A FORÇA DO SETOR A FORÇA
A FORÇA DO SETOR
A FORÇA DO SETO
FORÇA DO SETOR
RÇA DO SETOR A FORÇA DO SETOR
A FORÇA D
O SETOR A FORÇA DO SETO
A FORÇA DO SETOR A FORÇ
A FORÇA DO SETOR

SETOR A FORÇA DO SETOR A F
OR A FORÇA DO SETOR A FOR
FORÇA DO SETOR A FORÇA D
DO SETOR A FOR
A FORÇA DO
A FORÇA DO SETOR
A FORÇA DO SETOR

FEBRAC

Federação Nacional das Empresas
de Serviços e Limpeza Ambiental

ORDEM E

“**Unir-se** é um bom começo, manter a união é um **progresso**, e trabalhar em conjunto é a **vitória**.”

Henry Ford

PALAVRA DO PRESIDENTE 8

1. INTRODUÇÃO 11

1.1 – OBJETIVO DA PESQUISA 11
1.2 – METODOLOGIA BÁSICA 11
1.3 – SETORES ABRANGIDOS POR ESTE ESTUDO 12
1.4 – DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES E ATIVIDADES ABRANGIDAS PELO ESTUDO 12

2. ANÁLISE GLOBAL DO MERCADO 21

2.1 – TENDÊNCIAS 21
2.2 – CRESCIMENTO DO MERCADO 23
2.3 – MÃO DE OBRA 24
2.4 – A ESCASSEZ DE MÃO DE OBRA 24
2.5 – TREINAMENTO 25

3. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E NO MUNDO 27

3.1 – A TERCEIRIZAÇÃO DO MERCADO DE LIMPEZA AMBIENTAL NO BRASIL 28
3.2 – NÍVEL DE TERCEIRIZAÇÃO DO MERCADO DE LIMPEZA AMBIENTAL 28

4. NÚMEROS DO SETOR 31

4.1 – NÚMERO DE EMPRESAS DO SETOR 31
4.2 – NÚMERO DE TRABALHADORES NO SETOR 32
4.3 – FATURAMENTO DO SETOR 34
4.4 – DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABALHADORES 36
4.5 – RESUMO DO NÚMERO DE EMPRESAS, TRABALHADORES E FATURAMENTO, POR REGIÃO, EM %. 38
4.6 – RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS FEDERAIS 40
4.7 – RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS MUNICIPAIS 42
4.8 – MASSA SALARIAL PAGA PELO SETOR 44
4.9 – RECOLHIMENTO PARA O FGTS 46
4.10 – RECOLHIMENTO PARA O INSS, “SISTEMA S” ETC. 48
4.11 – PAGAMENTO DE BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO 50
4.12 – PAGAMENTO DE VALE-TRANSPORTE 52
4.13 – CONSUMO DE UNIFORMES E EPIs 54

ÍNDICE

4.14 – INVESTIMENTOS EM TREINAMENTO 56
4.15 – PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL 58

5. METODOLOGIA UTILIZADA 61
5.1 – NÚMERO DE EMPRESAS E EMPREGADOS NO SETOR 62
5.2 – FATURAMENTO DO SETOR 62
5.3 – DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS E DOS TRABALHADORES POR TAMANHO DE EMPRESA E POR REGIÃO 63
5.4 – RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS FEDERAIS 64
5.5 – RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS MUNICIPAIS 64
5.6 – MASSA SALARIAL PAGA PELO SETOR 65
5.7 – RECOLHIMENTO PARA O FGTS 65
5.8 – RECOLHIMENTO PARA O INSS, "SISTEMA S" ETC. 66
5.9 – PAGAMENTO DE BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO 66
5.10 – PAGAMENTO DE VALE-TRANSPORTE 66
5.11 – CONSUMO DE UNIFORMES E EPIs 67
5.12 – INVESTIMENTOS EM TREINAMENTO 67
5.13 – PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL 67

6. A FEBRAC 69
6.1 – QUEM SOMOS 69
6.2 – VISÃO, MISSÃO E VALORES 73
6.3 – NOSSAS BANDEIRAS 73
6.4 – ENTIDADES FILIADAS 74
6.5 – PRODUTOS E SERVIÇOS 75
6.6 – DIRETORIA EXECUTIVA 76
6.7 – SINDICATOS ASSOCIADOS 80
REGIÃO CENTRO-OESTE 80
REGIÃO NORTE 81
REGIÃO NORDESTE 83
REGIÃO SUL 86
REGIÃO SUDESTE 87
6.8 – ESTRUTURA ADMINISTRATIVA 89
6.9 – PROJETO DE SUSTENTABILIDADE E AÇÃO NACIONAL 90
6.10 – ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES DO SETOR E AÇÃO SOCIAL 92

Com expressiva participação no Produto Interno Bruto Nacional (PIB), superior a 65%, o setor de serviços é o grande diferencial da economia brasileira e um dos principais geradores de riqueza em nosso país, com destaque para o segmento de prestação de serviços de limpeza, conservação e afins, que gera cerca de 1,6 milhão de empregos diretos.

Apesar da grandeza e representatividade dos números aqui registrados, o tratamento tributário destinado ao setor não está e nunca esteve à altura de sua relevância econômica e social para o país. O estado brasileiro ainda não percebeu a importância do setor como alavanca para a economia, gerando riqueza e distribuição de renda, bem como diminuindo a taxa de desemprego no país e, consequentemente, possibilitando e aumentando a inclusão social e formal de milhares de homens e mulheres com baixa escolaridade, no mercado de trabalho.

O setor de prestação de serviços de limpeza e conservação possui cerca de 13 mil empresas, que faturam R$ 32 bilhões ao ano (base 2011). Entretanto, em que pese a sua importância socioeconômica para o país, o setor não é lembrado pelo governo para receber pacote de estímulos que visam promover o fortalecimento e desenvolvimento da atividade econômica.

PALAVRA DO PRESIDENTE

Por outro lado, o setor também apresenta uma característica peculiar ao promover o desenvolvimento de importantes segmentos econômicos, como o da indústria de confecção de uniformes, equipamentos e maquinários de limpeza, telefonia, veículos, transporte coletivo, segurança e medicina do trabalho, seguros de vida em grupo, produtos de limpeza, além de uma centena de outros segmentos. O pagamento do benefício da alimentação, por exemplo, representa cerca de R$ 3 bilhões ao ano, seguido pelo pagamento do vale-transporte, de R$ 2,1 bilhões ao ano. Os números da capacitação profissional dos colaboradores também impressionam, pois o setor investe cerca de R$ 110 milhões ao ano neste trabalho de formação profissional.

A pesquisa 2012 da FEBRAC, **"A Força do Setor"**, vem para consolidar informações e demonstrar ao mercado a pujança socioeconômica do setor, além do propósito de potencializar espaço nas discussões públicas e privadas, agregando, desta forma, valor ao mercado de prestação de serviços e à economia nacional.

Ricardo Costa Garcia
Presidente

1. INTRODUÇÃO

1.1 – OBJETIVO DA PESQUISA

O objetivo deste estudo é oferecer aos Sindicatos ligados à Febrac e aos seus Afiliados dados sobre o setor, que possam ser utilizados como referência no relacionamento com o governo, o mercado e os meios de comunicação em geral. Também atualiza os dados da pesquisa realizada em 2006.

Fornece também uma referência do peso do setor na economia nacional e da sua posição como importante empregador de mão de obra e pagador de impostos.

1.2 – METODOLOGIA BÁSICA

Devido à falta de dados secundários sobre o setor e seus diversos segmentos, as informações necessárias à elaboração deste estudo foram buscadas diretamente no mercado. Para isto foram utilizadas as estruturas dos 27 SEACs (Sindicatos das Empresas de Asseio e Conservação), que formam a principal base de representação da FEBRAC. Partimos do princípio que os empresários que participam da vida sindical patronal estão tipicamente entre os mais representativos do seu Estado e, portanto, aqueles que acompanham os acontecimentos do seu segmento.

Cada SEAC organizou uma reunião com sua diretoria e empresários para discutir e responder consensualmente um questionário preparado pela Top Marketing e enviado pela FEBRAC. Nestas reuniões tivemos a participação de mais de 130 empresários, representando empresas de todos os tamanhos. Como complemento, as reuniões de 7 dos principais Sindicatos – Ceará, Brasília, Goiás, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo, foram acompanhadas e mediadas por um representante da Febrac e/ou da Top Marketing Consultores.

Todos os dados e estimativas deste estudo referem-se ao ano de 2011.

Maiores detalhes da metodologia e dos cálculos utilizados estão informados no item 5.

1.3 – SETORES ABRANGIDOS POR ESTE ESTUDO

Este estudo abrange os setores que são representados pela Febrac, como: Empresas de Asseio e Conservação, Serviços de Limpeza em Geral de Edifícios, Imóveis e Jardins, Limpeza Urbana, Preservação Ambiental, Medições, e os serviços de Hospitalidade terceirizados em geral, incluindo-se todas as atividades descritas na cartilha de orientação a tomadores de serviços, quais sejam – Porteiros e Vigias em Geral, inclusive de Condomínios e Edifícios, Faxineiros ou Serventes, Limpadores de Caixas D'Água, Trabalhadores Braçais, Ascensoristas, Copeiros, Capineiros, Dedetizadores, Limpadores de Vidros, Manobristas, Garagistas, Operadores de Carga, Auxiliares de Jardinagem, Contínuos ou Office-Boys, Faxineiros de Limpeza Técnica Industrial, Recepcionistas ou Atendentes e outros serviços terceirizados similares, conforme descrição abaixo.

1.4 – DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES E ATIVIDADES ABRANGIDAS PELO ESTUDO

- **Porteiros:** Zelam pela guarda do patrimônio e exercem a vigilância de fábricas, armazéns, residências, estacionamentos, edifícios públicos, privados e outros estabelecimentos, percorrendo-os sistematicamente e inspecionando suas dependências, para evitar incêndios, roubos, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando

e encaminhando-as para os lugares desejados; recebem hóspedes em hotéis; escoltam pessoas e mercadorias; fazem manutenções simples nos locais de trabalho. O acesso a essas ocupações requer ensino fundamental. Os hotéis e as empresas de vigilância oferecem treinamentos ou recrutam os trabalhadores no mercado de trabalho e em instituições de formação profissional.

- **Vigias:** Zelam pela guarda do patrimônio e exercem a vigilância de fábricas, armazéns, residências, estacionamentos, edifícios públicos, privados e outros estabelecimentos, percorrendo-os sistematicamente e inspecionando suas dependências, para evitar incêndios, roubos, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as para os lugares desejados; recebem hóspedes em hotéis; escoltam pessoas e mercadorias; fazem manutenções simples nos locais de trabalho. O acesso a essas ocupações requer ensino fundamental. Os hotéis e as empresas de vigilância oferecem treinamentos ou recrutam os trabalhadores no mercado de trabalho e em instituições de formação profissional.

- **Faxineiros ou Serventes:** Executa trabalho rotineiro de limpeza em geral em edifícios, escritórios, fábricas, escolas, hospitais e residências e outros locais, espanando, varrendo, lavando ou encerando dependências, móveis, utensílios e instalações, para manter as condições de higiene e conservá-los. Ou seja, remove o pó de móveis, paredes, tetos, portas, janelas e equipamentos, espanando-os ou limpando-os com vasculhadores, flanelas ou vassouras apropriadas, para conservar-lhes a boa aparência; limpa escadas, pisos, passadeiras e tapetes, varrendo-os, lavando-os ou encerando-os e passando aspirador de pó, para retirar poeira e detritos; limpa utensílios, como cinzeiros e objetos de adorno, utilizando pano ou esponja embebidas em água e sabão ou outro meio adequado, para manter a boa aparência dos locais; arruma banheiros e toaletes, limpando-os com água e sabão, detergentes e desin-

fetantes e reabastecendo-os de papel sanitário, toalhas e sabonetes, para conservá-los em condições de uso; coleta o lixo dos depósitos, recolhendo-o em latões, para depositá-lo na lixeira ou no incinerador. Pode ajudar na remoção ou arrumação de móveis ou utensílios. Pode efetuar entregas de cartas e encomendas aos ocupantes do prédio. Os trabalhadores encarregados da limpeza de fachadas com jatos de areia ou de vapor estão classificados no grupo de base 5-59, trabalhadores de construção civil e trabalhadores assemelhados não-classificados sob outras epígrafes.

- **Limpadores de Caixas D'Água:** Manutenção e limpeza da caixa d'água, para verificar as condições de higiene e vedação, e prevenir a entrada de insetos e outros corpos estranhos, afastando, assim, o risco de doenças, como verminoses e infecções.

- **Trabalhadores Braçais:** Executar serviços que exijam grande vigor físico na execução dos serviços de limpeza e de conservação de instalações, de móveis e de utensílios em geral; manter a boa aparência, a higiene e a conservação dos locais de trabalho; auxiliar na execução de atividades de montagem e de desmontagem de mobiliários, executar a remoção de mobiliários; coletar o lixo e acondicioná-lo em recipientes apropriados para depositá-los, posteriormente, em lixeiras, em incinerador ou em outro local previamente definido; recolher e zelar pela perfeita conservação e pela limpeza de equipamentos e de utensílios para a execução do trabalho, cuidando para evitar danos e perdas dos mesmos; executar serviços braçais de deslocamento de móveis e de utensílios, remoção de entulhos, pequenos reparos, capina e outros; manter e dominar máquinas industriais (de lavar, de lustrar, de aspirar pó e outras); executar outras tarefas correlatas, conforme necessidade do serviço e orientação superior.

- **Ascensoristas:** Opera elevadores em empresas, repartições públicas, edifícios comerciais e outros locais de atendimento público, acionando os dispositivos de co-

mando e obedecendo à escala de alternância de andares, ao limite de lotação e carga e a outras instruções, para conduzir passageiros e cargas aos locais solicitados ou determinados. Verifica o funcionamento do elevador, examinando os equipamentos, para localizar defeitos e evitar acidentes; controla a quantidade e o peso das pessoas e mercadorias a transportar, baseando-se nas imposições legais quanto à lotação e tonelagem máxima permitidas, para garantir a segurança dos passageiros e cargas; registra o andar solicitado pelo passageiro, pressionando os botões do painel de controle, para possibilitar a parada do elevador no andar correspondente; opera o elevador, ligando-o e desligando-o através de dispositivos automáticos e/ou manuais e fazendo-o parar nos andares solicitados, para conduzir passageiros e cargas aos locais determinados; zela pelo bom funcionamento e limpeza interna do elevador, constatando e comunicando avarias e outras anormalidades, para conservá-lo em condições de segurança e asseio. Pode coibir o uso de cigarros na cabine do elevador, para evitar consequências desagradáveis. Pode abrir manualmente a porta do elevador em casos de emergência por defeitos do automático ou falta de energia elétrica, para possibilitar a saída dos passageiros. Pode prestar informações ao público sobre a localização de pessoas ou dependências de serviços.

- **Copeiros:** Atendem os clientes, recepcionando-os e servindo refeições e bebidas em restaurantes, bares, clubes, cantinas, hotéis, eventos e hospitais; montam e desmontam praças, carrinhos, mesas, balcões e bares; organizam, conferem e controlam materiais de trabalho, bebidas e alimentos, listas de espera, a limpeza e higiene e a segurança do local de trabalho; preparam alimentos e bebidas, realizando também serviços de vinhos. Para o acesso ao trabalho nessa família ocupacional é exigido, no mínimo, o ensino fundamental incompleto e até um ano de experiência. A formação profissional ocorre com a prática no local de trabalho ou em cursos profissionalizantes. O mercado de trabalho tende a aumentar a exigência do nível de qualificação e profissionalização desses trabalhadores.

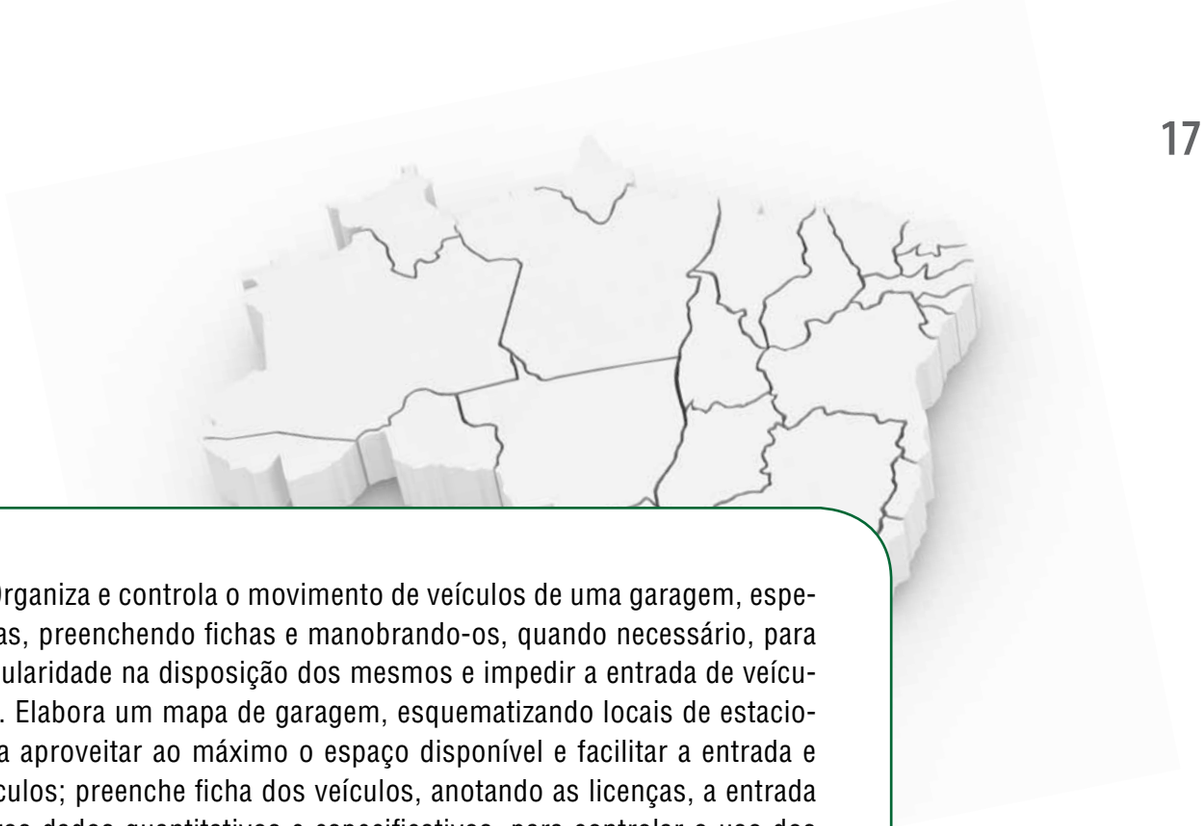
INTRODUÇÃO

- **Capineiros:** Zelar pela limpeza e pela manutenção de jardins e de matas; executar serviços de poda e de capina; executar serviço braçal; executar serviços de montagem e de desmontagem de cercas com arame farpado, delimitando áreas; executar serviços de desmatamento; dar apoio no combate de eventuais queimadas; recolher e remover resíduos; utilizar ferramentas específicas, tais como: enxada, rastelo, carrinho, pá, foice, podão, alicate, tesoura, dentre outros; executar outras tarefas correlatas, conforme necessidade do serviço e orientação superior.

- **Dedetizadores:** Prestam serviços diversos a empresas e pessoas. Combatem pragas. A ocupação de controlador de pragas requer ensino médio incompleto.

- **Limpadores de Vidros:** Limpa as janelas dos edifícios, empregando água, produtos de limpeza e esfregões, para mantê-las com boa aparência: lava os vidros da janela, utilizando água, soluções especiais, escova, esponja ou esfregão, para retirar o pó e manchas; enxuga os vidros, utilizando rodo, pano ou pele acamurçada, para evitar a oxidação ou estrago dos caixilhos; aplica substâncias especiais nos vidros, esfregando-os com pano acamurçado, para melhorar o aspecto dos mesmos e prolongar a ação da limpeza; limpa as partes de madeira das janelas, utilizando material apropriado, para dar-lhes melhor aparência e conservá-las. Pode limpar vitrines, espelhos e persianas. Pode trabalhar em grande altura, usando cinto de segurança ou gaiola metálica.

- **Manobristas:** Zelam pela segurança das pessoas e do patrimônio de edifícios de apartamentos, edifícios comerciais e outros. Atendem e controlam a movimentação de veículos no estacionamento; recebem objetos, mercadorias, materiais e equipamentos. O exercício dessas ocupações requer ensino fundamental. Os profissionais aprendem a profissão no próprio emprego.



- **Garagistas:** Organiza e controla o movimento de veículos de uma garagem, especificando vagas, preenchendo fichas e manobrando-os, quando necessário, para assegurar regularidade na disposição dos mesmos e impedir a entrada de veículos estranhos. Elabora um mapa de garagem, esquematizando locais de estacionamento, para aproveitar ao máximo o espaço disponível e facilitar a entrada e saída dos veículos; preenche ficha dos veículos, anotando as licenças, a entrada e saída e outros dados quantitativos e especificativos, para controlar o uso dos mesmos e facilitar a supervisão de sua movimentação; conserva as chaves de ignição dos veículos, guardando-as em local discreto, para possibilitar a locomoção dos mesmos na garagem, quando necessário; manobra veículos na garagem, acionando o motor e imprimindo-lhes movimento, para lhes dar melhor acomodação nas vagas.

- **Operadores de Carga:** Esses operadores, de um modo geral, operam empilhadeiras e guinchos para movimentar as cargas. Além disso, são responsáveis por inspecionar os dados sobre as cargas, a fim de identificar suas características para selecionar o tipo de transporte e armazenamento, assim como organizá-las e armazená-las de acordo com o prazo de validade dos produtos. Faz parte de suas atribuições realizar manutenções preventivas nos equipamentos que operam. Nesse caso, exercem atividades tais como verificar níveis de óleo, água e combustível, testar o funcionamento dos equipamentos, verificar estruturas de sustentação e identificar disfunções e avarias.

- **Auxiliares de Jardinagem:** Promover o auxílio na limpeza da grama de escolas e centros de educação infantil; auxiliar na jardinagem de pátios e jardins; auxiliar na conservação de plantas, bosques e viveiros; auxiliar em outras atividades relacionadas a atividade de jardinagem.

INTRODUÇÃO

- **Contínuos ou Office-Boys:** Transportam correspondências, documentos, objetos e valores, dentro e fora das instituições, e efetuam serviços bancários e de correio, depositando ou apanhando o material e entregando-o aos destinatários; auxiliam na secretaria e nos serviços de copa; operam equipamentos de escritório; transmitem mensagens orais e escritas. Para exercer essa ocupação exige-se escolaridade de quarta a sétima série do ensino fundamental, podendo o trabalhador fazer cursos profissionalizantes básicos de até duzentas horas/aula.

- **Faxineiros de Limpeza Técnica Industrial:** realizada por contratados, com habilidades para o manuseio de equipamentos pesados, tais como a Hidrojateadoras de Alta Pressão (com capacidade de remover rapidamente grossas crostas de sujidades) e Aspiradores de Alto Vácuo com capacidade para recolher grande quantidade de resíduos.

- **Recepcionistas ou Atendentes:** Recepcionam e prestam serviços de apoio a clientes, pacientes, hóspedes, visitantes e passageiros; prestam atendimento telefônico e fornecem informações em escritórios, consultórios, hotéis, hospitais, bancos, aeroportos e outros estabelecimentos; marcam entrevistas ou consultas e recebem clientes ou visitantes; averiguam suas necessidades e dirigem ao lugar ou a pessoa procurados; agendam serviços, reservam (hotéis e passagens) e indicam acomodações em hotéis e estabelecimentos similares; observam normas internas de segurança, conferindo documentos e idoneidade dos clientes e notificando seguranças sobre presenças estranhas; fecham contas e estadas de clientes. Organizam informações e planejam o trabalho do cotidiano. Essas ocupações requerem o ensino médio completo, exceto o recepcionista de hotel que tem como pré-requisito o ensino superior incompleto. É desejável curso básico de qualificação de até duzentas horas/aula e de um a dois anos de experiência profissional para o recepcionista, em geral.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – www.mte.gov.br

ANÁLISE GLOBAL
MERCADO
2.
2.1- Tendências
Os empresários do setor acreditam que o faturamento total do mercado, em Reais, vem se mantendo praticamente o mesmo desde 2009, com uma compensação apenas parcial da inflação do período. Esta percepção e o pequeno crescimento observado no volume de trabalhadores empregados no setor nos levam às seguintes análises:
- O mercado não apresenta barreiras de ingresso ou de tecnologia, exceto as naturais barreiras competitivas. A facilidade de acesso à tecnologia e métodos básicos permite o aparecimento de novos prestadores de serviço nem sempre preparados para a gestão empresarial e seus riscos, aumentando a chamada "concorrência predatória", na maioria das vezes causada mais por despreparo gerencial do que por desonestidade, como muitos podem ser levados a crer. A maioria destes novos empresários é oriunda da área operacional e não possui formação acadêmica e/ou profissional apropriada

2. ANÁLISE GLOBAL DO MERCADO

Estima-se que em 2011 os prestadores de serviços dos setores representados pela Febrac movimentaram no Brasil entre R$ 31 e R$ 32 bilhões, empregando formalmente entre 1,5 e 1,6 milhão de trabalhadores em cerca de 13.200 Empresas.

Geograficamente o mercado está concentrado nas Regiões Sul e Sudeste, onde encontramos cerca de 72% das empresas prestadoras de serviços e dos trabalhadores do setor. Fora destas regiões, alguns estados se destacam, como Bahia, Ceará, Pernambuco e o Distrito Federal, este último alavancado pelos negócios com o Governo Federal, forte tomador de serviços.

2.1 – TENDÊNCIAS

Os empresários do setor acreditam que o faturamento total do mercado, em Reais, vem se mantendo praticamente o mesmo desde 2009, com uma compensação apenas parcial da inflação do período. Esta percepção e o pequeno crescimento observado no volume de trabalhadores empregados no setor nos levam às seguintes análises:

- O mercado não apresenta barreiras de ingresso ou de tecnologia, exceto as naturais barreiras competitivas. A facilidade de acesso à tecnologia e métodos básicos permite o aparecimento de novos prestadores de serviço nem sempre preparados para a gestão empresarial e seus riscos, aumentando a chamada “concorrência predatória”, na maioria das vezes causada mais por despreparo gerencial do que por desonestidade, como muitos podem ser levados a crer. A maioria destes novos empresários é oriunda da área operacional e não possui formação acadêmica e/ou profissional apropriada para uma gestão eficiente do seu negócio. A falta de barreiras de entrada também explica o grande número de limpadoras com menos de 20 funcionários – entre 8.700 e 8.800 ou 66 a 68%% do total das cerca de 13.200 Empresas de Limpeza e seus multisserviços, existentes no País.

- Esta concorrência predatória, que não está restrita apenas às pequenas empresas, levou a uma queda nos valores médios dos contratos, ou pela troca por um prestador de serviço mais barato ou pela simples redução dos preços para manter o cliente;

- Ao mesmo tempo o segmento enfrentou, e continua enfrentando, grande pressão dos tomadores de serviço para a redução dos preços dos contratos, dificultando o repasse anual dos aumentos dos salários e insumos. Com as margens de lucro já apertadas pela concorrência predatória, o setor se voltou para o aumento da produtividade com mudanças nos processos e frequências de limpeza, incrementando o uso de máquinas e equipamentos profissionais.

- Apesar do crescimento do nível de terceirização do mercado e do número de contratos de limpeza, apontado por todos os entrevistados, estes movimentos de redução de preços e custos reduziram também o número médio de funcionários por contrato, o que explica o pequeno crescimento do número total de trabalhadores empregados no setor observado nos últimos anos. Os números tornam concretas todas estas observações: De 2006 a 2011, a Massa Salarial paga pelo setor cresceu 34,3% acima da inflação do período enquanto o Faturamento do setor subiu 17,5% e o número de trabalhadores empregados apenas 5%.

PERÍODO DE 2006 A 2011

Inflação (IPCA)	Crescimento do Número de Trabalhadores	Crescimento Real da Massa Salarial (acima da inflação)	Crescimento Real do Faturamento (acima da inflação)
34%	5%	34,3%	17,5%

Como resultado final de todos estes movimentos, observamos uma perigosa e generalizada redução nas margens das empresas do setor, impossibilitando o devido retorno do capital aplicado no negócio e reduzindo a possibilidade de novos investimentos.

A tendência observada é que a concorrência predatória continue alimentando a pressão dos tomadores de serviço, o que poderá trazer previsíveis consequências para o setor.

2.2 – CRESCIMENTO DO MERCADO

Os empresários que participaram da pesquisa estimam que o mercado venha crescendo a taxas superiores aos 10% ao ano desde 2006. Entenda-se por "mercado" o número de contratos terceirizados. Para 2012 a estimativa deste grupo é de crescimento do "mercado" de 12,5%, na média do País. Como dissemos, esta estimativa, porém, está mais relacionada ao número de contratos do que ao faturamento em Reais. Como percepção geral, temos mais contratos terceirizados, mas que não se traduziram proporcionalmente em mais trabalhadores e/ou faturamento.

Alguns Estados apresentam estimativas de crescimento acima da média nacional, como Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e Santa Catarina. Dentre todos, o Rio de Janeiro é o que chama mais a atenção pelo potencial de crescimento e otimismo causado pelos grandes eventos esportivos e religiosos programados para os próximos anos e pelo *boom* do setor de petróleo e gás. Como 2º maior mercado do setor, a estimativa de crescimento dos mais de 20 empresários presentes na reunião do SEAC-RJ, de quase 14% para 2012, tem um peso importante.

2.3 – MÃO DE OBRA

O setor é grande contratador de mão de obra com baixo nível de escolaridade, exigindo constante treinamento e supervisão. Estima-se que perto de 30-35% dos funcionários sejam mais estáveis enquanto nos restantes 65-70% o *turn-over* (rotatividade) fique perto dos 40% ao ano. Esta rotatividade elevada representa um enorme esforço de retreinamento, inclusive de parte dos fornecedores, além dos custos trabalhistas que acarreta.

2.4 – A ESCASSEZ DE MÃO DE OBRA

O aquecimento da economia nacional nos últimos anos e o aumento da renda das chamadas classes mais baixas (C, D e E) foram especialmente bons para o País e sua distribuição socioeconômica, mas trouxeram um problema para o setor que, no passado, sempre foi grande contratador de mão de obra oriunda da antes chamada base da pirâmide social. A grande mobilidade social observada levou, só no ano passado, quase 19 milhões de brasileiros a saírem das classes D/E e engrossarem a grande e nova classe média, a Classe C.

Os trabalhadores e trabalhadoras desta nova Classe C demandam outro tipo de emprego, nem sempre melhor remunerado, mas sem o estigma do “faxineiro”. Por conta disto o segmento de limpeza e multisserviços vem tendo grande dificuldade na contratação de mão de obra, encontrando nesta tarefa enorme concorrência de outros setores, em especial da Construção Civil, também aquecida e que, pelas mesmas razões, começa a utilizar mão de obra feminina em trabalhos tipicamente masculinos.

Em razão desta carência, também chamada de “apagão de mão de obra”, observamos uma tendência para o crescimento da contratação de mão de obra imigrada de países vizinhos, apesar das dificuldades de idioma e formação.

2.5 – TREINAMENTO

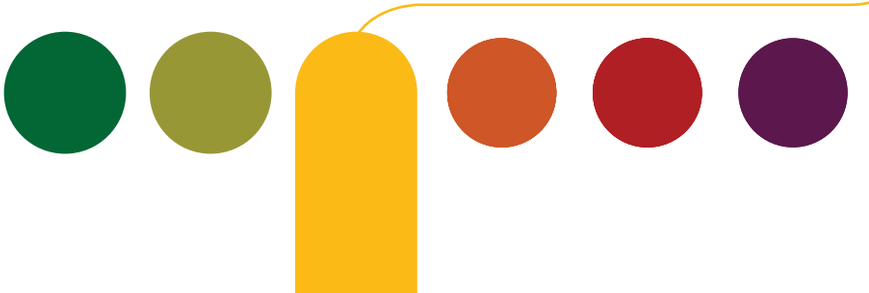
Todos estes movimentos explicam o enorme crescimento nos investimentos das empresas do setor no treinamento da sua mão de obra, como uma das formas de retenção de trabalhadores e aumento da produtividade. Nos últimos seis anos os recursos para esta atividade saltaram de R$ 50 milhões para R$ 110 milhões em 2011, representando um crescimento real (descontando-se a inflação do período) de quase 65%.

3. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E NO MUNDO

A terceirização é um fenômeno mundial e o seu processo de crescimento é irreversível. Seu aparecimento se deu durante a 2ª Guerra Mundial, quando a indústria bélica americana e britânica, pressionada pela urgência e na busca pela eficiência, começou a dedicar a terceiros as atividades não vitais à produção de armamentos. O sistema mostrou-se tão eficiente que, ao final do confronto e com os países retornando às atividades econômicas normais, começou a ser utilizado pelas empresas em geral, em especial nos Estados Unidos. Naquela época, as principais áreas a terem seus serviços terceirizados foram limpeza e conservação, transportes e segurança. Mais tarde, e com o aparecimento de novas atividades, incorporou-se os serviços de alimentação, contabilidade, assessoria jurídica, recursos humanos e, especialmente, serviços de informática e processamento de dados e atendimento ao cliente (call centers).

Em 1995, a ASTD – American Society for Training & Development calculou que o nível de terceirização nos Estados Unidos já era superior a 68%, ou seja, de cada 10 serviços demandados pelas empresas 6,8 já eram fornecidos por terceiros. Especificamente na área de Limpeza e Conservação, um dado da ISSA – International Sanitary Supply Association, a associação americana dos fornecedores do segmento, mostrava que no início deste século o índice de terceirização deste tipo de serviço naquele país era de 75%. Temos razões para acreditar que os índices europeus, especialmente na chamada Europa Ocidental, devam ser iguais ou até superiores aos americanos.

É importante observar que, mesmo nestes países o conceito de terceirização foi evoluindo até se tornar uma ferramenta de gestão, como a conhecemos hoje. Sua base conceitual é de que, em um mundo competitivo e global como o que vivemos hoje, é fundamental que as empresas se concentrem na sua atividade fim, focando toda a sua energia e criatividade no seu negócio, seu mercado, seus concorrentes e, principalmente, nos seus clientes. A terceirização funciona assim como um poupador de tempo e energia para que seus contratantes possam executar suas estratégias.



A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E NO MUNDO

3.1 – A TERCEIRIZAÇÃO DO MERCADO DE LIMPEZA AMBIENTAL NO BRASIL

O conceito de terceirização aportou no Brasil no final da década de 50, trazido pelas multinacionais que começavam a se instalar no país. Teve seu *boom* de crescimento durante a década de 70 e nas duas décadas seguintes, capitaneado principalmente pelos Bancos e Montadoras de Veículos e em seguida pelo Setor Público. Este movimento alavancou o aparecimento de um grande número de novos prestadores de serviço, em especial nas áreas de Alimentação, Limpeza Profissional e Multisserviços e, por esta razão, uma importante parte do mercado é composta por empresas com menos de 20/25 anos de atividade.

No início a maioria das empresas seguia o caminho da terceirização como uma decisão financeira – o objetivo era a redução de custos e assim a escolha do prestador de serviço era totalmente baseada no preço. Com o passar do tempo e o crescente e desejado amadurecimento do mercado, a decisão passou a ser estratégica e o tomador de serviços mais esclarecido passou a perceber todos os benefícios do conceito de terceirização. Fazer com que todos os tomadores de serviço compreendam e desfrutem desta visão estratégica da terceirização, é o grande desafio do setor.

3.2 – NÍVEL DE TERCEIRIZAÇÃO DO MERCADO DE LIMPEZA AMBIENTAL

Apesar dos problemas enfrentados pelo setor e da falta de regulamentação, a terceirização deve continuar crescendo a cada ano, como uma estratégia de gestão das empresas cada vez mais focadas em seu próprio negócio.

Acredita-se que atualmente entre **66 a 76%** do mercado potencial esteja terceirizado, em níveis diferentes entre o setor privado e o público, este grande tomador de serviços.

No **setor privado** (que representa 40% do mercado) estima-se que entre **45 e 55%** do mercado de limpeza profissional já estejam terceirizados, especialmente nas grandes empresas como indústrias, bancos, condomínios comerciais, grandes escritórios, supermercados, shopping centers e aeroportos. Esta porcentagem é maior nos grandes centros e nas regiões Sul e Sudeste do País, embora se observe uma boa tendência de crescimento na Região Nordeste.

No **setor público** (Federal, Estadual e Municipal), que representa cerca de 60% do mercado de limpeza, o nível de terceirização é estável e bem maior, atingindo de **80 a 90%**. Nas esferas Federal e Estadual, praticamente a única área ainda disponível é a da educação – escolas e universidades.

NÍVEL ESTIMADO DE TERCEIRIZAÇÃO DO MERCADO - BRASIL

Mercado de Limpeza Setores	Nível de Terceirização sobre o setor	Nível de Terceirização sobre o mercado total
40% Setor Privado	45 a 55%	18 a 22%
60% Setor Público	80 a 90%	48 a 54%
	Nível Total de Terceirização do Mercado	**66 a 76%**

Neste momento, os segmentos consumidores com maior potencial para crescimento da terceirização de limpeza e multisserviços são: Indústria e Comércio em geral, Hospitais Privados, Instituições de Ensino e Condomínios Residenciais de alto nível.

ESTIMATIVA DA DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR REGIÃO

Regiões	Porcentagem sobre o Total	Empresas
Centro-Oeste	8%	1.050 a 1.060
Nordeste	15%	1.950 a 1.980
Norte	5%	650 a 660
Sudeste	53%	6.900 a 7.000
Sul	19%	2.450 a 2.500

4. NÚMEROS DO SETOR

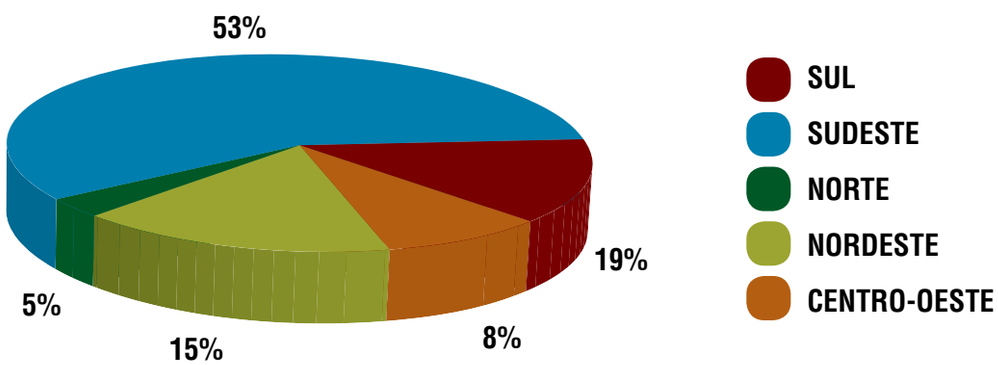
(Base 2011)

Obs.: Todos os dados e estimativas referem-se aos segmentos representados pela FEBRAC e foram baseados na pesquisa de 2006 (dados de 2005) e atualizados com base nas estimativas de mais de 130 empresários com representação no setor, em todo o País.

4.1 – NÚMERO DE EMPRESAS DO SETOR

13.000 a 13.200 Empresas

Em comparação com 2005 (11.048 empresas), tivemos um crescimento de quase 19% no número de empresas. Embora observando que é tradicionalmente grande a quantidade de empresas que abrem e fecham no segmento a cada ano, o saldo de mais de 2.000 empresas mostra o crescimento da competitividade no setor em todas as regiões do País.



Como em quase todos os mercados, as Regiões Sul e Sudeste concentram a maior parte das empresas, com cerca de 72% delas ou de 9.350 a 9.500 das 13.200 empresas do setor. A Região Nordeste representa o terceiro maior número e na Região Centro-Oeste o Estado de Goiás e o Distrito Federal concentram a maior parte das empresas, principalmente por conta dos serviços demandados pelo Governo Federal.

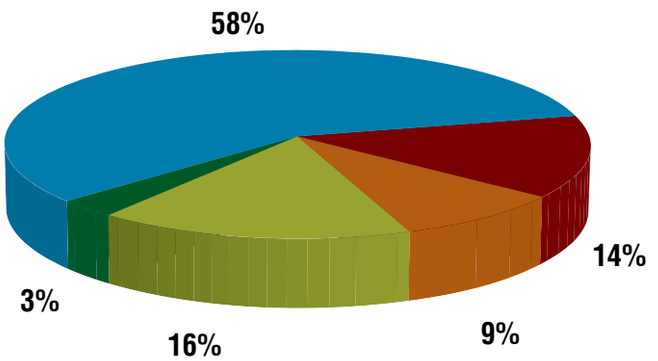
4.2 – NÚMERO DE TRABALHADORES NO SETOR

1,5 a 1,6 milhão de Trabalhadores

O número total de trabalhadores praticamente não se alterou desde 2005, conforme observamos na Análise Global do Mercado, no item “Tendências”.

ESTIMATIVA DA DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR REGIÃO

Regiões	Porcentagem sobre o Total	Trabalhadores
Centro-Oeste	9%	135.000 a 140.000
Nordeste	16%	240.000 a 260.000
Norte	3%	45.000 a 50.000
Sudeste	58%	870.000 a 930.000
Sul	14%	210.000 a 220.000


58%
14%
3%
16%
9%
SUL
SUDESTE
NORTE
NORDESTE
CENTRO-OESTE

Também na distribuição da mão de obra encontramos a mesma concentração nas Regiões Sul e Sudeste, com cerca de 72% dos 1,6 milhão de trabalhadores empregados pelo setor, representando de 1,08 a 1,15 milhão de pessoas.

4.3 – FATURAMENTO DO SETOR

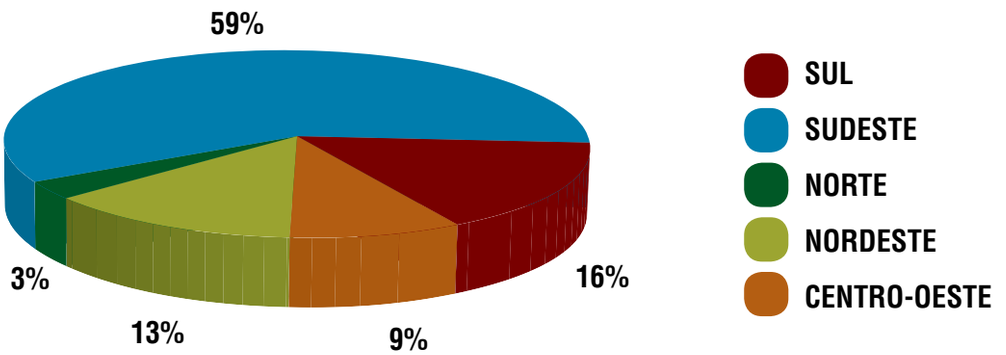
R$ 31 a 32 bilhões/ano

Descontada a inflação do período, de 34%, o faturamento de 2011 é apenas 17,5% maior que o apontado em 2005. Mesmo considerando que o ganho real dos salários do setor, de 34,3%, deva ser celebrado por todos, seu descompasso com o crescimento do faturamento das empresas causa um desequilíbrio preocupante no setor. A impossibilidade recorrente de repassar integralmente aos seus contratos estes ganhos salariais refletiu-se, ao longo dos anos, nas margens de lucro, reduzidas a um nível preocupante.

Também é importante observar que o faturamento das empresas embute uma série de insumos, além da mão de obra. O setor é grande consumidor de equipamentos, utensílios, acessórios e químicos e seu faturamento repassa, em parte, o valor destes insumos aos seus clientes.

FATURAMENTO POR REGIÃO

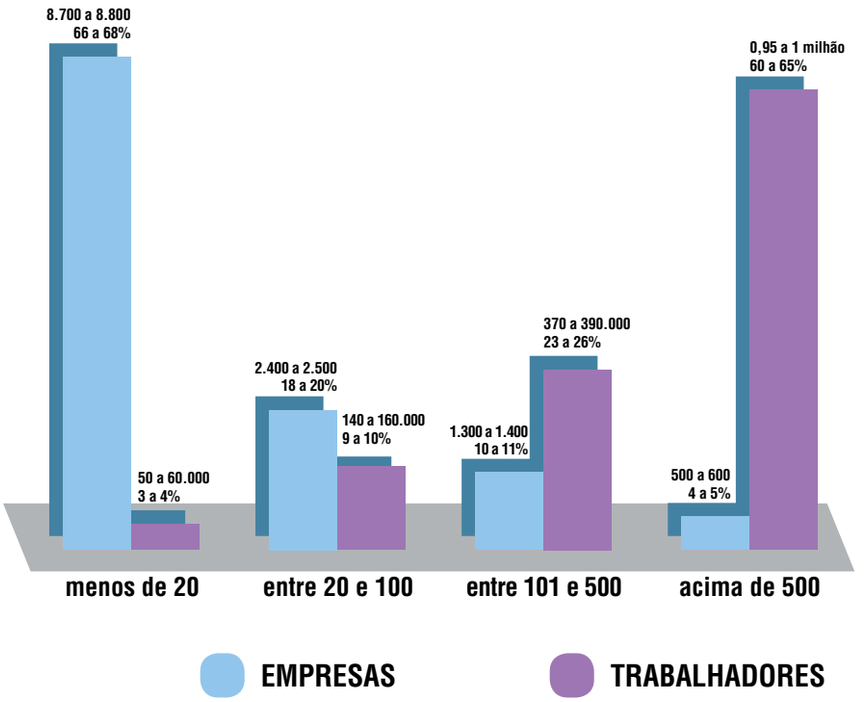
Regiões	Porcentagem sobre o Total	Faturamento
Centro-Oeste	9%	R$ 2,8 a 2,9 bilhões
Nordeste	13%	R$ 4,0 a 4,1 bilhões
Norte	3%	R$ 0,9 a 1,0 bilhões
Sudeste	59%	R$ 18,3 a 18,9 bilhões
Sul	16%	R$ 5,0 a 5,1 bilhões



4.4 – DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABALHADORES

Tipo de Empresa por Número de Trabalhadores	Número de Empresas	% sobre o Total de Empresas	Quantidade de Trabalhadores	% sobre o Total de Trabalhadores
Menos de 20	8.700 a 8.800	66 a 68%	50.000 a 60.000	3 a 4%
Entre 20 e 100	2.400 a 2.500	18 a 20%	140.000 a 160.000	9 a 10%
Entre 101 a 500	1.300 a 1.400	10 a 11%	370.000 a 390.000	23 a 26%
Acima de 500	500 a 600	4 a 5%	950.000 a 1.000.000	60 a 65%
Totais	13.000 a 13.200		1,5 a 1,6 milhão	

Obs.: Estimativas feitas com números de 2011 a partir da distribuição encontrada na pesquisa de 2005/2006.

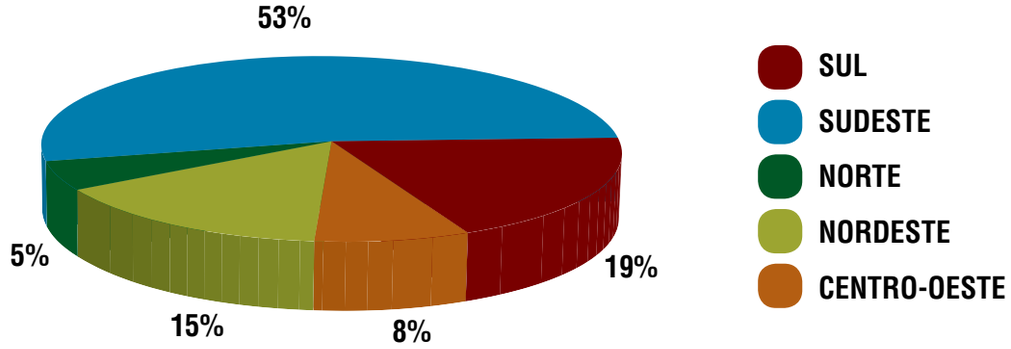


Com base nesta distribuição podemos observar que entre **66 e 68% das empresas** (8.700 a 8.800) possuem menos de 20 funcionários e **empregam de 3 a 4% dos trabalhadores**. Na outra ponta temos a situação inversa - **4 a 5% das empresas** (500 a 600) **são responsáveis por mais de 60% dos trabalhadores empregados** no setor (950 mil a 1 milhão). Importante observar que em todas as Regiões do País encontramos a predominância de empresas com menos de 20 funcionários.

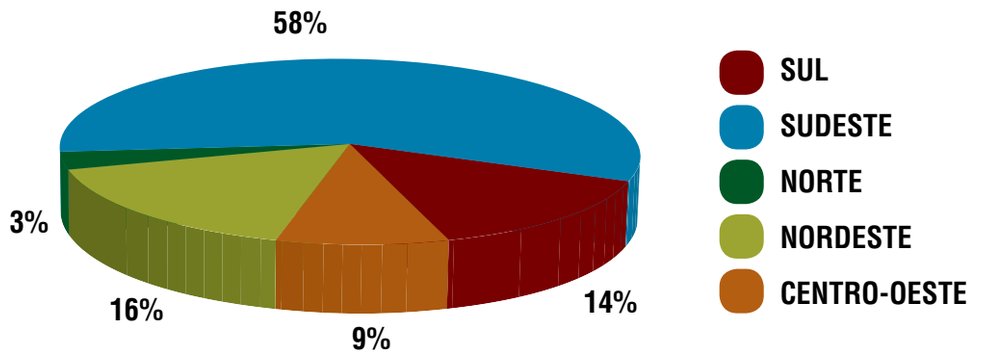
4.5 – RESUMO DO NÚMERO DE EMPRESAS, TRABALHADORES E FATURAMENTO, POR REGIÃO, EM %

Regiões	% sobre o Total de Empresas	% sobre o Total de Trabalhadores	% sobre o Total do Faturamento
Centro-Oeste	8%	9%	9%
Nordeste	15%	16%	13%
Norte	5%	3%	3%
Sudeste	53%	58%	59%
Sul	19%	14%	16%

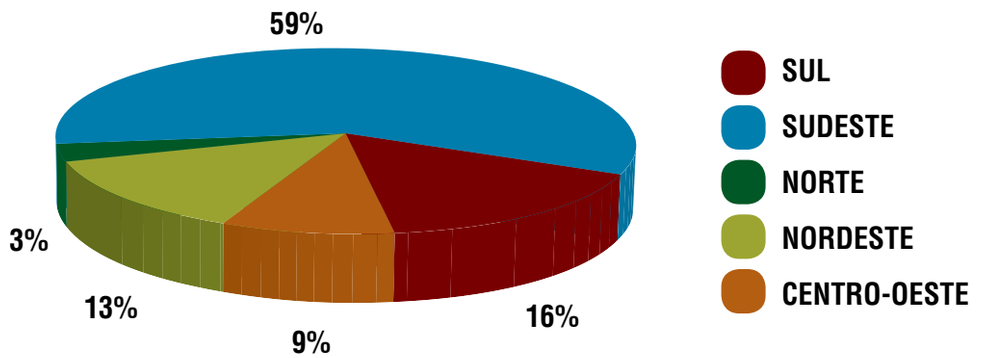
EMPRESAS



TRABALHADORES



FATURAMENTO



4.6 – RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS FEDERAIS

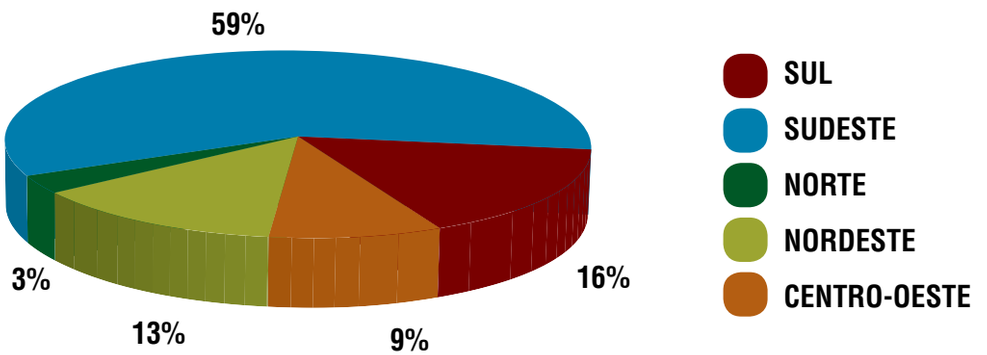
R$ 3,5 a 3,6 bilhões/ano

Obs.: Inclui PIS, COFINS, CSLL, e IRPJ.

O setor é grande pagador de impostos Federais e Municipais. Junto com o ISS e os chamados Impostos Trabalhistas (FGTS, INSS e "Sistema S"), contribuiu em 2011 com quase R$ 10 bilhões para os cofres públicos, ou mais de 30% do seu faturamento bruto.

RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS FEDERAIS POR REGIÃO

Regiões	Porcentagem sobre o Total	Faturamento
Centro-Oeste	9%	R$ 315 a 324 milhões
Nordeste	13%	R$ 455 a 468 milhões
Norte	3%	R$ 105 a 108 milhões
Sudeste	59%	R$ 2,1 a 2,2 bilhões
Sul	16%	R$ 560 a 576 milhões


59%
16%
9%
13%
3%
SUL
SUDESTE
NORTE
NORDESTE
CENTRO-OESTE

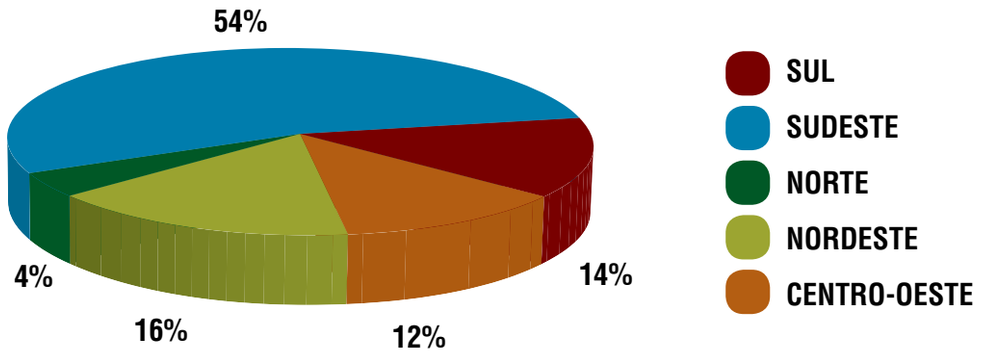
4.7 – RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS MUNICIPAIS

R$ 1,1 a 1,2 bilhão/ano

Obs.: Especialmente de ISS – Imposto Sobre Serviços.

RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS MUNICIPAIS POR REGIÃO

Regiões	Porcentagem sobre o Total	Faturamento
Centro-Oeste	12%	R$ 132 a 144 milhões
Nordeste	16%	R$ 176 a 192 milhões
Norte	4%	R$ 44 a 48 milhões
Sudeste	54%	R$ 594 a 648 milhões
Sul	14%	R$ 154 a 168 milhões



Existem ainda outros impostos e taxas municipais a considerar como IPTU e Taxas de Fiscalização que, assim como o ISS, variam de cidade a cidade. Com base nas alíquotas de ISS para as capitais e cidades do interior, informadas pelos SEACs, calculamos as alíquotas médias deste tributo, por região, conforme abaixo.

ALÍQUOTAS MÉDIAS DE ISS POR REGIÃO

Regiões	Alíquota Média de ISS
Centro-Oeste	4,8%
Nordeste	4,7%
Norte	5,0%
Sudeste	4,2%
Sul	3,5%

4.8 – MASSA SALARIAL PAGA PELO SETOR

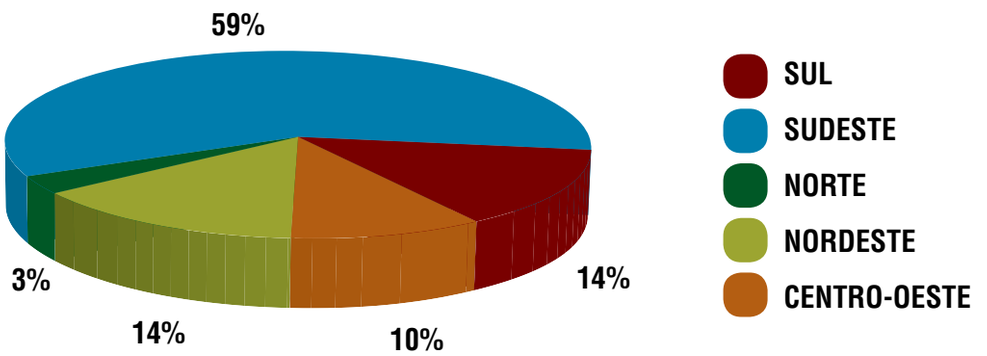
R$ 13 a 14 bilhões/ano

Obs.: Inclui Encarregados, Supervisores, Pessoal Administrativo etc.

O setor é grande contratador de mão de obra e o pagamento de salários tem um peso importante no segmento. Na média, somente este custo responde por mais de 40% do faturamento das empresas.

MASSA SALARIAL PAGA PELO SETOR POR REGIÃO

Regiões	Porcentagem sobre o Total	Faturamento
Centro-Oeste	10%	R$ 1,3 a 1,4 bilhões
Nordeste	14%	R$ 1,8 a 2,0 bilhões
Norte	3%	R$ 0,39 a 0,42 bilhões
Sudeste	59%	R$ 7,7 a 8,3 bilhões
Sul	14%	R$ 1,8 a 2,0 bilhões

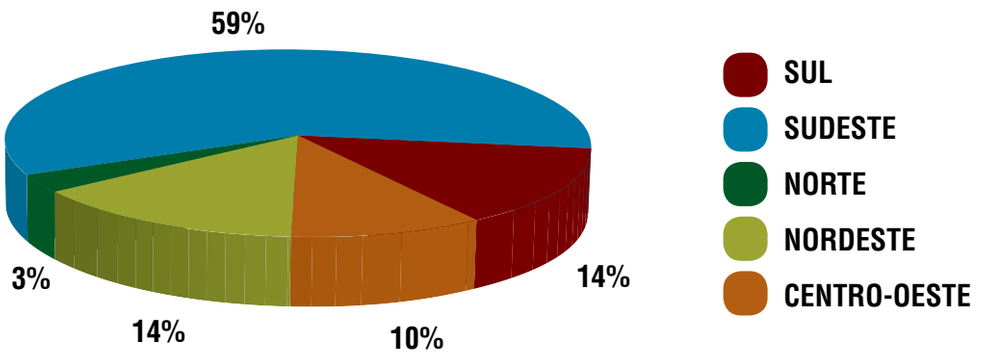

59%
14%
10%
14%
3%
SUL
SUDESTE
NORTE
NORDESTE
CENTRO-OESTE

4.9 – RECOLHIMENTO PARA O FGTS

R$ 1,3 a 1,4 bilhão/ano

RECOLHIMENTO PARA O FGTS POR REGIÃO

Regiões	Porcentagem sobre o Total	Faturamento
Centro-Oeste	10%	R$ 130 a 140 milhões
Nordeste	14%	R$ 182 a 196 milhões
Norte	3%	R$ 39 a 42 milhões
Sudeste	59%	R$ 767 a 826 milhões
Sul	14%	R$ 182 a 196 milhões


59%
3%
14%
10%
14%
SUL
SUDESTE
NORTE
NORDESTE
CENTRO-OESTE

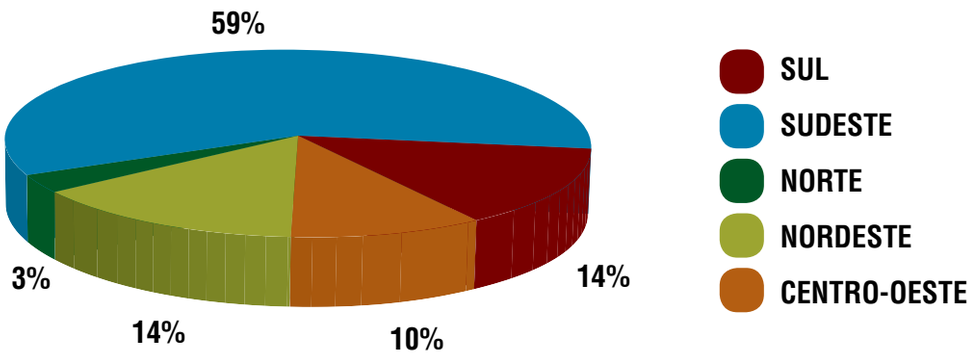
4.10 – RECOLHIMENTO PARA O INSS, "SISTEMA S" ETC.

R$ 3,4 a 3,5 bilhões/ano

Obs.: Somente o valor referente às empresas e inclui recolhimentos ao INSS, "Sistema S" (Senai, Senac, Sesi, Sesc, Senar, Sescoop, Sest, Senat, Incra e Sebrae, principalmente) e Salário Educação.

RECOLHIMENTO PARA O INSS, "SISTEMA S" ETC. POR REGIÃO

Regiões	Porcentagem sobre o Total	Faturamento
Centro-Oeste	10%	R$ 340 a 350 milhões
Nordeste	14%	R$ 476 a 490 milhões
Norte	3%	R$ 102 a 105 milhões
Sudeste	59%	R$ 2,0 a 2,1 bilhões
Sul	14%	R$ 476 a 490 milhões


59%
14%
10%
14%
3%
SUL
SUDESTE
NORTE
NORDESTE
CENTRO-OESTE

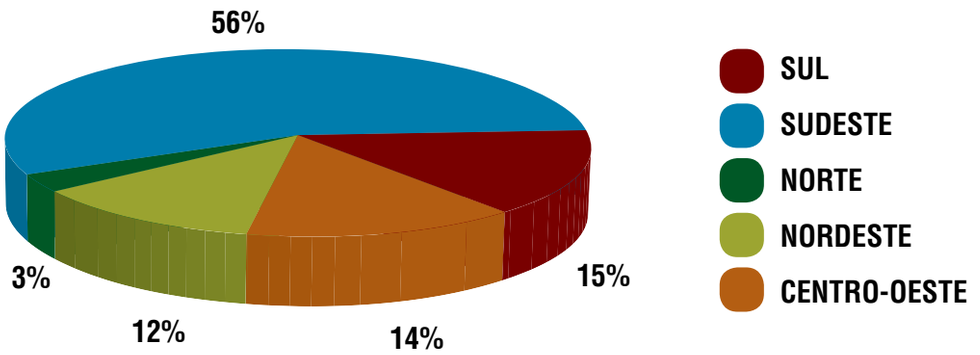
4.11 – PAGAMENTO DE BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO

R$ 2,9 a 3,0 bilhões/ano

Obs.: Inclui o fornecimento de cestas de alimentos e vales-refeição, dependendo do Acordo Coletivo em cada Estado.

PAGAMENTO DE BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO POR REGIÃO

Regiões	Porcentagem sobre o Total	Faturamento
Centro-Oeste	14%	R$ 406 a 420 milhões
Nordeste	12%	R$ 348 a 360 milhões
Norte	3%	R$ 87 a 90 milhões
Sudeste	56%	R$ 1,6 a 1,7 bilhões
Sul	15%	R$ 435 a 450 milhões


56%
3%
12%
14%
15%
SUL
SUDESTE
NORTE
NORDESTE
CENTRO-OESTE

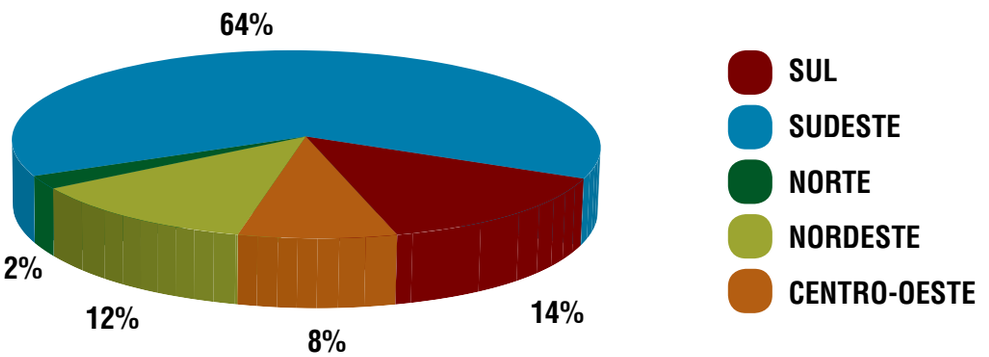
4.12 – PAGAMENTO DE VALE-TRANSPORTE

R$ 2,0 a 2,1 bilhões/ano

Se considerarmos apenas os valores pagos com salários e benefícios diretos como vale-transporte e benefício alimentação, o peso destes itens chega perto de 60% do faturamento do setor.

PAGAMENTO DE VALE-TRANSPORTE POR REGIÃO

Regiões	Porcentagem sobre o Total	Faturamento
Centro-Oeste	8%	R$ 160 a 168 milhões
Nordeste	12%	R$ 240 a 252 milhões
Norte	2%	R$ 40 a 42 milhões
Sudeste	64%	R$ 1,3 a 1,4 bilhões
Sul	14%	R$ 280 a 294 milhões

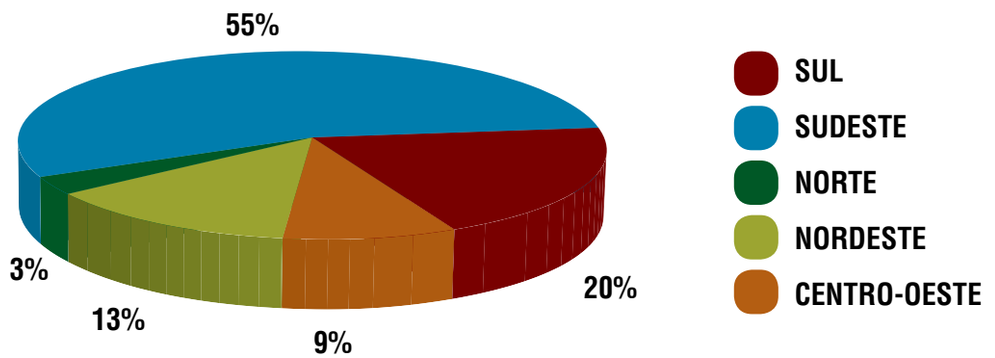

64%
2%
12%
8%
14%
SUL
SUDESTE
NORTE
NORDESTE
CENTRO-OESTE

4.13 – CONSUMO DE UNIFORMES E EPIs

R$ 330 a 340 milhões/ano

CONSUMO DE UNIFORMES E EPIs POR FUNCIONÁRIO POR REGIÃO

Regiões	Consumo	Consumo / Funcionário
Centro-Oeste	R$ 29 a 31 milhões	R$ 210,00 a 225,00/ano
Nordeste	R$ 42 a 44 milhões	R$ 168,00 a 176,00/ano
Norte	R$ 9 a 10 milhões	R$ 189,00 a 200,00/ano
Sudeste	R$ 185 a 188 milhões	R$ 205,00 a 209,00/ano
Sul	R$ 65 a 67 milhões	R$ 302,00 a 311,00/ano
Total	R$ 330 a 340 milhões	R$ 213,00 a 220,00/ano


55%
3%
13%
9%
20%
SUL
SUDESTE
NORTE
NORDESTE
CENTRO-OESTE

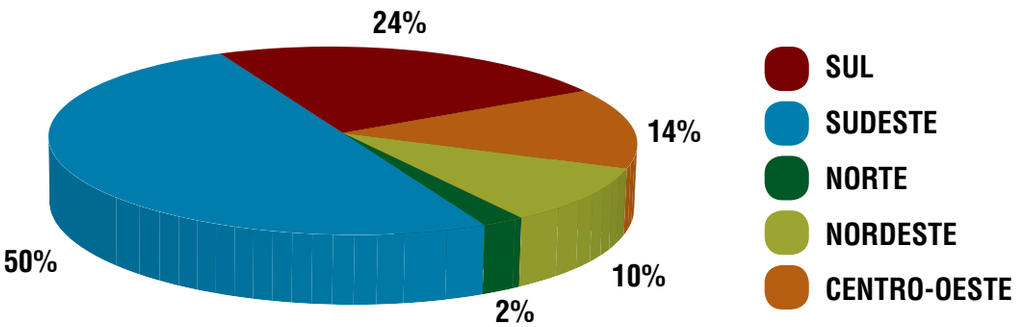
4.14 – INVESTIMENTOS EM TREINAMENTO

R$ 105 a 110 milhões/ano

Os investimentos em treinamento tiveram um crescimento real de mais de 65% nos últimos 6 anos (descontando-se a inflação do período). A carência de mão de obra e a crescente rotatividade explicam estes números. O setor investe na formação dos trabalhadores e no aumento da produtividade ao mesmo tempo em que utiliza o treinamento continuado como ferramenta de retenção de funcionários.

INVESTIMENTOS EM TREINAMENTO POR FUNCIONÁRIO POR REGIÃO

Regiões	Investimento Total	Investimento / Funcionário
Centro-Oeste	R$ 14,5 a 15 milhões	R$ 105,00 a 109,00/ano
Nordeste	R$ 10,5 a 11 milhões	R$ 42,00 a 44,00/ano
Norte	R$ 1,5 a 1,7 milhões	R$ 32,00 a 36,00/ano
Sudeste	R$ 53,5 a 56 milhões	R$ 59,00 a 62,00/ano
Sul	R$ 25 a 26 milhões	R$ 116,00 a 121,00/ano
Total	R$ 105 a 110 milhões	R$ 68,00 a 71,00/ano

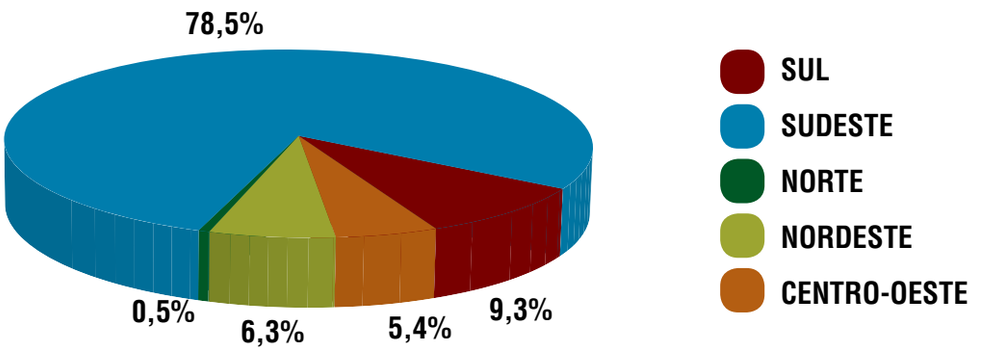

24%
14%
10%
2%
50%
SUL
SUDESTE
NORTE
NORDESTE
CENTRO-OESTE

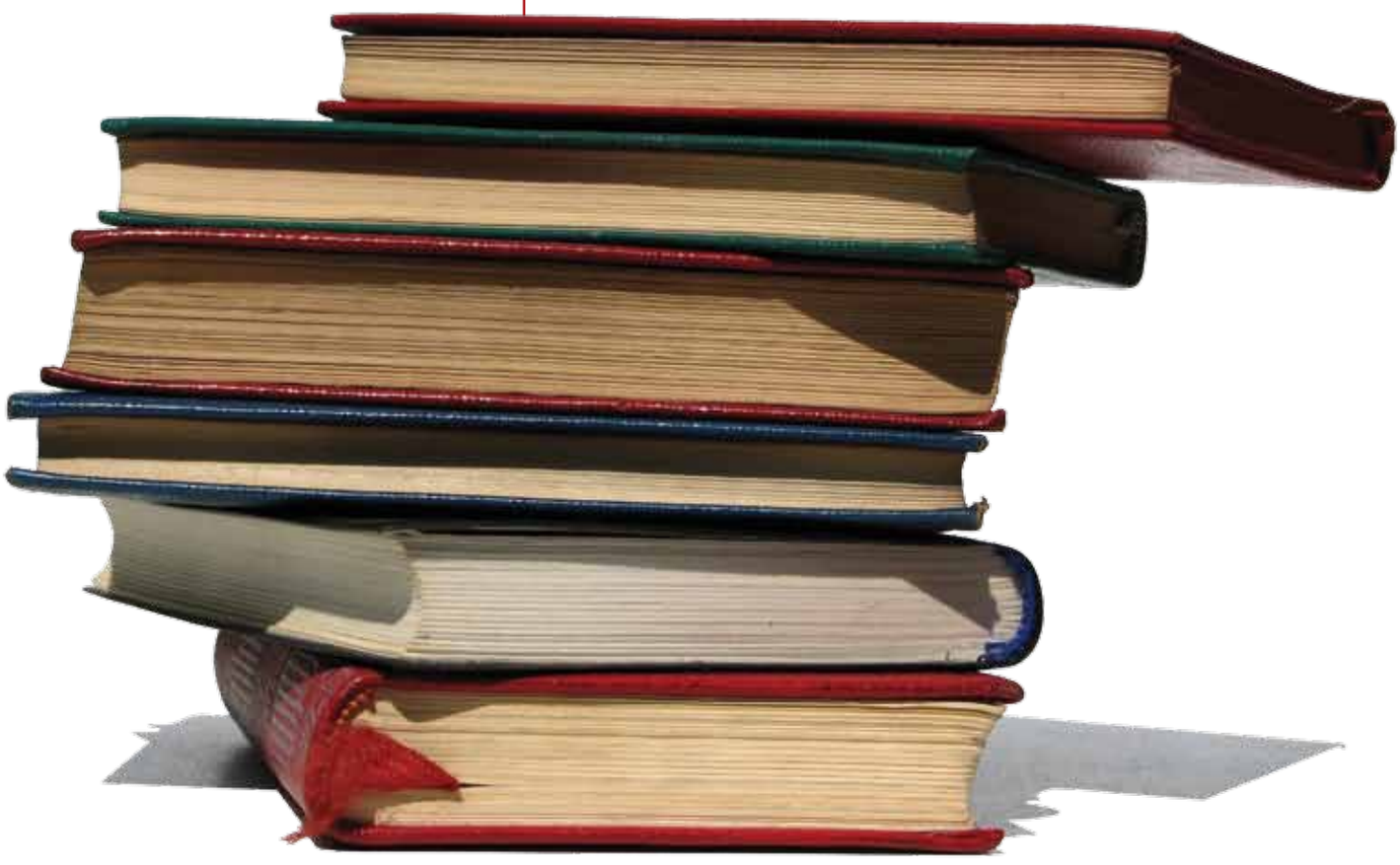
4.15 – PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

R$ 270 a 280 milhões/ano

PCMSO POR REGIÃO

Regiões	PCMSO Total	PCMSO / Funcionário
Centro-Oeste	R$ 14,5 a 15 milhões	R$ 105,00 a 109,00/ano
Nordeste	R$ 17 a 18 milhões	R$ 68,00 a 72,00/ano
Norte	R$ 1,2 a 1,3 milhões	R$ 25,00 a 27,00/ano
Sudeste	R$ 212 a 220 milhões	R$ 236,00 a 244,00/ano
Sul	R$ 25 a 26 milhões	R$ 116,00 a 121,00/ano
Total	R$ 270 a 280 milhões	R$ 174,00 a 181,00/ano


78,5%
0,5%
6,3%
5,4%
9,3%
SUL
SUDESTE
NORTE
NORDESTE
CENTRO-OESTE



5. METODOLOGIA UTILIZADA

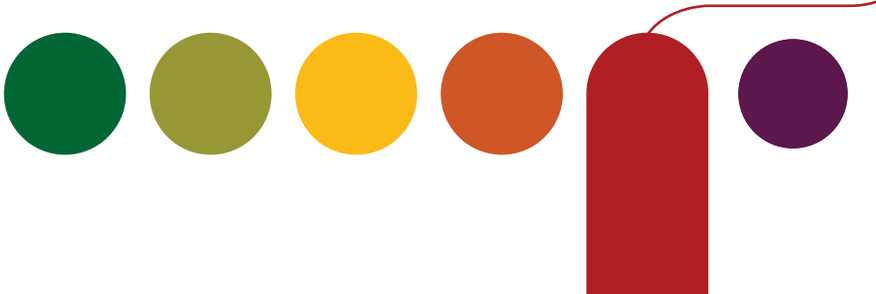
Todos os dados e estimativas deste estudo referem-se ao ano de 2011

Devido à falta de dados secundários sobre o setor e seus diversos segmentos, as informações necessárias à elaboração deste estudo foram buscadas diretamente no mercado. Para isto foram utilizadas as estruturas dos 27 SEACs (Sindicatos das Empresas de Asseio e Conservação), que formam a principal base de representação da FEBRAC. Partimos do princípio que os empresários que participam da vida sindical patronal estão tipicamente entre os mais representativos do seu Estado e, portanto, aqueles que acompanham os acontecimentos do seu segmento.

Cada SEAC organizou uma reunião com sua diretoria e empresários para discutir e responder consensualmente um questionário preparado pela Top Marketing e enviado pela FEBRAC. Nestas reuniões tivemos a participação de mais de 130 empresários, representando empresas de todos os tamanhos. Como complemento, as reuniões de 7 dos principais Sindicatos – Ceará, Brasília, Goiás, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo, foram acompanhadas e mediadas por um representante da Febrac e/ou da Top Marketing Consultores.

Também utilizamos os resultados de análises, entrevistas e pesquisas desenvolvidas no setor pela Top Marketing Consultores, ao longo dos últimos anos, para o ICE – Instituto Italiano de Comércio Exterior (2005 e 2009), Abralimp – Associação Brasileira do Mercado de Limpeza Profissional (2006 e 2010) e para a própria FEBRAC (2006).

Utilizamos sempre uma abordagem conservadora nos cálculos, preservando assim uma margem segura de erro e evitando exageros numéricos. A margem de erro estimada neste estudo está entre 5 e 10%, para mais ou para menos e a porcentagem utilizada para as faixas de valores é de até 5%.



METODOLOGIA UTILIZADA

Obs.: Todos os valores de piso salarial e benefícios utilizados neste estudo tem como base os Acordos Coletivos em vigor no ano de 2011, publicados no site da Febrac e na Revista HigiPlus.

A seguir detalhamos a metodologia e o roteiro de cálculo de cada um dos dados mencionados neste relatório.

5.1 – NÚMERO DE EMPRESAS E EMPREGADOS NO SETOR

Como base para o cálculo de empresas no setor utilizamos o número da pesquisa anterior, extraído do Cadastro da Febrac, atualizado com base nas avaliações e estimativas dos empresários participantes. Também utilizamos nossas próprias estimativas, levantadas em estudos anteriores.

5.2 – FATURAMENTO DO SETOR

Fizemos uma estimativa conservadora, utilizando como base os cerca de 1,6 milhão de trabalhadores e o valor médio por homem/mês utilizado nos contratos de prestação de serviço, conforme pesquisa dos SEACs. Os valores foram regionalizados e multiplicados pelo número de trabalhadores em cada Região. Consideramos também os vários tipos de serviços prestados pelo setor.

5.3 – DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS E DOS TRABALHADORES POR TAMANHO DE EMPRESA E POR REGIÃO

Estimativas feitas com números de 2011 a partir da distribuição encontrada na pesquisa de 2006. Com base nas pesquisas dos SEACs e na percepção dos empresários do setor, observamos que a mesma distribuição encontrada em 2005 ainda é válida para os dias de hoje. Aparentemente a dinâmica do mercado não alterou o desequilíbrio encontrado entre o número de empresas e sua distribuição pelo número de trabalhadores. Todos os cruzamentos foram feitos a partir destes dados, utilizando a mesma base.

Para a divisão das empresas pelo seu tamanho utilizamos o padrão do mercado, que é a classificação pelo número de trabalhadores. As faixas foram determinadas com o objetivo de dar uma visão mais apropriada do mercado e divididas em 4 tamanhos:

- Menos que 20 funcionários
- Entre 20 e 100 funcionários
- Entre 101 e 500 funcionários
- Acima de 500 funcionários

Para as Regiões do País, utilizamos a divisão oficial, como segue:

- **Região Centro-Oeste** – Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso do Sul e Mato Grosso.
- **Região Nordeste** – Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte e Sergipe.
- **Região Norte** – Acre, Amazonas, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins.
- **Região Sudeste** – Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo.
- **Região Sul** – Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

5.4 – RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS FEDERAIS

Utilizamos a alíquota de 11,3% para o cálculo dos impostos federais, independendo da opção da empresa pelo "Lucro Presumido" ou "Lucro Real", já que seus valores são muito próximos, conforme demonstrado abaixo.

Impostos	Lucro Real	Lucro Presumido
COFINS	7,6%	3,0%
PIS	1,65%	0,65%
CSLL	1,0%	2,88%
IRPJ	1,0%	4,80%
Totais	**11,25%**	**11,33%**

Obs.: Não estimamos os possíveis créditos, pois são mínimos no setor.

5.5 – RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS MUNICIPAIS

Consideramos apenas o ISS e uma alíquota média por Região, conforme tabela a seguir, obtida na pesquisa com os empresários e os SEACs, calculada sobre o faturamento regionalizado do setor.

ALÍQUOTAS MÉDIAS DE ISS POR REGIÃO

Regiões	Alíquota Média de ISS
Centro-Oeste	4,8%
Nordeste	4,7%
Norte	5,0%
Sudeste	4,2%
Sul	3,5%

5.6 – MASSA SALARIAL PAGA PELO SETOR

Com base na distribuição dos trabalhadores e de acordo com o piso salarial em cada Estado da Federação, calculamos primeiramente a massa salarial por Estado e depois o total do País. Incluímos 10% no valor final para acomodar os funcionários administrativos, encarregados, supervisores etc., considerando ainda os trabalhadores de meio período e multiplicamos por 13,3 meses para contemplar o 13º salário e o adicional de férias.

5.7 – RECOLHIMENTO PARA O FGTS

Com base na massa salarial calculamos a alíquota de 8% para o FGTS, mais 2% para incluir a provisão para dispensas.

5.8 – RECOLHIMENTO PARA O INSS, "SISTEMA S" ETC.

Para o INSS consideramos somente o valor referente às empresas, com uma alíquota de 26% que inclui também recolhimentos para o "Sistema S" (Senai, Senac, Sesi, Sesc, Senar, Sescoop, Sest, Senat, Incra e Sebrae, principalmente) e Salário Educação.

Obs.: A alíquota utilizada foi obtida a partir do consenso dos empresários participantes na pesquisa.

5.9 – PAGAMENTO DE BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO

Também com base na distribuição dos trabalhadores e nos Acordos Coletivos de cada Estado da Federação, calculamos o valor total deste benefício, considerando o valor da cesta básica e/ou do vale-refeição, conforme o Estado.

5.10 – PAGAMENTO DE VALE-TRANSPORTE

Calculado com base nas respostas dos empresários participantes em cada Estado, considerando o valor médio mensal entre a capital e interior e os Acordos Coletivos de cada Região. Este valor médio foi multiplicado por 11 meses, para descontar o período de férias.

5.11 – CONSUMO DE UNIFORMES E EPIS

Calculado a partir dos resultados da pesquisa nos SEACs, com o valor médio anual consumido por cada trabalhador, em cada Estado, multiplicado pelo número de trabalhadores.

5.12 – INVESTIMENTOS EM TREINAMENTO

Calculado a partir dos resultados da pesquisa nos SEACs, com o valor médio anual investido por trabalhador, em cada Estado, multiplicado pelo número de trabalhadores.

5.13 – PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

Calculado a partir dos resultados da pesquisa nos SEACs, com o valor médio anual investido por trabalhador, em cada Estado, multiplicado pelo número de trabalhadores.

FEBRAC
SUSTENTÁVEL

6. A FEBRAC

6.1 – QUEM SOMOS

A Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental (FEBRAC) foi fundada no dia 07 de março de 1983 em Brasília/DF, com o principal objetivo de defender os interesses das categorias por ela representados, a partir do seu Diploma Legal, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego. Pela especificidade da sua razão social, muitos creditam à FEBRAC apenas a representação da categoria patronal de Asseio e Conservação. O raio de alcance da entidade, porém, tem muito maior amplitude. A Federação tem a representação única e legal dos setores de serviços de Asseio e Conservação, Serviços de Limpeza em Geral de Edifícios, Móveis e Jardins, Limpeza Urbana, Preservação Ambiental, Medições, e os serviços de Hospitalidade terceirizados em geral, incluindo-se todas as atividades descritas na cartilha de orientação ao Tomador de serviços, quais sejam: Porteiros e Vigias em Geral, inclusive de Condomínios e Edifícios; Faxineiros ou Serventes; Limpadores de Caixas D'Água; Trabalhadores Braçais; Agentes de Campo; Ascensoristas; Copeiros; Capineiros; Dedetizadores; Limpadores de Vidros; Manobristas; Garagistas; Operadores de Carga; Auxiliares de Jardinagem; Contínuos ou Office-Boys; Faxineiros de Limpeza Técnica Industrial; Recepcionistas ou Atendentes e outros Serviços terceirizados similares.

Portanto, é função basilar da FEBRAC cuidar, organizar, defender e zelar pela organização das atividades por ela representadas, assumindo inclusive a condição de seu único interlocutor, conforme preceitua a legislação sindical brasileira.

Para consolidar sua representatividade, a FEBRAC, além de cumprir a hierarquia sindical, atua também como parceira de outras entidades de classe do país, a exemplo das coirmãs Federações Nacionais, Associações de Classe Nacional e Internacional, Federações Internacionais, exercendo importante papel em defesa das categorias envolvidas.

A FEBRAC

Ainda dentro do conceito da representatividade a FEBRAC ocupa cargos importantes na Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), nos Conselhos Nacionais do SESC e do SENAC, na Central Brasileira de Apoio ao Setor de Serviços (CEBRASSE), na Câmara Brasileira de Serviços Terceirizáveis e na *World Federation of Building Service Contractors* (WFBSC), entre outras participações de igual relevância. Os Sindicatos - hoje presentes em todos os Estados do Brasil – formam a base de sustentação da FEBRAC. É a partir dessas entidades locais que a instituição Nacional se fortalece. Das bases sindicais surgem lideranças autênticas para congregar os empresários comprometidos com o futuro da atividade e para defender a Federação.

"Contagiar o empresário para demovê-lo da ideia individual em favor do coletivo é pensar numa sobrevivência duradoura, com resultados certamente melhores", defende o presidente Ricardo Garcia.

Definir um foco de ação e dele não se desviar é requisito essencial para continuar engrandecendo a Federação. Desde 2004, a meta da entidade é o fortalecimento das bases sindicais, cujo resultado já é possível medir; a visibilidade do setor, este é um exercício infinito e cada vez mais ascendente dentro de toda a estrutura da FEBRAC; a regulamentação da atividade, uma luta travada em duas frentes: patronal (construindo as regras para a legalidade da terceirização) e laboral (pela valorização e reconhecimento do trabalhador de asseio e conservação como Agente de Limpeza).

A FEBRAC tem orgulho de haver inovado na relação com os trabalhadores. Nasceram dentro da atividade da Federação as cláusulas condensadas do acordo coletivo, notoriamente um avanço extraordinário, demonstrando amadurecimento profissional, sabedoria e disposição para mudanças, uma quebra de paradigma com consequências muito positivas. São inúmeras as atividades desenvolvidas conjuntamente em vários setores, a exemplo do social, educacional e profissionalizante. Entre os resultados auferidos na

pesquisa promovida pela FEBRAC, um diagnóstico completo da atividade, um dos mais marcantes foi à verificação de que, somente com treinamento e qualificação, os investimentos nos últimos 6 anos saltaram de R$ 50 milhões para R$ 110 milhões em 2011, representando um crescimento real (descontando-se a inflação do período) de quase 65%.

"Melhor que o investimento foi o resultado obtido com a qualidade dos serviços ofertados aos nossos clientes e a visível redução do *turn-over*. Sentindo-se reconhecido e valorizado, nosso trabalhador não tem mais interesse em abandonar o uniforme e partir para informalidade. Ele prefere ficar na empresa", afirma o presidente da FEBRAC. "Esta colheita é resultado do que foi semeado há muitos anos atrás dentro de um conceito simples e desafiador: conquistar benefícios para o trabalhador. Deu certo".

Hoje, o desafio é cumprir todas as etapas definidas no Planejamento Estratégico, para tornar a FEBRAC presente no dia a dia de todas as empresas do setor. Nesse sentido, o trabalho inclui expandir o conceito de empresas prestadoras de serviços de limpeza e conservação, para assumir o que é realidade nas organizações: empresas de multisserviços, milhares delas com forte atuação em um escopo de trabalho cuja atividade de limpeza e conservação é parte do processo.

Para acompanhar esta tendência, a diretoria da Federação referendou em Assembleia Geral a sincronização da realidade das empresas ao seu objetivo sindical, passando a adotar a nomenclatura de Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental, e não mais Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação.

A aquisição da sede própria, em local privilegiado de Brasília, é outro fator positivo e necessário para implementar as mudanças advindas no Planejamento Estratégico e das inovações desejadas pela Diretoria.

Os desafios vindouros trarão consigo a necessidade de ampliação dos cargos de cúpula e, consequentemente, novos espaços se fazem necessários para acomodar as Diretorias específicas que serão implementadas.

Nos ambientes político, econômico, jurídico e tributário, a FEBRAC partiu para ações propositivas. As assessorias estão orientadas e monitoradas para estudar todos os cenários possíveis e oferecer sugestões visando uma agenda positiva coerente e contemplativa das reais necessidades do setor. Desse modo a Federação parte para o confronto de ideias, saindo da condição de refém para se apresentar devidamente municiada de dados técnicos de alto nível. Com argumentos capazes de apontar novas direções.

"Vivenciamos um novo tempo – apesar das incertezas e insegurança -, precisamos avançar e estamos aplainando os caminhos para isso", diz Ricardo Garcia, citando o exemplo da formatação de dados empreendida pela inédita pesquisa realizada pela entidade, em todo o Brasil, no ano de 2006.

Em seu rastro, vários segmentos do ramo de Serviços promoveram pesquisas setoriais, tendo como fonte da pesquisa – um grande serviço prestado à sociedade, aos institutos de pesquisa, às universidades, ao Governo e às entidades de classe.

"Este é caminho que queremos trilhar e o sucesso certamente virá a partir de ações compartilhadas com todos – empresários, líderes setoriais e trabalhadores – com humildade e sentimento de grupo", pondera Ricardo, para quem é fundamental buscar em conjunto o alvo almejado pelo universo dos que labutam no campo da prestação de

Serviços: “o constituídos de que, mesmo na adversidade, organizamos um setor vital para a economia no país e para a sociedade brasileira”.

6.2 – VISÃO, MISSÃO E VALORES

- **Visão:** Liderar as atividades empresariais de higiene ambiental e serviços terceirizáveis e afins, com reconhecida influência no desenvolvimento da sociedade.
- **Missão:** Assegurar às atividades empresariais de higiene ambiental e serviços terceirizáveis e afins, as melhores condições para gerar resultados positivos e desenvolvimento sustentável.
- **Valores:** No exercício de sua missão, a FEBRAC observará, além dos princípios de Legalidade, Moralidade, Sustentabilidade, Publicidade, Impessoalidade e Eficiência, os valores éticos de razoabilidade, justiça social, igualdade, dignidade humana e livre iniciativa.

6.3 – NOSSAS BANDEIRAS

1) Aprovação do Marco Regulatório da Prestação de Serviços a Terceiros;
2) Diminuição e Racionalização da Elevada Carga Tributária;
3) Fortalecimento da Imagem do Setor de Prestação de Serviços, através de práticas sociais e sustentáveis;
4) Flexibilização da Legislação Obreira em prol da Autonomia da Vontade das Partes;
5) Valorização do Cidadão através da Promoção de Treinamento, Capacitação e Geração de Emprego.

6.4 – ENTIDADES FILIADAS

WORLD FEDERATION OF BUILDING SERVICE CONTRACTORS (WFBSC)
Endereço: 478-480 Salisbury House - London Wall – London - EC2M 5QQ – England
Presidente: Adonai Aires de Arruda
Website: www.wfbsc.org

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC)
Endereço: Quadra 1 Bloco B - Setor Bancário Norte - Brasília - DF - CEP: 70041-902
Presidente: Antônio Oliveira dos Santos
Website: www.cnc.com.br

CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE SERVIÇOS (CEBRASSE)
Endereço: Av. Paulista, 726 - 7ºAndar Cj. 710 - Bela Vista - São Paulo/SP - CEP 01310-100
Presidente: Paulo Lofreta
Website: www.cebrasse.org.br

FEDERAÇÃO LATINO-AMERICANA DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E AFINS (FLESHA)
Website: www.flesha.com.br

6.5 – PRODUTOS E SERVIÇOS

- Por meio de suas Assessorias Técnicas, interpreta, procede a estudos e análises sobre assuntos econômicos e tributários;
- Interceder junto a autoridades competentes um busca de soluções e entendimentos com base nos interesses e direitos da categoria;
- Divulgação, entre os Sindicatos, de informações e comunicados de interesse da categoria;
- Acompanha por meio de assessorias, as informações sobre tramitação de leis e projetos no Congresso Nacional que afetam o setor;
- Fornece dados sobre o desempenho da conjuntura nacional;
- Celebra convênios e parcerias com entidades, sindicatos e empresas públicas e privadas com o objetivo de unir forças em assuntos de interesses comuns;
- Orienta na formação das Câmaras de Conciliação e Arbitragem Trabalhista, destinadas a reduzir o número de reclamações na Justiça do Trabalho;
- Assessora na administração do plano de benefícios e de seguro de trabalhadores;
- Orienta na celebração de convenções e contratos coletivos de trabalho, bem como auxilia na resolução de conflitos em dissídios coletivos;
- Orienta a formação de comissões setoriais e delegacias regionais;
- Defende os interesses do setor junto aos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário;
- Firma convênios e parcerias institucionais;
- Auxilia na formação profissional dos trabalhadores;
- Colabora na especialização de empresários;
- Promove o setor junto à imprensa nacional.

6.6 – DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente
RICARDO COSTA GARCIA/RJ

Vice-Presidente Nacional
JOSÉ ANTÔNIO BELLÓ/RS

Vice-Presidente Institucional
LAÉRCIO JOSÉ DE OLIVEIRA/SE

Diretor Secretário Geral
RENATO FORTUNA CAMPOS/MG

Diretor Secretário Geral (Adjunto)
MARIA GERALDA CABALZAR/MG

Diretor Financeiro
RUI MONTEIRO MARQUES/SP

Diretor Financeiro (Adjunto)
JOSÉ MAURO EISENBERG/RJ

Diretor Social
JERRI BERTONI MACEDO/RS

Diretor Social (Adjunto)
URUBATAN ESTEVAM ROMERO/CE

Diretor de Relações de Mercado
Edgar Segato Neto/GO

Diretor de Relações de Mercado (Adjunto)
JOSÉ RICARDO PEROVANO/ES

Vice-Presidente da Região Norte
ALCIR CAMPELO MENDES/PA

Vice-Presidente da Região Norte (Adjunto)
LUIZ RODRIGUES COELHO FILHO/AM

Vice-Presidente da Região Nordeste
AGOSTINHO ROCHA GOMES/PE

Vice-Presidente da Região Nordeste (Adjunto)
JOSÉ CARLOS DA COSTA/AL

Vice-Presidente da Região Centro-Oeste
NILSON MOREIRA BARBOSA/MT

Vice-Presidente da Região Centro-Oeste (Adjunto)
LUIS CLÁUDIO LA ROCCA DE FREITAS/DF

A FEBRAC

Vice-Presidente da Região Sudeste
ANTÔNIO GERALDO PEROVANO/ES

Vice-Presidente da Região Sudeste (Adjunto)
FABIO SANDRINI BAPTISTA/ABC-SP

Vice-Presidente da Região Sul
FRANCISCO LOPES DE AGUIAR/SC

Vice-Presidente da Região Sul (Adjunto)
DJALMA HENRIQUE HACK/SC

Vice-Presidente de Limpeza Urbana
LUIZ CARLOS POLI/PR

Vice-Presidente de Controle de Pragas
ANTÔNIO FERNANDO P. DE CARVALHO/SE

Vice-Presidente de Trabalho Temporário/Locação de Mão de Obra
VANDER MORALES/SP

Diretor de Relações Institucionais
EDMILSON PEREIRA DE ASSIS/RN

Diretor de Relações Institucionais (Adjunto)
ELINE GURGEL MONTEIRO/CE

Diretor de Relações Sindicais
CARLOS GUALTER GONÇALVES DE LUCENA/CE

Diretor de Relações Sindicais (Adjunto)
PAULO CÉSAR BALTAZAR VIANA/CE

Conselho Consultivo
JUAREZ MACHADO GARCIA/RJ, ALDO DE AVILA JUNIOR/SP, ADONAI AIRES ARRUDA/PR, EDUARDO SILVEIRA CAMARGO/MS, HAILTON COUTO COSTA/BA, JOÃO AIRTON MONTEIRO/CE, ÊNIO JOSÉ BACK/SC, EDMILSON DE SOUZA RAMOS/PB, PEDRO SALLA RAMOS FILHO/SP E ERNESTO BREZZI NETO/SP.

Delegados Representantes (CNC)
LÉLIO VIEIRA CARNEIRO/GO (TITULAR), RENATO FORTUNA CAMPOS/MG (TITULAR), JOSÉ ANTÔNIO BELLÓ/RS (SUPLENTE) E EDMILSON PEREIRA DE ASSIS/RN (SUPLENTE).

Delegados Representantes (SESC)
EDGAR SEGATO NETO/GO (TITULAR) E SALMEN KAMAL GHAZALE/MT (SUPLENTE).

Delegados Representantes (SENAC)
ADONAI AIRES DE ARRUDA/PR (TITULAR) E JOSÉ ROSSINI ARAÚJO BRAULINO/RN (SUPLENTE).

Conselho Fiscal
WATERLOO FAÇANHA DA COSTA/MS (TITULAR), SEBASTIÃO DIVINO DE SOUZA/GO (TITULAR), JOSÉ WILLIAN CÂMARA RIBEIRO/MA (SUPLENTE), CHARLES DE LIMA BESSA/RR (SUPLENTE) E ERMERINO BARBOSA CARDOSO/PA (SUPLENTE).

Diretor de Gestão
RICARDO ORTOLAN/RS, DANIEL D´IVANENKO DUTRA/SC, CAIO SILVESTRE DA SILVA SOUZA/RN, BRUNO MOREIRA FERREIRA/PA, SANDRO ATAÍDE MOURA/SE, JOÃO AURIMAR CORREIA DE MORAIS/RN, JOSÉ CARLOS BARBOSA LOPES/RJ, MARCELO ADIB MARQUES DE OLIVEIRA/RJ E EDSON BARBOSA DE OLIVEIRA/AP.

Diretora Superintendente
CRISTIANE OLIVEIRA

FEBRAC
ALESSANDRA DIAS, DANICLEA VIRGÍNIO, JOSIANE EBANI, PRISCILA SANTOS E MILENE GOULART.

TOP MARKETING
PEDRO LUIZ PAULUCCI

6.7 – SINDICATOS ASSOCIADOS

REGIÃO CENTRO-OESTE

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal (Seac/DF)

ENDEREÇO: SAAN Quadra 03, Nº 1300 - CEP 70.632-300 – Brasília/DF
TELEFONE: (61) 3234 8603 / 3234 8407
FAX: (61) 3233 8338
SITE: www.seac-df.com.br E-MAIL: seac@seac-df.com.br
PRESIDENTE: Luiz Cláudio La Rocca de Freitas

Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Urbana e Terceirização de Mão de Obra do Estado de Goiás (Seac/GO)

ENDEREÇO: Rua dos Bombeiros, Q. 248 – Lts. 12/14/15 – Parque Amazônia
CEP: 74.835-210 – Goiânia/GO
TELEFONE: (62) 3218 5946
FAX: (62) 3218 5174
SITE: www.seacgoias.com.br E-MAIL: seacgoias@seacgoias.com.br
PRESIDENTE: Edgar Segato Neto

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Mato Grosso do Sul (Seac/MS)

ENDEREÇO: Rua XV de Novembro, 310 – Ed. Mont Blanc – Salas 303/304 – Centro
CEP: 79002-140 – Campo Grande/MS
TELEFONE: (67) 3321 3103
FAX: (67) 3321 3103
SITE: www.seacms.com.br E-MAIL: secretaria@seac-ms.org.br
PRESIDENTE: Daniel Felício

REGIÃO NORTE

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Amazonas (Seac/AM)

ENDEREÇO: Rua Dr. Almínio nº 216 – Centro – CEP 69005-200 – Manaus/AM
TELEFONE: (92) 3622 8471 / 3233 1786
FAX: (92) 3233 1786
E-MAIL: seacamazonas@hotmail.com
PRESIDENTE: Luiz Rodrigues Coelho Filho

Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Serviços Similares do Estado de Amapá (Seac/AP)

ENDEREÇO: Av. São Januário, 669 - Bairro Muca – CEP 68900-000 – Macapá/AP
TELEFONE: (96) 3241 3291
FAX: (96) 3241 3291
E-MAIL: seacap@seacap.com.br
PRESIDENTE: Edson Barbosa de Oliveira

Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Pública e Locação de Mão de Obra do Estado de Mato Grosso (Seac/MT)

ENDEREÇO: Rua: I, Nº 70 – Bosque da Saúde – CEP 78050-170 – Cuiabá/MT
TELEFONE: (65) 3642 2751
FAX: (65) 3642 1489
SITE: www.seac-mt.com.br E-MAIL: ieda.seac@terra.com.br
PRESIDENTE: Nilson Moreira Barbosa

Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizados do Estado do Pará (Seac/PA)

ENDEREÇO: Tv. Vileta, 2152 - Marco – CEP 66093-380 – Belém/PA
TELEFONE: (91) 3246 2433
FAX: (91) 3246 3410
SITE: www.seac-pa.com.br E-MAIL: gerencia@seac-pa.com.br
PRESIDENTE: Alcir Campelo Mendes

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Rondônia (RO)

ENDEREÇO: Rua Elias Gorayeb, 2441 – Liberdade – CEP 76803-894 – Porto Velho/RO
TELEFONE: (69) 3224 3781
E-MAIL: seac.rondonia@hotmail.com
PRESIDENTE: Josiane Izabel da Rocha

REGIÃO NORDESTE

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Alagoas (Seac/AL)

ENDEREÇO: Av. Humberto Mendes, 796 – Centro Empresarial Wall Street Sala 14 – Poço – Cep 57020-500 – Maceió/AL
TELEFONE: (82) 3221 1473
FAX: (82) 3221 1473
E-MAIL: seacal@ibest.com.br
PRESIDENTE: José Carlos Roberto da Costa

Sindicato das Empresas de Atividades de Imunização, Higienização e Limpeza em Prédios e em Domicílios, de Seleção e Agenciamento e Locação de Mão de Obra do Estado da Bahia (Seac/BA)

ENDEREÇO: Av. Tancredo Neves, Nº 274 – Centro Empresarial Iguatemi Bloco “A” – Salas 238/239 – Caminho das Árvores – CEP 41820-020 – Salvador/BA
TELEFONE: (71) 3450 7668
FAX: (71) 3450 5177
SITE: www.seac-ba.com.br E-MAIL: secretaria@seac-ba.com.br
PRESIDENTE: Hailton Couto Costa

A FEBRAC

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Ceará (Seac/CE)

ENDEREÇO: Av. Santos Dumont, 1687 – 7° andar – Salas 701/702 - Ed. Santos Dumont Center – Aldeota – CEP 60150-160 – Fortaleza/CE
TELEFONE: (85) 3264 4124 / 3264 4201
FAX: (85) 3264 4124 / 3264 4201
SITE: www.seacec.com.br E-MAIL: seacec@seacec.com.br
PRESIDENTE: Paulo Cesar Baltazar Viana

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado do Maranhão (Seac/MA)

ENDEREÇO: Rua Grande, 1555 – Sala 708 – 7º andar – Ed. João Pessoa – Centro – CEP 65020-251 – São Luis/MA
TELEFONE: (98) 3221 4557
FAX: (98) 3221 4557
E-MAIL: seac-ma@bol.com.br
PRESIDENTE: José William Câmara Ribeiro

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado da Paraíba (Seac/PB)

ENDEREÇO: Av. N. Sra. de Fátima, 1347 - Ed. Agemiro de Holanda - Sl. 303 - Torre CEP 58040-380 – João Pessoa/PB
TELEFONE: (83) 3248 4199
FAX: (83) 3222 6467
E-MAIL: seacpb@hotmail.com
PRESIDENTE: Edmilson de Souza Ramos

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Pernambuco (Seac/PE)

ENDEREÇO: Av. Agamenon Magalhães, 2764 – Ed. Empresarial Antônio Alburquerque Galvão - Salas 102 e 104 – Espinheiro – CEP 52020-000 – Recife/PE
TELEFONE: (81) 3421 4520
FAX: (81) 3423 5032
E-MAIL: seac-pe@hotlink.com.br
PRESIDENTE: Agostinho Rocha Gomes

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Piauí (Seac/PI)

ENDEREÇO: Rua Miguel Rosa, 3.680 – Centro – CEP 64001-490 – Teresina/PI
TELEFONE: (86) 3223 8830
FAX: (86) 2107 1418
E-MAIL: seac_pi@terra.com.br
PRESIDENTE: Francisco de Assis Veras Fortes

Sindicato Patronal das Empresas Prestadoras de Serviços de Mão de Obra do Estado do Rio Grande do Norte (Sindprest/RN)

ENDEREÇO: Rua Felipe Cortez, 1843 – Nova Descoberta – CEP 59056-150 – Natal/RN
TELEFONE: (84) 4006 9300
E-MAIL: sindprestrn@hotmail.com
PRESIDENTE: Edmilson Pereira de Assis

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Sergipe (Seac/SE)

ENDEREÇO: Rua Maestro Fraga, 347 - Luzia – CEP 49045-050 – Aracajú/SE
TELEFONE: (79) 3214 6500
FAX: (79) 3213 1027
E-MAIL: seac-se@infonet.com.br
PRESIDENTE: Gildásio Barreto Muniz

REGIÃO SUL

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Paraná (Seac/PR)

ENDEREÇO: Rua Lourenço Pinto, 196 – 5º andar – Cjs. 509/510/511 – Ed. Centro do Contabilista – CEP 80010-160 – Curitiba/PR
TELEFONE: (41) 3323 1201
FAX: (41) 3223 0440
SITE: www.seac-pr.com.br E-MAIL: seac-pr@onda.com.br
PRESIDENTE: Adonai Aires de Arruda

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul (Sindasseio)

ENDEREÇO: Av. Paraná, 999 - São Geraldo – CEP 90240-600 – Porto Alegre/RS
TELEFONE: (51) 3362 2832
FAX: (51) 3362 2832
SITE: www.sindasseio.org.br E-MAIL: sindasseio@sindasseio.org.br
PRESIDENTE: Jerri Bertoni Macedo

Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Serviços Terceirizados do Estado de Santa Catarina (Seac/SC)

ENDEREÇO: Rua Deodoro, 226 – Ed. Marco Pólo 4º. Andar – Centro
CEP 88010-020 – Florianópolis/SC
TELEFONE: (48) 3223 1678 / 3223 1393
FAX: (48) 3223 1678
SITE: www.seac-sc.org.br EMAIL: seac@seac-sc.org.br
PRESIDENTE: Francisco Lopes de Aguiar

REGIÃO SUDESTE

Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Afins do Grande ABCDMRPRGS (Seac/ABC)

ENDEREÇO: Rua Amazonas, 439 – 5º andar – Sl 51- Centro
CEP 09520-070 – São Caetano do Sul/SP
TELEFONE: (11) 4223 9099
FAX: (11) 4229 1452
SITE: www.seac-abc.com.br E-MAIL: seac-abc@seac-abc.com.br
PRESIDENTE: Fábio Sandrini Baptista

A FEBRAC

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado do Espírito Santo (Seac/ES)

ENDEREÇO: Rua Olympio Rodrigues Passos, nº 195 - Jabour – CEP 29072-290 – Vitória/ES
TELEFONE: (27) 3327 1659
FAX: (27) 3327 4273
SITE: www.seaces.com.br E-MAIL: seaces@seaces.com.br
PRESIDENTE: Nacib Haddad Neto

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (Seac/MG)

ENDEREÇO: Rua Uberlândia, 877 - Bairro Carlos Prates – CEP 30710-230 – Belo Horizonte/MG
TELEFONE: (31) 3278 3008
FAX: (31) 3278 3008
SITE: www.seacmg.com.br E-MAIL: seacmg@seacmg.com.br
PRESIDENTE: Renato Fortuna Campos

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro (Seac/RJ)

ENDEREÇO: Rua da Candelária, 09 – Grupo 406 – Centro
CEP 20091-020 – Rio de Janeiro/RJ
TELEFONE: (21) 2253 5661
FAX: (21) 2253 4282
SITE: www.seac-rj.com.br E-MAIL: seacrj@seac-rj.com.br
PRESIDENTE: Ricardo Costa Garcia

Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo (Seac/SP)

ENDEREÇO: Av. República do Líbano, 1204 – Jardim Paulista
CEP 04502-001 – São Paulo/SP
TELEFONE: (11) 3887 2926
FAX: (11) 3887 0864
SITE: www.seac-sp.com.br E-MAIL: seac@seac-sp.com.br
PRESIDENTE: Rui Monteiro Marques

6.8 – ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

A FEBRAC mantém uma estrutura administrativa especializada para atender às necessidades do segmento:

Assessoria Jurídica: Orienta a FEBRAC e seus sindicatos filiados em questões jurídicas de cunho nacional, produzindo pareceres e análises sobre regulamentações, com o intuito de apontar implicações e antecipar o posicionamento do setor, além de esclarecer dúvidas e direcionar os sindicatos. A Consultoria Jurídica está sempre presente às reuniões da Federação para esclarecer questionamentos dos associados. A formulação de argumentações legais, redação de documentos oficiais e acompanhamento de audiências com órgãos federais, na defesa dos interesses legítimos do setor, também fazem parte do trabalho deste departamento.

Assessoria Parlamentar: Identifica e acompanha decisões que são analisadas pelo Congresso Nacional e Legislativos Estaduais, em parceria com sindicatos locais. Trabalha também para aumentar o relacionamento do setor com parlamentares, levando informações sobre a dinâmica e as características do segmento.

Assessoria de Comunicação: Responsável pelo planejamento, execução, coordenação e avaliação das ações de comunicação social, visando reforçar o conhecimento e o entendimento da sociedade sobre a importância do setor. Procura manter o correto posicionamento da imagem institucional da Federação junto aos públicos interno (sindicatos, empresas) e externo (governos, legislativos, imprensa e outras entidades sindicais). Para disseminar informações de interesse do setor, a assessoria desenvolve um trabalho de aproximação entre a mídia e a instituição, além de produzir publicações como os boletins diários, releases e artigos.

Consultoria Econômica: Presta assessoria econômica ao setor, elaborando, analisando e reformulando planilhas de custos administrativos, formação de preços, piso salarial, encargos sociais, entre outras. Desenvolve também um trabalho de pesquisa e elaboração de análises econômicas e financeiras do setor.

Diretoria Superintendente: Supervisiona o trabalho da equipe administrativa da FEBRAC e atua como elo entre as ações e decisões políticas e o trabalho operacional, visando o cumprimento da missão da FEBRAC de representar com ética e excelência o setor.

6.9 – PROJETO DE SUSTENTABILIDADE E AÇÃO NACIONAL

No caminho da busca pela excelência, a FEBRAC orgulha-se de verificar que grande parte do empresariado do setor hoje já opera sob o imperativo da conservação ambiental. Esse movimento pode ser atestado pela oferta cada vez maior de produtos de limpeza mais amigáveis ao meio ambiente, com formulações biodegradáveis e/ou que demandem menos enxágue – na prática, contribuindo para a economia de água.

Da mesma forma, essa sintonia com uma necessidade inadiável tem feito o setor observar a eficiência energética dos equipamentos que utiliza de tal modo, num processo constante, o leva a pautar suas escolhas de insumos, cada vez mais, com o viés do desenvolvimento sustentável.

É a atividade avançando ao norte de lógicas consoantes com os novos tempos, em que o antes prioritário foco no lucro agora tem que ser conduzido sob o prisma do respeito aos recursos naturais, notoriamente ameaçados.

Em novembro de 2011, a FEBRAC lançou o "Manual FEBRAC de Sustentabilidade", ferramenta do "Programa FEBRAC de Sustentabilidade", com o objetivo de prover a todos os associados conhecimentos sobre o tema, recomendando assim, como adotar estas práticas nas empresas, entender a aplicação das leis em vigor no país, e iniciar a adaptação dos negócios as novas exigências. "Queremos efetivamente utilizar a sustentabilidade nas nossas empresas, através da coleta seletiva do lixo, da utilização de produtos biodegradáveis, de investimento forte no treinamento dos nossos colaboradores etc. É uma determinação que tenho certeza que será disseminada por todos os nossos 25 Sindicatos e entre os associados. Além disso, estamos mostrando, as autoridades, a preocupação deste importante setor da economia brasileira com as questões da sustentabilidade", ressaltou o presidente da FEBRAC.

Além disso, a Federação realiza, anualmente, em parceria com os sindicatos estaduais associados a *Ação Nacional FEBRAC – Limpeza Ambiental*, é um dia de cidadania, em que os empresários, trabalhadores e fornecedores do segmento de Asseio e Conservação, adotam um local e se unem para fazer a limpeza e manutenção deste importante ponto turístico para a comunidade, deixando assim o mundo melhor.

6.10 – ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES DO SETOR E AÇÃO SOCIAL

A alma de Setor de Serviços, o substrato essencial das atividades executadas, é a mão de obra. Uma forma de trabalho que ultrapassa a marca de um milhão e meio de pessoas em todo o país – motores de uma modalidade de serviço especializado de reconhecida importância no terreno das ferramentas estratégicas para gestão de recursos humanos na sociedade contemporânea. Com base nesse entendimento, Sindicatos têm se empenhado em proporcionar aos trabalhadores estímulos e oportunidades rumo à qualificação.

Estado do Amazonas

Numa iniciativa inédita, o SEAC-AM vem promovendo Treinamento Técnico Operacional em Serviços de Higiene e Limpeza Hospitalar para os Encarregados e Agentes de Limpeza, com carga horária de 15 horas/aula, ministradas pela professora Carla Couto de M. Cordeiro.

Estado de Minas Gerais

O SEAC-MG promove cursos, seminários e treinamentos em parceria com a iniciativa privada, entidades e órgãos públicos, entre eles, Polícia Federal, Receita Federal, INSS, Delegacia Regional do Trabalho (DRT-MG) e Sindicato dos Trabalhadores (SINDEAC-MG).

Entre as ações em destaque, o 1º Fórum Jurídico "Proposições, debates e tendências dos serviços terceirizáveis" realizado em novembro de 2007, e o Comitê dos Estudos Jurídicos (CEJUR), outra iniciativa que permite o intercâmbio de experiências entre os profissionais das empresas.

Cerca de três mil de trabalhadores já participaram do "Curso de Excelência no Atendimento ao Público", parceria com o Sindicato de BH, através do Programa de Qualificação

Profissional e Marketing (PQM). São oferecidos, mensalmente, cursos de portaria, espanhol, inglês, digitação e informática, caligrafia, gramática e técnicas de redação.

Em parceria com o Centro Universitário Newton Paiva, o SEAC-MG implantou, em 2005, o Curso Superior Gestão em Negócios em Serviços Terceirizáveis, aprovado pelo Ministério da Educação (MEC), com nota máxima. O curso qualificou em nível superior, 110 profissionais em Belo Horizonte.

O 1º Treinamento Técnico Operacional para Supervisor em Dimensionamento, em setembro de 2007, também atendeu a demanda do segmento.

Estado do Pará

Desde 2006, mais de mil funcionários participaram dos cursos de qualificação e capacitação oferecidos pelo SEAC-PA, tais como os de Agente de Limpeza Institucional e Hospitalar; de Encarregado e Supervisor de Limpeza Institucional; de Agente de Portaria e Recepção; de Liderança Executiva e, ainda, Curso de Licitação e Reforma Tributária.

O SEAC-PA pretende ampliar sua atuação na área de inclusão social, com a realização de cursos voltados para os portadores de deficiência física.

Estado do Paraná

A FACOP – Fundação de Asseio e Conservação do Estado do Paraná é uma entidade sem fins lucrativos, voltada ao ensino, capacitação e aperfeiçoamento dos profissionais de limpeza e seu encaminhamento ao mercado de trabalho. Por ser o maior centro profissionalizante neste segmento, a FACOP é responsável por formar profissionais altamente qualificados, através de cursos específicos.

A FEBRAC

A Fundação de Asseio e Conservação do Paraná foi instituída pelos Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação de Curitiba (SIEMACO) e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação (SEAC – PR, antigo SICOP) e inaugurado dia 18 de maio de 2007. Um dos objetivos principais do proponente da FACOP é promover uma melhor qualificação dos profissionais que atuam neste setor tão amplo de prestação de serviços, garantindo qualidade, segurança e satisfação de quase 3 milhões de pessoas que anualmente interagem e se beneficiam dos serviços prestados por esta categoria profissional.

Com o objetivo de ofertar a melhor qualificação, a FACOP – com o apoio do Ministério da Educação e Cultura e do Banco Interamericano de Desenvolvimento – implantou o Centro de Educação Profissionalizante Nahyr Kalckmann de Arruda nas imediações do Parque Tingui (Região Metropolitana de Curitiba-PR). O moderno complexo educacional está instalado numa área de 13 mil metros quadrados e conta com amplos laboratórios de ensino, salas de aula, auditório multifuncional, área de vivência, biblioteca e área administrativa. Para oferecer o melhor para as pessoas e empresas que procuram sua estrutura, contou com investimentos de aproximadamente 2,3 milhões. Cuja infraestrutura conta com 4 laboratórios de ensino (2 de cursos técnicos e 2 de cursos básicos); Sala de aula de hotelaria e limpeza hospitalar; Laboratório de informática e curso de gestão; Laboratório de jardinagem; 3 salas de aula (teoria); Auditório multifuncional; Biblioteca; Área administrativa e Wireless em todo o prédio.

Estado de Pernambuco

O SEAC-PE firmou parceria com o SAPIENS - Centro de Formação e Assessoria Pedagógica, onde são oferecidos cursos que visam atender as necessidades dos associados nas áreas de Recursos Humanos, licitações, recepção, controle do estresse etc.

Realizados nas dependências da entidade, os cursos propiciam, aos profissionais do setor, conhecimentos que permitem a capacitação e atualização exigida nos dias de hoje para a atuação no mercado de trabalho.

A escolha do presidente do SEAC-PE, Agostinho Gomes, pelo Sapiens se baseou, portanto, na perspectiva de oferecer às empresas associados uma assessoria de alto padrão, sem ônus, com vistas a melhor desempenho, rendimento e qualidade dos serviços, permitindo redução de custos, aumento de qualidade dos serviços executados e excelência.

Estado de São Paulo

O Seac-SP promove, juntamente com a Associação Brasileira das Empresas de Conservação Ambiental (ABECAM), diversos cursos técnicos e de gestão que são oferecidos gratuitamente para os colaboradores das empresas associadas ao Sindicato. Os cursos Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Organizacional têm o objetivo de desenvolver o espírito de cooperação, tornando a organização mais competitiva, com o estabelecimento de melhoria nas relações entre seus colaboradores, a eliminação de conflitos e o aumento da produtividade. Os cursos são ministrados por Mestres e Doutores de Universidades, com grande experiência em consultoria empresarial, sob a coordenação do Prof. Dr. Basile Emmanouel Mihailidis. Já os cursos Técnicos e de Limpeza Profissional são ministrados pelos Senhores Toni Ketendjian e Silvio Guerreiro, tendo por objetivo mostrar novidades e conhecimentos básicos, assim como maneiras de reduzir custos sem perder a qualidade nos serviços prestados. Os cursos foram implantados há mais de seis anos pelo SEAC-SP e, atualmente, pela ABECAM; pela participação efetiva nos mesmos, acreditamos terem beneficiado grande parte dos colaboradores das empresas do nosso segmento.

A FEBRAC

Em 2005, a entidade, em parceria com o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio, Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo (SIEMACO), implantou um bem sucedido piloto do Programa de Educação Continuada para adultos, coordenado pelo CIEE (Centro de Integração Empresa Escola), que posteriormente agregou um novo parceiro: o Metrô de São Paulo.

Com mais de 200 alunos formados, o projeto passou a disponibilizar em 2012 mais três salas de aula, agora com 15, para os estudos dos metroviários e trabalhadores do segmento de asseio e conservação. Além disso, os familiares destes profissionais também serão contemplados pelo programa, que divide-se em dois módulos: ensino fundamental e médio. Ao final de cada um, o aluno realiza o Exame Nacional para Certificação de Competência de Jovens e Adultos (ENCCEJA), reconhecido pelo MEC. Aprovado, ele recebe o certificado de conclusão.

“Para a parcela da população mais humilde e de menor escolaridade da sociedade, encontrar um emprego é tarefa árdua. No setor de Asseio e Conservação, atividade que, historicamente, representa uma significativa porta de entrada no mercado para essa população, cerca de 75% da mão de obra da atividade cursaram, no máximo, até a oitava série do ensino fundamental. Essa união, uma parceria inédita de empresas públicas e privadas em prol da educação, contribui muito com a capacitação de nossos funcionários”, explica o presidente do SEAC-SP.

As aulas são ministradas no edifício do Metrô (Rua Augusta, 1.626), nos pátios Jabaquara, Itaquera e Capão Redondo, bem como na unidade do SIEMACO, próxima à estação Marechal Deodoro. Totalmente gratuito para o estudante, o programa fornece material didático e alimentação para aqueles que frequentam as aulas, em horários compatíveis com seus turnos diários de trabalho. “Entramos na parceria disponibilizando

as salas. No início nos pediram uma, depois duas, mas teríamos cedido quantas mais tivessem nos solicitado", releva Valeria Cabral, mostrando a importância do programa para o Metrô de São Paulo.

Ao final do curso, os alunos são certificados, pela rede oficial de ensino, para que possam prosseguir seus estudos. Todos os alfabetizadores e monitores do CIEE são estagiários dos cursos de Letras, Pedagogia e Matemática, que têm nesse projeto uma oportunidade de aprendizado prático em seu futuro ambiente profissional, devidamente supervisionados pela equipe técnica da instituição, composta de pedagogas e psicólogas.

O programa já encaminhou seis estudantes para a faculdade. Um desses exemplos de sucesso é a piauiense Juscilene Ferreira dos Santos, de 42 anos. "Eu estudava em duas unidades, na Marechal e no Capão Redondo. Quando eu não conseguia chegar a tempo em uma ia para a outra, mas não perdia as aulas de jeito nenhum", comenta empolgada. Hoje frequenta o terceiro semestre do Curso de Gestão de Segurança Privada, na Universidade Paulista - UNIP. Com os conhecimentos adquiridos foi aprovada em concurso público na cidade de São Bernardo do Campo, onde atua na área de segurança patrimonial. O segredo ela revela, convicta: "Sempre é tempo. Não desistir nunca". Sobre o curso, afirma: "É uma excelente oportunidade para que as pessoas continuem seus estudos e façam suas mudanças pessoais e profissionais".

Estado do Rio de Janeiro

O SEAC-RJ em parceria com a UNIOS – Escola de Treinamento para Formação Profissional promove a qualificação profissional dos trabalhadores do setor por meio de cursos, palestras e workshops. Na Unios, há cursos de formação de auxiliar de serviços

gerais; auxiliar de serviços gerais especializado em área hospitalar; tratamento de piso; e encarregados. A carga horária dos cursos oferecidos é de oito horas, e há aulas teóricas e práticas.

Estado de São Paulo – ABC

O SEAC-ABC promove, na sede do Sindicato, diversos cursos gratuitos aos Associados, no qual os alunos recebem materiais didáticos e certificados: Teste Grafológico, Noções básicas de Limpeza Hospitalar – Manual ANVISA, Controladoria Financeira para Empresas de Limpeza, Orçamento Financeiro para Empresas de Limpeza, Limpeza Profissional – Noções Básicas e Produtos, Gerenciamento do tempo, Qualidade total na Limpeza Profissional, Estratégias de sucesso para lidar com conflitos, Planejamento e Controle Financeiro para Empresas de Limpeza, "5s" HouseKeeping e Comunicação de excelência para líderes (poder de comunicação ao seu alcance).

Este estudo foi produzido pela Top Marketing Consultores especialmente para a FEBRAC – Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental, e não pode ser reproduzido sem sua expressa autorização.

Junho/2012

EXPEDIENTE

FEBRAC
Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental

Pesquisa
Pedro Luiz Paulucci
(55-11) 3714-1530 / 2769-8110 / 9115-7261
pedro.luiz@topmarketing.com.br / www.topmarketing.com.br

Top Marketing Consultores
Soluções em Inteligência Competitiva

Projeto Gráfico: AGPC Comunicação

Gráfica: WT Indústria Gráfica

Material impresso com papel produzido de fonte sustentável

FSC
www.fsc.org
FSC® C107119

A marca da gestão florestal responsável

A FORÇA DO SETOR

A FORÇA DO SETOR

A FORÇA DO SETOR

A FORÇA DO SETOR

A FORÇA DO SETOR

FEBRAC
Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental

Endereço: SBS - Qd. 02 - Bl. E - Lt. 15 - Ed. Prime
Sls. 1603 e 1604 - CEP: 70070-120 - Brasília/DF

Telefone / fax: (61) 3327-6390

Site: www.febrac.org.br / **e-mail:** febrac@febrac.org.br

Facebook: www.facebook.com/pages/Febrac/294770970589672

Twitter: http:/twiiter.com.br/FEBRAC