Longevidade empresarial e características empreendedoras: análise das MPE's da microrregião de Teófilo Otoni/Minas Gerais/Brasil

Business longevity and entrepreneurial characteristics: MSE's analysis of the Teófilo Otoni/ Minas Gerais/Brazil microregion

José Roberto Cajaíba de Oliveira

Departamento de Administração, Programa de Pósgraduação em Administração da Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brazil. Rua: Alvarenga Peixoto, 1270. Bairro Santo Agostinho - CEP: 30.180-121
jose.oliveira@unihorizontes.br

Wendel Alex Castro Silva

Departamento de Administração, Programa de Pósgraduação em Administração da Faculdade Novos Horizontes (FNH), Belo Horizonte, Minas Gerais, Brazil, Rua: Alvarenga Peixoto, 1270. Bairro Santo Agostinho - CEP: 30.180-121
wendel.silva@unihorizontes.br

Elisson Alberto Tavares Araújo

Departamento de Administração, Programa de Pósgraduação em Administração da Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brazil. Rua: Alvarenga Peixoto, 1270. Bairro Santo Agostinho - CEP: 30.180-121
elisson.araujo@unihorizontes.br

RESUMO

Este artigo teve por objetivo identificar a relação entre a longevidade de micro e pequenas empresas situadas na microrregião de Teófilo Otoni/MG, e as características comportamentais atribuídas aos empreendedores.

No estudo utilizou-se questionário estruturado na coleta de dados, obtendo-se o retorno de 283 respondentes, sendo analisados por meio de estatísticas descritivas e análise discriminante.

A amostra foi segmentada em três grupos de empreendedores categorizados pela longevidade das empresas, para aferir uma possível diferença quanto à presença das características empreendendoras.

Constatou-se que, a presença dessas características estaria associada à longevidade dos empreendimentos, destacando-se a variável "ser independente/autoconfiança", pois os resultados da análise discriminante apontam influência desta no tempo de existência das empresas.

Esperava-se encontrar diferenças entre grupos, a partir da função discriminante, o que não ocorreu.

Contudo, nos diversos estágios de maturidade dessas MPE's, as características podem contribuir para o desempenho das empresas, se estiverem presentes nas ações de seus Administradores.

Palavras-chave: Longevidade empresarial, características empreendedoras, micro e pequenas empresas.

ABSTRACT

We aimed to identify the relationship between longevity of micro and small enterprises located in the microregion of Teófilo Otoni/MG, and the behavioral characteristics attributed to successful entrepreneurs.

The study is empirical-descriptive, structured questionnaire was used in data collection, obtaining the return of 283 respondents, were analyzed using descriptive statistics and discriminant analysis.

The sample was divided in three groups of entrepreneurs categorized by the longevity of enterprises, to assess a possible difference in the presence of the characteristics, according to age them.

It was found that the presence of these characteristics would be associated with longevity, highlighting the variable "be independent/self-confidence", since than the results of discriminant analysis indicate the influence from this in the age of these enterprises.

It was expected to find differences between groups, from the discriminant function, which had not occured.

However, in various stages of maturity these small business, the characteristics can contribute to enterprises' performance, if present in the actions of their managers, even those in that informal structures are more present, their managers have low schooling, and that the region produces little economic wealth.

Keywords: Business longevity, entrepreneurial characteristics, micro and small enterprises.

1. Introdução

Os estudos sobre empreendedorismo têm dado maior ênfase às causas da mortalidade das micro e pequenas empresas (MPE's). Entretanto, pouca atenção é dada aos motivos que viabilizam a longevidade dos pequenos empreendimentos. Sendo este o principal motivo da realização deste trabalho, ou seja, estudar a relação entre as características atribuídas aos empreendedores de sucesso e a longevidade das pequenas empresas.

Dados do SEBRAE (2009) revelam a importância das MPE's no contexto socioeconômico brasileiro, na medida em que exercem relevante papel como fator de promoção social, base de estabilidade política e força propulsora de desenvolvimento, e cumprem papel de destaque na geração de empregos e distribuição de renda. As MPE's brasileiras são responsáveis pelo emprego de 67% da população economicamente ativa do País e contribuem com 20% do volume de riquezas gerado pela nação. Portanto, o fracasso, além de ser negativo para o empreendedor e sua família, traz consequências para toda a nação, pois as MPE's são geradoras de emprego e renda, constituindo-se em pilar do desenvolvimento e do crescimento econômico do Brasil.

A mortalidade dessas empresas acarreta prejuízos por constituírem-se um pilar para o crescimento econômico e social, já que geram boa parcela de emprego e renda, portanto, é necessário incentivar sua longevidade. Contudo, os estudos sobre empreendedorismo têm dado maior ênfase às causas da mortalidade das MPE's e pouca atenção aos motivos que proporcionam sua longevidade. Assim, muitos se perguntam

quais são os fatores que acarretam o sucesso dos empreendimentos, quais são as características que os empreendedores devem apresentar para obter êxito em seus negócios.

Segundo Brito e Vasconcelos (2005), a longevidade representa o sucesso no longo prazo e o alto desempenho empresarial aliado à persistência. O alicerce da longevidade relaciona-se às estratégias implantadas e explica a relação entre o sucesso e o fracasso organizacional, relativo ao ambiente e a habilidade de seus gestores em superar desafios.

Em estudos mais recentes, Maciel (2009) investigou o comportamento empreendedor na explicação do desempenho; Armond e Nassif (2010) estudaram os comportamentos de liderança adotados pelos empreendedores; Martinelli e Fleming (2010) analisaram a influências de características emocionais no comportamento empreendedor; Maciel e Camargos (2010) associaram comportamento empreendedor, lócus de controle e desempenho; Costa e Dias (2011) examinaram se a mentoria em empresas familiares contribuiu para a longevidade; Vale, Serafim e Teodósio (2011) compararam o processo de criação de empresas de mulheres com o de homens. Dessa maneira, nenhum desses estudos desenvolvidos recentemente abordou a questão da longevidade de MPE's e as características dos empreendores de sucesso.

Enfim, todo o assunto relacionado às MPE's é de grande relevância, mas ainda são poucos os estudos que mostram de forma mais detalhada quais são os fatores que interferem em sua longevidade, em relação à quantidade de estudos e pesquisas sobre a mortalidade precoce no âmbito dos pequenos negócios. Desse modo, esta pesquisa almeja contribuir para o entendimento e ampliação do assunto a ser pesquisado, pois a maioria dos trabalhos direciona-se para o estudo dos fatores que levam ao fracasso das pequenas empresas, focando o estudo *post-mortem* dos pequenos negócios. Torna-se ainda mais importante, por abordar a microrregião de Teófilo Otoni/MG, em que as empresas do setor varejista representam 99,5% do total e geram 83% dos empregos locais. Tal região apresenta ainda os piores indicadores econômicos e sociais do Estado de Minas Gerais (Fecomércio Minas, 2009).

Assim, com base no exposto, procura-se responder à questão: **qual é a relação entre longevidade das MPE's da microrregião Teófilo Otoni/MG, e as características comportamentais atribuídas aos empreendedores de sucesso?**

O objetivo deste artigo foi identificar a relação entre a longevidade de MPE's situadas na microrregião de Teófilo Otoni/MG, e as características comportamentais atribuídas aos empreendedores de sucesso, considerando o tempo de existência dessas empresas.

2. Referencial teórico

2.1 Empreendedorismo e empreendedor

Para Hisrich e Peters (1986), os termos empreendedorismo e empreendedor podem apresentar diferentes conceitos, como: "o indivíduo que assume riscos é distinto do que fornece capital" (Cantillon, 1725); "um inovador que desenvolve tecnologia que ainda não foi testada" (Schumpeter, 1934); "alguém dinâmico que corre riscos moderados" (McClelland, 1961); "que maximiza oportunidades" (Drucker, 1964); "aquele que toma iniciativa, organiza alguns mecanismos sociais, econômicos e aceita riscos de fracasso" (SHAPERO, 1975); em termos mais amplos "o intra-empreendedor é um empreendedor que atua dentro de uma organização já estabelecida" (Pinchot, 1983). Já o empreendedorismo é o processo de criar-se algo diferente e com valor, dedicando-se o tempo e o esforço demandados, assumindo-se os riscos financeiros, psicológicos e sociais e recebendo as recompensas oriundas da satisfação econômica e pessoal (Hisrich, Peters e Shepherd, 2009). Para Schumpeter (1982) os empreendedores têm a função de inovar, de combinar eficientemente os fatores de produção.

Conforme Hisrich, Peters e Shepherd (2009), o papel do empreendedorismo no desenvolvimento econômico envolve mais que o aumento de produção e de renda *per capta*, é também, o de iniciar e constituir mudanças na estrutura do negócio e da sociedade, permitindo que mais riqueza seja dividida entre os agentes. É uma teoria de crescimento econômico em que a inovação é o fator preponderante no desenvolvimento de novos produtos (ou serviços) e no estímulo ao interesse em investir nos novos empreendimentos. As atividades empreendedoras afetam significativamente a economia de uma área ao construir sua base econômica e gerar empregos (Hisrich, Peters; Shepherd, 2009).

Existem duas correntes principais de estudo do tema: dos economistas - pioneiros na associação do empreendedor à inovação e; dos comportamentalistas - destacam os aspectos criativos e intuitivos das atitudes do empreendedor. Esta se baseia na análise das características daquele que é responsável pelas transformações no ambiente organizacional, o qual possibilita o desenvolvimento de novas tecnologias e, principalmente, de novos procedimentos gerenciais colocados à disposição das organizações.

McClelland (1985) relaciona a importância do perfil do empreendedor às possibilidades de sucesso ou fracasso de um empreendimento. Assim, enquanto a presença das características do empreendedor tem influência marcante no sucesso do negócio, sua inexistência poder-se-ia levar ao fracasso.

2.2 Características empreendedoras

A abordagem comportamental do empreendedor surgiu, na década de 1950, com os estudos de McClelland, o qual buscou, por meios quantitativos, isolar fatores psicológicos e culturais do empreendedor, apontando quão importantes são esses fatores para o desenvolvimento econômico (Boava e Macedo, 2006). Os resultados de seu primeiro estudo, na Índia, sugeriram que os participantes do treinamento tiveram aumentos relevantes em sua atividade empresarial em relação a seu nível anterior, quando comparados aos níveis alcançados pelo grupo de controle (McClelland, 1972).

McClelland (1972) apontou três necessidades pelas quais as pessoas motivam-se: **de realização, de poder** e **de afiliação**. Para Hisrich, Peters e Shepherd (2009), no processo de sucesso empreendedor, existem outras variáveis envolvidas, mas, uma coisa é fato: um indivíduo dificilmente chegará ao sucesso se não tiver características mínimas dos empreendedores vencedores. As características dos empreendedores mais citada são: inovação, correr riscos calculados, necessidade de realização e autoconfiança. McClelland (1972) relata as principais características comportamentais que levantou em seus estudos, sendo descritas no quadro 1.

Quadro 1 - As dez características comportamentais mpreendedoras identificadas por McClelland

Características Comportamentais Empreendedoras (CCE'S)	
Categoria: Desejo de Realização	
Busca de oportunidades e iniciativa	O indivíduo faz as coisas antes de ter sido solicitado, ou antes de ser forçado pelas circunstâncias; expande os negócios para novas áreas de atuação; aproveita realmente as oportunidades que surgem.
Persistência	Enfrenta os desafios das mais variadas formas e quantas vezes forem necessárias para superar os obstáculos.
Exigência de qualidade e eficiência	Procura novas formas de fazer melhor as coisas, de fazer mais rápido ou mais barato; faz as coisas de forma que supere os padrões de excelência; assegura que o seu trabalho será feito no tempo e com a qualidade combinada.
Independência e autoconfiança	Busca autonomia sobre normas e controles de outros; mesmo diante de resultados adversos mantém seu ponto de vista; demonstra confiança de sua própria capacidade.
Categoria: Planejamento e Resolução de Problemas	
Correr riscos calculados	Avalia e discute as alternativas; procura manter sempre o controle da situação para reduzir os riscos; se envolve em situações de riscos moderados.
Estabelecimentos de metas	Os objetivos e metas são desafiantes e têm um significado pessoal; as metas são claras, objetivas e definidas a longo prazo; as metas de curto prazo são mensuráveis.
Busca de informações	Procura pessoalmente todas as informações possíveis sobre o ambiente em que está inserido; busca auxílio de especialistas para obter assessoria técnica ou comercial.
Planejamento e monitoramento sistemáticos	Divide as tarefas de grande porte em subtarefas com prazos definidos; está sempre revisando os seus planos, observando as diversas variáveis que possam influenciar; faz uso de registros financeiros para a tomada de decisões.
Categoria: Influência (Capacidade de Relacionar com Pessoas)	
Persuasão e rede de contatos	Discute estratégias antecipadamente para influenciar e persuadir os outros; utiliza-se de pessoas-chave para atingir os próprios objetivos; está sempre desenvolvendo e mantendo relações comerciais.
Comprometimento	Sacrifica-se e faz qualquer esforço para completar uma tarefa; está sempre colaborando com os empregados para que o trabalho seja terminado; faz qualquer coisa para manter o cliente.

Fonte: Adaptado pelos autores de McClelland (1972).

Acrescenta-se a estas, necessidade de realização e relacionamento interpessoal/ liderança, constituindo-se as 12 características mais frequentemente apontadas na literatura (e.g. Hisrich, Peters e Shepherd, 2009; Sebrae, 2009) para descrever o comportamento empreendedor que acarreta a longevidade organizacional.

Em uma revisão conceitual sobre fatores relacionados aos conceitos de empreendedorismo e de empreendedor, foi possível desenvolver uma matriz com uma expressiva variedade de características dos empreendedores. A maioria dos autores pesquisados destaca que o administrador sempre se utiliza de habilidades que podem ser inatas ou adquiridas por meio de estudos e da experiência prática. A partir de uma busca na literatura, foi possível constatar que existe uma variedade de características, algumas citadas por poucos e outras reconhecidas por um maior número de autores. Inovação, correr riscos calculados, necessidade de realização e autoconfiança foram as características mais citadas, as quais embasaram o instrumento de coleta de dados dessa pesquisa (Quadro 2).

Quadro 2 – Síntese das características dos empreendedores de sucesso comuns a quinze autores

		FATORES DE SUCESSO	GARCIA (2000)	HISRICH, PETERS (2009)	SANTOS (1995)	MCCLELAND (1962)	SHAPERO (1977)	DORNELAS (2001)	HORNADAY (1982)	BERNARDI (2003)	SEBRAE (2009)	ROBBINS (2000)	DOLABELA (1999)	DEGEN (2000)	TIMMONS (1978)	MEREDITH (1982)	LONGEN (1997)	TOTAL
HABILIDADES DO EMPREENDEDOR	1	Desenvolver habilidades/buscar informações	■	■	■	■	-	■	-	-	■	-		-	-	-	-	7
	2	Conhecer muito bem o ramo de atuação	■	■	-	-	-	-	-	-	■	-	■	-	-	-	-	5
	3	Ser agressivo, corajoso	-	■	■	-	-	-	■	■	-	-	-	-	■	-	-	5
	4	Ter persistência	■	■	■	■	-	■	-	■	■	■	■	■	■	-	-	11
	5	Buscar, aproveitar oportunidades	■	■	-	■	-	■	-	■	■	-	-	■	-	-	-	7
	6	Correr riscos calculados, gerenciar riscos	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	-	■	■	-	■	13
	7	Criatividade	-	-	-	■	■	■	■	■	-	-	■	■	■	■	■	10
	8	Ser inovador	-	■	■	■	■	■	■	■	■	-	■	■	■	■	■	13
	9	Ser independente	■	-	■	■	■	■	■	■	■	-	■	-	■	■	■	12
	10	Necessidade de realização	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	-	■	-	13
	11	Ter habilidade para relações interpessoais	■	■	■	■	-	■	-	■	■	-	-	-	-	-	-	7
	12	Liderança, saber lidera pessoas	■	■	■	■	-	■	■	■	■	-	■	-	-	-	-	9
	13	Autocrítica, capacidade de aprendizagem	-	■	■	-	-	-	-	-	-	-	■	■	■	-	■	6
	14	Estabelecer uma boa rede de contatos	■	■	■	■	■	■	-	■	■	-	■	■	-	-	-	10
	15	Originalidade, ter iniciativa	■	■	-	■	■	■	■	-	■	-	-	-	■	-	■	8
	16	Ter autoconfiança ser otimista	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	-	14
	17	Ser comprometido	■	■	■	■	■	■	-	-	■	■	■	■	-	-	■	13
	18	Ter valor para a sociedade		-	■		-	■	-	-	■	-	-	-	-	-	-	3
	19	Exigente quanto à qualidade e eficiência	■	■	-	■	-	-	-	-	■	-	-	-	-	-	-	3
	20	Habilidade para negociação	-	■	-	■	■	-	-	-	■	-	-	■	-	■	-	6
	21	Ser muito paciente	-	-	■	-	-	-	-	-	-	-	-	■	-	-	-	2
	22	Ser polivalente	-	-	-	-	-	-	-	-	■	-	■	■	■	-	-	4
	23	Orientação para resultado (metas e objetivos)	■	■	■	■	■	■	-	-	■	-	■	-	■	■	■	11
	24	Planejar e monitorar sistematicamente	■	■	■	■	■	■	-	-	■	-	■	-	■	■	■	11
	25	Envolvimento em longo prazo	-	-	-	■	■	-	-	-	-	-	■	-	■	■	-	5
	26	Ter flexibilidade	-	■	-	-	-	-	-	■	-	-	-	■	-	■	■	5
	27	Administrar o tempo	-	-	■	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	■	■	3
	28	Obter e organizar os recursos necessários	-	■	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	29	Comportamento ético	-	■	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

Fonte: Compilado pelos autores.

O quadro 2 permite verificar que as características atribuídas ao empreendedor de sucesso são inúmeras. Esse comparativo foi fundamental para cumprir o desígnio geral desse trabalho, oferecendo o roteiro necessário para o desenvolvimento dessa pesquisa, que é identificar as características do empreendedor em relação à longevidade da empresa por ele gerenciada.

2.3 Longevidade empresarial

Para Montuori (2000), a longevidade empresarial está ligada à função de ajustar o ambiente interno às condições impostas pelo ambiente externo, na tentativa de adaptar a evolução da organização as pressões externas, para mantê-la em funcionamento por muitos anos, ou seja, manter sempre uma gestão por mudanças. As empresas longevas são sensíveis ao seu ambiente, com forte senso de identidade e antecipam-se às mudanças de mercado, além de serem conservadoras em suas finanças (Geus, 2005). Mayfield, Mayfield e Stephens (2007) apontam que são organizações longevas as que experimentam uma existência continuada durante várias gerações de comando, podendo alcançar vários centenários de vida.

Collins e Porras (1995) assinalam que essas organizações revelam "forte vontade de evoluir", permitindo-se adaptar as alterações no mercado sem comprometer seus ideais de funcionalidade. O estilo de gestão é um fator importante para que as empresas sejam longevas ou não longevas (Ferreira, 2001). Outro fator de longevidade é o conhecimento ou as experiências adquiridas, o que representa a consciência do indivíduo sobre si e o ambiente, sendo profundamente influenciado pelo ambiente físico e social, e pelas suas necessidades e experiências anteriores (Lezana, 2002).

2.4 Trabalhos anteriores sobre longevidade e/ou comportamento empreendedor

Foram identificadas algumas pesquisas que abordaram a questão da longevidade empresarial e/ou comportamento empreendedor, as quais são sumarizadas no Quadro 3.

Quadro 3 – Trabalhos recentes no mercado internacional e no brasileiro

Autor (es)/Ano	Objetivo	Conclusões
Internacionais		
Lee e Lim (2009)	Investigar o impacto da orientação empreendedora sobre o desempenho de *small business* de serviços.	As características do proprietário têm influência sobre o desempenho de *small business* e contribui para a orientação empreendedora.
Wenhong e Liuying (2010)	Avaliar o impacto dos sistemas de pensamento empreendedor na assunção de risco e na propensão comportamento empreendedor, na China.	O sistema experiencial influencia positivamente na propensão em assumir de riscos e, negativo, no comportamento empreendedor. Já o sistema racional, provoca efeito contrário ao anterior.
Gilinsky Jr. *et al* (2010)	Investigar até que ponto o comportamento empreendedor influencia no tamanho do investimento e no seu retorno (ROI).	Tamanho do investimento e retorno sobre o investimento parece estarem relacionados ao comportamento empreendedor.
Lee, Lim e Pathak (2011)	Investigar a influência da cultura na orientação empreendedora identificando-se as diferenças entre os países selecionados.	Os países têm diferenças significantes em termos de características empreendedoras, demandando-se abordagens da educação personalizadas baseadas no contexto cultural.
Welter e Smallbone (2011)	Examinar a institucionalização do comportamento empreendedor.	A extensão em que a imersão do comportamento empresarial ocorre na organização é genérica ou um aspecto distintivo de ambientes de transição.
Weismeier-Sammer (2011)	Examinar o comportamento empreendedor das empresas familiares, replicando o estudo de Kellermanns e Eddleston (2006).	Corroborou-se o trabalho comparado e, o planejamento estratégico na pequena empresa familiar revela um "espírito empreendedor", que repercute no seu comportamento empreendedor.
Eddleston, Kellermanns e Zellweger (2012)	Investigar o comportamento empreendedor de empresas familiares.	Uma participação mais efetiva da família na empresa melhora os efeitos positivos que a governança e a orientação de longo prazo têm sobre o empreendedorismo corporativo.
Nacionais		
Maciel (2009)	Examinar a validade da separação analítica entre o comportamento empreendedor de outras capacidades organizacionais na explicação do desempenho organizacional.	Há influência positiva desse comportamento e das capacidades organizacionais no desempenho, e relação causal e necessidade de hierarquização entre essas capacidades e o comportamento.
Armond e Nassif (2010)	Identificar os comportamentos de liderança adotados pelos empreendedores para promover mudanças organizacionais para melhorar seus empreendimentos.	Os comportamentos de liderança adotados pelos empreendedores estão alinhados aos pressupostos teóricos, especialmente, sobre as ações orientadas ao relacionamento e à mudança.
Martinelli e Fleming (2010)	Verificar a influência de características emocionais no comportamento empreendedor orientado para empreender.	A atitude de empreender é mais intensa em quem têm maior motivação baseada em seus componentes emocionais de lócus de controle interno e, ainda, que possui maior independência.
Maciel e Camargos (2010)	Relacionar comportamento empreendedor, lócus de controle e desempenho organizacional.	Houve influência negativa de lócus de controle externo sobre desempenho; positiva, de lócus interno sobre comportamento empreendedor e do comportamento sobre o desempenho.
Costa e Dias (2011)	Identificar o papel da mentoria em empresas familiares e se contribui para a longevidade empresarial.	A mentoria sempre esteve presente, informal e positivamente na vida profissional e pessoal dos entrevistados, contribuindo para a longevidade.
Vale, Serafim e Teodósio (2011)	Analisar o processo de criação de empresas de mulheres, comparando-o com o dos homens.	Existem diferenciações seja na natureza da imersão ou na forma como as mulheres utilizam as redes na construção de seus empreendimentos.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dentre as pesquisas identificadas na academia, tanto nacional quanto estrangeira, percebe-se maior frequência de estudos sobre o comportamento empreendedor, sendo poucos os diretamente relacionados às MPE's. Contudo, a orientação empreendedora tem mostrado ser importante para a manutenção e crescimento das organizações, contribuindo para o avanço e sua longevidade. Especificamente no Brasil, não foram identificadas pesquisas recentes sobre o tema longevidade em MPE's, revelando-se, desse modo, uma lacuna ainda existente, no qual se propõe reduzir por meio desse estudo.

3. Metodologia

Este trabalho apresenta abordagem empírico-descritiva, a qual visa descrever o comportamento, características ou funções dos fenômenos (Collis e Hussey, 2005). Buscou-se identificar a existência de características comportamentais atribuídas aos empreendedores de sucesso nos gestores de MPE's da microrregião Teófilo Otoni/MG.

Possui natureza quantitativa, orientada para a mensuração dos fenômenos, com coleta e análise de dados numéricos, por meio de testes estatísticos (Collis e Hussey, 2005). O levantamento dos dados ocorreu entre junho e setembro de 2011, sendo eles do tipo primário. As unidades de análise foram MPE's de Teófilo Otoni/MG e região e os sujeitos de pesquisa, seus gestores.

A microrregião de Teófilo Otoni em Minas Gerais pertence à mesorregião Vale do Mucuri. Sua população em 2006 era de 253.658 habitantes, possui uma área total de 11.608,785 km^2, e está dividida nos seguintes municípios: Teófilo Otoni; Ataleia; Catuji; Franciscópolis; Frei Gaspar; Itaipé; Ladainha; Malacacheta; Novo Oriente de Minas; Ouro Verde de Minas; Pavão; Poté e Setubinha (IBGE, 2011).

O instrumento de coleta de dados - questionário estruturado - foi elaborado a partir das 12 (doze) características mais frequentes na literatura quadro 2, apresentadas no quadro 4. A cada uma destas foram associadas 5 perguntas sobre o comportamento do empreendedor, sugeridas inicislmente por Mcclelland (1972). Dividiu-se o questionário em dois grupos: o primeiro procurou identificar características das empresas (7 questões) e, o segundo, avaliar a existência das características dos empreendedores de sucesso nos gestores (60 questões).

Quadro 4 - Blocos de questões sobre características empreendedoras

Bloco	Questões	Características Comportamentais
01	Q08 a Q12	✓ Persistência
02	Q13 a Q17	✓ Iniciativa e busca de oportunidades
03	Q18 a Q22	✓ Estabelecimento de metas / objetivos
04	Q23 a Q27	✓ Correr riscos calculados
05	Q28 a Q32	✓ Inovação e busca de informações
06	Q33 a Q37	✓ Exigência de qualidade e eficiência
07	Q38 a Q42	✓ Ser independente / autoconfiança
08	Q43 a Q47	✓ Necessidade de realização
09	Q48 a Q52	✓ Relacionamento interpessoal/ liderança
10	Q53 a Q57	✓ Rede de contatos / persuasão
11	Q58 a Q62	✓ Comprometimento
12	Q63 a Q67	✓ Planejamento e monitoramento sistemático

Fonte: Elaborado pelos autores.

O questionário é composto por afirmativas que propõem uma autorreflexão do respondente, por meio de uma escala Likert de 5 pontos, fundamentada no raciocínio qualitativo de avaliações intangíveis (Likert, 1979). A pontuação da escala para cada afirmação indica a extensão com que o sujeito apresenta o comportamento empreendedor, sendo: 1 - nunca; 2 - raras vezes; 3 - algumas vezes; 4 - usualmente e; 5 - sempre.

Esse questionário foi submetido ao julgamento de profissionais especializados da área. Um pré-teste foi aplicado a uma amostra piloto de 30 empreendedores. A partir disso, o instrumento foi avaliado com base na validade de conteúdo, no entendimento das questões pelos respondentes e, na redundância e confiabilidade das escalas. Na versão final, o instrumento teve 67 questões, divididas nos dois grupos citados.

A população de estudo consistiu em todos os empreendedores de MPE's situadas em Teófilo Otoni/MG e região. Dos 700 questionários distribuídos em parceria com associações comerciais e do SEBRAE/MG, obteve-se retorno de 283 sujeitos, constituindo-se, assim, a amostra, utilizando-se do método não probabilístico por conveniência e por julgamento.

Os dados coletados foram tabulados e submetidos à análises estatísticas descritivas, por meio do software Statistical Package for the Social Sciences® (SPSS), versão 16.

Ressalta-se que não houve dado faltante (missings) nas respostas sobre as características empreendedoras, logo, os resultados abarcam todas as MPE's da amostra. Para avaliar a confiabilidade das escalas utilizadas no questionário, baseou-se no alfa de Cronbach, cujo valor mínimo obtido deve ser acima de 0,6 (Hair *et al*., 2009).

Desenvolveu-se, ainda, a análise discriminante a fim de verificar as características dos empreendedores de sucesso, em diferentes estratos.

O modelo discriminante envolve a determinação de uma variável estatística discriminante (ou função discriminante), que é a combinação linear de duas (ou mais) variáveis explicativas que irão melhor discriminar entre os objetos. São estabelecidos os pesos da variável estatística para cada uma das independentes, a fim de maximizar as diferenças entre os grupos. A equação generalizada dessa função é dada por (Hair *et al*., 2009):

$$Z_{jk} = a + W_1 X_{1k} + W_2 X_{2k} + \ldots + W_n X_{nk} \quad \textbf{[equação 1]}$$

em que:

Z_{ik} = escore Z discriminante da função discriminante j para o objeto k;

α = intercepto

W_i = peso discriminante para a variável explicativa;

X_{ik} = variável explicativa i para o objeto k.

A primeira etapa consistiu na definição dos grupos de estudo (Hair Jr. *et al*., 2009). A amostra foi dividida em três grupos, baseados nos intervalos para definir as empresas já estabilizadas, indicados por GEM (2009): novos empreendedores – até 42 meses de atividade; empreendedores de médio tempo – acima de 42 a 84 meses e;

empreendedores experientes – mais de 84 meses. Assim, criou-se uma variável resposta categórica, que classifica/discrimina os empreendedores de acordo com o tempo de atividade de suas respectivas empresas e suas características de empreendedores de sucesso.

A partir dessa análise construiu-se uma regra de classificação que possibilitou a determinação das características ma1is apropriadas para dividir os empreendedores da região nesses três grupos, sugerindo as características que vêm mantendo-se e aquelas que teriam modificado-se ao longo do tempo. Além disso, o modelo permitirá, a partir das características de um novo empreendedor, classificá-lo em um dos três grupos (Hair *et al*., 2009).

A significância do modelo foi validada pelo teste de Wilk's Lambda. A qualidade do seu ajuste foi obtida com base no coeficiente de correlação canônica, que aponta a proporção da variabilidade das respostas (grupos de empreendedores) explicada pelas características empreendedoras (Hair al., 2009).

Utilizou-se o nível de significância de 5% (α = 0,05) para determinar se os resultados foram estatisticamente significantes. Assim, indicaram evidências aqueles cujo p-valor foi menor que 0,05 (p-valor < α) e, indícios, menor que 0,10.

4. Análise e discussão dos resultados

4.1 Mensuração das características dos empreendedores de sucesso

A avaliação individual das questões caracterizadoras dos empreendedores de sucesso ocorreu com base na nota média de cada uma que compõe a característica (quadro 4) e seu desvio padrão, acerca de cada grupo avaliado. Quanto maiores aos escores, considerou-se mais evidente a existência da característica nos empreendedores.

Tabela 1 – Itens da persistência

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q8	4,48 (0,73)*†	4,52 (0,79)	4,46 (0,84)
Q9	4,31 (0,76)	4,38 (0,75)	4,22 (0,89)
Q10	4,49 (0,74)	4,32 (0,95)	4,35 (0,85)
Q11	3,71 (1,30)	3,76 (1,11)	3,67 (1,15)
Q12	4,10 (1,04)	4,12 (1,09)	4,20 (1,05)

Fonte: Dados da pesquisa

Média (Desvio-padrão)

† Considerou-se, para todos as questões, o erro de estimativa a 5% de significância e desvio populacional desconhecido, sento $t_{crítico}$ = 1,960 (n > 120) para as médias estimadas, por meio de $t = s/\sqrt{n}$.

Todas as questões que avaliaram a persistência, dos três grupos, sugeriram nota acima de 3 (usualmente ou sempre) e desvio padrão próximo de 1 - baixa variabilidade. Assim, foram consideradas presentes pelos respondentes dos três grupos. Aquelas melhores avaliadas foram Q8 e Q10 (O empresário dedica tempo para encontrar solução para o problema e Persiste em sua tarefa mesmo diante de obstáculos). A Q11 (O empresário insiste várias vezes para que façam o que ele quer) indicou as notas mais baixas, nos três grupos (tabela 1).

Tabela 2 – Itens da iniciativa e busca de oportunidades

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q13	4,31 (0,87)	4,31 (0,87)	4,30 (0,85)
Q14	4,56 (0,87)	4,42 (0,88)	4,50 (0,80)
Q15	4,26 (0,88)	4,36 (0,66)	4,31 (0,86)
Q16	3,92 (1,04)	4,10 (1,01)	3,86 (0,97)
Q17	4,55 (0,65)	4,50 (0,88)	4,45 (0,83)

Fonte: Dados da pesquisa

Sobre a Busca de oportunidades (tabela 2), as avaliações das questões foram positivas para todos os grupos, com forte similaridade. As melhores avaliadas foram Q14 e Q17 (O empresário gosta de desafios e novas oportunidades e O empresário busca pessoalmente ficar atualizado no seu negócio, criando novas oportunidades). A com menor avaliação foi Q16 (O empresário aventura-se a fazer coisas novas e diferentes das que já fizeram).

Tabela 3 – Itens do estabelecimento de metas/objetivos

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q18	4,13 (0,99)	4,06 (1,23)	4,00 (1,16)
Q19	4,05 (0,86)	4,00 (1,08)	4,12 (0,99)
Q20	4,61 (0,60)	4,54 (0,76)	4,59 (0,71)
Q21	4,27 (0,93)	4,08 (1,20)	4,10 (1,10)
Q22	4,08 (1,13)	4,04 (0,90)	4,28 (0,98)

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à avaliação do Estabelecimento de metas e objetivos (tabela 3), tal característica mostrou-se bem presentes nos empreendedores, com notas superiores a 4 (sempre) e forte similaridade entre os grupos. A questão Q20 (O empresário sempre gosta de pensar no futuro) foi a melhor avaliada.

Tabela 4 – Itens da capacidade de correr riscos calculados

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q23	4,37 (0,71)	4,3 (0,88)	4,26 (0,81)
Q24	3,71 (1,17)	4,06 (1,03)	3,86 (1,06)
Q25	3,95 (1,11)	4,00 (1,08)	4,16 (1,00)
Q26	3,46 (1,35)	3,74 (1,19)	3,35 (1,17)
Q27	3,89 (1,11)	4,04 (1,04)	3,72 (1,14)

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação às questões da avaliação da Capacidade de correr riscos calculados, os escores situaram-se entre 3 e 4 (algumas vezes e usualmente). A questão melhor avaliada foi Q23 (O empresário prefere situações em que pode controlar ao máximo até atingir o resultado final). Já a Q26 (O empresário faz coisas que outras pessoas consideram arriscadas) apresentou os menores escores para todos os grupos, e também maior variabilidade, sendo que o grupo 2 apresentou maiores resultados que os outros dois (tabela 4).

Tabela 5 – Itens da inovação/busca de informações

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q28	4,16 (0,86)	4,34 (0,77)	4,12 (0,92)
Q29	3,89 (1,00)	4,00 (1,08)	4,03 (1,12)
Q30	4,05 (0,98)	4,32 (0,91)	4,19 (0,95)
Q31	3,65 (1,21)	4,10 (1,05)	3,64 (1,22)
Q32	3,68 (1,28)	3,74 (1,17)	3,45 (1,22)

Fonte: Dados da pesquisa

Todas as questões que avaliaram a Inovação/busca de informações foram indicadas eixstentes em todos os grupos avaliados (tabela 5). Dentre aquelas melhores avaliadas está a Q28 (O empresário quando inicia um novo projeto ou tarefa, coleta todas as informações possíveis antes de dar continuidade a ele). De outro lado, as questões com menor avaliação foram Q31 e Q32 (O empresário busca implementar iniciativas de difícil imitação pelos concorrentes e Premia as sugestões dos funcionários como forma de estimular a criatividade).

Tabela 6 – Itens da exigência de qualidade e eficiência

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q33	4,10 (0,95)	4,26 (0,80)	4,04 (0,92)
Q34	3,97 (0,95)	4,32 (0,89)	4,03 (0,96)
Q35	3,97 (1,02)	3,74 (1,42)	3,80 (1,16)
Q36	4,22 (0,81)	4,24 (0,93)	4,29 (0,84)
Q37	3,82 (1,11)	3,84 (0,97)	3,92 (1,10)

Fonte: Dados da pesquisa

Obteve-se avaliação positiva das questões que compõe a Exigência de qualidade e eficiência, com escores médios acima de 3 (usualmente e sempre). A questão que apresentou maior escore maior foi a Q36 (O empresário sempre busca uma maneira melhor e mais rápida para terminar uma tarefa). A Q37 (O empresário e seus funcionários participam de cursos para qualificação profissional) relatou os menores resultados (tabela 6).

Tabela 7 – Itens da independência/autoconfiança

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q38	4,26 (0,82)	4,17 (1,00)	4,16 (0,90)
Q39	3,28 (1,27)	3,32 (1,26)	3,08 (1,18)
Q40	4,53 (0,65)	4,34 (0,65)	4,36 (0,79)
Q41	3,46 (1,44)	3,20 (1,61)	2,93 (1,55)
Q42	3,64 (1,35)	3,47 (1,36)	3,46 (1,24)

Fonte: Dados da pesquisa

Acerca da Independência/autoconfiança, os escores foram acima de 3. O maior foi da Q40 (O empresário tem confiança em seu sucesso quando executa algo difícil e desafiador) e, o menor, com maior variabilidade, da Q39 (O empresário muda a sua maneira de pensar se outros discordam energicamente de seu ponto de vista). Os grupos sinalizaram respostas similares (tabela 7).

Tabela 8 – Itens da necessidade de realização

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q43	3,91 (1,23)	4,08 (0,98)	3,84 (1,21)
Q44	3,75 (1,35)	4,26 (0,98)	3,90 (1,14)
Q45	4,35 (0,81)	4,46 (0,90)	4,51 (0,71)
Q46	4,59 (0,62)	4,56 (0,76)	4,72 (0,58)
Q47	4,59 (0,60)	4,66 (0,62)	4,63 (0,67)

Fonte: Dados da pesquisa

As questões sobre a Necessidade de realização foram avaliadas positivamente. As Q46 e Q47 (O empresário sente-se importante fazendo um trabalho de alta qualidade e Canaliza todos os esforços para que seu negócio seja o melhor do ramo) tiveram os escores mais elevados. Já a Q44 (O empresário julga que o desafio de ser bem sucedido é tão importante quanto o dinheiro) apresentou o mais baixo (tabela 8).

Tabela 9 – Itens do relacionamento interpessoal/liderança

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q48	4,50 (0,76)	4,40 (0,60)	4,42 (0,84)
Q49	4,40 (0,71)	4,26 (0,72)	4,35 (0,79)
Q50	2,37 (1,46)	2,37 (1,55)	2,09 (1,41)
Q51	3,58 (1,25)	3,76 (1,33)	3,30 (1,37)
Q52	4,29 (0,92)	4,08 (1,12)	3,95 (1,15)

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao Relacionamento interpessoal/liderança, os empreendedores indicaram sua presença por meio de quase todas as questões, com escores elevados, principalmente, na Q48 (Existe uma clara definição da responsabilidade de cada funcionário e conhecimento das normas de funcionamento da empresa). A Q50 (O empresário usa de ameaças e punições para garantir o comprometimento dos funcionários) apontou a ocorrência mais fraca (tabela 9).

Tabela 10 – Itens da rede de contatos e persuasão

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q53	4,05 (0,95)	4,18 (0,91)	4,01 (0,82)
Q54	3,45 (1,19)	3,7 (1,18)	3,34 (1,10)
Q55	3,38 (1,19)	3,84 (0,97)	3,20 (1,09)
Q56	4,20 (0,92)	4,08 (1,20)	4,16 (1,05)
Q57	4,04 (1,17)	3,96 (1,29)	4,28 (1,02)

Fonte: Dados da pesquisa

Em se tratando da Rede de Contatos e Persuasão, sinalizou-se forte presença. A Q56 (O empresário mantém contato com empresários de outros centros e tem um bom relacionamento com empresas da cidade no mesmo ramo) indicou os melhores resultados e a Q55 (O empresário consegue que pessoas com firmes convicções e opiniões mudem seu modo de pensar), os escores mais baixos. Os grupos revelaram resultados similares, exceto para a Q55, em que no grupo 2, seu escore foi o mais baixo (tabela 10).

Tabela 11 – Itens da avaliação do comprometimento

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q58	4,56 (0,58)	4,54 (0,64)	4,51 (0,66)
Q59	4,61 (0,57)	4,58 (0,67)	4,69 (0,58)
Q60	4,16 (0,99)	4,38 (0,85)	4,47 (0,88)
Q61	3,82 (1,30)	3,84 (1,37)	3,50 (1,33)
Q62	4,08 (0,79)	4,28 (0,70)	3,96 (0,96)

Fonte: Dados da pesquisa

As questões sobre o Comprometimento apreesentaram avaliações positivas, com escores acima de 3. Aquela de maior frequência foi a Q59 (O empresário é fiel com as promessas que faz) e aquela com menor, foi a Q61 (O empresário acredita que sua família e vida pessoal são mais importantes que os compromissos profissionais). Ambos os grupos apresentaram escores muito próximos (tabela 11).

Tabela 12 – Itens do planejamento e monitoramento sistemático

Questões	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Q63	3,98 (0,87)	4,02 (0,97)	3,91 (0,93)
Q64	4,02 (0,90)	3,96 (0,98)	4,00 (0,92)
Q65	4,37 (0,69)	4,3 (0,83)	4,23 (0,80)
Q66	4,35 (0,71)	4,48 (0,70)	4,35 (0,83)
Q67	4,31 (0,80)	4,38 (0,75)	4,18 (0,90)

Fonte: Dados da pesquisa

Os escores sobre o Planejamento e monitoramento sistemático sugeriram que os respondentes têm essa característica. Destaque positivo para Q65 e Q66 (O empresário analisa criteriosamente as vantagens e desvantagens de diferentes alternativas antes de executar uma tarefa e Recorre a outro método para solucionar um problema caso o método usado não de os resultados esperados). De outro lado, a Q63 (O empresário ao planejar um projeto grande divide-o em tarefas mais simples) indicou frequência baixa (tabela 12).

4.2 Avaliação da confiabilidade das escalas

Antes de iniciar a comparação dos grupos em relação às características empreendedoras, é preciso avaliar a adequação das escalas utilizadas para mensurar cada uma dessas variáveis (Hair *et al.*, 2009). Na avaliação do impacto individual de cada uma das questões na confiabilidade, as escalas utilizadas seguiram o mesmo teste, porém, excluindo-se o item avaliado. Se este item for importante para a adequação das escalas, o valor de alfa de Cronbach reduzirá substancialmente em relação ao valor geral, ficando abaixo do nível mínimo de 0,6. De outro modo, se a questão retirada influencia negativamente a adequação das escalas, o valor de alfa será maior que aquele obtido para todos os itens.

Tabela 13 – Alfa de Cronbach

Característica/Variável	Itens Excluídos	Alfa de Cronbach
Persistência	-	**0,592**
Iniciativa e busca de oportunidades	-	0,439
Estabelecimento de metas/objetivos	-	**0,659**
Correr riscos calculados	-	**0,567**
Inovação/busca de informações	-	**0,705**
Exigência de qualidade e eficiência	-	**0,587**
Ser independente/autoconfiança	-	**0,510**
Necessidade de realização	-	**0,617**
Relacionamento interpessoal/liderança	-	**0,645**
Rede de contatos e persuasão	-	**0,581**
Comprometimento	-	**0,475**
Planejamento e monitoramento sistemático	-	**0,751**

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela 13 apresenta o valor de alfa para cada construto, que contém as questões que prejudicaram o valor da confiabilidade das escalas e foram retiradas da análise. A variável "Iniciativa e Busca de oportunidades" apontou um valor de alfa bem abaixo do nível mínimo aceitável. Já para as demais variáveis o valor foi aceitável, sendo acima ou próximo de 0,6.

4.2 Análise exploratória dos resultados

Por meio da média das respostas aos conjuntos de 5 (cinco) questões que permitiram identificar a característica nos empreendedores, obteve-se a média desses conjuntos, perfazendo o escore sobre a presença da característica. Por exemplo, o escore sobre a Persistência é a média das pontuações das questões Q8 a Q12, vide tabela 14.

Tabela 14 – Média e desvio-padrão para as características dos empreendedores

Características	Grupo 1 (até 42 meses)	Grupo 2 (de 43 a 84 meses)	Grupo 3 (acima de 84 meses)
Persistência	**4,22 (0,54)**	**4,22 (0,59)**	4,18 (0,59)
Iniciativa e busca de oportunidades	4,32 (0,48)	**4,36 (0,47)**	4,28 (0,48)
Estabelecimento de metas/objetivos	**4,23 (0,51)**	4,13 (0,66)	4,22 (0,68)
Correr riscos calculados	3,88 (0,68)	**4,02 (0,65)**	3,87 (0,61)
Inovação/busca de informações	3,89 (0,66)	**4,10 (0,59)**	3,88 (0,77)
Exigência de qualidade e eficiência	4,01 (0,65)	**4,08 (0,59)**	4,02 (0,60)
Ser independente/autoconfiança	**3,83 (0,67)**	3,70 (0,73)	3,60 (0,66)
Necessidade de realização	4,24 (0,53)	**4,40 (0,58)**	4,32 (0,57)
Relacionamento interpessoal/liderança	**3,83 (0,63)**	3,78 (0,71)	3,62 (0,71)
Rede de contatos e persuasão	3,82 (0,69)	**3,95 (0,65)**	3,80 (0,62)
Comprometimento	4,25 (0,47)	**4,32 (0,55)**	4,23 (0,47)
Planejamento e monitoramento sistemático	4,21 (0,48)	**4,22 (0,64)**	4,13 (0,63)

Fonte: Dados da pesquisa

Os grupos são bem próximos em relação a todas as características avaliadas. O grupo 2 revelou escores superiores aos outros dois, com exceção para Estabelecimento de metas/objetivos, Ser independente/autoconfiança e Relacionamento interpessoal, em que o grupo com menor tempo de atividade apresentou resultados menores. Contudo, os escores sugeriram a presença mais forte das características, entre algumas vezes e sempre.

4. Análise discriminante

4.4.1. Seleção do modelo discriminante

Para determinar as características empreendedoras que possuem maior poder de discriminação dos três grupos avaliados, em relação ao tempo de atividade, aplicou-se o teste de Wilk's Lambda, que compara a média dos escores de cada grupo, isto é, das três funções discriminantes criadas. Este teste indica as variáveis independentes (características empreendedoras) avaliadas que melhor discriminam cada grupo de empresários.

Tabela 15 – Wilk's Lambda para as características dos empreendedores

Características	Wilk's Lambda	F	P-valor
Persistência	0,999	0,122	0,885
Iniciativa e busca de oportunidades	0,997	0,486	0,616
Estabelecimento de metas/objetivos	0,997	0,435	0,648
Correr riscos calculados	0,992	1,133	0,324
Inovação/busca de informações	0,987	1,786	0,170
Exigência de qualidade e eficiência	0,999	0,189	0,828
Ser independente/autoconfiança	0,979	3,014	**0,050**
Necessidade de realização	0,992	1,112	0,330
Relacionamento interpessoal/liderança	0,982	2,587	0,077
Rede de contatos e persuasão	0,993	1,044	0,353
Comprometimento	0,996	0,631	0,533
Planejamento e monitoramento sistemático	0,996	0,631	0,533

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que a única característica em que os empreendedores dos grupos avaliados apresentaram diferença foi "Ser independente/autoconfiança" (tabela 15). Sobre "Relacionamento pessoal e liderança", considerou-a relevante, com indícios a 10% de significância. O modelo construído a partir desta variável discriminou os três grupos de forma significativa, a partir do Wilk's Lambda. Assim, os grupos avaliados são similares em relação a todas as características empreendedoras, exceto para essa característica.

4.4.2 Análise e interpretação do modelo discriminante final

O modelo final obtido a partir da característica "Ser independente/autoconfiança" foi capaz de discriminar os grupos avaliados, além de interpretar os resultados advindos dele. Tal modelo desenvolveu duas funções discriminantes, a partir desse item. As principais características dessa função discriminante são descritas na tabela 16.

Tabela 16 – Avaliação da significância da função discriminante

Auto Valor	Variância Explicada (%)	Wilk's Lambda	Qui Quadrado	G.L.	Sig.	Coef. Correl. Canônica
0,022	100	0,979	5,965	2	0,05	0,145

Fonte: Dados da pesquisa

O modelo mostrou-se estatisticamente significante a 5% (p-valor = 0,05) e que o ajuste aos dados não é tão elevado, tendo um baixo poder explicativo, de acordo com o coeficiente de correlação canônica (0,145). Porém, devido ao controle sobre

o processo inexistir e outras variáveis explicativas relevantes não terem sido incluídas no modelo, seu ajuste é considerado razoável (Hair *et al*., 2009).

Na avaliação da tendência da relação entre "Ser independente/autoconfiança" e os grupos avaliados, segundo o coeficiente padronizado da função canônica obtido (1,476), verifica-se que existe uma relação direta entre as questões e a classificação do grupo relacionada ao tempo de atuação da empresa. Assim, quanto maior o valor atribuído pelo respondente às questões sobre "Ser independente/autoconfiança", mais próximo ele estará do grupo com atuação acima de 84 meses.

5. Conclusões

O objetivo deste artigo foi identificar as principais características dos empreendedores e sua relação com a longevidade das MPE's da microrregião de Teófilo Otoni/MG.

Em relação ao perfil das empresas respondentes, a maior parte possui mais de 84 meses de atividade (média de 12 anos); emprega até 5 pessoas, sendo que cerca de 91%, no máximo 20. Boa parte têm faturamento bruto anual de até R$ 200 mil e algumas acima de R$ 1 milhão. A maior parcela pertence ao setor de comércio, seguido dos serviços e da indústria.

Detectou-se que os três grupos de empreendedores categorizados pela longevidade das empresas situaram-se próximos em relação às 12 características avaliadas, sugerindo, com maior frequência, as respostas "algumas vezes" e "sempre". O grupo 2 destacou-se com escores superiores aos outros em quase todos os itens.

A única característica que se mostrou em evidência dentre os grupos foi "Ser independente e autoconfiança". Contudo, as demais também foram relevantes para a análise, pois, de maneira geral, os respondentes, para a maioria das questões, apontou escore maior que 3. Isso significa dizer que as questões elaboradas a partir do referencial teórico, provavelmente, são importantes para o sucesso dos empreendimentos locais.

Na aplicação do modelo discriminante confirmou-se que única característica ou variável independente que divergiu na discriminação dos três grupos de empreendedores foi "Ser independente/autoconfiança". O modelo construído a partir desta variável discriminou os três grupos de forma significativa. Assim, os grupos avaliados são similares em relação a todas as características empreendedoras, exceto para esta.

Na avaliação da tendência da relação entre a "Ser independente/autoconfiança" e os grupos, o coeficiente padronizado da função canônica revelou a existência de uma relação positiva entre as questões e a classificação do grupo, pertinente ao tempo de atuação da empresa. Então, quanto maior o valor atribuído pelo respondente às questões sobre essa característica, mais próximo ele estará do grupo de empreendedores experientes.

Como conclusão, pode-se dizer que, nos diversos estágios de maturidade dessas MPE's da microrregião de Teófilo Otoni/MG, essas características podem contribuir para o desempenho das mesmas, se estiverem presentes nas ações de seus gestores.

E, esta pesquisa avançou no sentido de corroborar que tais características contribuem para a manutenção dessas organizações, mesmo naquelas em que as estruturas informais sejam mais presentes, seus gestores tenham baixa escolaridade, e que a região produza pouca riqueza econômica. Sendo assim, os proprietários e/ou gestores devem atentar-se para cultivá-las, tendo em vista a continuidade e aperfeiçoamento de suas empresas.

Confirma-se que o objetivo foi cumprido, tendo-se evidenciado a existência das características empreendedoras nos gestores das MPE's pesquisadas, seja com menor tempo de atividade ou nas mais longevas. No entanto, esperava-se encontrar diferenças entre grupos, a partir da função discriminante.

Como limitação indica-se a baixa participação do setor industrial, o que permitiria ampliação do entendimento dos fatores determinantes da longevidade. Recomenda-se, para pesquisas futuras, explorar localidades e regiões do país em que as indústrias sejam mais representativas e proceder a um comparativo macro regional.

Agradecimento

Os autores agradecem o apoio financeiro da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – FAPEMIG.

Referências bibliográficas

Armond. A. & Nassif, V. (2009). Liderança como elemento do comportamento empreendedor: um estudo exploratório. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(5), 77-106.

Boava, D. & Macedo, F. (2006). Estudo sobre a essência do empreendedorismo. Anais do *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Salvador, BA, Brasil, 30.

Brito, L. & Vasconcelos, F. (2005). Desempenho das empresas brasileiras: efeitos ano, ramo de negócios e firma individual. *Revista de Administração Contemporânea*,1 ed Especial, 65-85.

Collins, J. & Porras, J. (1995). *Feitas para durar: práticas bem-sucedidas de empresas visionárias*. Rio de Janeiro: Rocco.

Collis, J. & Hussey, R. (2005). *Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. Porto Alegre: Bookman.

Cantillon, R. (2002). *Ensaio sobre a natureza do comércio em geral.* Curitiba: Segesta.

Costa, S. & Dias, S. (2011). O papel da mentoria na longevidade de empresas familiares: o caso Ferreira Costa. Anais do *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 35.

Eddleston, K., Kellermanns, F. & Zellweger, T. (2012). Exploring the entrepreneurial behavior of family firms: does the stewardship perspective explain differences? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(2), 347-367.

Ferreira, C. (2001). *Fatores de administração que interferem na longevidade de organizações do setor de móveis da região metropolitana de Curitiba-PR*. Dissertação (Mestrado em Administração) Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

Geus, A. (2005). Curto prazo x longevidade. *HSM Management*, 1(48), 17-19.

Gilinsky Jr., A., Lopez, R., Santini, C., & Eyler, R. (2010). Big bets, small wins? Entrepreneurial behavior and ROI. *International Journal of Wine Business Research*, 22(3), 238-250.

Global Entrepreneur Ship Monitor **(**GEM) (2008). *Relatório*, Brasília. SEBRAE. Retrieved October 20, 2011 from ftp://ftp.sebrae-sc.com.br/GEM_2008.pdf.

Hair, J., Black, W., Babin, J., Anderson, R. & Tatham, R. (2009). *Análise multivariada de dados.* Porto Alegre: Bookman.

Hisrich, R. & Peters, M. (1986). *Entrepreneurship, intrapreneurship, and venture capital*. Lexington: Lexington Books.

Peters, M. & Shepherd D. (2009). *Empreendedorismo.* Porto Alegre: Bookman.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2011). *Divisão regional*. Retrieved November 08, 2011 from http://www.ibge.gov.br/home/geociencias/geografia/

Lezana, A. (1996). *Ciclo de vida das pequenas empresas.* Florianópolis: UFSC.

Likert, R. (1979). *Novos padrões de administração.* São Paulo: Pioneira.

Maciel, C. (2009). Comportamento empreendedor e capacidades organizacionais: hierarquização e mensuração de seus efeitos no desempenho de empresas de pequeno porte. *Revista Alcance - Eletrônica*, 16(1), 26-44.

Camargo, C. (2010). Lócus de controle, comportamento empreendedor e desempenho de pequenas empresas. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(2), 168-188.

Mayfield, M., Mayfield, J., & Stephens, D. (2007). The relationship of generic strategy typing and organizational longevity: a preliminary analysis in the comic book industry using the Miles and Snow typology. *Competitive Review: An International Business Journal*, 17(1/2), 94-108.

Martinelli, L. & Fleming, E. (2010). O comportamento empreendedor: a influência das características emocionais na motivação dos indivíduos para a ação empreendedora. Anais do *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 34.

McClelland, D. (1971). The achievement motive in economic growth. In Quilby, P. *Entrepreneurship and economic development*. pp.144-163, New York: The Free Press.

D. C. (1972). *A sociedade competitiva: realização e progresso social.* Rio de Janeiro: Expressão e Cultura.

D. C. (1985). Characteristics of successful entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 21(3), 219-233.

Schumpeter, J. (1982). *Teoria do desenvolvimento econômico*. São Paulo: Abril.

Montuori, L. (2000). Organizational longevity integrating systems thinking, learning and conceptual complexity. *Journal of Organizational Change Management*, 13(1), 61-73.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE/SC) (2007). *Anuário traça o perfil do mercado de trabalho nas MPEs.* Retrieved April 20, 2009 from http://www.sebrae-sc.com.br/noticias/default.asp?materia=14527

SEBRAE (2007). *Cresce a taxa de sobrevivência das micro e pequenas empresas.* Brasília: SEBRAE.

Vale, G., Serafim, A. & Teodósio, A. (2011). Gênero, imersão e empreendedorismo: sexo frágil, laços fortes? *Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 631-649.

Weismeier-Sammer, D. (2011). Entrepreneurial behavior in family firms: a replication study. *Journal of Family Business Strategy*, 2, 128-138.

Welter, F. & Smallbone, D. (2011). Institutional perspectives on entrepreneurial behavior in challenging environments. *Journal of Small Business Management,* 49, 107-125.

Wenhong, Z. & Liuying, F. (2010). The impact of entrepreneurial thinking system on risk-taking propensity and entrepreneurial behavior. *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 2(2), 165-174.

Processo de aprovação do artigo:

Recebido: 2 junho 2012
Aceite: 26 janeiro 2013