: as estimativas dos parâmetros, erros padrão e indicação de rejeição da existência do efeito da variável aos níveis de significância a 1%, 5% e 10%.

No modelo 1 foram incluídas somente as variáveis de controle, com o objetivo de analisar se estas variáveis influenciam na mortalidade de empresas nascentes. O modelo sugere que a sobrevivência de empresas nascentes é altamente influenciada pelo tamanho da empresa ($p < 0,01$) e, também, pelo tempo que a empresa está em atividade. A primeira variável sugere que quanto maior o tamanho da empresa, menor é a probabilidade de fechamento. Outras variáveis, como o tempo de atividade, isto é, empresas abertas nos anos de 2003, 2004 e 2005 apresentaram maior probabilidade de fechamento do que as abertas em 2007 ($p < 0,01$).

No modelo 2, as variáveis associadas ao capital humano do empreendedor foram incluídas. Os resultados obtidos sugerem que, o tempo gasto no levantamento de informações apresentou relação positiva com o encerramento de empresas, ou seja, empreendedores que levantam informações por apenas 5 meses aumentam a probabilidade de encerramento da empresa em relação aos que gastam um ano ou mais ($p < 0,01$); por outro lado, não se detectou diferença significativa entre os que gastam entre 6 e 11 meses e os que gastam mais de um ano. Logo, um curto período de tempo levantando informações (5 meses) aumenta a probabilidade de fechamento da empresa. Este resultado é confirmado pela teoria, ou seja, o conjunto de informações armazenadas/levantadas pelo empreendedor pode minimizar o risco de fechamento da empresa (COLEMAN, 1988), desde que este período não seja muito curto. Este efeito não se mostrou consistente para todo o modelo, quando se inclui todas as variáveis de interesse (modelo 5).

Além disso, não há evidências de que empreendedores que analisaram itens relacionados ao negócio como, por exemplo, possíveis clientes e fornecedores, empresas concorrentes, melhor localização e custo do investimento, aparentemente tenham a probabilidade de encerramento das suas empresas reduzida. Os efeitos estimados associados ao negócio como, por exemplo, possíveis clientes e fornecedores, empresas concorrentes, melhor localização e custo do investimento não se mostraram significantes nesta análise.

Alguns resultados obtidos relacionados ao capital humano (modelo 2) diferem do esperado, como por exemplo, nível de escolaridade, que não se mostrou significativo. Espera-se, *a priori*, que quanto maior o nível de escolaridade, menor é a probabilidade de fechamento da empresa, pois estes indivíduos apresentam em geral maior capacidade de lidar com eventuais contratemplos visto

que exploram seus conhecimentos para identificar possíveis oportunidades e ameaças do negócio (BATES, 1990). Novamente, tem-se um resultado que necessita ser analisado cuidadosamente; embora o senso comum leve a esperar um efeito positivo sobre o sucesso do empreendimento, os resultados mostram que apenas a escolaridade não é garantia de sucesso. Por se tratar de um mercado altamente competitivo, em um período em que a economia brasileira tem se tornado maior e mais dinâmica, segundo o modelo, a escolaridade *per se* não garante que o empreendedor possui a formação adequada para a gestão do negócio.

Outro fator que não apresentou o resultado esperado foi a experiência prévia no ramo antes da abertura do negócio. Ou seja, não houve influência no fechamento de empresas o fato do empreendedor já ter experiência anterior como diretor/gerente, funcionário, sócio proprietário de outra empresa do ramo. Este resultado está em sintonia com os resultados do modelo para levantamento de informações e escolaridade. Indica, por exemplo, que se o empreendedor não se mantém em constante processo de atualização, a experiência passada não é suficiente para a gestão da empresa no presente.

No modelo 3 foram incluídas as variáveis de capital social. Os resultados obtidos não mostraram efeitos significativos sobre a probabilidade de fechamento das empresas. Este resultado não acompanha a previsão teórica de que a rede de relacionamentos é capaz de garantir informações importantes na condução do negócio (BURT, 1992). No entanto, segundo Djankov et al. (2007), o capital social apresenta maior influência na decisão de abrir um negócio do que no sucesso da empresa após abertura. Como a base de dados utilizada nessa pesquisa não inclui informações sobre pessoas que *não* abriram empresas, não é possível avaliar por completo o efeito de capital social sobre os resultados da atividade empreendedora.

As variáveis de práticas gerenciais foram incluídas no modelo 4. Os resultados que apresentaram influência na probabilidade de encerramento de empresas foram se o empreendedor “aproveita oportunidades” e “antecipa-se aos acontecimentos”, e, também, se ele “busca informações que auxiliam na tomada de decisões” no seu negócio ($p < 0,01$). Isto é, estas variáveis se adotadas diminuem a probabilidade de encerramento da empresa, resultado condizente com as teorias discutidas anteriormente que relacionam a necessidade de ações rápidas e eficientes para garantir o sucesso do negócio. Este resultado corrobora a análise feita sobre a escolaridade, que deve ser complementada por uma formação prévia em áreas relacionadas à gestão, pois são essas habilidades que favorecem o diagnóstico prévio e correto da dinâmica do mercado e da conjuntura econômica, e permitem ao gestor conduzir a empresa conforme a necessidade imposta pelo ambiente econômico.

As demais variáveis analisadas não afetam a mortalidade de empresas nascentes. Assim, surgem resultados que sustentam que a adoção de procedimentos gerenciais corretos e indicados

pela literatura não garantem o sucesso do empreendimento. O que não implica que estas não sejam condições importantes para a empresa se manter no mercado e competir em igualdade de condições com seus concorrentes.

No modelo 5 temos a inclusão de todas as variáveis de interesse do estudo, e também das variáveis de controle. Os resultados apontam que nível de escolaridade baixo (1º grau completo) aumenta a taxa de mortalidade de empresas nascentes ($p < 0,01$), mantidas as demais variáveis constantes. Este resultado está alinhado com a expectativa *a priori* de que quanto maior o nível de escolaridade, maior é a capacidade do empreendedor de contornar possíveis problemas pontuais e assim aprimorar a condução do negócio. Além disso, empreendedores que aproveitam as oportunidades/antecipam acontecimentos e buscam informações que auxiliam na adoção de medidas emergenciais, diminuem a probabilidade de encerramento das empresas ($p < 0,01$). Neste modelo (5), há aumento da porcentagem de classificação corretas das empresas, garantindo robustez ao modelo proposto. Embora, quando comparado com o modelo 4, o ganho seja pequeno, assim pode-se concluir que a inclusão das variáveis de práticas gerenciais, realizada no modelo 4, são fatores importantes para a sobrevivência de empresas nascentes. Este resultado é alinhado com os resultados de outros estudos que apontam que práticas gerenciais são decisivas na sobrevivência de empresas nascentes (COVIN; SLEVIN, 1989).

Comparando o modelo 5 ao modelo de Cox, que também inclui todas as variáveis (explicativas e controle), observa-se, no modelo de Cox apenas uma variável relacionada às práticas gerenciais significativa, variável esta que também apresentou significância no modelo 5 (empreendedores que aproveitam oportunidades e antecipam acontecimentos). Assim, de forma consistente nos modelos 4, 5 e Cox, empreendedores que antecipam acontecimentos adotando medidas capazes de evitar possíveis problemas diminuem a taxa de mortalidade das empresas ($p < 0,01$).

Em resumo, os resultados para a amostra total suportam parcialmente a primeira hipótese de que capital humano tem efeito positivo sobre a sobrevivência de empresas nascentes, especificamente de que baixa escolaridade do empreendedor aumenta a probabilidade de mortalidade das empresas. A segunda hipótese, de que capital social tem efeito positivo sobre a sobrevivência de empresas nascentes não é suportada pela pesquisa. A terceira hipótese é parcialmente suportada pelo estudo, isto é, práticas gerenciais tem efeito positivo sobre a sobrevivência de empresas nascentes, em particular, as variáveis “aproveitar acontecimentos” e “buscar informações”. Entretanto, vale notar que os efeitos mudam muito entre as várias especificações utilizadas. Em outras palavras, na amostra completa utilizada pelo estudo, não há suporte consistente para as três hipóteses elencadas.

6.2. Análises separadas de acordo com gênero

Na Tabela 3 temos resultados de modelos logísticos com a separação dos efeitos de capital humano, capital social e práticas gerenciais pelo gênero do empreendedor. Os resultados obtidos sugerem que para empreendedoras mulheres, as variáveis relacionadas ao capital humano apresentam maior influência na sobrevivência de empresas do que para empreendedores homens, o que confirma a última hipótese. Assim, temos que a experiência prévia das mulheres como funcionárias de outra empresa do ramo, sócio/proprietário de outra empresa do ramo, se trabalhava como autônoma no ramo diminuem a probabilidade de encerramento das empresas ($p < 0,01$), fatores que não foram identificados para o gênero masculino.

O tempo gasto pelo empreendedor para o levantamento de informações de 6 a 11 meses aumenta a probabilidade de fechamento das empresas para empreendedoras mulheres ($p < 0,01$). À luz do que é discutido na literatura, uma possível explicação é que, como as mulheres têm responsabilidades distintas do sexo masculino, como por exemplo, obrigações domésticas e com filhos (ROSA; CARTER; HAMILTON, 1996), o levantamento de informações não é tão eficiente quando comparado aos homens, já que estes se envolvem menos nas atividades domésticas e familiares (KLAPPER; PARKER, 2010).

Além disso, a variável de capital social “alguém na família tinha negócio similar” foi significativa para as mulheres ($p < 0,01$), ou seja, a experiência adquirida com familiares relacionada ao negócio é importante na diminuição da chance de mortalidade de empresas nascentes. Este resultado é coerente com a abordagem teórica já que o acesso a informações através de indivíduos com negócio similar pode auxiliar na obtenção de recursos e informações que auxiliam nas tomadas de decisão do negócio (CHEN et al., 2007). Esta variável não foi significativa para os homens.

Entretanto, a variável “mantém contato pessoal com fornecedores e clientes” foi significativa com sinal positivo apenas para os homens, indicando que relacionamentos próximos com fornecedores, clientes e amigos do ramo aumentam a probabilidade de encerramento da empresa; resultado está inconsistente com a literatura (BURT, 1992).

A variável de práticas gerenciais “estabelece objetivos e metas” foi significativa apenas para as mulheres ($p < 0,01$). Entretanto, apresentou sinal positivo, ou seja, mulheres que estabelecem objetivos e metas para o negócio aumentam a chance de fechamento do mesmo. Uma possível justificativa para este resultado é que parâmetros associados a objetivos e metas podem gerar inflexibilidade do empreendedor em um ambiente extremamente dinâmico, podendo atrapalhar na adaptação do indivíduo aos eventuais problemas relacionados ao negócio. Além disso, planejamento e monitoramento do negócio apresentaram efeito negativo na mortalidade de

empresas para as empreendedoras mulheres ($p < 0,01$), isto é, planejamento e monitoramento diminuem a taxa de mortalidade de empresas.

Para empreendedores homens, “aproveitar oportunidades e antecipar acontecimentos”, “buscar informações que auxiliam na tomada de decisão do negócio” e “buscar qualidade e eficiência” no novo empreendimento diminuem a probabilidade de encerramento das empresas ($p < 0,01$). Ou seja, para os homens, fatores associados às práticas gerenciais são mais decisivos no sucesso organizacional, enquanto que para as mulheres fatores atrelados ao capital humano apresentam maior impacto na sobrevivência do empreendimento. Dito isso, as características que levam à abertura do negócio e também a posição da mulher no mercado de trabalho implicam que as características de gestão de homens e mulheres são distintas.

Em resumo, os resultados sustentam que capital humano tem efeito positivo sobre a sobrevivência de empresas nascentes, especificamente de que baixa escolaridade do empreendedor aumenta a probabilidade de descontinuidade das empresas. Além disso, a teoria de que capital social tem efeito positivo sobre a sobrevivência de empresas nascentes não é sustentada pela pesquisa. Práticas gerenciais tem efeito positivo sobre a sobrevivência de empresas nascentes, em particular, as variáveis “aproveitar acontecimentos” e “buscar informações” que suportaram esta teoria.

Por fim, a teoria de que o efeito positivo de capital humano, capital social e práticas gerenciais sobre a sobrevivência de novas empresas será maior no caso de empreendedoras mulheres, comparativamente a empreendedores homens é parcialmente confirmada no estudo. Especificamente, capital humano apresenta maior impacto na sobrevivência das empresas para as empreendedoras mulheres. Além disso, a variável de capital social “alguém na família tinha negócio similar” aumenta a taxa de sobrevivência de empresas nascentes. Assim, capital social também apresenta maior impacto para empreendedoras mulheres. Práticas gerenciais apresentam efeitos distintos para homens e mulheres.

Tabela 2. Modelos ajustados a partir da amostra completa

	Modelos Logísticos					Modelo Cox
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Variáveis de Controle						
Setor do CNAE (Ref. Serviços)						
<i>Agro</i>	-13.249 (567.1)	-11.179 (565.6)	-10.448 (611.6)	-13.086 (595.3)	-10.685 (-611.4)	-0.546 (2.84637)
<i>Comercio</i>	-0.128 (0.1478)	-0.066 (0.2089)	-0.078 (0.2219)	-0.183 (0.1608)	-0.143 (0.2348)	-0.081 (0.16763)
<i>Industria</i>	0.005 (0.2627)	-0.044 (0.3495)	-0.297 (0.3959)	-0.071 (0.2894)	-0.442 (0.4158)	-0.230 (0.26942)
Ano de Abertura (Ref. 2007)						
<i>Ano de abertura 2003</i>	1.3702*** (0.2236)	1.3408*** (0.3106)	1.5875*** (0.3367)	1.5355*** (0.2449)	1.6427*** (0.3538)	-10.87365** (0.55532)
<i>Ano de abertura 2004</i>	0.8803*** (0.231)	0.8198*** (0.3261)	0.9078*** (0.3581)	0.9687*** (0.2558)	0.9834*** (0.3789)	-8.30442** (0.48789)
<i>Ano de abertura 2005</i>	0.873*** (0.224)	0.7137*** (0.3209)	0.8295*** (0.3498)	0.952*** (0.2494)	0.9279*** (0.3692)	-6.02042** (0.43527)
<i>Ano de abertura 2006</i>	0.384 (0.2344)	0.6804*** (0.3138)	0.548 (0.3519)	0.298 (0.2679)	0.6435*** (0.3689)	-3.86292** (0.38504)
Tamanho da empresa (raiz quadrada do número de funcionários)	-0.5172*** (0.0951)	-0.4097*** (0.1306)	-0.272*** (0.1268)	-0.4341*** (0.0986)	-0.2385*** (0.1328)	-0.050 (0.067)
Sexo do Entrevistado	0.077 (0.1415)	-0.183 (0.2115)	0.011 (0.2237)	0.1676*** (0.153)	-0.065 (0.2346)	0.086 (0.16706)
Idade do Entrevistado (em anos)	-0.007 (0.00617)	-0.003 (0.00890)	-0.003 (0.00923)	-0.008 (0.00681)	-0.002 (0.0102)	-0.004 (0.00733)
Motivos para abrir o negócio (Ref. Outros)						
<i>Desejava ter o próprio negócio</i>	-0.225 (0.2824)	-0.042 (0.3782)	0.022 (0.4228)	-0.224 (0.3153)	-0.036 (0.441)	0.040 (0.31832)
<i>Estava desempregado</i>	0.068 (0.4137)	0.357 (0.547)	0.632 (0.5879)	0.127 (0.4441)	0.460 (0.6138)	0.516 (0.51294)
<i>Identificou oportunidade de negócio</i>	-0.157 (0.2864)	-0.227 (0.3905)	-0.172 (0.4345)	-0.151 (0.3195)	-0.171 (0.4517)	-0.005 (0.32441)
<i>Para melhorar de vida</i>	-0.278 (0.3488)	-0.179 (0.4831)	0.221 (0.5137)	-0.135 (0.3784)	-0.003 (0.5407)	0.352 (0.39988)
<i>Exigência dos clientes/fornecedores</i>	-0.101 (0.3473)	0.196 (0.4357)	0.269 (0.4905)	-0.271 (0.3953)	0.111 (0.5109)	0.073 (0.37863)
Variáveis de Capital Humano						
Escolaridade (Ref. Até 1o grau)						
<i>primeiro grau completo</i>		0.543 (0.434)			1.0547*** (0.5043)	0.456 (0.33785)
<i>segundo grau completo</i>		0.392 (0.396)			0.663 (0.4836)	0.354 (0.30398)
<i>superior completo</i>		0.121 (0.4130)			0.445 (0.5031)	0.210 (0.31511)
<i>pos-graduação completa ou não</i>		0.201 (0.5396)			0.645 (0.6343)	0.268 (0.41531)
Experiência Prévia no Setor (Ref. Outros)						
<i>Diretor/gerente de outra empresa do ramo</i>		-0.554 (0.5334)			-0.213 (0.7744)	0.208 (0.50323)
<i>funcionario de outra empresa do ramo</i>		-0.171 (0.2943)			-0.046 (0.6094)	0.112 (0.42376)
<i>sócio/proprietário de outra empresa do ramo</i>		0.118 (0.3897)			0.117 (0.677)	0.328 (0.47113)
<i>trabalhava como autônomo no ramo</i>		0.172 (0.3295)			0.330 (0.6289)	0.344 (0.44666)
Tempo Gasto pelo Empreendedor (Ref 1 ano ou mais)						
<i>Até 5 meses</i>		0.4227*** (0.244)			0.216 (0.271)	0.126 (0.18776)
<i>De 6 a 11 meses</i>		0.201 (0.2861)			0.181 (0.3142)	0.183 (0.21455)
Levantamento de Informações						
		-0.059 (0.0579)			-0.071 (0.0673)	-0.011 (0.05017)

	Modelos Logísticos					Modelo Cox
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Variáveis de Capital Social						
<i>Alguém da família tinha um negócio similar</i>			0.093 (0.3586)		0.209 (0.6904)	0.088 (0.48712)
<i>Obteve Recursos Emprestado com amigos</i>			-0.012 (0.4665)		-0.076 (0.4918)	0.218 (0.33945)
<i>Obteve Recursos Próprios ou de Família</i>			-0.045 (0.2815)		-0.003 (0.2956)	0.030 (0.20945)
<i>Participou de ações em conjunto com outras empresas</i>			-0.465 (0.3151)		-0.277 (0.3256)	-0.237 (0.20527)
<i>Mantém contato pessoal com clientes, fornecedores, outros parceiros e amigos do ramo (3,4,5 = sim)</i>			0.392 (0.5341)		0.546 (0.6265)	0.032 (0.45358)
Variáveis de Práticas Gerenciais						
<i>Estabeleço objetivos e metas</i>				0.271 (0.2465)	0.464 (0.3803)	0.301 (0.27819)
<i>Aproveita oportunidades e antecipa acontecimentos</i>				-0.5819*** (0.2341)	-0.6931*** (0.3454)	-0.46672** (0.28325)
<i>Busca informações</i>				-0.5328*** (0.2391)	-0.6237*** (0.3623)	-0.457 (0.31342)
<i>Planeja e monitora</i>				-0.078 (0.2525)	-0.008 (0.3836)	0.018 (0.29386)
<i>Busca qualidade e eficiência</i>				-0.319 (0.4705)	0.0003 (0.759)	0.373 (0.55457)
<i>Segue objetivos</i>				-0.406 (0.4236)	0.229 (0.8252)	0.228 (0.6055)
<i>Constante</i>	-0.329 (0.4437)	-1.179 (0.802)	-1.901 (0.8439)	0.806 (0.6626)	-2.157 (1.3178)	
<i>R-Square</i>	0.0728	0.0783	0.0573	0.0935	0.0870	
<i>Max-rescaled R-Square</i>	0.1074	0.1205	0.0938	0.1431	0.1422	
<i>N (número de observações lidas)</i>	1998	1998	1998	1998	1998	1998
<i>n (número de observações usadas)</i>	1225	730	697	1170	691	691
<i>% de classificações corretas</i>	68.7%	70.1%	67.3%	71.3%	71.6%	

Nota. Níveis de significância indicados na tabela: *** p < 0,01 ** p < 0,05 * p < 0,10

Tabela 3. Modelos logísticos ajustados por gênero

	Modelos Logísticos		
	(5)	Feminino	Masculino
Variáveis de Controle			
Setor do CNAE (Ref. Serviços)			
<i>Agro</i>	-10.685 (-611.4)	0.00000 .	-11.790 (1014.9)
<i>Comercio</i>	-0.143 (0.2348)	-0.308 (0.6128)	-0.181 (0.2925)
<i>Industria</i>	-0.442 (0.4158)	-11.842 (205.6)	-0.023 (0.4707)
Ano de Abertura (Ref. 2007)			
<i>Ano de abertura 2003</i>	1.6427*** (0.3538)	3.0241*** (0.9381)	1.4352*** (0.4249)
<i>Ano de abertura 2004</i>	0.9834*** (0.3789)	1.7459*** (0.8799)	0.9137*** (0.4625)
<i>Ano de abertura 2005</i>	0.9279*** (0.3692)	1.183 (1.1819)	0.9152*** (0.4302)
<i>Ano de abertura 2006</i>	0.6435*** (0.3689)	1.177 (0.8492)	0.132 (0.4758)
Tamanho da empresa (raiz quadrada do número de funcionários)	-0.2385*** (0.1328)	-1.597*** (0.5155)	-0.112 (0.1318)
Sexo do Entrevistado	-0.065 (0.2346)		
Idade do Entrevistado (em anos)	-0.002 (0.0102)	-0.043 (0.0303)	0.003 (0.0124)
Motivos para abrir o negócio (Ref. Outros)			
<i>Desejava ter o próprio negócio</i>	-0.036 (0.441)	1.128 (1.1363)	-0.577 (0.5531)
<i>Estava desempregado</i>	0.460 (0.6138)	1.116 (1.5287)	0.086 (0.7879)
<i>Identificou oportunidade de negócio</i>	-0.171 (0.4517)	-0.270 (1.196)	-0.526 (0.5593)
<i>Para melhorar de vida</i>	-0.003 (0.5407)	0.495 (1.3082)	-0.714 (0.7118)
<i>Exigência dos clientes/fornecedores</i>	0.111 (0.5109)	-0.111 (1.2821)	-0.359 (0.6222)
Variáveis de Capital Humano			
Escolaridade (Ref. Até 1o grau)			
<i>primeiro grau completo</i>	1.0547*** (0.5043)	13.363 (184.1)	0.899 (0.5804)
<i>segundo grau completo</i>	0.663 (0.4836)	14.859 (184.1)	0.271 (0.554)
<i>superior completo</i>	0.445 (0.5031)	14.195 (184.1)	0.061 (0.5765)
<i>pos-graduação completa ou não</i>	0.645 (0.6343)	13.322 (184.1)	0.018 (0.7812)
Experiência Prévia no Setor (Ref. Outros)			
<i>Diretor/gerente de outra empresa do ramo</i>	-0.213 (0.7744)	-2.983 (2.1387)	0.208 (0.9831)
<i>funcionario de outra empresa do ramo</i>	-0.046 (0.6094)	-3.7168*** (1.7136)	0.490 (0.8252)
<i>sócio/proprietário de outra empresa do ramo</i>	0.117 (0.677)	-3.7088*** (1.7967)	0.624 (0.9138)
<i>trabalhava como autônomo no ramo</i>	0.330 (0.6289)	-4.0067*** (1.6967)	0.936 (0.8436)
Tempo Gasto pelo Empreendedor (Ref 1 ano ou mais)			
<i>Até 5 meses</i>	0.216 (0.271)	1.229 (0.7907)	0.155 (0.3222)
<i>De 6 a 11 meses</i>	0.181 (0.3142)	2.2055*** (0.8723)	-0.433 (0.3963)
Levantamento de Informações	-0.071 (0.0673)	-0.019 (0.1869)	-0.087 (0.082)

	Modelos Logísticos		
	(5)	Feminino	Masculino
Variáveis de Capital Social			
<i>Alguém da família tinha um negócio similar</i>	0.209 (0.6904)	-3.7138*** (1.8335)	0.634 (0.9405)
<i>Obteve Recursos Emprestado com amigos</i>	-0.076 (0.4918)	-0.608 (1.3137)	0.385 (0.5915)
<i>Obteve Recursos Proprios ou de Família</i>	-0.003 (0.2956)	-0.658 (0.7283)	-0.037 (0.3746)
<i>Participou de ações em conjunto com outras empresas</i>	-0.277 (0.3256)	-1.122 (0.9653)	-0.098 (0.3773)
<i>Mantém contato pessoal com clientes, fornecedores, outros parceiros e amigos do ramo (3,4,5 = sim)</i>	0.546 (0.6265)	-0.523 (1.1469)	2.7185*** (1.4166)
Variáveis de Práticas Gerenciais			
<i>Estabeleço objetivos e metas</i>	0.464 (0.3803)	2.6723*** (1.1626)	0.379 (0.4749)
<i>Antecipa acontecimentos</i>	-0.6931*** (0.3454)	-0.431 (0.9005)	-0.8165*** (0.4489)
<i>Busca informações</i>	-0.6237*** (0.3623)	-0.428 (0.8009)	-0.8059*** (0.4719)
<i>Planeja e monitora</i>	-0.008 (0.3836)	-1.8417*** (0.9535)	0.892 (0.5599)
<i>Busca qualidade e eficiência</i>	0.0003 (0.759)	14.421 (339.3)	-1.607*** (0.9634)
<i>Segue objetivos</i>	0.229 (0.8252)	2.292 (2.7178)	-0.131 (0.9981)
<i>Constante</i>	-2.157 (1.3178)	-26.050 (386.1)	-2.664 (1.8085)
<i>R-Square</i>	0.0870	0.3070	0.1141
<i>Max-rescaled R-Square</i>	0.1422	0.4959	0.1876
<i>N (número de observações lidas)</i>	1998	455	774
<i>n (número de observações usadas)</i>	691	208	483
<i>% de classificações corretas</i>	71.6%	89.0%	73.4%

Nota. Níveis de significância indicados na tabela: *** p < 0,01 ** p < 0,05 * p < 0,10

7. CONCLUSÕES

O estudo teve como principal objetivo analisar fatores relacionados ao capital humano, capital social e práticas gerenciais na sobrevivência de empresas nascentes. Além disso, os fatores foram analisados separadamente em função do gênero do empreendedor. Os dados analisados foram de empresas recém abertas cadastradas na Jucesp no período de 2003 a 2007.

Esta pesquisa adotou várias especificações para os dois modelos econométricos propostos, e incluiu diversas variáveis associadas a capital humano, capital social e princípios de gestão. Em algumas especificações os resultados confirmaram expectativas preliminares, ao captarem a importância das variáveis selecionadas para reduzir a probabilidade de encerramento das empresas.

O artigo expande, assim, estudos similares na literatura de diversas formas. A principal contribuição deste trabalho é mostrar que os efeitos do capital humano, social e práticas gerenciais variam com o gênero, logo abrindo espaços para novos estudos que procurem distinguir entre determinantes de sucesso para empreendedores homens e mulheres.

Nas análises realizadas, as variáveis relacionadas à adoção de práticas gerenciais são as que apresentam maior impacto na taxa de sobrevivência de empresas nascentes. Além disso, o

estudo sustenta que a sobrevivência da organização depende de fatores distintos para empreendedores homens e mulheres. Especificamente, capital humano apresenta maior impacto na sobrevivência de empresas para empreendedoras mulheres.

Os resultados indicam que o sucesso na administração de MPEs não se restringe a uma ou outra técnica de gestão, a uma característica do capital humano ou social. A maior probabilidade de sucesso está associada a um leque amplo de variáveis, e não mais a alguma variável ou técnica de gestão específica.

Uma das limitações da pesquisa foi o fato das empresas analisadas serem do estado de São Paulo. Assim, não é possível generalizar os resultados obtidos para outras regiões do Brasil. Outra limitação da pesquisa pode ter sido que, em alguns casos, o fechamento da empresa estava “programado”, ou seja, o empreendedor viu uma oportunidade temporária, como por exemplo, comércio no período de festas, e depois intencionalmente fechou o negócio. Assim, a abertura do negócio pode ter tido como objetivo principal angariar fundos por um determinado período de tempo. Para próximos estudos, uma possibilidade seria analisar outros indicadores além da probabilidade de fechamento das empresas como, por exemplo, indicadores de retorno econômico. Podem também existir outros atributos dos empreendedores que podem afetar a probabilidade de encerramento e que não foram medidos nesse trabalho. Assim, futuros estudos serão importantes para analisar variáveis que complementarizam fatores relevantes na probabilidade de encerramento de empresas nascentes.

De toda forma, o trabalho mostra que ainda há espaço para pesquisas nesta área no Brasil. Como todo trabalho científico, esta pesquisa não esgota as possibilidades de estudo sobre o tema, e os resultados sugerem inúmeras possibilidades de trabalhos futuros que podem esclarecer como variáveis associadas à formação, ao treinamento e à habilidade do gestor interagem para determinar maiores probabilidades de sobrevivência de um empreendimento e também como elas variam em função do gênero do empreendedor.

REFERENCIAS

- ALLISON, P.D. Event history analysis: **Regression for longitudinal event data**. Newbury Park, CA: Sage Publications.1984. 82 p.
- ANNA, A. L.; CHANDLER, G. N.; JANSEN, E.; MERO, N. P. Women business owners in traditional and non-traditional industries. **Journal of business venturing**, New York, v. 15, n. 3, p. 279-303. May. 1999.
- BATES, T. Entrepreneur Human Capital inputs and small business longevity. **The review of economics and statistics**. Cambridge, v. 72, n.4, p. 551-559. Nov. 1990.
- BURT, R. Structural holes versus network closure at social capital. In: LIN, N.; COOK, K.; BURT, R. (Ed.). **Social Capital: Theory and research**. New York: Aldine DE Gruyter, 1992
- BOXMAN, A. W.; De GRAAF, P. M.; FLAP, H. D. The impact of social and human capital on the income attainment of dutch managers. **Social networks**. North-Holland, v. 13, p.51-53, Mar. 1991
- CARROLL, G. R.; HANNAN M. T. About Organizations. In: _____. **The demography of corporations and industries**. Princeton: Princeton University Press, 2000. p. 3-14.
- CARVALHO, M.S.; ANDREOZZI, V.L.; CODEÇO, C.T.; BARBOSA, M.T.S.; SHIMAKURA, S.E. **Análise de sobrevivência: teoria e aplicações em saúde**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2005. 396p.
- CHEN, C.-N.; TZENG, L.-C.; OU, W.-M.; CHANG, K.-T. The relationship among social capital, entrepreneurial orientation, organization resources and entrepreneurial performance for new ventures. **Contemporary Management Research**, Taipei, v.3, n.3, p.213-232. Sep. 2007.
- CICCONI, A. PAPAIOANNOU, E. Human capital, the structure of production, and growth. **The review of economics and statistics**, Cambridge, v. 91, n. 1, p. 66-82. Fev. 2007.
- COLEMAN, J.S. Social Capital in the Creation of Human Capital. **American journal of sociology**, Chicago, v. 94, p. 95-120. 1988.
- COLOSIMO, E. A.; GIOLO, S. R. **Análise de sobrevivência aplicada**. São Paulo: Edgard Blücher, 2005. 392p.
- COVIN, J.G.; SLEVIN, D.P. Strategic management of small firms in hostile and benign environments. **Strategic management journal**, v.10, n.1, p. 75-87, Janeiro/Fevereiro. 1989.
- COX, D.R. Regression models and life-tables. **Journal of the royal statistical society**, Hoboken, v.34, n.2, p. 187-220, Mar. 1972.
- DJANKOV, S.; QIAN, Y.; ROLAND, G.; ZHURAVSKAYA, E. **What makes a successful entrepreneur?** Evidence from Brazil. Moscow: CEFIR, May 2007 (Working Paper, w0104). Disponível em: http://www.cefir.ru/ezhuravskaya/research/brazil_what_makes_a_successful_entrepreneur.pdf. Acesso em: 03 fev. 2011.

DUTRA, I.S. **O perfil do empreendedor e a mortalidade de micro e pequenas empresas londrinenses**. 2002. 62 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Estadual de Maringá, Maringá e Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2002.

GIBSON, B.; CASSAR, G. Longitudinal analysis of relationship between planning and performance in small firms. **Small business economics**, Dordrecht, v. 25, n.3, p. 207-222, Oct. 2005.

GUJARATI, D. **Econometria Básica**. 4 ed. Rio de Janeiro:Campus, 2006. 819p.

HEWLETT, S. A; LUCE, C. B; SERVON, L. J. Stopping the Exodus of Women in Science. **Harvard business review**, Boston, v. 86, n. 6, p. 22-24, Jun. 2008

JOVANOVIC B. Fitness and age: Review of Carroll and Hannan's demography of corporations and industries. **Journal of economic literature**, Pittsburgh, v. 39, n. 1, p. 105-119, Mar. 2001.

KLAPER, L. F.; PARKER, S. C. Gender and the business environment for new firm creation. **World bank research observer**, Oxford, v. 26, n. 2, p. 237-257, Feb. 2010.

LOSCOCO, K. A.; ROBINSON, J.; HALL, R. H.; ALLEN, J. K. Gender and small business success: an inquiry into women's relative disadvantage. **Social Forces**, Chapel Hill, v. 70, n.1, p. 65-85, Sep. 1991.

MANOLOVA, T. S.; BRUSH, C.G.; EDELMAN, L. F. What do women entrepreneurs want? **Strategic change**, Hoboken, v. 17, n. 3/4, p. 69-82, May. 2008.

MINCER, J.A. The Human Capital Earnings Function. In: _____. **Schooling, experience, and earnings**. New York: Columbia University Press, 1974. cap. 5, p.83-86.

MIZUMOTO, F. M.; ARTES, R.; LAZZARINNI, S. G.; HASHIMOTO, M.; BEDÊ, M. A. A sobrevivência de empresas nascentes no estado de São Paulo: um estudo sobre capital humano, capital social e práticas gerenciais. **Revista de administração da USP**, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 343-355, Out.-Nov.-Dez. 2010.

NAJBERG, S.; PUGA, P. A.; OLIVEIRA, D. S. Sobrevivências das firmas no Brasil: dez. 1995/dez. 1997. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v.7, n.13, p.33-48, Jun. 2000.

O'NEIL, H. M.; SAUNDERS, C.B.; HOFFMAN, A. N. Beyond the entrepreneur: planning as the organization grows. **Business forum**, Los Angeles, v.12, n.4, p.38-40. Fall 1987. –

PERIN, M. G.; SAMPAIO, C. H. Orientação para o mercado, porte empresarial e performance. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 76-88, Jul-Set. 2004.

POWELL, M.; ANSIC, D. Gender differences in risk behavior in financial decision- making: an experimental analysis. **Journal of economics psychology**, [S.l.], v. 18, n.6, p. 605-628, Nov. 1997.

POWELL, G. N.; EDDLESTON, K. A. The paradox of the contented female business owner. **Journal of vocational behavior**, [S.l.], v. 73, n. 1, p. 24-36, Dec. 2007.

RIDING, A. L.; SWIFT, C. S. Women business owners and terms of credit: some empirical findings of the Canadian experience. **Journal of business venturing**, New York, v. 5, n.5, p. 327-340, Sep. 1990.

RISSEEUW, P.; MASUREL E. The role of planning in small firms: Empirical evidence from a service industry. **Small business economics**, Dordrecht, v. 6, n. 4, p. 313-322, Aug. 1994.

ROSA, P.; CARTER, S.; HAMILTON, D. Gender as a determinant of small business performance: insights from a British study. **Small business economics**, Dordrecht, v. 8, n. 6, p. 463-478, Dec. 1996.

SCHULTZ, T.W. Investment in Human Capital. **The american economic review**, Pittsburgh, v. 51, n. 1, p. 1-17, Mar. 1961.

SCHULTZ, T.W. The value of the ability to deal with disequilibria. **Journal of economic literature**, Pittsburgh, v. 13, n. 3, p. 827-846, Sep. 1975.

SCHULTZ, T.W. Investment in entrepreneurial ability. **The scandinavian journal of economics**, Stockholm, v. 82, n. 4, p. 437-448. 1980.

SEBRAE-SP. **10 anos de monitoramento da sobrevivência e mortalidade de empresas**. São Paulo, SP, 2008. 111p.

STAW, B. M.; EPSTEIN, L. D. What bandwagons bring: Effects of popular management techniques on corporate performance, reputation, and CEO pay. **Administrative science quarterly**, Ithaca, v. 45, n. 3, p. 523-556, Sep. 2000.

STINCHCOMBE, A. L. Social structure and organizations. In: MARCH. J. G. **Handbook of organizations**. Chicago: Rand McNally, 1965. p. 142-193.

THENG, L. G.; BOON, L. W. An exploratory study of factors affecting the failure of local small and medium enterprises. **Asia Pacific Journal of Management**, Singapura, v.13, n. 2, p. 47-61, Outubro. 1996.

THORNHILL S, AMIT R. Learning from Failure: Organizational Mortality and the Resource-based View. **Analytical Studies Branch research paper series**, 2003
;Disponível em: <http://www.statcan.ca/bsolc/english/bsolc?catno=11F0019MIE2003202>
Ipswich, MA. Acesso em 05 Novembro, 2011.

THORNTON, P. H.; RIBEIRO-SORIANO, D.; URBANO, D. Socio-cultural factors and entrepreneurial activity: An overview. **International Small Business Journal**, London, v. 29, n. 2, p. 105-118, Mar. 2011.

UCBASARAN, D.; WESTHEAD, P.; WRIGHT, M. Opportunity identification and pursuit: Does an entrepreneur's Human Capital matter? **Small Business Economics**, Dordrecht, v. 30, n. 2, p.153-173. Feb. 2008.

WATSON, J.; ROBINSON, S. Adjusting for risk in comparing the performances of male- and female-controlled SMEs. **Journal of business venturing**, New York, v. 18, n. 6, p. 773-788. Nov. 2003.