



Guia completo sobre a gestão
de empresas familiares



Introdução.....	3
O que são empresas familiares?	4
Quais são os principais desafios das empresas familiares?	7
Como melhorar a gestão de empresas familiares?.....	13
Como aproveitar mais o trabalho em família?.....	25
Conclusão	26
Sobre o Sebrae.....	27

Introdução

Em todo o mundo, empresas familiares são expressivas. Aqui no Brasil, representam **90%** dos negócios constituídos, são responsáveis por 65% do Produto Interno Bruto e geram 75% dos empregos formais. Logo, não estamos falando de uma minoria.

Todavia, existem desafios específicos às empresas familiares, que devem ser entendidos e contornados. Sabe-se que **75% dessas organizações fecham as portas após sucessões malfeitas** — número que, além de afetar os negócios, coloca em risco os laços familiares. Em vista disso, é importante investir nas melhores práticas de gestão, o que envolve fortes **políticas de transparência** e adoção de bons **canais de comunicação interna**. Também é interessante investir na construção de planos de sucessão, entre outras táticas gerenciais.

Pensando na importância do assunto, elaboramos este e-book para você. Hoje, você vai entender o que é uma empresa familiar, quais são os seus principais desafios e como contorná-los, além das melhores práticas de administração. Então, continue sua leitura e aproveite esse conhecimento!



O que são empresas familiares?

Gerenciar uma empresa não costuma ser algo fácil. É preciso lidar com diferentes perfis de colaboradores, clientes exigentes e fornecedores que nem sempre cumprem os prazos, além de erros operacionais. Agora, fazer isso ao lado da família **pode gerar desafios adicionais**. Em suma, podemos definir como empresa familiar aquela cujos proprietários e muitos dos líderes fazem parte da mesma família. Em vários casos, até a força operacional é composta por parentes, como filhos, irmãos, primos ou sobrinhos dos donos.

Logo, tanto o quadro social quanto os postos de trabalho, sobretudo na alta administração, são compostos por pessoas de uma mesma família. Isso, geralmente, é **reflexo da aplicação de recursos familiares** no negócio, bem como da maior confiança nas pessoas da família.



Curiosamente, é possível identificar diferentes tipos (ou níveis) de empresas familiares, o que depende de três coisas: a abertura do negócio aos profissionais que não fazem parte do núcleo familiar, a influência da família no negócio e a composição da administração.

Empresa de controle familiar

Um primeiro exemplo é a empresa de controle familiar. Nesse caso, a família exerce o controle da organização, comumente com 51% (ou até mais) das cotas ou ações da empresa. Isso faz com que a posição da família seja muito importante nas decisões estratégicas. Entretanto, nesses casos, a administração do negócio não está necessariamente repleta de familiares. Existem muitos profissionais do mercado e com extensa experiência em outras organizações, o que pode ajudar a aliviar algumas das tensões familiares.

Empresa de administração familiar

Outro exemplo é a administração familiar. Nesse caso, a administração do negócio é repleta de profissionais da mesma família, sobretudo nos cargos mais elevados. Eles estão lá porque são de confiança, possuem experiência na área e compromisso com o negócio. É possível, porém, que a família não tenha o controle do negócio, sendo que muitas das cotas ou ações do empreendimento pertencem a outros proprietários. Assim, a composição societária é mais heterogênea, o que pode facilitar algumas decisões estratégicas.



Empresa familiar tradicional

O terceiro tipo, mais frequente, é a empresa familiar tradicional. Nesse caso, o controle é familiar, e a administração, também. Portanto, a família influencia os negócios de todas as formas, sendo muito difícil dissociá-la da imagem do empreendimento.

Nesse tipo de empresa, é preciso ter bastante cuidado, visto que não existem muitos mediadores de fora dela. Além disso, é importante ter um conjunto de políticas claras que facilitem a vivência da família ao longo do expediente, sem que isso comprometa a vida pessoal.

Quais são os principais desafios das empresas familiares?

É natural que existam desafios em todo tipo de empreendimento humano. As pessoas são muito diferentes umas das outras, o que resulta em opiniões diversas e até opostas. Porém, quando o assunto é família, tudo fica um pouco mais delicado. Um conflito familiar pode perdurar muito mais que uma relação de trabalho. Mesmo que um familiar saia da empresa, você continuará convivendo com ele, talvez até morando sob o mesmo teto. Em vista disso, nascem alguns desafios, e outros se intensificam.

Por exemplo, se uma parte da família conta com mais informações financeiras da empresa do que outra, é natural que alguém se sinta inseguro. E isso pode dar lugar a conflitos graves. É preciso, então, administrar esses atritos e apostar nas melhores práticas gerenciais.



Ao longo dos próximos tópicos, indicaremos alguns dos desafios mais frequentes, como eles atrapalham as relações e o que pode ser feito, a priori. Continue com sua leitura.

Informações assimétricas

Há um velho jargão que diz: informação é poder. Na medida em que algumas pessoas têm mais informações que outras, elas **podem tomar melhores decisões** ou, pelo menos, decidir mais rapidamente. Isso cria certo senso de insegurança às partes menos informadas.

Essa irregularidade na distribuição de informações é chamada de assimetria. Ela incomoda a todos, é lógico. Quem quer se sentir mal-informado? Ninguém! Porém, o problema é maior nas empresas familiares, visto que todos os donos são parentes. Imagine dois irmãos: um tem acesso a todos os relatórios financeiros, e outro não. Isso, no mínimo, cria uma situação desconfortável. Para superá-la, então, é preciso investir em **boas políticas de compartilhamento de dados e transparência**, o que será explicado adiante.





Conflitos no núcleo familiar

Outro grande desafio é a ocorrência de conflitos. Eles criam um clima organizacional ruim, pouco propício à realização das tarefas diárias e que acaba afetando a qualidade de vida dos colaboradores. Há, no entanto, dois agravantes: a origem e a solução. Vamos começar pela origem. Dentro da empresa, **muitos dos conflitos familiares surgem do núcleo familiar.** Ou seja, são problemas da família trazidos para dentro do negócio. Isso implica deixar profissionais que não fazem parte da família bastante constrangidos.

A solução do conflito, por sua vez, costuma demandar o envolvimento de mais familiares, o que torna o processo de conciliação um pouco mais moroso e delicado. Para contornar esse segundo desafio, são **necessárias regras claras de convivência**, bem como **muita dedicação**. Somente dizer "não traga coisas de casa para o trabalho" pode não funcionar, visto que o trabalho está repleto de pessoas de casa.

Definição da linha de sucessão

Em empresas não familiares, quando o principal líder precisa deixar o negócio, abre-se um processo seletivo, ou algum diretor (comumente financeiro ou operacional) assume o cargo. Não é a coisa mais simples do mundo, mas também não é tão difícil. Nas empresas familiares, porém, o processo tende a ser mais complicado. **O motivo: há laços familiares.** É muito difícil determinar, por exemplo, qual dos irmãos assumirá os negócios quando seu pai ou sua mãe se aposentar.

A situação, que já é delicada, se agrava porque, muitas vezes, **não existe qualquer programa de sucessão** da alta administração. Nesse caso, o futuro comandante pode estar despreparado, o que coloca em risco a saúde financeira do empreendimento e a situação patrimonial da família.

Disputa por poder

Justamente pela falta de clareza quanto à sucessão, frequentemente, existe uma disputa por poder que envolve a família. **Ela pode durar muito tempo**, colocando em segundo plano as necessidades do negócio e o bem-estar dos encontros familiares. Apesar das disputas serem mais evidentes nos momentos de sucessão, elas ocorrem com muita frequência ao longo do expediente. Por exemplo, **em microdiscussões para definir quem tem a última palavra** ou a ideia de negócio que será acatada.

Um adendo importante: uma pequena disputa é natural e, muitas vezes, mostra até paixão pelo negócio. É preciso, então, gerenciar a situação para que tudo não saia do controle e leve a família a problemas profundos ou resoluções que não têm volta.

Desestímulo de outros profissionais

Quando profissionais talentosos entram em uma empresa, normalmente desejam crescer e ocupar posições mais relevantes, conforme suas entregas e seu tempo de "casa". Porém, quando os principais cargos são ocupados por familiares, talentos externos podem ser inibidos.

Isso é um grande problema. Esses talentos poderiam promover mudanças significativas no negócio, fornecer uma visão mais imparcial e tomar decisões mais sóbrias. No entanto, eles não encontram espaço (**ou imaginam não ter espaço**) e acabam deixando a organização.

Há muitas alternativas para contornar esse desafio, como a construção de políticas claras de carreira e a integração de mais profissionais não familiares à alta administração. Essas e outras soluções serão abordadas com mais profundidade, em tópicos seguintes.





Divergência entre gerações

Os negócios familiares podem envolver diferentes gerações, como avós, pais e filhos. Isso é agradável de imaginar, mas pode trazer desafios próprios. Diferentes gerações contam com visões específicas do trabalho e podem projetar isso para o negócio da família.

Em geral, os fundadores são mais conservadores, lidam cuidadosamente com o fluxo de caixa e não costumam operar de forma alavancada. Os mais jovens costumam correr mais risco e desejam fazer o negócio crescer logo — mesmo que precisem assumir dívidas. Nesse sentido, o ideal é buscar um resultado ganha-ganha, no qual as diferentes gerações sintam-se ouvidas. É possível manter a tradição e investir em coisas novas, além de crescer e manter a segurança na geração do caixa. **É necessário encontrar um equilíbrio.**

Como melhorar a gestão de empresas familiares?

Agora que entende o que são empresas familiares e os seus principais desafios, é hora de compreender o que pode ser feito, em termos de gestão, para o alcance de resultados fora do lugar-comum. Mas já vamos adiantar: não existe qualquer fórmula mágica.

Uma empresa familiar deve ser construída sob pilares claros e compreendidos por todos, **sobretudo pelos familiares do alto comando**. É necessário, igualmente, ter clareza sobre o propósito do empreendimento, o que pode facilitar a tomada de decisões complexas. A gestão de uma empresa familiar baseia-se em **planejamento, execução e controle dos resultados** (como em qualquer outro negócio), porém há uma necessidade muito maior de concordância e respeito entre seus sócios. Conheça as melhores práticas gerenciais, agora.





Melhore a comunicação interna

Uma primeira prática é investir em comunicação interna empresarial. Trata-se de algo simples, mas que pode melhorar expressivamente a empresa familiar. Com mais diálogo, problemas de assimetria informacional e conflitos podem tornar-se menos frequentes. Investir em comunicação não é o mesmo que ter mais canais para falar (enquanto todos os outros familiares ouvem). É criar um sistema para que todas as empresas consigam dialogar de forma clara e fazer com que as mensagens desejadas cheguem até o receptor.

Para otimizar a comunicação, **o primeiro passo é a conscientização**. O líder da empresa familiar deve deixar claro que o diálogo é importante e que todos devem praticar isso. Mesmo quem não é da família deve sentir-se ouvido, quando preciso. O passo seguinte é adotar **canais que facilitem a comunicação**. Murais de recados, redes sociais corporativas e aplicativos mobile ajudam muito. Lembre-se, contudo, de que esses não são canais de comunicação da família e não devem ser utilizados nesse sentido.

Invista em mais políticas de transparência

A falta de transparência (ou opacidade informacional) é um grave problema. Familiares menos informados podem pensar “bom, se todos são da mesma família, por que alguns têm acesso a mais dados do negócio que outros?”, dando início ao sentimento de desconfiança. Nesse aspecto, o gestor deve fazer com que as informações cheguem até os familiares com interesse no negócio, de modo que a opacidade informacional seja reduzida e que o nível de confiança no empreendimento (e na sua gestão) seja maior.

Para tanto, primeiro, é interessante criar uma política de transparência, ou seja, deixar claro **quem pode ter acesso a quais dados e como**, além de quais políticas de segurança da informação devem ser respeitadas. Desse modo, reduz-se o risco de vazamento dos dados. Também é relevante estabelecer um **relatório de desempenho compartilhado** de tempos em tempos (trimestralmente, por exemplo), para que a família saiba exatamente o que está acontecendo. Tal documento pode sumarizar dados financeiros, comerciais e trabalhistas.



Tenha uma boa política de ética e conduta

Dentro da empresa familiar, sem prévio acordo, é difícil definir o que é certo e errado — **mais difícil ainda punir os “infratores”**. Isso ocorre porque os laços de parentesco dizem que estão todos no mesmo nível, afinal, são todos da mesma família. Exatamente por isso, é preciso uma política que diga, a priori, **o que é certo e o que é errado**. Também chamada de política de ética e conduta, ela informa quais são as melhores práticas dentro da empresa e o que não é admitido (sob risco de punição).

A política de ética e conduta deve ser elaborada ao lado dos familiares que possuem participação societária, bem como da alta administração. Ela precisa ser direta e clara, de modo que todos consigam compreendê-la sem longas horas de leitura e estudo.

Alguns tópicos importantes para a política são:

- código de vestimentas (dress-code);
- melhores práticas ao longo do expediente;
- melhores práticas em comunicação;
- parâmetros para relacionamento no trabalho;
- alinhamento com os valores da empresa;
- potenciais sanções aos infratores do código.

Feito o código de ética, compartilhe o material com os empregados e sócios, **sobretudo com aqueles que fazem parte da família**. Assim, a priori, todos podem compreender o que é certo e errado dentro da empresa, o porquê e como podem ser advertidos.



Crie um bom plano de sucessão

Nos tópicos anteriores, explicamos que a falta de um plano de sucessão pode colocar o negócio em risco e escalar disputas por poder. Por isso, é crucial a criação de um plano que oriente os familiares sobre o futuro da empresa e os ocupantes dos seus principais cargos. O termo “plano de sucessão” é bem amplo. Ele indica como a alta administração pode ser substituída, por quem e quando. Também esclarece as competências (tanto técnicas quanto comportamentais) necessárias aos futuros ocupantes e que devem ser desenvolvidas até lá.

Nesse aspecto, uma empresa familiar comandada pela mãe pode ter, na linha de sucessão, o filho mais velho para o cargo de CEO. Sendo assim, ele deve começar a ser preparado, de modo que tome decisões cada vez mais amplas, até que, um dia, assuma o cargo. A construção do plano de sucessão é bastante delicado e envolve conflitos de interesse, o que pode afetar a família. Por isso, para a criação do plano, o melhor é contar com a ajuda de uma consultoria competente, independente e imparcial, que oriente os familiares.

Invista na qualificação da alta administração

Uma empresa familiar não deve ser sinônimo de pouca qualificação da gestão ou falta de profissionalismo. Pelo contrário. **Deve refletir profissionais bem qualificados**, totalmente comprometidos com o negócio e com os resultados previamente deliberados. Por isso, é importante investir na capacitação dos familiares que fazem parte do negócio, especialmente da alta administração.

Na medida em que essas pessoas crescem, a empresa também cresce, pode desenvolver novas competências e sobressair-se no mercado.

Para tanto, um primeiro passo é pensar nas competências que devem ser desenvolvidas. Defina exatamente os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que cada colaborador precisa para desempenhar um ótimo trabalho. Em seguida, defina como essas competências podem ser desenvolvidas. O mais comum é a participação em programas de desenvolvimento profissional, treinamentos, cursos de nível superior, feiras de negócios e visitas técnicas. Assim, **todos podem crescer muito mais**.



Desenvolva técnicas para administrar conflitos

Nas empresas familiares (como em toda empresa), invariavelmente, conflitos tendem a surgir — porque algumas partes não têm a mesma visão de futuro e não concordam com a mesma escolha. **Mas existe um agravante: o aspecto familiar.**

No negócio familiar, um conflito mal gerenciado pode durar muito tempo e estender-se para o núcleo mais íntimo, além de envolver mais pessoas e provocar o lado emocional (e menos racional) dos profissionais. Ou seja, é algo realmente sério e delicado.

Para lidar com conflitos, então, o gestor precisa aprender continuamente sobre as melhores práticas. Algumas das principais são pontuadas a seguir:

- entenda a causa-raiz do conflito;
- lembre-se de que, em geral, as duas partes querem o melhor para a empresa;
- encontre e explore um objetivo comum entre as partes;
- busque sempre pelo resultado ganha-ganha;
- evite levar o conflito para o núcleo familiar;
- não tente esquecer-se do conflito, deixando-o em segundo plano (resolva!).

Algo determinante é, após o conflito, **tirar lições específicas**. Reflita sobre o que pode aprender e como isso pode ajudar a melhorar o negócio (ou sua gestão). Aproveite para compartilhar o aprendizado com a família (sempre com muito cuidado, afinal, pode ser algo delicado).



Não conceda privilégios

Conceder privilégios pode ser um grande problema. Muitos profissionais, incluindo alguns familiares, podem entender o privilégio como injustiça. Além disso, pode resultar em vícios que afetam a produtividade, o bem-estar e o clima do ambiente de trabalho. Portanto, é preciso ter uma administração baseada em meritocracia. Ninguém deve ser promovido a gerente de vendas porque é primo ou sobrinho do dono, mas porque possui as competências necessárias ao cargo — **e, dentro da empresa, é a melhor escolha.**

Isso envia uma mensagem poderosa aos profissionais: aqui, todos são reconhecidos e até recompensados por seus resultados e valores pessoais, não pelo grau de parentesco. O maior senso de meritocracia também pode trazer benefícios específicos, como a retenção de talentos, **o engajamento dos atuais profissionais**, o compromisso com os resultados e o forte senso de justiça. Assim, além de bem-estar, a empresa familiar obtém produtividade.

Contrate quem não faz parte da família

Em algumas empresas, o termo "empresa familiar" é muito bem aplicado, pois todos os colaboradores fazem parte da família. Isso pode resultar em consequências negativas, como a limitação da visão de negócios e a elevação do senso paternalista no trabalho.

Portanto, ainda que o número de familiares no trabalho seja expressivo, invista também na contratação de quem não guarda laços parentescos. Isso pode ser **desafiador no início**, mas promove grandes benefícios. Alguns dos principais são:

- possibilita uma nova visão do negócio;
- aumenta (de forma saudável) a competitividade no trabalho;
- estimula o crescimento dos familiares que estão no negócio;
- fornece uma visão mais imparcial das situações;
- aumenta a atração de potenciais investidores na empresa.



Claro, é necessário construir um ótimo processo de recrutamento e seleção. Além de competências técnicas específicas, o recém-contratado deve ter aspectos comportamentais bem-alinhados aos valores do empreendimento e da família controladora.

Descubra como evoluir preservando o núcleo

A tradição pode ser considerada uma vantagem competitiva às empresas familiares. Isso porque, além de mostrar compromisso, **encanta clientes e outras partes interessadas**. O problema é quando o zelo pela tradição limita o progresso da organização.



Em geral, empresas que não se transformam e adotam novas práticas tendem à ineficiência operacional, produzindo menos que suas contrapartes mais modernas. Isso coloca em risco o empreendimento e os empregos, assim como o patrimônio da família. Por isso, é preciso encontrar uma forma de evoluir, preservando o núcleo, ou seja, fazer com que as **coisas sejam mais rápidas, seguras e precisas, mas sem mudar a tradição**. É um enorme desafio, claramente, mas pode ser feito.

O primeiro passo é ter clareza sobre o que preservar. Reúna a família para conversar sobre a tradição, **avaliar** se ela é mesmo relevante, se deve ser mantida e como, exatamente. Depois, busque por ideias de como evoluir com a tradição e coloque as melhores em prática.

Curiosamente, no famoso livro "Feitas para durar: práticas bem-sucedidas de empresas visionárias", James Collins e Jerry Porras explicam que algumas das empresas mais sólidas e bem-sucedidas do mundo encontram formas de **progredir preservando o seu núcleo**.

Jamais confunda gastos familiares com empresariais

Um princípio básico nas finanças corporativas é: não confunda sua conta pessoal com a da empresa. Pessoa física e jurídica são coisas diferentes — e devem ter suas contas separadas. Na empresa familiar, o mesmo se aplica à conta da família. O dinheiro da empresa não deve ser utilizado em compras da família. Do contrário, estará **prejudicando os resultados do negócio** e inviabilizando a construção de demonstrativos contábeis. Além disso, estará fazendo mau uso dos seus recursos empresariais.

Caso precise de recursos financeiros adicionais para saldar contas da família, o ideal é distribuir esses valores na **forma de pró-labore** (salário dos familiares que trabalham na empresa) ou **proventos** (remuneração dos sócios) e, depois, contabilizar tais movimentos. É preciso, ainda, ter cuidado com o **dinheiro que sai do caixa**. Ele pode prejudicar futuros investimentos no negócio, reduzir o capital de giro disponível e inviabilizar o pagamento de terceiros (como empregados, investidores ou governo), o que é muito arriscado.



Não tenha medo de desligar familiares

Um dos maiores desafios da empresa familiar é desligar quem é parente. Além de doloroso, pode resultar em conflitos pessoais. No entanto, por vezes, o desligamento é indispensável, seja para a **saúde do negócio, seja para a manutenção das boas práticas** de trabalho. Se um familiar insiste em não cumprir com o código de conduta previamente estabelecido, por exemplo, o desligamento pode ser a saída mais saudável para todas as partes.

Aqui, é preciso recordar que há uma grande diferença entre ser sócio (ter cotas ou ações da firma) e ser colaborador com pró-labore. O familiar pode ser os dois ou apenas um. Se, como empregado, ele está deixando a desejar, **é melhor mantê-lo apenas como sócio.**

Claro, não é um processo fácil. Veja, agora, algumas dicas:

- lembre-se de que é preciso preservar a saúde da empresa;
- seja claro quanto aos critérios ponderados para o desligamento;
- recorde que o familiar continuará como sócio — e com seus respectivos direitos;
- deixe as portas abertas para, quem sabe, trabalhos futuros.

Após o desligamento, a relação continua. O familiar pode continuar sendo sócio (com direitos específicos), e os laços parentescos nunca serão extintos. Então, conduza o desligamento com muita cautela e clareza, além de zelo pela família.

Como aproveitar mais o trabalho em família?

Como você pôde notar, existem desafios específicos às empresas familiares. Logo, algumas pessoas podem concluir que é um mau negócio empreender em família — o que não é verdadeiro, é claro. A empresa familiar **conta com diversos benefícios próprios**.

Em primeiro lugar, como todos entendem que o negócio é o patrimônio da família, **o senso de pertencimento é muito superior**. Isso é seguido por maiores **doses de zelo, lealdade e espírito de excelência**, alguns dos atributos mais importantes ao empreendedorismo.

Portanto, **não deseje acabar com o trabalho em família**. Pelo contrário, busque maneiras de aproveitá-lo. Além das dicas gerenciais, já apresentadas, você pode apostar na adoção de melhores hábitos — dentro e fora da organização. Alguns dos principais são:

- elogie mais o esforço dos familiares envolvidos;
- lembre-se de que todos, no fim das contas, são donos da empresa;
- não seja agressivo com as palavras (seja gentil);
- respeite a escolha de quem prefere não trabalhar no negócio;
- encontre seus familiares fora do trabalho (como em almoços);
- conte a história por trás da criação da empresa;
- tire um tempo para, além de trabalhar, aproveitar a família.

Ao adotar essas dicas, terá mais prazer em trabalhar com a família e garantirá que seus familiares também tenham mais satisfação em trabalhar com você. Também é importante **adotar uma mentalidade de melhoria contínua**, de modo que consiga identificar e corrigir falhas ao longo do tempo, assegurando que sua empresa se torne ainda mais bem-sucedida e competitiva. Assim, todos serão mais beneficiados.



Conclusão

Veja, agora você está por dentro do assunto. Lembre-se de que uma empresa familiar é aquela cujos **proprietários e muitos dos líderes** fazem parte da mesma família. É possível indicar diferentes níveis de empresa familiar, dependendo do seu tipo de gestão e controle social.

Existem alguns desafios comuns a essas empresas — a dificuldade de sucessão, a disputa por poder e a ocorrência de conflitos no núcleo familiar, por exemplo. **Felizmente, todos esses desafios podem ser contornados** ao adotar ótimas práticas gerenciais. Entre as melhores delas, destacam-se o investimento em comunicação interna, a definição de boas políticas de conduta, a construção de programas de sucessão e a criação de um ambiente mais justo para o trabalho, bem como a maior qualificação dos líderes.



É preciso recordar, ainda, que existem muitos benefícios ligados às empresas familiares. O senso de pertencimento, o zelo ao patrimônio líquido e o compromisso com os resultados são alguns dos principais. Assim, **empresa, família e empregados** são beneficiados.



O Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco é uma entidade privada sem fins lucrativos, agente de capacitação e de promoção do desenvolvimento, criado para dar apoio aos pequenos negócios. Desde 1972, trabalha para estimular o empreendedorismo e possibilitar a competitividade e a sustentabilidade dos empreendimentos de micro e pequeno porte.

Para garantir o atendimento aos pequenos negócios, o Sebrae em Pernambuco atua em todo o território estadual. Além da sede no Recife, a instituição conta com mais 5 unidades espalhadas pelo Estado. Com foco no estímulo ao empreendedorismo e no desenvolvimento sustentável dos pequenos negócios, o Sebrae atua em: educação empreendedora; capacitação dos empreendedores e empresários; articulação de políticas públicas que criem um ambiente legal mais favorável; acesso a novos mercados; acesso à tecnologia e inovação; orientação para o acesso aos serviços financeiros.
