



UNIFACS

UNIVERSIDADE SALVADOR

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES®

**UNIFACS UNIVERSIDADE SALVADOR
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA**

CLÁUDIO FIGUEIREDO ROCHA

**MORTALIDADE EMPRESARIAL: UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE
IDADE, TAMANHO E AMBIENTE NA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS
DA BAHIA**

Salvador
2015

CLÁUDIO FIGUEIREDO ROCHA

**MORTALIDADE EMPRESARIAL: UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE
IDADE, TAMANHO E AMBIENTE NA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS
DA BAHIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Salvador – UNIFACS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Estratégica.

Orientador: Prof. Dr. Miguel Ángel Rivera Castro.

Salvador
2015

FICHA CATALOGRÁFICA

(Elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities).

Rocha, Cláudio Figueiredo

Mortalidade empresarial: um estudo sobre a relação entre idade, tamanho e ambiente na indústria de alimentos da Bahia./ Cláudio Figueiredo Rocha.– Salvador: UNIFACS, 2015.

74 f. : il.

Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Salvador – UNIFACS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Estratégica.

Orientador: Prof. Dr. Miguel Ángel Rivera Castro.

1. Administração de empresas. 2. Mortalidade empresarial. 3. Empresas industriais de alimentos. 4. Ecologia Organizacional. I. Castro, Miguel Ángel Rivera, orient. II. Título.

CDD.658.022

CLÁUDIO FIGUEIREDO ROCHA

MORTALIDADE EMPRESARIAL:
UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE IDADE, TAMANHO E AMBIENTE NA
INDÚSTRIA DE ALIMENTOS DA BAHIA

Dissertação aprovada, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração Estratégica, UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, pela seguinte banca examinadora:

Miguel Angel Rivera Castro – Orientador _____
Doutor em Economia pela Universidade USC - Espanha
UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities

Lindomar Pinto da Silva _____
Doutor em Administração, pela Universidade Federal da Bahia – UFBA
UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities

Denise Ribeiro de Almeida _____
Doutora em Administração, pela Universidade Federal da Bahia - UFBA
Universidade Federal da Bahia - UFBA

Salvador, ____ de _____ de 2015.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter enviado seu Filho para me resgatar do pecado e ter-se colocado como ajudador em todo este processo.

A José Rocha, meu pai, por todo sacrifício e dedicação à minha educação.

À professora Elza Rocha, minha mãe, por ser minha referência em observação dos fatos relevantes para melhoria da vida humana.

A meu irmão mais velho, Leonel Rocha, que sempre apontou o conhecimento como caminho para a libertação da cegueira social.

A meus alunos, incentivadores constantes.

Especialmente, à minha esposa Cleide, por suportar cargas que muitas vezes não eram dela.

A meu orientador, Prof. Dr. Miguel Rivera, pela paciência, e a todos aqueles que nem imaginam como tiveram um papel importante neste processo.

RESUMO

Esta pesquisa busca identificar a relação entre mortalidade organizacional, tamanho, idade e ambiente nas empresas industriais de alimentos do Estado da Bahia. A importância desta pesquisa está no fato de acrescentar elementos na tentativa de esclarecer os motivos das elevadas taxas de mortalidade das empresas no setor: superiores a 50% em dois anos de vida, também por fornecer mais informações sobre a influência entre o universo socioeconômico municipal e as organizações, além de utilizar a teoria da Ecologia Organizacional, que estuda o comportamento das populações de empresas em confronto com o ambiente, ainda pouco explorada em estudos no Estado. A regressão logística múltipla foi a técnica econométrica aplicada devido à possibilidade de se utilizar variáveis diversas em confronto com uma variável dicotômica 0 = mortas e 1= vivas como variáveis explicadas, além de idade e tamanho, este último com base no capital social de cada membro da população. Foram identificados fatores socioeconômicos: PIB, IDH educação e renda, evolução da população de cidades-sede da amostra investigada, num total de 2.000 indústrias do setor de alimentos, representando aproximadamente 9.000 indústrias do ramo. Postas em confronto, estas variáveis ambientais, com as variáveis organizacionais, foram encontrados resultados compatíveis com as abordagens principais da Teoria: as empresas novas e menores são mais suscetíveis a falhas, contudo, quando não controlada a idade na amostra, o ambiente, representado pelo PIB agrário e pelo IDH educação, e o tamanho definem a mortalidade da organização.

Palavras-chave: Organização. Mortalidade empresarial. Empresas industriais de alimentos. Ecologia Organizacional.

ABSTRACT

This research seeks to identify the relation between organizational mortality, size, age and environment in industrial enterprises of the state of Bahia food. The importance of this research is in fact add elements in an attempt to clarify the reasons for the high mortality rates of the companies in the sector: Superior 50% in two years, also for providing more information about the influence of the municipal socioeconomic universe and organizations, besides using the theory of Organizational Ecology, which studies the behavior of populations of companies in confrontation with the environment, yet little explored in studies in the state. Multiple logistic regression was the econometric technique applied due to the possibility of using for several variables in a confrontation with a dichotomous variable = 0 = 1 dead and alive as explained variable, and age and size the latter based in the capital stock of each member of population, socioeconomic factors were identified: GDP HDI education and income, changes in the sample host cities of population investigated in a total of 2000 food sector industries representing approximately 9000 industrial branch, in comparison, these environmental variables to the variables organizational, found results consistent with the main approaches Theory: New and smaller companies are more prone to failure, but when uncontrolled age in the sample, the environment, represented by the agricultural GDH and the HDI education along with size is that define the mortality of the organization.

Keywords: Organization. Business mortality. Industrial food companies. organizational ecology

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxas de Mortalidade por forma de constituição	28
Gráfico 2 – Idade x Taxa de mortalidade	29
Gráfico 3 – Relação entre idade da organização (X) e Quantidade de organizações encerradas (Y).....	51
Gráfico 4 – Montante de capital social (X) – Quantidade de empresas mortas (Y) conforme Tabela 2	56
Gráfico 5 – Relação do IDH-E com as taxas de mortalidade por Estado.....	60
Gráfico 6 – IDH-E em relação à mortalidade por região	60

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais abordagens teóricas.....	41
Quadro 2 – Resumo das Variáveis	47
Quadro 3 – Quantidade de empresas extintas em relação ao capital social	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Relação das variáveis organizacionais e ambientais com a mortalidade.....	49
Tabela 2 – Relação das variáveis organizacionais e ambientais com a mortalidade sem controlar a idade	49
Tabela 3 – Quantidade de empresas extintas relacionado ao PIB agrário da cidade sede	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BA	BAHIA
CNAE	Código Nacional de Atividade Econômica
EO	Ecologia Organizacional
FIEB	Federação das Indústrias do Estado da Bahia
FNQ	Fundação Nacional da Qualidade
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
JUCEB	Junta Comercial do Estado Da Bahia
PIB	Produto Interno Bruto
Pradime	Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais de Educação
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEI	Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia
SEPLAN	Secretaria de Planejamento do Estado da Bahia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 TEORIA DA ECOLOGIA ORGANIZACIONAL E MORTALIDADE EMPRESARIAL.....	17
2.1 PROCESSOS DEMOGRÁFICOS PARA ANÁLISE DE FUNDAÇÃO E FRACASSOS ORGANIZACIONAIS	20
2.1.1 Suscetibilidade das Novatas	20
2.1.2 Suscetibilidade da Adolescência	25
2.1.3 Suscetibilidade do Envelhecimento	30
2.1.4 Suscetibilidade das Pequenas	34
2.1.5 A Relação do Ambiente Socioeconômico com a Organização	38
3 METODOLOGIA.....	42
3.1 MODELO DE ANÁLISE.....	42
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA	43
3.3 REGRESSÃO LOGÍSTICA.....	47
3.2.1 Regressão Logística Múltipla	48
4 RESULTADOS	49
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS	50
5.1 MATURIDADE COMO PROTEÇÃO ORGANIZACIONAL	50
5.2 A RELAÇÃO DO TAMANHO COM A SOBREVIVÊNCIA ORGANIZACIONAL	54
6 A RELAÇÃO DO AMBIENTE COM A INDÚSTRIA DE ALIMENTOS DA BAHIA	59
6.1 EDUCAÇÃO COMO CAPITAL HUMANO	59
6.2 A RELAÇÃO DO PIB AGRÁRIO COM A MORTALIDADE.....	62
7 CONCLUSÃO.....	66
REFERÊNCIAS	69

1 INTRODUÇÃO

A Kongo Gumi, mais antiga organização do mundo com fins lucrativos, após 1.400 anos de existência, fechou as portas em 2007, conforme notícia vinculada na *Businessweek*, revista americana especializada em negócios. Contava mais de um milênio de vida construindo templos budistas no Japão e passando o comando da construtora de geração em geração. Mesmo com tanto tempo de vida, ela não configurava entre as maiores empresas do mundo, nem se tornou imune às dificuldades que afligem toda e qualquer empresa, independente do tamanho. Pelo contrário, os motivos de sua falência foram dívidas, problema que atinge a maior parte das organizações.

A idade da organização pode não ser um fator absoluto ou alcance do sucesso, contudo estudos mostram que organizações mais velhas têm melhor desempenho no ambiente competitivo. Também as “conspirações” entre as grandes empresas podem trazer desvantagens para as pequenas, e até mesmo para a economia, em caso de criação de oligopólios e ampliação do poder político (BARRON; WEST; HANNAN, 1994).

A literatura que analisa os efeitos do tamanho organizacional no seu desempenho vem, sob dois aspectos, se confrontando: o primeiro seria o fato de que o desempenho está ligado diretamente aos aspectos internos da organização, seu histórico e capacidade de adaptação organizacional. Considera o ambiente como elemento contingencial que define suas estruturas e decisões; o segundo considera que o ambiente, muito mais que um elemento, é determinante para o desempenho da organização, que pode se comportar como um indivíduo dentro de uma população organizacional (BAUM, 2012).

Pesquisas como as de Baum (2012) e Hannan e Freeman (1977), denominadas de ecológicas, consideram o ambiente de extrema importância nos sucessos e fracassos organizacionais e são baseadas em três temas: processos demográficos, que analisam as características organizacionais a partir das taxas de insucesso numa população organizacional; processos ecológicos, que analisam os aspectos relacionais entre organizações e seu ambiente; e processos ambientais, que buscam respostas para os efeitos do ambiente institucional na dinâmica das populações. As organizações parecem percorrer um ciclo de vida: vivem como uma “criança”, passam pela “adolescência” e “juventude”, amadurecem e depois podem declinar. É claro que, nesse trajeto, elas podem sofrer de um “mal súbito” ou alguma “enfermidade” fatal ou, ainda, apresentar algum problema “congênito” e interromper seu “ciclo natural de vida”.

Pesquisas nesse campo têm apontado para conclusões diversas, que demonstram a necessidade de uma maior dedicação nos estudos do tema. Encontramos na literatura conclusões que apontam uma menor importância do ambiente em relação ao processo histórico de cada organização no seu processo evolutivo (GREINER, 1998). Amburgey, Kelly e Barnett (1993) e Barron, West e Hannan (1994) concluíram, em seus estudos, que idade e tamanho se relacionam com as fases de crescimento e declínio, influenciando a estrutura e a gerência da organização.

Entre os fatores que servem como parâmetro para buscarmos a importância do tamanho organizacional, as taxas de sucesso e fracasso podem ser primordiais. A perspectiva ecológica e as abordagens tradicionais também debatem, no que diz respeito à longevidade organizacional, habilidades individuais são de vital importância para a visão tradicional, enquanto a ecológica não atribui a essas características peso suficiente para determinar a sua permanência no ambiente, postulando que organizações muitas vezes são protegidas da falha unicamente por seu volume de capital, principalmente financeiro (BAUM, 2012).

A idade organizacional tem sido estudada como fator de vulnerabilidade ao ambiente, e fatores presentes em organizações mais velhas as protegem da morte, enquanto as organizações mais jovens sofrem com a ausência dessas características, o que Hannan e Freeman (1977) chamam de Inércia Estrutural. No caso específico do Brasil, parece ser verdadeira essa afirmação, uma vez que encontramos uma mortalidade alta entre as empresas mais jovens.

Pesquisa realizada pelo SEBRAE em 2013, a partir de dados da Receita Federal, demonstrou queda nas taxas de insucesso para empresas com dois anos de fundação, chegando a números parecidos com os de países de economia mais sofisticada: 24,4%. (SEBRAE, 2013). Os motivos atribuídos à mortalidade das empresas são diversos, as questões tributárias e falta de crédito são apontadas como principais causas da mortalidade no país, o que remete ao ambiente influenciando as organizações (SEBRAE, 2006).

Na Bahia, a taxa de mortalidade é de 30% e está acima da média nacional, inclusive acima de Estados do Nordeste (28,7%). Estados como Alagoas e Paraíba, que têm taxas de desempenho econômico inferiores, apresentam taxas de mortalidade inferior: 22% e 20%, respectivamente. No Brasil a indústria apresenta uma taxa de mortalidade de 20,1%, contra 22,3% do comércio e 27,8% do setor de serviços. No Nordeste, a indústria apresenta taxa de mortalidade de 25,9%, o comércio, 24,5% e serviços, 37,1%. Quando analisadas as populações organizacionais, encontramos uma mortalidade maior nos primeiros meses de vida das organizações (SEBRAE, 2013),

A relevância de se estabelecer um vínculo entre idade e tamanho organizacional relacionado ao seu ambiente, em busca de influências recíprocas, ocorre devido a diferentes efeitos provocados pelo volume da comunidade organizacional nesse ambiente. Sendo o Brasil formado por empresas com idade suficiente para apresentar um maior volume organizacional, surpreende o fato de que, em termos quantitativos, somos uma economia formada de pequenas empresas.

É verdade que nem todas as organizações têm vida longa, pois, para muitas empresas, vale o princípio econômico de que toda empresa tem seu surgimento, ascensão e morte (CAULKIN, 1997). As empresas enfrentam várias crises, provocadas algumas vezes pela situação econômica do país ou por crises de identidade e de gestão interna (MIOTTO; OLIVEIRA, 2010). As crises, mudanças no ambiente ou, simplesmente, a concorrência ou a complexidade do sistema evidenciam as suscetibilidades das empresas, e muitas delas não resistem.

Richard Foster e Sarah Kaplan: (2001) relatam que a expectativa de vida média de uma empresa, entre as multinacionais relacionadas na Revista *Fortune 500*, está entre 40 e 50 anos. Essa pesquisa se baseou na maioria das fundações e fracassos dessas empresas e esclarece que um terço das que constam dessa lista, em 1970, já não mais existia em 1983, pois ou quebraram ou foram adquiridas ou sofreram fusões. A Shell, empresa de petróleo, também pesquisou as 500 empresas listadas na Revista e chegou à mesma conclusão (GUES, 1997). Os números revelam que nem as grandes corporações mundiais estão protegidas da morte.

A sociedade apresenta uma grande contradição na comunidade organizacional, uma vez que 10% das organizações formadas por grandes empresas são responsáveis por 75% da produção de toda riqueza nacional e empregam apenas 48% da força de trabalho, enquanto as 90% restantes, formadas por micro e pequenas empresas produzem 25% da riqueza do país e empregam a maior parte da população economicamente ativa. Mesmo com essa grande concentração de circulação de recursos, as grandes organizações não estão imunes ao insucesso. Seja por falência ou incorporação por outras grandes, a realidade é que as grandes organizações estão sujeitas a riscos no mercado que as tornam vulneráveis mesmo que em menor escala.

Michael Porter (2004), em *A vantagem competitiva das Nações*, sustenta a ideia de que uma nação economicamente desenvolvida tem suas bases numa maior concentração de empresas grandes e poderosas. De fato, os países desenvolvidos possuem o desenho da comunidade organizacional, diferentemente de países em desenvolvimento, pois naqueles podemos encontrar um número bem maior de grandes empresas. Nos Estados Unidos, por

exemplo, as pequenas empresas representam apenas 50% das organizações, na Inglaterra este percentual é de 45%, bem diferente dos 90% encontrados em nossa economia.

O modelo econômico aplicado na grande maioria das nações propicia este tipo de sociedade com alta concentração de riqueza. Por outro lado, são responsáveis pelo avanço da tecnologia em diversas áreas ainda com interesses de lucro, e isso traz benefícios a toda a comunidade, barateando custos e possibilitando o acesso de toda a população a vantagens que, sem a ação dessas grandes corporações, seriam improváveis. Contudo, autores como Timmons (1994) consideram que o empreendedorismo pode trazer grande impulso para a economia de uma nação. Nos Estados Unidos, entre 1989 e 1999, as maiores empresas americanas eliminaram mais de cinco milhões de postos de trabalho, enquanto 34 milhões foram criados pelas pequenas empresas (DORNELAS, 2001).

As pequenas organizações têm o seu papel definido como grandes empregadores e também como preparadores de mão de obra para o mercado, além de proporcionar inclusão de membros da sociedade que não teriam sua participação possibilitada em grandes corporações ou por falta de preparo ou por ter passado da idade ideal para se beneficiar dos investimentos em recursos humanos das grandes empresas.

É clara a dependência da sociedade das organizações, sejam elas pequenas ou grandes, assim como o tempo em que permanecem em atuação no ambiente, e a sua “saúde” é de interesse de todos que buscam respostas para as questões de obtenção de recursos e de como preservá-los para a manutenção de uma sociedade. Contudo alguns obstáculos devem ser superados na continuidade desta pesquisa, um deles é a dificuldade de acesso a cadastros organizados de empresas encerradas ou ativas que representem uma população na sua íntegra, por sua aquisição apresentar um alto custo ou por serem incompletos, fazendo-se necessária, dessa forma, a combinação de diferentes origens de bases cadastrais.

Esta pesquisa, que tem como base teórica a Ecologia Organizacional, pouco utilizada para buscar respostas para o sucesso ou o fracasso das empresas, tem entre outros o conceito de populações organizacionais, definidas por critérios de semelhanças ou atividades exercidas. Esta abordagem, pouco difundida nos cursos de Administração, tem uma visão que minimiza, em muitos momentos, o papel do gestor e das estratégias utilizadas na busca por respostas para a sobrevivência organizacional, contradizendo a Teoria da Contingência, que encontra respostas para o sucesso ou insucesso na habilidade empresarial.

Como ferramenta metodológica, foi utilizada a Regressão Logística Múltipla, para buscar relações possíveis entre múltiplas variáveis, uma vez que aqui foram analisadas as relações entre variáveis organizacionais e ambientais com a situação de ativas ou encerradas,

numa amostra retirada de uma população de organizações industriais de alimentos do Estado da Bahia.

Pesquisas mostram que o Estado da Bahia possui taxas de mortalidade organizacional perto da média nacional, contudo o fato de ter um desempenho inferior a Estados com a atividade industrial inferior chama a atenção. Logo, o problema desta pesquisa está delineado da seguinte forma: qual a influência da idade, tamanho e ambiente nas taxas de mortalidade na indústria de alimentos da Bahia?

Formulado o problema de pesquisa, este trabalho objetiva analisar a influência exercida pela idade, tamanho e ambiente nas taxas de mortalidade de empresas da indústria de alimentos da Bahia, tendo como objetivos específicos analisar a relação do ambiente econômico com a mortalidade das indústrias de alimentos do Estado da Bahia, avaliar a relação do ambiente social na mortalidade das indústrias de alimentos do Estado da Bahia e identificar o efeito da relação idade e tamanho organizacional, na mortalidade da indústria de alimentos da Bahia.

Na primeira seção, o tema é introduzido, esclarecendo a influência do tamanho organizacional e o tempo em que atua na sociedade, estabelecendo o problema de pesquisa. Na seção seguinte, após delimitar a abordagem teórica, a pesquisa demonstra os principais resultados encontrados em estudos semelhantes e o posicionamento dos principais autores. Na terceira seção, é apresentada e justificada a metodologia adequada ao tipo de pesquisa quantitativa e de análise qualitativa. Apresentam-se, também, a amostra utilizada e o modelo estatístico suficiente para a confiabilidade do estudo. Na quarta seção, os resultados são analisados em confronto com as abordagens, e as variáveis explicativas são devidamente testadas em confronto com as variáveis explicadas. A seção final apresenta as conclusões do trabalho.

2 TEORIA DA ECOLOGIA ORGANIZACIONAL E MORTALIDADE EMPRESARIAL

A Teoria da Ecologia Organizacional (EO), introduzida no debate em meado dos anos 70 através de Aldrich e Pfeffer (1976), Hannan e Freeman (1977) e Mckelvey (1999), ocupa espaço no meio acadêmico e vem aumentando sua influência nas explicações dos fenômenos ambientais. A Ecologia Organizacional estabelece elementos iniciais para suas pesquisas que são de vital importância para o entendimento dos modelos de análises por ela apresentados. Conceitos como populações, que são grupos de organizações semelhantes, comunidades representadas por grupos de populações, e membros de uma população vão ajudar a explicar a inquietação desta corrente que é: por que há tantos tipos de organizações? (BAUM 2012).

Pesquisas anteriores sugerem que, sob condições de incertezas, as ações e decisões organizacionais têm uma forte tendência adaptativa em contraste com as abordagens ecológicas que entendem ser a inércia estrutural, identificada por uma série de características presentes normalmente em organizações maiores, fonte de seleção (HANNAN; FREEMAN, 1984), com duas visões distintas: reduz a flexibilidade organizacional, aumentando a probabilidade de falha, e eleva as possibilidades de resistir às mudanças, uma vez que a inércia pode ser um fator de fortalecimento através da legitimação das organizações (HANNAN, 1993).

A Ecologia Organizacional aparece, na lista de teorias organizacionais contemporâneas de Sacomano Neto e Truzzi (2004), entre as teorias com notável utilização no meio acadêmico, como Teoria da Contingência Estrutural, Dependência de Recursos, Institucional, com relevante importância para a análise do comportamento das organizações. Essa lista mostra a diversidade enriquecedora dos debates nas abordagens recentes (SACOMANO NETO; TRUZZI, 2004), aparecendo, também, em estudos no Brasil como os de Yoshida (2010) e Pavão (2013), buscando apoio para suas análises.

Destaca-se também o embate com a abordagem contingencial quando sofre críticas quanto ao seu possível caráter *Anti-Management* (CUNHA, 1999), não considerando a ação providencial do gestor no papel de agente de adaptação organizacional numa mudança ambiental (CUNHA, 1999). Contudo, o fato de ela se dedicar ao estudo das populações organizacionais, até então ignorado, pode contribuir para o deslocamento da visão do gestor para um ângulo ainda não considerado em estudos organizacionais (CUNHA, 1999).

De modo geral, a EO é utilizada inicialmente para explicar a diversidade, a mobilidade e a densidade organizacional. As relações entre esses elementos e a influência de fatores como tecnologia, tamanho, idade, regulação e relacionamento entre as organizações irão determinar o surgimento e a permanência das mesmas nos diversos ambientes. As mudanças nas populações, de acordo com Baum (2012), refletem alguns processos básicos: variação, que é qualquer mudança ocorrida na organização; seleção, correspondente à ação do ambiente em separar uma determinada organização que se adaptou às mudanças e, com isso, sofreu retenção, que equivale à sobrevivência, gerando competição entre as empresas retidas.

A Ecologia Organizacional tem como base forças contextuais que produzem variações nas quantidades de organizações fundadas e fracassadas no decorrer de seu período de vida. Aspectos políticos, econômicos e sociais atingem diretamente as comunidades organizacionais e impactam nas populações que as compõem. Três temas amplos são focalizados na pesquisa sobre fundações e fracassos: 1 – Processos demográficos; 2 – Processos ecológicos; 3 – Processos ambientais (BAUM, 2012).

O processo demográfico (1) de análise examina o nascimento e a mortalidade das organizações relacionados à idade organizacional, com abordagens que buscam demonstrar as consequências do tempo de vida destas, pressupondo que os índices de fracasso diminuem à medida que as empresas dominam os papéis e rotinas e como as relações com os elementos externos são estabelecidos. Outro fator que aumenta os fracassos é a depuração dos recursos no período da “adolescência” e a obsolescência crescente (BAUM, 2012).

O tamanho é outro fator de relevância no qual se verifica a diminuição dos fracassos à medida que a organização cresce e, conseqüentemente, se protege das ações ambientais. Donde se pode deduzir que, quanto maior for o volume de negócios gerados pela organização, maior será o “manto protetor” defendendo as organizações (HANNAN; FREEMAN, 1984).

As estratégias utilizadas pelas organizações estão vinculadas aos processos ecológicos (2), abordagem que reconhece organizações especialistas, explorando uma estreita faixa de recursos em ambientes concentrados, refinados e generalistas que atuam em ambientes não refinados e toleram uma maior variabilidade de mudanças (HANNAN; FREEMAN, 1984).

A quantidade de empresas fundadas em períodos anteriores promove um aumento na densidade organizacional, servindo como fator de atratividade para outras organizações. Contudo, causa competitividade no futuro. No entanto, a diferenciação organizacional e mortes prematuras liberando recursos servem como fator de atração para novas fundações que, por sua vez, promovem a legitimidade das organizações existentes, diminuindo as taxas de fracassos (HANNAN E FREEMAN 1989).

Os processos ambientais (3) englobam outros dois paradigmas: processos institucionais, que examinam os fracassos e fundações com base na estabilidade política, regulamentações governamentais e ligações institucionais, como arranjos comunitários ou polos de produção; e processos tecnológicos através dos seus ciclos, ocasionando efeitos sobre a sobrevivência organizacional. A relação entre as organizações estabelece a interdependência das comunidades organizacionais em que os índices de mortalidade e sobrevivência dependem das relações entre elas. Se relações competitivas sufocam as organizações e, se mutualistas, ou seja, com ganhos mútuos, estimulam as taxas de fundação (BAUM, 2012).

Esta relação de interdependência é muito importante para as teorias ecológicas. As organizações podem se engajar em relações mais profundas, formando comunidades organizacionais (ASTLEY, 1985). A competição leva populações organizacionais a formarem comunidades com funções complementares de ajuda mútua, a exemplo das redes de compras de varejo, em que organizações de menor porte se reúnem, formal ou informalmente, para aumentar o poder de barganha junto aos fornecedores. A relação entre as populações deixa claro que a competição influencia diretamente nas taxas de fundação e mortalidade das organizações, não apenas nas relações diretas, mas também nas relações indiretas e consequências geradas por essas relações (BAUM, 2009).

Outra forma de relação de interdependência é o aumento da população de uma determinada organização em função do aumento de outras, tendo uma relação complementar e não competitiva, como o aumento de empresas de serviços para veículos automotores em virtude do aumento da densidade de organizações produtoras de veículos (ASTLEY, 1985). A interdependência entre as organizações relatada na literatura demonstra que, da mesma forma que ocorre com seres vivos, as relações cooperativas tendem a aumentar as taxas de sobrevivência, enquanto as competitivas as diminuem (HANNAN; FREEMAN, 1987; BARNETT, 1990).

O desempenho e a sobrevivência das organizações também são pesquisados com dedicada atenção por Hannan e Freeman (1987), sob a ótica da inter-relação organizacional. Um dos seus estudos foi com os sindicatos de trabalhadores da indústria e artesãos, entre 1836 e 1985. É um estudo de uma série bastante longa de registro e encerramento, constatando que havia uma competitividade parcial, e a densidade crescente dos sindicatos tanto reduz a fundação quanto aumenta o fracasso dos sindicatos (BAUM, 2012).

2.1 PROCESSOS DEMOGRÁFICOS PARA ANÁLISE DE FUNDAÇÃO E FRACASSOS ORGANIZACIONAIS

Os processos demográficos têm, na idade e tamanho organizacional, a base para análise de fundações e fracassos numa população. Pesquisadores concentraram seus esforços para responder quais dessas características justificam o sucesso ou insucesso das organizações em seu ambiente. Um conjunto de trabalhos publicados entre 1989 e 1994, em periódicos científicos americanos e europeus, encontra base para estabelecer quatro abordagens que apontam para respostas sobre a influência do tempo de vida e volume individual no desempenho das organizações: Suscetibilidade das novatas (FREEMAN, 1994; HAVEMAN 1993), Suscetibilidade da adolescência (BRUDERL; SCHUSILLER, 1990), Suscetibilidade da obsolescência (BAUM, 1989; RAGER-MOORE, 1991) e Suscetibilidade das pequenas (FREEMAN, 1983).

2.1.1 Suscetibilidade das Novatas

A idade organizacional é parâmetro presente na análise de desempenho das organizações dentro de sua população. Hannan e Freeman (1977) estabelecem um conceito que está ligado diretamente ao fator tempo de vida da organização – a inércia estrutural, e analisam seus efeitos sobre as organizações, principalmente em relação a mudanças ambientais. Ao longo de seu ciclo de vida, a organização desenvolve a capacidade ou a característica que não permite variar suas estruturas diante de mudanças significativas do ambiente, hipótese introduzida, quando do estabelecimento da Teoria da Ecologia Organizacional. Essa característica está relacionada a fatores internos e externos à organização, entre eles, o conjunto normativo desenvolvido pela organização, investimentos irrecuperáveis, barreiras legais, relacionamentos e intercâmbios com outras organizações (HANNAN; FREEMAN, 1984).

Outro fator que pode determinar a suscetibilidade das novatas é a legitimidade. Baum e Oliver (1991) afirmam que a legitimidade organizacional vem de um processo de institucionalização cuja transação intra e interorganizacional constitui os principais fatores de influência na direção de se estabelecer uma estrutura geradora de confiança entre a organização e seus *Stakeholders*, e certamente organizações mais jovens terão dificuldades em estabelecer esse processo (SCOTT, 1995). Não parece possível que organizações iniciantes possam criar relações definidas por:

[...] legitimidade é a percepção ou pressuposição generalizada de que as ações de uma entidade são desejáveis ou apropriadas dentro de algum sistema socialmente construído de normas, valores, crenças e definições. (SUCHMAN, 1995, p. 574; tradução nossa).

Esses fatores promovem a reprodutividade organizacional, que é a capacidade de repetir suas ações diante do ambiente, clientes e fornecedores. É mais comum encontrarmos esses fatores em organizações mais velhas, uma vez que organizações recentes ainda não desenvolveram suas redes de cooperação e normalmente não perceberam a necessidade de burocratizar suas estruturas. Assim, as organizações novatas são mais suscetíveis aos efeitos das mudanças ambientais, por ainda não possuir a legitimidade derivada dessa Inércia estrutural. Contudo, uma mudança radical poderia provocar a perda dessa legitimidade, o que poderia ser fatal para qualquer organização (HANNAN; FREEMAN, 1984).

As organizações em geral necessitam desenvolver algumas habilidades e competências no meio organizacional para justificar sua sobrevivência e desempenho: 1 – Aprendizado das habilidades técnicas e sociais; 2 – Criar papéis, relacionamentos, sistemas de recompensa e sanções; 3 – Construir uma relação de confiança com fornecedores; 4 – Estabelecer laços fortes com os usuários de seus serviços ou produtos. Uma organização que não apresente essas habilidades poderá sofrer da suscetibilidade das novatas (STINCHCOMBE, 1965, apud YOSHIDA, 2010).

As organizações estão sujeitas a pressões das relações locais, relações entre grupos políticos conflitantes, à estrutura de poder da sociedade e à forma como funciona o poder público. Além das exigências burocráticas para a abertura e manutenção, tal sujeição interfere na estrutura organizacional, impactando conseqüentemente no seu desempenho. Os agentes públicos reguladores, tanto legisladores como burocratas, estão sujeitos à cooptação por grupos de interesses a fim de garantirem vantagens e obtenção de lucros, conforme Fiani (1998). O autor desloca o eixo do debate da correção de falhas de mercado para privilégios de grupos de interesse.

A seleção ambiental atuava com maior força nas organizações mais novas, nas quais a variação das taxas de mortalidade ocorria nos primeiros anos, além de que a expansão geral da economia e a maturidade da indústria colaboram com a sobrevivência das organizações, resultado encontrado numa pesquisa com jornais argentinos e filandeses, entre 1800 e 1975, feita por Carroll e Delacroix, em 1982 (apud YOSHIDA, 2010).

O consumo de conhecimento tecnológico também aparece em pesquisas como fator importante para o desempenho das organizações. A falta de conhecimento e acesso a

tecnologias necessárias para a operação organizacional pode ser determinante para sua sobrevivência, e é difícil que organizações tenham sucesso sem obtenção e uso de tecnologias, principalmente em setores que exijam alto desempenho de produtos. Taxas de mortalidade elevadas foram percebidas, associadas à falta de produção e consumo de tecnologias nos primeiros anos de vida das empresas (SHEPHERD DOUGLAS; SHANLEY, 2000, apud YOSHIDA, 2010).

Hannan e Freeman (1984) testaram as consequências da inércia estrutural para organizações: novas, velhas, grandes ou pequenas, aplicando modelos consagrados em pesquisas anteriores, como o Makeham na pesquisa de Freeman e Carroll e Delacroix (1982). Para esta pesquisa, estabeleceram-se hipóteses que pudessem comprovar se a inércia estrutural, além de ser uma consequência da própria variação, que corresponde a qualquer mudança planejada ou não, promove uma maior estabilidade para as grandes e mais velhas organizações e, devido a sua ausência nas pequenas, submete essas organizações a uma menor resistência à mudança, ocasionando assim maior taxa de falha na população, uma vez que a inércia é uma característica encontrada geralmente em organizações mais velhas e maiores.

Os autores, embora alertem para o cuidado de não serem generalizados os resultados encontrados e apontem para a necessidade de maior empenho em analisar populações distintas para uma maior clareza do efeito da inércia, concluíram que as pressões de seleção nas sociedades modernas favorecem as organizações, que podem agir coletivamente e expor confiabilidade em suas atividades, reproduzir uma estrutura com alta fidelidade, gerando inércia estrutural é o preço pago para adquirir esta confiabilidade

Ainda que a seleção favoreça organizações com elevada inércia, não significa que a grande maioria das organizações tenha alta inércia, pois alguns fatores influenciam para esta ausência de inércia em organizações numa população: as pressões de seleção podem não ser fortes o suficiente para produzir o efeito esperado em todas as organizações. As populações recebem novas organizações a cada dia, e organizações mais jovens tendem a ter menores níveis de inércia e possuem uma estrutura diferente das estruturas propensas a efeitos inerciais. Além disso, a reprodutividade das estruturas, não é o único requisito para a seleção, outras características organizacionais servem como elemento de adequação ao ambiente. Isso dependerá da força da pressão de seleção sobre essas características específicas, tendo a reprodutividade menor peso na seleção das organizações (HANNAN; FREEMAN, 1984).

Os autores concluíram também que ambientes turbulentos e incertos não podem construir um regime sistêmico de seleção. Os traços organizacionais podem favorecer, nesses ambientes, indivíduos que possam tirar proveito rápido de novas oportunidades e o

aparecimento de novos *habitats*. A capacidade de responder rapidamente às novas oportunidades compete, presumivelmente, com a reprodutividade encontrada nas organizações mais velhas e maiores. Afirmar categoricamente que a elevada inércia favorece as organizações em todos os ambientes seria prematuro, pois as variações de estratégias e estruturas podem ter uma grande influência no processo de seleção.

Por fim, consideram que, para os efeitos da inércia, devem-se considerar vários tipos de taxas de transição, ou seja, não há uma visão pragmática sobre a relação tamanho/inércia, contudo sugerem que as pressões inerciais aumentem com a idade e que as organizações tendem a ossificar à medida que envelhecem, aumentando a reprodutividade com a idade e a consequente diminuição das taxas de mortalidade. Argumentam também que as pequenas organizações não são apenas mais propensas a mudar, mas também são mais propensas a morrer no processo.

Ao examinar o comportamento de 1.011 jornais finlandeses por 193 anos, diante de fortes mudanças ambientais, Amburgey, Kelly e Barnett (1993) buscaram explicar os efeitos dessas mudanças sobre as falhas organizacionais, encontrando duas consequências distintas: Adaptabilidade e Perturbações, ou seja, a depender de fatores como idade e tamanho da organização dentro da população, os efeitos da mudança ganham proporções diferentes nos seus efeitos.

As pesquisas revelaram que mudanças organizacionais provocam duas consequências: a primeira é o aumento imediato no risco de fracasso organizacional; e a segunda é um aumento na probabilidade de se repetirem as mesmas alterações durante o ciclo de vida da organização. Contudo, nos dois casos, os efeitos diminuem com o tempo, e, finalmente, os efeitos das mudanças dependem do tempo em que ocorreu a última mudança (AMBURGEY; KELLY; BARNETT, 1993).

As pesquisas de Amburgey, Kelly e Barnett (1993) baseiam-se na tentativa de analisar mais detidamente a hipótese de suscetibilidade de novidade e definiram, para este estudo, algumas hipóteses: a primeira é que a mudança organizacional aumenta a taxa de fracasso das organizações mais jovens. Essa possibilidade implica que as mudanças agem uniformemente sobre as organizações.

A segunda hipótese estabelece que o efeito perturbador das mudanças aumente com a idade da organização. Tais mudanças provocam alterações nas rotinas, criando condições semelhantes às organizações mais jovens, devido à necessidade de reconstruir seu conjunto de normas e, algumas vezes, refazer conexões com outros elementos ambientais. Dessa forma, para efeito de parte da inércia estrutural, a idade organizacional é redefinida, passando a

organização a se submeter às mesmas condições da responsabilidade das novatas, como estabeleceram Hannan e Freeman (1984). O autor estabelece, então, a terceira hipótese: o efeito desagregador da mudança organizacional diminui com o tempo decorrido desde a última mudança. Assim, o fator tempo relacionado à mudança organizacional poderá ser reestabelecido, voltando a ser contado a partir da última mudança, “redefinindo o relógio” (AMBURGEY; KELLY; BARNETT, 1993).

O autor ainda estabelece outras hipóteses a respeito de mudança organizacional: as mudanças anteriores impulsionam mudanças posteriores, observando também a associação entre como foram feitas as últimas mudanças e as mudanças posteriores. Na quinta hipótese do mesmo estudo, prevê que a idade organizacional vai afetar as *chances* de mudança, pois a probabilidade de se repetir uma mudança do mesmo tipo diminui com a idade. Finalmente, outras duas hipóteses completam o estudo: a sexta hipótese diz que a probabilidade de mudança organizacional diminui com a idade da organização, e a sétima hipótese, que a ocorrência de uma mudança precoce de um determinado tipo aumenta a possibilidade de ocorrer a mesma alteração posteriormente

Essas hipóteses foram testadas nos jornais finlandeses, comparando no período testado a taxa de mortalidade da população com as mudanças ocorridas no ambiente – fatos como guerra civil (1917-1919) –, que impactaram em falhas organizacionais do mesmo período, e outros eventos históricos. Para efeito de análise, o autor fez relação entre as mudanças ambientais e as mudanças organizacionais e dividiu estas mudanças organizacionais em duas categorias importantes. A primeira categoria inclui quaisquer alterações no conteúdo dos jornais. Os jornais desse período eram de conteúdo geral com formato semelhante a qualquer jornal de outros países, contudo uma parcela dos jornais continha conteúdo fortemente politizado. A segunda categoria inclui mudanças na frequência de publicação, como, por exemplo, mudança de publicação diária para semanal.

Após aplicação de modelos estatísticos, Amburgey, Kelly e Barnett (1993), entre outros resultados, demonstram, através da medição de taxas de falhas em decorrência de mudanças significativas ocorridas no ambiente aos 1.000 dias, 10.000 dias e 25.000 dias de idade da população de jornais finlandeses, que há um aumento nas taxas de falha sempre que ocorrem mudanças e que os efeitos das mudanças são mais nocivos com o passar do tempo: a mortalidade aos 10.000 dias diante da mudança é bem mais significativa do que aos 1.000 dias, como também, aos 25.000 dias, as mudanças provocam maior estrago na população, o que demonstra que as mudanças são mais prejudiciais para organizações mais velhas.

Outro resultado importante também observado é que, a cada mudança significativa, nos momentos analisados, os níveis das taxas de mortalidade não voltam ao nível inicial encontrados no momento da primeira mudança aos 1.000 dias, o que significa que a mortalidade das organizações, com o tempo, permanece crescente ainda que desconsideradas as mudanças.

A pesquisa mostra que, a cada mudança, as organizações parecem necessitar de uma reestruturação para minimizar seus efeitos e, com isso, tornam-se quase tão vulneráveis quanto organizações mais jovens. Esse efeito é percebido justamente pelo aumento das taxas de mortalidade a cada mudança significativa no decorrer do ciclo de vida da população. A tal fenômeno, Amburgey, Kelly e Barnett (1993) chamam de “Redefinir o relógio de novidade”, em outras palavras, os efeitos da necessidade de reestruturação após as mudanças exercem, sobre as organizações, um efeito semelhante aos efeitos do passivo de novidade, encontrado em organizações mais jovens como previsto na hipótese 3.

As hipóteses 4, 5 e 6 também foram apoiadas pelas mudanças, e o principal efeito do envelhecimento é reduzir a probabilidade de mudança, sendo isso causado pelas mudanças anteriores. A hipótese 7 foi apoiada parcialmente, dada a ocorrência precoce de uma mudança, uma vez adicionado um incremento para a probabilidade de novas mudanças, o que aumentou com a idade da organização.

A análise do autor suporta em grande parte o modelo da inércia estrutural. Os principais efeitos da idade previstos pelo modelo ocorrem tanto na análise da mudança como do fracasso. O risco de fracasso é fortemente dependente da idade e, em ambos os casos, a idade atua como moderadora poderosa da relação entre mudança organizacional e fracasso. De modo geral, as organizações mais velhas são mais suscetíveis aos efeitos das mudanças, devido à inércia, contudo as organizações mais jovens sob as pressões das mudanças são mais suscetíveis a falhas. Além da vulnerabilidade das empresas novas, identificadas nessas pesquisas, autores como Rao e Nielsen (1992) e Mark Fichman e Daniel A. Levinthal (1991) encontraram um comportamento diferenciado em populações organizacionais que apontam outra forma de suscetibilidade que compromete a sobrevivência de empresas com idade mais avançada.

2.1.2 Suscetibilidade da Adolescência

As taxas de mortalidade crescem durante o início da vida de uma população e, posteriormente, caem com a utilização dos recursos empregados na concepção do negócio.

Essa percepção nasceu após estudos em populações diversas, alterando a ideia inicial de que as taxas de mortalidade são decrescentes desde o nascimento das organizações (CARROLL; HANNAN, 2000). A esse fenômeno, os estudiosos chamaram de Suscetibilidade da Adolescência.

Com base em um banco de dados da indústria norte-americana, levando em consideração setor e subsetor, Mahmood (2000) testou hipóteses que afirmam que as taxas de mortalidade aparecem em forma de “U” invertido e confirmam a suscetibilidade da adolescência para toda a população pesquisada. Essa pesquisa indica como causa para essa resistência o tamanho do arranque inicial que possui a organização. O mesmo comportamento de suscetibilidade da adolescência foi percebido na população de associações de poupança e empréstimos dos Estados Unidos, no período de 1960 a 1987, quando havia uma resistência inicial das organizações (RAO; NIELSEN, 1992).

Bruderl, Preinsendorfer e Ziegler (1992) afirmam que fatores como escolaridade dos fundadores, tempo de experiência na atividade, quantidade de empregados, montante de capital investido e estratégias organizacionais são de vital importância para a sobrevivência das organizações. Tais fatores, vistos como recursos iniciais, podem definir o tempo de resistência que a organização terá nos primeiros anos de vida, e, conseqüentemente, só depois de consumidos é que a nova empresa corre o maior risco de falhar.

Bruderl e Schussier (1990) elaboraram um estudo envolvendo 171 mil empresas na área de Munique na Alemanha, buscando o contraponto da afirmativa de Stinchcombe (1965, p. 148) e Freeman, 1983 Carroll e Hannan (1983), cunhado de “responsabilidade de novidade”, sustentando que as taxas de mortalidade para jovens empresas são maiores que as das mais antigas. Os autores mostram que esse padrão não se repete na região pesquisada, propondo uma curva do tipo “U” invertido para melhor representar as taxas de mortalidade organizacional, apresentando um período inicial de resistência, vindo a perecer depois dessa fase inicial, estabelecendo então o conceito de “responsabilidade da adolescência”.

Em termos de mortalidade organizacional, os autores esclarecem a posição de Stinchcombe (1965), que levanta duas questões sobre o assunto: a primeira é quais os fatores que influenciam a sobrevivência e morte das organizações; quanto à segunda, Stinchcombe (1965) assume a responsabilidade de generalizar o conceito de novidade, aplicando-o independentemente do tempo histórico, tipo e localização da organização. Contudo, ele esclarece a posição de Hannan e Freeman (1977, 1989) e Baum (2012), como vimos anteriormente, que salientam a importância de estudar as populações e o papel da adaptação, como fator de seleção das organizações (BRUDERL; SCHUSSLER, 1990).

Para o desenvolvimento de seus estudos, Bruderl e Schussler (1990) definem responsabilidade da adolescência em virtude do alto risco no período inicial de uma organização e declínio durante o seu ciclo de vida, chegando a diminuir o risco de morte ao final. Alertam, também, os autores que os motivos que levam a essa hipótese são os mesmos que sugerem a responsabilidade da novidade. Assim o sucesso ou fracasso de uma empresa só pode ser julgado após os primeiros meses de sua existência.

As conclusões a que chegaram Bruderl e Schussler (1990) são de fato que a responsabilidade da adolescência se apresentou na análise dos seus dados, indicando que “quanto maior a empresa, menor será a taxa de mortalidade”. Outro dado que demonstra essa tendência é o maior tempo de vida das empresas que possuem um maior número de empregados, uma vez que esse fato pode ser aceito como indicador de tamanho da organização.

Podemos perceber essa resistência inicial de um novo empreendimento, pois a maioria dos empreendedores mesmo sem uma preparação prévia se apoia em seus recursos iniciais, sejam eles materiais ou psicológicos. Essa posição pode estar refletida nas taxas de mortalidade organizacional inicial, que não são significativas nos dois primeiros anos, vindo a aumentar em anos posteriores.

Em pesquisa realizada por Mark Fichman e Daniel A. Levinthal (1991), mesmo reconhecendo que a taxa de risco aumenta no início da relação das organizações com o mercado, foi desenvolvida a hipótese de que, devido a um estoque de ativos encontrados nas organizações no seu ponto de partida, há uma resistência ao risco de falha no período inicial de sua existência. Essa resistência reduz a mortalidade organizacional num período que os autores denominaram “Lua de Mel”. Contudo essas taxas sobem com o passar do tempo e voltam a cair, criando uma relação em forma de “U” invertido entre idade e fracasso organizacional.

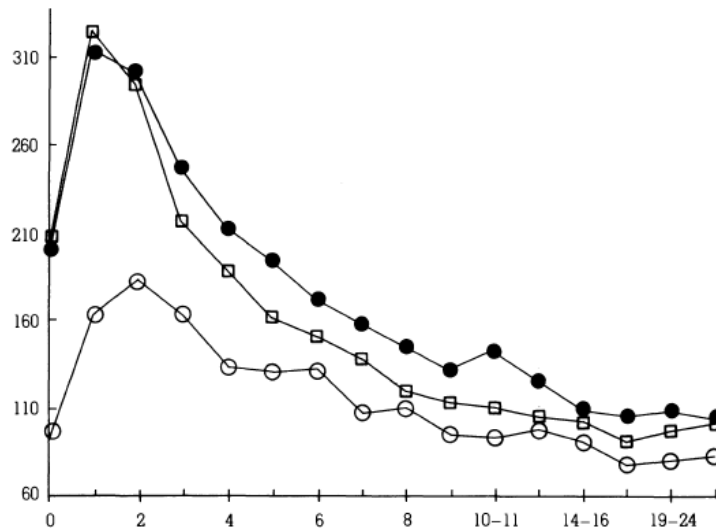
Essa hipótese foi desenvolvida quando os autores compararam as relações das organizações com as relações sociais: casamento, relação de emprego, etc., fazendo referência a estudos como o de Jovanovic (1979), que demonstrou a ideia de que a produtividade de um trabalhador não é conhecida antes do início do relacionamento, mas se torna conhecida com o passar do tempo e na relação, diminuindo o risco de fracasso nos primeiros meses.

Fichman e Levinthal (1991) desenvolveram um modelo de mortalidade organizacional, no qual organizações sofrem com a perda de seus recursos iniciais, financeiros, e perceberam que as falhas organizacionais se iniciam quando os recursos chegam a zero para qualquer nível de riqueza. Percebemos, então, que estes recursos iniciais dão à organização a

possibilidade de permanecer em atividade por um determinado tempo, enquanto poderá ou não desenvolver relacionamento com o ambiente, e a qualidade desse relacionamento poderá, assim, determinar a permanência da organização no mercado.

Os autores analisaram a pesquisa de King e Wicker (1988) e Schussler (1990) e encontraram um padrão compatível com “Lua de mel”. Analisando uma população de 122 mil organizações *Start-ups* em Munique, verificaram que as empresas recém-criadas têm um período de 8 meses de lua de mel (taxas mais baixas de mortalidade). Esse período é maior quando as empresas são constituídas com mais de um sócio ou parcerias, e esse padrão explica o fato de que possuem um estoque inicial maior do que empresas constituídas por apenas um proprietário, conforme Gráfico 1 abaixo.

Gráfico 1 – Taxas de Mortalidade por forma de constituição



Fonte: Fichman e Levinthal (1991).

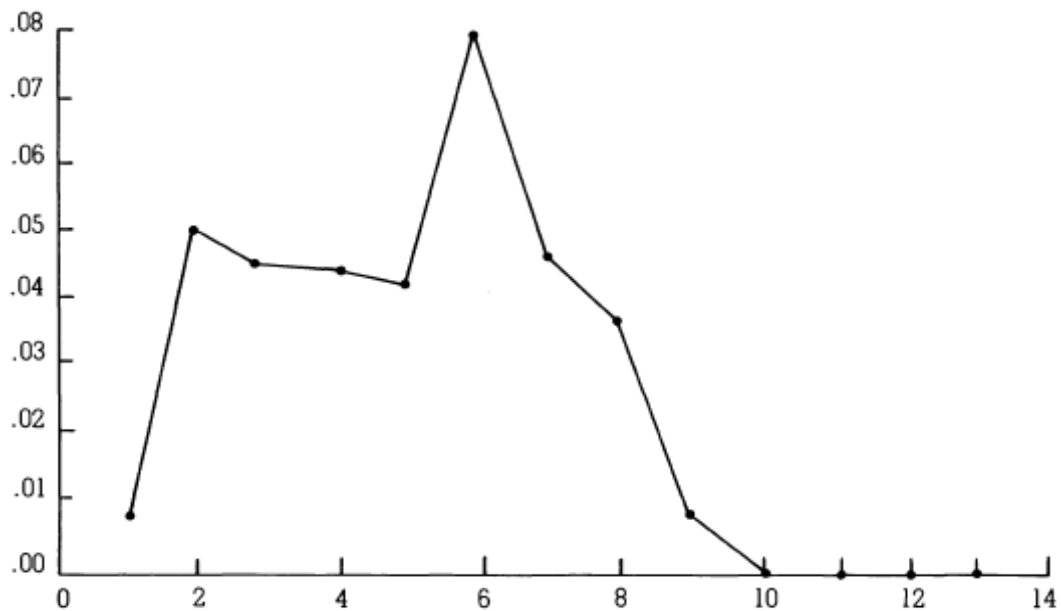
Nos primeiros dois anos, para todas as formas constituídas do ciclo de vida dessa população, a taxa de mortalidade é crescente, contudo, até o primeiro ano do ciclo (0-2), as taxas de mortalidade são semelhantes a momentos de maturidade do ciclo: (10-11), atingindo maior taxa apenas no segundo ano do ciclo, e então as taxas declinam. Isso significa que existe um período inicial em que a organização consegue sofrer menos com o impacto do ambiente no início e no fim do ciclo de vida, e, ao fenômeno no início da vida das empresas, esses autores chamam de “Lua de Mel”.

Embora esse padrão se repita para os três tipos de estruturas organizacionais: mais de um sócio com parcerias ou empresas individuais, notamos no Gráfico 1 que as empresas individuais têm um desempenho inferior. Isso é atribuído, segundo o autor, ao fato de que

parcerias e quantidades de sócios envolvidos representam maiores quantidades de recursos nas operações iniciais da organização. Assim as organizações com maior recurso terão um período de lua de mel maior do que outras com quantidade inferior de recursos.

Singh, Tucker e House (1986), analisando organizações sem fins lucrativos, forneceram evidências de que existe o período de Lua de Mel, as taxas de risco aumentam com o tempo, promovendo maior mortalidade e, em seguida, diminuem, como demonstrado no Gráfico 2 a seguir.

Gráfico 2 – Idade x Taxa de mortalidade



Fonte: Singh, Tucker e House (1986).

Singh, Tucker e House (1986), do mesmo modo que Fichman e Levinthal (1991) concluíram que existe, sim, um período de Lua de Mel organizacional. O Gráfico mostra que, nos primeiros dois anos do ciclo de vida dessa população, as taxas de mortalidade, embora crescentes, apresentam taxas no máximo de 5 pontos, voltando a patamares semelhantes aos apresentados em períodos mais avançados do ciclo.

Não podemos esperar que uma empresa seja autossustentável em seus primeiros dias de vida, e todo investidor deve ter essa premissa incluída em seus critérios de avaliação, que deve ser um dos principais motivos que o levem a dotar a empresa de um determinado nível de capital social, representado por vários tipos de recursos – financeiros, humanos, relacionais –, esperando que seja suficiente para sustentar a empresa até que suas receitas sejam capazes

de lhe dar autonomia (FICHMAN; LEVINTHAL, 1991). Os autores entendem que existe de fato um período de segurança inicial apresentado pelas organizações, contudo sua duração depende das dotações de recursos iniciais.

Seja por financiamento ou volume do capital social, ou pela confiança inicial dos investidores, quanto maior o conjunto de recursos maior será o tempo de resistência. Dessa forma, pode-se admitir que existe um tempo de maturidade que vai além da juventude e adolescência, encontrado em algumas populações, contudo essa maturidade, que parece proteger as organizações, é superada por um momento de desgaste e imobilismo. Esse período, segundo Ranger-Moore (1991) e Barron, West e Hannan (1994), entre outros, pode ser definido como envelhecimento organizacional, trazendo males próprios da idade.

2.1.3 Suscetibilidade do Envelhecimento

Com o passar do tempo, as organizações desenvolvem compromissos políticos e obrigações que impedem uma mudança brusca quando necessário. Essa afirmação está implícita na ideia de Hannan e Freeman (1977), quando argumentam sobre inércia estrutural, e Ranger-Moore (1991). esclarece que esses processos diminuem a capacidade organizacional, impactando no seu desempenho e diminuindo suas *chances* de sobrevivência.

Estudos mostram que a dependência da idade positiva pode estar presente em algumas populações. Carroll e Hannan (2000) demonstram que, na população de bancos japoneses entre 1873 e 1945, a mortalidade aumenta com a idade das organizações. Assim como Barron e Hannan (1994), Ranger-Moore (1991) esclarece, em seus estudos, as desvantagens da idade organizacional diante de novos desafios.

A suscetibilidade do envelhecimento pode assumir duas formas a primeira senescência: a eficiência e a eficácia da organização podem ser diminuídas com o tempo devido a processos internos, assim como organismos biológicos, mesmo com o desenvolvimento em ambientes estáveis. Neste caso, as organizações mais velhas podem falhar. A segunda, a inércia estrutural aumenta também devido a processos internos, tornando as organizações menos capazes de responder às mudanças ambientais, e é menos presente em ambientes estáveis, uma vez que este ambiente não exige, com muita intensidade, adaptações devido a mudanças (RANGER-MOORE, 1991).

Um estudo feito na cidade de Nova York com cooperativas de crédito, entre 1914 a 1990, por Barron e Hannan (1994), associou crescimento e mortalidade, analisando os efeitos da idade. Os autores investigaram se as organizações antigas e grandes dominam sua própria

evolução ou se as organizações mais velhas tornam-se menos capazes de responder a novos desafios. As evidências encontradas foram que as instituições antigas e pequenas são mais propensas a falhar, enquanto jovens e pequenas têm maiores taxas de crescimento.

Nesse estudo, os autores argumentam que, dentro da história econômica, existe uma visão do mundo organizacional de que as grandes corporações levam vantagens sobre micro e pequenas, porque podem unir-se em benefício mútuo para dominar um segmento. Contudo, a velhice e o volume organizacional estão associados também à lentidão, levando à perda de oportunidades. Assim é possível que haja uma rotatividade nas organizações que ocupam liderança no mercado, uma vez que as grandes organizações, devido à perda de agilidade, não aproveitam ao máximo as ditas oportunidades.

Pesquisadores também concluíram, baseados na tese da “destruição criativa” de Schumpeter (1982), que a concorrência provocada por organizações recém-chegadas ao mercado torna-se mais penosa para as organizações mais velhas, de modo que as organizações maiores e mais velhas têm maiores taxas de fracasso e menores taxas de crescimento. Ao mesmo tempo, as grandes organizações podem dominar o cenário ao longo de muitos anos, estabelecendo-se e diminuindo suas taxas de mortalidade (BARRON; HANNAN, 1994).

Estudo de Hannan e Freeman (1984) argumenta que a alta confiabilidade, devido aos processos de seleção social construídos através de relações constantes no tempo, diminui as taxas de mortalidade. Essa pesquisa, então, corrobora a ideia de que as empresas mais antigas podem ter um índice de sucesso mais elevado, contudo, se permanecerem pequenas, esta afirmação fica comprometida por outros fatores.

Barron e Hannan (1994) acreditam que os benefícios provocados pelas taxas de crescimento das empresas menores sobre as taxas de mortalidade são mais efetivos que os benefícios causados pelo crescimento das organizações maiores. Ou seja, o crescimento de uma já grande organização não a fortalece tanto quanto se fortalece uma pequena com seu próprio crescimento.

No estudo de Barron e Hannan (1984), observamos que a densidade organizacional, que é a quantidade absoluta de organizações da mesma atividade, cresceu entre 1914 e 1942, apresentando o maior número de organizações. No entanto, a população mostrou crescimento de sua massa de ativos de forma constante. Podemos concluir então que, para essa população, os indivíduos mais jovens eram considerados menores, mas, à medida que avançam no tempo, crescem e demonstram força.

Contudo perceberam também que o fato de a densidade aumentar vertiginosamente no início do período mostra que os indivíduos mais novos podem resistir ao seu tempo inicial de

vida. A partir daí, não resistem e entram num processo de falha, demonstrando que a adolescência pode ser penosa. Quando controlado o tamanho organizacional, a taxa de mortalidade aumenta nas organizações com maior idade o que indica uma vulnerabilidade no envelhecimento.

Além das conclusões anteriores, os autores constataram algumas visões do mundo organizacional. A primeira é que ou grandes organizações exercem crescente poder defendendo suas posições dominantes ou se tornam cada vez mais vulneráveis a ações inovadoras no mercado das recém-chegadas. Outra constatação dos autores foi que o envelhecimento puro e simples não protege as posições das organizações, pelo contrário, eles encontraram evidências claras e consistentes de um passivo de envelhecimento, ou seja, as organizações mais antigas falham em ritmo mais acelerado do que suas concorrentes mais jovens. Barron e Hannan (1984) chegaram à conclusão de que, aparentemente, se contradiz a suscetibilidade das novatas, contudo podemos entender que tanto empresas mais jovens como empresas bem mais velhas são vulneráveis.

James Ranger-Moore (1991), durante a elaboração de pesquisa na indústria de seguro de vida de Nova Iorque no período entre 1813 e 1985, constatou uma tendência do comportamento organizacional, no que se refere à mortalidade das organizações sob o aspecto de idade e tamanho, que contradiz pesquisas anteriores. As pesquisas de Hannan e Freeman (1984), entre outros, afirmam que as populações têm taxas de mortalidade decrescentes tanto com o passar do tempo, o que chamou de “Passivo de novidade”, quanto com o aumento do tamanho da organização na população, a que chamou de “Suscetibilidade das pequenas”. Na pesquisa de Ranger-Moore (1991), foi encontrada, além destas desvantagens das pequenas e novatas, a situação que ele chamou de “Responsabilidade forte do envelhecimento”.

Essa responsabilidade, segundo o autor, corresponde à visão de que as taxas de falha aumentam com o tamanho e o envelhecimento das organizações, contradizendo Hannan e Freeman (1984). Através do aumento da inércia, como resultado da burocratização, essas organizações produzem para si mesmas os motivos dessas falhas devido ao ambiente de competição. Essa inércia torna as empresas menos eficientes, por não poderem responder rapidamente a grandes mudanças de forma adequada, abrindo espaços para organizações menores que exploram com maior rapidez as oportunidades, causando a morte das grandes empresas. Por sua vez, as pequenas crescem e envelhecem, sofrendo do mesmo mal.

Incluindo a variável montante de ativos de cada organização como fator de análise, segundo Ranger-Moore (1991), o fator que faltava em pesquisas anteriores, relacionando a variável taxa de mortalidade e a idade da companhia, foi considerada, nos dados, a variação

do ambiente no tempo, através de eventos importantes que tiveram importância nos resultados socioeconômicos em Nova Iorque.

Estabelecidos modelos estatísticos aplicados à população que refletissem o desempenho individual de cada membro, foram levantadas as seguintes hipóteses: a primeira admite que existe uma taxa monotonicamente declinante de falhas em função do tamanho; pela segunda, as organizações experimentam um aumento na taxa de falha, contudo esta taxa decresce com a idade; a terceira hipótese estabelece que, em ambientes estáveis, haverá independência positiva nas taxas de insucesso que reflitam a responsabilidade da senescência, crescendo a mortalidade com a idade.

Analisando, então, os resultados que demonstram a taxa de mortalidade das companhias de seguro de Nova Iorque entre 1813 e 1985, indicando as taxas de falhas das organizações por ano, englobando dois grandes momentos de turbulência, a guerra civil 1861 a 1865 e a grande depressão de 1929, Ranger-Moore (1991) conclui, levando em consideração as mudanças ambientais: o tamanho reduz a mortalidade, confirmando não apenas a hipótese 1, mas também a hipótese 2, uma vez que o efeito da idade sobre as taxas de falha é positiva e monotônica, ressaltando que uma empresa de dez anos de idade experimenta um risco de sucumbir quatro vezes maior do que a de uma empresa de um ano. Concluiu também que uma empresa de cem anos, com risco relacionado à idade, é maior quinze vezes do que uma empresa de apenas um ano.

Analisando períodos fora da década de 70 do século XIX, o autor rejeita a hipótese 3, pois não ocorre nenhum efeito significativo de idade. Assim, não existe evidência de senescência. A hipótese 3b, por outro lado, recebe a confirmação forte. A estimativa de parâmetro para a responsabilidade de idade, durante a turbulenta década de 70 daquele século, é grande e estatisticamente significativa. Este forte efeito da idade sobre as taxas de falha durante o pânico de 1870 apoia a noção de que as forças inerciais negativas se acumulam com a idade durante períodos de turbulência ambiental, resultando em um passivo de obsolescência.

Estudos de Barron, West e Hannan (1994) ratificam a vulnerabilidade das organizações mais velhas, quando comparadas a suas concorrentes mais jovens. As organizações que possuem suas estruturas obsoletas e superadas, com o passar do tempo, não conseguem responder às demandas concorrenciais no embate com organizações jovens, que introduzem melhorias e inovações com maior rapidez.

Certamente, pesquisadores em busca dos motivos da mortalidade organizacional não encontraram uma explicação única para todos os casos, e estudos nos direcionam para

diversos motivos do insucesso, mas também o tamanho organizacional tem sido apontado como fator decisivo para o desempenho diante do ambiente organizacional.

2.1.4 Suscetibilidade das Pequenas

Estudos mostram que, além da idade organizacional, outro processo demográfico de influência na análise de sobrevivência é o tamanho organizacional, estabelecendo que as taxas de fracasso declinam com o tamanho, estabelecendo também a possibilidade da suscetibilidade das pequenas organizações (HANNAN; FREEMAN, 1977). A literatura apoia a ideia de que tamanho organizacional tem efeito positivo, postulando que, quanto maiores a estrutura, a complexidade, a diferenciação e os recursos de folga, maior a fluidez, afirmação que, segundo Haveman (1992), é defendida por diversos autores, entre eles, Aiken e Hage (1971) e Hannan e Freeman (1993).

Outra forma de avaliar positivamente o efeito do tamanho seria a rotinização da mudança, ou seja, a mudança nas grandes é uma realidade presente, o que facilita os processos de adaptação, enquanto as pequenas organizações tendem a não incluir, em suas atividades cotidianas, a observação de mudanças nos macrocenários (GRUSKY, 1961), além da incapacidade de levantar capital, recrutar pessoas, cumprir contratos com altas taxas de juros, apontadas como motivos para o seu fracasso (ALDRIC AUSTER, 1986).

O tamanho organizacional é variável presente em estudos organizacionais, examinar sua influência sobre a mudança organizacional seria de vital importância. Haveman (1993) destaca alguns achados que determinam maior burocracia das grandes organizações: primeiro, organizações maiores possuem maior diferenciação e maior complexidade estrutural; segundo, organizações maiores estão sujeitas a maior formalização do comportamento (BLAU; SCHOENHERR, 1971); terceiro, maior descentralização de autoridade na tomada de decisão (HAGE; AIKEN, 1971); quarto, maior especialização de tarefas (BLAU; SCHOENHER, 1971). Esses fatores podem tirar a flexibilidade da organização, durante uma disputa de mercado, como foi o caso das organizações financeiras durante a desregulamentação do mercado californiano.

Haveman (1993) investiga a relação entre tamanho organizacional e mudança, além do efeito da burocracia nas grandes e pequenas organizações, analisando uma população de organizações de serviços financeiros – Associações de poupança e empréstimo na Califórnia entre 1977 e 1986. As mudanças, entendidas pelo autor como situações que exijam da organização uma modificação nas estruturas e estratégias, provocam impactos que impedem a

assunção do domínio absoluto das grandes organizações sobre seu ambiente ou supressão das concorrentes menores.

Buscando responder quais as organizações mais propensas a mudar, ou quais as mais inertes, Haveman (1993) testa suas hipóteses, construindo um modelo estatístico na verificação de desempenho individual, que ajuda a responder essas questões e o aplica a uma população de organizações financeiras que buscavam aproveitar a desregulamentação do setor no mercado americano. Mudança organizacional é concebida, nesta pesquisa, como mudança no conjunto da atividade ou domínio estratégico de uma organização, em busca de diversificação de seus produtos oferecidos, o que resulta em maior volume de colocação de seus produtos no mercado, ou seja, expansão, enquanto tamanho foi considerado o volume de ativos de cada companhia.

Considerado o impacto da burocratização e suas consequências negativas e o crescente poder de mercado ocasionado pelo crescimento organizacional, Haveman (1993) submete a serem testadas ideias opostas: grandes organizações mudam mais rapidamente ou grandes organizações não mudam mais lentamente.

Haveman (1993) demonstrou que o tamanho afeta o grau de diversificação das organizações, analisando estratégias e estruturas como dois processos distintos, em quatro dos sete mercados analisados: hipotecas não residenciais, empréstimo ao consumidor, empréstimos comerciais e as filiais de corporação de serviços. Organizações de médio porte expandiam-se mais rapidamente do que organizações pequenas ou grandes.

Esse resultado revelou duas posições diametralmente opostas: de um lado, as grandes organizações têm mais poder de mercado e ociosidade de recursos, com possibilidade de expandir-se mais rapidamente do que as pequenas; por outro, as grandes organizações são mais burocratizadas e, portanto, mais propensas à inércia. Assim pequenas organizações são mais propensas a entrar em novos mercados. Entre as duas posições opostas à pesquisa no mercado de hipotecas não residenciais, Haveman (1993) encontrou as organizações de médio porte que conseguem conciliar quantidade de recursos suficientes para competir e tamanho adequado para serem suficientemente flexíveis para mover-se em busca de novos mercados.

Haveman (1993), em busca de respostas entre grandes e pequenas, encontrou as médias organizações como sendo mais propensas à expansão. Nos três mercados restantes, grandes instituições de poupança expandiram-se mais rapidamente do que os seus concorrentes pequenos. Este resultado nos leva a entender que a folga de recursos é fator preponderante para esses tipos de produtos, naturalmente produtos que requerem um volume maior de capital para ofertá-los.

Assim, pequenas organizações de poupança não tiveram recursos para entrar nessa linha de produtos, ocasionando aumento nas taxas de expansão de grandes organizações. Logo, as pequenas organizações, num mercado que exija maior volume de ativos, tenderão a ser absorvidas ou entram em processo de falha. Essa análise foi elaborada em um ambiente de grande mudança, a desregulamentação do mercado, mostrando que, em um mercado de muita turbulência, a posição dos dominantes está ameaçada, contudo as grandes organizações estão mais preparadas para superar os problemas, crescendo mais rapidamente que seus concorrentes menores (HAVEMAN, 1993).

Estudos de populações e subestruturas, como os de Hannan e Freeman (1984), Ranger-Moore (1991), que segmentam por tamanho, mostram que as populações não podem competir pelos mesmos recursos ou contribuir da mesma forma para a concorrência dentro da mesma população. Assim, se todas as organizações não são necessariamente concorrentes dentro de uma população, então a densidade organizacional não pode ser considerada como indicador mais preciso da competição numa população, e as diferenças organizacionais passam, assim, a fornecer mais claramente a medida da concorrência organizacional (BAUM; MEZIAS, 1992).

Ao examinar o impacto das taxas de falha, Baum e Mezias (1992) perceberam, numa população organizacional na Indústria de hotéis em Manhattan, entre 1898 e 1990, que a concorrência tem reflexos mais significativos entre organizações com requisitos semelhantes. Características como tamanho organizacional, entre outras, formam grupos de atuação concorrencial. Estudos anteriores, como o de Hannan e Freeman (1989), não levaram em consideração as diferentes características intrapopulacionais, considerando que as organizações numa população concorriam de forma homogênea, o que poderia esconder características importantes para o apoio de estudos organizacionais.

Aplicando modelos estatísticos, considerando variáveis como Localização, Tamanho e Preço, Baum e Mezias (1992), em seu artigo *Localized competition and organizational failure in the Manhattan hotel industry, 1898-1990*, testaram três hipóteses sendo a primeira: a intensidade da concorrência tamanho-local está relacionada positivamente com a taxa de falha; segunda: a intensidade da concorrência geográfica está relacionada positivamente com a taxa de falha; terceira: a intensidade da concorrência preço-local está relacionada positivamente com a taxa de falha.

Os resultados encontrados mostram efeitos da competição localizada sobre as taxas de falha, evidenciando uma maior concorrência entre hotéis de Manhattan, com semelhanças em termos de tamanho, localização geográfica e preço; quanto mais semelhante um hotel for dos seus concorrentes, maior a intensidade da concorrência. Assim, o poder das grandes

organizações entre os hotéis de Manhattan, no período investigado pelos autores, parece ter maior relevância entre seus semelhantes, como também a região onde estão estabelecidos.

O efeito do tamanho da organização na sua população também foi investigado por Barnett e Amburgey (1990), em artigo intitulado: “Organizações maiores geram uma concorrência mais forte”. Foram analisadas 707 organizações que operavam na Pensilvânia, desde o período da invenção do telefone em 1877 até a regulamentação em 1933. Nessa pesquisa, os autores, além da busca pela questão, nos trazem esclarecimentos sobre o efeito do tamanho organizacional no ambiente de sua atuação. Os autores esclarecem que, em termos ecológicos, as organizações têm uma relação mutualista quando o efeito sobre a sobrevivência das organizações são positivas e competitivas e quando os efeitos desta relação são negativos, ainda que de forma direta ou difusa.

Uma das formas de competição praticada pelas grandes organizações é a produção em grande escala, reduzindo drasticamente os custos e praticando preços abaixo dos níveis possíveis para organizações menores. Além disso, as grandes organizações possuem um maior controle sobre a capacidade ociosa, usando-a como incremento de novos produtos, além de maior produção e conseqüente maior oferta, reduzindo ainda mais os preços (BARNETT; AMBURGEY, 1990).

As organizações maiores consomem uma quantidade maior de recursos, atendem a uma quantidade maior de necessidades exigidas pelo mercado, consomem maior quantidade de produtos fornecidos e contratam maior quantidade de mão de obra. Assim, o crescimento demasiado de uma organização implica maior consumo de recursos do ambiente, criando dificuldades para organizações menores que dependam dos mesmos recursos (BARNETT; AMBURGEY, 1990).

Contudo, mesmo com a constatação de que o impacto das grandes organizações seja evidente em sua população, Barnett e Amburgey (1990) encontraram, analisando as empresas de telefonia na Pensilvânia, evidências de que a densidade organizacional é determinante para as taxas de falha e fundações. A concorrência entre as empresas de telefonia foi estabelecida independente do tamanho, e o impacto da segregação opera de forma isolada dos fatores econômicos, sociais e institucionais. Certamente que as variáveis tamanho e idade organizacionais têm um papel relevante na definição das taxas de mortalidade, contudo essas variáveis, segundo a Teoria da Ecologia Organizacional, precisam ser avaliadas conforme o ambiente onde a empresa atua, e as condições econômicas, sociais, demográficas, entre outras, irão proporcionar um ambiente favorável ou não favorável na seleção das organizações mais aptas.

2.1.5 A Relação do Ambiente Socioeconômico com a Organização

A seleção ambiental, processo que enfatiza o papel do ambiente no desempenho e sobrevivência organizacional, é coluna principal da Teoria da Ecologia Organizacional (BAUM, 1996). Muitas vezes tem sido usada para mostrar que as adaptações organizacionais tornam-se inócuas, para evitar o fim de uma organização, uma vez que as variações organizacionais, que são ações humanas na tentativa de adaptação organizacional, nem sempre são claras e capazes de obter sucesso (McKELVEY, 1994; MINER, 1994, apud BAUM, 2012; AMBURGEY; KELLY; BARNETT, 1993).

O ambiente organizacional externo, representado por toda atividade que ocorre fora da organização, irá influenciar de forma clara no desempenho, sobrevivência e longevidade das empresas, uma vez que as organizações são “sistemas abertos” e este ambiente irá de maneira definitiva intervir na organização, o sucesso de qualquer organização passa por gerenciar este ambiente (MIOTTO; OLIVEIRA, 2010). Muitas vezes, situações encontradas levam as organizações a situações extremas, e, ao analisarmos a história, percebemos que as organizações nem sempre conseguem responder às exigências demandadas, pois companhias consideradas poderosas simplesmente tiveram de fechar suas portas por não se terem ajustado ao ambiente: Mappin, Mesbla e Transbrasil são exemplos de não adaptabilidade organizacional (MIOTTO ; OLIVEIRA, 2010).

Elementos que podem não ser visíveis ou não controlados pelas organizações, como forças políticas, econômicas, sociais e demográficas, exercem um movimento constante no ambiente, impactando diretamente nas organizações (MIOTTO ; OLIVEIRA, 2010). Entre essas forças, podemos destacar a situação econômica refletida no desempenho da produção de riquezas, representadas pelo Produto Interno Bruto (PIB), que é a soma em valores monetários de toda a produção de bens e serviços de uma região. Certamente, o índice de crescimento desse indicador poderá refletir o desempenho de uma região ou município (IPEA, 2011) e terá uma provável influência no desempenho das organizações e pessoas desta localidade.

Ainda como fator econômico de influência na indústria de alimentos, destaca-se parte do PIB, contabilizada pelas atividades agrárias. O PIB agrário possui elementos que vão influenciar diretamente em áreas afins, principalmente por se tratar do segmento formado pelos principais fornecedores de sua matéria-prima. Esse fator reflete diretamente em alguns aspectos: preços de matérias-primas, diversidade e qualidade dos produtos, relacionamento com fornecedores, e todos esses fatores estão relacionados diretamente à logística ligada a essa indústria (FERREIRA; PADULA, 2002)

Estar perto dos produtores de matéria-prima pode proporcionar a qualquer indústria vantagens que irão impactar no seu desempenho. O valor de aquisição, devido à proximidade com os produtores poderá cair, além da possibilidade de uma compra direta, por diminuir a necessidade de intermediação e redes de distribuição, como também aumenta as quantidades de fornecedores, proporcionando uma competição e conseqüente melhora na qualidade do produto (FERREIRA; PADULA, 2002)

Essa proximidade pode gerar um relacionamento cooperativo e facilitar a logística necessária para todo o processo de fabricação. A manipulação das matérias-primas dessa indústria requer cuidados especiais devido a seu caráter perecível e o contato com os produtores facilitar orientações para a preservação e manutenção de sua integridade, além de facilitar toda a cadeia logística (LAMBER; COOPER, 2000). Assim, localizar-se ao redor de produtores de matérias-primas, pode oferecer uma vantagem competitiva para membros de uma população composta de organizações industriais de alimentos e aumentar sua probabilidade de sobrevivência.

Fica evidente o desempenho coletivo das organizações no âmbito local, quando levamos em consideração o PIB, contudo a influência do indivíduo pode ser refletida pelo PIB *per capita*, que indica o desenvolvimento econômico, mas também pode indicar o potencial do indivíduo na economia local, caso esta renda esteja adequadamente distribuída, porém o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) Renda pode refletir melhor o potencial individual do cidadão no âmbito municipal (BRESSER-PEREIRA; RIBEIRO, 2008). Fator ligado ao número de habitantes do município pode ser de grande influência nas organizações, principalmente na análise da possibilidade de mercado consumidor e mão de obra abundante (SOUZA; MUNIZ, 2010). Na indústria de alimentos, esses elementos podem representar grande percentual de importância devido à oferta de produtos de alta rotatividade, como é o caso de produtos alimentícios.

Entre os fatores ambientais de impacto direto no desempenho organizacional, os fatores econômicos sempre receberam destaque, contudo outro fator ganhou importância uma vez que foi incluído como variável importante nos estudos da Teoria Econômica: o Capital Humano, dimensionado pelo nível de educação existente em determinados espaços geográficos (VIANA; LIMA, 2010). Investir na educação é investir em pessoas que representam o sistema social da organização em interação com o meio (MIOTTO; OLIVEIRA, 2010).

Assim a educação, definida pela qualificação da população, é incluída como alternativa para a redução das disparidades econômicas, fortalecendo microrregiões, ampliando os

ganhos da população e o nível da produtividade do capital físico (VIANA; LIMA, 2010). O nível educacional local pode ser representado pelo IDH Educação, por conter elementos no seu cálculo como número de pessoas matriculadas no ensino regular do primeiro ao terceiro grau de escolaridade, e o número de analfabetos no município. Assim, quanto maior o IDH-E, maior o nível de educação e do capital humano e, conseqüentemente, maior probabilidade do desempenho econômico e organizacional (SHULTZ, 1964).

Um dos motivos apontados por Hirschman (1961) para o desequilíbrio do crescimento regional é a educação, e ressalta o investimento na área como solução para minimizar essas disparidades, ou seja, o capital humano servindo como recurso vital para o desenvolvimento econômico, que se dá através do aumento da produção e da produtividade organizacional, apoiando o pensamento de que o capital humano é fator de impulso direto ao seu desenvolvimento.

Dentro da teoria da capital humano, discute-se a abordagem “credencialista”, postulando que a escola recebe os alunos e, à medida que os habilita e identifica neles características suficientes para aprová-los, os credencia, facilitando o trabalho dos empregadores no ato da escolha. Dessa forma, a educação seria considerada como um instrumento de pré-seleção dos trabalhadores (LIMA, 1998).

Consideradas as práticas de ensino adequadas, as organizações se valem dessa qualificação para suprir seus quadros com os melhores indivíduos disponíveis no âmbito local, ocasionando a melhor situação possível para o momento da organização. Aliado a isso, essa situação também proporciona uma requalificação da organização, uma vez que haja uma contínua substituição dos empregados com menor nível de qualificação por empregados qualificados e disponíveis.

O capital humano, representado pelo nível de educação local, como a proximidade da zona de produção de matérias-primas, e a situação econômica representada pelo PIB, entre outras variáveis, podem compor um ambiente com características positivas para a sobrevivência das organizações industriais de alimentos da Bahia. Com base nas evidências demonstradas pelas pesquisas citadas, podem-se estabelecer as principais abordagens teóricas para análise de desempenho e sobrevivência organizacional.

Quadro 1 – Principais abordagens teóricas

SELEÇÃO AMBIENTAL			
ABORDAGENS	VARIÁVEIS	INDICADORES	REFERÊNCIAS
Suscetibilidade das Novatas	Idade Organizacional	Taxas de mortalidade declinam com a idade	Hannan e Freeman (1977)
Suscetibilidade da Adolescência	Idade Organizacional	Taxas de mortalidade iniciam-se baixas, crescem, atingem um pico e decrescem	Bruderl e Schussler (1990) Fichman e Levinthal (1991)
Suscetibilidade do Envelhecimento	Idade Organizacional	Taxas de mortalidade aumentam com o tempo.	Ranger-Moore (1991) Barron e Hannan (1994)
Suscetibilidade as Pequenas	Tamanho Organizacional	Taxas de mortalidade declinam com o tamanho	Hannan e Freeman (1977)

Fonte: autoria própria.

As abordagens consideradas neste estudo proporcionam uma análise que ajuda na explicação das taxas de mortalidade das indústrias do Estado da Bahia e possibilita o confronto entre os fatores ambientais e organizacionais na busca pelos fatores de relevância do desempenho das organizações e suas implicações.

3 METODOLOGIA

A abordagem metodológica utilizada nesta pesquisa é o método estatístico quantitativo, por se tratar de orientações que analisaram a ocorrência das correlações entre fatos representados por dados exatos produzidos pelos atores envolvidos nos eventos, testando as relações entre as variáveis produzidas pelo ambiente. Trata-se de uma pesquisa descritiva, uma vez que relata uma situação através de medidas de variação colhidas de fontes próprias (GIL, 1999). A abordagem qualitativa também foi contemplada principalmente nas análises dos resultados e possíveis explicações com base nas concepções de autores diversos que argumentam de forma subjetiva em direção à obtenção de respostas para os fenômenos encontrados através dos resultados numéricos.

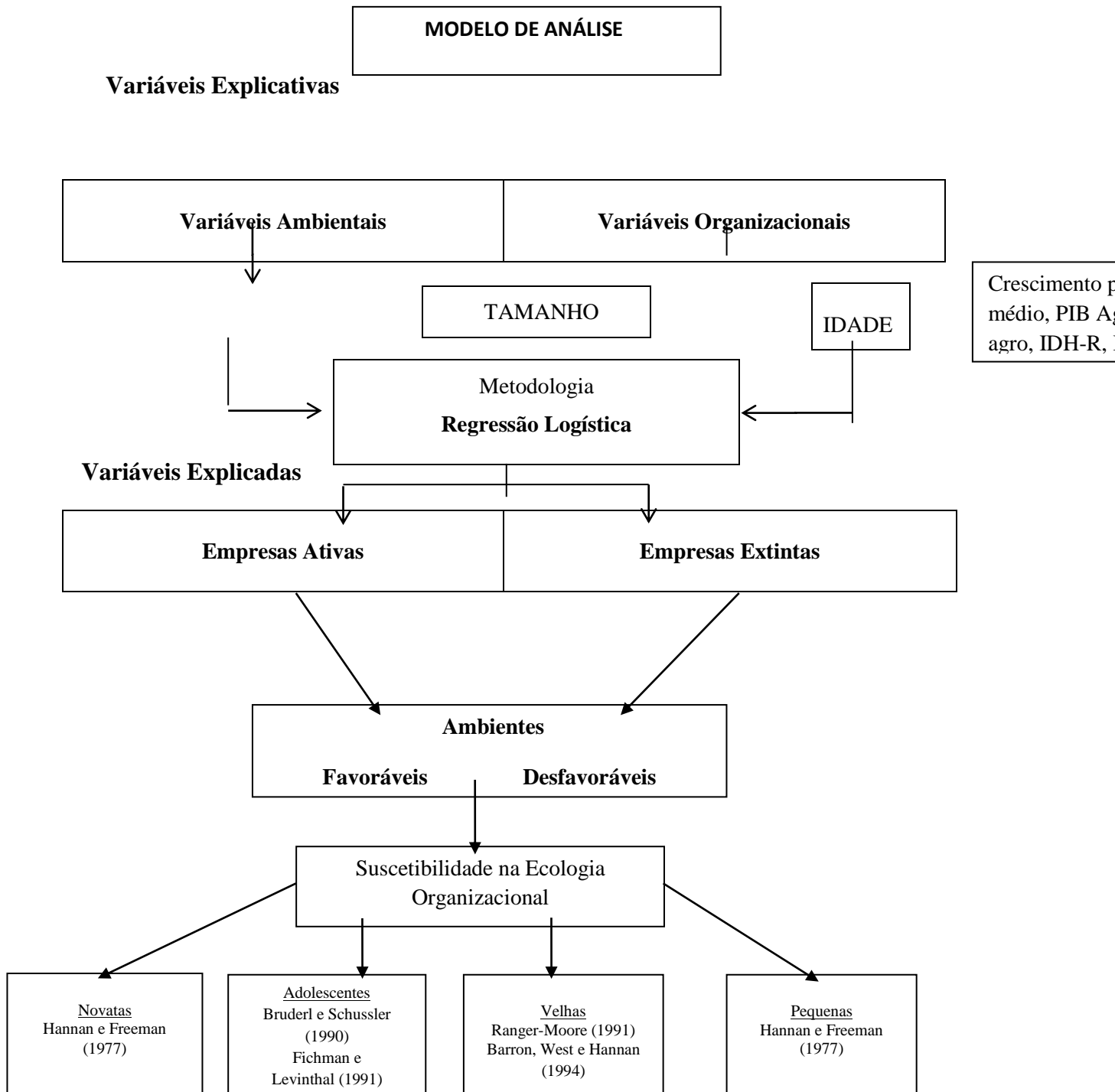
O modelo estatístico utilizado foi a Regressão Logística, uma vez que foi definido como variáveis explicadas a situação encontrada na organização no seu cadastro na Junta Comercial do Estado da Bahia (JUCEB): Encerradas – organizações que tiveram suas atividades finalizadas de forma definitiva por iniciativa dos sócios; Ativas – organizações que se mantêm em atividade até o mês de outubro de 2014. Em ambos os casos, foram fundadas a partir de janeiro de 1974. As variáveis explicativas são de dois grupos: Variáveis organizacionais, tamanho e idade organizacional; e Variáveis ambientais, PIB médio, PIB agrário, PIB *per capita*, variação do IDH-Renda e variação do IDH-Educação.

Essas variáveis são confrontadas com as condições de sucesso e fracasso, através da Regressão logística, que determina a probabilidade de ser encontrada a condição da organização. As características da organização, no que diz respeito à idade ou tamanho e do ambiente, definem qual das abordagens é mais adequada para explicar o sucesso ou fracasso das indústrias de alimentos no estado da Bahia, possibilitando assim a conclusão com base na Teoria da Ecologia Organizacional.

3.1 MODELO DE ANÁLISE

Para obtenção dos resultados considerou-se o processo de cruzamento das variáveis explicativas com variáveis explicadas, passando pelas abordagens teóricas, na busca pela suscetibilidade existente na população estudada, conforme modelo abaixo.

Figura 1 – Modelo de Análise



3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo a ser estudado são as organizações empresariais do setor industrial de alimentos do Estado da Bahia, fundadas entre 1974 e 2014, e corresponde a 9.000 empresas (JUCEB, 2014). Para representar o universo, foi considerada uma amostra de 2.000 empresas

nas situações mortas e vivas, contemplando todas as regiões do Estado, usando o critério da Secretaria de Planejamento do Estado da Bahia (SEPLAN), que divide o Estado em Microrregiões Econômicas.

A amostra utilizada na pesquisa se origina de um conjunto de dados, de corte transversal, uma vez que foram reunidos dados de empresas correspondentes a um período específico (WOOLDRIDGE, 2010), construídos a partir dos registros oficiais da JUCEB, da Federação das Indústrias do Estado da Bahia (FIEB) e da Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (SEI).

Amplamente utilizados em estudos de ciências sociais, os cortes transversais podem ser úteis em microeconomia, por exemplo, são utilizados na economia do trabalho, contas públicas estaduais e locais, organização industrial, economia urbana e demografia. Determinados dados são utilizados para testar hipóteses microeconômicas e ações governamentais (WOOLDRIDGE, 2010).

Reuniram-se todas as organizações da indústria de alimentos do Estado criadas a partir de 1974 até 30 de outubro 2014 e que se encontram no *status* de encerradas no cadastro do órgão, totalizando 1.071. Esse cadastro contém todas as empresas que foram criadas e que encerraram suas atividades nos últimos 40 anos.

A JUCEB está ligada à Secretaria da Indústria, Comércio e Mineração do Estado da Bahia e tem como objetivo o registro público das empresas no Estado, e obedece a critérios nacionais como o Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE), proporcionando a padronização dos registros das atividades. A Junta mantém o maior conjunto de dados sobre empresas da Bahia, registrando 40 mil empresas por ano em diversas atividades (JUCEB, 2014).

Associado a esse cadastro, juntou-se o cadastro da FIEB, que tem como critérios para a sua manutenção a representatividade de toda a atividade industrial do Estado nos quesitos tamanho, tempo de atuação e regiões onde atuam, como também a quantidade de empregos que propicia. A Instituição mantém, em seus registros, organizações fabris de alimentos em atividade com codificação correspondente aos mesmos utilizados pela JUCEB e em nível nacional (CNAE), correspondente a 987 unidades espalhadas por todas as regiões econômicas do Estado.

A FIEB é um órgão que representa institucionalmente a indústria baiana, tendo como objetivo promover ações que visam o crescimento, modernização e melhoria da competitividade industrial do Estado.

Assim, com a unificação dos dois cadastros num único volume e estabelecido o período coincidente para análise, juntaram-se a este outras variáveis pertencentes ao ambiente onde as organizações atuam ou atuaram.

Entre os dados colhidos da JUCEB e FIEB, temos: identificação individual da empresa (CNPJ), município onde atua, o tamanho representado pelo capital social, situação (viva ou morta), data de constituição, data de encerramento (em caso de morta), tempo de vida em dias e setor de atuação. Embora toda a amostra represente indústrias de alimentos, existem subdivisões por segmentos que podem ser consideradas variáveis dependentes.

Para análise ambiental, foram colhidos índices que traduzem a situação dos municípios baianos da SEI. Estes índices fazem parte de estudos e pesquisas realizadas pelo órgão, com o intuito de demonstrar a situação social e econômica do Estado.

A SEI – órgão da administração direta do Estado – tem como competência elaborar estudos e projetos e difundir as informações estatísticas e geográficas, principalmente para auxiliar a formulação e avaliação de políticas públicas, programas de desenvolvimento do Estado e subsidiar pesquisas acadêmicas.

Os índices extraídos das pesquisas da SEI, considerados variáveis independentes, são representados por dados estatísticos projetados que refletem a situação socioeconômica do município sede da organização analisada neste estudo, para tal foram consideradas as médias ou percentuais de evolução ou involução destes índices no período analisado. Estes índices em conjunto podem representar o ambiente ao qual a organização está inserida em consonância com os estudos de McKelvey (1994) e Miner (1994 apud BAUM, 2012), que analisaram os reflexos da mortalidade no tempo e ambiente da organização. Os índices que refletem o ambiente socioeconômico são extraídos da base de dados da SEI e correspondem à última década:

(x_1) Variação do PIB no período – o Estado passou nos últimos anos de uma economia basicamente agrícola para um estágio que envolve a produção de bens intensivos de tecnologia e estruturas industriais mais complexas como indústria automobilística e outros. Certamente, esse crescimento atrai novos investidores e ajuda a firmar, através do aumento da densidade organizacional, as organizações existentes (BAUM, 1996).

(x_2) PIB Agro médio – a parte do PIB geral correspondente à atividade agrária pode ser relevante no estudo por definir melhor o perfil econômico do Estado, uma vez que as indústrias de alto nível de complexidade estão concentradas em “Territórios de identidade”

(SEI, 2014), e a economia da maior parte dos municípios pequenos e médios é impactada por atividades agrárias (SEI, 2014).

(x_3) Variação do PIB agrário – este indicador mostra alterações no desempenho da agropecuária dos municípios no período analisado. Ele pode ratificar a influência do PIB agrário médio, uma vez que sua alteração positiva ou negativa indica também o desempenho organizacional do setor.

(x_4) Variação do IDH-Renda – o IDH relativo à renda na Bahia foi medido nos anos 1990 e 2010 e apresentou, em alguns municípios, uma evolução, mas, em outros, regrediu, demonstrando que, embora a renda média do Estado evolua, a renda por município não reflete o mesmo comportamento. Assim, este indicador pode dar maior clareza sobre o comportamento da renda individual no Estado, reforçando o papel do índice do PIB *per capita*.

(x_5) Variação do IDH-Educação – assim como a renda, o IDH Educação teve suas medições em 1990 e 2010, e suas variações podem impactar diretamente no desempenho organizacional municipal.

(x_6) Evolução da população – o crescimento dos municípios devem atrair organizações novas, como também fortalecer as já estabelecidas. Neste sentido, o crescimento da população local é um indicador positivo.

(x_7) Idade organizacional – o tempo de vida das organizações é fator de impacto direto na Teoria da Ecologia organizacional.

(x_8) Tamanho – o Volume de capital pode ser considerado como tamanho organizacional, fator determinante no desempenho das organizações.

(y) Situação – se aparece no cadastro da JUCEB como cancelada ou ativa:

$Y = 0$ – Cancelada $Y = 1$ - Ativa

Estes indicadores (x_n) têm como função servir de representantes do ambiente, refletindo nos resultados, desempenho e sobrevivência das organizações, ratificando, assim a afirmação de Hannan e Freeman (1977), que definem o ambiente como fator determinante do aumento e diminuição de populações organizacionais.

Quadro 2 – Resumo das Variáveis

	Variáveis		Relação	Fonte
x_1	Evolução do PIB		Ambiental – econômico	SEI
x_2	PIB – Agrário médio		Ambiental – econômico	SEI
x_3	Variação do PIB Agro			
x_4	Variação IDH R		Ambiental – social	SEI
x_5	Variação IDH E		Ambiental - social	SEI
x_6	Crescimento populacional		Ambiental – demográfico	SEI
x_7	Idade		Característica organizacional	JUCEB
x_8	Tamanho		Característica organizacional	JUCEB
y	Empresas ativas		Y = 1	FIEB
y	Empresas encerradas		Y=0	JUCEB

Fonte: autoria própria.

3.3 REGRESSÃO LOGÍSTICA

O modelo de regressão logística é semelhante ao modelo de regressão linear. No entanto, no modelo logístico, a variável resposta Y_i é binária. Uma variável binária assume dois valores, como, por exemplo, $Y_i = 0$ e $Y_i = 1$ denominados “fracasso” e “sucesso”, respectivamente (MONTGOMERY; PECK, 1992). Neste caso, “sucesso” é o evento de interesse. No modelo linear temos:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_i + \varepsilon_i.$$

Assumindo que $E(\varepsilon_i) = 0$, obtemos que $E(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 x_i$.

a variável resposta Y tem distribuição Bernoulli $(1, \pi)$, com probabilidade de sucesso $P(Y_i = 1) = \pi_i$ e de fracasso $P(Y_i = 0) = 1 - \pi_i$. Desta forma, $E(Y_i) = \pi_i$. (4.2)

Igualando (4.2), temos:

$$E(Y_i) = \pi_i = \beta_0 + \beta_1 x_i.$$

Essa igualdade viola as suposições do modelo linear. De fato,

i) Os erros não são normais, pois:

$$y_i = 1 \Rightarrow \varepsilon_i = 1 - \beta_0 - \beta_1 x_i$$

$$y_i = 0 \Rightarrow \varepsilon_i = 0 - \beta_0 - \beta_1 x_i$$

Assim, não faz sentido assumirmos a normalidade dos erros.

ii) Não homogeneidade da variância.

Temos que $\text{Var}(Y_1) = \pi_i(1 - \pi_i) = (\beta_0 + \beta_1 x_1)(1 - \beta_0 + \beta_1 x_1)$; então, a variância de Y_1 depende de x_i , e conseqüentemente, não é constante.

iii) Restrição para a resposta média $E(Y_i)$. Como a resposta média é obtida em probabilidades, temos que $0 \leq \beta_0 + \beta_1 x_1 \leq 1$. Entretanto, essa restrição é inapropriada para resposta em um modelo linear que assume valores no intervalo $(-\infty, \infty)$. Uma forma de resolver esse problema é utilizar o modelo logístico (MONTGOMERY; PECK, 1992; HOSMER; LEMESHOW, 1985).

Muitas funções foram propostas para a análise de variáveis com respostas dicotômicas. Dentre elas a mais simples é a que dá origem ao modelo logístico. Do ponto de vista estatístico este modelo é bastante flexível e de fácil interpretação (HOSMER; LEMESHOW, 1985; DOBSON, 1945).

3.2.1 Regressão Logística Múltipla

Apresentamos, na seção anterior, o modelo de regressão logística geral, isto é, considerando apenas uma variável explicativa. Assim como no modelo de regressão linear, podemos ajustar um modelo para a variável resposta, levando em conta mais de uma variável explicativa (covariável), o que chamamos de Modelo de Regressão Logística Múltipla (NETER; WASSERMAN; KUTNER, 1985; McCULLAGH; NELDER; 1989; MYERS, 1990). Assim, um modelo de regressão logística múltipla é usado para o caso de regressão com mais de uma variável explicativa.

Considere um conjunto de p variáveis independentes denotadas como um vetor $X = (X_1, X_2, X_3, \dots, X_p)$. Neste caso a função de ligação é $g(X) = \ln \left(\frac{\pi(X)}{1 - \pi(X)} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots$

$\beta_p X_p$

$$E[Y] = \pi(X) = \frac{e^{g(X)}}{1 + e^{g(X)}}$$

4 RESULTADOS

Foi utilizado o *software* R como apoio e obtidos dois resultados, quando controladas todas as variáveis, ambientais e organizacionais:

$$y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta X + \varepsilon$$

Tabela 1 – Relação das variáveis organizacionais e ambientais com a mortalidade

Resultado A	Estimadores		Teste z de estimador		Sig
Variáveis	Estimador	Erro padrão	Z valor	P - valor	
Interceptor	-7.412e-01	2.110e-01	-3.513	0.000444	***
Idade	4.762e-04	2.903e-05	16.405	<2e-16	***
Crescimento PIB	3.039e-02	4.710e-02	0.645	0.518869	
PIB - Agro médio	6.542e-06	8.611e-06	0.760	0.447458	
Evolução PIB - Agro	1.929e-02	1.854e-01	0.104	0.917128	
Evolução IDH-R	-5.673e-01	5.236e-01	-1.084	0.278573	
Evolução IDH-E	-3.054e-02	3.021e-02	-1.011	0.312056	
Crescimento pop.	8.151e-02	1.096e-01	0.744	0.456990	
Tamanho	1.233e+00	1.402e-01	8.798	<2e-16	***

Fonte: autoria própria.

O Quadro 1 indica que os resultados da regressão são significativos *deviance* residual de 1.922.2 com 2045 graus de liberdade, onde p-valor <0,05.

$$y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta X + \varepsilon$$

Tabela 2 – Relação das variáveis organizacionais e ambientais com a mortalidade sem controlar a idade

Resultado B	Estimadores		Teste z de estimador		Sig.
Variáveis	Estimador	Erro padrão	Z valor	P - valor	
Interceptor	7.065e-01	1.810e-01	3.904	9.48e-05	***
Crescimento PIB	4.701e-02	4.387e-02	1.071	0.2840	
PIB-Agro médio	1.565e-05	7.834e-06	1.997	0.0458	*
Evolução PIB-Agro	8.490e-02	1.665e-01	0.510	0.6101	
Evolução IDH-R	-3.888e-01	4.693e-01	-0.828	0.4074	
Evolução IDH-E	6.163e-02	2.722e-02	-2.264	0.0236	*
Crescimento pop.	-1.139e-01	1.009e-01	-1.129	0.2588	
Tamanho	1.219e+00	1.298e-01	9.396	<2e-16	***

Fonte: autoria própria.

O Quadro 1 indica que os resultados da regressão são significativos *deviance* residual de 2.350.8 com 2046 graus de liberdade, onde p-valor <0,05.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

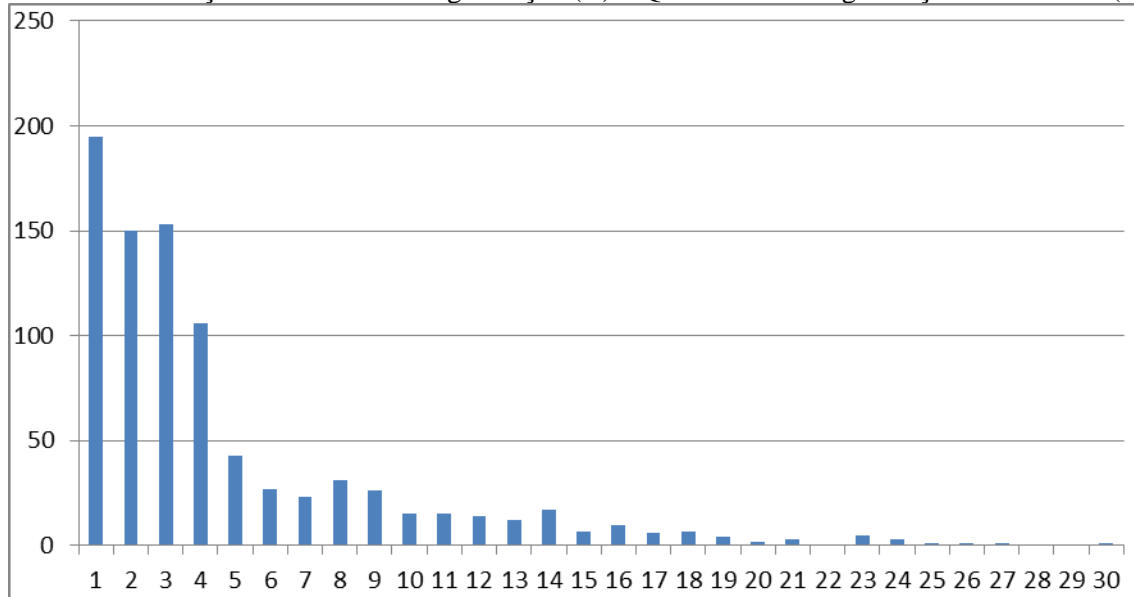
Nos resultados encontrados, quando todas as variáveis que representam o ambiente e aspectos organizacionais são controladas (resultados A), na Tabela 1 percebemos a relação apenas das características organizacionais, *tamanho e idade*, como definidoras da mortalidade das empresas: as empresas mais jovens têm maior probabilidade de morrer, conseqüentemente as empresas mais velhas têm melhor desempenho no quesito longevidade. Da mesma forma, empresas menores têm maior probabilidade de falhar, e o aumento do tamanho as protege da morte, confirmando, assim, a abordagem da suscetibilidade das novatas e pequenas, conforme estudos de Hannan e Freeman (1983) e Haveman (1993), contradizendo conseqüentemente a abordagem de suscetibilidade do envelhecimento.

Quando o fator idade não é controlado na pesquisa (resultados B), na Tabela 2, percebemos que a variável *crescimento da educação municipal* impacta positivamente na sobrevivência das empresas sediadas ali. Do mesmo modo, quanto maior o *PIB municipal relativo a atividades agrárias*, maior a probabilidade das empresas sediadas neste município de estarem vivas. Esses resultados mostram que, embora os fatores que definam a mortalidade das empresas sejam tamanhos e idades, podemos perceber que a educação local e a atividade agrária exercem influência no desempenho da organização, contudo não suficiente para determinar se terão sucesso ou falharão.

5.1 MATURIDADE COMO PROTEÇÃO ORGANIZACIONAL

A idade organizacional parece proteger as indústrias de alimentos do Estado da Bahia, confirmando os resultados encontrados nas pesquisas de Hannan e Freeman (1977), no estabelecimento da Ecologia Organizacional. Percebemos no Gráfico 3 abaixo, confirmando os resultados que, entre todas as empresas encontradas encerradas, no período de 1974 a 2014, dado que faz parte da amostra desta pesquisa, situação que confirma a suscetibilidade nas novatas.

Gráfico 3 – Relação entre idade da organização (X) e Quantidade de organizações encerradas (Y)



Fonte: autoria própria.

Nota-se que há 195 organizações, no universo de 1.074, mortas no primeiro ano de vida: com dois anos, mais 150 empresas falharam; e, com três e quatro anos, mais 150 e 100 empresas, respectivamente. Além da gradativa diminuição da mortalidade com o aumento da idade, percebemos que mais de 50% das indústrias de alimentos da Bahia, no período analisado de 30 anos, não sobreviveram por mais de 4 anos.

Hannan e Freeman (1977) afirmam que a inércia estrutural, presente em organizações mais velhas, as protege principalmente em contextos de mudanças ambientais. Um dos elementos contidos na inércia é o conjunto normativo, incomum em organizações iniciantes, desenvolvido internamente, gerando padronização de suas ações, possibilitando maior segurança nas relações com outras organizações e dentro da empresa, agilizando os processos e dinamizando o contato com os clientes internos e externos. As normas não necessariamente precisam ser explícitas numa organização para produzir efeitos positivos a seu desempenho, a presença de normas explícitas produz normas implícitas, e a conformidade entre elas gera desenvolvimento e eficácia organizacional (CURY, 2013).

O processo de institucionalização, teoria presente em grande número de pesquisas em administração, passa pela acreditação da organização e tem papel fundamental na sua permanência no mercado. Uma característica presente neste processo é a legitimidade, encontrada como necessária, na pesquisa de Hannan e Freeman (1984), à sobrevivência da empresa. A legitimidade é um conjunto de fatores estabelecidos culturalmente, dando suporte à existência da organização (MEYER; SCOTT, 1983): esta definição mostra a importância

dessa característica no processo de institucionalização das empresas no ambiente. O grau de institucionalização pode definir o tempo de vida de uma organização. Suchman (1995) define legitimidade como pressuposição generalizada de que ações de uma entidade são desejáveis dentro de um sistema cultural construído. Através dessa definição, podemos perceber que não parece possível uma organização iniciante estabelecer condições suficientes para instituir-se e, com isso, competir em condições de igualdade no quesito legitimidade, com organizações estabelecidas e que possuem uma relação cultural com o ambiente. Esse fato pode minar as condições de sobrevivência de uma organização iniciante.

Também aparecem como bases a sobrevivência e o desempenho das organizações, nos estudos de Barnett (1990), as capacidades dinâmicas presentes nos gestores e que têm como objetivo proporcionar, através da recombinação dos recursos, o desenvolvimento das estratégias. Essas capacidades pouco são encontradas em organizações iniciantes, uma vez que a maioria dos conteúdos encontrados nessa característica é desenvolvida pela própria atuação da empresa durante o seu ciclo de vida no mercado (MUNK ; SOUZA, 2010).

O consumo de tecnologia é característica organizacional necessária ao desenvolvimento de uma organização. Yoshida (2010) aponta o uso de tecnologia como um fator importante na continuidade e sobrevivência das organizações. Em ambientes sofisticados, encontrarão dificuldades as empresas que não forem capazes de consumir novas tecnologias e as disponibilizarem para o uso de seus clientes, fornecedores, empregados e todos os interessados no negócio. A relação da organização com o ambiente irá levá-la a identificar que tipo de tecnologia será necessário ao desempenho satisfatório do negócio.

O fator relacional é apresentado por Stinchcombe, citado por Yoshida (2010), além de Hannan e Freeman (1984), entre outros autores, como elemento decisivo para a sobrevivência das organizações. Diversas características são desenvolvidas durante o ciclo de vida da empresa que a levará a um *status* finalmente de inerte, ou seja, capaz de responder a intempéries do mercado e do ambiente em geral.

O primeiro vínculo a se estabelecer será o vínculo com os clientes, uma organização iniciante deverá, após pesquisa apropriada, identificar a demanda ociosa e buscar encontrar-se com ela de algumas formas: levando ao conhecimento do seu público seu produto e/ou serviços e superando o desafio de tornar-se mais atrativo que os já existentes. Evidente que essa tarefa será dificultada por organizações já existentes que resistirão a sua investida com medidas de contenção e retaliações bem elaboradas, partindo de programas de fidelização até medidas extremas como *dumping* e outras, uma organização novata terá dificuldade de

conquistar clientes proporcionalmente ao volume concorrencial do mercado em que atua (D'AVENI, 2002).

Estudos do Marketing tradicional apresentam estratégias com a intenção de superar as dificuldades dos novos empreendedores, como diferenciação, baixo custo, e que Porter (2004) chama de estratégias genéricas. Embora esta pesquisa não contemple as estratégias usadas pelas novas organizações que não tiveram sucesso na indústria de alimentos da Bahia, o que se torna claro é que, sejam elas quais forem, ou não foram adequadamente aplicadas ou não foram capazes de levar ao sucesso mais da metade das indústrias, até os quatro primeiros anos de vida.

A rede de fornecedores encontrados na alimentação de qualquer indústria é outro elemento relacional necessário ao desempenho de novas organizações. As organizações industriais já estabeleceram suas cadeias de suprimento e dificultarão ao máximo que seja quebrado um dos seus elos para admitir a entrada de um novo membro (SACOMANO NETO; TRUZZI, 2004), estabelecendo também que haverá ligações entre membros da cadeia de suprimentos e que estas se referem a relacionamentos, ainda que informais. Essas relações são esperadas de forma geral entre membros com histórico dentro do sistema relacional e construídas com o tempo.

As organizações, como qualquer membro de um sistema aberto, têm sua rotina determinada por sua integração com elementos externos. Shrivastava (1985) afirma que laços são estabelecidos com membros da sociedade local, que podem definir o futuro de uma organização. O fator político está entre esses elementos, e, em publicação recente, *Capitalismo de laços*, Lazzarini (2010) esclarece o vínculo entre organizações e poder político vigente, possibilitando, às organizações possuidoras desses laços, vantagens e novos negócios, relação que pode facilitar ou dificultar as investidas de novos empreendimentos.

Carroll e Delacroix (1982) apresentam a ação coletiva como fonte de recursos para melhorar o desempenho das organizações. Em muitas situações, a conversão, ainda que temporária, de um concorrente, em parceiro pode determinar a superação de barreiras semelhantes encontradas por organizações atuantes em um mesmo ramo industrial. A literatura em economia, sociologia, entre outras, já apresenta a ação coletiva como uma ferramenta de inclusão social e opção para problemas de concorrências predatórias. Orenstein (1998) utiliza a quebra do paradigma da teoria dos jogos, na qual os competidores enfrentam dificuldades por não conhecerem o próximo passo do seu oponente, para incluir na sociedade competitiva a ação coletiva como ferramenta de prosperidade.

Ainda que não consideremos as novas necessidades geradas por um momento que impulsiona a sociedade para uma relação em rede, uma vez que esta pesquisa considerou um período grande o suficiente para necessitar de uma análise, levando em consideração realidades temporais distintas, destaca-se a importância das relações horizontais para o desenvolvimento de competências e capacidades a fim de aumentar a competitividade com obtenção de novas oportunidades de negócios (AMATO NETO, 2000). Essa realidade reforça a importância da aprendizagem, contida nas relações em rede, como fator primordial na permanência das organizações no mercado onde atuam (ESTIVALETE; PEDROZO; BEGNIS, 2008).

A aprendizagem organizacional ou interorganizacional pode aumentar a vantagem competitiva entre as partes envolvidas (MOHR; SINGUPTA, 2002), contudo deve-se estar atento para a necessidade de se ter consciência da necessidade de se permanecer em rede. Levinson e Asahi (1995) destacam a necessidade de que as organizações percebam, identifiquem, interpretem, usem e institucionalizem este conhecimento novo para atingir efeitos positivos necessários. Assim, as organizações devem estar preparadas para absorver os novos conhecimentos advindos de uma relação coletiva, tanto no seu ambiente de atuação como também no ampliado.

Uma organização, após assimilar conhecimento num relacionamento com o mercado, deverá então estar apta para repetir suas ações durante a continuidade de sua atuação, e a essa característica, Hannan e Freeman (1984) chamaram de reprodutividade organizacional, responsável por parte do sucesso no intento de permanecer no mercado.

Assim, os argumentos contidos em parte da literatura sobre mortalidade ajudam a entender alguns elementos que levam a organização mais jovem a ter maior probabilidade de falhar. Ao adquirir características que, provavelmente, só o tempo poderá proporcionar, maior será a probabilidade de uma organização de estender o seu ciclo de vida e, assim, realizar todo o retorno sobre o capital investido.

5.2 A RELAÇÃO DO TAMANHO COM A SOBREVIVÊNCIA ORGANIZACIONAL

Definido o conceito de tamanho organizacional, temos algumas formas de aplicar o adjetivo grande ou pequena organização num mercado, contudo o critério tomado nesta pesquisa foi o volume geral da organização, representado pelo seu capital social e as derivações advindas dessa realidade. Muitos processos administrativos e estratégicos bem-

sucedidos partem, em princípio, do poder que possui uma organização originada do tamanho do seu “caixa”.

A população morta, ou seja, o total de indústrias que se encontram extintas no banco de dados da JUCEB, no período de 1974 a 2014, no ramo da indústria de alimentos, está de acordo com os resultados descritos na Quadro 3. Quando separamos as indústrias que encerraram suas atividades com registro significativo de capital social, encontramos a confirmação da importância do tamanho da organização para a sua sobrevivência, conforme já estabelecido pelo modelo proposto na pesquisa, constatando a abordagem de *Suscetibilidade das pequenas*.

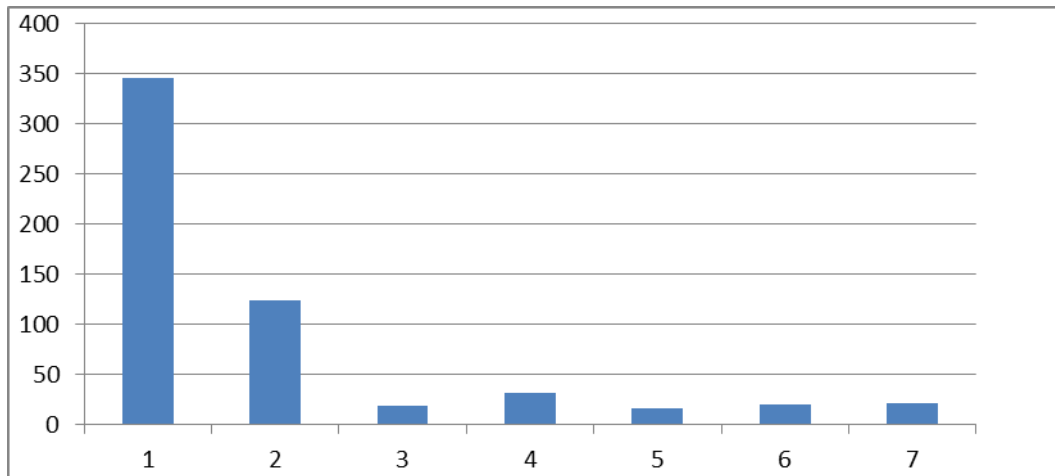
Quadro 3 – Quantidade de empresas extintas em relação ao capital social

	Capital Social (R\$) até	Número de empresas mortas na população
1	R\$ 20.000,00	346
2	R\$ 30.000,00	124
3	R\$ 40.000,00	19
4	R\$ 50.000,00	32
5	R\$ 90.000,00	16
6	R\$ 160.000,00	20
7	Acima de R\$ 160.000,00	21

Fonte: autoria própria.

O Quadro 3, acima, demonstra que, à medida que o capital social da organização aumenta, encontramos gradativamente uma menor quantidade de organizações encerradas. De 578 empresas encontradas, 59,86% (1) são consideradas pequenas empresas pelo seu volume de capital, em um patamar acima de empresas ainda com *status* de pequenas – 21,45% (2), representando, juntas, a grande maioria das empresas mortas. Daí em diante, fica evidente que diminui a quantidade de empresas mortas no período com capital social expressivo.

Gráfico 4 – Montante de capital social (X) – Quantidade de empresas mortas (Y) conforme Tabela 2



Fonte: autoria própria.

A presença restrita de empresas consideradas grandes nessa população pode ser mais bem visualizada através do Gráfico 4, comprovando que o volume de capital pode ser um fator determinante na preservação das organizações.

O tamanho organizacional, juntamente com o fator idade, determina, na indústria de alimentos da Bahia, quem deve sobreviver, e este fato pode ser explicado também pela inércia organizacional, pois, à medida que se avoluma a organização, cresce também o seu desempenho geral no ambiente (HANNAN; FREEMAN, 1984). Assim, quanto maior a organização, maior será a quantidade de elementos que a protegerão de falha: estrutura, complexidade, diferenciação e recursos de folga estão entre esses elementos (HAVEMAN, 1992).

Podemos conceber alguns destes elementos presentes na estrutura organizacional de uma grande empresa, como capital físico, humano e financeiro, que irão impactar diretamente na concorrência entre as organizações presentes no mercado e as iniciantes, que normalmente ainda não possuem a mesma estrutura; neste caso, a estrutura irá produzir um “castelo forte” contra a mortalidade.

Segundo Hannan e Freeman (1984), na estrutura de capital físico existente em grandes organizações, encontramos, exercendo pressão sobre a continuidade da organização, os investimentos irrecuperáveis. Não é admissível imaginar que um investidor deixará de defender sua posição até o último momento previsto para o retorno esperado do seu capital, sendo esta a única forma de rever o valor investido. Assim, ele buscará alternativas e opções antes de tomar uma decisão de encerrar o seu negócio em momentos de crise e grandes concorrências.

Partindo do pressuposto de que empresas grandes são as que, entre outros recursos, possuem grande estoque de capital financeiro, admitimos então várias possibilidades para as grandes empresas definirem o destino de um mercado com base neste diferencial. O capital financeiro de uma organização num mercado competitivo ou não pode ser de vital importância para sua sobrevivência, uma vez que o poder econômico pode ser uma ferramenta de controle de decisões no mercado em que atua e pode ser usado como condutor, por uma ou poucas organizações, do destino de todo um segmento.

As reservas estratégicas de uma organização, representadas por recursos de folga, estão entre fatores que podem determinar a sobrevivência de uma organização e são as disponibilidades para fazer face a intempéries enfrentadas (HAVEMAN, 1992). Essas reservas são um privilégio que organizações menores não possuem, sendo naturalmente fonte de financiamento da reprodutividade da organização, que expande sua área de atuação, consumindo uma grande quantidade de recursos e restringindo as disponibilidades no mercado, dificultando assim a prosperidade de organizações menores, uma vez que não possuem recursos para tal enfrentamento (HAVEMAN, 1993).

Ainda que não sejam competidores diretos pelos mesmos recursos, como constata Baum e Mezas (1992), as grandes organizações retiram do mercado a possibilidade de expansão de organizações menores e, em grande parte, ditam as regras do mercado. Podemos dizer que de fato existiu uma tendência de absorção de recursos por parte de grandes indústrias de alimentos da Bahia, uma vez que o número das indústrias que não tiveram sucesso neste segmento nos últimos quarenta anos é pequeno.

Além de possuírem a vantagem competitiva da reserva de capital, as grandes empresas, devido a sua estrutura de capital imobilizado representado pelos seus bens (HAVEMAN, 1992), as credenciam a concorrer à obtenção de recursos, inclusive governamentais, que exijam garantias reais, como também, em tempos de altas taxas de juros (ALDRIC; AUSTER, 1986), podem assumir grandes quantias em sua estrutura de passivo por possuírem respaldo patrimonial em equilíbrio.

A capacidade de recrutar e reter talentos, ainda influenciada pela superioridade de recursos, é apontada por Aldric e Auster (1986). Dificilmente encontrados em pequenas organizações, como responsáveis por influenciar no seu fracasso, as remunerações superiores e os planos de benefícios são atrativos da mão de obra especializada por parte das grandes empresas, ficando a cargo das pequenas darem início ao processo de formação profissional de executivos.

D'Aveni (2002) identifica Estratégias Contrarrevolucionárias para líderes que, naturalmente, empresas de grande volume de capital e que lideram seus mercados ou grupos de empresas nesta condição irão aplicar. Essas estratégias vão da contenção de “revolucionários”, ou seja, novos modelos de negócios propostos no mercado, através da fidelização de seus clientes, passando por modificar a revolução, tornando-a irrelevante, até a eliminação das novas propostas com ações de neutralização, inclusive utilizando meios judiciais. Os efeitos dessas medidas serão potencializados conforme aumentar o tamanho das organizações já atuantes no mercado, dificultando o sucesso de organizações com menos poder econômico.

Segundo Michael Porter (2004), em *A Vantagem Competitiva*, a produção em escala volumosa, característica de empresas de grande porte, reduz os custos e proporciona às grandes empresas reduzir seus preços, tornando muitas vezes a competição inviável para pequenas instalações industriais. Essa estratégia não só dificulta a permanência de organizações menores no mercado, como também inviabiliza a tentativa de novos entrantes.

Outra estratégia que dificulta a permanência de organizações menores no mercado é a diversificação, também relatada por Michael Porter (2004), quando organizações impulsionadas por seus acionistas buscam penetrar em novos mercados com o intuito de aumentar suas taxas de retorno sobre o capital investido e, com isso, dificultando a vida de organizações menores, uma vez que já chegam ao mercado com grande potencial econômico.

Constata-se também que grandes organizações industriais geralmente são líderes na condução do coletivo setorial. As associações de indústrias conseguem agir em conjunto, criando situações e condições para seus produtos e serviços, o que, muitas vezes, traz dificuldades para as pequenas empresas. Aquisições de máquinas oriundas de países com alta tecnologia, criação de *softwares*, influência política (*Lobby*) e outras situações podem beneficiar apenas indústrias de grande porte. Assim, o impacto das grandes empresas no mercado pode trazer prejuízos irrecuperáveis para empresas de pequeno porte.

6 A RELAÇÃO DO AMBIENTE COM A INDÚSTRIA DE ALIMENTOS DA BAHIA

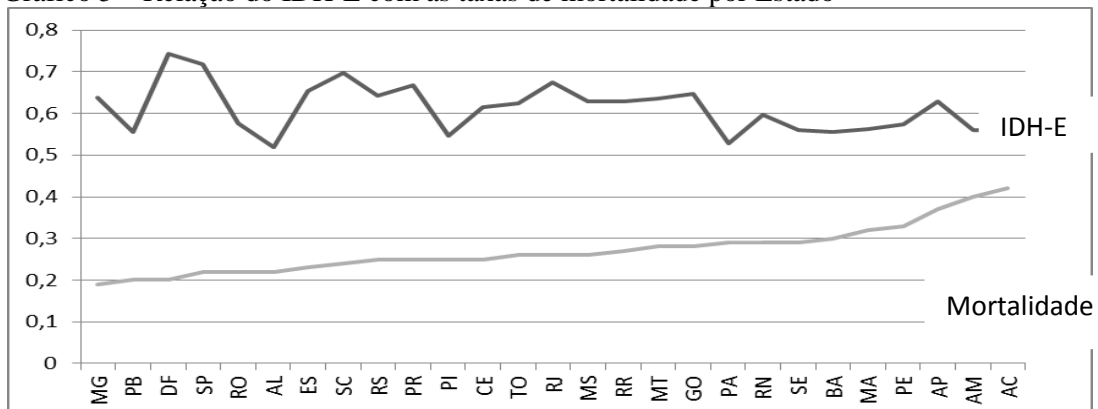
Baum (1996) busca explicar os efeitos do ambiente como fator de dificuldade e determinação da sobrevivência organizacional, postulando que a adaptação organizacional pode ser inócua para evitar o fim de uma organização. O resultado B desta pesquisa, na qual a idade das organizações não é considerada como variável na correlação com mortalidade, encontramos outras duas variáveis, além de tamanho e idade que são variáveis organizacionais, impactando na mortalidade: IDH-educação e PIB agrário e que representam o ambiente organizacional.

Ainda que não determinem o fim da organização, na indústria de alimentos da Bahia, os fatores ambientais educação local e atividades agrárias do município são elementos importantes nos resultados desta pesquisa, uma vez que servem, quando em ascensão, de impulso para o desempenho organizacional: quanto maior a evolução do IDH-Educação e da parte agrária do PIB, maior será a probabilidade de as indústrias de alimentos estarem vivas, quando não considerada a sua idade.

6.1 EDUCAÇÃO COMO CAPITAL HUMANO

Segundo Schultz (1964), os investimentos em educação, através da qualificação da população, elevariam a produtividade e, com isso, os lucros dos capitalistas. Considerando que o IDH municipal reflita a qualificação da população local, segundo o autor, impactaria diretamente nos resultados das organizações tornando-as mais aptas a competir devido à qualidade da mão de obra local. Essa afirmação parece proceder, uma vez que constatamos, além do modelo estatístico usado na pesquisa, a qual indica o fato, uma relação entre mortalidade e educação encontrada quando cruzamos os índices de desenvolvimento humano em educação, IDH-E e a mortalidade das empresas no Brasil:

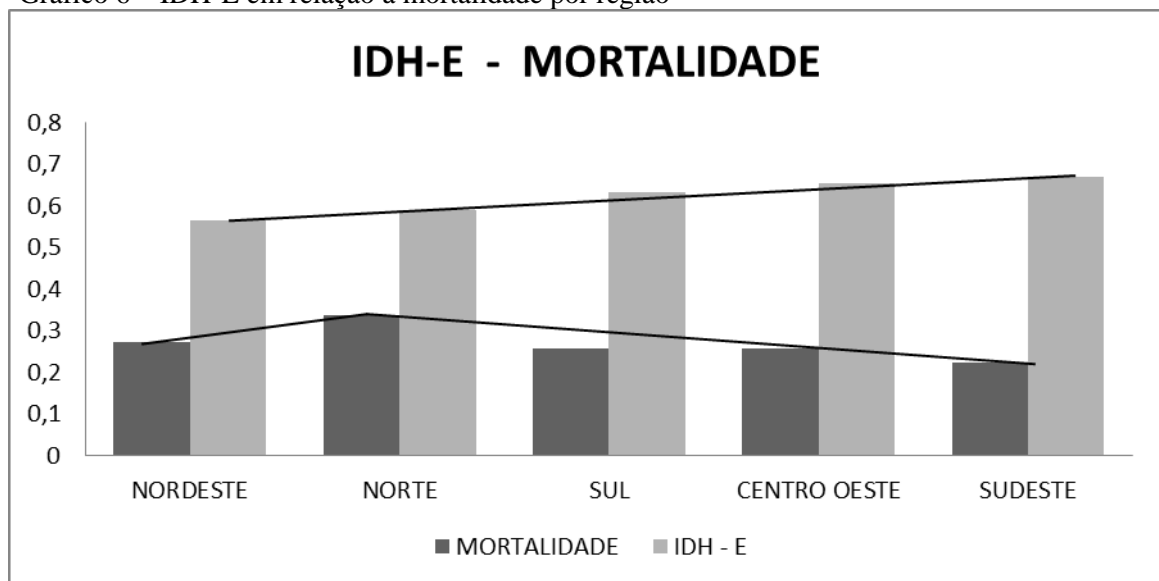
Gráfico 5 – Relação do IDH-E com as taxas de mortalidade por Estado



Fonte: autoria própria.

O SEBRAE, em pesquisa, demonstrando a mortalidade das empresas no Brasil envolvendo todo o país (Apêndice A), estabelece a taxa de insucesso por unidade da Federação. Ao cruzarmos as taxas do IDH-E por Estado, com as taxas de mortalidade, percebemos que, à medida que diminuem as taxas de IDH-E, ainda que apresentem variações, as taxas de mortalidade das empresas aumentam (Gráfico 6).

Gráfico 6 – IDH-E em relação à mortalidade por região



Fonte: autoria própria.

Quando consideramos as taxas de mortalidade e IDH-E por região, fica ainda mais clara a relação entre os dois índices (Gráfico 6): à medida que cresce o IDH-E, diminuem as taxas de mortalidade. Mesmo que entre a Região Norte e a Nordeste possa haver um equilíbrio, ainda assim, fica evidente a pressão que um IDH-E exerce sobre o desempenho das organizações.

Carvalho e Souza (1999, p.2) definem Capital Humano como “[...] capacidade, conhecimento, habilidade, criatividade e experiências individuais dos empregados e gerente transformando em produtos e serviços que são o motivo pelo qual os clientes procuram a empresa e não o concorrente”. Essa definição nos ajuda a compreender como a educação local pode impactar no desempenho das organizações ali sediadas. Um município com desempenho educacional superior poderá proporcionar às organizações uma mão de obra mais qualificada que, por sua vez, aumentará o nível de desempenho dos resultados das empresas.

Becker (1964) esclarece que o capital humano individual é constituído por investimento em melhoria de suas habilidades produtivas, aumentando seu estoque de conhecimento, adquirido ao longo do tempo. Uma organização que possui, então, um corpo funcional com maior estoque terá maiores *chances* de competir. Mizumoto e outros (2010), considerando 1.961 empresas no Estado de São Paulo, entre 1999 e 2003, concluem que o capital humano é variável necessária na explicação das *chances* de sucesso das empresas nascentes.

O capital humano é a fonte de energia do futuro, esta é a visão de Drucker (1991): saímos de uma era em que a terra era fundamental para estabelecer vantagem estratégica e econômica, e passamos pela revolução industrial, quando a vantagem econômica passou para quem controlava a principal fonte de energia, o motor. Contudo a transição para o futuro exigirá uma fonte de energia bem mais complexa, o homem. Dessa forma, a sobrevivência das organizações sempre dependerá dos investimentos dispensados à educação.

Aspectos intangíveis que agregam valor aos produtos e serviços são baseados em habilidades técnicas, projeto do produto, criatividade e inovação, diferentemente de ativos materiais, que são depreciados com a utilização (DAVENPORT, 1998). Desse modo, percebemos que o fator humano é vital para o desempenho organizacional, e investir na qualificação e treinamento das equipes aumentará o desempenho da organização no ambiente.

Crawford (1994) argumenta que os recursos-chave da competitividade – capital humano, conhecimento e informação –, recursos totalmente centrados no ser humano, presentes nas organizações, aumentam a probabilidade de levá-las à prosperidade, obtendo grandes lucros e bom fluxo de caixa. Associado a esses fatores, Brandalize et al. (2005) lembram que a competência e a criatividade precisam estar presentes nas organizações para enfrentamento das dificuldades atuais, e, para aquisição e acúmulo desse capital, são necessárias abundância e disponibilidade, e isso só é possível em localidades com índices de educação elevados.

A preocupação com a educação em nível local é um indicador importante do valor que esse fato tem para o desempenho das organizações. Uma pesquisa realizada pela Fundação

Nacional da Qualidade (FNQ) revelou que executivos brasileiros acreditam que a melhoria na educação e na produtividade está entre as principais forças de transformação que podem influenciar nos resultados das organizações (MARTINS, 2012). Essa preocupação fica evidenciada quando percebemos empresas se juntando a instituições públicas para apoiar iniciativas educacionais. Para Almeida e Pereira (2000), a melhoria do nível educacional ou das habilidades dos trabalhadores, através de treinamento, são fatores de impacto econômico.

O Governo Federal estimula políticas públicas para o incentivo da economia através da educação, numa demonstração de reconhecimento do papel impulsionador do capital humano no desenvolvimento das cidades. O Ministério da Educação, através do Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais de Educação (Pradime), reconhece em suas publicações que uma das funções da educação é promover o desenvolvimento sustentável, sincronizando: geração de produtos e serviços e geração de renda. Blaug (1975) ratifica essa iniciativa quando defende o ponto de vista de que a economia pode ser impactada, considerando a influência, no ambiente, da composição da força de trabalho com a distribuição de renda pessoal e poupança.

O Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), em pesquisa quantitativa realizada em 2013, relacionando os gastos públicos em programas sociais, entre outros, constatou que, dentre os gastos realizados pelo ente público, o gasto com educação representa o maior impacto econômico. Enquanto cada real gasto, por exemplo, com Bolsa Família, gera R\$ 1,40 de PIB, o mesmo valor gasto com educação gera R\$ 1,80. Como o PIB é formado por toda a produção, admite-se, que quanto maior for o investimento em educação, haverá reflexos positivos nas organizações privadas. Assim, a partir do instante em que associamos a educação como força propulsora do capital humano e este capital influenciando as organizações, será lógico admitir que, quanto maior for o nível de educação local, maior será o desempenho de toda a economia e, conseqüentemente, a diminuição da taxa de mortalidade das empresas.

6.2 A RELAÇÃO DO PIB AGRÁRIO COM A MORTALIDADE

Na Tabela 3, uma amostra da população de empresas mortas, desta vez é usada para mostrar relação do PIB agrário (Parte do PIB, correspondente a atividades agrárias), com a mortalidade nas indústrias de alimentos no Estado da Bahia entre 1974 e 2013:

Tabela 3 – Quantidade de empresas extintas relacionado ao PIB agrário da cidade sede

Quantidade de empresas extintas	PIB Agro local (Milhões)
510	Até 3
130	Acima de 3 a 6
53	Acima de 6 a 9
42	Acima de 9 a 12
3	Acima de 12 a 15
0	Acima de 15 a 18
2	Acima de 18 a 21
0	Acima de 21 a 24
5	Acima de 24 a 27
0	Acima de 27 a 30
12	Acima de 30 a 40
1	Acima de 40 a 50

Fonte: autoria própria.

Nota-se, na Tabela 3, que mais de 67% das empresas (510) mortas estavam localizadas em cidades onde a participação agrária no PIB geral não ultrapassa 3 milhões de reais, e que 84% (510+130) não ultrapassam 6 milhões. Essa informação serve como apoio aos resultados encontrados, quando não controlada a idade (Resultado B), constatando-se, além do impacto da educação, o percentual do PIB em milhões correspondentes a atividades agrárias, impactando na mortalidade das indústrias de alimentos do Estado. Como na educação, o *PIB agrário*, ainda que possa não definir a mortalidade, exerce um papel importante no desempenho das indústrias de alimentos da Bahia.

Podemos compreender esse impacto quando identificamos que a indústria de alimentos está ligada diretamente à atividade agrária como fornecedores de matéria-prima. Assim, a questão logística influencia diretamente no desempenho desse tipo de indústria. Com o objetivo de atender às necessidades dos clientes, parte dos processos de cadeia de suprimentos que planeja, implementa e controla o efetivo fluxo e estocagem de bens, serviços e informações correlatas desde o ponto de origem até o ponto de consumo, denominamos Logística (NOVAES, 2001).

Os resultados podem estar associados ao fato de que a matéria-prima dessa indústria precisa ser cuidadosamente manipulada, por se tratar, na maioria das vezes, de produtos perecíveis como carnes, aves, frutas, entre outros. Dessa forma, a indústria de alimentos que se posiciona em cidades que tenham alta representatividade das atividades agrárias no PIB geral, terá maior probabilidade de desempenho superior e sobrevivência. A integração, que é a relação entre os membros da cadeia de suprimentos, é elemento de vital importância na

logística desses tipos de produtos (LAMBERT; COOPER, 2000), uma vez que o tempo parece ser muito importante para a garantia da qualidade desse tipo de matéria-prima.

A demanda por produtos alimentares tem evoluído e, devido à necessidade de incluir a segurança alimentar como diferencial na disputa pelo mercado (FERREIRA; PADULA, 2002), os cuidados com a qualidade das matérias-primas na indústria de alimentos tornam-se estratégia obrigatória para essa disputa. Assim, as organizações que necessitam de produtos perecíveis como matéria-prima, deverão buscar locais para instalação de suas fábricas o mais perto possível da matéria-prima, sob pena de perder qualidade no trajeto entre seus fornecedores e as unidades fabris.

A Gestão da Cadeia de Suprimentos na indústria de alimentos não trata apenas de atividades ligadas a ela, como estoque, transporte, instalações e informações, pois exigências mais complexas para esse tipo de produto, inclusive com regulação e rastreamento de origem, entre outras, impactarão no seu desenvolvimento (SILVA; MARTINS, 2010; BALLOU, 2006; BRUM; JANK, 2001). Estar mais perto do fornecedor diminuirá as possibilidades de falhas e quebra da cadeia de suprimento, controles e detecção, gargalos, além da diminuição de todo o custo do processo.

Segundo Brum e Jank (2001), os produtos alimentícios têm pouca flexibilidade no preço, tendo de incluir o aumento no nível dos serviços e a diferenciação de produtos, na disputa pelo mercado. Uma das formas de se oferecer um produto diferenciado é aumentando a validade dos produtos e a diminuição do tempo de processamento dentro da fábrica, sendo necessário, para isso, diminuir o tempo entre colheita ou abate e início do processamento na fábrica.

Dentro da análise, sob o critério custo da cadeia logística feita por Gonzáles (2002), entre outros critérios, volume, transporte e estocagem devem ser considerados no momento da aquisição. Uma indústria perto dos seus fornecedores pode se beneficiar da compra em diversos volumes, podendo comprar de pequenos, como de grandes produtores e garantir o suprimento de suas linhas de produção, além de ter o benefício de poucas perdas na estocagem.

O transporte das matérias-primas, embora seja um elemento entre muitos da indústria de alimentos, representa parcela importante na formulação dos custos finais na indústria (GONZÁLES, 2002). Este parece um ponto de maior relevância na explicação dos motivos que tornam as indústrias de alimentos, que se posicionam perto das atividades agrárias, mais propensas a terem sucesso. O caráter frágil da matéria-prima, as condições desfavoráveis das estradas e os altos custos dos fretes parecem contribuir para o sucesso das indústrias que

escolheram diminuir o espaço entre a matéria-prima e a indústria, ainda que este espaço seja maior entre a indústria e o consumidor.

7 CONCLUSÃO

É inegável a importância das organizações num contexto complexo e diverso da sociedade atual. Desvendar as relações das organizações com a sociedade nos propiciará aumento da qualidade das ferramentas de gestão utilizadas para melhorar o seu desempenho, com base na Teoria da Ecologia Organizacional, dando ênfase à abordagem demográfica, em que características organizacionais dentro de uma população e sua relação com o ambiente são avaliadas, em busca de respostas para o seu comportamento.

O objetivo da pesquisa foi analisar a relação entre as características organizacionais, idade e tamanho, além das características do ambiente socioeconômico, nas taxas de mortalidade das indústrias de alimento da Bahia. Para isso, a pesquisa envolveu 2.000 empresas entre vivas e mortas do ramo, num estudo longitudinal, relacionando-as com variáveis socioeconômicas de cada município e com a mortalidade do setor.

Com a aplicação do modelo adequado de regressão logística múltipla, os resultados contemplaram a idade e o tamanho, entre todas as variáveis como determinantes da mortalidade das empresas, em que as organizações mais jovens e menores têm uma maior probabilidade de falhar, como afirmam Hannan e Freeman (1977) e outros estudos, demonstrando a suscetibilidade das novatas e pequenas, como afirmam Hannan e Freeman (1983), Baum (2012) e outros.

Esses autores atribuem à inércia estrutural tal desempenho, uma vez que esta característica desenvolvida por empresas mais velhas e maiores é constituída de diversos elementos como estrutura de capital, capacidade de atrair talentos, vínculos significativos com o ambiente, além do processo de institucionalização, que cria legitimidade organizacional, proporcionando um melhor desempenho e resultados que as mantêm seguras diante das turbulências do mercado.

Os números indicam que os “indivíduos” mais jovens morrem mais cedo na indústria de alimentos da Bahia, como pode ser visto no Gráfico 3. Metade das indústrias na população de empresas mortas tem idade inferior a dois anos, indicando que vínculos ainda não desenvolvidos com o ambiente neste tipo de indústria é fator de extrema relevância para o desempenho das empresas.

Da mesma forma, as empresas consideradas pequenas com capital social inferior a R\$ 20.000,00 são encontradas nessa população, representando um total de 59,86% das mortas entre 1974 e 2013. O volume de capital define o destino das indústrias de alimentos do Estado, ratificando a suscetibilidade das pequenas, como afirma Haveman (1992). Embora

esta pesquisa não tenha investigado os motivos do encerramento das empresas de forma individual, é possível afirmar que o tamanho das organizações as protege dos ambientes hostis.

Quando não considerada a idade no modelo de pesquisa, ou seja, a variável idade organizacional foi retirada para análise das correlações, verificamos que aparece, além do tamanho, que é uma variável organizacional, a influência do ambiente como definidor da mortalidade das empresas nesta amostra. O IDH-E do município e a parte do PIB correspondente a atividades agrárias (PIB Agro), quando crescem, diminuem a probabilidade de as empresas estarem mortas, em igualdade de condições da variável tamanho. Dessa forma, consideramos que o ambiente, ainda que não as mate, pode ser hostil às empresas, independente de seu tamanho, contudo as empresas menores são as mais propensas a falir.

Assim, identificamos uma combinação necessária ao desempenho das organizações entre tamanho e idade, na ausência do fator “maior idade”. Ainda que sejam grandes empresas, sofrerão os efeitos nocivos de um ambiente não favorável, sendo este fator de seleção organizacional evidenciado na pesquisa de Amburgey e Barnett (1993).

Um ponto a ser ressaltado é a relação que a educação local tem com a taxa de mortalidade das empresas, e o Gráfico 5 ajuda a ratificar o impacto do IDH-E no desempenho de cada Estado da Federação. Fica evidente a tendência de uma relação entre os dois fatores, uma vez que, quanto maior o IDH-E, menor a taxa de mortalidade das empresas.

A relação que possui a educação com o desempenho das empresas foi constatada por autores como Schultz (1964) e Becker (1964) no desenvolvimento e estudos da Teoria do Capital Humano, ainda na década de 50. Recentemente, o IPEA desenvolveu uma relação direta entre gasto com educação e desempenho do PIB, que nos ajuda a compreender esta proximidade numérica entre o desempenho educacional e organizacional, quando associa o gasto público em educação com a economia: cada R\$ 1,00 gasto gera R\$ 1,80 de PIB.

Os objetivos específicos foram atingidos quando constatamos a influência em conjunto da idade e tamanho das organizações na mortalidade da indústria de alimentos do Estado da Bahia. Também fica evidente a relação direta que tem o ambiente social e econômico no desempenho das organizações. Assim, não se pode desprezar a avaliação do local onde se realizam as atividades empresariais, no momento da escolha de sua instalação por conta de sua importância estratégica.

Esta pesquisa não considerou aspectos estratégicos das organizações envolvidas, não analisando o confronto entre as ações do gestor e a mortalidade, além de ter considerado como tamanho organizacional o valor do capital social, porque, muitas vezes, as empresas são

abertas com o valor do capital reduzido para diminuir possíveis consequências de demandas judiciais, uma vez que as responsabilidades estão associadas ao capital social. Esses fatos são limitadores da análise, podendo ser superados se incluídas outras formas de tamanho organizacionais e decisões gerenciais como variáveis.

Outras discussões podem ser acrescentadas, tendo em vista que a Teoria da Ecologia Organizacional traz abordagens que também não foram consideradas neste estudo, como densidade populacional, por exemplo, e que poderiam complementar as conclusões e aumentar o conhecimento sob o aspecto ecológico das organizações. Qualquer pesquisa que considere as abordagens desta teoria encontrará dificuldades semelhantes às encontradas durante a realização desta pesquisa: a falta de um debate intenso dentro da teoria no Brasil e a indisponibilidade de dados para análises, sendo, contudo, um campo em expansão e que merece maior dedicação.

Os dados encontrados contribuem para os estudos organizacionais, por conter esclarecimentos não muito comuns da Teoria das Organizações, no que diz respeito à Teoria da Ecologia Organizacional. Outra contribuição importante foi a constatação da relação entre educação e mortalidade das empresas, ratificando a Teoria do Capital Humano, que postula o impacto direto dos investimentos no homem, com o intento de desenvolver as organizações e, conseqüentemente, a economia local e a melhoria das condições sociais, que também merece um espaço na agenda de pesquisa atual.

Por fim, espera-se que esta pesquisa possa colaborar para a construção e o desenvolvimento dos estudos em organizações, principalmente oferecendo uma alternativa a análises que atribuem o desempenho das organizações a fatores ligados apenas à gestão empresarial, desconsiderando o impacto definidor do ambiente. Poderia, ainda, contribuir para a composição do planejamento de implantação de novos investimentos, colaborando também na elaboração de políticas públicas de desenvolvimento local.

REFERÊNCIAS

- AIKEN, M.; HAGE, J. A organização orgânica e a inovação. *Sociologia*, n. 5, p. 63-82, 1971.
- ALDRICH, H. E.; AUSTER, E. Even. Dwarfs started small: liabilities of age and Size and their strategic omplications. In: STAW, Barry; CUMINGS, L. L. (Ed.). *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, CT: JAI Press, v.8, p.165-198, 1986.
- ALDRICH, H. E.; PFFEFER, J. Environments of organizations. *Annual Review of Sociology*, n. 2, p.79-105, 1976.
- ALMEIDA, E. P.; PEREIRA, R. S. Críticas à teoria do capital humano: uma contribuição à análise de políticas públicas em educação. *Revista de Educação*, v. 9, n. 15, 2000.
- AMATO NETO, J. A. *Redes de cooperação produtiva e clusters regionais: oportunidades para as pequenas e médias empresas*. São Paulo: Atlas, 2000.
- AMBURGEY, T. L.; KELLY, D.; BARNETT, W. P. Resetting the clock: the dynamics of organizational change and failure. *Administrative Science Quartely*, v. 38, n. 51, p. 73, 1993.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO (ABIA). *Indústria da alimentação – principais indicadores*. 2012. Disponível em: <www.abia.org.br>. Acesso em: 10 nov. 2014.
- ASTLEY, W. G. The two ecologies: population and community perspectives on organizational evolution. *Administrative Science Quarterly*, n. 30, p. 224-241, 1985.
- BALLOU, R. H.; The evolution and the future of logistics and supply chain management. *Produção*, São Paulo, v.16, n. 3, dez. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132006000300002>. Acesso em: 15 jul. 2014.
- BARNETT, W.P. The organizational ecology of a technological system. *Administrative Science Quarterly*, n. 35, p. 31-60, 1990.
- BARNETT, W.; AMBURGEY, T. L. Do larger organizations generate stronger competition?. In: SINGH, J. V. (Ed.). *Organizational evolution: new directions*. Newbury Park, CA: Sage, 1990. p. 78-102.
- BARRON, D. N.; WEST, E. ; HANNAN, M. T. A time to grow and a time to die: growth and mortality of credit unions in New York City, 1914-1990. *American Journal of Sociology*, n. 100, p. 381-421, 1994.
- BAUM, J. A. C. Ecologia organizacional. In: CLEGG, S. et al. (Org.). *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 2012. p.134-193.
- BAUM, J. A. C. The rise of nursing home chains in Ontario, 1971-1996. *Social Forces*, n.78, p.543-584, 1999.
- BAUM, J. A. C.; MEZIAS, S. J. Localized competition and organizational failure in the Manhattan hotel industry, 1898-1990. *Administrative Science Quarterly*, n. 37, p. 580-604, 1992.
- BAUM, J. A. C.; OLIVER, Christine. Institutional linkages and organizational mortality. *Administrative Science Quarterly*, n. 36, p. 187-218, 1991.
- BAUM, J. A. C.; SINGH, J. V. Organizational niches and the dynamics of organizational founding. *Organization Science*, n. 5, p. 483-501, 1994.

- BECKER, G. S. *Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press, 1964.
- BLAU, P. M.; SCHOENHERR, R. *Estrutura das organizações*. Nova Iorque Livros Básicos, 1971.
- BLAUG, M. *Introdução à economia da educação*. Porto Alegre: Globo, 1975.
- BRANDALIZE, A. Et al. *Capital Humano nas Organizações Modernas: a vantagem competitiva*. Enanpad, 2005.
- BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. *Pradime: Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais de Educação*. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2006 (Caderno de Textos, v. 1).
- BRESSER-PEREIRA, L. C.; RIBEIRO, T. *Os efeitos da poupança pública sobre o crescimento econômico: análise para um painel de países*. Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas FGV-EESP, 2008. Disponível em: <www.fgvsp.br/economia>. Acesso em: 11 maio 2014.
- BRUDERL, J. ; SCHUSSLER, R. Organizational mortality: the liabilities of newness and adolescence. *Administrative Science Quarterly*, n. 35, p. 530-547, 1990.
- BRUDERL; PREISENDORFER, P; ZIEGLER, R survival chances of Newly Founded Business organizations. **American sociological review**, v.57, n.2,p.227-242, apr.1992
- BRUM, B. L.; JANK, M. S. A padronização na gestão da cadeia de suprimentos da carne bovina por supermercados. *Gestão e Produção*, São Carlos, v.8, n.1, abr. 2001.
- CARROLL, G. L.; DELACROIX, J. Organizational Mortality in the Newspaper Industries of Argentina and Ireland: An Ecological Approach. *Administrative Science Quartely*, v. 27, p.169-198, 1982.
- CARROLL, G. L.; HANNAN, M. T. Density Dependence in the Evolution of Populations of Newspaper Organizations. *American Sociological Review*, v. 54, p. 524-541, 1989.
- CARROLL, G. L.; HANNAN, M. T. *The demography of corporations and industries*. New Jersey: Princeton University Press, 2000.
- CARVALHO, A. C. M. de; SOUZA, L. P. de. Ativos intangíveis ou capital intelectual: discussões da contradição na literatura e proposta para sua avaliação. *Prespect. Cienc. Inf.*, Belo Horizonte, v. 4, n.1, p.73-83, jan./jun. 1999.
- CAULKIN, S. Em busca da imortalidade. *HSM Management*, São Paulo, ano 1, n. 1, p. 128-133, mar./abr. 1997.
- CRAWFORD, R. *Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas: seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento*. São Paulo: Atlas, 1994.
- CUNHA, M. P. e. Ecologia organizacional: implicações para a gestão e algumas pistas para a superação de seu caráter *anti-management*. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, São Paulo, v. 39, n. 4, p. 21-18, out./dez.1999.
- CURY, A. *Organização e métodos: uma visão holística*. 8. ed. rev. e ampl. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.
- D'AVENI, R. Estratégias contra - revolucionárias para líderes de Mercado. *Harvard Business Review*, p. 47-54, nov. 2002.

- DAVENPORT, T.; PRUSAK, L. *Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- DOBSON, A. J. *An Introduction to Generalized Linear Models*. 2nd edition. Boca Raton: Chapman & Hall, 1945.
- DORNELAS, J. C. de A. *Empreendedorismo transformando ideias em negócios*. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- DRUCKER, P. F. *Fator humano e desempenho: o melhor de Peter F. Drucker sobre administração*. São Paulo: Pioneira, 1991.
- ESTIVALETE, V. ; PEDROZO, E. ; BEGNIS, H. Em busca da Ação Coletiva: estratégias de aprendizagem interorganizacional adotadas pelas Organizações que estabelecem relacionamentos horizontais em Redes. *Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS*, v. 5, n. 3, p. 224-235, sept./dec. 2008.
- FERREIRA, G. C.; PADULA, A. D. Gerenciamento de cadeias de suprimentos: novas formas de organização na cadeia da carne bovina no Rio Grande do Sul. *Revista Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 6, n. 2, p.00-00, ago. 2002.
- FIANI, R. Uma abordagem abrangente da regulação de monopólios: exercício preliminar aplicado a telecomunicações. *Texto para discussão, IE/UFRJ*, n. 408, 1998.
- FICHMAN, M. ; LEVINHAL, D. A. Honeymoons and the liability of adolescence : a new perspective on duration dependence in social and Organizational relationships. *Academy of Management review*, n. 16, p. 442-468, 1991.
- FOSTER, R. ; KAPLAN, S. *Creative destruction why Companies that are built to last underperform the Market: and how to successfully transform them*. Local: Currency, 2001.
- FREEMAN, J.; CARROLL, G. R.; HANNAN, M. T. The liability of newness: age dependence in organizational death rates. *American Sociological Review*, v. 48, p. 692-710, 1983.
- GEUS, A. de. *The living company - habits for survival in a turbulent business environment*. Boston: Harvard Business School Press, 1997.
- GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas, 1999.
- GONZÁLES, P. G. A logística: custo total, processo decisório e tendência futura. *Rev. Contab. Finanças.*, São Paulo, v.13, n.29, maio/ago. 2002. Disponível em: <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext...70772002000200002>. Acesso em: 12/08/2014.
- GREINER, L. E. Evolution and revolution as organizations grow. *Harvard Business Review*, Boston, v. 76, n. 3, p.55-67, may/jun. 1998.
- GRUSKY, O. *Tamanho, burocratização e sucessão gerencial corporativa*. 1961. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/2774357>>. Acesso em: 19 nov. 2014.
- HAGE, M. ; AIKEN, J. *The Organic Organization and Innovation*. London: Tavistock Publications, 1967.
- HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. H. *Organizational Ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1989.
- HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. *Organizational Ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1983.

- HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, n. 49, p. 149-164, 1984.
- HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. H. The ecology of organizational founding: American labor unions, 1836-1985. *American Journal of Sociology*, n. 92, p. 910-943, 1987.
- HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. H. The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, n. 83, p. 929-984, 1977.
- HAVEMAN, H. A. Between a rock and a hard place: organizational change and performance under conditions environmental transformation. *Administrative Science Quarterly*, n. 37, p. 48-75, 1992.
- HAVEMAN, H. A. Organizational size and change: diversification in the savings and loan industry after deregulation. *Administrative science Quarterly*, n. 38, p. 20-50, 1993.
- HIRSCHMAN, A. *Estratégia do desenvolvimento econômico*. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.
- HOSMER, D.W.; LEMESHOW, S. *Applied Logistic Regression*. 2nd. ed. New York: John Wiley and Sons, 1985.
- INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS APLICADAS (IPEA). Gastos com a Política Social: alavanca para o crescimento com distribuição de renda. *Comunicado do Ipea*, 3 fev. 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=7110>. Acesso em: 11 dez. 2014.
- JOVANOVIC, B. Correspondência trabalho e a teoria do volume de negócios. *Journal of Political Economy*, n. 87, p. 972-990, 1979.
- JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DA BAHIA (JUCEB). Cadastro de empresas -Extinção de Empresas por Atividade 2014. Salvador, 2014.
- KING, J. C.; WICKER, A. W. The population demography of organizations: an application to retail and service establishments. *Academy of Management Best Paper Proceed-ings*, p. 373-377, 1988.
- LAMBERT, D. M.; COOPER, M. C. *Issues in supply chain management*. New York, 2000. Disponível em: <www.hatfieldandassociates.com/.../issues_in_scm.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2015.
- LAZZARINI, S.G. *Capitalismo de Laços: os donos do Brasil e suas conexões*. São Paulo: Elsevier: Campus, 2010.
- LAZZARINI, S. G.; CHADDAD, F. R.; COOK, M. L. Integrating supply chain and network analyses: The study of netchains. *Journal on Chain and Network Science*, Wageningen, v. 1, n.1, p.7-22, 2001. Disponível em: <<http://www.wageningenacademic.com/doi/10.3920/JCNS2001.x001>>. Acesso em: 10 jul. 2015.
- LEVINSON, N.; ASAHI, M. Cross-national alliances and interorganizational learning. *Organizational Dynamics*, New York, v. 24, n. 2, p. 50-64, 1995.
- LIMA, R. Mercado de Trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Economico*, v. 1 n.1 p. 3-42,1998
- MAHMOOD, T. Survival of newly founded businesses: aA log-logistic model approach. *Small Business Economics*, v. 14, n. 3. p. 223-237, may 2000.
- MARTINS, J. O impacto da educação na competitividade das empresas. *Fundação Nacional da Qualidade (FNQ)*, 2012. Disponível em: <<http://www.fnq.org.br/informe-se/artigos-e>>

entrevistas/artigos/o-impacto-da-educacao-na-competitividade-das-empresas>. Acesso em: 4 maio 2015.

MEYER, J. W; SCOTT, W. R. Centralization and the legitimacy problems of local. In: _____. (Ed.). *Organizational Environments: ritual and rationality*. Updated Edition. Newbury Park, CA: Sage, 1992.

MEYER, J. W; SCOTT, W. R. *Organizational Environments: ritual and rationality*. Beverly Hills: Sage, 1983. p. 199-215.

MIOTTO, L. C. ; OLIVEIRA L. H. de. *Gestão da imortalidade empresarial: a empresa não tem necessariamente que morrer*. 2010. Disponível em: <<http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/OGT/ogt1203>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

MIZUMOTO, F. M. et al. Sobrevivência de empresas nascentes no Estado de São Paulo: um estudo sobre capital humano, capital social e práticas gerenciais. *R. Adm.*, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 343-355, out./nov./dez. 2010.

MOHR, J.; SINGUPTA, S. Managing the paradox of interfirm: the role of governance mechanisms. *The Journal of Business & Industrial Marketing*, v. 17, n. 4, p. 282-302, 2002.

MONTGOMERY, D. C.; PECK, E. A. *Introduction to Linear Regression Analysis*. 2nd. edition. New York: John Willey & Sons, 1992.

MUNCK, L.; SOUZA, R. B.de. Desenvolvimento sustentável ou modernização ecológica? Uma análise exploratória. *Serv. Soc. Rev.*, Londrina, v. 12, n.2, p. 138-138; 162, jan./jun. 2010.

MYERS, P. H. *Classical and Modern Regression with Application*. 2nd. Boston, MA: Duxbury, 1990.

NETER, J.; WASSERMAN, W.; KUTNER, M.H. *Applied linear statistical models*. 2nd. edition. Illinois: Richard D. Irwin, 1985.

NOVAES, Antonio Galvão. *Logística e gerenciamento da cadeia de distribuição: estratégia, operação e avaliação*. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

OLIVEIRA, D.de P. R. *Estratégia empresarial: uma abordagem empreendedora*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

ORENSTEIN, L. *Estratégia da Ação Coletiva*. Rio de Janeiro: Revan, 1998.

PAVÃO, A. L. *Modelos de Duração aplicados à sobrevivência das empresas Paulistas entre 2003 e 2007*. 2013. 119 f. Tese (Doutorado em Economia) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

PORTER, M. E. *A estratégia competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

RANGER-MOORE, J. *Bigger may be better but is older wiser? Age dependence in organizational death rates*. Departamento of Sociology, University of Arizona, 1991. Manuscrito não publicado.

RAO, H.; NEILSEN, E. H. An Ecology of Agency Arrangements: Mortality of Savings and Loan Associations, 1960-1987. *Administrative Science Quarterly*, v. 37, p. 448-470, 1992.

SACOMANO NETO, M.; TRUZZI, O. M. S. Configurações estruturais e relacionais da rede de fornecedores: uma resenha compreensiva. *R. Adm.*, São Paulo, v. 39, n. 3, jul./ago./set. 2004.

- SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE. Unidade de Gestão Estratégica - GEOR – Gestão Estratégica Orientada para Resultados SOBREVIVÊNCIA DAS EMPRESAS NO BRASIL Coleção estudos e pesquisas Brasília – DF 2013
- SEBRAE & VOX. POPULI. Disponível em: <[www.sebrae.com.br/customizado/estudos pesquisas/estudos-e-pesquisas/sobrevivência-das-micro-ePequenasempresas](http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos_pesquisas/estudos-e-pesquisas/sobrevivencia-das-micro-ePequenasempresas)>. Acesso em : 14 jul.2014
- SCHULTZ, T. W. *O valor econômico da educação*. Rio de Janeiro: Zahar, 1964.
- SCHUMPETER, J. A. *Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico*. São Paulo: Abril Cultural, 1982.
- SCOTT, W. R. *Institutions and organization*. London: Sage Publications, 1995.
- SHRIVASTAVA, P. Integrating strategy formulation with organizational culture. *Journal of Business Strategy*, v. 5, n. 3, p. 103-111, winter, 1985.
- SILVA, J. V. R.; MARTINS, R. S. A contribuição das melhorias das práticas logísticas à política pública de segurança alimentar. In: SIMPOI, 2010, São Paulo. *Anais...* São Paulo, 2010. Disponível em: <www.simpoi.fgvsp.br/arquivo/2010/.../E2010_T00027_PCN34249.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2015.
- SINGH, J. V.; TUCKER, D. J.; HOUSE, R. J. Organizational change and organizational mortality. *Administrative Science Quarterly*, n. 31, p. 587-611, 1986.
- SOUZA, L. A. de; MUNIZ, A. L. P. Os fatores determinantes da localização das indústrias goianas. *Revista CEPPG*, n. 23, p. 161-175, 2010.
- STINCHCOMBE, A. L. Social structure and organizations. In: JAMES, G. M., ed; *Handbook of organizations*. Chicago: Rand McNally, 1965.
- SUCHMAN, M. C. Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, v. 20, n. 3, p. 571-610, 1995.
- SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA (SEI). *Índice de Performance Econômica e Social da Bahia*. Salvador, maio 2014.
- TIMMONS, J. A. *New venture creation*. 4th. ed. Boston: Irwin McGraw-Hill, 1994.
- VIEIRA G.; LIMA, J. F.de L. Capital Humano e Crescimento Econômico. *Interações* (Campo Grande) v.11, n.2, jul./dec. 2010
- WOOLDRIDGE, J. M. *Introdução à Econometria: uma abordagem moderna*. Tradução de José Antônio Ferreira. São Paulo: Cengage Learning, 2010.
- YOSHIDA, E. da. *Evolução da forma organizacional na população de bancos múltiplos no Brasil: um estudo da relação entre diversidade, idade e mortalidade organizacional*. 2010. 127f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas)- Faculdade de Ciências Econômicas, Contábeis e Administrativas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2010.