

PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS: CONTRIBUIÇÕES PARA A DISCUSSÃO SOBRE POR QUE E COMO MEDIR O SEU TAMANHO

SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES: CONTRIBUTIONS TO THE
DISCUSSION ABOUT WHY AND HOW TO MEASURE THE SIZE OF IT

Rodrigo José Guerra Leone

Professor. Universidade Potiguar. E-mail: r.leone@uol.com.br

Nilda Maria de Clodoaldo Pinto Guerra Leone

Professora. Universidade Potiguar. E-mail: <n.leone@uol.com.br

RESUMO

Os estudos e pesquisas sobre Pequenas e Médias Empresas (PMEs), assim como os órgãos públicos que estão envolvidos com o desenvolvimento dessas unidades econômicas, deparam-se, quase sempre, com o problema da definição mais apropriada para o tamanho de uma empresa. Mesmo existindo diversas formas de definir e classificar as empresas segundo seu tamanho, nenhuma delas parece ser prioritária e definitiva. O objetivo desse trabalho é, por meio de uma pesquisa exploratória e bibliográfica, analisar os critérios de classificação pelo tamanho comumente usado na literatura científica e no cotidiano de órgão e organizações em diversos países. Os resultados obtidos indicam que se deve canalizar os esforços para a busca da melhor classificação em função da conjuntura, que, por sua vez, depende dos interesses e do momento específico.

Palavras-chave: Pequena e Média Empresa. Classificação pelo tamanho. Critério de classificação.

ABSTRACT

Studies about Small and Medium Sized Enterprises (SMEs) frequently faces the problem of what is the most appropriated definition for the size of an enterprise. Surely, there are many ways to define and to classify an enterprise by its size, but none of them seems to be universal and definitive. The objective of this work is to analyze the classification criteria used in the scientific literature and by the organizations in different countries. The results indicate that the efforts must be focused in searching the best classification based on conjuncture, which varies with time and depends on needs and goals of whom is evaluating.

Key-words: *Small and Medium Enterprise. Classification by size. Classification criteria*

1 INTRODUÇÃO

As Pequenas e Médias Empresas (PMEs) têm recebido bastante atenção ao curso dos últimos anos. Até mesmo as menores dentre elas têm suscitado o interesse dos pesquisadores. Ainda assim, dado que o conjunto de conhecimento nesta área, sobretudo no Brasil, não é proporcional a sua importância no contexto nacional e regional, toda e qualquer investigação científica que tenha como objetivo conhecer melhor a realidade dessas unidades empresariais se justifica por si mesma (LARA, 1993).

Entretanto, grande parte dos pesquisadores em gestão considera que uma das maiores dificuldades ao se estudar as pequenas e médias empresas é a extrema heterogeneidade que existe entre elas. Essa heterogeneidade explicaria, em parte, o atraso dos estudos e pesquisas que se voltam às PMEs e a dificuldade de se propor teorias e conclusões adequadas, bem provavelmente, diferentes daquelas referentes às grandes empresas.

Há pouco consenso sobre a definição mais apropriada para pequena e média empresa (O'REAGAN; GHOBADIAN, 2004). Os estudos e pesquisas sobre PMEs, assim como os órgãos públicos que estão envolvidos com o desenvolvimento dessas unidades econômicas, deparam-se, quase sempre, com esse problema (DUTRA, 1982). Holmes e Gibson (2001), em trabalho desenvolvido para o Small Business Coalition, um grupo informal de associações industriais, relatam a percepção, por parte do grupo, da necessidade de uma definição clara e uniforme para pequeno negócio (HOLMES; GIBSON, 2001). McMahon et al. (1993, p.9) constata que “é mais fácil descrever do que definir em termos precisos. Em outras palavras, você reconhecerá uma delas (referindo-se à pequena empresa) quando vir uma delas.” Street e Meister (2004, p.475) ratificam essas observações, enfatizando que definir pequeno negócio é um tópico controverso. Junte-se a isso o fato das PMEs do futuro já estarem adotando uma forma diferente da tradicional, devido ao envolvimento da alta tecnologia e dos produtos e processos de capital intensivo (SAMPLER, 1998; INSIGNA, 2001).

Existem diversas formas de classificar as empresas segundo seu tamanho. A maioria dos autores denominam essas formas de critérios, sendo mais usados aqueles que se baseiam na utilização de fatores produtivos e aqueles que se relacionam com o volume de vendas anuais da empresa. De forma mais abrangente, pode-se classificar os critérios para a definição

de uma empresa segundo seu tamanho em: critérios quantitativos, critérios qualitativos e critérios mistos. Nesse ponto, vale a pena atentar para o questionamento de Torres (1997) sobre os fundamentos teóricos que autorizam essa classificação, mesmo advertindo que a resposta a essa pergunta não é neutra no plano epistemológico.

Assim, este trabalho tem como objetivo geral analisar os critérios de classificação de empresas em pequena ou média, e, como objetivos específicos, apresentar as razões para a existência de critérios de classificação de tamanho de empresa, identificar os critérios de classificação de tamanho sugeridos na literatura científica e aqueles utilizados por diversos órgãos e organizações em diferentes países e discutir suas vantagens e desvantagens teóricas e à luz das necessidades específicas de seus usuários.

Para se atingir o objetivo proposto, desenvolveu-se uma pesquisa do tipo exploratória e bibliográfica. Os dados utilizados originaram-se de fontes secundárias, como artigos científicos e livros sobre o tema e websites de órgãos governamentais ou não ligados à gestão de pequenas e médias empresas.

O trabalho está dividido em quatro seções: esta introdução, a fundamentação teórica, onde é abordada a importância das PMEs e as questões relativas a sua definição formal, o levantamento bibliográfico e a análise dos critérios comumente usados na literatura e no cotidiano em diversos países e, finalmente, as considerações finais e sugestões para futuras pesquisas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Dados do CEMPRE (Cadastro Central de Empresas) – IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) – de 2007 informam que as microempresas representam 89% do total de empresas do Brasil, detêm 21,4% do pessoal ocupado e 6,4% do total de salários e outras remunerações pagas. Com relação às pequenas empresas, os valores são, respectivamente, 9,3%, 17,8% e 10,7%, enquanto que, para as médias empresas, tem-se 1,3%, 13,4% e 12,6%.

Esses números conferem às micro, pequenas e médias empresas uma importância vital tanto do ponto de vista econômico quanto social. Luna (1983, p.4) lista uma série de características próprias dessas unidades econômicas, entre elas:

a capacidade de absorção de significativos contingentes de mão-de-obra, a baixo custo, com menores exigências em termos de qua-

lificação, sendo, inclusive uma importante escola de formação de mão-de-obra para a grande empresa; a considerável participação na geração do produto nacional bruto e, conseqüentemente, na estabilidade da economia; sua contribuição na solução dos desequilíbrios regionais e no processo de fortalecimento do interior, dada sua maior flexibilidade em termos de localização; a ação de complementar à grande empresa, operando em setores incompatíveis para a escala da mesma.

Jesus et al. (2001) observam a dependência da economia em relação às PMEs na criação de empregos e na sua grande flexibilidade como instrumentos para pôr em prática a capacidade empreendedora e inovadora. Outros estudos relacionam fatores ou características sempre muito parecidos com os listados acima (SCOTT, 1991; JOHNS et al., 1989; BANNOCK, 1981).

Apesar das pequenas e médias empresas terem sempre existido, foi apenas a partir da divulgação dos estudos de Staley (1958) e, em seguida, das reflexões de Schumacher (1977) que elas se tornaram ponto de interesse mais frequente dos economistas (LEONE, 1991). A citada autora conclui que essas preocupações se intensificaram a partir de 1970, em todos os países, inclusive, no Brasil: as pequenas e médias empresas são analisadas sob todos os aspectos, principalmente, quanto aos aspectos econômicos e sociais. Ratificam essa observação a explosão desses estudos, com a multiplicação das equipes de pesquisa de todos os tamanhos especializadas no domínio das PMEs, e o número crescente de revistas acadêmicas destinadas a elas e ao empreendedorismo (JULIEN, 1994). Torres (1997) lista algumas delas, criadas nos anos 80: *International Journal of Small Business* e *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, em 1982; *Journal of Entrepreneurship and Regional Development*, em 1987; *Revue Internationale PME e Piccola Impresa*, em 1988; *Small Business Economics*, em 1989. Outra forma de verificar esse fato se dá pelo grande número de websites relacionados à pequena e média empresa, encontrados em mecanismos de busca, como, por exemplo, Google, Yahoo e Cadê. Entre aqueles, há websites de auxílio à gestão, (SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; PEGN – Pequenas Empresas Grandes Negócios; Consultor Financeiro; Planejamento Estratégico; Pequenas y Medias Empresas; KiosquePME; Petite-Entreprise; Small Business Service; Small Business; Small Business BC; SmallBiz; Small Business Development Corporation; Entrepreneur; Small Bu-

ness Find Law; Business Portal Site), websites governamentais (SEBRAE; US Small Business Administration; SBC – Small Business Center), websites de associações, agências e comitês (Associação das Pequenas e Médias Empresas de Bolonha, de Milão e de Nápoles; SEAAZ – Small and Medium Enterprise Association of Australia and New Zealand; CHUSHO – Agência da Pequena e Média Empresa do Japão; SEEP – Small Enterprise Education and Promotion) e websites de fundações e fundos de apoio ao crescimento (SEF – Small Enterprise Foundation, na África do Sul; SEGF – Small Enterprise Growth Fund; FS-MED – Foundation for Small and Medium Enterprise Development, no Reino Unido), dentre outros.

Diversos estudos foram desenvolvidos enfocando o funcionamento geral dessas empresas (MARCHESNAY, 1992; BAUER, 1993). Hutchinson (1999), por exemplo, discorre sobre o desenvolvimento econômico e financeiro da perspectiva de uma pequena empresa, para entender seu papel e aspectos de seu controle e de suas finanças. Alguns estudiosos analisam, mais particularmente, as dificuldades de gestão enfrentadas diariamente pelos dirigentes: Cia e Smith (2001) discutem sua fragilidade administrativa e a carência de informações gerenciais, apresentando ferramentas de auxílio à gestão financeira, Wessel e Burcher (2004) delimitam alguns fatores na busca de um conceito de Six-Sigma para o gerenciamento da qualidade em PMEs, Koyuncugil e Ozgulbas (2006) destacam que os maiores problemas enfrentados pelas PMEs dizem respeito às decisões de financiamento, indicando que os recursos para financiamento ou são insuficientes, ou são tomados incorretamente.

Nesse mesmo tema, Behr e Guttler (2007) estimam um modelo capaz de auxiliar as PMEs na gestão de seus riscos e, conseqüentemente, na negociação de melhores condições de crédito junto aos bancos. Já Gumbus e Lussier (2007) apontam a pequena utilização do Balanced Scorecard por PMEs dos EUA e apresentam os benefícios do alinhamento entre estratégia e performance, por intermédio daquele sistema de medição. Do ponto de vista estratégico propriamente dito, Ghobadian e Gallea (1997) estudam as necessidades específicas das PMEs e relacionam algumas de suas vantagens e desvantagens competitivas, enquanto Galbraith, Rodriguez e DeNoble (2008) mostram a importância, para pequenas e médias empresas de alta tecnologia, de se entender a localização da empresa como um fator dinâmico ao invés de simplesmente estático, trabalhando-o uma única vez.

Outros trabalhos empíricos têm como alvo a

motivação dos empreendedores, tanto por fatores econômicos (JOHNS et al., 1989; HUTCHINSON, 1991; HOLMES; GIBSON, 2001), quanto por fatores sociais e psicológicos (COOPER, 1971; SHAPERO, 1975; BROCKHOUS, 1980; HORNADAY; TIEKEN, 1983; SHANE et al., 1991; HOLMES; GIBSON, 2001) e a identificação dos problemas ligados à sucessão em suas empresas (LEHMANN, 1993; BORTOLI NETO, 1998; LEONE, 2005). O'Reagan e Ghobadian (2004) examinam empiricamente o impacto do tamanho no processo de planejamento estratégico, na liderança e na cultura organizacional das PMEs, enquanto Berthon, Ewing e Napoli (2008) comparam a gestão da marca em PMEs e em grandes empresas. É inegável que a análise dos resultados de qualquer desses estudos evidenciará os problemas julgados prioritários por seus dirigentes.

Uma preocupação comum a todos os ensaios e pesquisas envolvendo PMEs é a necessidade invariável de limitar o universo do estudo: como não há consenso em relação ao conceito de pequena e média empresa, os trabalhos terminam enquadrando as empresas segundo a classificação de tamanho que melhor atende aos requerimentos e objetivos levantados. É justamente sobre essa preocupação que surgem dois questionamentos: o que é o tamanho de uma empresa e como medi-lo? (BROOKSBANK, 1991).

3 CLASSIFICAÇÃO DE EMPRESAS

É possível classificar as empresas segundo várias características. A título de exemplo, pode-se citar as classificações quanto à propriedade (pública ou particular), quanto ao controle (familiar, familiar profissionalizado ou profissional), quanto ao capital (aberto ou fechado), quanto à idade (nova ou velha), quanto ao setor de atuação (industrial, comercial, de serviços, entre outros), quanto a sua relação com o mercado externo (exportadora ou importadora), quanto a sua área de atuação (local, regional, nacional ou multinacional), quanto à governança corporativa (gestão transparente ou não) e, até mesmo, quanto às suas responsabilidades social e ambiental. E, obviamente, quanto ao tamanho (pequena, média ou grande).

É interessante que se possa interpretar e mensurar facilmente – talvez por intermédio de regras, de um processo ou de uma fórmula, mas sempre com base em parâmetros – todos os atributos, para permitir a correta e a imediata alocação das empresas nas respectivas classes, para cada uma dessas classificações. Essa facilidade está presente para a maioria das

especificidades: definir se uma empresa é pública ou particular se baseia em averiguar se ela é ou não de responsabilidade do Estado; definir se uma empresa deve ser considerada familiar, familiar profissionalizada ou profissional depende unicamente de verificar como é a participação do(s) membro(s) da família em sua propriedade e/ou sua direção, se os valores institucionais se identificam com um sobrenome de família ou com a figura do fundador e se a sucessão está ligada ao fator hereditário (LEONE, 2005, p.9); definir se a empresa é de capital aberto ou fechado é uma questão de verificar se suas ações são, ou não, negociadas em bolsas de valores (SANDRONI, 1994, p.41); definir se a empresa é nova ou velha depende unicamente de comparar a idade da empresa com a idade que estabelece o limiar entre esses dois atributos. Quanto ao setor de atuação, com relação ao mercado externo, à área de atuação, à governança corporativa, à responsabilidade social e à responsabilidade ambiental, a definição nos parece ainda mais simples.

O grande problema é defini-la quanto ao tamanho. A classificação sob essa ótica não é imediata, pois se sustenta em atributos de definições subjetivas, o que gera inúmeras – e, muitas vezes, complicadas – possibilidades de medição. Leone (1991, p.55) exemplifica essa constatação advertindo que:

a heterogeneidade dos critérios é devida, em parte, ao fato do conceito de PME se definir em consonância com as condições gerais de cada país, de cada região e de cada instituição. Assim, as empresas consideradas como pequenas, por exemplo, em países altamente desenvolvidos e de mercados amplos, podem aparecer como médias e, ainda, como grandes em países não industrializados e de baixo nível de desenvolvimento. Por extensão, a mesma situação parece ocorrer dentro de um mesmo país.

Por isso, surge uma nova questão a ser adicionada àquelas levantadas por Brooksbank (1991): por que diferenciar as empresas segundo seu tamanho? As subseções seguintes trazem reflexões na intenção de contribuir para a busca de respostas.

3.1 CLASSIFICAÇÃO QUANTO AO TAMANHO

Não é possível encontrar uma justificativa consensual para a escolha do tamanho como característica prioritária e definitiva de classificação das empresas. Grande parte dessa indefinição se deve à dificuldade

de interpretação e mensuração dos termos relacionados: “tamanho”, “grande”, “médio” e “pequeno” têm significados dúbios e existem inúmeras possibilidades para suas medições.

Assim sendo, as subseções a seguir apresentam os questionamentos existentes e sugerem linhas de pensamento e meios para a busca das soluções, apenas com o objetivo de contribuir para os fundamentos desse debate.

3.1.1 O QUE É O TAMANHO DE UMA EMPRESA?

De acordo com alguns dicionários (AURÉLIO, 1995; HOUAISS et al., 2001), “tamanho” é uma palavra originária do latim “tam magnu” que significa “tão grande”. Apesar de, gramaticalmente, poder desempenhar o papel de adjetivo (quando usada como sinônimo de tão grande, tão distinto, tão notável), é no papel de substantivo que ela nos interessa. Dessa forma, ao se mencionar “tamanho da empresa”, entender-se-á “grandeza física da empresa” ou “dimensão da empresa”. Embora “grandeza” possa ocasionar expressões um tanto conflitantes do tipo “empresa de grandeza pequena”, como esperado, os dois sinônimos passam a noção de “medida”: o primeiro dando ideia de “magnitude”, “nobreza”, “generosidade” e o segundo, de “extensão”, “importância”.

Os sinônimos que nos interessam para a palavra “grande”, do latim “grande”, são “de tamanho, intensidade, dimensão acima do normal” ou “de tamanho avantajado”, além de “crescido”, “magnânimo”, “generoso”, “poderoso” e “influyente”. O primeiro deles, apesar de seu fácil entendimento, obriga-nos a conhecer o que é o “tamanho normal”. Deve ser, portanto, descartado, já que o cumprimento dessa exigência se confunde com o próprio fim: se fosse possível definir o que é uma empresa de tamanho normal, seria possível entender o que é uma empresa de tamanho pequeno, médio e grande. Os outros sinônimos têm melhor aplicabilidade no nosso contexto.

Para a palavra “médio”, do latim “mediu”, os sinônimos interessantes são “que está no meio de ou entre dois pontos” e “que ocupa ou exprime o meio-termo” e, para a palavra “pequeno”, do latim “pitinnu”, “pouco extenso” e “de tamanho diminuto, reduzido”. Todos eles se aplicam satisfatoriamente. A única preocupação é se faz sentido identificar os “dois pontos” como “pequeno” e “grande”, ou, de outra forma, se “médio” é realmente o meio-termo entre “pequeno” e “grande”.

Com base nas definições acima, pode-se perceber as nuances relacionadas ao fator tamanho. Por exemplo, uma empresa influente poderá ser considerada grande, mesmo que tenha dimensões, tangíveis ou intangíveis, reduzidas. Da mesma maneira, uma empresa com pouca influência poderá ser considerada grande, se tiver dimensões avantajadas. Tudo dependerá do contexto e dos objetivos da classificação. Ou ainda, complementando a afirmação de Leone (1991, p.55), transcrita anteriormente, o que é “pequeno” para um país onde os setores sejam totalmente industrializados, pode ser “médio” em uma economia em desenvolvimento, e o que é “médio” no primeiro poderá ser considerado “grande” no segundo. Estes adjetivos deverão estar em função do setor econômico e também do maior ou menor grau de desenvolvimento de cada sociedade (DIESTE, 1997).

Finalizando esse estudo etimológico, é preciso advertir que, apesar de muitos estudiosos utilizarem a expressão “porte de empresa” para se referirem a “tamanho de empresa”, tal equivalência não se encaixa adequadamente, já que “porte” é entendido como sinônimo de “aspecto físico” e “aparência” (AURÉLIO, 1995; HOUAISS et al., 2001).

3.1.2 POR QUE CLASSIFICAR AS EMPRESAS PELO TAMANHO?

Costuma-se citar os trabalhos da Escola de Aston, no Reino Unido, como os pioneiros em colocar em evidência a influência do tamanho sobre a organização nos anos 60 (PUGH et al. apud. TORRES, 1997, p.4). Seus principais resultados sustentam a ideia de que o tamanho da organização “constitui um fator preditivo maior de sua estruturação” (DESREUMAUX apud. TORRES, 1997, p.4), assim como é o fator de contingência mais unanimemente reconhecido quanto a seus efeitos sobre a estrutura organizacional, no sentido de, quanto maior for a organização, mais sua estrutura será elaborada: tarefas mais especializadas, unidades mais diferenciadas e composição administrativa mais desenvolvida (MINTZBERG apud. TORRES, 1997, p.4-5).

Entretanto, o papel e a importância do fator tamanho não são percebidos da mesma maneira por todos os autores, nas diferentes épocas. Kimberly (KIMBERLY apud. TORRES, 1997, p.5), em síntese sobre vários trabalhos desenvolvidos entre 1965 e 1975, distingue duas correntes com abordagens antagônicas: a inter-típica, que sugere que o “efeito-tamanho” transcende largamente as diferenças entre as organiza-

ções, e a intra-típica, que, basicamente, considera que é preferível criar conjuntos (amostras) homogêneos, apoiados no mesmo tipo de organização.

Obviamente, nenhuma das duas abordagens é unânime. Cada uma tem suas vantagens e desvantagens. A unanimidade, supondo possível, só será encontrada após extenso e duradouro debate. Para evitar a prolixidade, sugere-se a consulta do trabalho de Torres (1997).

Analisando sob um plano mais concreto, supondo superada, embora não esgotada, a discussão anterior, a necessidade das empresas serem classificadas segundo o tamanho é, simplesmente, estimulada pelo fato dessa classificação ser universalmente aceita e utilizada: os órgãos governamentais utilizam-na e, a partir dela, definem estratégias e condições de apoio, restrições legais e benefícios fiscais, dependendo de seus objetivos.

Por exemplo, os órgãos de fomento, cujo objetivo indireto é estimular o desenvolvimento socioeconômico da região onde a empresa está localizada, precisam conhecer o tamanho do benefício proporcionado pelo aumento da empregabilidade: quanto maior o número de pessoas ocupadas, maior suas respectivas rendas familiares e, conseqüentemente, melhores condições econômicas e sociais da população envolvida. Leone (1991, p.54) acrescenta que, dependendo do tamanho, “as empresas apresentam finalidades e problemas diferentes, além de recursos distintos para sua solução”; as instituições financeiras, cujo objetivo é recebimento de juros e principal, precisam medir o tamanho do poder de pagamento da empresa (garantias reais): quanto maior o faturamento anual, menor o risco de inadimplência; os órgãos sociais, cujo objetivo é o bem-estar presente e futuro dos trabalhadores, precisam conhecer o tamanho da contribuição social ou da relação massa salarial/salário mínimo de empregados; os órgãos fiscais, cujo objetivo é a administração da arrecadação dos impostos, precisam conhecer o tamanho da movimentação econômica de cada empresa: quanto maior a receita bruta, indício de maiores vendas, maiores lucros brutos e maior recolhimento de impostos.

Leone (1991) traz outra explicação, mais relacionada à formalização de um conhecimento específico de PME. Segundo a autora, dependendo do tamanho, as empresas revelam comportamento econômico e social significativo, cujas análises poderão apontar soluções mais adequadas aos problemas apresentados.

Finalmente, uma razão igualmente tangível, porém de menor poder explicativo para nossa questão, é aquela diretamente relacionada ao “efeito-tama-

nho”: as companhias menores estão sujeitas a maiores riscos e, conseqüentemente, têm maior custo de capital. Ou seja, na abordagem do método de fluxos de caixa descontados no processo de avaliação de empresas, o tamanho é uma variável significativa para a estimativa do seu custo do capital próprio (MATOS; MOURA, 2003).

Segundo Pratt (1998), há fundamentos teóricos consistentes que dão credibilidade e suporte à inclusão de um prêmio de risco adicional pelo tamanho na fórmula do CAPM (Capital Asset Pricing Method – Método de Precificação de Ativos). Vários trabalhos foram apresentados, levando em conta essa teoria (MATOS; MOURA, 2003, p.123): um estudo empírico desenvolvido por Schilt (1982 apud. MATOS; MOURA, 2003) classifica as empresas em cinco categorias distintas – desde a pequena empresa, dependente de um único proprietário e com lucros bastante incertos, até a empresa já estabelecida no mercado com forte posição, boa administração, nível ótimo de financiamento, passado estável de lucros e perspectiva otimista de resultados futuros – e atribui um prêmio de risco específico para cada uma delas; Martelanc (1998 apud. MATOS; MOURA, 2003) apresenta classes para as variações na valorização da empresa, associadas aos níveis de risco, significativamente diferentes da média. Finalmente, Matos e Moura (2003) propõem um modelo para a determinação do custo de capital da empresa, identificando e incorporando fatores de riscos, baseados na análise hierárquica.

3.1.3 COMO MEDIR AS EMPRESAS PELO TAMANHO?

O objetivo dessa parte do estudo é identificar os critérios existentes, sempre apresentando suas vantagens e desvantagens como instrumentos de mensuração do tamanho de uma empresa.

3.1.3.1 CRITÉRIOS QUANTITATIVOS

São os critérios de uso mais corrente em todos os setores. A razão é simples: por serem quantitativos, têm as facilidades de coleta e manipulação, o que permite a rápida mensuração e definição de parâmetros, cujo objetivo é estabelecerem as fronteiras críticas entre as várias classes de tamanho. Outra vantagem desses critérios é permitir medidas de tendência no tempo e análises comparativas. Existem diversos tipos, tocando diferentes componentes da atividade empresarial. O uso de um ou de outro determinado

critério dependerá sempre das finalidades que tentam alcançar o pesquisador, o analista, a agência de crédito e financiamento ou a instituição governamental (LEONE, 1991). Da mesma forma que as métricas e os parâmetros utilizados. A seguir, apresentar-se-á um levantamento sobre esses critérios e suas características:

- **Número de empregados:** dentre os critérios quantitativos é, com certeza, o mais difundido. É fácil de coletar, pois não é considerada uma informação confidencial, e de simples manipulação. Traduz a situação econômica e social, pois dá ideia da absorção de mão-de-obra, do nível de renda e da produtividade. Algumas vezes, com muita sabedoria, esse critério adota diferentes parâmetros para a definição do tamanho da empresa em função de seu ramo de atividade;
- **Volume anual de vendas:** fornece uma medida bastante interpretável da atividade desenvolvida, o que influencia seu poder de acesso à tecnologia, à capacitação e ao sistema financeiro. Além disso, esse indicador fornece indícios sobre o nível de entradas de caixa e, por conseguinte, sobre a capacidade de pagamento da empresa, variável central para a análise de oferta de crédito pelos bancos. Assim como todas as medidas financeiras, tem a desvantagem de estar sujeita aos efeitos erosivos da inflação (BOSWELL, 1973, p.14).
- **Faturamento (ou receita) anual bruto:** traduz uma informação econômica, pois indica o fluxo operacional da empresa. Reflete o tamanho de mercado da empresa. Entretanto, está sujeito a flutuações da moeda e aos critérios contábeis. É bastante utilizado pelas agências de crédito nas questões relativas a financiamento e pelo governo no que diz respeito à política fiscal;
- **Capital Social, Estrutura de Financiamento, Valor do Passivo, Valor do Patrimônio Líquido:** traduz uma informação econômica. Dá subsídios às avaliações de financiamento. Entretanto, como as pequenas e médias empresas são, geralmente, empresas familiares e, por definição, de tamanho aquém da média, quase não há necessidade, nem tampouco, consideração do uso de recursos de terceiros;
- **Valor do Ativo Imobilizado:** tem por objetivo visualizar melhor o dimensionamento físico da empresa;
- **Consumo de energia:** é um critério econômico. Tem a desvantagem de considerar empresas de mão-de-obra intensiva, mesmo que com muitos empregados (e, portanto, grandes), como pequenas, e empresas altamente automatizadas, com poucos empregados (e,

portanto, pequenas), como grandes;

- **Centros de lucros:** dá a ideia de estrutura, pois dispor de vários centros de lucro remete a uma grande variedade de atividades e de funções empresariais. Tem a desvantagem da dificuldade de conceituação de centro de lucros, principalmente pelo pequeno empresário;
- **Quantidade de dirigentes:** é excessivamente generalizante. Baseia-se na característica de muitas pequenas empresas de possuírem apenas um dirigente. Este, no caso das pequenas empresas familiares, é, inclusive, um homem-orquestra. É o dirigente que “tudo faz”. Se a empresa não pode mais ser dirigida por uma só pessoa, ela deixou de ser pequena. Um contra-exemplo para esse critério se deve a não separação entre propriedade e controle gerencial, bastante frequente em pequenas e médias empresas: a Microsoft deveria ser considerada uma pequena empresa, já que é dirigida apenas pelo Bill Gates (HOLMES; GIBSON, 2001);
- **Quantidade de contratos:** segundo Holmes e Gibson (2001, p.5), “à medida que o número de contratos assinados aumenta, a empresa se torna maior”. Jensen e Meckling (1976, apud. HOLMES; GIBSON, 2001) se atêm aos contratos firmados entre os proprietários de empresa e seus dirigentes (quando existe a separação clara entre esses agentes) e entre a empresa e seus credores. Tais contratos, conhecidos como “agency relationship” originam custos, chamados de “agency costs”, incorridos em função do monitoramento do comportamento das partes de acordo com o contrato. Obviamente, quanto maior for a empresa, maiores serão esses custos;
- **Quantidade de produtos:** para Fortes (2006b), de uma forma geral, a microempresa trabalha com produtos ou serviços específicos, limitados a uma contingência de mercado; a pequena empresa possui um produto ou serviço único ou uma única linha de produtos, sem a necessidade de serviços complementares; a média empresa tem linhas de produto, porém um único negócio; finalmente, a grande empresa trabalha com linhas múltiplas de produtos e atua em múltiplos negócios;
- **Participação no mercado:** a PME tem geralmente pequena participação no mercado em que atua. Segundo Fortes (2006a), há uma razão: “os canais de distribuição comportando somente a venda direta ou um percurso reduzido. Os processos de vendas estão diretamente vinculados ao cargo do empresário ou são supervisionados diretamente por ele”. Ainda segundo Fortes (2006a), “cresce aquela empresa que amplia o seu mercado, atendendo-o por meio de uma

equipe de vendas e, eventualmente, por grupos dedicados exclusivamente a um determinado produto ou serviço” e “quando existe a integração entre os objetivos da participação de mercado e a ampliação da linha de produtos ou serviços, a companhia está crescendo”;

3.1.3.2 CRITÉRIOS QUALITATIVOS

Diferenciam-se dos critérios quantitativos por não poderem ser medidos: na verdade, esses critérios não são métricas e, sim, características específicas que diferenciam as pequenas e médias das grandes empresas. Dessa forma, não devem ser analisados isoladamente. Essa exigência faz com que tais critérios sejam pouco usados em pesquisas onde se tem, a priori, a necessidade de se definir o tamanho da empresa antes de se chegar propriamente a “entrar” na empresa (LEONE, 1991). Nos demais casos, são também bastante utilizados, principalmente por, conforme indica Leone (1991, p.57), apresentarem “uma imagem mais fiel das empresas, uma vez que tocam, essencialmente, na sua estrutura interna, na sua organização e nos estilos de gestão.” Mais ainda, enquanto os critérios quantitativos dão uma imagem estática à empresa, os critérios qualitativos parecem oferecer uma visão de mais movimento.

Leone (1994) apresenta especificidades das PMEs classificando-as em três grupos: especificidades organizacionais, especificidades decisórias e especificidades individuais. A seguir, os detalhes de cada uma delas:

Especificidades organizacionais:

a) Gestão centralizada: o ambiente social e econômico força o pequeno dirigente a adotar uma administração monolítica, já que a delegação de autoridade e a racionalidade dos métodos de controle podem ocasionar perdas significativas. Para o dirigente, é preferível agir sozinho, confiando em sua própria sensibilidade em detrimento dos meios técnicos fornecidos pela ciência (VAN LOYE, 1991). Leone (1994, p.5) cita, inclusive, a “personalização da gestão, encarnada pelo dirigente-proprietário no coração das PMEs”;

b) Estrutura organizacional simples: por suas características naturais, as PMEs não apresentam condições de manter uma organização administrativa sofisticada. A PME não aspira a essa estrutura em razão de sua complexidade e de seu custo; ela adota, por conseguinte,

estruturas simples e de menor custo, capazes de atender a suas modestas necessidades, tendo consciência das exigências momentâneas de seus proprietários, da família deste e dos funcionários (LOISEAU; DUPONT, 1981). Luo e Park (2001) constatam fato semelhante quando afirmam que à medida que o tamanho aumenta, aumenta a estrutura burocrática;

c) Pouca especialização: o planejamento é comprometido, visto que depende do estilo de direção, da capacidade dos responsáveis e da complexidade da atividade e que se percebe uma fraca especialização no nível da direção, dos empregados e da tecnologia utilizada. Para Ang (1991, apud. HOLMES; GIBSON, 2001, p.3), os gestores de pequenas empresas “parecem ter expertise geral, em detrimento de expertise específica”;

d) Sistema de informações simples: a inexistência de níveis hierárquicos permite um contato direto entre os membros da empresa, o que facilita o desenvolvimento de um canal informal muito importante. Nas PMEs, o dirigente-proprietário pode discutir diretamente com seus clientes sobre suas necessidades, suas preferências, ou, até mesmo, explicar as diferentes características de seus produtos (CARNEIRO, 1992). Não obstante, Street e Meister (2004, p.476) citam uma série de trabalhos envolvendo sistema de informações e pequeno negócio;

e) Recursos escassos: a inexistência de um mercado de capital organizado acarreta a dificuldade de obtenção de crédito, mesmo a curto prazo. As PMEs contam com uma estrutura de capital insuficiente, impedindo seu crescimento e, às vezes, inviabilizando sua própria atividade. Embora nos Estados Unidos, o aporte de capital de risco através das Venture Capital estar se mostrando da maior importância, permitindo, inclusive, a existência de algumas de empresas de alta tecnologia (LUNA, 1983), há carência desse tipo de investidor em nosso país.

Acrescenta-se ainda a produção em pequena escala, a falta de poder de barganha nas negociações de compra e venda, a dependência de mercados e de fontes de suprimento próximos, a integração relativamente forte na comunidade à qual pertence o dirigente (STALEY; MORSE, 1965) e a gestão de pessoas pouco profissionalizada (KOK et al., 2006).

Especificidades decisórias:

a) Tomada de decisão intuitiva: a tomada de decisão é baseada na experiência, no julgamento ou na intuição do dirigente-proprietário e, na maioria das vezes, sob uma ótica operacional de curto prazo, por falta de tempo, de meios e de habilidades para adotar uma atitude mais analítica e estratégica (LEONE, 1994). O conjunto de decisões tomadas pelo dirigente-proprietário deve ser analisado não somente como produto de uma racionalidade econômica, mas também como uma racionalidade política e familiar;

b) Falta de dados quantitativos: os processos de planejamento e controle são, geralmente, pouco formalizados e quantificados, de forma que os dados necessários à análise da tomada de decisão nem sempre são disponíveis.

Especificidades individuais:

a) Onipotência: As pequenas e médias empresas são caracterizadas pelo papel predominante de um só indivíduo na organização, seja o empreendedor ou o dirigente-proprietário, formando, às vezes, uma única unidade. O sistema

de valores dessa unidade leva em conta suas decisões e suas definições de políticas de sobrevivência e, até mesmo, de desenvolvimento do negócio (MARCHESNAY, 1994);

b) Agressividade: o perfil do dirigente da pequena e média empresa é mais um perfil “estrategista que corre risco” do que um perfil “administrador-gestor”, que procura aplicar uma estratégia para a minimização de riscos;

c) Dependência: existe a estreita colaboração do dirigente com seus empregados, o que lhe permite conhecer mais de perto os problemas pessoais de seus colaboradores. O comportamento do dirigente é, fundamentalmente, paternalista.

Para complementar o trabalho de Leone (1994), é interessante citar os estudos desenvolvidos por Fortes (2006a), que apresentam e discutem as estruturas organizacionais e operacionais, as vantagens, os problemas e o enquadramento das pequenas e médias empresas e por Kassai (1997, p.5), que sintetiza em uma tabela, reproduzida a seguir, algumas características intangíveis das pequenas empresas em comparação às de grandes empresas:

TABELA 1: Diferenças entre Pequenas e Grandes Empresas.

CARACTERÍSTICA	GRANDE EMPRESA	PEQUENA EMPRESA
Adaptabilidade	Pequena	Grande
Administração	Profissional	Pessoal ou familiar
Capacidade de interpretar e utilizar políticas e dispositivos legais	Grande	Pequena
Capacidade de utilizar especialistas	Especializada	Não-especializada
Capacitação profissional	Dissolvido	Concentrado
Capital	Capital	Trabalho
Concentração de recursos	Descentralizada	Centralizada
Decisão	Organizada	Informal
Estrutura	Pequena	Grande
Flexibilidade	Sociedade anônima	Limitada
Forma jurídica	Grandes	Pequenos
Ganhos de escala	Abundantes	Escassos
Recursos financeiros	Complexos, formalizados e	Simple, informais e
Sistemas de informação	informatizados	manuais (mecanizados)
Utilização de tecnologia	Alta	Baixa (artesanal)

Fonte: adaptado de Kassai, 1997, p.5.

3.1.3.3 CRITÉRIOS MISTOS

São combinações de dois ou mais critérios, sejam eles quantitativos ou qualitativos. Existem duas formas básicas de apresentá-los: em forma de produto/quociente, ou combinando-os. No primeiro caso, há necessidade dos critérios estarem na forma quantitativa, para que se possa calcular o produto ou o quociente. O resultado é um índice, portanto quantitativo, guardando as facilidades de mensuração, comparação e interpretação. Devem, entretanto, ser usados com precaução: gerar produtos, quando os critérios forem diretamente proporcionais, e quocientes, quando forem inversamente proporcionais. Por exemplo, considerando-se os critérios faturamento anual e números de empregados, o índice deverá ser resultado do produto entre eles. Considerando os critérios valor do capital social e valor do passivo, o índice será resultado de um quociente.

Já no caso em que são apresentados combinados, os critérios podem ser de qualquer natureza, visto que não haverá operação matemática entre eles. O resultado, porém, é subjetivo, mantendo as deficiências próprias desse tipo de indicador, com a vantagem de levar em conta, simultaneamente, vários fatores – o ideal é colher os mais importantes, dado o objetivo do estudo – caracterizadores do tamanho da empresa.

Muitos estudiosos e outras tantas instituições de pesquisa e de apoio à pequena empresa preferem utilizar critérios mistos para definir o tamanho das empresas. Segundo Pinheiro (1996), a associação de critérios quantitativos e qualitativos, combinando indicadores econômicos com características políticas e sociais, aliadas a critérios de atribuição de pesos diferentes para cada um deles, de acordo com as peculiaridades da atividade exercida e a estrutura econômica da região ou país, parece permitir análise mais adequada para fins de categorização de empresas.

Fortes (2006b) propõe um questionário com 29 questões envolvendo características predominate-

mente qualitativas para a determinação do tamanho de uma empresa. Cada questão conta com quatro alternativas (com diferentes pontuações), condizentes, respectivamente, com o entendimento de micro, pequena, média e grande empresa. O somatório dos pontos é comparado a um gabarito que define em que classe de tamanho a empresa deve ser inserida.

3.2 A CLASSIFICAÇÃO PELO TAMANHO NO BRASIL E NO MUNDO

Os EUA, através do “Select Service Act” em 1948, foram os primeiros a definir oficialmente pequena empresa (FILION apud. PINHEIRO, 1996: 21-22). A definição proposta era não ter posição dominante na indústria ou no comércio de que faz parte; número de empregados inferior a 500; ser possuída e operada independentemente.

A União Europeia, através do “Comission Recommendation” de 6 de maio de 2003, atualiza a recomendação de 3 de abril de 1996, cuja proposta era limitar a proliferação de diferentes definições para pequenas e médias empresas, potencial criadora de inconsistência nos vários níveis da Comunidade. A definição consiste em considerar uma empresa como microempresa se empregar até 10 pessoas e se o faturamento anual não ultrapassar 2 milhões de euros; como pequena aquela empresa cujo número de empregados não ultrapassar 50 pessoas e cujo faturamento anual estiver limitado superiormente por 10 milhões de euros; e como média empresa se empregar até 250 pessoas e se seu faturamento não ultrapassar 50 milhões de euros.

No Mercosul, a Resolução GMC nº 90/93, que institui a política de apoio às micro, pequenas e médias empresas, traz os parâmetros de definição para essas empresas, diferenciados por setor: (i) indústria e (ii) comércio e serviços. A Resolução Mercosul GMC nº 59/98, que dispõe sobre a Etapa II da referida política, mantém os mesmos parâmetros, a saber:

TABELA 2: Classificação pelo tamanho segundo o Mercosul.

	Indústria	Comércio e Serviços	Indústria	Comércio e Serviços	Indústria	Comércio e Serviços
Número de empregados	1 - 10	1 - 5	11 - 40	6 - 30	41 - 200	30 - 80
Faturamento anual	US\$ 400 mil	US\$ 200 mil	US\$ 3,5 milhões	US\$ 1,5 milhões	US\$ 20 milhões	US\$ 7 milhões

Fonte: Mercosul, Resolução n.59/98.

A Resolução no âmbito do Mercosul, além de servir como norte para a elaboração de políticas comuns aos Estados-Partes, teve seus critérios quantitativos adotados pelo Brasil para orientar as linhas de financiamento à exportação.

Um estudo realizado em 2002 pelo Departamento

de Micro, Pequenas e Médias Empresas, da Secretaria do Desenvolvimento da Produção, do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, traz definições e estatísticas internacionais sobre as micro, pequenas e médias empresas. A tabela a seguir resume os critérios utilizados pelos diferentes países pesquisados:

TABELA 3: Critérios de classificação do tamanho em vários países.

PAÍS	CRITÉRIOS
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> Faturamento anual (expresso em pesos), com diferentes faixas para agropecuária, indústria/mineração, comércio e serviços; Número de empregados.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> Faturamento anual (expresso em unidades de fomento, principal indexador da economia chilena).
Equador	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados; Volume de capital (expresso em dólares).
Peru	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados; Faturamento anual (expresso em unidades impositivas tributárias).
Uruguai	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados Ativo total (expresso em dólares); Faturamento líquido anual (expresso em dólares).
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados; Faturamento anual (expresso em unidades tributárias).
Canadá	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados.
EUA	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados, para a maioria das empresas manufatureiras e as indústrias de mineração; Receita anual média (três últimos anos fiscais), para as empresa não-manufatureiras; Obs.: estabelece algumas exceções em construção civil, indústria, mineração, comércio varejista, serviços e comércio atacadista.
México	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados, com diferentes faixas para indústria, comércio e serviços.
Alemanha	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados.
Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados; Faturamento anual (expresso em dólares).
Espanha	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados; Faturamento anual (expresso em euros); Ativo total (expresso em euros).
Grécia	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados; Volume de negócios (expresso em euros).
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados.
Itália	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados; Faturamento anual (expresso em euros); Patrimônio (expresso em euros); Obs.: para todos os três critérios, define diferentes faixas para indústria e comércio/serviços.
Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados; Volume de negócios (expresso em libras); Balanço total (expresso em libras).
Suiça	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados.
Irã	<ul style="list-style-type: none"> Número de empregados.

PAÍS	CRITÉRIOS
Israel	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empregados; • Faturamento anual (expresso em dólares).
Turquia	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empregados; • Unidades produzidas, excluindo-se as empresas de serviço e comércio.
Austrália	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empregados.
China	<ul style="list-style-type: none"> • Faturamento anual; • Patrimônio total.
Coréia do Sul	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empregados; • Faturamento anual (expresso em won).
Honk Kong	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empregados, definindo diferentes faixas para empresas manufatureiras e empresas não-manufatureiras.
Índia	<ul style="list-style-type: none"> • Investimento em ativo fixo (expresso em rúpias).
Indonésia	<ul style="list-style-type: none"> • Patrimônio (expresso em dólares).
Japão	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empregados; • Volume de capital (expresso em ienes), definindo diferentes faixas para indústria, comércio atacadista, comércio varejista e serviços.
Rússia	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empregados, definindo diferentes faixas para indústria/construção civil/transporte, comércio varejista/serviços, agricultura/ciência/tecnologia e outros.
Singapura	<ul style="list-style-type: none"> • Controle do Patrimônio Líquido; • Patrimônio produtivo (expresso em moeda nacional); • Número de empregados.
Tailândia	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empregados; • Faturamento (expresso em dólares); • Obs.: para os dois critérios, define diferentes faixas para comércio varejista, comércio atacadista e produção/serviços.
Taiwan	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empregados, definindo diferentes faixas para indústria e comércio/serviços • Capital realizado (expresso em dólares); • Receita bruta anual (expressa em dólares).

Fonte: adaptado de Micro, Pequenas e Médias Empresas: Definições e Estatísticas Internacionais. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

No Brasil, as duas principais normas que estabelecem classificações de empresas segundo o porte empresarial são a Resolução GMC nº 59/98 do MERCOSUL, como dito anteriormente, e o Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte – Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006, que

visa servir como referência para a elaboração de políticas que respeitem o tratamento jurídico diferenciado e simplificado, determinado pela Constituição Federal em seus artigos 170 e 179. A tabela a seguir apresenta os critérios utilizados pelos diversos órgãos no Brasil:

TABELA 4: Alguns critérios de classificação do tamanho no Brasil.

ÓRGÃO	MICROEMPRESA	PEQUENA EMPRESA	MÉDIA EMPRESA
ANPEI Critério: Número de funcionários		Até 100	Entre 100 e 500
ANVISA Critério: Faturamento anual	Até R\$240 mil, de acordo de acordo com a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.	Entre R\$ 240 mil e R\$2,4 milhões, de acordo com a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.	Até R\$6 milhões de acordo com a Medida Provisória nº 2.190-34, de 23 de agosto de 2001.

ÓRGÃO	MICROEMPRESA	PEQUENA EMPRESA	MÉDIA EMPRESA
Banco do Brasil Critério: Faturamento bruto anual	Até R\$ 700 mil	Entre R\$ 700 mil e R\$ 6.125 mil	Entre R\$ 6.125 mil e R\$ 35 milhões
BNB Critério: Receita Operacional bruta anual	Até R\$ 412 mil	Entre R\$ 412 mil e R\$ 2,024 milhões	Entre R\$ 2,024 milhões e R\$ 35 milhões
BNDES, aplicável à indústria, comércio e serviços, conforme a Carta Circular nº 64/02, de 14 de outubro de 2002. Critério: Receita Operacional Bruta anual ou anualizada	Até R\$1,2 milhão	Entre R\$ 1,2 e R\$ 10,5 milhões	Entre R\$ 10,5 e R\$ 60 milhões
Caixa Econômica Federal Critério: Faturamento anual Obs.: A CEF define essas classes como Empreendedor e Empresarial		Até R\$ 244 mil	Entre R\$ 244 mil e R\$ 7 milhões
FIESP Critério: Número de empregados	Até 09	De 10 a 99	De 99 a 499
Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – Secretaria de Comércio Exterior – Departamento de Planejamento e Desenvolvimento do Comércio Exterior (Indústria) Critérios: Número de empregados e valor exportado no período considerado. Prevalece o resultado apurado no maior porte.	Até 10 Até US\$ 400 mil	De 11 a 40 Até US\$ 3,5 milhões	De 41 a 200 Até US\$ 20 milhões
Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – Secretaria de Comércio Exterior – Departamento de Planejamento e Desenvolvimento do Comércio Exterior (Comércio e Serviços) Critérios: Número de empregados e valor exportado no período considerado. Prevalece o resultado apurado no maior porte.	Até 5 Até US\$ 200 mil	De 6 a 30 Até US\$1,5 milhões	De 31 a 80 Até US\$ 7 milhões

ÓRGÃO	MICROEMPRESA	PEQUENA EMPRESA	MÉDIA EMPRESA
Previdência Social Critério: Valor do recolhimento mensal de contribuições sociais efetuado pela empresa		Até 35 salários mínimos	De 35 a 250 s alários mínimos
Previdência Social Critério: Índice calculado pelo valor médio dos últimos seis meses da massa salarial declarada em GFIP dividida pelo valor do salário mínimo da respectiva competência de fiscalização		Até 400 salários mínimos	De 400 a 5.000 salários mínimos
Receita Federal, para efeito do SIMPLES Critério: Receita Bruta anual	Até R\$120.000	Entre R\$120.000 e R\$1.200.000	
SEBRAE (Indústria) Critério: Número de empregados	Até 19	Entre 20 e 99	Entre 100 e 499
SEBRAE (Comércio e Setor de Serviços) Critério: Número de empregados	Até 09	Entre 10 e 49	Entre 50 e 99

Fonte: Adaptação dos autores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vários são os critérios existentes para a definição do que sejam uma pequena e uma média empresa. Os critérios quantitativos são mais utilizados nos diferentes setores devido à facilidade de coleta, manipulação e interpretação dos dados. Além disso, possibilitam análises comparativas, análises estatísticas de tendência temporal e cobrem aspectos mais tangíveis da atividade empresarial. Os critérios qualitativos são mais sincronizados com componentes intangíveis da empresa, tais como o estilo da direção, o perfil e as atitudes do dirigente, a estrutura organizacional e o sistema de informações. Retratam mais fielmente as empresas, mas têm a desvantagem da dificuldade do levantamento de informações. Os critérios mistos combinam indicadores econômicos com características sociais e políticas.

Entretanto, a questão sobre o tamanho de uma empresa vai muito além da simples tentativa de en-

quadrá-las segundo uma classificação baseada em algum ou alguns desses critérios, levando em conta o enfoque (requerimentos e objetivos) desejado. O tamanho de uma empresa é, na verdade, função de um conjunto de fatores, objetivos e subjetivos, de ponderações variáveis, dependendo do que se entenda por “tamanho”. Assim sendo, os esforços não devem ser canalizados para a busca de uma definição precisa ou universal para o tamanho de uma empresa, já que haverá sempre uma boa dose de subjetividade, em um ambiente de mudanças constantes. Pode-se, sim, buscar a melhor definição em função de uma conjuntura, que, por sua vez, depende dos interesses e do momento específico. É a busca por uma classificação dinâmica em vez das classificações estáticas atuais.

Nesse sentido, os resultados estarão tentando contribuir para a diminuição da lacuna responsável pela escassez de pesquisas que visam ao entendimento das necessidades, dos requerimentos e, consequentemen-

te, do desempenho das pequenas e médias empresas.

Sugere-se, como trabalho futuro, uma proposta de classificação dinâmica do tamanho das empresas. Para tanto, precisariam ser levantadas, por meio de uma pesquisa de campo, informações documentais de empresas e sobre as necessidades e objetivos dos usuários da classificação. Essas informações seriam colhidas em dois ou mais momentos, espaçados por pelo

menos seis meses, e permitiriam, após tratamento por análise multivariada dos dados, a discriminação das empresas em pequenas ou médias, de acordo com algumas funções discriminantes nas variáveis, por exemplo, faturamento, patrimônio líquido, número de funcionários, localização, setor de atuação, participação no mercado e conjuntura (esta última dependendo do momento e do usuário da classificação).

REFERÊNCIAS

- AURÉLIO, B. de H. F. **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira S/A, 1995.
- BANNOCK, G. **The Economics of Small Firms: Return from the Wilderness**. Basil Blackwell: Oxford, 1981.
- BAUER, M. **Les patrons de PME entre le pouvoir, l'entreprise et la famille**. Paris: InterEditions, 1993.
- BEHR, P.; GUTTLER, A. Credit Risk Assessment and Relationship Lending: An Empirical Analysis of German Small and Medium-Sized Enterprises, **Journal of Small Business Management**, v.45, n.2, p.194-213, 2007.
- BERTHON, P.; EWING, M. T.; NAPOLI, J. Brand Management in Small to Medium-Sized Enterprises, **Journal of Small Business Management**, v.46, n.1, p.27-45, 2008.
- BORTOLI NETO, A.; LOPES, A. S.; MOREIRA JR., A. L. As dificuldades para a implementação de estratégias em uma empresa familiar de pequeno porte. In: ENANPAD, 22, 1998, Foz do Iguaçu/PR. **Anais...** Foz do Iguaçu/PR, ANPAD, 1998, 1,CD-ROM.
- BOSWELL, J. **The Rise and Decline of Small Firms**. London: Allen and Unwin, 1973.
- BROCKHAUS, R. Risk Taking Propensity of Entrepreneurs. **Academy of Management Journal**, v.23, n.3, p.509-520, 1980.
- BROOKSBANK, R. Defining the small business: a new classification of company size. **Entrepreneurship and regional development**, n.3, p.17-31, 1991.
- CARNEIRO, F. I. **Organisation et Gestion des entreprises**. Paris: AENGDE/Dunod, 1992.
- CIA, J. N. de S.; SMITH, M. S. J. O Papel da Contabilidade Gerencial nas PMEs (Pequenas e Médias Empresas): Um Estudo nas Empresas de Calçados de Franca-SP. In: ENANPAD, 25, 2001, Campinas/SP. **Anais...** Campinas/SP, ANPAD, 2001, 1,CD-ROM.
- COOPER, A. Spin-offs and Technical Entrepreneurship. **IEEE Transactions on Engineering Management EM**, v.18, n.1, p.2-6, 1971.
- DIESTE, J. F. **Relações de trabalho nas pequenas e médias empresas**. São Paulo: LTR, 1997.
- DUTRA, I. **Identificação de necessidades e utilização dos instrumentos de marketing na micro e pequena empresa industrial de Londrina – Paraná**, 1982 (Mestrado) – FEA/USP, São Paulo, 1982.
- FORTES, W. G. **Pequenas e Média Empresas: Estrutura e Funcionamento**. Disponível em: <<http://www.portal-rp.com.br/bibliotecavirtual/administracaoemarketing/0006.htm>>. Acesso em: 23 ago.2006.
- _____. **Gabarito para determinação do porte da empresa**. Disponível em: <<http://www.portal-rp.com.br/bibliotecavirtual/administracaoemarketing/0007.htm>>. Acesso em: 23 ago. 2006.
- GALBRAITH, C. S.; RODRIGUEZ, C. L.; DENOBLE, A. F. SME Competitive Strategy and Location Behavior: An Exploratory Study of High-Technology Manufacturing, **Journal of Small Business Management**, v.46, n.2, p.183-202, 2008.

- GHOBIADIAN, A; GALLEAR, D. TQM and organization size. **International Journal of Operations and Production Management**, v.17, n.2, p.121-163, 1997.
- GUMBUS, A.; LUSSIER, R. N. Entrepreneurs Use a Balanced Scorecard to Translate Strategy into Performance Measures, **Journal of Small Business Management**, v.44, n.3, p.407-2425, 2007.
- HOLMES, S.; GIBSON, B. **The Definition of Small Business – Final Report**. The University of Newcastle, 2001.
- HORNADAY, J.; TIEKEN, N. Capturing Twenty-One Heffalumps, em Hornaday, J., Timmons, J.; Vesper, K. Eds. **Frontiers of Entrepreneurship**. Wellesley: Babson College, MA, 1983.
- HOUAISS, A.; VILLAR, M. de S.; FRANCO, F. M. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- HUTCHINSON, P. Issues in Small Business Finance and Accounting, Department of Accounting and Financial Management. **Working Paper**, n.91-6, University of New England, 1991.
- HUTCHINSON, P. Small enterprise: finance, ownership and control, **International Journal of Management Review**, v.1, n.3, p.343-365, 1999.
- INSIGNA, R. A methodology for evaluating the viability of e-business. In: **Proceedings of the Strategic Management Society Annual Conference**, 2001.
- JESUS, J. R., ROCHA, L. M., VIANA, R. C. **Avaliação de Pequenas e Médias Empresas e Gestão de Risco**, Faculdade de Economia do Porto, Portugal, 2001.
- JOHNS, B., DUNLOP, W.; SHEEHAN, W. **Small Business In Australia: Problems and Prospects**. Allen & Unwin: Sydney, 1989.
- JULIEN, P.A. (organizador) **Les PME: bilan et perspectives**. Paris: Ed. Economica, 1994.
- KASSAI, S. As Empresas de Pequeno Porte e a Contabilidade, **Caderno de Estudos**, São Paulo, FIECAFI, v.9, n.15, p.60-74, 1997.
- KOK, J. M. P. de; UHLANER, L. M.; THURIK, A. R. Professional HRM practices in family owned-managed enterprises, **Journal of Small Business Management**, v.44, n.3, p.441-460, 2006.
- KOYUNCUGIL, A. S.; OZGULBAS, N. Is There a Specific Measure for Financial Performance of SMEs?. **The Business Review**, Cambridge, ABI/INFORM Global, v.5, n.2, 2006.
- LARA, José Edson, **Estado de la consultoria organizacional externa em PYMES de São Paulo – Brasil**. 1993 (Doutorado) – Universidade Autônoma de Barcelona, Barcelona, Espanha, 1993.
- LANZANA, A.; CONSTANZI, R., As empresas familiares brasileiras diante do atual panorama econômico mundial. In: MARTINS, J. (Coord.), **Empresas familiares brasileiras: perfil e perspectivas**. São Paulo: Negócio Editora, 1999.
- LEHMANN, P.-J. Le financement de la transmission des PME. **Revue Française de Gestion**, n.95, 1993.
- LEONE, N. M de C. P. A dimensão física das pequenas e médias empresas (PMEs): à procura de um critério homogeneizador. **Revista de Administração de Empresas**, v.31, n.2, p. 53-59, 1991.
- _____. **L'organisation de la petite et moyenne entreprise. Les problèmes rencontrés et les solutions proposées: ce que mettent en avant les études françaises**. 1994 (Relatório de Pesquisa de Pós-Doutorado) – Université Supérieure d'Entreprise, Université de Savoie, Annecy, França, 1994.
- _____. **Sucessão na Empresa Familiar**. Editora Atlas: São Paulo, 2005.
- LOISEAU, B.; DUPONT, C. Facteurs de succès et d'échecs dans les PME. **Revue Française de Gestion**, n.32, 1981.
- LUNA, F. V. Pequenas e Médias Empresas e a Atuação das Venture Capital. **Revista Tibiriçá**, São Paulo, v.18, p.63-74, 1983.

- LUO, Y; PARK, S. H. Strategic alignment and performance of making-seeking MNCs in China. **Strategic Management Journal**, v.22, n.2, p.141-155, 2001.
- MARCHESNAY, M. La PME: une gestion spécifique? **Problèmes Economiques**, n.2276, 1992.
- _____.Le management stratégique. In: **Les PME: bilan et perspectives**. Paris: Ed. Economica, 1994.
- MATOS, D. M; MOURA, H. J. Proposta de um Modelo para Determinação do Custo de Capital Baseado em Análise Hierárquica. **Revista de Administração Contemporânea**, v.7, n.4, p.119-139, 2003.
- McMAHON, R.; HOLMES, S.; HUTCHINSON, P., FORSAITH, D., **Small Enterprise Financial Management: Theory and Practice**. Harcourt Brace: Sydney, 1993.
- O'REAGAN, N.; ABBY GHOBADIAN, A. Testing the homogeneity of SMEs: The impact of size on managerial and organizational process, **European Business Review**, ABI/INFORM Global, v.16, n.1, 2004.
- PINHEIRO, M. **Gestão e Desempenho das Empresas de Pequeno Porte: uma abordagem conceitual e empírica**. 1996 (Doutorado em Administração)– FEA/USP, São Paulo, 1996.
- PRATT, S. P. **Cost of capital: estimation and applications**. New York: John Wiley & Sons, 1998.
- SAMPLER, J. L. Redefining industry structure for the information age. **Strategic Management Journal**, v.19, n.4, p.343-355, 1998.
- SANDRONI, P. **Novo Dicionário de Economia**. São Paulo: Best Seller, 1994.
- SCHUMACHER, E. F. **O negócio é ser pequeno**. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 1977.
- SCOTT, M. A European View. In: **Proceedings of the 1991 Conference of the Small Enterprise Association of Australia and New Zealand**, Wollongong, NSW, p.10-19, Sept. 1991.
- SHANE, S.; KOLVEREID, L.; WESTHEAD, P. An Exploratory Examination of the Reasons Leading to New Firm Formation Across Country and Gender. **Journal of Business Venturing**, v.6, n.4, p.431-446, 1991.
- SHAPERO, A. The Displaced, Uncomfortable Entrepreneur. **Psychology Today**, v.10, n.2, p.83-88, 1975.
- STALEY, E. Small Industry Development. Research Program on Small Industry Development. **Stanford Research Institute**, n.1, 1958.
- _____.; MORSE, R. Modern Small Industries for Developing Countries. **Stanford Research Institute**, p.9, 1965.
- STREET, C. T.; MEISTER, D. B. Small Business Growth & Internal Transparency. **MIS Quarterly**, v.28, n.3, p.473-506, 2004.
- TORRES, O. Pour une approche contingente de la spécificité de la PME. **Revue Internationale PME (RIPME)**, v.10, n.2, p.9-43, 1997.
- VAN LOYE, G. Organisation du pouvoir et financement des PME. **Revue Direction et Gestion**, n.132-133, 1991.
- WESSEL, G.; BURCHER, P. Six sigma for small and medium-sized enterprises. **The TQM Magazine, ABI/INFORM Global**, v.16, n.4, p.264-272, 2004.