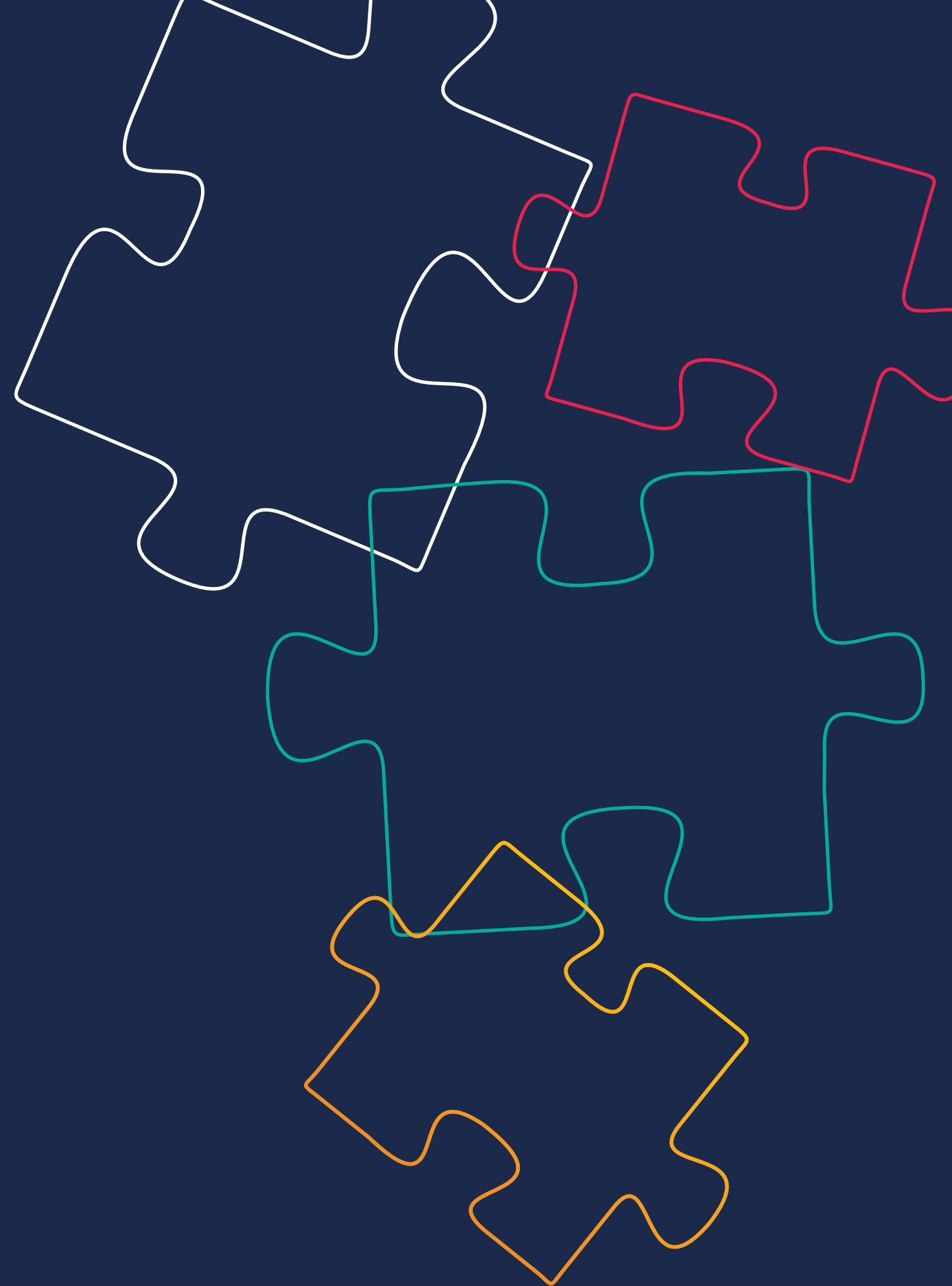


RELATÓRIO **ANUAL**

—
2020

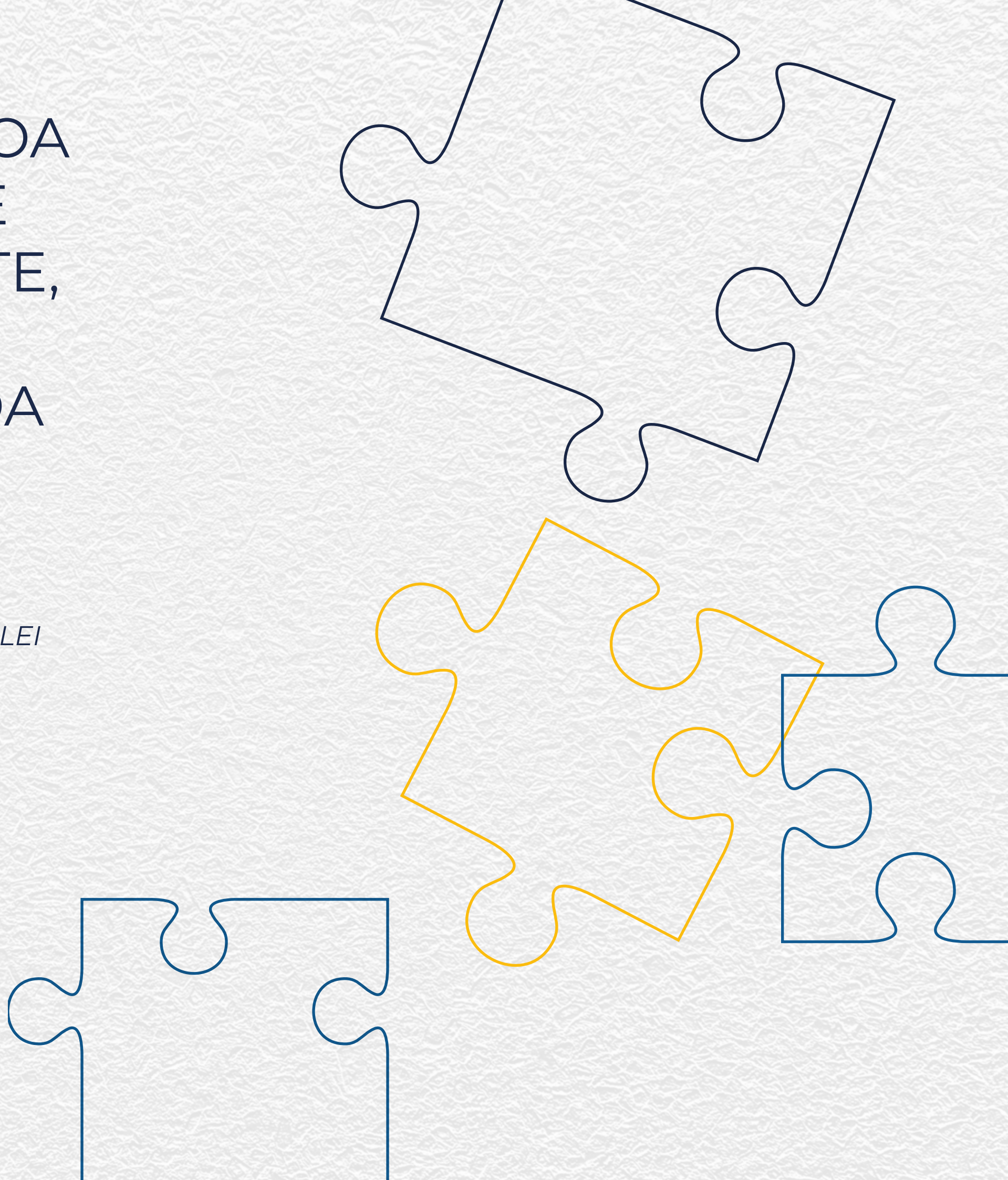
JUNTOS TRANSFORMAMOS REALIDADES



“QUALQUER PESSOA
DE SUCESSO SABE
QUE É IMPORTANTE,
MAS QUE NÃO
CONSEGUIRÁ NADA
SOZINHA”

BERNARDINHO

TÉCNICO SELEÇÃO BRASILEIRA DE VÔLEI



ÍNDICE

04 - INTRODUÇÃO

Nosso Relatório	04
Editorial	06
Mensagem do Presidente	08
Nossa Trajetória	10
Apresentação	12
Mensagem do Superintendente	14
Nossa Trilha	15
Abrangência	16

18 - GERAÇÃO DE VALOR

Cadeia de Valor	20
ODS	22
Aprendizagem	24
Atendimento	31
Desenvolvimento Social	32
Jornada Completa	36

38 - APRENDIZAGEM EM TEMPOS DE PANDEMIA

EaD	41
Case Cyrela	42
Home Schooling	46
Doação BTG	48
Oficina Jovens Maker do Espro	50
Solidariedade Doações	52

54 - PARCERIAS DE AÇÕES

Programa Jovem Líder	56
Ser e Conviver	58
Mês e as Cores	60
Semana ECA Ribeirão Preto	62
Vivências em Ambientes Reais	64

66 - INSIGHTS DE MERCADO

Introdução Insights de Mercado	68
Pesquisas Especiais	69
Pesquisar Regulares Levantamento de Dados Secundário	77
	85

88 - BALANÇOS PATRIMONIAIS

Ativo	90
Passivo e Patrimônio Líquido	91
Resultados	92

94 - GOVERNANÇA CORPORATIVA

Princípios	96
Estrutura	97
Organograma	100
Integrantes	102
Cultura, Ética e Combate à Corrupção	104
Canal Espro Ético	104
Código de Conduta	105
Participação em Conselhos, Comitês Técnicos, Fóruns, Comissões e Grupos	106

108 - DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL TIME ESPRO

Introdução	110
Quem Somos	111
Capacitação Time Espro	112
Ações que engajam o Time	113
A Visão do Colaborador	116

120 - UM NOVO ESPRO

Introdução	122
Um Novo Momento no Marketing	123
A Marca	125
Inovação Aberta	128
Esprolover	130
Esprofissa	132

134 - ENCERRAMENTO



NOSSO RELATÓRIO

EDUCAÇÃO. A PEÇA QUE SE ENCAIXA EM QUALQUER QUEBRA-CABEÇA.

Este relatório é diferente porque ele vai além dos nossos resultados financeiros, dos números e do que realizamos quantitativamente em 2020. Atrás de cada número e de cada gráfico, está toda nossa luta na construção de seres humanos melhores e de uma sociedade mais inclusiva. E isso é motivo de muito orgulho.

A publicação desse relatório anual é um registro de nossas vitórias. Nosso modelo de negócio é enxergar o outro, nossa estratégia é transformar a realidade de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade.

Uma realidade que nunca aceitamos. E nunca vamos aceitar. E que há mais de 40 anos enfrentamos e trabalhamos para mudar. Seguimos avançando nesse quebra-cabeça, encaixando cada carência em iniciativas de socioaprendizagem, sempre com muita determinação e muito amor.

Como navegar nesse quebra-cabeças

Nossa proposta é um convite para conhecer o que transformamos no ano de 2020. Mais do que ser linear, queremos ser envolventes e mostrar todas as nossas conquistas de uma maneira sensível e humana.

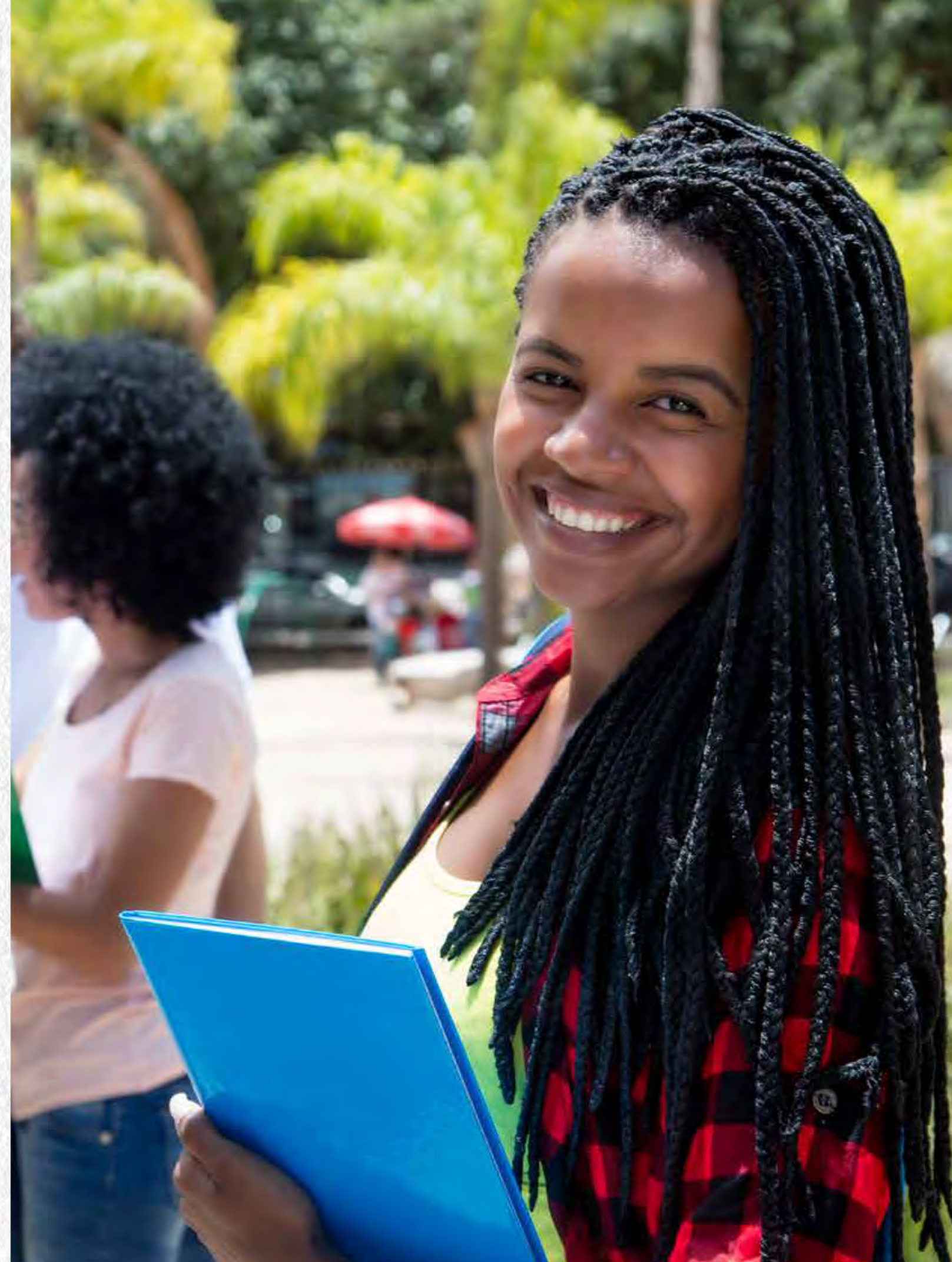
Veja as formas que você pode consultar as informações do relatório.

LEITURA RÁPIDA: leia as páginas na ordem. Esse formato foi pensado com muito cuidado para que você conheça todo o ano de 2020 e se encante com a evolução dos nossos projetos e dos nossos jovens.

LEITURA SELECIONADA: no rodapé do relatório estão disponíveis todos os temas. Você pode clicar de forma aleatória em qualquer um deles e ler na ordem que desejar.

Vá direto no Capítulo de Resultados Financeiros e também acesse o Capítulo de Geração de Valor. Lá você vai encontrar, já nas primeiras páginas, um resumo dos principais números de 2020.

Agora é só aproveitar. Esse material foi elaborado pensando nos nossos jovens, parceiros, fornecedores e colaboradores. Boa Leitura!



QUANDO MONTAR UM QUEBRA-CABEÇAS É UM EXERCÍCIO DE INCLUSÃO, TRANSFORMAÇÃO E EDUCAÇÃO.

Muita gente nem desconfia, mas o ato de montar um quebra-cabeças é muito mais do que juntar peças aparentemente aleatórias.

Ele mostra que só a união é capaz de transformar simples peças em algo extraordinário!

Mostra que cada individualidade, mesmo diferente, tem seu lugar e é essencial na construção de algo maior. **Isso é inclusão.**

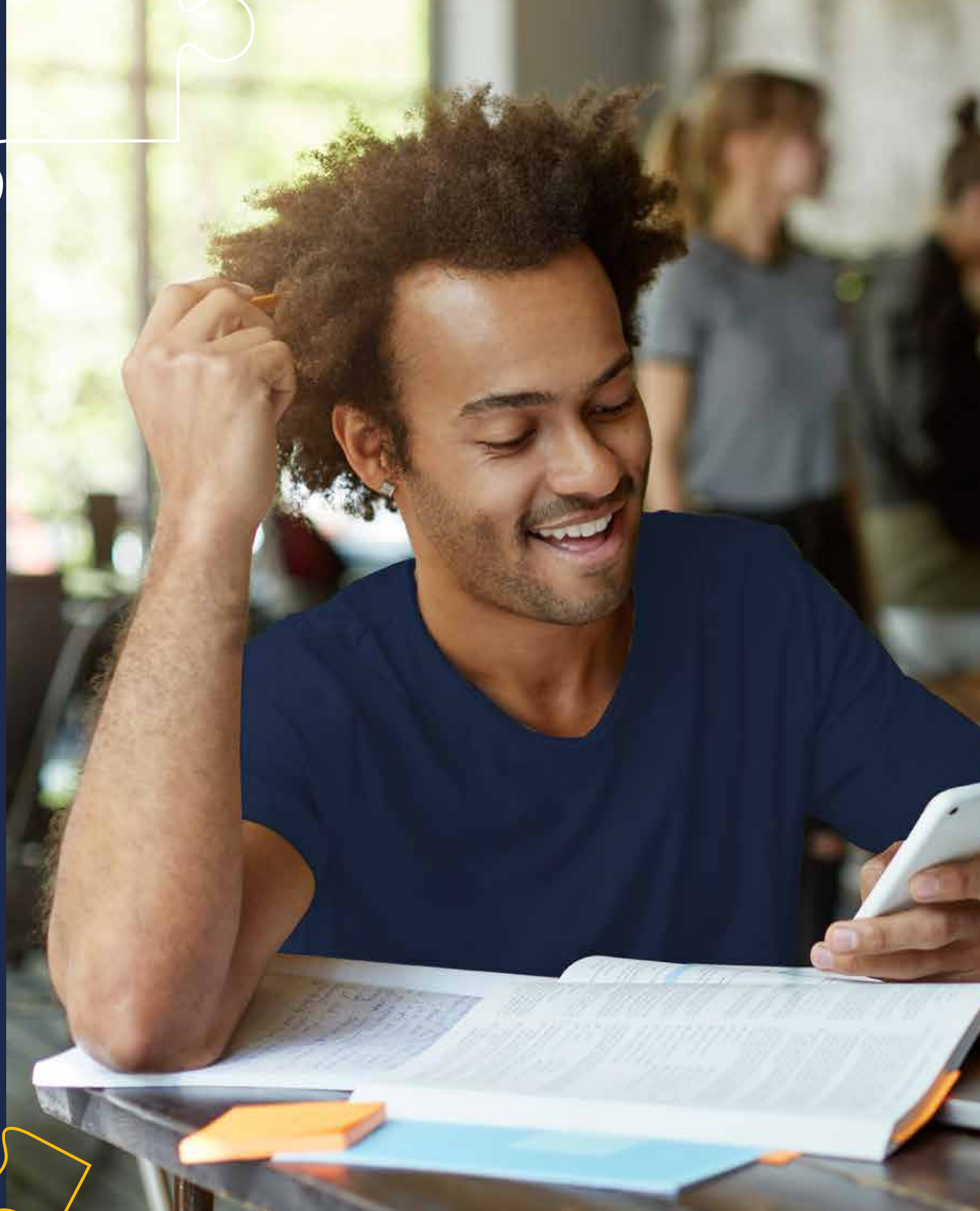
Mostra que sozinhos somos limitados, mas juntos construímos uma outra realidade, onde antes não existia nada. **Isso é Transformação.**

Ele te desafia a sair do lugar comum, incentiva o pensamento, o entendimento, a sensibilidade e a persistência. **Isso é Educação.**

Há mais de 40 anos o time Espro segue montando quebra-cabeças por todo o Brasil. É o nosso jeito de lutar para transformar realidades por meio da inclusão e educação.

Descubra o que fizemos em 2020 e em 2021 venha fazer parte desse quebra-cabeças.

**E você? Já montou um quebra-cabeças hoje?
Boa leitura.**



UM QUEBRA-CABEÇA CHAMADO SOCIEDADE.

Uma sociedade equilibrada, produtiva e feliz é aquela em que todos têm o seu lugar, sem distinções. É aquela em que suas diferenças podem se encaixar de forma harmônica para compor o todo. E na qual a individualidade, a cor e a natureza de cada um são plenamente respeitadas, pois são fundamentais para a construção da identidade de cada um dos seus integrantes.

Onde incluir seja a regra fundamental. Caso contrário, um espaço vazio irá sempre lembrar que alguém está faltando. Nesses mais de 40 anos de existência, não fizemos outra coisa senão nos debruçar sobre esse imenso quebra-cabeça chamado sociedade para ajudar adolescentes e jovens a encontrarem o seu lugar.

E com a pandemia, o ano de 2020 se tornou um dos mais desafiadores de nossa história. O quebra-cabeça, já tão desafiador, ficou ainda mais difícil.

No início do ano, a crise da COVID-19 se instalou no mundo todo. Novas peças estavam postas e nos reinventarmos era o caminho. Assim, rapidamente adaptamos os conteúdos de nossos materiais didáticos para seguir com a nossa missão de incluir, educar e transformar a realidade de milhares de adolescentes e jovens. E com muito esforço, tudo começou a fazer sentido novamente. O desejo de fazer a diferença na vida de nossos jovens se encaixou perfeitamente com a determinação deles de continuar a aprender e evoluir.

A consciência das empresas parceiras se encaixou com a perseverança de nossos colaboradores de seguir na construção

de uma sociedade mais igualitária. Mas o fato é que havia ainda novas peças para serem encaixadas. Em 2020, o Espro passava por grandes transformações. Depois de uma trajetória de mais de 40 anos, era chegada a hora de lançar também uma nova identidade visual, mais moderna e com maior presença digital.

E a última peça do nosso quebra-cabeça era a nossa nova sede. Um local que deveria representar uma mudança de pensamento e de consciência.

Mais aberta para novos pensamentos circularem, sem divisões, onde a arte deveria estar em cada parede, em cada sala. Assim foi feito e, no final, nosso quebra-cabeça revelou uma equipe conectada com um futuro mais igualitário e promissor para todos. É que o que queremos mostrar neste relatório. Que esse futuro está cada dia mais próximo dos nossos jovens e que todos do Espro estão participando desse gigantesco esforço de construção.

Boa leitura!



LUIZ AUGUSTO PRADO BARRETO
Presidente do Conselho Diretor



NOSSA TRAJETÓRIA

1979

Rotary Club São Paulo (Leste, Cambuci, Aclimação, Liberdade e República) cria o **Camp Metropolitano** (atual Espro) para capacitar adolescentes e jovens ao primeiro emprego.

2000

Uma trajetória montada com amor e dedicação. Promulgação da Lei da Aprendizagem (nº 10.097). **O Camp passa a se chamar Espro**, instituição pioneira a oferecer o Programa de Socioaprendizagem.

Início da expansão do Espro para fora de São Paulo, com a **inauguração das unidades de Belo Horizonte e Rio de Janeiro.**

2004

2006

Inauguração da filial de Curitiba, marcando a **abertura de atividades na região sul do Brasil.**

2008

Participação na 1ª edição do **Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional.**

2007

Início da operação das **unidades de Brasília** (que virou filial em 2008) e **Campinas** (com filial fundada em 2010).

2012

- Início da operação da **unidade de Porto Alegre.**
- Eleição para o **Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional** e o **Fórum Estadual de Aprendizagem Profissional de São Paulo.**
- Eleição para o **Conselho Municipal de Assistência Social de São Paulo.**

2011

Aprimoramento do sistema de governança corporativa, com a **criação de comitês de apoio à gestão.**

2016

- Conquista do **prêmio Fornecedores de Confiança** da revista Melhor – Gestão de Pessoas, da Associação Brasileira de Recursos Humanos.
- Inclusão como um dos **100 melhores fornecedores de serviços de RH** do país, pela revista Gestão&RH.
- **Homenagem da Câmara Legislativa do Distrito Federal** pela parceria com o Programa Viva Vida, iniciativa em prol do desenvolvimento de adolescentes e jovens vítimas de violência sexual.

2015

- Inclusão, pela segunda vez, entre os **300 melhores fornecedores de serviços de RH** do país, pela revista Gestão&RH.
- Conquista do **prêmio Fornecedores de Confiança** da revista Melhor – Gestão de Pessoas, da Associação Brasileira de Recursos Humanos.

2014

- Conquista do **1º lugar no Prêmio LIF de Sustentabilidade** da Câmara de Comércio França-Brasil, na categoria “Apoio às Comunidades Locais”, com o Programa Formação para o Mundo do Trabalho.
- Inclusão, pela revista Gestão&RH, entre os **300 melhores fornecedores de serviços de RH** do país.

2017

- Realização da **1ª edição do Prêmio Espro Melhores Escolhas**, com homenagem à 17 empresas.
- **2º lugar no Prêmio ABED Belas Artes em Design** para EaD 2017.
- Inclusão como um dos **100 melhores fornecedores de serviços de RH** do país, pela revista Gestão&RH.

2018

- Certificado com o **selo Doar.**
- **Início do EaD** – Ensino a distância no Programa de Socioaprendizagem.
- Lançamento do **Esprofissa.**

2019

- Completa **40 anos de trajetória.**
- Renova material didático e utiliza **livros exclusivos na Socioaprendizagem.**
- Vencedor do Prêmio “Melhores Fornecedores para RH” no segmento **Programa Jovem Aprendiz** pela revista Gestão&RH.

2020

Construção de nossa **nova identidade visual**. Agora mais moderna e alinhada com o universo digital. **Mudança para a nova sede** com conceito “open space”, onde a arte se consolida como importante pilar.





APRESENTAÇÃO

MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO

Promover a inclusão social por meio de ações socioeducativas, mediação de acesso e integração ao mundo do trabalho.

VISÃO

Ser uma instituição do Terceiro Setor reconhecida pela liderança, excelência, inovação e impacto social por meio de ações de proteção e inclusão social.

VALORES

Excelência, Transparência, Ética e Responsabilidade Social.

O QUE É SOCIOAPRENDIZAGEM?

O programa de Socioaprendizagem tem por finalidade a integração ao mundo do trabalho, com proteção social e parcerias com a Rede Socioassistencial, promovendo a Garantia de Direitos, investindo na formação e em diferentes habilidades que viabilizam a equiparação de oportunidades para os adolescentes e jovens.



PROPÓSITO

EDUCAR

TRANS_ FORMAR

INCLUIR

Os programas do Espro propõem uma **socioaprendizagem** que, além de sólida formação técnica, desenvolve a consciência político-cidadã, estimula o senso crítico e fortalece a autonomia e a responsabilidade.

Com o compromisso de viabilizar a **transformação social**, o Espro oferece programas, projetos e ações que contribuem para o **desenvolvimento integral dos adolescentes e jovens em estado de vulnerabilidade social** e alcançam também as suas famílias e comunidades.

A atuação do Espro tem a finalidade de **integrar adolescentes e jovens ao mundo do trabalho**, investindo na formação, promovendo a garantia de direitos e estimulando o exercício ativo da cidadania e do protagonismo.

PRIVACIDADE DE DADOS

O Espro zela pela privacidade e proteção dos dados pessoais coletados de todos os públicos que se relaciona. Adota diretrizes que assegurem o cumprimento, de forma abrangente, de normas e boas práticas relativas à LGPD.

GESTÃO DE ÉTICA ORGANIZACIONAL

Tem um Código de Ética e Canal de comunicação independente e seguro, em que é possível registrar relatos sobre ações e condutas que não estão em conformidade com o Código de Conduta.

2020 - UM ANO DE DESAFIOS E DE ESTRATÉGIA.

Há mais de 40 anos o time Espro avança neste quebra-cabeça chamado sociedade, **fazendo a ponte entre adolescentes e jovens e o mundo do trabalho**, sempre com a missão de educar, transformar e incluir. Mas no começo de 2020 tudo ficou diferente. As peças não encaixavam mais, tudo ficou embaralhado.

Rapidamente entendemos que o jogo tinha mudado, o objetivo do quebra-cabeças era outro, ainda mais desafiador. O local de trabalho, a maneira de se reunir, até o happy-hour e o jeito de sair de casa mudou. Nada ficou como era antes.

Era preciso encontrar as peças certas para entender e enfrentar a pandemia.

A pandemia se instalou e abalou o mundo todo. Encaixando **agilidade** e **sensibilidade**, mudamos nossas oficinas e cursos para o **modo on-line** em todo o Brasil. Era preciso manter distanciamento social, por isso, investimos em tecnologia para aproximar gestores e jovens. Adaptamos a linguagem com os cursos no modo EAD e seguimos adaptando os cursos FMT e de aprendizagem. A evolução não podia parar! Também tratamos de informar e dar suporte às empresas parceiras, que contratam nossos aprendizes, para juntos criarmos soluções que pudessem prover segurança financeira, física e emocional para os nossos jovens. Com a mesma atenção, precisávamos cuidar do nosso time. Assim, desenvolvemos ações que acolhessem a todos, como *home schooling* para os filhos dos nossos colaboradores, auxílio financeiro para despesas de *home office* e palestras com dicas de trabalho remoto e equilíbrio emocional.

Abordamos diferentes temas e assuntos por meio de *lives*, turbinamos os conteúdos do

nosso podcast e assim nos reinventamos para seguir com o nosso propósito de **inserir adolescentes e jovens no mundo do trabalho**.

Avançamos nesse quebra-cabeça e fomos muito além da pandemia!

Depois de mais de 40 anos e uma história de conquistas e avanços, era hora de mudar a nossa cara. Criamos uma nova identidade visual que trazia uma mudança de consciência. Ficamos mais antenados, com um design inovador e traços modernos, cores vivas e forte presença digital.

Pandemia, adaptação, nova identidade visual e uma casa nova!

As peças estavam encaixadas.

E diante de tantos desafios, perseveramos e completamos o quebra-cabeça de um dos anos mais desafiadores de nossa história. A peça final estava por vir. Mudamos de cara e de casa! Um lugar especial, com espaço de sobra para a nossa nova proposta, onde a arte seria um dos pilares, sem paredes, sem divisão de posição, cargos e, principalmente, sem divisão de ideias. Com projeto artístico do Mena, nossa nova casa estava pronta! E de portas abertas para um novo tempo e um novo Espro para todos.



ALESSANDRO SAADE
Superintendente Executivo

NOSSA TRILHA

TEMOS TODAS AS PEÇAS PARA COMPLETAR O DESENVOLVIMENTO DO JOVEM NO MUNDO DO TRABALHO.

FMT

Programa de Formação para o Mundo do Trabalho.

Totalmente gratuito, atende adolescentes e jovens de 14 a 24 anos em estado de vulnerabilidade. O curso é um grande diferencial na formação e transformação dos jovens, auxiliando significativamente seu ingresso e adaptação no universo corporativo.

Ele também pode funcionar como um preparatório para o Programa de Socioaprendizagem, pois desenvolve habilidades técnicas, desperta o espírito empreendedor e agrega posturas necessárias para o ambiente empresarial.

Ao longo de todo o curso, existem atividades práticas relacionadas às disciplinas.

PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

O Programa de Socioaprendizagem Espro, regulamentado pela Lei 10.097/00 e Decreto 5.598/05, é voltado a adolescentes e jovens em estado de vulnerabilidade social, entre 14 e 24 anos, que estejam em busca do primeiro emprego. Para o aprendiz, é a oportunidade de inserção no mundo do trabalho, além do desenvolvimento das competências necessárias ao universo corporativo. Para as empresas, é a chance de preparar profissionais de acordo com os valores da instituição. O processo de capacitação do Espro combina formação teórica e atividades práticas que desenvolvem competências, valores e atitudes inovadoras, colaborativas e empreendedoras. O aprendiz tem acesso a diversos cursos que vão desde Gestão Administrativa até Cultura Maker.

PROGRAMA DE ESTÁGIO ESPRO

Para completar a jornada do jovem, fechamos a trilha oferecendo para nossos parceiros a oportunidade de selecionar novos talentos por meio do **Programa de Estágio Espro**.

O Espro tem a preocupação de encontrar jovens em estado de vulnerabilidade social, com o perfil desejado de forma ágil e descomplicada.

Jovens talentos que muitas vezes estiveram conosco em outros programas. Conhecemos seu potencial e perfil profundamente, então, recrutar estagiários que participaram da trilha de transformação ficou ainda mais fácil e faz toda a diferença para o mundo e para as empresas.

NOSSA ATUAÇÃO NO BRASIL

8 FILIAIS
50 POLOS
2.202 MUNICÍPIOS



Você pode contar também com os polos espalhados por diversas cidades em muitas regiões, sempre de acordo com a necessidade das comunidades e dos nossos parceiros!





GERAÇÃO DE VALOR

ATRIBUTOS E
BENEFÍCIOS ESPRO

ALGUMAS PEÇAS IMPORTANTES DE 2020 QUE ENCHEM DE ORGULHO E COMPLETAM ESSE GRANDE QUEBRA-CABEÇA

503

colaboradores

CRIAÇÃO

do benefícios de luz e internet para os colaboradores durante a Pandemia

50%

da nossa liderança é realizada por mulheres

Perfil dos colaboradores

MULHERES 77%
HOMENS 23%

42 ANOS

anos com o mesmo propósito de Educar, Transformar e Incluir

E MAIS DE 339 MIL

jovens encaminhados nos últimos 42 anos de história

8 FILIAIS

e 50 polos espalhados pelo Brasil

2.202

municípios atendidos

MAIS DE 3 MIL

empresas parceiras

MAIS DE 240 MIL

adolescentes e jovens formados em projetos educacionais desde a criação do Espro

21.766

jovens participantes nos programas do Espro

123.216

atendimentos gerais, sendo 99.745 Atendimentos Sociais

8.318

orientações sócio educacional e profissional realizadas

ATENDIMENTOS SOCIAIS POR VULNERABILIDADE

ALTÍSSIMA 19,34% | ALTA 30,49

BAIXA 19,20%

6.837

entrevistas e pesquisas socioeconômicas concluídas

85,14%

de atendimentos sociais feitos com maiores de 18 anos

644

participações em oficinas de Geração de Renda

4.081

intervenções sociofamiliar

Mais de **220 MIL**

seguidores nas mídias sociais

MAIS DE 576.152

acessos no portal Espro

ODS

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Como mais um compromisso do seu papel social e transformador, o Espro está conectado com cinco Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) como temas humanitários: Erradicação da Pobreza, Educação de Qualidade, Igualdade de Gênero, Trabalho Decente e Crescimento Econômico, Redução das Desigualdades e Parcerias e meios de Implementação. Conheça um pouco mais sobre eles.

Mas afinal, o que é ODS?

São 17 documentos aprovados pela ONU, onde o Espro com seu papel social e transformador se conecta com 5 desses principais objetivos.

Quais dos ODS que o Espro está mais alinhado?



ERRADICAÇÃO DA POBREZA

Atende este ODS quem desenvolve produtos ou serviços que beneficiam e melhoram a qualidade de vida de grupos vulneráveis e garante boas condições de trabalho a todos os quadros de colaboradores.



EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

Este ODS possui uma estreita relação com a nossa missão. Atende esse ODS a empresa que contribui com o objetivo global de educação de qualidade, assegurando que os colaboradores de suas operações diretas e de fornecimento tenham acesso a treinamento profissional e oportunidades de aprendizado ao longo da vida.



IGUALDADE DE GÊNERO

Promove a igualdade de gênero quando a empresa trata homens e mulheres de forma justa, com oportunidades iguais de crescimento profissional e equiparação de cargos e salários, além de apoiar e respeitar os direitos humanos e combater toda e qualquer discriminação.



TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

Para atender este ODS é preciso promover o crescimento econômico sustentado, garantir condições de trabalho decente para os colaboradores em toda a sua operação de cadeia de negócios e suprimentos e colabora com o objetivo de trabalho decente e desenvolvimento econômico.



REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

Atende este ODS quem cria e implementa produtos, serviços e modelos de negócios que visam explicitamente às necessidades da população desfavorecidas e marginalizadas e que contribui com a redução das desigualdades.

FORMAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO (FMT)

“Aproveitei a parte teórica que aprendi no Espro e apliquei na vendinha que eu fiz aqui em casa. Sinto-me preparada para o mundo profissional”.

JOVEM TALITA THAÍS RIBEIRO (FMT),
Espro Curitiba. Ela abriu o próprio negócio com os conhecimentos adquiridos na instituição.

O QUE É O FMT?

Formação para o Mundo do Trabalho – FMT é um programa gratuito que tem o objetivo de despertar o espírito empreendedor e o desejo de incentivar os primeiros passos em direção ao mundo do trabalho. O curso é um grande diferencial na formação de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade e auxilia no ingresso ao universo corporativo, além de funcionar como um preparatório para o **Programa de Aprendizagem**.

Jovens e adolescentes, entre 14 a 22 anos, têm acesso ao programa com carga horária variável entre 100 a 152 horas, mas que também pode ser customizada de acordo com a necessidade do parceiro. Todas as FMT geram certificados de conclusão agregando valor ao currículo do jovem.

A preocupação com o jovem é constante, portanto, além dos critérios de faixa etária e vulnerabilidade, ele precisa estar matriculado na rede pública de ensino, estar cursando ou ter concluído o ensino regular.

O material didático é desenvolvido por especialistas com linguagem envolvente, em forma de diálogo e próxima à realidade dos adolescentes e jovens, os livros abordam assuntos voltados ao mundo do trabalho, dentre eles técnicas administrativas e rotinas organizacionais, além de estimular no jovem o exercício da cidadania e protagonismo.

Tendo como diferencial, a abordagem não apenas dos conteúdos tradicionais, mas também da realidade dos acontecimentos contemporâneos e das atualizações do mercado, usando uma linguagem atraente aos jovens.



METODOLOGIA ESPRO

Com o propósito de desenvolver habilidades de comunicação, organização, planejamento e elaboração de projetos, entre muitas outras competências, a metodologia criada amplia o conhecimento do mundo do trabalho com atividades teóricas e práticas.

Vale destacar a preferida dos participantes, o Projeto de Vida, que ensina o jovem a planejar o próprio futuro profissional. Dentro da metodologia, ainda existe uma etapa muito esperada pelos adolescentes que acontece no Escritório Modelo, possibilitando a vivência na prática da rotina corporativa, experimentando atividades como organização e conferência de documentos, atendimento telefônico, recepção, serviços de informática, entre outras.

FMT: DESENVOLVIMENTO NA PRÁTICA

Com forte **abordagem comportamental e cobrindo variados assuntos, o curso desperta aptidões e competências** e capacita os participantes para serem cidadãos críticos e protagonistas de sua própria história.

- Marketing Pessoal
- Planejamento de Projetos
- Técnicas Administrativas
- Rotinas Organizacionais
- Comunicação e Relacionamento
- Criatividade
- Empreendedorismo
- Matemática Básica
- Gestão de Conflitos
- Gestão de Tempo
- Projeto de Vida
- Entrevista Simulada

PROGRAMA DE SOCIOAPRENDIZAGEM

“Eu aprendi muita coisa que eu não sabia, mudei completamente meu comportamento e pensamento profissional. O meu sorriso veio do Espro”.

SHIRLEY FONSECA

Inserida no mundo do trabalho em uma grande empresa de telecomunicações, acredita que o seu potencial foi desenvolvido a partir da Socioaprendizagem no Espro.

O QUE É O PROGRAMA DE SOCIOAPRENDIZAGEM?

O Espro proporciona aos adolescentes e jovens formação político-cidadã e técnico-profissional, com atividades teóricas e práticas organizadas em tarefas de complexidade progressiva.

Viabilizando o conjunto integrado de ações da Política de Trabalho junto à Política de Assistência Social para oferecer as ações de proteção, contemplando a promoção do protagonismo, a participação cidadã, o desenvolvimento de atitudes e habilidades e fortalecimento de vínculos, e por consequência a qualificação deste público para inserção ao mundo do trabalho, favorecendo o acesso ao “direito à profissionalização e a proteção no trabalho”.

A Sociaprendizagem do Espro está em conformidade com os termos da Constituição Federal, Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Estatuto da Juventude, Resolução CNAS nº 33/2011, além da legislação específica que rege a Aprendizagem Profissional no país, ou seja, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterada pela Lei nº 10.097/2000 e posteriores, Decreto nº 9.579/2018, Decreto nº 6.481/2008, Portarias 723/2012 e 634/2018 do Ministério do Trabalho (atual Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPRT/STRAB).

A capacitação do Espro combina formação teórica e atividades práticas que desenvolvem competências, valores e atitudes inovadoras, colaborativas e empreendedoras.

O treinamento teórico prepara o aprendiz para as atividades na empresa, além de estimular o pensamento crítico e o exercício da cidadania, com material didático exclusivo elaborado por especialistas em aprendizagem. São diversos cursos disponíveis com foco em áreas como: gestão, administração, atendimento, serviços, produção, qualidade e logística.

VANTAGENS PARA A EMPRESA

INVESTIMENTO SOCIAL

Após o período de aprendizagem, o aprendiz é inserido diretamente em vagas abertas com excelentes resultados, pois já conhece a cultura e os processos necessários para o desempenho da função, enquanto a empresa já conhece o jovem e suas capacidades, habilidades e competências desenvolvidas no Programa de Socioaprendizagem.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

A empresa ajuda a melhorar a qualidade de vida dos jovens e investe no desenvolvimento socioeconômico do país.

O ATENDIMENTO À LEGISLAÇÃO VIGENTE SOBRE A APRENDIZAGEM

Ao contratar aprendizes, a empresa atende às exigências legais.

VANTAGENS PARA JOVENS

A Socioaprendizagem impacta positivamente na vida dos adolescentes e jovens, proporcionando a oportunidade de inserção ao mundo do trabalho através de:

- melhora no desempenho e redução da evasão escolar;
- prevenção de situações de risco;
- promoção do convívio com a família;
- estímulo ao protagonismo juvenil e o senso empreendedor;

Todo suporte é oferecido para o jovem, temos um canal exclusivo para atendimento com uma equipe especializada, de forma presencial, por telefone ou e-mail, em todo o país.

PROGRAMA DE ESTÁGIO/ TRILHA COMPLETA DO JOVEM

O Programa de **Estágio Espro** chega para consolidar nossa atuação na jornada de **formação e inclusão profissional de adolescentes e jovens**. As vantagens são muitas para os jovens que ingressam no Espro, é a oportunidade de trilhar o desenvolvimento profissional em todas as etapas de capacitação, iniciando pelo Curso de Formação para o Mundo do Trabalho (FMT), passando pelo Programa de Aprendizagem e avançando para o Programa de Estágio. Já para as empresas parceiras, há a facilidade de **unir a gestão dos Programas de Aprendizagem e Estágio**, além de ganhar agilidade no recrutamento de novos talentos por meio da nossa plataforma exclusiva de seleção.

O Espro, como instituição social e agente de integração, torna-se um importante elo entre empresas, estudantes e instituições de ensino, pois identifica as melhores oportunidades do mercado para cada público.

O **Programa de Estágio Espro** leva o estudante a conhecer as competências da atividade profissional e a contextualização curricular. A jornada de atividade do estagiário deve ser definida de comum acordo entre a Instituição de Ensino, a parte concedente e o estudante ou seu representante legal. Ele deve assinar um Termo de Compromisso de Estágio com as atividades escolares compatíveis e observar a duração máxima prevista na lei 11.788.

As empresas parceiras contam com os jovens das melhores instituições de Ensino do Brasil. Podem obter o apoio do ESPRO para: a triagem dos candidatos, o acompanhamento do estagiário e a Central de Relacionamento.

ENTRE OS BENEFÍCIOS DE SER UM ESTAGIÁRIO PELO ESPRO ESTÃO:

- Cadastramento eletrônico;
- Vagas de estágio qualificadas;
- Acompanhamento administrativo do estágio;
- Central de Relacionamento presencial e eletrônica;
- Cursos EaD (Ensino a Distância);
- Palestras sobre o mercado de trabalho.

Desde a suspensão temporária das atividades teóricas presenciais, devido à pandemia do coronavírus, o Espro concentra seus esforços para que os adolescentes e jovens continuem desenvolvendo os conceitos do Programa de Socioaprendizagem. Sabendo da importância em manter os aprendizes ativos nesse período, a instituição aprimorou todo o conteúdo dos programas de Socioaprendizagem para o Ensino a Distância (EaD), que começou a ser aplicado de forma abrangente em todas as filiais.

De forma gradativa, obedecendo calendário, os cerca de 14 mil jovens de todo o Brasil, passaram a acompanhar o conteúdo específico de maneira interativa com acesso que pode ser feito inclusive pelo celular.

“Tivemos muito cuidado em alinhar o conteúdo com o formato mais adequado e produtivo, bem como no processo de capacitação do nosso time, visando algo diferenciado e atrativo no processo de Socioaprendizagem dos nossos adolescentes e jovens”, disse o Superintendente Executivo do Espro, Alessandro Saade.

LIDERANÇA E AGILIDADE PARA O CUIDADO COM O JOVEM

Preocupado com a segurança e bem-estar de seus jovens, o Espro liberou seus aprendizes das atividades teóricas presenciais. A partir de então se mantém numa corrida constante para minimizar o impacto negativo e possibilitar que todos os adolescentes e jovens possam voltar em segurança as suas atividades assim que a pandemia passar.

QUANDO CADA PEÇA FAZ A DIFERENÇA

EQUIPE ESPECIALIZADA

Tudo o que o Espro se propõe a fazer, faz com responsabilidade e excelência. Por isso, os programas são conduzidos, em todas as etapas, por profissionais treinados e capacitados e equipe multidisciplinar (assistentes sociais, psicólogos, consultores, instrutores, triagem e encaminhamento) para o desenvolvimento de atividades específicas com foco na inserção de adolescentes e jovens no mundo do trabalho.

CAPILARIDADE DE ATUAÇÃO

Sua ampla rede de atendimento a adolescentes, jovens e empresas parceiras abrange todo o território nacional, com filiais e polos localizados em regiões estratégicas do país, com presença em **16 estados e 2.202 municípios**.

CAPACITAÇÃO DIFERENCIADA

Com a missão de Educar, Transformar e Incluir adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social, o Espro oferece os programas **FMT – Formação para o Mundo do Trabalho e Socioaprendizagem**. Com foco comportamental, oferece atividades que simulam o ambiente corporativo, mas também desperta o espírito empreendedor. O FMT é um grande facilitador para a Socioaprendizagem, cujo conteúdo é desenvolvido por meio de atividades teóricas e práticas, conforme determina a Lei de Aprendizagem.

PIONEIRISMO

Há mais de 40 anos, o Espro transforma a realidade de milhares de adolescentes e jovens. É a primeira instituição a ser certificada como entidade formadora de Socioaprendizagem, após a promulgação da Lei da Aprendizagem. Entretanto, pratica a Socioaprendizagem muito antes da Lei.

MATERIAL DIDÁTICO PRÓPRIO

Conteúdo exclusivo desenvolvido por especialistas, com linguagem do dia a dia do mundo do trabalho utilizando diversas mídias, objetivos de aprendizagem e ferramentas para capacitação. Nos livros, o design contemporâneo é propício ao aprendizado mais efetivo.

Em sala de treinamento, metodologias de ensino ativas e desenvolvimento de atividades com simulação de áreas do ambiente corporativo estimulam o aprendizado, o envolvimento e o protagonismo.

DESENVOLVIMENTO SOCIAL

O Espro é um transformador de realidades. Prova disso, são suas diversas ações para adolescentes e jovens em situação vulnerável, bem como aos familiares e comunidades, com destaque ao acompanhamento social e psicossocial.

DESENVOLVIMENTO SOCIAL. UMA DAS PEÇAS PRINCIPAIS DE NOSSO QUEBRA-CABEÇA.

O Desenvolvimento Social é considerado vital em nossa missão. Tem o importante papel de envolver políticas de assistência social, garantindo a expansão da Socioaprendizagem, potencializando a inclusão social e a empregabilidade no mundo do trabalho.

A partir dessa reflexão crítica e permanente, o Espro focou suas ações, em 2020, na promoção e formação político-cidadã, desenvolvendo e fortalecendo vínculos familiares e comunitários do público atendido, favorecendo o acesso ao direito à profissionalização e a proteção no trabalho, conforme preconiza a PNAS – Política Nacional de Assistência Social.

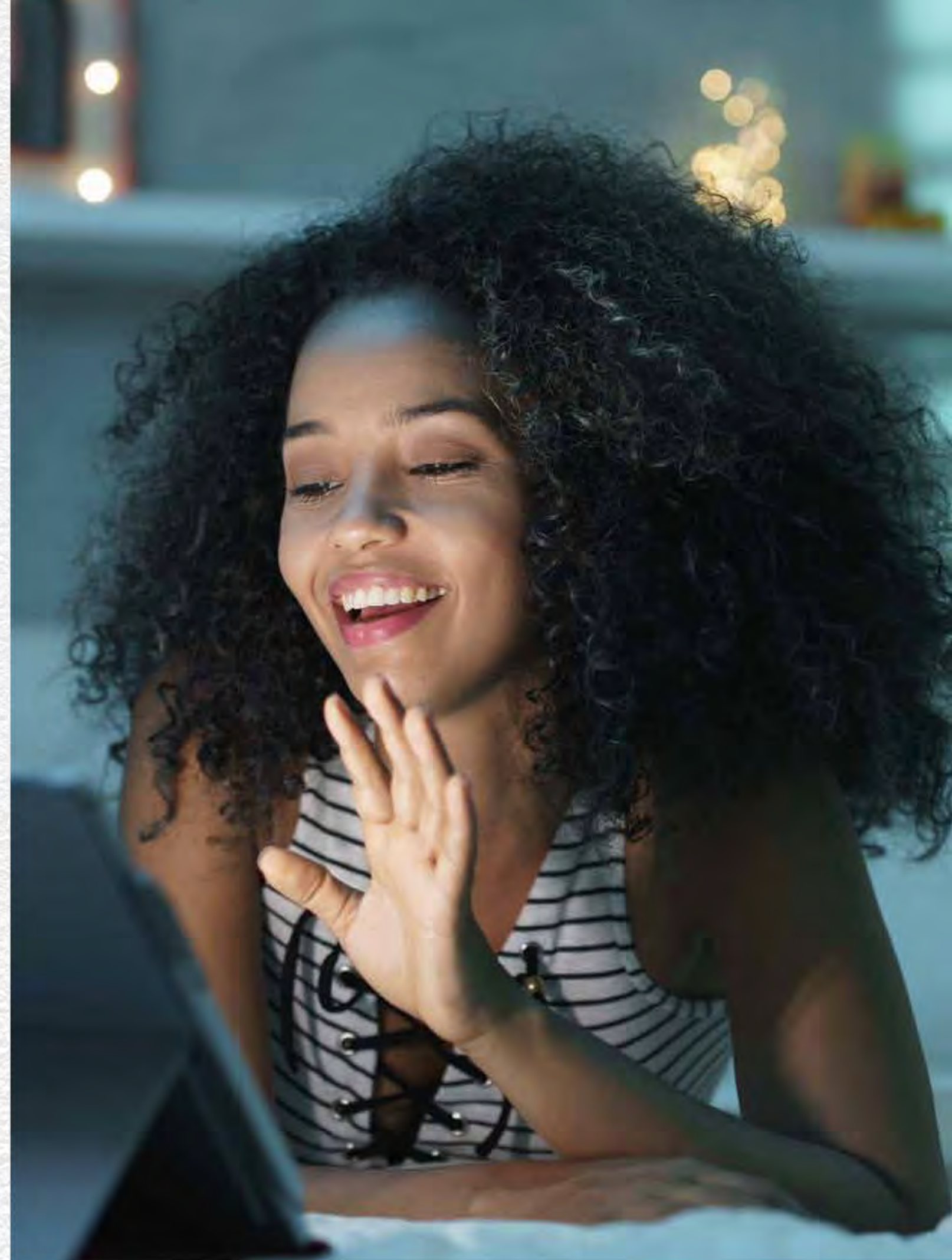
Nesse sentido, é realizada articulação com a rede socioassistencial e CMAS Municipais de Assistência Social, desenvolvendo a elaboração de relatórios, prontuários, notificação da ocorrência de situações de risco social e/ou violação de direitos, encaminhamentos (Referência e Contrarreferência) e orientação socioeducacional.

Realizamos a reorganização dos atendimentos diante do cenário de Pandemia, atendendo os nossos jovens e adolescentes a distância por meio de plataformas digitais, aplicativos de mensagem, contatos telefônicos ou qualquer outro recurso disponível, sempre de acordo com as orientações contidas na Portaria 148/2020 da Secretaria Nacional de Assistência Social e colaborando para a redução do risco de transmissão do vírus e preservando a oferta regular e essencial do Programa de Socioaprendizagem.

ATUAÇÃO

A atuação prevê um conjunto de ações integradas para promoção do protagonismo, preservação e/ou resgate da matricialidade sociofamiliar, participação cidadã, mobilização social e articulação com a rede socioassistencial para a construção de estratégias coletivas de mediação, promoção, integração para o mundo do trabalho e fortalecimento de vínculo familiar e comunitário.

O atendimento concentra várias atividades, em grupo ou individuais, no âmbito familiar e comunitário, que tem início com a acolhida e integração dos adolescentes e jovens aos programas e projetos. A isso segue-se o entendimento do contexto familiar e identificação de possíveis intervenções por meio do levantamento de sua situação e entrevista social.



ATIVIDADES DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL

O viabilizador para promoção da inclusão social.

A atuação da equipe multiprofissional prima pela contribuição na melhoria da qualidade de vida por meio da formação político-cidadã com ações que viabilizam enfrentamento das desigualdades sociais com um olhar atento e comprometido. Para tanto, a atuação dos profissionais prioriza os atendimentos realizados aos adolescentes, jovens, núcleo familiar e munícipes na prevenção de risco social e ou violação de direito, favorecendo a promoção e integração para o mundo do trabalho e o fortalecimento dos vínculos.

AÇÕES NA PRÁTICA

As ações realizadas durante a atuação profissional para com os aprendizes ocorreram por meio de eixos que permitiram acompanhamento periódico.

Reafirmando o propósito de educar, transformar e incluir, o desenvolvimento de ações, atividades e projetos sociais geram impactos significativos, a curto e médio prazo, refletindo na transformação social, primando por excelência e eficácia em todos os segmentos de atuação e se reinventando e adaptando as formas durante a pandemia, de acordo com os protocolos da assistência social, utilizando as ferramentas virtuais disponíveis, os aplicativos de mensagem e o telefone para chegar aos atendidos.

- **Acolhida:** constitui em uma ação essencial do Espro, realizada em entrevista social com instrumentais e registros, e, especificamente, para compreender os múltiplos significados das demandas e vulnerabilidades apresentadas e identificar os recursos e potencialidades, norteando o agir dos profissionais.

- **Integração:** processo socioeducativo inicial para recepção do aprendiz com o objetivo de destacar as informações sobre normas e informações relacionadas à atuação profissional no ambiente corporativo, especialmente no que tange ao esclarecimento de dúvidas e apropriação das condicionalidades da Lei de Aprendizagem.

- **Atendimento Social:** Ação de escuta qualificada individual do(a) atendido, que norteia a atuação interventiva de assistência social, ampliando a capacidade protetiva na articulação com as demais políticas públicas.

- **Intervenção Sociofamiliar:** ação individual de escuta qualificada e acompanhamento periódico, com o objetivo de atender a demanda apresentada pelos aprendizes e núcleo familiar ou identificada pela equipe educacional, nas situações de risco pessoal, social e/ou violações de direitos, orientando e encaminhando com ou sem a agregação de outras políticas.

- **Visita Domiciliar:** utilizada como instrumento orientador, potencializa a atuação social, permitindo a aproximação do cenário familiar e social, realizado como atividade complementar ao acompanhamento sociofamiliar suspensa no período pandêmico.

- **Atividade Teórica:** desenvolvida em grupo, trabalhou competências técnicas e comportamentais inerentes ao mundo do trabalho, contribuindo para o seu amadurecimento pessoal, social e profissional, na modalidade EaD, colaborando para a prevenção da disseminação do vírus da Covid-19.

- **Visita Técnica:** promovendo a interlocução entre a entidade formadora, empresa parceira e aprendiz por meio de visitas periódicas ao ambiente de aprendizagem prática, com a finalidade de supervisionar e acompanhar as atividades desenvolvidas, as quais foram desenvolvidas através de visitas on-line, em tempos de pandemia.

- **Orientação Socioeducacional e Profissional:** atendimento individual dos aprendizes sobre questões relativas ao seu desenvolvimento, aprendizado e amadurecimento no programa.

- **Oficinas de Convivência:** As oficinas que integraram os programas, realizadas pelas assistentes sociais e psicólogas por meio dos ambientes virtuais, permitiram o estreitamento de vínculos, favoreceram o diálogo aberto e pertinente às temáticas desenvolvidas, proporcionando momentos de reflexão através de atividades desafiadoras, estimulantes, preventivas e descontraídas.

As oficinas de convivência abordam temáticas que referenciam o contexto atual e questões relacionadas ao convívio familiar, social e profissional; este espaço prima pela compreensão e o empoderamento dos direitos e justiça social, estimulando a participação e o senso crítico, orientando-os na construção e reconstrução de suas histórias, vivências individuais e coletivas, fomentando a participação social, a prevenção de riscos sociais e violação de direitos.



ACOMPANHAMOS CADA FASE DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO JOVEM ESPRO

Vamos muito além de abrir as portas do mundo trabalho, acompanhamos cada etapa de sua carreira corporativa.

FMT – FORMAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO.

100% gratuito, atende adolescentes e jovens de 14 a 22 anos, em situação de vulnerabilidade. O curso desenvolve habilidades para o mundo do trabalho, além de despertar o espírito empreendedor.

PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

O curso desenvolve as competências necessárias ao universo corporativo, impulsionando adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos. Oferece às empresas a oportunidade de preparar profissionais de acordo com seus valores.

PROGRAMA DE ESTÁGIO ESPRO

Para as empresas, uma oportunidade de selecionar novos talentos de acordo com as suas necessidades. O programa conta com jovens qualificados para atender e superar as expectativas das empresas. Representa a trajetória completa do jovem com o Espro.

CERTIFICAÇÕES E PREMIAÇÕES ESPRO

CADA PEÇA, UMA CONQUISTA. CADA CONQUISTA, UM ORGULHO

As certificações do Espro refletem a seriedade e o reconhecimento de nosso trabalho. Os selos Doar, Parceiro da Aprendizagem e ISO 9001 são importantes conquistas, assim como a certificação Federal, Entidade Beneficente de Assistência Social (CEBAS). Mas, além disso, o Espro está inscrito em todos os Conselhos de Assistência Social e registrado no Conselho da Criança e Adolescente em todos os municípios em que possui filiais.

RELAÇÃO DE REGISTROS

Registro no Conseas-SP – Conselho Estadual de Assistência Social de São Paulo, sob nº 0438/SP200);

• COMAS nº 316/2012

Reconhecimento como instituição de utilidade pública estadual de São Paulo pelo decreto nº 47224, em 16 de outubro de 2002 e artigo 6º da Lei 2.574/80.

• Reconhecimento como instituição de utilidade pública estadual de São Paulo (Lei Municipal 12.520/97, Lei 13.605/87 decreto 49.651, de 19 de junho) Uberlândia (Lei 11.169/2012), Belo Horizonte (decreto 15.344 de 14 de outubro de 2013), Santos (lei municipal 3.176, de 21 de agosto de 2015), Campinas (lei municipal 14.690, de 1 de outubro de 2013), Curitiba (lei municipal 14.327, de 1 de outubro de 2013) e Recife (lei municipal 18.065, de 22 de março de 2014).

• CMAS Inscrição de programas em Conselhos Municipais de Assistência Social em Amparo (nº 018), Araraquara (nº 26), Barra Mansa (nº 55), Belém (nº 180), Belo Horizonte (nº 268), Brasília (nº 101), Campinas (nº 135E), Contagem (nº 234), Curitiba (nº 156), Duque de Caxias (nº 52), Florianópolis (nº 72), Fortaleza (nº 269), Goiânia (nº 368), Guarulhos (66), Ibiúna (nº 009), Joinville (nº 59), Juiz de Fora (nº 174), Jundiaí (nº 201807), Navegantes (nº 002), Osasco (nº 078), Ponta Grossa (nº 52), Porto Alegre (nº 181), Pouso Alegre (nº 42), Recife (nº 280), Ribeirão Preto (nº 66), Rio de Janeiro (nº 890) Santos (nº 113), Salvador (nº 303), São Bernardo do Campo (nº 134-II), São José dos Campos (nº 128), São Paulo (nº 316), Sorocaba (nº 158), Uberlândia (nº 279), Umuarama (nº 067), Varginha (nº 093) e Vitória (nº 049).

• CMDCA Registro nos Conselhos Municipais de Direito da Criança e do Adolescente nos municípios de Amparo (nº 24-2015), Araraquara (nº 51), Barra Mansa (nº 13), Belém (nº 13/2020), Belo Horizonte (nº 189), Brasília (nº 981/2008), Cabo Frio (nº 51), Campinas (nº 170), Cascavel (nº 02.19.67/2019), Caxias do Sul (nº 192/14), Contagem (nº 202A), Curitiba (nº 337), Duque de Caxias (nº 052/15), Florianópolis (nº 049 A/2006), Fortaleza (nº 799/14), Goiânia (nº 258), Guarulhos.

RELAÇÃO DE PRÊMIOS E SELOS

2019 - Vencedor do Prêmio “Melhores Fornecedores para RH” no segmento Programa Jovem Aprendiz pela revista Gestão&RH.

2018 - Recertificação ISO 9001:2015.

2018 - Certificado com o Selo Doar.

2017 - Inclusão como um dos 100 melhores fornecedores de serviços de RH do país, pela revista Gestão&RH.

2016 - Conquista do prêmio Fornecedores de Confiança da revista Melhor – Gestão de Pessoas, da Associação Brasileira de Recursos Humanos.

2015 - Conquista do prêmio Fornecedores de Confiança da revista Melhor – Gestão de Pessoas, da Associação Brasileira de Recursos Humanos.

2015 - Conquista do prêmio Fornecedores de Confiança da revista Melhor – Gestão de Pessoas, da Associação Brasileira de Recursos Humanos.

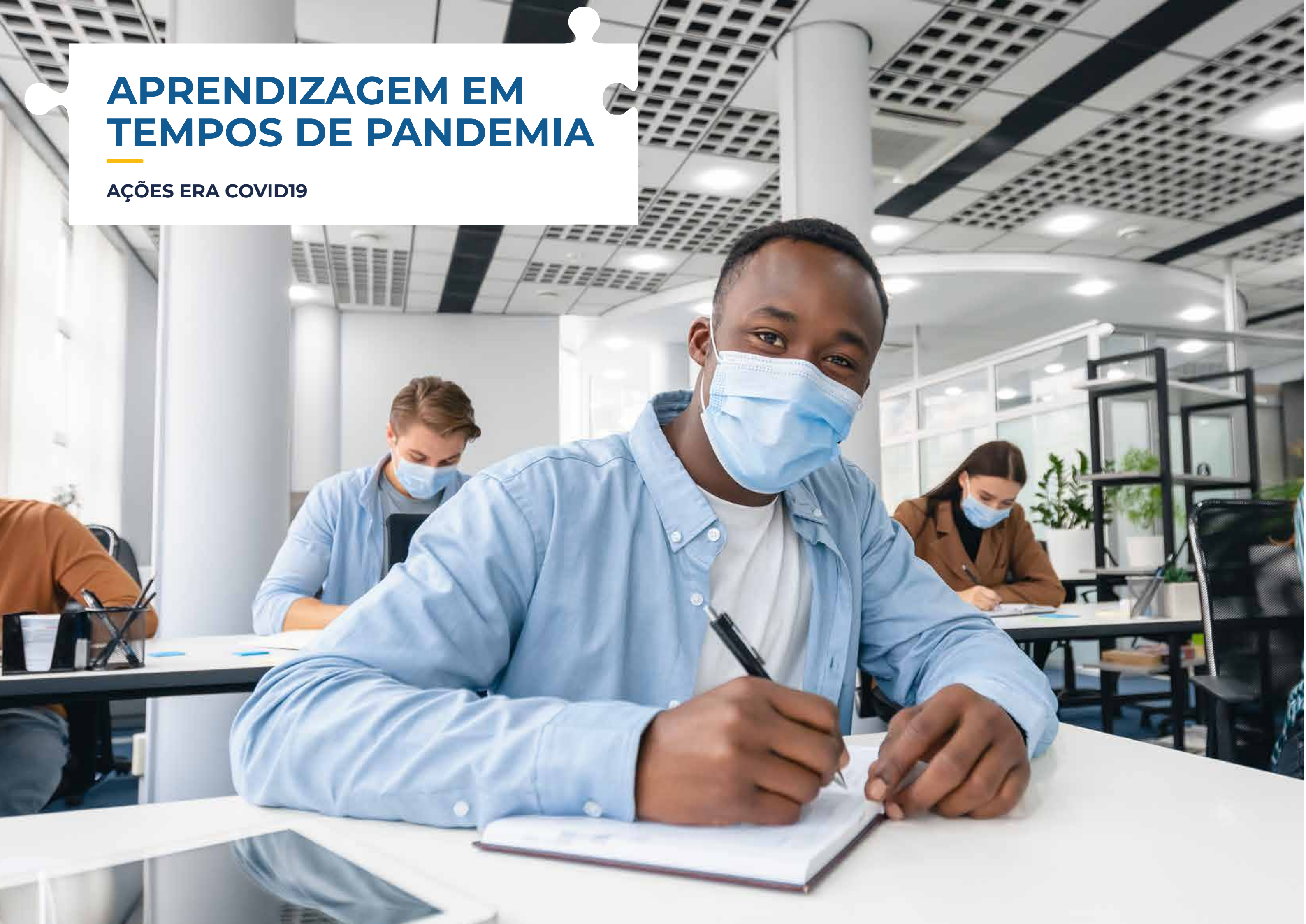
2015 - Inclusão, pela segunda vez, entre os 300 melhores fornecedores de serviços de RH do país, pela revista Gestão&RH.

2010 - Conquista da certificação ISO 9001 e da certificação NGO Benchmarking por práticas de governança e padrões de gestão no Terceiro Setor.

2010 - Conquista do selo Parceiro da Aprendizagem, concedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

APRENDIZAGEM EM TEMPOS DE PANDEMIA

AÇÕES ERA COVID19



QUANDO O QUEBRA-CABEÇAS FICOU MAIS DIFÍCIL, NOSSA DETERMINAÇÃO FICOU INSUPERÁVEL.

O ano de 2020 começava como tantos outros. Seria um período de mudanças, mas ninguém imaginava o quanto.

No final de fevereiro, surge a propagação da COVID-19, ainda desconhecida da grande população. A situação sai de controle e logo se instala uma pandemia global.

Do dia para a noite nossa rotina não se encaixava mais nessa nova realidade. Um quebra-cabeças difícil de entender. A casa virou nosso escritório, deixamos de ver amigos e familiares e quase tudo passou a ser feito de modo on-line.

Mas como encaixar a missão de educar, transformar e incluir, à realidade de adolescentes e jovens nessa situação?

Acontece que quando o quebra-cabeças ficou mais difícil nossa determinação foi redobrada.

Adotamos o modo remoto, aproximamos instrutores e alunos por meio da tecnologia. Reinventamos nossa linguagem, investimos em outros formatos e plataformas. Adaptamos nossos conteúdos, agora absorvidos em celulares e telas de computadores.

Aprendemos que união e tecnologia eram peças que se encaixavam muito bem.

Rapidamente dominamos a situação e voltamos ao jogo. Disponibilizamos uma equipe de profissionais para cuidar desse time tão determinado.

Uma corrente do bem ganhou força. Nossos parceiros não faltaram, seguimos com as Oficinas de Geração de Renda, mas com tudo isso o que mais rendeu foi um grande movimento de empatia.



MODO EaD. QUANDO A TECNOLOGIA E O DESEJO DE APRENDER SE COMPLETAM.

É um caminho sem volta. O modelo digital é uma realidade em quase todos os segmentos do mercado e da vida. Mas para chegar a isso tivemos de superar desafios nada simples. Em 2020 o mundo presencial ficou mais restrito e as atividades que estávamos acostumados a fazer “cara a cara” migraram para o modo *on-line*.

Tudo aconteceu de repente e na socioaprendizagem não foi diferente. Em todos os segmentos ligados à educação, aprendizagem e capacitação o cenário foi o mesmo, uma adaptação ainda mais veloz ao mundo digital. E problemas como lentidão na internet, erros de servidor, falhas em sites e provedores e o desafio de ter muita gente conectada ao mesmo tempo passaram a fazer parte do dia a dia.

Foi um trabalho imenso para superar essas adversidades com o objetivo de juntos construirmos um **Espro mais moderno e tecnológico**, para continuarmos educando, transformando e incluindo tanto presencial quanto digitalmente.

O BRASIL DIGITAL QUE PRECISAMOS

O formato exclusivo atendeu, de forma gradativa, os cerca de 14 mil jovens aprendizes de todo o país.

Desde a suspensão temporária das atividades teóricas, em março de 2020, devido à pandemia do coronavírus, concentramos nossos esforços para que adolescentes e jovens continuassem a desenvolver os conceitos do Programa de Socioaprendizagem.

“Em um momento tão delicado, sabíamos da importância de não interrompermos nossos programas e projetos e, assim, desenvolvemos diversos objetos de aprendizagem e seguimos aprimorando e ampliando o Ensino a Distância, oportunizando a aprendizagem, desenvolvimento e inclusão dos jovens em todas as filiais”, destaca a Gerente de Educação e Aprendizagem, Kelly Regina Cotosck.

De forma gradativa, todos os jovens do Brasil passaram a acompanhar o conteúdo específico de maneira interativa com acesso, inclusive do celular.

“Tivemos muito cuidado em alinhar o conteúdo com o formato mais adequado e produtivo, bem como no processo de capacitação do nosso time, visando algo diferenciado e atrativo no processo de Socioaprendizagem dos nossos jovens”, disse o Superintendente Executivo do Espro, Alessandro Saade.

FORMAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO DIGITAL

O FMT saiu da sala de aula e entrou na casa dos nossos jovens com o mesmo conteúdo e qualidade do presencial e permitiu que cada participante pudesse acompanhar os treinamentos com material didático diferenciado, por meio de tecnologias digitais como tablets e dados móveis.

ESPRO E CYRELA. UMA PARCERIA QUE FEZ A DIFERENÇA

Um projeto que foi idealizado de acordo com a realidade do jovem e do país, oferecendo acesso (equipamento e internet) para que ele pudesse ser capacitado!

A parceria entre Espro e Instituto Cyrela proporcionou aos adolescentes e jovens de 14 a 22 anos, em situação de vulnerabilidade, da cidade de São Paulo, um curso totalmente virtual, com uma carga horária que totalizou 100 horas para 60 jovens.

MAIS INCLUSÃO = FORMAÇÃO 100% DIGITAL

Um dos diferenciais do novo modelo foi propiciar aos participantes inclusão digital, conteúdos exclusivos inseridos no módulo de socioaprendizagem.

RESULTADOS QUE DÃO MUITO ORGULHO

O apoio do Instituto Cyrela possibilitou aos jovens realizar o curso por meio de um *tablet*, com plano de internet disponibilizado no período das atividades. 79% dos jovens participantes afirmaram que o programa proporcionou uma completa vivência sobre o mundo do trabalho.

Todos receberam gratuitamente material didático e kit escolar padrão. Além da participação do instrutor, o curso contou com o apoio de assistente social e acompanhamento psicológico. 90% dos participantes atribuíram nota 10 ao programa.

Um dos diferenciais do novo modelo foi propiciar aos participantes capacitação e inclusão digital, conteúdos exclusivos inseridos no módulo de aprendizagem. 93% dos jovens participantes se declaram satisfeitos com os conhecimentos adquiridos no programa.

UMA PARCERIA QUE FEZ A DIFERENÇA

"A educação é o principal pilar de atuação do Instituto Cyrela. Por isso, para apoiar esses jovens, proporcionamos ferramentas para que eles pudessem estudar e se preparar para conquistar um futuro melhor."

ARON ZYLBERMAN,
Diretor Executivo do Instituto Cyrela

"Somos parceiros do Espro há anos e acreditamos que neste momento difícil as boas iniciativas precisam ser reforçadas e adaptadas à nova realidade. Apoiar ações que transformam digitalmente é muito importante e passa a ser uma prioridade para nós, pois seguimos buscando contribuir com o jovem em situação de vulnerabilidade social nas cidades onde estamos presentes."

DÉBORA COSTA GALVÃO,
Gerente de Responsabilidade Social da Cyrela

"Encontramos no Instituto Cyrela um grande parceiro. Já desenvolvemos outros cursos de FMT e criamos a oportunidade de qualificar e incluir um número ainda maior de jovens no mundo do trabalho. Não vejo melhor forma de intervenção e responsabilidade social, garantindo ao jovem o seu primeiro passo na jornada profissional."

ALESSANDRO SAADE,
Superintendente Executivo do Espro

DEPOIMENTOS JOVENS

"Antes, eu praticamente não sabia por onde começar, por onde seguir. O curso me trouxe muito conhecimento sobre ética no trabalho, ofereceu novas perspectivas e opiniões diferentes sobre o mundo do trabalho. E já estou aplicando tudo isso no meu primeiro emprego."

ALLAN DE AQUINO SOUZA,
18 anos, morador de Brasilândia
Conquistou a vaga de operador
de cobranças

"Só tenho a agradecer pelo projeto ter transformado a minha vida e a de muitos outros jovens. Foi essencial ter participado, não só porque aprendi a lidar com o público, caso eu volte a trabalhar com vendas, mas também porque conheci novas oportunidades, como falar e agir em determinadas situações, como evoluir em uma empresa e dicas para minha melhora profissional e pessoal", afirmou a participante.

GEOVANA DAMIÃO FRANCKLIN MAIA,
18 anos, moradora de Interlagos
(Zona Sul de São Paulo).

PESQUISA COM RESULTADOS QUE DÃO MUITO ORGULHO

Pesquisa realizada com os participantes do curso e com seus familiares mostrou a dificuldade que esses jovens enfrentam no início de sua vida profissional.

- **72%** nunca ouviram falar em protagonismo juvenil
- **91%** dos familiares consideraram seus filhos mais responsáveis ao final programa
- **88%** dos familiares afirmaram que o programa trouxe novas experiências de contato com o mundo do trabalho para os jovens
- **88%** dos familiares declararam que os jovens estão mais preparados para participarem de entrevistas de empregos
- **23%** recebem algum auxílio do governo



QUANDO A PANDEMIA NOS RECOLHEU EM CASA, NOSSA DETERMINAÇÃO SOBRESSAIU.

Mais do que um desafio, a pandemia nos forçou a reinventar nossas rotinas e vidas. O início não foi fácil, mas, como as dificuldades nunca fizeram diferença para o Espro enfrentamos a situação, buscamos soluções e, como sempre, encontramos nosso caminho.

O Espro adotou o **Home Office** e, em seguida, implementou o apoio ao **Ensino Remoto**, que, diferente do Ensino a Distância, ocorre de modo síncrono, professor e aluno são mediados pela tecnologia, ao invés da aprendizagem ocorrer de modo autoinstrucional. Isso auxiliou os filhos dos colaboradores em idade escolar com dicas e apoio de acordo com as demandas de cada um.

Foi uma grande iniciativa que ficou ainda maior graças ao time incansável de instrutoras.

Um projeto humano que ajudou muitas famílias em um momento delicado. E, para fechar 2020 de forma ainda mais especial, o time de Apoio ao Ensino Remoto realizou em dezembro o **"Amigo Livro"**, para que as crianças atendidas no projeto pudessem se perceber como parte de um grupo que é composto por crianças de várias regiões do país.

O Espro tem muito orgulho das pessoas que fizeram esse projeto acontecer. Muito obrigado a todas vocês.



TÂMARA FERNANDES

32 anos, mãe do Enzo. Formada em Pedagogia pela UEMG, atua no Espro há 6 anos. MBA de especialização em Gestão de Negócios.



DÉBORA CAROBA

32 anos, Instrutora FMT de Belo Horizonte, atua no Espro há 6 anos. Formada em Pedagogia pela UEMG, com MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Newton Paiva.



SOLANGE ALBUQUERQUE

Formada em Gestão Financeira pela Faculdade Drummond. Pós-Graduação - Docência na Educação Profissional e ensino técnico - Anhanguera (cursando).



DANIELLA DINIZ CORDEIRO

Advogada, Mestranda em Direito, Sociedade e Tecnologias. Licenciatura em Educação Profissionalizante. Especialização em Tecnologias da Informática na Educação e Especialização em Gestão em Organizações do Terceiro Setor e Projetos Sociais.



RAFAELA STURMER

32 anos, Instrutora FMT (Curitiba). Formada em Letras Português/Inglês pela UEPG, especialista em Atividade Física e Saúde pela Unicentro, Mestre em Educação Física na área de Políticas Públicas para o Esporte e Lazer pela UFPR.



KARYNA BERENGUER

41 anos. Instrutora FMT Filial São Paulo, desde março de 2014. Mestre em Comunicação pela Universidade Anhembi Morumbi. Bacharel em Comunicação Social, com habilitação em Publicidade e Propaganda. Graduada em Gestão de Comunicação Empresarial.



JULIANA ALVES LIMA

40 anos, Instrutora FMT/Inicial -SP/Centro. Mãe do Caio e do Cauã. Licenciatura Plena em Pedagogia (UNESP/Presidente Prudente). Participa das Ações Sociais: Integrante do MNU (Movimento Negro Unificado), Movimento de Mulheres Negras periféricas, Líder Comunitária Pastoral da Criança- Núcleo Brasilândia - Zona Norte de SP.

BANCO BTG PACTUAL DIGITAL E ESPRO. UMA PARCERIA TRANSFORMADORA.

DOAÇÕES EM TEMPO DE PANDEMIA

Para nós do Espro, parceria de sucesso é aquela que vai além da relação comercial. É aquela que abraça uma causa e transforma a vida das pessoas. E com o Banco BTG Pactual foi assim. No balanço dessa parceria, a solidariedade com nossos jovens e suas famílias foi o resultado final.

No momento em que muitos lares enfrentavam a crise da Covid-19 o cuidado e a responsabilidade social fizeram a diferença, por meio da doação de roupas e calçados. Os itens doados beneficiaram dezenas de jovens atendidos pelos programas e projetos do FMT (Formação para o Mundo do Trabalho).

E isso foi só o começo. Foram realizadas entregas de *kits* de roupas e calçados que atenderam jovens que necessitavam de roupa social para entrevistas de emprego. Sendo assim, o Banco BTG Pactual Digital realizou uma campanha de arrecadação que disponibilizou ao Espro roupas e calçados para jovens que precisavam de recursos para trabalhar.

Tudo estruturado de acordo com os protocolos de segurança: distanciamento social, disponibilização de álcool em gel, uso de máscaras e o prévio agendamento de horários, considerando os intervalos entre as entregas, a fim de evitar aglomerações.

O resultado não poderia ser mais satisfatório. Foram arrecadados 174 *kits* de roupas e calçados, sendo 130 *kits* femininos e 44 masculinos.

Para a entrega dos demais *kits*, mapeamos junto aos nossos jovens de São Paulo e Rio de Janeiro aqueles que possuíam interesse e atendessem aos critérios de vulnerabilidade para o recebimento.

No final um prêmio inesquecível. Depoimentos de agradecimentos dos jovens atendidos pela campanha.

“Eu me chamo Ana Clara Vieira Marques, tenho 16 anos e estou muito grata por poder participar do curso profissionalizante. Agradeço a todos por todo aprendizado que adquiri com o projeto. Receber o kit com as roupas facilitou muito nesse momento tão difícil. Obrigado a todos.”

ANA CLARA VIEIRA MARQUES

“Antes de começar o curso eu achava que ia ser superchato. Achei que eu não ia entender nada, mas o curso superou todas as minhas expectativas. Aprendi muitas coisas. Aprendi coisas que eu não fazia ideia de que eram importantes. Evoluí como pessoa e, com certeza, quando eu entrar no mercado de trabalho vou estar mais preparada.”

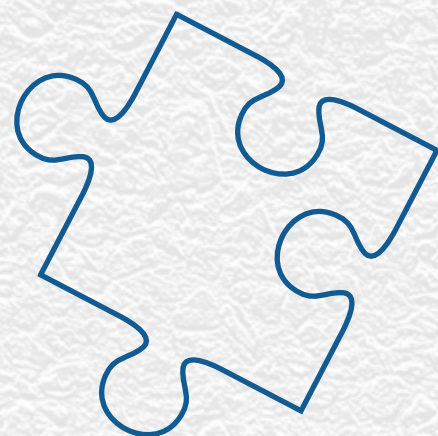
DANIELLY MUNIZ SILVA





OFICINAS JOVENS MAKERS DO ESPRO

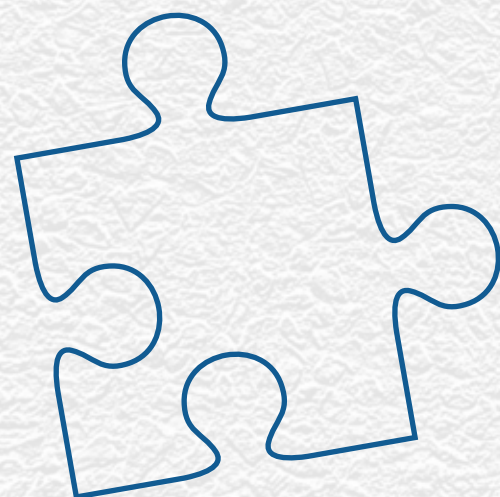
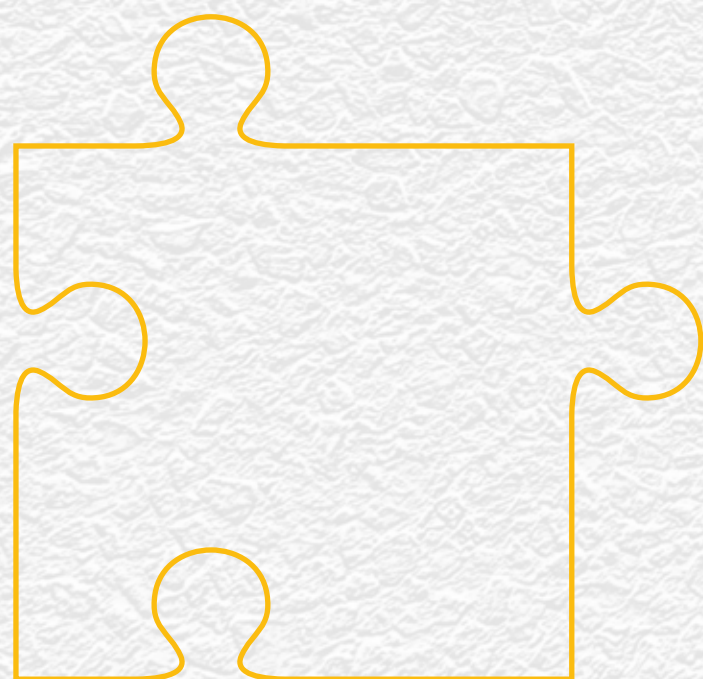
JOVENS PROTAGONISTAS



Com o espírito “mão na massa”, as **Oficinas Makers** são uma revolução para os jovens. Elas provocam o desejo de resolver problemas através da criatividade e do conhecimento sobre eletrônica e suas aplicações no mercado de robótica, indústria e IoT (Internet das Coisas).

Importante ressaltar que a aplicação da Oficina Maker só foi possível devido à doação da FURNAS CENTRAISELÉTRICAS S/A, que subsidiou a aquisição de impressoras 3D e filamentos, além da doação de 8 mil reais, do IAMAR (Instituto Alair Martins), para compra de *kits* de robótica.

O curso foi totalmente gratuito e disponibilizou para os participantes um *kit* de microcontroladores e outros componentes eletroeletrônicos e eletromecânicos. Uma jornada de sucesso que reuniu conhecimento, inovação e economia criativa.



A FORÇA DA SOLIDARIEDADE PARA AVANÇAR NO JOGO

O **Dia de Doar** é um movimento mundial que destaca o impacto da solidariedade e promove a cultura da doação para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. **Aqui no Espro, a campanha visa conectar pessoas às causas e propõe práticas de pequenos hábitos e ações que, quando somados, podem ajudar a montar uma realidade mais justa.**

Além disso, realizamos ações importantes, diretas e indiretas, com doações estimadas em cerca de R\$ 416 mil, beneficiando dezenas de entidades, colaboradores e adolescentes e jovens de todo o Brasil. Especialmente em 2020, ano em que todos foram surpreendidos pela pandemia da Covid-19. Entre as entregas realizadas por nossos parceiros estavam máscaras de proteção facial, cestas básicas, *tablets* e itens eletrônicos, *kits* de roupas e calçados.

O propósito do Dia de Doar deve ser lembrado todos os dias do ano, para espalhar cada vez mais o espírito de generosidade.

O REAL IMPACTO DA SOLIDARIEDADE

A doação de kits lanches, que em tempos presenciais, seriam consumidos pelos aprendizes das oito filiais (São Paulo, Campinas, Belo Horizonte, Brasília, Curitiba, Porto Alegre, Recife e Rio de Janeiro) e que por conta da pandemia passaram a realizar as atividades teóricas à distância.

Desta forma, mais de 80 mil itens alimentícios, somando valor estimado de R\$ 93 mil, foram destinados à instituições sociais.

Em julho, também foram para a Associação Franciscana de Solidariedade. Foram cerca de 1,2 mil itens (café, açúcar, chá e biscoitos) que totalizaram aproximadamente R\$ 4,7 mil.

Além disso, o #TimeEspro também foi contemplado com doações de mobiliários avaliados em R\$ 59,2 mil. No início de novembro foram disponibilizados 400 itens, desde armários, arquivos, estações de trabalho, gaveteiros até mesas de reuniões. As peças eram parte das instalações da sede administrativa do Espro, na Consolação, em São Paulo.

AÇÕES INDIRETAS QUE TRANSFORMAM VIDAS

Mas não foi só isso! Com o apoio de empresas parceiras, o Espro intermediou outras ações importantes de doações que beneficiaram adolescentes e jovens, bem como seus familiares. Conheça alguns destaques que somam aproximadamente R\$ 259,2 mil em benefícios aos adolescentes, jovens e familiares.

- Auxílio de R\$ 200,00 para apoiar os aprendizes da Unilever, durante 3 meses. Tablets foram entregues para adolescentes e jovens do Programa Piloto do FMT Digital da Cyrela.
- Cestas básicas foram distribuídas às famílias ligadas ao Programa de Formação para o Mundo do Trabalho com a doação do Instituto Société Générale. Oficina Maker realizada com o apoio da Tribanco/lamar.

PROGRAMA APRENDER E TRANSFORMAR

ESPERANÇA E OPORTUNIDADE. QUANDO AS PEÇAS SE COMPLETAM PERFEITAMENTE.

Mesmo em meio a tantos desafios, o Espro realizou a oficina de geração de renda com mais uma edição do Programa Aprender e Transformar, com a oficina de costura.

Com objetivo de promover o empreendedorismo em comunidade de extrema vulnerabilidade, a iniciativa foi realizada no Jardim Paraná, região da Brasilândia, extremo Norte da Capital.

Os participantes foram iniciados na arte de corte e costura, onde criaram *ecobags* e saquinhos que formaram a embalagem para a entrega do Prêmio Melhores Escolhas aos parceiros vencedores da edição 2020. O Prêmio que era realizado anualmente pelo Espro foi cancelado devido à pandemia, porém, os parceiros foram reconhecidos com o envio de um troféu e este material feito nesta oficina de renda.

Essa é mais uma iniciativa que o Espro vem trabalhando em suas ações – utilizar os materiais produzidos nas oficinas, gerando renda aos participantes capacitados. Um ciclo contínuo de transformação, como foi o caso das máscaras confeccionadas pela costureiras capacitadas pelo Espro. A produção compôs o *kits* de proteção dos colaboradores entregue no final do ano.



PARCERIAS E AÇÕES

QUE EDUCAM, TRANSFORMAM
E INCLUEM

VÁRIAS PEÇAS FORMAM UM GRANDE LÍDER

O programa Jovem Pro-Líder, totalmente gratuito, beneficia adolescentes e jovens Espro, acima dos 18 anos, com o desenvolvimento de novas habilidades e conhecimento adquiridos em palestras, atividades, cursos e mentorias, sempre associados a um tema condutor de todo o processo de aprendizagem, para a formação de verdadeiras lideranças de transformação social.

Com duração de um ano, o Jovem Pro-Líder tem a realização de oficinas num ciclo on-line de desenvolvimento das habilidades de liderança e concepção de projetos sociais.

TRÊS MÓDULOS, UMA GRANDE TRANSFORMAÇÃO

O programa é dividido em 3 módulos, com as seguintes abordagens:

MÓDULO 1 - focado em criatividade e comprometimento que é a base para a sequência da formação.

MÓDULO 2 - alinhado ao desenvolvimento das habilidades de liderança e a continuidade na concepção de projetos sociais, oferecendo aos jovens palestras com especialistas sobre o tema.

MÓDULO 3 - aplicação prática dos projetos, com o objetivo de complementar a transformação dos jovens líderes permitindo a viabilização, execução e apresentação de tudo o que foi construído ao longo do projeto.

UM LÍDER SE FAZ COM GRANDES MENTORES

Durante todo o programa, o jovem é acompanhado por um time de especialistas: gestores do programa, mentores e *coaches*.

Neste ano, a edição 2020 dos Prêmios Rotários de Liderança Juvenil (Ryla) foi integrada à jornada de desenvolvimento do Jovem Pró-Líder.

O Ryla 2020, realizado *on-line* no mês de novembro, reuniu um time de renomados palestrantes como Wagner Sanches, Olavo Bevilacqua, Augusto Roque, Patrícia Kuhn e a Dra. Arianne Castro, que discutiram sobre inovação, empreendedorismo, inovação, tecnologia, consciência crítica, comunicação e oratória, liderança juvenil e saúde e segurança.

100% GRATUITO, 100% EFICIENTE

O objetivo do Jovem Pro-Líder é despertar o pensamento crítico entre os jovens, unindo curiosidade, criatividade, empreendedorismo e inovação para o planejamento e a implantação de projetos com foco no desenvolvimento sustentável de suas comunidades, considerando compromissos que vão além da preservação do meio ambiente, mas envolvendo também a justiça social, ética, diversidade de gênero, eliminação de preconceitos e o cuidado global com a comunidade.

UM MODELO VENCEDOR PARA FUTUROS LÍDERES

O primeiro módulo, com foco em liderança e criatividade, contou com a curadoria de Pérsio Mandel, consultor de empresas, sócio da AKIA Assessoria Empresarial, com foco em Inovação Estratégica e premiado no Reimagine Education Award 2019, em Londres, com o projeto "Jornada Clips sobre curiosidade para liderança e inovação em salas de aula", o Jovem Pro-Líder é uma oportunidade única de desenvolvimento aos participantes.

As etapas foram sustentadas na metodologia pedagógica prática, repleta de ferramentas para o desenvolvimento das competências essenciais para a formação de adolescentes e jovens líderes. Durante os diversos módulos do programa foram empregadas: **maratona virtual, mentoria, soft skills de um jovem líder, games, dinâmicas e vivências práticas.**

Os adolescentes e jovens do Jovem Pro Líder percorrem uma jornada de transformação e desenvolvimento.

SER E CONVIVER FILIAL CAMPINAS, SÃO PAULO

UMA PEÇA MUITO IMPORTANTE: A FAMÍLIA

O Programa Ser & Conviver, uma iniciativa com o envolvimento da Filial Campinas, atende as orientações das normativas de atendimento de jovens no SCVF (Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos), conforme estabelecidas pelo Serviço de Proteção Social Básica do Município de Campinas.

Oferece atividades socioeducativas planejadas, baseadas nas necessidades, interesses e motivações de seus usuários, incentivando a participação social, o convívio familiar e comunitário e trabalhando o desenvolvimento do sentimento de pertencimento.

CONVIVÊNCIA SOCIAL

É o principal eixo do serviço e traduz a essência dos serviços de Proteção Social Básica e volta-se ao fortalecimento de vínculos familiares e comunitários. Direito de ser – o eixo “direito de ser” estimula o exercício da infância e da adolescência, de forma que as atividades do SCFV (Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos) devem promover experiências que potencializem a vivência desses ciclos etários em toda a sua pluralidade.

PARTICIPAÇÃO

Tem como foco estimular, mediante a oferta de atividades planejadas, a participação dos usuários nos diversos espaços da vida pública, a começar pelo Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, passando pela família, comunidade e escola, tendo em mente o seu desenvolvimento como sujeito de direitos e deveres.

Desde 2013, O SCFV (Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos) **Programa Ser & Conviver** de Campinas é voltado para o atendimento de jovens em situação de alta e altíssima vulnerabilidade social.

Considerando a fragilidade dos vínculos familiares e comunitários, as oficinas se tornam um meio para identificar características comportamentais do público atendido, desde temas que vão desde o medo, timidez até a falta de perspectiva para o futuro e transtornos emocionais.

O **Programa Ser & Conviver** garante que os jovens terão condições, no âmbito geral do desenvolvimento sócio-afeto-cognitivo, de cumprir a etapa final do Programa de Formação para o Mundo do Trabalho atendendo suas demandas de trabalho e alcançando as metas esperadas.

Objetivo Geral do Programa:

a principal meta desse serviço é que os jovens consigam desenvolver habilidades para socialização, fortalecimento de vínculos familiares e exercício de cidadania. Além da condição (que esses elementos já trazem consigo) de protagonismo mediante a condução de sua trajetória de vida.

4 PILARES UNESCO

APRENDER A

SER

Trabalhar no desenvolvimento da personalidade o sentido ético e a espiritualidade, a responsabilidade, autonomia, levando em conta as potencialidades individuais e levando-as para o coletivo.

FAZER

Despertar e estimular a criatividade, focando no trabalho construtivo, trabalhar coletivamente, comunicar-se bem, saber resolver conflitos, aprender a controlar o lado emocional etc.

CON VI_ VER

Estimular a percepção quanto à importância do outro, aprender a relacionar-se frente às diferenças, descobrir o outro, participar e colaborar em projetos comuns, respeitando a pluralidade de pensamentos e vivências.

CO NHE_ CER

Aprender a pensar a realidade, pensar o novo, ou seja, reinventar-se e desenvolver habilidades para construir conhecimento.

AS CORES E OS ENCAIXES DAS PEÇAS

Os programas do Espro propõem uma aprendizagem que vai além da formação técnica, transformando, pela aplicação e pelos exemplos, não apenas as vidas dos nossos adolescentes e jovens, mas também inspirando famílias e comunidades próximas. E essa troca acontece através da abordagem de **temas que promovem a conscientização e a discussão conjunta** para que, a partir de então, aconteça a busca de soluções para as questões levantadas.

As **campanhas de conscientização**, conhecidas como calendário colorido, são exemplos de temas importantes que precisam de um olhar cuidadoso e inspirador. Cor e causa são peças importantes que, quando devidamente encaixadas, servem de alerta à população com um único objetivo: preservar vidas.

Uma outra peça, tão fundamental quanto, que torna a campanha grandiosa é a divulgação. E este é o desafio, que em tempos de pandemia, precisou ser contornado com muita criatividade e amor.

JANEIRO BRANCO - CAMPANHA SOBRE A SAÚDE MENTAL

O mês de janeiro é dedicado à conscientização dos cuidados com a saúde mental, de forma a quebrar tabus e mostrar aos aprendizes e familiares a importância de falar sobre a saúde intelectual e emocional.

A campanha contou com palestras e apresentação dos Aprendizes da Socioaprendizagem, convidando os aprendizes a pensarem sobre o **sentido e o propósito de suas vidas**, buscando uma reflexão sobre a qualidade dos seus relacionamentos, de suas emoções, seus pensamentos e comportamentos.

No **Polo de Ipatinga**, tivemos a presença da técnica do CREAS, Kareislla Medeiros, que conversou com os aprendizes sobre a importância do tema atualmente, uma vez que muitas pessoas desconhecem quem sofre desse tipo de transtorno. Foram oferecidas dicas de como identificar algumas doenças mentais mais comuns e quais tratamentos devem ser buscados.

As **oficinas com as famílias** das unidades de Belo Horizonte (Centro) e Venda Nova também abordaram a temática do Janeiro Branco, com a **participação de psicólogos voluntários**, como a Viviane Paixão, que falou sobre como as redes sociais podem afetar a saúde mental.

Os encontros onde o tema foi abordado promoveram a reflexão sobre a importância dos cuidados com a saúde emocional.

SETEMBRO AMARELO – PREVENÇÃO AO SUICÍDIO

Setembro Amarelo é a **principal campanha brasileira de prevenção ao suicídio**. Aqui no Espro, o mês foi todo dedicado às ações de conscientização para a prevenção desse mal, que, de acordo com o Ministério da Saúde, vitimiza 37 brasileiros por dia, especialmente jovens com idade entre 15 e 29 anos.

E para provocar o diálogo sobre o tema, o Espro preparou uma **programação especial para os nossos jovens com lives no YouTube**.

No bate-papo, conduzido por psicólogas, foram abordados temas como a história do Setembro Amarelo, saúde mental, fatores de risco e formas de prevenção do suicídio e esclarecimento de dúvidas enviadas pelos jovens.

Durante a campanha, **colaboradores e jovens Espro também foram convidados a expressarem, por meio da arte, mensagens de apoio à vida**. A iniciativa obteve uma enorme quantidade de envios de vídeos, sendo alguns desses selecionados e transmitidos no encerramento das *lives*.

OUTUBRO – ROSA PREVENÇÃO AO CÂNCER DE MAMA

O tema do Outubro Rosa desse ano foi “Declare Seu Amor Por Você”, uma **forma de despertar a consciência do poder da autoestima para a prevenção do câncer de mama** com hábitos que podem facilmente ser incorporados ao dia a dia como o autoexame, a prática de exercícios físicos e a alimentação saudável. Durante a campanha, os colaboradores do Espro puderam discutir o tema em uma *live* especial, acompanhar dicas de saúde na intranet e também participar do *Pink Day*, o dia de mobilização quando cada colaborador pôde contribuir com a conscientização para a prevenção do câncer de mama, vestindo uma peça na cor rosa.

Além disso, **os colaboradores do Espro puderam acompanhar a palestra com a convidada Fabiana Cesquim**, que, em meio a um relato emocionante sobre sua superação na luta contra o câncer de mama, destacou a importância do diagnóstico precoce da doença, cuidados com a saúde durante o tratamento e dicas para a autoestima da mulher.

Apesar do câncer de mama ser um tumor mais recorrente em mulheres acima dos 50 anos, o mal também atinge jovens mulheres. No Brasil, **em mulheres com menos de 35 anos, a incidência hoje está entre 4% e 5% dos casos**. E, para alertar adolescentes e jovens, sobre as formas de prevenção e a importância do diagnóstico precoce, o Espro realizou a programação voltada para os adolescentes e jovens com uma semana de *lives* com o tema “Outubro Rosa: Sinta-se Bem”, com a participação especial de Renata Mendonça que contou sobre sua trajetória na luta contra o câncer de mama.

NOVEMBRO AZUL – PREVENÇÃO AO CÂNCER DE PRÓSTATA

Novembro foi o mês dedicado ao alerta para a importância da **conscientização da saúde do homem, especialmente a prevenção do câncer de próstata**, o mais frequente entre os homens brasileiros depois do câncer de pele. Aqui no Espro lançamos a campanha de conscientização **“Seu Bigode é o Símbolo da Nossa Luta”**, onde propusemos aos nossos homens colaboradores a deixarem seus bigodes em apoio à causa.

Nossos adolescentes e jovens puderam participar do ciclo de palestras *on-line* sobre saúde do homem e prevenção ao câncer de próstata com a participação de especialistas da área de saúde.

A PANDEMIA MUDOU MUITAS COISAS, MENOS O DESEJO DE CUIDAR DOS NOSSOS JOVENS.

Em julho de 2020 ocorreu a #sECAmãna. Uma grande oportunidade para discutir verdades, checar *fakes* e apresentar maneiras de **combater o trabalho infantil**.

Totalmente *on-line*, o evento transbordou ideias, cultura, conhecimento e engajamento à dignidade da criança e do adolescente. Com o tema **“A situação dos Aprendizizes - medidas para prevenção à COVID19 e demais peculiaridades aos contratos de aprendizagem”**, o Espro não só reafirmou sua responsabilidade social como apresentou seu modelo de sucesso no combate à pandemia.

COMBATE À PANDEMIA E AGILIDADE NAS DECISÕES.

Não foi fácil, principalmente no início, mas o Espro seguiu todas as orientações da Organização Mundial da Saúde, do Ministério da Saúde, dos Governos Estaduais e Municipais, engajado na campanha de medidas de prevenção e combate à proliferação do Coronavírus (COVID-19).

Agiu de imediato suspendendo as atividades presenciais com adolescentes e jovens, evitando aglomerações de pessoas, visando a preservação de saúde pública e protegendo nossos jovens, suas famílias e a sociedade.

Diante da difícil realidade, o Espro **recorreu às ações emergenciais, mas logo em seguida ousou e reinventou a execução dos seus programas e projetos**, que foram sendo adaptados à realidade que o momento exigia. Assim deu continuidade a suas atividades com a finalidade de atender às exigências legais e normativas impostas em virtude da pandemia, minimizando os impactos aos aprendizizes dos Programas de Socioaprendizagem sem que houvesse prejuízo à formação político-cidadã e técnico-profissional nas atividades teóricas e práticas.

TUDO ISSO FOI FEITO COM AGILIDADE PARA QUE CONTINUÁSSEMOS COM O NOSSO PROPÓSITO

- Promover e manter o acesso ao mundo do trabalho.
- Proporcionar formação político-cidadã e qualificação profissional por meio do Programa de Formação para o Mundo do Trabalho, Programa de Socioaprendizagem e Estágio.
- Viabilizar o atendimento individual dos aprendizizes em questões relativas ao seu desenvolvimento, aprendizado, amadurecimento no programa e impactos emocionais diante a pandemia.
- Escuta e estreitamento dos vínculos com os familiares, por meio da identificação das necessidades, compreensão quanto a condição de vida, hábitos e conhecimentos.
- Construção e desenvolvimento do trabalho coletivo, a distância, exploração e uso das diferentes linguagens, de forma que atenda os diferentes perfis de acessibilidade.

ABORDAGENS PARA REFLETIR

Diversos temas importantes foram falados na #sECAmãna e entre eles estão:

- O trabalho infantil no mundo e o surgimento das normas de proteção à criança e ao adolescente trabalhador (Dr. João Batista, Desembargador do TRT de Campinas, Coordenador Estadual do Juizado Especial da Infância e Adolescência).
- Intervenção Cultural (Grupo Alvorada) - O impacto da pandemia na vida do jovem trabalhador (Danielle Schinor - Consultora, Treinadora e Coaching de comunicação e relacionamento - SOBERP).
- Depoimento de uma jovem, uma ex-aprendiz (Gleice Lira, Repórter da TV Thathi)

“QUEM DEFENDE OS DIREITOS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES DEFENDE A SOCIEDADE.”

A EXPERIÊNCIA QUE FAZ A DIFERENÇA

Observar, acompanhar de perto o movimento, as engrenagens de uma grande organização faz toda a diferença para quem sonha dar os primeiros passos na carreira. E os **jovens aprendizes Espro da filial de Porto Alegre** tiveram essa oportunidade com o programa **Vivência em Ambientes Reais**. As visitas técnicas trouxeram inspiração e conhecimento transformador. Vamos a elas.

APRENDER PELO EXEMPLO

Não há nada mais emblemático no processo de aprendizagem do que o exemplo. Nossos jovens recebem uma grande quantidade de informações no processo de educar, transformar e incluir, mas é através do exemplo que as lições aprendidas acabam sendo assimiladas.

VISITA TÉCNICA - ARENA DO GRÊMIO (PORTO ALEGRE)

Em janeiro de 2020, a equipe de jovens Espro de Porto Alegre realizou uma visita técnica a um dos estádios mais famosos do mundo do futebol, a **Arena do Grêmio**. Com capacidade para quase 56 mil lugares, está entre os maiores do Brasil.

A Arena oferece *Tour* completo entre as dependências do estádio, incluindo o campo de futebol. Durante a visita, os jovens tiveram a oportunidade de enxergar esse importante espaço com um olhar diferente. **Verificaram de perto seus processos estratégicos, administrativos e seus conteúdos técnicos**. Tudo isso ministrado nas atividades teóricas do curso Qualidade em Serviços Administrativos.

Os jovens evidenciaram a estrutura inovadora, a segurança ergonômica, os processos e vivências de um jogador que passa pelo vestiário, concentração, as salas administrativas e de comunicação jornalística, onde são realizadas as coletivas de imprensa e as áreas dos torcedores.



VISITA TÉCNICA - COCA-COLA FEMSA (PORTO ALEGRE)

Uma segunda equipe de Jovens Espro realizou uma outra visita técnica, desta vez à Coca-Cola, também sediada na Capital do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Assim, como a visita na Arena do Grêmio, os jovens tiveram a oportunidade de conhecer internamente essa grande empresa.

A unidade de Porto Alegre é a maior engarrafadora de produtos Coca-Cola do planeta em volume de vendas. Os segredos de como é produzido o refrigerante mais famoso do mundo foram apresentados na sua Fábrica da Felicidade. Mais de 60 mil pessoas já passaram por lá desde o início do projeto. Ao longo do percurso, os jovens conheceram as linhas de produção em funcionamento onde são envasadas milhares de unidades dos produtos do portfólio da Coca-Cola.

Todos os jovens realizaram a reflexão de observação, sendo compartilhada pelo grupo do *Whatsapp*, com fotos e relatos, assim como por escrito no diário de bordo e em sala de aula.

Os resultados foram a conectividade com a atividade prática, a logística e os processos do funcionamento da empresa (administrativo, estratégico e de conteúdo técnico), seja ela de prestação de serviço, comércio ou industrial.

Foi evidenciada a interação com a marca e sua história, a inovação e o controle rigoroso dos processos de qualidade, sustentabilidade e logística.





INSIGHTS DE MERCADO

INTRODUÇÃO – INSIGHTS DE MERCADO

Para se atingir um objetivo é necessário identificar os desafios, imaginar soluções e aplicá-las com estratégia. Pode parecer fácil, mas o sucesso depende, principalmente, de informação e conhecimento. Tanto para entendimento dos processos quanto para avaliar o que funciona e o que precisa ser constantemente melhorado para que se mantenha a qualidade.

Por isso, o Espro investe tantos esforços em estudos e pesquisas. Para entender não apenas o mercado, as necessidades de formação para os aprendizes, mas também para medir se o nível de conhecimento oferecido possibilita o futuro almejado para esses adolescentes e jovens, que é o mais importante objetivo.

EXCELÊNCIA EM PESQUISA

O Espro possui um centro de excelência nos estudos e pesquisas sobre o comportamento dos jovens. Nosso objetivo é entender as necessidades, conquistas e desafios dos jovens na busca do primeiro emprego e, também, no seu início profissional.

A área de pesquisa de mercado **alimenta** tanto a **Superintendência** quanto as áreas de **Aprendizagem, Desenvolvimento Social, Relacionamento Institucional e Marketing** para que estas possam desenvolver os melhores produtos e serviços para os jovens e nossos parceiros.

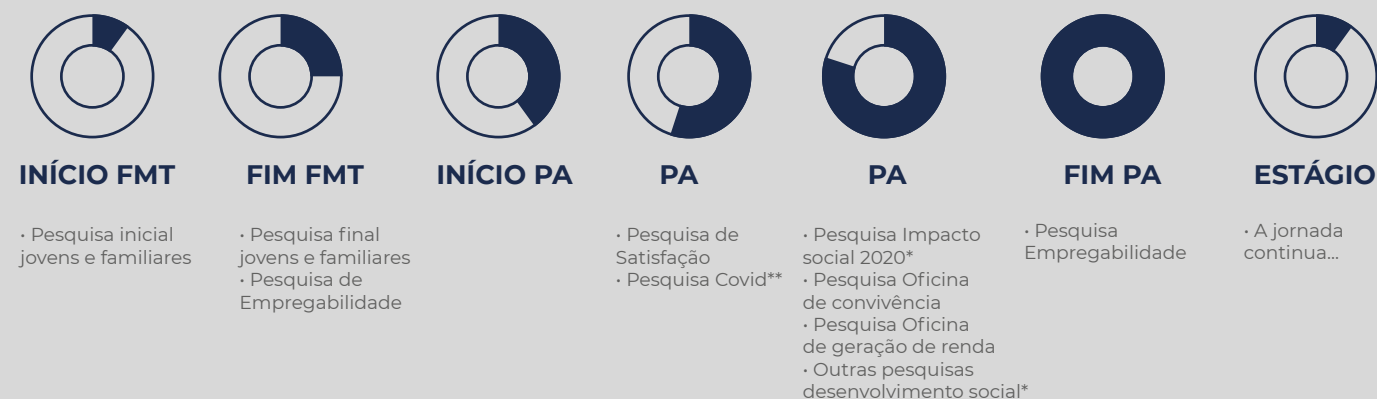
Produzimos materiais que a **mídia utiliza constantemente como forma de mostrar a realidade dos jovens**. Por isso, somos citados em grandes veículos como Globo, CNN, TV Cultura, e outros.

Ao longo do ano de 2020 realizamos mais de 20 mil entrevistas.



ESTUDOS DA JORNADA DE APRENDIZAGEM

Confira a régua de estudos e pesquisas realizadas com adolescentes, jovens e familiares durante a jornada do Programa de Formação para o Mundo do Trabalho e do Programa de Aprendizagem.



O Espro acompanha todos os passos na jornada do jovem que se inicia no FMT e prossegue até o mais novo lançamento – Estágio.

Nosso principal objetivo é avaliar e monitorar ao longo da jornada do jovem no Espro como ele se encontra em cada fase da aprendizagem. Temos a preocupação de entender sobre ele, seu núcleo familiar por meio de pesquisas regulares e pesquisas especiais.

REGULARES: ajudam a acompanhar os nossos indicadores de impacto social.

ESPECIAIS: são para entender um momento ou situação pontual, como é o caso da pesquisa Covid-19..

PESQUISAS ESPECIAIS

Quando começou a pandemia, o Espro tinha apenas uma preocupação. Proteger e cuidar os seus cerca de 14 mil jovens. Era o começo de março e ainda não sabíamos o que iria acontecer ao longo do ano de 2020, afinal, nunca tínhamos vivenciado algo dessa magnitude. A propagação rápida da COVID-19 estava impondo muitos desafios não só ao Espro, mas para todo o mundo. Nesse contexto, o Espro cancelou as atividades teóricas presenciais e orientou seus jovens a ficarem em casa enquanto iniciava um inédito processo de ensino remoto em EaD com todos os aprendizes.

Com todo mundo em casa, surgiu a necessidade do monitoramento. Era importante saber se eles estavam bem, afinal, os nossos jovens fazem parte de um dos grupos mais vulneráveis no Brasil. Desse modo, o Espro realizou pesquisas em vários períodos do ano de 2020 com seus aprendizes. O principal objetivo era compreender como a pandemia afetaria as condições de saúde física e mental, bem como os estudos, trabalho e renda de grupo. Entre abril e novembro foram realizados cinco levantamentos totalizando mais de 13 mil entrevistas, uma média de 2.700 aprendizes entrevistados por levantamento.

O estudo quantitativo utilizou um questionário on-line estruturado com 25 perguntas divididas em blocos com diferentes temas: informações e preocupações com relação à COVID-19, emprego e estudos, medidas de proteção utilizadas, bem-estar e perfil

socioeconômico. O questionário, por se tratar de uma pesquisa *tracking*, acerca dos levantamentos foram realizados em cinco ondas, usando o mesmo questionário. O objetivo era ir acompanhando ao longo da pandemia os efeitos da COVID-19 entre os jovens e os seus familiares. Os levantamentos foram realizados nos seguintes meses: abril, maio, julho, agosto e novembro.

A VISÃO DO JOVEM SOBRE A PANDEMIA

No início do ano pouco sabíamos sobre o novo coronavírus. Mas bem logo os primeiros casos começaram a surgir e as informações foram amplamente divulgadas. Conseguimos identificar logo no primeiro levantamento que 98% dos nossos jovens estavam informados sobre a nova doença, sendo que **74% afirmaram estarem bem e muito bem informados**. Ao longo de todas as ondas, a percepção sobre a letalidade da Covid-19 se manteve alta. 75% dos jovens a consideraram letal e/ou muito letal e cerca de **70% consideraram a doença muito contagiosa**.

Durante todo o período conseguimos observar uma forte preocupação dos jovens com um eventual contágio de seus avós, avôs, pai e mãe - todos com uma porcentagem de preocupação de 94%.

Para além das preocupações com a saúde de algum familiar ou amigo, as consequências econômicas foram uma forte preocupação para 90% dos jovens. **A grande preocupação é a possibilidade dele ou seus pais perderem emprego e/ou a renda**.

TRABALHO

Um dos pontos-chave da pesquisa era entender como ficaria o trabalho presencial frente às medidas de isolamento social. Notamos que, em abril, quando a maior parte do país já estava enfrentando medidas restritivas de circulação as empresas orientaram os jovens aprendizes a permanecerem em suas casas até a normalização. Essa medida atingiu 51% dos aprendizes. Nessa mesma época, outra medida tomada foi dar férias aos jovens – 15% dos jovens saíram de férias nesse período, 12% dos jovens foram alocados em *home office* e apenas 11% dos jovens continuavam trabalhando presencialmente.

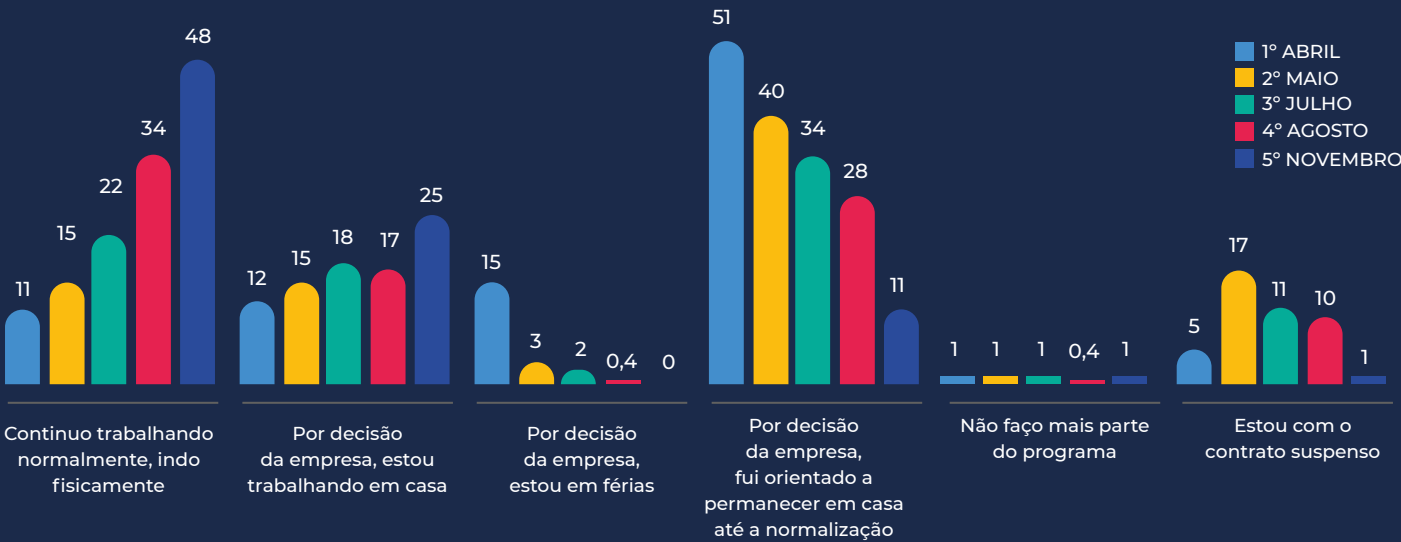
No segundo levantamento, em maio, notamos que 40% dos jovens continuavam em casa e uma nova medida começava a ser adotada pelas empresas: com a suspensão de contratos de trabalho, 17% dos jovens foram afetados. **O home office já fazia parte da rotina de 15% dos jovens**. O retorno às atividades presenciais começava de forma discreta, 15% dos jovens estavam trabalhando fisicamente, a grande maioria em esquema de rodízio. Na terceira onda, em julho, 34% dos jovens aprendizes permaneciam em casa aguardando orientações, 22% dos aprendizes estavam trabalhando de forma presencial, 18% dos jovens faziam *home office* e **11% estavam com o contrato suspenso**. Notamos que a suspensão de contratos ocorreu no período de maio a agosto.

Em agosto, a maioria das cidades brasileiras já não estava enfrentando medidas tão restritivas e isso refletiu no dia a dia dos jovens. Um terço dos jovens estavam trabalhando de forma presencial, 28% estavam em casa aguardando orientações, 17% em *home office* e 10% continuavam com o contrato suspenso.

No último levantamento realizado em novembro observamos que **48% dos jovens já haviam retornado ao trabalho presencial**, também observamos a consolidação do trabalho em *home office*: 1 a cada 4 jovens está trabalhando de forma remota e nesta altura do ano já não temos mais contratos suspensos.

CONFIRA O COMPARATIVO DAS ONDAS COM RELAÇÃO AO IMPACTO NO TRABALHO DO JOVEM.

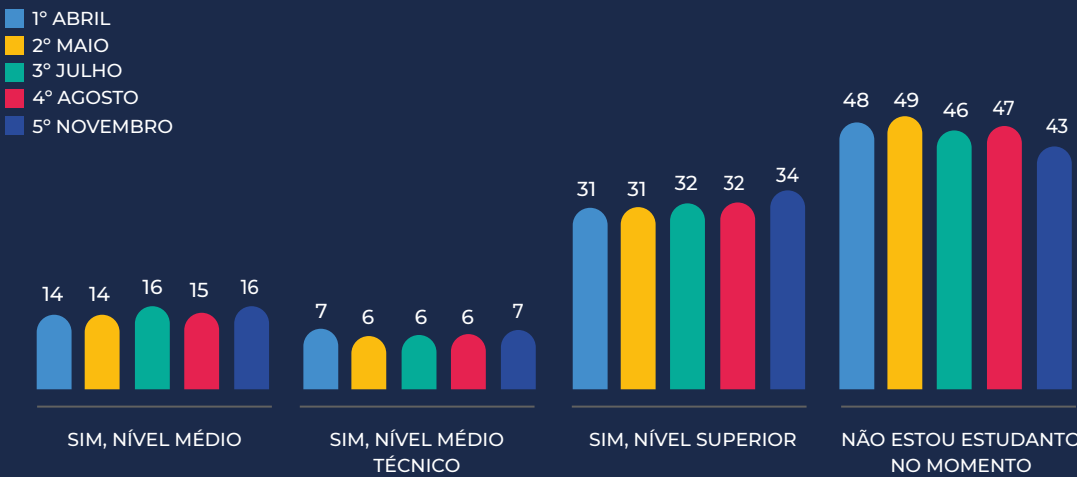
Devido aos **impactos** da pandemia, como está sendo o seu **trabalho** neste período?



ESTUDOS

Um dos grandes receios com relação à pandemia era o aumento da evasão escolar. Notamos que ele não se concretizou e os jovens mantiveram seus estudos ao longo do ano. Atualmente, 34% dos aprendizes cursam o ensino superior, 23% o ensino médio e/ou médio técnico e 43% não estão estudando. No primeiro levantamento, a porcentagem de jovens que não estava estudando era 48%, ou seja, 5% dos jovens iniciaram um novo estudo ou retomaram os estudos em novembro. 90% dos estudantes estão tendo aulas via EaD.

Você está **estudando** no momento?



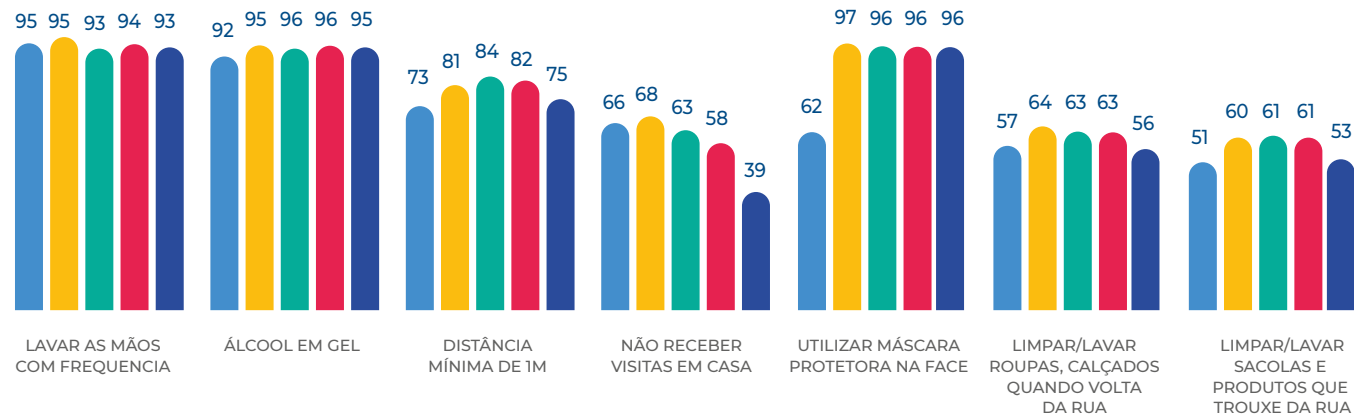
ISOLAMENTO SOCIAL

O comportamento dos jovens **com relação ao isolamento social foi alterando conforme as medidas ficavam menos restritivas**. No primeiro levantamento, em abril, apenas 7% dos jovens não estavam respeitando o isolamento social, 75% saíam de casa apenas para atividades essenciais e 18% não saíam de casa para nada. No último levantamento percebemos uma alteração neste comportamento: 31% saíam de casa sempre que desejassem, 65% apenas para atividades essenciais e apenas 4% estavam totalmente isolados em casa.

CUIDADOS

Desde o primeiro levantamento, notamos que os jovens adotaram rapidamente as medidas de higiene e cuidados: sempre atentos em lavar as mãos e o uso do álcool em gel. Interessante observar o uso das máscaras, que foi a grande novidade desta pandemia. No primeiro levantamento, 62% dos jovens usavam, em novembro, 96% dos jovens utilizam-na. Por outro lado, notamos um relaxamento em outras medidas protetivas como receber visitas em casa. No início da pandemia, 66% dos jovens não estavam recebendo visitas e agora essa porcentagem caiu para 39%.

Quais destas **medidas** você está adotando?



RENDIMENTOS

Em média, ao longo do período de abril a novembro, 14% dos jovens participantes da pesquisa perderam emprego e/ou renda e cerca de 47% dos lares foram impactados com a perda de emprego e/ou renda de algum membro da família. Os percentuais foram mais altos durante os levantamentos de maio e julho. 60% dos lares receberam o auxílio de R\$ 600 do governo federal; 17% das famílias receberam alguma doação durante o período de abril a novembro.

CONTÁGIO

Desde o primeiro levantamento, em abril de 2020, tínhamos interesse em monitorar os casos da COVID-19 entre os aprendizes e seus familiares.

No primeiro levantamento, o quadro de contágios e sintomas era o seguinte: 5% dos jovens tiveram sintomas e 3% foram confirmados com COVID-19. Ao longo dos levantamentos, a porcentagem de jovens confirmados foi aumentando, atingindo seu pico em agosto com 11% dos jovens com diagnóstico da COVID-19 e a porcentagem de jovens com sintomas ficou na faixa de 7%.

APRENDIZES	1º abril	2º maio	3º julho	4º agosto	5º novembro
Aprendizes com sintomas	5%	6%	8%	7%	7%
Aprendizes com diagnóstico confirmado de Covid-19	3%	7%	9%	11%	9%

No último levantamento, em novembro, 29% dos jovens afirmaram que ao menos um membro da família foi diagnosticado com COVID-19 e 11% tiveram sintomas.

FAMÍLIA	1º abril	2º maio	3º julho	4º agosto	5º novembro
Sintomas	8%	10%	12%	11%	11%
Confirmado	3%	12%	24%	27%	29%

ENTRETENIMENTO

Assistir a filmes e séries, aprender algo novo, cozinhar, fazer videochamadas com amigos e familiares, além de ler e escrever, foram as cinco atividades que os aprendizes mais realizaram no período de abril a novembro como forma de relaxar e se divertir.

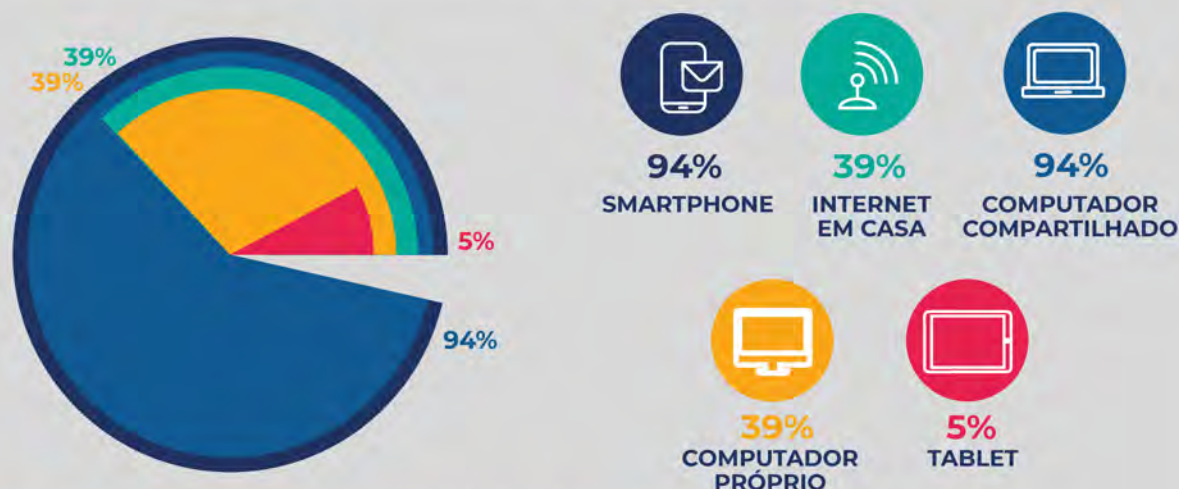
SENTIMENTOS

Perguntamos aos jovens como eles se sentiam durante esse período de pandemia. Listamos uma série de sentimentos: cansaço, preocupação, ansiedade, tristeza, felicidade, entre outros. Esses foram os sentimentos que mais de 75% dos jovens relataram nesse período. Os jovens sentiram-se mais pensativos, ansiosos, desanimados, cuidadosos e cansados do que o normal.

Também perguntamos aos jovens como eles viam esses mesmos sentimentos com relação aos pais. Interessante que na visão dos jovens os pais estavam mais cuidadosos, medrosos e preocupados, porém, para 65%, os pais estavam mais felizes e esperançosos do que o normal.

CONECTIVIDADE

Do total, 94% dos jovens aprendizes possuem *smartphone* e internet em casa. Cerca de 40% dos aprendizes possuem computador próprio e 40% usam computador compartilhado com outros membros da casa e apenas 5% possuem *tablet*.



PERFIL DOS RESPONDENTES

Na pesquisa, as mulheres corresponderam a 70% da amostra. A idade média é de 19 anos. Com relação aos estados, 54% dos respondentes eram de São Paulo, 12% do Rio de Janeiro, 10% dos respondentes eram do Paraná e Minas Gerais e 10% de outros estados.

Destes, 55% dos respondentes possuem renda familiar de 1 a 3 salários, 12% possuem uma renda familiar inferior a 1 salário mínimo, 18% acima de 3 salários mínimos, 9% não sabe e 6% preferiu não responder.

Incluindo os jovens, em média, cada lar possui 4 pessoas. 1 a cada 3 jovens vivem com pessoas com mais de 60 anos.

NOTA TÉCNICA

Metodologia: Questionário estruturado com 25 perguntas on-line com questões que abordam aspectos físicos, comportamentais, saúde, econômico, profissional e familiar.

Amostra: Adolescentes e jovens em estado de vulnerabilidade social

- 1ª fase: **3.842**
- 2ª fase: **3.053**
- 3ª fase: **1.799**
- 4ª fase: **2.716**
- 5ª fase: **2.209**

Período da Coleta:

- 1ª coleta: 14/04/2020 – 30/04/2020
- 2ª coleta: 18/05/2020 – 03/06/2020
- 3ª coleta: 16/07/2020 – 27/07/2020
- 4ª coleta: 18/08/2020 – 24/08/2020
- 5ª coleta: 04/11/2020 – 16/11/2020

Base de dados: Jovens ativos dos programas Espro – Ensino Social Profissionalizante.

PESQUISA HOME OFFICE

Outro público que pesquisamos bastante foram os nossos colaboradores.

No ano passado realizamos duas pesquisas. A primeira sobre o *home office* para identificar como os nossos colaboradores estavam se adaptando à nova modalidade de trabalho e a segunda foi uma pesquisa para identificar os fatores de risco dos nossos colaboradores, a fim de entender os impactos da retomada do trabalho presencial.

O estudo buscou investigar como os colaboradores estavam administrando a vida pessoal *versus* a profissional, os desafios, pontos fortes e oportunidades geradas pelo trabalho em casa. A pesquisa ainda avaliou os sentimentos e as emoções dos colaboradores no período.

Um dos grandes destaques está no índice de engajamento, com a **adesão de 60% do quadro total de colaboradores Espro**. “Gostaria de agradecer imensamente a todos que dedicaram 10 minutinhos preciosos do seu tempo para nos contar como está sendo esse desafio de *home office* compulsório. Tenham a certeza de que a contribuição de vocês é extremamente valiosa para construção de um Espro ainda melhor”, reconheceu a Gerente de Desenvolvimento Organizacional, Maria Antonia Petrizzo.

Sabemos que o momento de adaptação não foi fácil, especialmente quando 80% dos respondentes alegaram nunca terem trabalhado em regime *home office*, e, ainda assim, 83% declaram que a experiência tem sido positiva, além disso, 59% indicam se sentirem mais produtivos e 66% afirmam que após a experiência ainda gostariam de trabalhar remotamente em alguns dias da semana ou do mês.

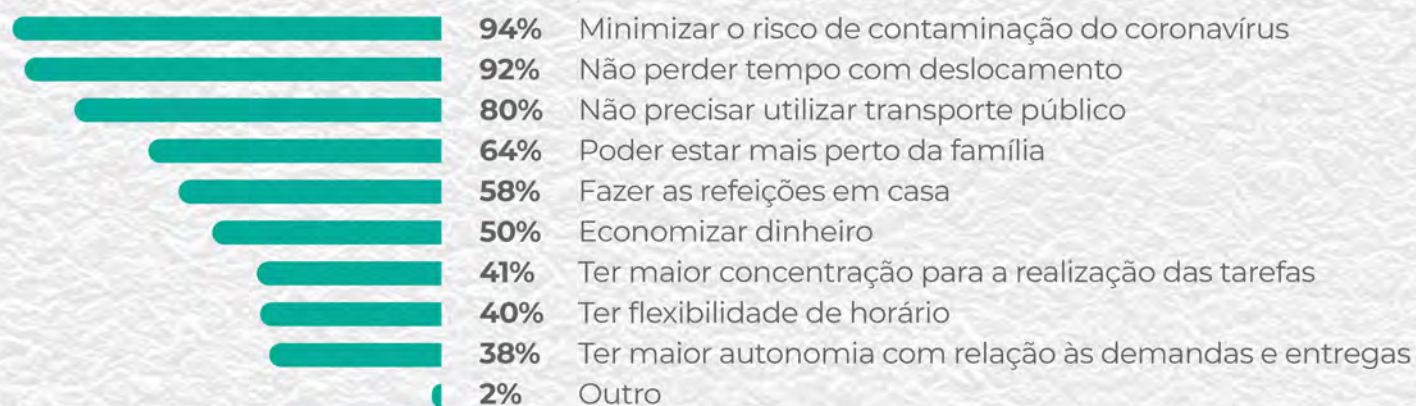
Ainda de acordo com o levantamento, os colaboradores Espro estão conciliando a vida profissional e pessoal, 72% confirmam que conseguem organizar o horário de trabalho e ao final do dia se desconectar e ter momentos de lazer com a família.

A maioria também concorda com os aspectos positivos do trabalho remoto, 94% consideram importante minimizar os riscos de contaminação da COVID-19, 92% consideram importante não perder tempo com os deslocamentos e 84% vêem como positivo o fato de não precisarem utilizar o transporte público.

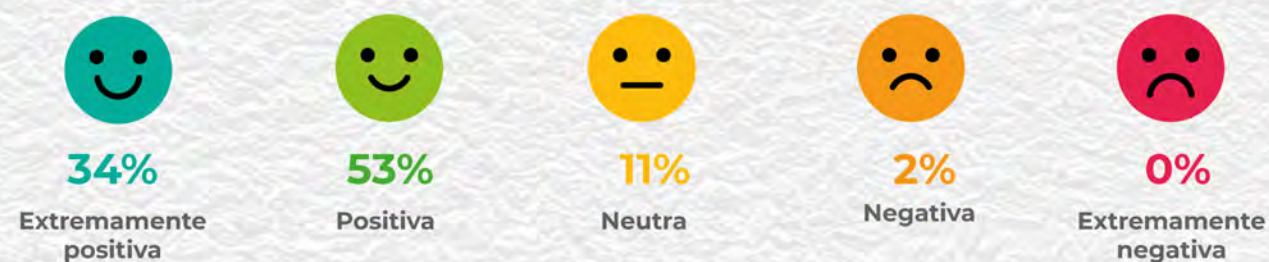
Confira os principais **desafios** que os colaboradores estão enfrentando no *home office*.



Quais são as principais **vantagens** do trabalho em home office?



Na sua opinião, a sua experiência em home office tem sido?



De maneira geral, você acha que tem sido mais ou menos produtivo ao trabalhar remotamente em comparação ao trabalho no escritório junto aos seus colegas?



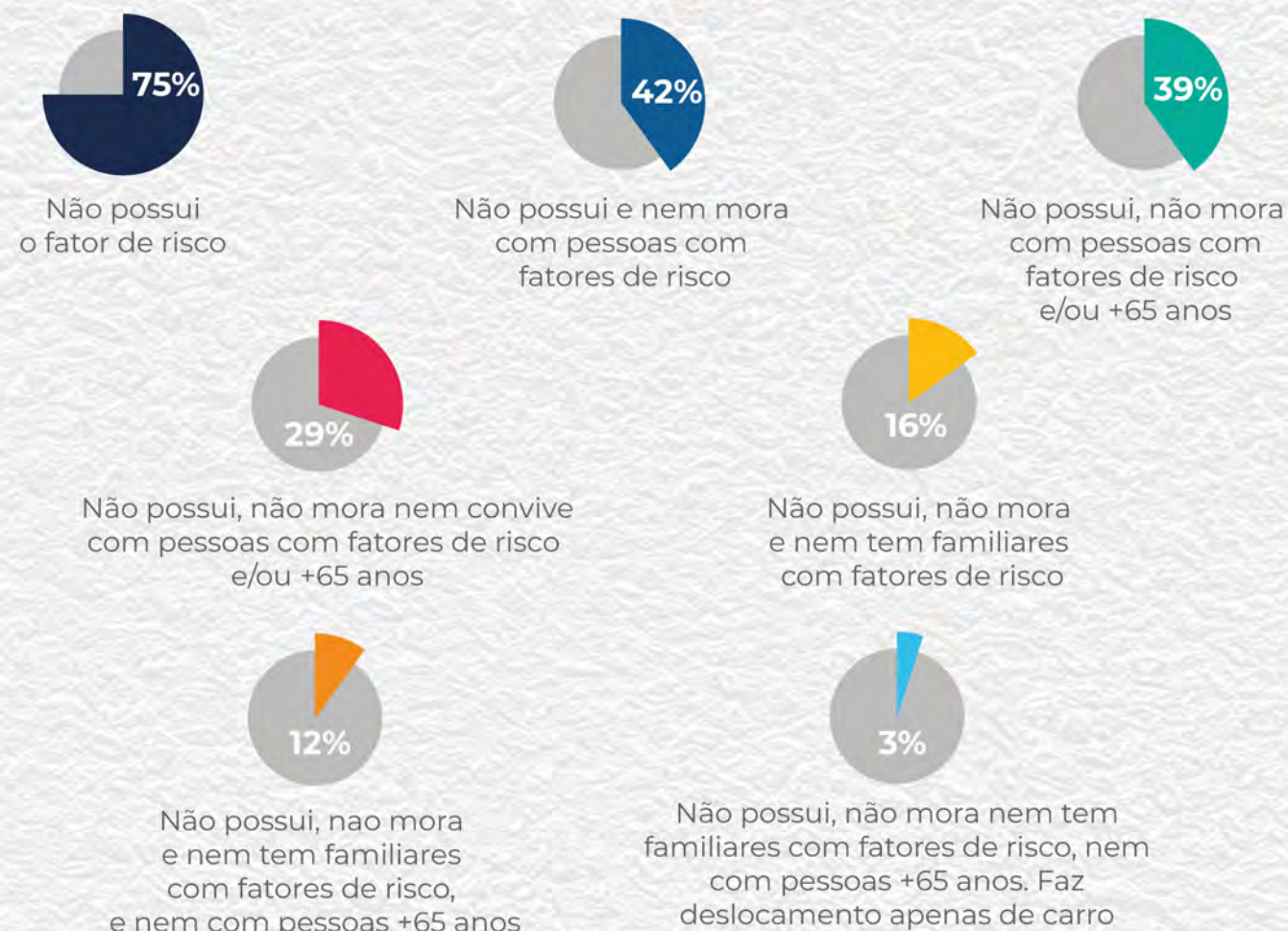
PESQUISA SOBRE FATORES DE RISCOS

O Espro tem uma preocupação constante com todos os públicos, seja jovem, parceiro e seus colaboradores. Constantemente olha para seu público interno, identificando os impactos que o ambiente externo causa no dia a dia, pois acredita que isso interfere diretamente na entrega e na qualidade dos nossos serviços.

Uma organização é feita de gente e elas precisam estar bem para fazer o bem, portanto, fomos entender qual era o cenário que os nossos colaboradores estavam inseridos, neste momento de pandemia, para criar ações personalizadas que atendessem a necessidade deles.

Dos **503 colaboradores**, ouvimos **320 deles** para saber se convivem com idosos e/ou pessoas em grupos de risco para saber a idade e a situação escolar dos filhos/enteados dos colaboradores e também entender como é realizado o trajeto de casa até o Espro. Confira os dados.

FREQUÊNCIA DE COLABORADORES CONFORME OS FATORES DE RISCOS.



PESQUISAS REGULARES

As principais pesquisas regulares realizadas pelo Espro são: Pesquisa de Satisfação e Empregabilidade. Anualmente, acontece a realização a Pesquisa Satisfação com os nossos aprendizes e parceiros. O objetivo é mensurar a satisfação destes públicos com o nosso programa de aprendizagem. Esses dados e informações são extremamente importantes para nos auxiliar na identificação de pontos de melhoria e assim fornecer melhores produtos e serviços.

A Pesquisa Empregabilidade realizada anualmente com aprendizes que já concluíram o Programa de Aprendizagem e/ou a Formação para o Mundo do Trabalho. Tem como objetivo identificar a taxa de efetivação e empregabilidade dos jovens que passaram pelos programas. Além da empregabilidade esta pesquisa mensura a quantidade de jovens que estão estudando e com isso podemos comparar nossos índices com os dados oficiais do PNAD educação desenvolvido pelo IBGE.

PESQUISA EMPREGABILIDADE

Como forma de mensurar o impacto da socioaprendizagem na vida dos participantes, foi desenvolvida uma pesquisa quantitativa com aprendizes de todo o Brasil que encerraram o Programa em 2019. Ao todo, 1.134 adolescentes e jovens responderam o questionário, com 6 perguntas, no mês de março.

O principal objetivo do estudo foi identificar a taxa de efetivação dos aprendizes durante o período. Dessa forma, foi possível constatar que os participantes da socioaprendizagem do Espro se encontravam em condição mais favorável quando o assunto é inserção no mundo do trabalho, demonstrando assim se os propósitos da instituição estavam sendo alcançados.

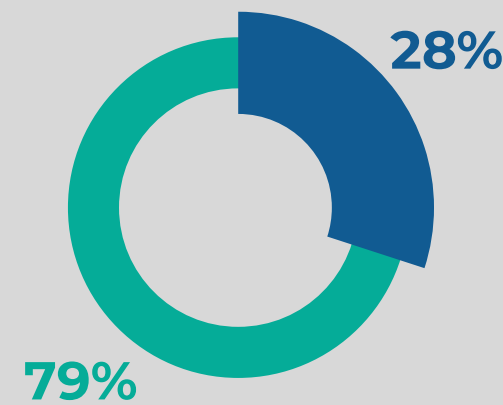
A aplicação do questionário também teve a intenção de analisar dados que refletem diretamente em temas fundamentais para o cumprimento do objetivo e efetividade da Lei da Aprendizagem.

Por isso, as perguntas foram feitas com a finalidade de identificar o perfil, mensurar empregabilidade e verificar a ocupação atual, efetivação após o programa, bem como a continuidade nos estudos.

O resultado demonstra que os aprendizes que realizaram a socioaprendizagem pelo Espro se encontravam em condições mais favoráveis quando o assunto era inserção no mundo do trabalho. A análise trouxe grande satisfação, pois indicou que o Espro seguia em direção ao cumprimento de nossa missão, já que os indicadores foram favoráveis também quando comparados com pontos da PNAD Contínua 2019 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), do IBGE.

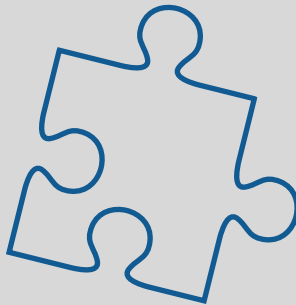
PRINCIPAIS DESTAQUES

Durante ou após o término do programa Jovem Aprendiz Espro, você foi efetivado?

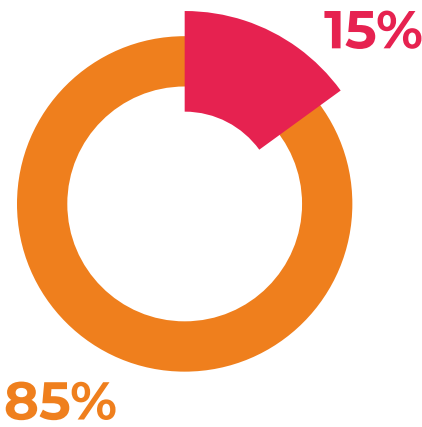


28% dos jovens aprendizes foram efetivados durante e/ou após o Programa Jovem Aprendiz.

- Sim, fui efetivado
- Não fui efetivado



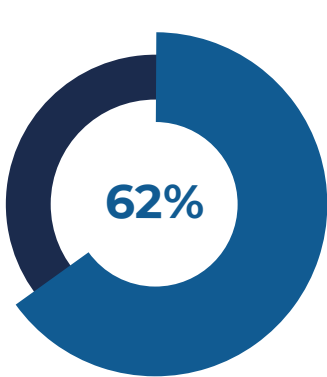
Você continua na empresa?



85% dos jovens que foram efetivados durante ou após o Programa de Aprendizagem continuaram trabalhando na mesma empresa que realizaram as atividades práticas do programa de aprendizagem.

- Não estou mais na empresa
- Sim, estou na empresa até hoje

Como você considera a sua ocupação atual?

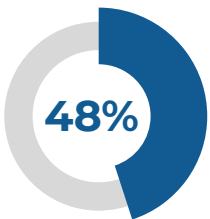


Ex-aprendizes empregados

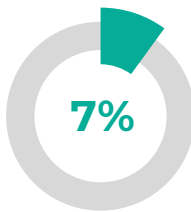
- 34,7% Assalariado com registro em carteira
- 17,5% Estagiário/aprendiz
- 4,3% Free-lance (bicos)
- 2,4% Assalariado sem registro
- 1,5% Autônomo Regular
- 1,5% Estou empreendendo
- 0,4% Funcionário público
- 37,7% Não estou trabalhando

Está em busca de recolocação?
Sim: 95% Não: 5%

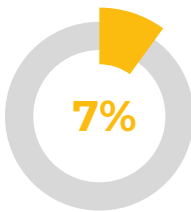
Você está estudando atualmente?



Sim, nível superior



Sim, nível técnico



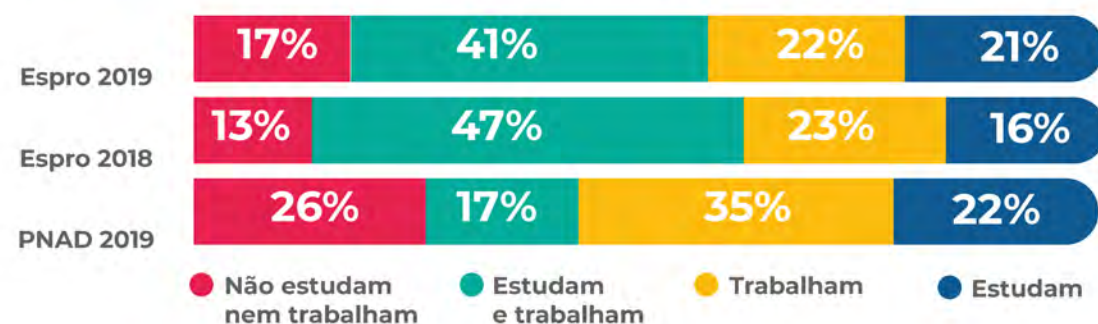
Sim, nível médio



Não, não estou estudando no momento

62% dos jovens que passaram pelo Programa Jovem Aprendiz estavam estudando, a maioria estava cursando o ensino superior.

COMPARATIVO PNAD X RESULTADOS ESPRO



Comparando o Espro 2019 X PNAD 2019, percebemos que a quantidade de jovens que trabalhava e estudava entre os ex-aprendizes Espro era 41% e no PNAD esse número correspondia a apenas 17%.

PESQUISA SATISFAÇÃO

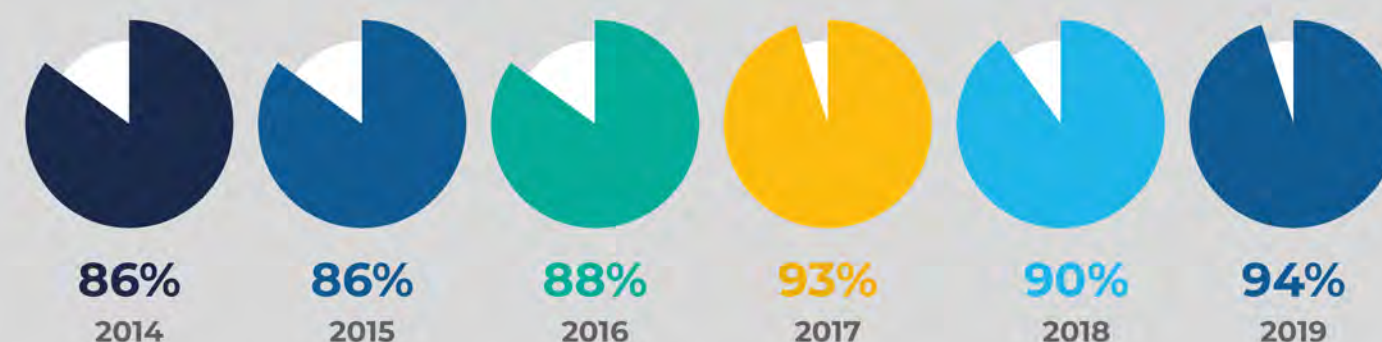
APRENDIZES

Desde 2014, o Espro realiza a Pesquisa de Satisfação com aprendizes no intuito de avaliar as condições oferecidas e como essas são compreendidas pelos aprendizes, assim é possível manter o padrão de excelência Espro.

Com o objetivo de mensurar a satisfação dos adolescentes e jovens ativos no Programa de Aprendizagem do Espro, os resultados são utilizados para construção do planejamento e ações táticas da área de Qualidade e Novos Projetos. O estudo foi realizado entre 15/06 e 31/07 de 2020 e contou com a participação de 3.684 adolescentes e jovens.

	2020	2021
Ativos médios no período:	9.028 jovens	12.712
Pesquisas completas:	3.684 jovens	7.174
Índice de participação:	41%	56%
Índice de confiabilidade da amostra:	99%	99%
Margem de Erro da amostra:	2%	1%

ÍNDICE DE SATISFAÇÃO GERAL DOS ADOLESCENTES E JOVENS APRENDIZES COM RELAÇÃO AO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM.



PARCEIROS

Do mesmo modo, e também desde 2014, o Espro realiza a pesquisa de satisfação com empresas parceiras que possuem aprendizes ativos para avaliar os aspectos que devem ser mantidos e os que precisam ser melhorados.

Objetivo: Mensurar a satisfação das empresas parceiras que possuem jovens ativos no programa de aprendizagem do Espro e utilizar os resultados para a elaboração do plano de ação da qualidade. **O estudo foi realizado entre 15/06 a 30/06 de 2020 e contou com a participação 467 parceiros.**

Mailling enviados: 17.000
Pesquisa incompletas: 467 parceiros
Pesquisas completas: 117 parceiros
Índice de participação: 3%
Índice de confiabilidade da amostra: 95%
Margem de Erro da amostra: 5%
Público-alvo: Responsáveis pelo programa, gestores e tutores

ÍNDICE DE SATISFAÇÃO GERAL DAS EMPRESAS



ÍNDICE DE SATISFAÇÃO ATIVIDADE TEÓRICA



Base total da amostra: 2019 - 278 parceiros; 2018 - 712 parceiros;
2017 - 291 parceiros; 2016 - 243 parceiros; 2015 - 423 parceiros



METODOLOGIA NPS

Net Promoter Score é uma métrica que tem como objetivo medir a satisfação e lealdade dos clientes com as empresas. Organizações de todos os portes e lugares do mundo utilizam o NPS por ser um método prático e eficaz durante as pesquisas periódicas realizadas com seus clientes. *Net Promoter Score* é calculado com base nas respostas a uma única pergunta: Qual é a probabilidade de você recomendar a nossa empresa / produto / serviço a um amigo ou colega? A pontuação para esta resposta é mais frequentemente com base em uma escala de 0 a 10.

Aqueles que respondem com uma pontuação de 9 ou 10 são chamados de promotores e são considerados propensos a apresentar comportamentos de criação de valor, tais como a compra adicional, permanecer clientes por mais tempo e fazer mais referências positivas para outros potenciais clientes. Aqueles que respondem com uma pontuação de 0 a 6 são rotulados detratores e acredita-se serem menos propensos a apresentar comportamentos de criação de valor. Respostas de 7 ou 8 são rotuladas passivas ou neutras e seu comportamento cai no meio de promotores e detratores. O *Net Promoter Score* é calculado subtraindo a porcentagem de clientes detratores da porcentagem de clientes promotores. Clientes passivos ou neutros contam para o número total de entrevistados, mas não afetam diretamente o resultado líquido global.

Desde 2018 o Espro inclui a metodologia NPS em sua pesquisa de satisfação, baseada em apenas duas perguntas.

• Quanto você recomendaria o Espro para uma outra empresa?

• Quanto você recomendaria o Espro para jovens que buscam vagas como jovens aprendizes?

Assim, é possível, pelo histórico, avaliar o índice e acompanhar essa evolução como descrito no box abaixo:

Recomenda o Espro para outra empresa

NPS 43
NPS (2019) = 29
EVOLUÇÃO DE 55%

Recomenda o Espro para jovens

NPS 66
NPS (2019) = 44
EVOLUÇÃO DE 48%

LEVANTAMENTO DE DADOS SECUNDÁRIOS

Para além das pesquisas de opinião, o centro de estudos também desenvolve uma série de levantamentos e estudos para compreender os indicadores sociais, econômico, mercado de trabalho e potencial das diferentes regiões do Brasil. Entender as estatísticas sociais em um país tão grande e com tantas diferenças é fundamental para poder atuar como uma empresa nacional. Estabelecemos reuniões periódicas para análise do mercado, entender tendências e pensar em inovações. São eles: IBGE, PNAD Contínua e CAGED. Conheça um pouco sobre cada um.

IBGE – O INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

Constitui-se no principal provedor de dados e informações do país, que atendem às necessidades dos mais diversos segmentos da sociedade civil, bem como dos órgãos das esferas governamentais federal, estadual e municipal. O IBGE oferece uma visão completa e atual do país.

Fonte: (site ibge <https://www.ibge.gov.br/institucional/o-ibge.html>)

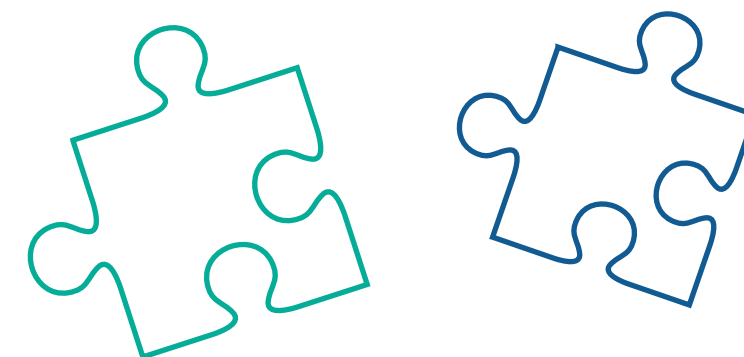
PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA (PNAD CONTÍNUA)

Iniciada em 2012, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua vem, desde então, levantando trimestralmente, por meio do questionário básico, informações sobre as características básicas de educação para as pessoas de 5 anos ou mais de idade.

A partir de 2016, foi introduzido na pesquisa o módulo anual de educação que durante o segundo trimestre de cada ano civil amplia a investigação dessa temática para todas as pessoas da amostra. Tendo em vista retratar o panorama educacional da população do Brasil, são apresentados os resultados do questionário anual de educação com referência no segundo trimestre de 2019, assim como algumas comparações com os resultados do mesmo trimestre dos anos de 2016 a 2018.

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/89ec0c1b18b88b2e1b5ad7123becb548.pdf



CAGED

Desde janeiro de 2020, o uso do Sistema do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) foi substituído pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) para parte das empresas, conforme estabelecido pela Portaria SEPRT nº 1.127, de 14/10/2019.

Permanece a obrigatoriedade de envio das informações por meio do CAGED apenas para Órgãos Públicos e Organizações Internacionais que contratam celetistas.

NOVO CAGED

O Novo Caged é a geração das estatísticas do emprego formal por meio de informações captadas dos sistemas eSocial, CAGED e Empregador Web.

VOCÊ SABIA

No ano de **2020**
foram admitidos

285.822
aprendizes no Brasil?

E que
39%

deles foram
admitidos no setor
de serviços?

E que
48%

das admissões
se concentraram
na região
Sudeste do país?

PERFIL DOS JOVENS APRENDIZES

51% 
dos admitidos eram homens

52%
tinham até
17 anos

48%
possuíam o
ensino médio
completo

O Espro realiza diversos cruzamentos de informações com os dados disponíveis por essas instituições para fornecer às áreas internas apoio no desenvolvimento de projetos, planos e ações focadas no mercado de aprendizagem, sempre em busca do melhor para adolescentes e jovens do Brasil.





BALANÇO PATRIMONIAL

ATIVO

ATIVO CIRCULANTE	NOTA EXPLICATIVA	2020	2019
Caixa e equivalentes de caixa - Recursos livres	5	16.492	28.657
Caixa e equivalentes de caixa - Recursos restritos	5	174	15
Contas a receber - Recursos livres	7	14.815	16.577
Contas a receber - Recursos restritos	7	219	428
Adiantamentos a funcionários	9	1.043	707
Despesas antecipadas	10	1.588	3.792
Outros créditos	11	914	668
Total do ativo circulante		35.245	50.844

ATIVO NÃO CIRCULANTE	NOTA EXPLICATIVA	2020	2019
Aplicações financeiras	6	55.716	31.702
Depósitos judiciais	8	10.492	10.429
Estoques	-	3	-
Contas a receber	7	-	2
Total do realizável a longo prazo		66.212	42.133

Imobilizado	12	9.336	5.007
Direito de uso	13	8.104	953
Intangível	13	1.079	1.080
		18.519	7.040

Total do ativo não circulante		84.731	49.173
--------------------------------------	--	---------------	---------------

Total do ativo		119.976	100.017
-----------------------	--	----------------	----------------

As notas explicativas da Administração são parte integrante das demonstrações contábeis.

PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO

PASSIVO CIRCULANTE	NOTA EXPLICATIVA	2020	2019
Contas a pagar	14	1.449	1.421
Arrendamentos mercantis	14	3.511	977
Obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias	15	8.772	8.382
Benefícios a pagar	15,1	1.345	111
Adiantamento de clientes	16	333	326
Subvenção a realizar	7,1	393	720
Outros passivos circulantes	-	90	63
Total do passivo circulante		15.893	12.000

PASSIVO NÃO CIRCULANTE	NOTA EXPLICATIVA	2020	2019
Provisão para contingências	17	876	843
Contas a pagar	14	556	657
Arrendamentos mercantis	14	4.657	-
Total do passivo não circulante		6.089	1.500

Patrimônio líquido	18		
Patrimônio social	-	85.850	75.368
Ajustes de avaliação patrimonial	-	667	700
Superávits dos exercícios	-	11.477	10.449
		97.994	86.517

Total do passivo e patrimônio líquido		119.976	100.017
--	--	----------------	----------------

As notas explicativas da Administração são parte integrante das demonstrações contábeis.

RESULTADOS

RECEITAS DA ATIVIDADE DE ASSISTÊNCIA SOCIAL	NOTA EXPLICATIVA	2020	2019
Receita de gerenciamento de socioaprendizagem	20	99.663	118.648
Subvenção FDCA	-	-	313
Subvenção FUMCAD	-	99	419
Doações - formação para o mundo do trabalho (FMT)	20	309	608
		100.071	119.988
DESPESAS DA ATIVIDADE DE ASSISTÊNCIA SOCIAL	NOTA EXPLICATIVA	2020	2019
Programa de socioaprendizagem	20	(139.622)	(155.596)
Formação para o mundo do trabalho (FMT)	20	(1.853)	(10.432)
Programa aprender e transformar	20	(257)	(751)
Ser e Conviver	20	(46)	(93)
Despesa Subvenção FDCA	-	-	(313)
Despesa Subvenção FUMCAD	-	(99)	(419)
		(141.877)	(167.604)
Receita e despesas com aprendizagem profissional	20	1.937	4.787
Despesas aprendizagem profissional	20	(2.884)	(8.037)
		(947)	(3.250)
Déficits das atividades de assistência social		(42.753)	(50.866)
RECEITAS E DESPESAS GERAIS E ADMINISTRATIVAS	NOTA EXPLICATIVA	2020	2019
Receita e prestação de serviços	19	54.625	59.123
Voluntariado	25	292	201
Outras receitas	-	1.340	2.073
(-) Outras despesas	22	(4.485)	(4.875)
		51.772	56.522
Resultado antes das receitas financeiras líquidas		9.019	5.656
Receitas financeiras líquidas			
Receitas financeiras	23	3.611	4.989
(-) Despesas financeiras	23	(1.153)	(196)
Resultado financeiro		2.458	4.793
Superávits dos exercícios		11.477	10.449



A photograph of two women in a modern office setting. The woman on the left, with long dark wavy hair, is wearing a dark blazer over a white top and is smiling while looking at a tablet. The woman on the right, with voluminous curly brown hair, is wearing a light blue button-down shirt and is also smiling, looking at the tablet. They are both leaning over a wooden desk. In the background, there is a large screen and a small potted plant.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

GOVERNANÇA CORPORATIVA

TRANSPARÊNCIA, EXCELÊNCIA, ÉTICA E PAIXÃO. AS PEÇAS QUE COMPLETAM NOSSOS PRINCÍPIOS.

De que adiantaria ter a missão de **Educar, Transformar e Incluir** a milhares de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade sem um modelo de governança transparente pautado pela excelência na prestação de contas à sociedade e a nós mesmos?

Se por um lado fazemos de tudo para levar nosso **propósito de transformar a sociedade** adiante, por outro temos uma forte responsabilidade corporativa onde a ética e a transparência estão sempre presentes.

NOSSOS PRINCÍPIOS

O Espro não só acredita, mas sabe que tudo pode ser transformado, tudo pode evoluir e tocar a alma das pessoas! Por isso, nunca parou de se questionar e adotar práticas para levar a todos, time de colaboradores, fornecedores, parceiros e jovens, mais do que uma instituição: um *player* moderno e comprometido com programas inovadores, capazes de provocar reflexões e mudanças na sociedade.

Seguimos com a missão de **Educar, Transformar e Incluir**, com ética e transparência. **Nosso foco busca enxergar o outro, quebrar o círculo da vulnerabilidade de adolescentes e jovens e promover a inclusão social**, abrindo as portas para o mundo do trabalho e para uma nova percepção de mundo, por meio de ações socioeducativas.

Perseguimos sonhos, mas sempre com os pés no chão. Prova disso é nosso bem-acabado modelo de governança, capaz de assegurar a lisura no comando institucional e respeito aos direitos das partes interessadas.

ESTRUTURA

Nossa **Governança** persegue sem descanso a lisura em todas as ações e é formada por diferentes instâncias que está sempre ocupada em proteger as partes interessadas, sem privilégios ou irregularidades: **Conselhos Diretor, Fiscal**, além dos **Comitês Técnicos de Auditoria, Finanças e Riscos, Sustentabilidade, Jurídico e Desenvolvimento Institucional**.

NADA MENOS DO QUE A TOTAL TRANSPARÊNCIA

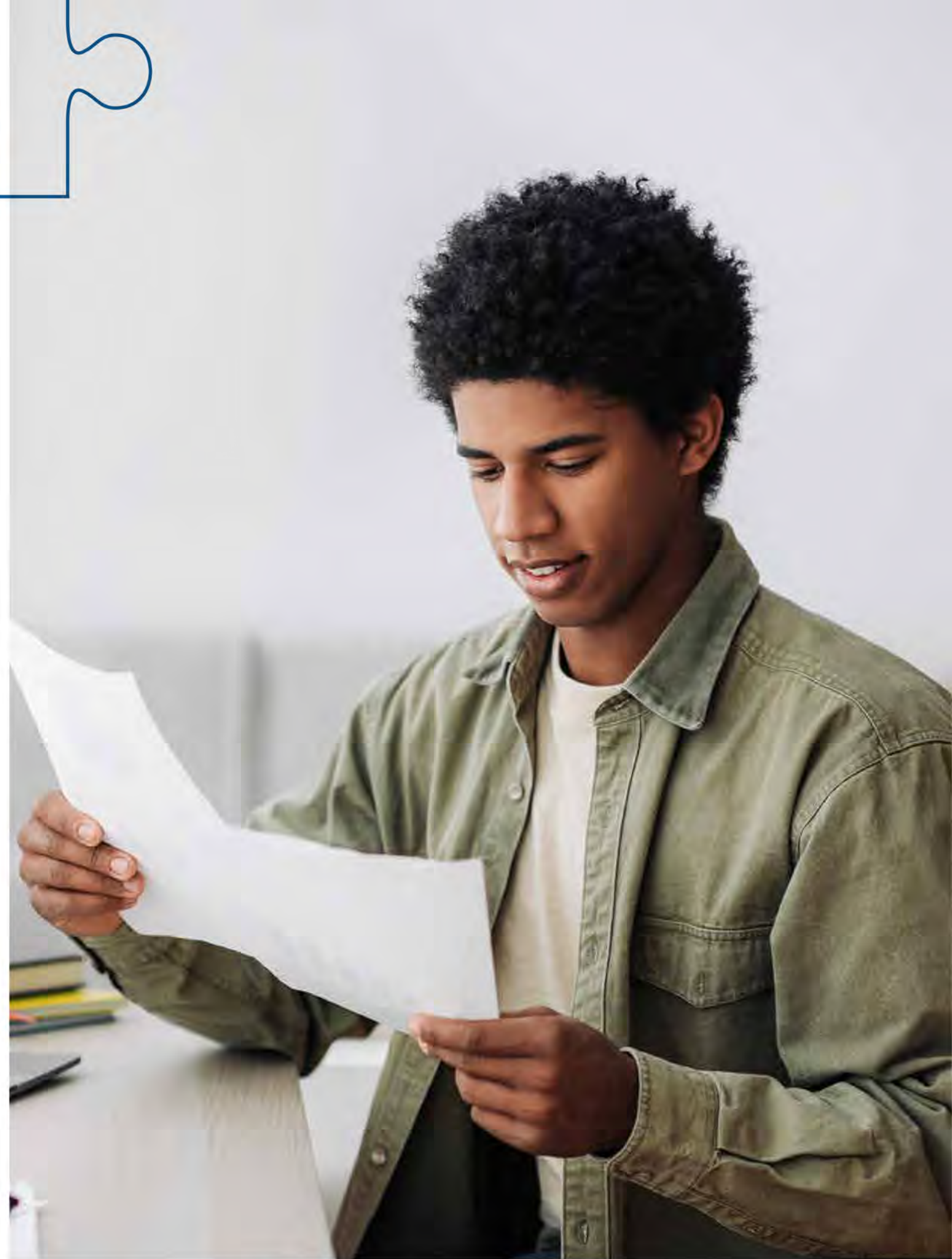
Para garantir esse padrão de transparência, o Espro submete anualmente relatórios à apreciação de uma auditoria externa e aprovação da Assembleia Geral e também suas contas sociais (relatório de atividades/plano de ação) aos Conselhos de Assistência Social. Todos os anos, faz publicar o balanço aprovado em jornal de grande circulação, dando total publicidade de sua atuação.

SUPERINTENDÊNCIA

Instalada na matriz do Espro, em São Paulo, a Superintendência Executiva tem como gestor **Alessandro Saade**. O órgão é responsável pela gestão da organização, atuando em conjunto com a Governança Corporativa e a equipe gestora para a definição e implantação das estratégias. Cabe ainda à Superintendência **representar a Instituição, realizando o planejamento e garantindo o desenvolvimento institucional, representando a missão e valores éticos, patrimoniais e morais preconizados pelo Espro**. Para tanto, todos os projetos a serem executados no ano seguinte devem estar aprovados pelo Conselho Diretor e também contar com a aprovação orçamentária da Assembleia Geral, incluindo o cronograma de execução.

FILIAIS

As filiais são responsáveis pelos Programas de Socioaprendizagem e FMT – Formação para o Mundo do Trabalho, a fim de cumprir a missão institucional do Espro de capacitar e incluir adolescentes e jovens no mundo corporativo, bem como pelo planejamento das atividades da filial e dos polos, elaboração de estratégias locais, sustentabilidade financeira e gestão dos colaboradores.



ORGANOGRAMA MATRIZ

ADMINISTRATIVO | FINANCEIRO

Responsável pelo planejamento e gestão de serviços administrativos e financeiros para o controle e bom funcionamento da instituição, está sempre pautado na transparência e melhor aproveitamento do capital para o cumprimento do papel social do Espro, visando garantir a disponibilidade de recursos financeiros para toda a entidade.

DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

Responsável por planejar, desenvolver, implantar e acompanhar todas as políticas e processos relacionados ao Desenvolvimento Organizacional, incluindo atividades de recursos humanos e também políticas de incentivo, motivação e desenvolvimento dos colaboradores de todo o Brasil.

JURÍDICO

Responsável pelo planejamento e gestão das atividades de assistência técnico-jurídica, em conformidade com a legislação vigente, visando promover a defesa dos interesses do Espro nas diversas relações do cotidiano, na condução das relações contratuais e no patrocínio dos processos administrativos e judiciais, prestando apoio a todas as áreas da organização.

MARKETING E COMUNICAÇÃO

Responsável pela imagem institucional, transformação digital e relacionamento com os diversos *players* do mercado. Tem o objetivo de atender as necessidades de negócio e criar estratégias e planos para trazer sustentabilidade financeira, receita e alto valor agregado. Gerência responsável pelo ciclo de vida, geração de *leads*, experiência do cliente, segmentações de ações e jornadas. Gestão de mídia, PR, canais digitais, planejamento e implementação da plataforma de conteúdo. A automação, KPIs e área de Insights, estudos e pesquisa de mercado também é uma responsabilidade desta área.

CONTROLADORIA

Responsável pelo planejamento, gestão e controle de informações operacionais financeiras, contábeis e fiscais, bem como implementação e acompanhamento do Controle Orçamentário e o cumprimento as obrigações legais, de modo a proporcionar informações consistentes e integradas como subsídio ao processo decisório voltado para o negócio, unidade e serviços específicos de toda a organização.

DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Responsável pelas diretrizes matriciais de desenvolvimento social e acompanhamento do Espro. Visa promover a linearidade das ações, a fim de garantir a regularidade e conformidade com as políticas internas e externas, no âmbito assistencial.

RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL

Responsável pelo planejamento e gestão das áreas de fidelização do Espro e por envolver novos parceiros na missão da instituição e na captação de recursos, visando garantir a excelência no atendimento dos contratos atuais, bem como a manutenção e crescimento da base em âmbito nacional com o firme compromisso de ampliar o atendimento a adolescentes e jovens.

EDUCAÇÃO E APRENDIZAGEM

Responsável por definir e estruturar nacionalmente Programas e Projetos de educação profissional, presenciais ou a distância, definindo propostas pedagógicas, metodologias, diretrizes e políticas para implantação, acompanhamento e avaliação, visando garantir identidade e alinhamento da organização nacionalmente e atender às legislações vigentes para o Programa de Socioaprendizagem junto ao Ministério da Economia.

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Responsável pelo planejamento e gestão de Tecnologia da Informação, incluindo processos de negócio, desenvolvimento de sistemas, infraestrutura de redes, segurança da informação, serviços de telecomunicações e suporte, tanto em equipamentos como em sistemas informatizados, atuando para garantir a disponibilidade de todo o ativo de tecnologia e informação para as áreas de negócio do Espro em âmbito nacional.

BIÊNIO DE 2019-2021 (ATÉ 30 DE ABRIL DE 2021)

CONSELHO DIRETOR

Luiz Augusto Prado Barreto
João Gilberto M. Machado de Campos
Arthur Teixeira Mendes Neto
Antonio Carlos Pela
Fernando de Almeida Nobre Neto
Clóvis Tharcísio Prada
Fernando Pereira de Matos
Thadeu Teixeira de Freitas
Antonio Ernesto Bittencourt Rodrigues

CONSELHO FISCAL

Hugo Maia de Arruda Pereira Filho
Irineu de Mula
Pedro José Manfrin

CONSELHEIROS INDEPENDENTES

Ana Carolina Pinheiro Carrenho
José Eduardo Carmagnani
Luiz Chrysostomo de Oliveira Filho
Maria Cristina Vervloet

COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE

Fernando de Almeida Nobre
João Gilberto M. Machado de Campos
José Eduardo Carmagnani
Luiz Chrysostomo de Oliveira Filho
Maria Cristina Vervloet

COMITÊ DE AUDITORIA, FINANÇAS E RISCOS

Fernando Pereira de Matos
Maria Cristina Vervloet
Ulisses de Viveiros
Thadeu Teixeira de Freitas
Álvaro Augusto Sanchez Masson

COMITÊ JURÍDICO

Luiz Augusto Prado Barreto
Ana Carolina Pinheiro Carrenho
João Gilberto M. Machado de Campos
Antonio Ernesto Bittencourt Rodrigues

COMITÊ DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Antonio Carlos Pela
Arthur Teixeira Mendes Neto
José Eduardo Carmagnani
Ana Carolina Pinheiro Carrenho
Marinus Jan Van Der Molen



NOSSA CULTURA DE ÉTICA FAZ NOSSO PROPÓSITO AINDA MAIOR.

Não somos uma organização transformadora da boca para fora, mas da porta para dentro. O propósito de educar, transformar e incluir adolescentes e jovens é a nossa razão de existir e defendemos isso com uma forte **cultura de ética e combate à corrupção com total seriedade e transparência**. Disponibilizamos um canal independente e seguro, onde é possível registrar relatos sobre ações e condutas que não estão em conformidade com nosso propósito.

O objetivo é rastrear, investigar e esclarecer qualquer rastro de dúvida que possa surgir em todas as esferas. Acreditamos que só assim podemos prosseguir na missão de construir uma sociedade mais justa e igualitária. Por isso, convidamos todos vocês a conhecerem, vivenciarem e divulgarem nosso Código de Conduta.

CANAL ESPRO ÉTICO

ÉTICA E RESPONSABILIDADE FAZEM O ESPRO CADA VEZ MAIS FORTE

Verdade seja dita: nós nunca estamos satisfeitos. Somos um time que quer chegar a cada vez mais pessoas, transformar cada vez mais realidades.

E no campo da ética, da transparência, equidade, prestação de contas e da responsabilidade corporativa somos ainda mais rigorosos. Por isso, em 2020 ficamos muito orgulhosos com a evolução do **Canal Espro Ético e a implementação do nosso Código de Conduta**.

Em maio, lançamos o novo código e o canal. Essa conquista já seria sensacional, mas, como falamos, vamos sempre além, por isso, lançamos o **Canal Espro Ético**.

LIVRE, SEGURO E INDEPENDENTE

Hospedado em um ambiente externo, independente e administrado pela IAUX, as condutas em desacordo são analisadas por comitês de gestores e conselheiros, de acordo com os princípios de integridade, sigilo e imparcialidade.

O fluxo é o mesmo, o manifestante faz o registro por meio do canal e recebe um protocolo para acompanhamento. Guarda um número e acompanha na plataforma. A IAUX analisa, filtra o que realmente está em desacordo com nossos valores e condutas e envia os registros, sempre seguindo padrões de segurança e confidencialidade.

O Espro vai continuar seguindo com o propósito de educar, transformar e incluir adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social no mundo do trabalho, com ética e responsabilidade!

Canal Espro Ético, clique abaixo ou ligue: 0800 580 4202

Regimento Interno do Canal Espro Ético, [acesse aqui](#).

(<https://www.canalintegro.com.br/espro>)

CÓDIGO DE CONDUTA

CÓDIGO DE CONDUTA ESPRO. NOSSO QUEBRA-CABEÇA NUNCA ESTARIA COMPLETO SEM ELE.

Alinhados com os conceitos de transparência e ética na condução de suas atividades, o Espro disponibilizou para toda a instituição, via sistema Moodle, o seu Código de Conduta que entrou em vigor em maio de 2020, simultaneamente com o canal Espro Ético.

O documento foi desenvolvido para os colaboradores, adolescentes e jovens e também para fornecedores, parceiros, prestadores de serviços, comunidades e conselheiros.

O Espro atua de maneira íntegra e de acordo com os princípios que norteiam os valores da instituição em nossas relações internas e externas. Constantemente fortalece a importância deste documento e do seu conteúdo para os todos os públicos.

"É fundamental que todos conheçam as informações do código. Ele servirá como referencial de como proceder e atuar. É isso que a gente espera do Código de Conduta do Espro", afirmou o presidente do Conselho Diretor, Luiz Augusto Prado Barreto.

Construir um Espro íntegro depende do comportamento de cada um de nós.

<https://www.espro.org.br/codigo-de-conduta/>

 PARTICIPAÇÃO EM CONSELHOS, COMITÊS
TÉCNICOS, FÓRUNS, COMISSÕES E GRUPOS.

 **CMDCA**
48 participações em
reuniões ordinárias
em diversas regiões.

 **CMAS**
40 participações em
reuniões ordinárias
em diversas regiões.

 **CURITIBA**
Fórum Municipal
de Políticas Públicas

 **PORTO ALEGRE**
Plenária Coras – Comissões Regionais
de Assistência Social

Formap – Fórum Municipal
de Aprendizagem Profissional



 **FLORIANÓPOLIS**
Fórum de Erradicação do Trabalho Infantil

Peti / Focap (Fórum Catarinense de Promoção da Aprendizagem)

Fórum de Políticas Públicas de Florianópolis

 **RIBEIRÃO PRETO**
Fórum Municipal de Erradicação do Trabalho Infantil
e Apoio à Aprendizagem

 **SANTOS**
Reunião Grupo de Trabalho

Peti da Docioaprendizagem
(Programa de Erradicação do Trabalho infantil)

 **DUQUE DE CAXIAS**
Comitê Intersetorial para Promoção e Fortalecimento
da Lei da Aprendizagem

 **VITÓRIA**
Comissão de Aprendizagem

 **BELO HORIZONTE**
Encontro Virtual Rede SESC

Webinário Trabalho Infantil e Racismo





DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL TIME ESPRO

DESAFIOS E CONQUISTAS DE UM TIME APAIXONADO! ESTAMOS FALANDO DO ESPROLOVERS.

Ao longo de 2020, um enorme desafio foi cuidar dos nossos colaboradores. Desde o início, nos esforçamos ao máximo para proporcionar qualidade de vida, desenvolvimento e benefícios para que o trabalho no modo *home office* fosse equilibrado e saudável.

Diante desse cenário, o **Desenvolvimento Organizacional** se torna central. Seu objetivo maior é conduzir o planejamento e a implementação da estrutura organizacional, incentivar o engajamento e o desenvolvimento do capital humano e, também, garantir a satisfação das necessidades dos clientes internos. Esses princípios balizam a gestão de pessoas no Espro.

Mais do que uma equipe qualificada, acreditamos ter um time **apaixonado e comprometido** com a cultura. **O foco de nossos investimentos são as pessoas**, o caminho certo para o crescimento e para a sustentabilidade de nosso propósito. Essa é uma constante, pois assim atingimos o mais alto nível de engajamento. Todo o esforço e empenho que temos com o colaborador reflete no desempenho de suas atividades e de sua prestação de serviços para nossos jovens e parceiros. O ano de 2020 foi desafiador! E o que fizemos?

Nos reinventamos para o trabalho em *home office*, oferecemos mobiliário para que o colaborador pudesse se preparar melhor, aceleramos nosso parque tecnológico e fomos mais longe, investimos mais de 350 mil em subsídios de luz e internet para os nossos colaboradores. Iniciativas que compõem uma série de ações que engajam e retêm nossos talentos, além de refletirem em todos os nossos públicos.

Enquanto isso, 3% da equipe Espro foram promovida e 1% recebeu mérito. E não foi só isso. Estudamos e olhamos nosso time com ainda mais cuidado para retenção de talentos para a nossa causa.

TIME ESPRO: UM POUCO MAIS SOBRE NÓS

A gerência de **Desenvolvimento Organizacional**, responsável por cuidar do TIME ESPRO, é composta pelas áreas de **Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Carreiras, Administração de Pessoal e Cargos e Salários**. Juntas, desenvolvem ações alinhadas às necessidades da instituição na busca por participação e motivação de seus colaboradores. Investe continuamente em nossos talentos internos, por meio de **promoções, novas contratações e na formação de líderes com visão de negócios**, estimulando todos a evoluir e superar seus desafios.

“Procuramos manter uma equipe engajada em constante desenvolvimento, inserida em um ambiente corporativo respeitoso, seguro e ainda: colaborativo, diverso e inclusivo.”

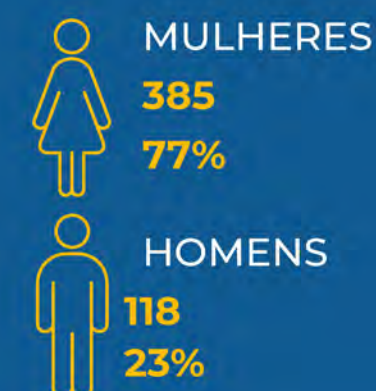
MARIA ANTONIA PETRIZZO,
Gerente de Desenvolvimento Organizacional

2020. UM ANO DESAFIADOR!

E para o Time Espro não foi diferente. No ano passado a maioria dos segmentos se viu obrigada a encolher, enxugar seus quadros e muitos até tiveram de fechar suas portas. Em meio a essa dura realidade, realizamos um grande esforço para preservar o nosso time, pois sabemos a importância de manter postos de trabalho durante a pandemia. E não foi só isso. Estudamos e olhamos nosso time com ainda mais cuidado para retenção de talentos para a nossa causa.

UM POUCO DE NOSSO PERFIL

O Espro encerrou o ano com o quadro de **503 colaboradores**, sendo **77% de mulheres** e **23% de homens**. Nas filiais e polos, o número era de **359**



MESTRADO COMPLETO	7	1%
PÓS-GRADUAÇÃO/ESPECIALIZAÇÃO	85	17%
SUPERIOR COMPLETO	327	65%
SUPERIOR INCOMPLETO	20	4%
ENSINO MÉDIO COMPLETO	58	12%
ENSINO MÉDIO INCOMPLETO	6	1%
TOTAL:	503	100%

UM TIME CAPACITADO, BEM TREINADO E COM O PROPÓSITO DE EDUCAR, TRANSFORMAR E INCLUIR.

Constantemente, o Espro investe em ações de capacitação e desenvolvimento profissional gerando horas e horas de treinamento de diversos temas e segmentos, sempre focado em desenvolver habilidades que poderão auxiliar a carreira dos colaboradores. Preparamos nossos profissionais para o mundo, afinal nosso propósito é de dentro para fora. **Educar, Transformar e Incluir!**

CARREIRAS

Veja alguns destaques da área em 2020.

A área de **Carreiras** buscou soluções para dar tratativa às questões pontuadas na **Pesquisa de Clima de 2020**, dando continuidade ao **espro.vc**, um canal informativo para que todos acompanhem as ações que estão sendo implantadas pela instituição, desde a organização dos encontros com a superintendência para dar **voz aos colaboradores** até a realização do **ciclo de avaliação de desempenho**.

RECRUTAMENTO & SELEÇÃO

Mesmo com a pandemia, a área de **Recrutamento & Seleção** atendeu diversas demandas e **contratou 23 novos colaboradores**. Além disso, mantivemos um quadro com **19 profissionais** com necessidades especiais atuando na Instituição.

TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO

A área de **Treinamento & Desenvolvimento** realizou encontros com os líderes educacionais, apoiou os encontros de gerentes, estabeleceu parcerias para realização de palestras com assuntos relevantes de forma presencial e on-line e forneceu bolsas de idiomas a 40 colaboradores.

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

A área de **Administração de Pessoal** realizou importantes negociações ao longo de 2020, como o Acordo Coletivo Nacional, do seguro de vida, as renovações de benefícios e as assistências médica e odontológica conseguindo descontos e vantagens significativas para os nossos colaboradores e jovens. Além de dar seguimento à informatização de todos as movimentações de admissão, demissão, afastamentos e atestados médico.

espro.vc

Uma campanha interna que colocou em prática um conjunto de ações que resultaram em novas oportunidades e benefícios, além de manter os colaboradores bem informados e engajados.

Essa ação é resultado da preocupação constante da instituição em **medir o grau de satisfação** de todo o time, visando assim melhorar o fluxo e as condições gerais de trabalho como um todo. Desta maneira, a campanha **espro.vc** atuou diretamente sobre os três pilares representados na marca.

Em 2020, o Espro investiu em diversas ações de desenvolvimento para os colaboradores sempre sob o guarda-chuva das ações realizadas do **espro.vc**.

Como por exemplo: Programa de Desenvolvimento de Líderes, Encontros com a Alta Gestão, Integração, Treinamentos Técnicos e Funcionais para diversas áreas, palestras sobre o Dia da Mulher, Saúde Mental, Outubro Rosa, Novembro Azul e LGPD.

INVESTIMENTO CONTÍNUO NA FORMAÇÃO DE TALENTOS

Contabilizamos em nossos indicadores mais de 8 mil horas de treinamento

Integração: 66,5 horas - média 23 colaboradores

Funcional: 373 horas - média 23 colaboradores

Técnicos internos e externos: 3969 horas - média 300 colaboradores

Comportamentais: 787 horas - média 45 colaboradores

Encontros com Superintendência - 3209 horas
média 320 colaboradores

Foram capacitados mais de 330 profissionais, que corresponde aproximadamente a **66% do nosso quadro de colaboradores**, nos mais diversos temas com foco em conteúdo técnico e comportamental.

A área de Desenvolvimento Organizacional desenvolveu um novo processo para realização de cursos externos, com o objetivo de acompanhar e fortalecer a capacitação dos nossos colaboradores.

No total **22 colaboradores tiveram a oportunidade de realizar curso externo patrocinado pela Instituição**. Além disso, firmamos uma **parceria com a Global English e proporcionamos mais 40 bolsas de estudo 100% gratuitas** para o curso on-line de inglês aos colaboradores.

Além de bolsas para curso de idiomas, mantemos também convênios com instituições de ensino para proporcionar aos colaboradores descontos que variam de **10% a 30% para cursos técnicos, graduação, pós-graduação e idiomas**.

BENEFÍCIOS E PARCERIAS

A preocupação em buscar parcerias para oferecer aos colaboradores a capacitação necessária para continuar transformando o país é constante e possibilita muitos benefícios.

Entre nossas parcerias temos: FMU, Anhembí Morumbi, Universidade Cruzeiro do Sul, Unicid, Mackenzie, Campos Salles, Fecap, Fundação Vanzolini, FACSUM Minas Gerais, PUC Paraná, Centro Universitário Celso Lisboa, CNA, Welcome Idiomas, Instituto Mindset Idiomas, KNN Idiomas, Yázigi Idiomas e Fluentia Learning Experience.

Confira aqui alguns benefícios:

- VALE-REFEIÇÃO
- VALE-ALIMENTAÇÃO
- ASSISTÊNCIA MÉDICA
- ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA
- CONVÊNIO FARMÁCIA
- GINÁSTICA LABORAL
- GYMPASS
- KIT NATALIDADE
- AUXÍLIO CRECHE (para Mães e Pais)
- HAPPY DAY
- VOLTO AMANHÃ (1 Folga por semestre)
- PARCERIAS EDUCACIONAIS
- EMPRÉSTIMO CONSIGNADO
- AUXÍLIO FUNERAL
- SEGURO DE VIDA

AValiação DE DESEMPENHO

O Espro realiza anualmente a Avaliação de Desempenho de seus colaboradores com o objetivo de obter uma visão mais ampla do desempenho da instituição e apoiar a aplicação do princípio da meritocracia.

Em 2020, 519 colaboradores foram avaliados no período de 01/10/2020 a 31/10/2020. A curva de resultados não foi forçada e os colaboradores contratados após o dia 31/03/2020 não participaram desse ciclo de avaliação.

Os resultados são referência para a tomada de decisão sobre carreira, participação em ações de desenvolvimento e aprovação de possíveis méritos e promoções para os colaboradores.

As etapas que compõem o Ciclo de evolução do colaborador são:

- Avaliação por parte dos gestores através do preenchimento do questionário sobre as competências do Espro;
- *Feedback* formal;
- Realização e acompanhamento do PDI (Plano de Desenvolvimento Individual).

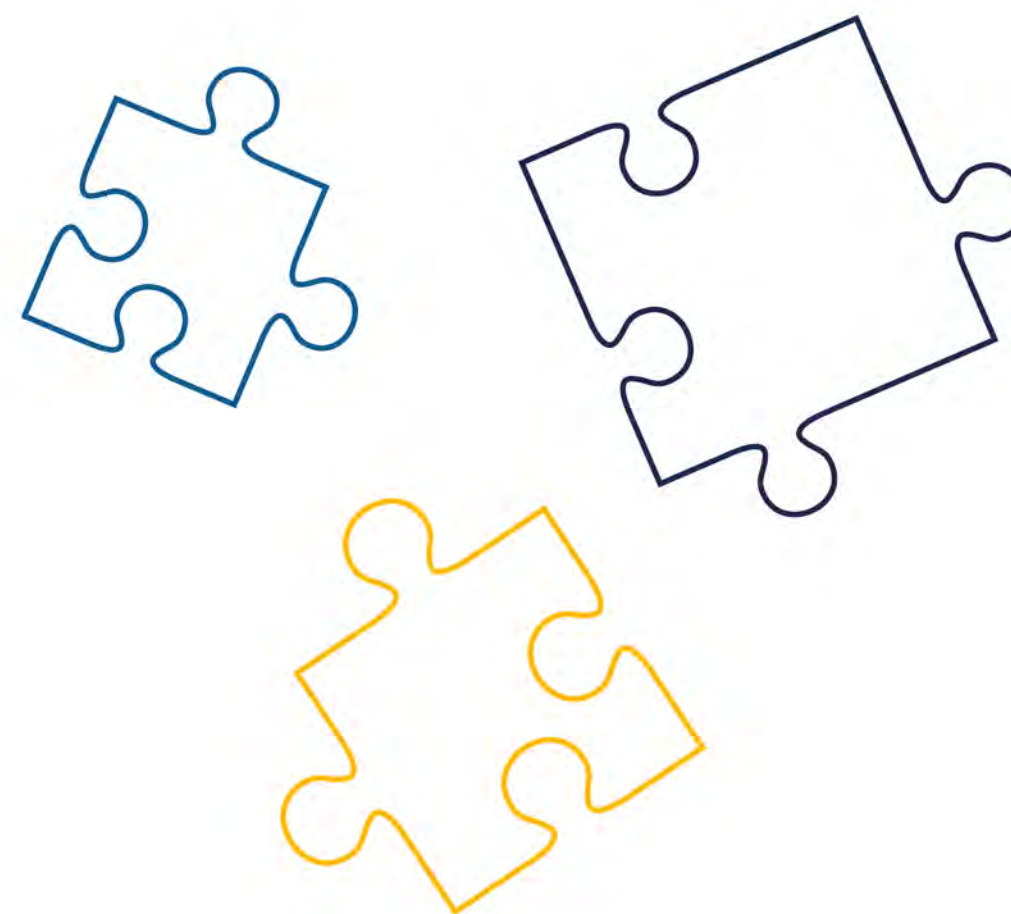
Para desenvolver nossos colaboradores, que estão ligados diretamente aos jovens, como por exemplo os instrutores, ao longo do ano o Espro estabeleceu encontros para atualização e acompanhamento periódico para discussão das práticas. Além disso, todas as ações que a área de Treinamento desenvolve também são voltadas para esse público.

OPORTUNIDADES INTERNAS

O Espro visa abrir primeiramente todas as suas oportunidades internamente. O objetivo do Recrutamento Interno é criar oportunidade de desenvolvimento para os nossos colaboradores, além de estimular a atitude de constante autodesenvolvimento. Além disso, temos uma equipe capacitada para o atendimento personalizado ao colaborador nos temas relacionados à expectativa de carreira, acompanhamento profissional e treinamento e desenvolvimento.

A Instituição tem olhado por seus colaboradores constantemente, visto que, a cada nova vaga, é considerado primeiro internamente quais são os profissionais que poderiam atender e, caso não seja possível, o gestor solicita que o processo seja externo. Para o crescimento de carreira, é necessário estar preparado e ter a vaga disponível (aumento de quadro ou substituição), além disso, nossos colaboradores precisam realizar a inscrição para que participem do processo seletivo.

PARA 2021, ESTAMOS PLANEJANDO UM PROJETO DE SUCESSÃO COM O OBJETIVO DE MAPEAR NOSSOS TALENTOS.



A VISÃO DO COLABORADOR

A busca por **colaboradores comprometidos** com a nossa missão é o que transforma planejamento em ação, sonhos em realidade. A atenção, o cuidado e a proximidade com o colaborador durante toda a sua trajetória na Instituição é motivo de orgulho para cada integrante dessa grande equipe.

A educação que transforma as vidas dos nossos jovens também faz uma mudança completa na vida de quem participa dessa jornada internamente.

Temos uma liderança que oferece o suporte necessário, engajando o time e tornando a Instituição referência no que faz. É possível notar tudo isso nos números da nossa intranet e na Pesquisa de Clima, que realizamos anualmente e que vem demonstrando resultados cada vez mais expressivos.

NOSSA INTRANET, NOSSA REDE SOCIAL INTERNA!

UMA FERRAMENTA DE ENGAJAMENTO E INTERAÇÃO ENTRE OS COLABORADORES CRIADA INTERNAMENTE E DE ACORDO COM A NECESSIDADE DO ESPRO!

A comunicação interna de uma organização é um ponto-chave para o seu desenvolvimento. E a intranet, com sua capacidade de compartilhamento de informação, se tornou essencial para a difusão de dados dentro da empresa.

E, com a pandemia esse canal ganhou total protagonismo, pois foi por meio dele que nos reinventamos e ressignificamos a palavra **UNIÃO**, nos mantendo conectados de forma virtual, mas completamente real. E, mesmo diante de tantos desafios, saímos fortalecidos, graças a essa poderosa ferramenta que a cada ano alcança maior engajamento e a confiança de nosso time.

EM 2020 FORAM APROXIMADAMENTE 400 PUBLICAÇÕES DE TEMAS VARIADOS COM UMA MÉDIA DE 54 CURTIDAS E 3 COMENTÁRIOS.

A Intranet tem diversos recursos que se relacionam com o colaborador, não é feita somente de *posts*, realizamos campanhas, enquetes, comemorações de aniversários, comunicados, temos toda a documentação das empresas para acesso de todos. Ela não é um simples canal! Ela é o principal ativo de relacionamento com o time e muito reconhecida por isso!

DEPOIMENTO

"Eu fiquei impressionada com o volume de informações e a maneira organizada que o Espro coloca seus acontecimentos e como ele conversa comigo. A intranet do Espro realmente é diferenciada."

Pablo Ranfley Lima Costa
Web Designer

"Essa semana recebi o meu cartão de aniversário de empresa e fiquei muito emocionada pela lembrança."

Patrícia Rodrigues Szarin
Coordenador Desenvolvimento Social

PESQUISA DE CLIMA

Entre os dias 03/02 e 14/02/2020, realizamos a pesquisa de clima referente ao ano de 2019. E mais uma vez o time Espro mostrou **forte engajamento, alcançando 92% dos colaboradores e saindo de 67% para 73%** de favorabilidade ao clima da instituição. Para que a instituição continue em busca da melhoria do clima, as áreas desenvolveram um plano com diversas ações e indicaram os responsáveis para acompanhamento e efetividade de cada uma delas, além disso, outras ações foram implantadas por meio da campanha **espro.vc**.

Em 2021, realizamos a pesquisa de clima referente ao ano de **2020 no período de 01/02 a 12/02/2021**. E, mesmo diante de tantos desafios, os planos de ação foram implementados e a adesão cresceu e a favorabilidade também. Com **94% de adesão e 76% de favorabilidade**, o Espro evoluiu **6%** em 2019 e mais **3%** ao longo de 2020 apresentando uma melhoria contínua do clima.



A confiança interna não para de crescer! Os números são um grande orgulho para nós. **Questões com maiores índices de favorabilidade são vistas claramente na relação de confiança na liderança e, principalmente, na Superintendência da Instituição**, assim como o incentivo à colaboração, troca de ideias e recursos entre as equipes.

Tudo isso gera um **time motivado** que dá o máximo em seu trabalho e tem senso de dono, agindo sempre com muita ética e integridade.

A inovação e a criatividade dos nossos colaboradores são a tradução do **claro engajamento e orgulho**.

De 2018 para 2019 tivemos **4%** de crescimento em dois índices extremamente importante para nós.

Quando perguntamos aos nossos colaboradores se eles se orgulhavam em fazer parte do time ESPRO, obtivemos uma favorabilidade de **91%** em 2019 e em 2020 o índice subiu para **95%**.

Também questionamos se eles indicariam o ESPRO para sua família e amigos como um bom lugar para se trabalhar e **90%** disseram que sim em 2019. E em 2020, mesmo diante de tantos desafios, esse índice aumentou para **92%**.

Saímos de uma favorabilidade de **76%** em 2019 e alcançamos os **82%** em 2020 na questão onde o colaborador responde o quanto se sente realizado com o seu cargo, no que diz respeito às oportunidades de trabalho desafiadoras e interessantes.

A LIDERANÇA POSSUI INFLUÊNCIA DIRETA NOS DESAFIOS DA EMPRESA E TEM O PAPEL FUNDAMENTAL DE TRANSFORMAR EM FORTALEZAS NOSSA MAIOR RIQUEZA, AS PESSOAS!

UM LÍDER CONFIÁVEL FAZ UM TIME VENCEDOR





**UM NOVO
ESPRO**

EM 2020 NOS REINVENTAMOS. UMA NOVA CONSCIÊNCIA ESTAVA DESPERTANDO!

Nem as mentes mais imaginativas poderiam esperar um ano tão atípico. Foram muitos os desafios. A vida saiu do lugar, **simples assim**.

E PARA RESOLVER UM QUEBRA-CABEÇAS DESAFIADOR, TOMAMOS ATITUDES TRANSFORMADORAS.

Muito além dos desafios que todos tivemos que atravessar, o Espro em 2020 ousou se reinventar. Nestes 40 anos, a marca chegou a ser renovada e agora novamente ela foi reformulada e ganhou uma **nova identidade visual**, mais dinâmica, digital e com forte aderência ao público jovem. Mas as mudanças não ficaram só na marca, mas na consciência. Investimos em novos temas e conceitos para engajar ainda mais o time de colaboradores. E o *gran finale* não poderia ter sido melhor. Uma nova sede **“open space”** bem no coração da cidade de São Paulo, onde as paredes foram derrubadas para a livre circulação de ideias e pensamentos. E por meio da arte *“indoor”* com intervenções artísticas do MENA vivemos uma transformação organizacional com foco 100% na causa do jovem. O propósito de **Educar, Transformar e Incluir** adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade estava mais forte do que nunca e pronto para os próximos 42 anos.

MARKETING ESPRO. UM NOVO MOMENTO.

2020 foi realmente um ano de transformações. E o marketing, um setor de tamanha importância, não poderia ficar fora desse movimento. E não ficou. Mais do que uma área de comunicação, se tornou um segmento estratégico focado em resultados.

PILARES ESTRATÉGICOS E ARENAS DE COMUNICAÇÃO



Para atuar e atingir os objetivos estratégicos do Espro, o Marketing atua em "territórios" bem definidos, estabeleceu arenas de comunicação e canais para atingir o público-alvo. Desta maneira, cada vez mais será possível educar, transformar e incluir adolescentes e jovens em estado de vulnerabilidade social no mercado de trabalho.

Essa nova estrutura desenhada foi pensada para que o Espro possa fazer ainda mais a diferença no mundo do trabalho e nas comunidades. A primeira grande mudança feita por esse novo time foi a revitalização da marca. O Marketing tem como uma das Arenas a visibilidade (Awareness) e por meio dela atingir a lembrança de marca necessária para se tornar a principal marca, a referência em aprendizagem no Brasil.

A cada ação, o Espro tem fortalecido a sua imagem e fideliza o seu público-alvo. Dando continuidade na estratégia, existem outras duas Arenas: Atração e Formação. A Arena de Atração é sustentada por ações de engajamento, enquanto a Arena de Formação é o pilar de conteúdo que torna o Espro uma Instituição referência em capacitação de profissionais para o mercado com altíssimo valor.

EVOLUÇÃO DO MARKETING

Inclusão é um dos pilares mais importantes do Espro. Por isso, ele derrubou as paredes e as distâncias entre os times também. Integrou todas as áreas com o ambiente externo e interno, criando canais, desenvolvendo KPIS, fazendo conexões de projetos, captando ideias e implementando inovações. Com o DND de construção de áreas, Gestão de Processos, Automação de Marketing, Funil de Vendas, Relacionamento (CRM). Transformou o dia a dia de todos e os resultados foram expressivos.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL PIPELINE OPERAÇÃO

No início da operação do novo marketing foi feito um mapeamento das necessidades da área integrada à Matriz e Filiais com definição de cenários e oportunidades, permitindo assim a criação de novas estratégias de negócio e KPIs.

Visando consolidar também a estratégia operacional, a área implantou novos rituais, processos e governança, que passaram a envolver também as demais áreas de negócios atendidas pelo marketing, agilizando entregas e desenvolvimento de novos projetos.

Outra iniciativa que impactou diretamente no aumento da eficiência do atendimento envolveu o mapeamento de parceiros e fornecedores e a revisão de serviços e contratos. Desta forma, foi criada uma rede de atendimento integrada e completa envolvendo todas as necessidades de comunicação organizacional.



UMA NOVA ERA, UMA NOVA MARCA

Como já dissemos, 2020 foi um ano de desafios, muito além da pandemia. Mudamos a nossa percepção, integramos diferentes setores, repensamos estratégias, realizamos uma mudança de consciência.

E o primeiro passo para esse novo tempo foi a releitura de nossa marca. Uma marca forte, consolidada, com mais de 40 anos história, mas que precisava ser atualizada novamente, afinal, os tempos mudam a todo momento.

A ideia era rejuvenescer, mas preservar nossa essência, o eterno desejo de **Educar, Transformar e Incluir** a realidade de nossos jovens por meio da capacitação profissional.

O resultado foi um trabalho que transbordou respeito e cuidado. Um reposicionamento que foi muito além de um logotipo e *slogan*, a nova marca trazia a alma do Espro, o propósito de gerar oportunidades estava mais vivo do que nunca. Totalmente conectada com o jovem, com uma realidade cada vez mais ágil, simples e digital, mas que preserva a tradição e ressalta seus valores.

O mapa do Brasil foi redesenhado em uma versão composta por círculos nas cores da marca – **azul, vermelho, verde e amarelo**, que reforçam seus pilares.

MOTIVOS PARA SE REPOSICIONAR

- Lançamentos de novos produtos
- Rejuvenescimento da marca
- Digitalização e conectividade
- Fortalecimento de atributos: jovem inovadora, tecnológica
- Transformação do mercado

Com esse trabalho vimos nossa marca renascer **mais alegre, orgânica e 100% digital**. Uma mudança que reforça nossos valores e o eterno desejo de transformar a vida de nossos jovens.

A MARCA

O ÍCONE



A FONTE

espro



espro

OS PILARES

ENSINO SOCIAL PROFISSIONALIZANTE



educa
transforma
inlui

AS CORES



O LOGOTIPO



espro educa
transforma
inlui



Veja aqui
a transformação
da nossa marca:

NOSSAS PARCERIAS FAZEM NOSSO FUTURO AINDA MAIS PROMISSOR

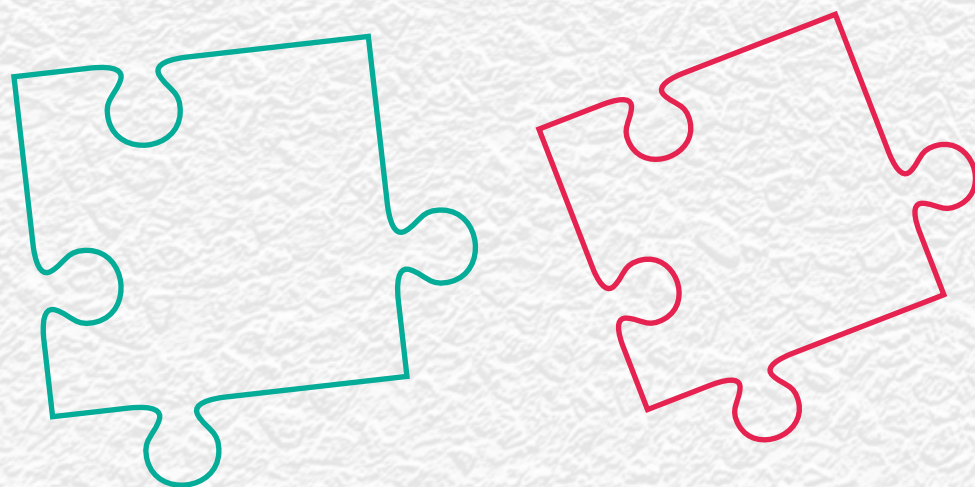
Como falamos anteriormente, o Espro valoriza muito as parcerias. Elas são um indicativo de um trabalho bem feito e com objetivos corretos. E nada mais satisfatório do que contar com uma parceria que garante a conexão do ecossistema, juntando as peças do quebra-cabeças - cidadãos, empresas, instituições de ensino, organizações sociais e governos para gerar oportunidade para todos de forma inovadora e digital.

PARCERIAS QUE TRANSFORMAM

Com o objetivo de otimizar o processo de triagem dos candidatos e realizar uma busca de acordo com a necessidade da vaga e a cultura da empresa, o Espro firmou uma parceria especial com a *startup* Taqe. A iniciativa está completamente alinhada aos pilares estratégicos e ao movimento de transformação digital e gamificação desejados, trazendo inovação e, principalmente, agilidade para o Espro atingir com mais eficiência seus objetivos.

Outra inovação realizada em 2020 foi a automatização dos processos de Acompanhamento Orçamentário por meio da plataforma PROPHIX. O novo sistema, muito utilizado por grandes corporações para gestão orçamentária, trouxe mais agilidade, possibilitando elaborar cenários, acompanhar impactos e relatórios em alguns minutos.

Mas o Espro não parou por aí. Com a proposta de ampliar cada vez mais as possibilidades de inclusão de adolescentes e jovens no mundo do trabalho, o Espro foi em busca de uma parceria que associasse a transformação digital à gestão do Programa de Estágio. E assim firmou-se a parceria com a Zuna, uma plataforma que oferece soluções inovadoras para aprimorar a trilha de desenvolvimento, aprendizado profissional e busca por vagas de Estágios.



EFICIÊNCIA NA TRIAGEM

- Banco de talentos nacional
- Análise automatizada de personalidade, competências, formação e experiência profissional
- Vídeo-entrevista
- Geolocalização
- Agendamento de dinâmicas e entrevistas
- E muito mais!

SEGURANÇA ORÇAMENTÁRIA

- Acompanhamento em tempo real do desempenho financeiro
- Análise de fluxos financeiros automatizada
- Planejamento financeiro integrado
- Painéis interativos e personalizáveis

FACILIDADE NA GESTÃO DE ESTÁGIO

- Capilaridade em todo o Brasil com um olhar regional e atendimento especializado
- Seguro do estágio e gestão de apólice
- Contratação e gestão 100% *on-line*

AUTOMAÇÃO TRANSFORMADORA

Ainda falando de parcerias importantes, o Espro celebrou uma com a ICOMM, **plataforma de automação de marketing** com visão unificada dos contatos, canais e dados, garantindo velocidade, praticidade e segurança para as trocas de informações.

Presente nos Estados Unidos, Espanha, México, Argentina, Brasil e muitos outros países, a ICOMM processa informações de diferentes pontos de contatos e classifica os dados utilizando **120 KPIs para segmentar as audiências e automatizar as comunicações em cada canal**. Graças a essa parceria é possível fazer a gestão de forma completa dos canais como e-mail marketing, notificações *web push*, SMS e e-mails transacionais.

Isso trouxe **velocidade e escala para a instituição**. O Espro conquistou independência para o marketing criar suas comunicações e tematizar campanhas.

Estratégias de segmentação da base de dados atreladas às estratégias centradas ao nosso público e medição de indicadores como o NPS (Net Promoter Score) orientam a equipe Espro para um processo de melhoria contínua.

ESPROLOVERS. MAIS DO QUE COLABORADORES, MAIS DO QUE UMA EQUIPE, UM TIME APAIXONADO.

Esprolover é um conceito muito especial porque carrega o sentimento de ser Espro, de fazer o que se ama. De uma maneira lúdica e profunda o conceito revela a alegria de fazer a diferença na vida de milhares de adolescentes e jovens.

É sempre um grande desafio enxergar a nós mesmos, mas encaramos a empreitada, mergulhamos em nossos sentimentos, em nossos valores e em nossas motivações e entendemos que a gente não se encaixava nos padrões das organizações tradicionais. Era preciso demonstrar a paixão constante em nosso dia a dia. Foi assim que nasceu o **Esprolover**.

Os Esprolovers transbordam esse sentimento para dentro de suas casas, compartilhando com a família e amigos um pouquinho do que é ser Espro.

Mais do que vestir a camisa é sentir na alma. Por isso, criamos a ação em homenagem aos colaboradores. Os setores de Marketing e Desenvolvimento Organizacional uniram forças e gritaram para todos esse sentimento. O que era para ser pontual virou para sempre.

Nossas redes sociais foram vestidas de colaboradores com moldura personalizada para foto de perfil e imagens para capas com a marca Espro: Facebook, LinkedIn e até Instagram. No LinkedIn, Esprolovers virou sobrenome! Gestores dividiram suas outras paixões com os times, gerando empatia. Um movimento genuíno e transformador para todos, que começou em 2020 e continuará por mais 40 anos!



INSPIRAÇÃO E INFORMAÇÃO PARA UM NOVO CAMINHO.

Nada como poder se informar e se inspirar antes de tomar um caminho profissional, certo? É aí que entra o Esprofissa, uma valiosa fonte de informação para quem está na fase de escolher o futuro.

A série joga luz nessa fase tão importante e delicada com muita conversa, perguntas e curiosidades. No ar desde 2018, o Esprofissa já apresentou 44 profissões diferentes, uma a cada episódio. Acumula mais de 850 mil visualizações.

E como em 2020 tudo foi diferente, o Esprofissa também se reformulou e, na quarta temporada, reuniu episódios gravados de acordo com as recomendações de distanciamento.

Com **133 mil visualizações**, a temporada exibiu **7 episódios** publicados entre junho e outubro em nosso canal @esprooficial no YouTube e contou a com participação de profissionais renomados de diferentes áreas que compartilharam vivência de importantes momentos de suas carreiras.

Entre os convidados estão o apresentador e humorista **Beto Hora**, a profissional de marketing **Dilma Souza Campos** e o empreendedor **Mauro Miaguti**.

Para 2021, o Esprofissa promete grandes novidades! Acompanhando a transformação digital do Espro, a série chegará em novos canais digitais.

Aguarde!



A ÚLTIMA PEÇA DO NOSSO QUEBRA-CABEÇAS?

Imagine! Nosso desejo de educar, transformar e incluir não tem fim. Nesses mais de 40 anos, seguimos desafiando a realidade de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade, apresentando um novo mundo, uma porta para uma outra realidade mais promissora e igualitária.

E vamos continuar assim. Fazendo a nossa transformação digital, antecipando tendências, inovando de dentro para fora e buscando o melhor para os nossos jovens, colaboradores e parceiros.

E em 2021, nossas expectativas estão ainda melhores! Além da nova marca e da nova sede com conceito *Open Space*, onde se respira artes, temos outra novidade. Trazemos a jornada completa do jovem para o mundo do trabalho, graças ao lançamento do **Programa de Estágio Espro**, garantindo agilidade no recrutamento de novos talentos para as empresas.

Sim, queremos fazer sempre mais, temos a ousadia de sonhar! Foi assim que nos tornamos referência em Socioaprendizagem em todo o Brasil e queremos mais! Queremos sempre oferecer oportunidades alinhadas ao propósito de transformar vidas. Estamos nos quatro cantos do país atuando na formação de novos talentos, abrindo as portas para o primeiro emprego e para uma nova vida!

Que tal seguir nesta jornada de transformação com a gente e ser uma peça fundamental neste tabuleiro?

[Seja Parceiro](#)[Seja Jovem Espro](#)[Seja Doador](#)