



Relatório de Sustentabilidade



[Victor da Silva,
Jovem aprendiz
e Embaixador Espro



Carta do Superintendente

É uma imensa satisfação apresentar o relatório de sustentabilidade 2025 do Espro (Ensino Social Profissionalizante). Reunimos resultados, em números e depoimentos, que ressaltam nossa força de impacto e transformação, a partir das juventudes. Mas, principalmente, trazem os valores e compromissos que nos fortalecem como Organização da Sociedade Civil, há quase meio século.

Com este relatório, buscamos dar materialidade à sólida estrutura de governança e prestar contas, com transparência. Compromissos que nos acompanham desde a fundação, em 1979, e estão na base da nossa cultura de agir com responsabilidade.

2025 foi, com certeza, o melhor ano da história do Espro. Estivemos presentes em mais de 1000 municípios do território nacional, com nossos programas de aprendizagem e formação; expandimos as turmas do FMT (Formação para o Mundo do Trabalho), assim como as ações junto às comunidades; e ampliamos o número de pessoas trabalhando no Espro para 803. Mas, principalmente, impactamos positivamente a vida de, aproximadamente, 50 MIL JOVENS PELO BRASIL.

É para isso que existimos. Para fortalecer a juventude em sua capacidade de influenciar e promover transformações. Compreendemos que a redução da desigualdade e a inclusão só irão ocorrer se devolvermos a capacidade de ação às pessoas. No caso do Espro, trabalhamos diretamente com o empoderamento jovem e de suas famílias, a partir da capacitação e inserção no mundo do trabalho por meio da socioaprendizagem, FMT, estágio e iniciativas de geração de renda nas comunidades.

O reconhecimento dessa jornada de impacto vem de várias formas. Vale ressaltar um dos mais relevantes: o 1º lugar do Top Of Mind 2025, quando recebemos o prêmio como a marca mais lembrada na categoria Plataforma de Contratação de Jovens Aprendizes, Estagiários e Trainees, pelos profissionais de RH de todo o país.

A conquista reconhece e valoriza uma grande transformação cultural interna e crescimento. O que nos levou a rever processos e olhar, com coragem, para a infraestrutura e o tamanho de nossas equipes, para manter a qualidade e o cuidado com as entregas. O que fazer diante das dores do crescimento? Enxergá-las como aprendizados. Pois eles nos fortalecem para evoluir em gestão e seguir, por mais meio século.

Para os próximos anos, reforçamos o compromisso de consolidar o Espro como um ecossistema de formação e empregabilidade jovem, que envolve toda a jornada de inclusão - encaminhamento, recrutamento, seleção e capacitação. E de sermos cada vez mais estratégicos em nossas parcerias, a partir da qualidade, integridade, transparência e reporte de impacto dos projetos e iniciativas que oferecemos.

O Espro nasceu para Educar, Transformar e Incluir. Está em nossas mãos assumir o protagonismo na construção de novos modelos de transformação de pessoas jovens, inspiradores de outras mudanças.

Que o relatório seja uma jornada de conexão com o que realizamos aqui no Espro. Boa leitura!

ALESSANDRO SAADE
Superintendente do Espro



[Alessandro Saade



Mensagem do Conselho

2025 foi um ano de expansão. Geramos mais impacto porque estivemos ao lado de um número maior de jovens, levamos nossos programas e formações para mais cidades, oferecemos mais oportunidades de inclusão social, com atividades também junto às famílias e comunidades.

O Espro é um ecossistema de inclusão produtiva que capacita, encaminha e, inclui as juventudes no mercado de trabalho. Zelamos por aspectos de gestão, governança, desenvolvimento profissional e mensuração de impacto, que nos tornam referência na agenda da responsabilidade social, a partir da jornada de inserção das juventudes, por meio dos nossos programas e formações. E isso há 47 anos.

Compartilhar sobre o impacto que promovemos a partir da pessoa jovem; o trabalho de relacionamento a que nos dedicamos para influenciar em políticas públicas e agendas relevantes para a integridade desse grupo e, também, para a assistência social; e a jornada ética que seguimos para assegurar a qualidade dos nossos programas é algo que me enche de orgulho.

Este relatório de sustentabilidade fala do Espro sob múltiplas perspectivas. Honra nosso caminho de maturidade e autoridade, construído com transparência e experiência, e olha para o futuro, porque assim seguiremos relevantes em soluções para os grandes desafios atuais. Atuamos como núcleos de impacto social para reduzir a imensa desigualdade do nosso país, e promover a empregabilidade e protagonismo jovem em cenários de transição econômica, digital e ambiental. A revisão de 100% da metodologia dos nossos cursos de Socioaprendizagem, em 2025, é parte desse trabalho.

Em nome do Conselho, convido você a descobrir o Jeito Espro de Ser e como impactamos transformações a partir de cada relação que construímos. E principalmente, a partir de adolescentes e jovens de todo o Brasil.

JOÃO GILBERTO M. M. DE CAMPOS
Presidente do Conselho Diretor



João Gilberto M. M. de Campos



Sumário

01 Destaques 2025
| Um ano inspirador
no Espro
5-6

02 Sobre o Espro
| Educar, transformar
e incluir
7-8

03 Ecossistema Espro
| Como escalamos
o impacto
9-10

04 Gerando Impacto
por todo o Brasil
| Onde estamos
11-12

05 Jeito Espro
de Ser
| Nossos valores
13-15

06 Excelência
| Governança
| Ética
| Qualidade e
Integridade Jovem
15-23

07 Superação
| Comunidades Locais
24-26

08 Pessoas
| Retendo Talentos
| Diversidade, Equidade
e Inclusão
27-33

09 Relacionamento
| Relações Institucionais
| Advocacy
34-36

10 Orgulho
| Cultura
| Liderança
| Espro Na Mídia
37-41

11 Demonstrações
Financeiras
| Eficiência operacional
42-44



01

Destaque

2025

[Prêmio Top Of Mind
de RH 2025

05



01 Destques 2025

Um ano inspirador no Espro

Chegamos mais longe, a mais cidades, a mais jovens, impactamos mais vidas. Realizamos mais atendimentos sociais, geramos mais e mais visibilidade para nossa causa, ampliamos ações nos territórios de atuação e nossa comunidade de Esprolovers - forma como chamamos as pessoas colaboradoras - ficou ainda maior, para acompanhar a relevante expansão do Espro, em 2025.

50 MIL



**JOVENS
IMPACTADOS**

participantes dos programas de FMT
(Formação para o Mundo do Trabalho),
Socioaprendizagem e Estágio

80%



dos jovens em alta vulnerabilidade
que passaram pelo Programa de
Socioaprendizagem do Espro
ESTÃO EMPREGADOS

118.413



ENCAMINHAMENTOS

de jovens
para entrevistas de emprego

+ 125%,
em relação a 2024

+ de
1.000



**CIDADES
ATENDIDAS**



FMT 25% de crescimento das turmas

19,5% novas vagas, em relação a 2024



213.341 atendimentos sociais

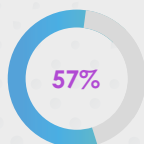
Trabalho para garantir a integridade das juventudes e famílias



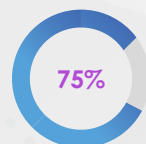
13,4% a mais de EsproLovers.

De 708 em 2024, para 803 em 2025

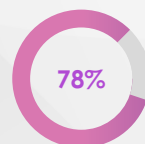
75% DAS PESSOAS QUE TRABALHAM NO ESPRO SÃO MULHERES



Gerentes mulheres



Supervisoras mulheres



Coordenadoras mulheres

Reconhecimentos



Pelo segundo ano consecutivo, fomos indicados na categoria 'Plataforma de contratação de jovem aprendiz, estagiário e trainee'. E, já na segunda indicação, conquistamos o prêmio como a marca mais lembrada do país, na 28ª edição

do Top of Mind de RH. A maior e mais tradicional premiação da área de Recursos Humanos do Brasil, pelo impacto que promovemos a partir da formação e inclusão profissional jovem, há quase cinco décadas.



Pelo quarto ano consecutivo, recebemos o Selo de Direitos Humanos e Diversidade da Prefeitura de São Paulo, na categoria "Juventudes", com o projeto Formação para o Mundo do Trabalho

(FMT). Reconhecimento pela qualidade e integridade dos programas que desenvolvemos para gerar transformações, a partir das juventudes.



O selo é uma iniciativa da Prefeitura de Campinas destinado a empresas comprometidas com os direitos das mulheres, tanto no ambiente de

trabalho quanto na sociedade. O reconhecimento veio a partir da ação junto à comunidade local - O projeto Geração de Renda, no bairro Ouro Verde.

Participação em Associações



Passamos a fazer parte do Pacto Global - Rede Brasil, iniciativa da ONU para o engajamento do setor privado nos princípios universais de direitos humanos e nos Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável. Ao nos tornarmos signatários, assumimos publicamente o compromisso de implementar, nas nossas operações, os 10 princípios e a avançar com a Agenda 2030.



Desde 2022, participamos desta iniciativa da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e da Rede Brasil do Pacto Global. O Fórum Empresas com Refugiados é formado por organizações não empresariais. Promove a troca de experiências,

ações de capacitação para a contratação de pessoas refugiadas e compartilhamento de boas práticas de inclusão. O que nos conectou ao Fórum foi a realização de turmas FMT com foco em refugiados e migrantes.

02

[Beatriz Campos,
Giovanna Imlau, Nicole
Oliveira, Helen Carvalho e
Estella de Paula Pardino.
Jovens Aprendizes e
Embaixadoras Espro

Sobre

o Espro



02 Sobre o Espro

07

Educar, transformar e incluir

Somos uma associação de direito privado, filantrópica, sem fins lucrativos, fundada por uma iniciativa de unidades do Rotary Club, em 1979. Uma organização de vanguarda na promoção da socioaprendizagem no país. Há quase meio século, reforçamos o compromisso de fortalecer adolescentes e jovens no Brasil para que assumam o protagonismo do seu próprio futuro e sejam agentes de transformações na sociedade.

Temos orgulho de ser a primeira instituição certificada para o Programa Jovem Aprendiz no ano 2000, com a promulgação da Lei da Aprendizagem, nº 10.097. Em 2003, começamos nosso projeto de expandir a aprendizagem em âmbito nacional, com a inauguração,

em 2004, das duas primeiras unidades Espro fora de São Paulo. Hoje, estamos presentes em todas as regiões do Brasil. De norte a sul, ao menos 1 pessoa jovem recebe capacitação em um dos nossos programas e projetos.

Em 2025, ano em que completamos 46 anos de atividades, superamos a marca de 650 mil encaminhamentos de jovens ao primeiro emprego. Ao longo de quase cinco décadas, realizamos mais de **1.5 milhão de atendimentos sociais**, com visitas domiciliares, acompanhamentos psicológicos, visitas técnicas, oficinas de geração de renda, encaminhamentos para a rede de apoio e outras iniciativas que desenvolvem e melhoram a vida das pessoas jovens, suas famílias e comunidades onde vivem.

Nosso propósito

Educar

Nossos programas propõem uma aprendizagem que, além de sólida formação técnica, desenvolve a consciência político-cidadã, estimula o senso crítico e fortalece a autonomia e a responsabilidade.

Transformar

Com o compromisso de viabilizar a transformação social, oferecemos, no Espro, programas, projetos e ações que contribuem para o desenvolvimento integral dos adolescentes e jovens e alcançam também as famílias e comunidades.

Incluir

A nossa atuação 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 o protagonismo.

Missão



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

Visão



Nossa visão é ser uma instituição do terceiro setor reconhecida pela liderança, excelência, inovação e impacto social, por meio de ações de proteção e inclusão social.

ODS



Ao promover a educação inclusiva e equitativa, impactamos o presente e sedimentamos as bases para uma sociedade mais justa e igualitária, em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, colocados pela Agenda 2030, das Nações Unidas. O enfrentamento aos desafios socioambientais atuais passa pelas parcerias intersetoriais, aproximando o **ODS 17- Parcerias e meios de implementação** de nossa atuação. Nosso negócio impacta diretamente o **ODS 4 - Educação de qualidade**, e contribui diretamente com o **ODS 8 - Trabalho Decente** e crescimento econômico e o **ODS 10 - Redução das desigualdades**.

Os desafios socioambientais da atualidade são sistêmicos, o que amplia a correlação do impacto que geramos com outros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O que fica evidente quando observamos nosso cuidado com a equidade refletido nas metas do **ODS 5 - Equidade de gênero** e no **ODS 1 - Redução das desigualdades**.



O principal aprendizado foi entender que formação vai além do conteúdo teórico. O Espro ensina, na prática, por meio das aulas, dos projetos e do apoio dos gestores, que ouvir, acolher e dialogar podem ser tão transformadores quanto qualquer grande ação. Aprendi que inclusão e respeito precisam ser vividos no dia a dia, criando espaços seguros onde as pessoas possam existir sem medo.”

Maria Eduarda Pereira.
Jovem Aprendiz e Embaixadora Espro



Como escalamos o impacto

Somos um ecossistema completo de empregabilidade que integra soluções e geração de impacto, para adolescentes, jovens, empresas e entidades. Funcionamos como ponte de desenvolvimento, inclusão e protagonismo. Apoiamos empresas que buscam cumprir a cota legal de aprendizagem mas, principalmente, compreendem o valor e o impacto de investir em responsabilidade social, por meio da inclusão produtiva de adolescentes e jovens no mundo do trabalho.

Nosso programa de socioaprendizagem, projetos e ações socioassistenciais propõem uma aprendizagem que, além de formação técnica, desenvolve a consciência político-cidadã, estimula o senso crítico, fortalece a autonomia e a responsabilidade.

Capacitamos e inserimos adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade no

mundo de trabalho, criando oportunidades para um futuro mais potente. Com formação e emprego qualificado, quebramos ciclos de desigualdade.

No Espro, oferecemos jornadas de capacitação gratuitas e contínuas, para, assim, gerar transformações no ecossistema de jovens e estudantes. O FMT é o começo de tudo. Os cursos são personalizados, de acordo com as novas demandas profissionais, ambientais e sociais, além de estarem alinhados com a cultura das empresas patrocinadoras. Seguimos com a oferta do Programa de Socioaprendizagem e com o Programa de Estágio.

Além disso, nossa atuação junto a entidades formadoras nos permite escalar o impacto da socioaprendizagem, a partir do compartilhamento da expertise do Jeito Espro de Ser.

Como garantimos oportunidade a quem mais precisa

IVE (Índice de Vulnerabilidade Espro)

O IVE é uma ferramenta estratégica que sinaliza o contexto de vulnerabilidade social de adolescentes e jovens. Ela aponta o perfil do público-alvo, o que nos permite direcionar as ações de empregabilidade e inclusão social. O índice oferece visibilidade do impacto social às empresas parceiras, assegurando o retorno do investimento.

Através do diagnóstico de três dimensões — **perfil identitário, renda e escolaridade** — o IVE garante que as oportunidades cheguem a quem mais precisa, orientando o atendimento das equipes multidisciplinares.

Integrada a esses dados, a plataforma de encaminhamento inteligente cruza informações de personalidade, competências e habilidades para identificar o perfil mais assertivo para cada vaga.

O Ecossistema Espro

Como impactamos e oferecemos soluções para as juventudes, empresas e entidades formadoras:



FMT (FORMAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO)

Para adolescentes e jovens
De 14 a 22 anos, o FMT oferece cursos gratuitos, de mais de 100 horas. Disponível online - tablet com acesso Wi-Fi + celular/4G/5G (fornecemos chip) - e em nosso Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). Além de presencial, nas nossas unidades espalhadas por todo o Brasil. O FMT desenvolve tanto habilidades técnicas quanto competências socioemocionais. As turmas podem ser personalizadas de acordo com os objetivos e cultura das empresas patrocinadoras.

Para as empresas
É a oportunidade de preparar adolescentes e jovens com formações específicas, alinhadas às suas necessidades. Desenvolvemos o plano pedagógico e oferecemos monitoria exclusiva, carga horária adequada ao contraturno em que o jovem estuda, e atendimento personalizado, de acordo com a necessidade de cada parceiro.

REDE DE APRENDIZAGEM ESPRO

Para entidades formadoras
A Rede de Aprendizagem Espro é uma iniciativa prevista na legislação para ampliar o acesso de adolescentes e jovens e empresas ao Programa de Socioaprendizagem. Ampliamos, assim, as oportunidades de formação e qualificação profissional, mesmo em regiões onde não temos unidades próprias, mas construímos parcerias. E essas passam a atuar como uma unidade Espro, sem distinção. A Rede oferece desde a triagem até o acompanhamento pedagógico e profissional de adolescentes e jovens atendidos.

PROGRAMA DE SOCIOAPRENDIZAGEM

Para adolescentes e jovens
Entre 14 e 24 anos, em situação de vulnerabilidade social. O programa oferece a oportunidade do primeiro emprego. Além do desenvolvimento de competências necessárias para a vida e valorizadas nas empresas.

Para as empresas
O programa de socioaprendizagem, além de promover a inserção das juventudes no mundo do trabalho, amplia o impacto nos territórios ao trabalhar a transformação social, fortalecer vínculos familiares e comunitários e oferecer orientação profissional. Ações que fortalecem a responsabilidade social das empresas.

SISTEMA DE APRENDIZAGEM ESPRO

Para entidades formadoras
Criamos o Sistema de Aprendizagem Espro para apoiar outras entidades formadoras do Programa de Aprendizagem Profissional e aquelas que pretendem atuar na área. Oferecemos o nosso know-how, a estrutura e a expertise de mais de quatro décadas, por meio de uma plataforma de aprendizagem com conteúdos, atividades e materiais didáticos.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

Para jovens e estudantes
Conectamos estudantes, universidades e o mercado de trabalho. Mais do que uma vaga, o programa proporciona uma jornada de evolução, ao permitir a aplicação do que aprendeu no ensino médio, técnico ou superior, na prática corporativa. O estágio é uma ponte para o mundo do trabalho e a principal porta de entrada para o mercado em que o estudante queira atuar.

Para as empresas
Com uma plataforma exclusiva de triagem e seleção e parcerias com as principais instituições de ensino do país, alcançamos 100% do território nacional. Como agente integrador, oferecemos uma Gestão Especializada Única para contratos de Estágio e Aprendizagem, eliminando a burocracia e garantindo agilidade, desenvolvimento contínuo e retenção de talentos. O Programa de Estágio transforma conhecimento e a visão das juventudes em um diferencial estratégico para o mercado. Ao abrir as portas para novas carreiras, as organizações ampliam seus próprios horizontes, apostando no potencial de quem vai construir o futuro.

O QUR É UMA ENTIDADE FORMADORAS

As metodologias que desenvolvemos são inovadoras, têm aplicação consolidada e validação de órgãos reguladores. Elas podem ser adotadas por entidades formadoras, que são organizações pública ou privada, certificadas por órgãos competentes e capacitadas para desenvolver atividades de formação profissional, qualificação e treinamento.



[Julia Camilotti.
Jovem aprendiz e
Embaixadora Espro

11

04

Gerando impacto por todo o Brasil



04 Gerando impacto por todo o Brasil



Juliana da Silva,
Julia Albanex e
Julia Camilotti.
Jovens Aprendizizes e
Embaixadoras Espro

Onde estamos

Nossa atuação como ecossistema de inclusão produtiva conta com uma estrutura desenhada para gerar impacto em escala nacional.

Temos uma matriz estratégica e **6 unidades** administrativas, que asseguram o suporte e o modelo de gestão de **48 unidades** de atendimento próprias. Essa capilaridade é potencializada pela Rede de Aprendizagem Espro, que conecta parceiros para oferecer nossos programas de socioaprendizagem e

formação profissional em regiões onde não possuímos unidades físicas. Atuando de forma padronizada e integrada, garantimos a qualidade e integridade jovem em cada jornada de transformação, otimizando o retorno social dos investimentos e fortalecendo o protagonismo das juventudes em todo o território brasileiro.

Nossa rede operacional integrada está presente em mais de mil municípios:

6
unidades
administrativas

48
unidades
de atendimento

+ de 1.000
municípios
atendidos

UNIDADE SÃO PAULO

- São Paulo - Matriz
- São Paulo - Paulista
- São Paulo - Santo Amaro
- São Paulo - Itaquera
- São Paulo - Itaguapé
- Osasco - Vila Yara
- Santos - Vila Mathias
- São Bernardo do Campo - Jardim do Mar
- São José dos Campos - Jardim do Mar
- Guarulhos - Centro

UNIDADE CURITIBA

- Curitiba - Centro
- Londrina - Centro
- Porto Alegre - Centro Histórico
- Itajaí - Centro
- Ponta Grossa - Oficinas
- São José - Picada do Sul
- Cascável - Alto Alegre
- Joinville - Bucarein
- Tubarão - Humaitá de Cima
- Umuarama - Zona I

UNIDADE CAMPINAS

- Amparo - Parque Modelo
- Campinas - Taquaral
- Campinas - Vila Industrial
- Franca - Prolongamento Vila Santa Cruz
- Ibiúna - Centro
- Jundiá - Jardim Das Hortências
- Marília - Jardim Floresta
- Mogi Guaçu - Vila Ricci
- Ribeirão Preto - Centro
- São Carlos - Jardim Universitário
- São Jose Do Rio Preto - Centro
- Sorocaba - Centro
- Sumaré - Jardim Primavera

UNIDADE BH

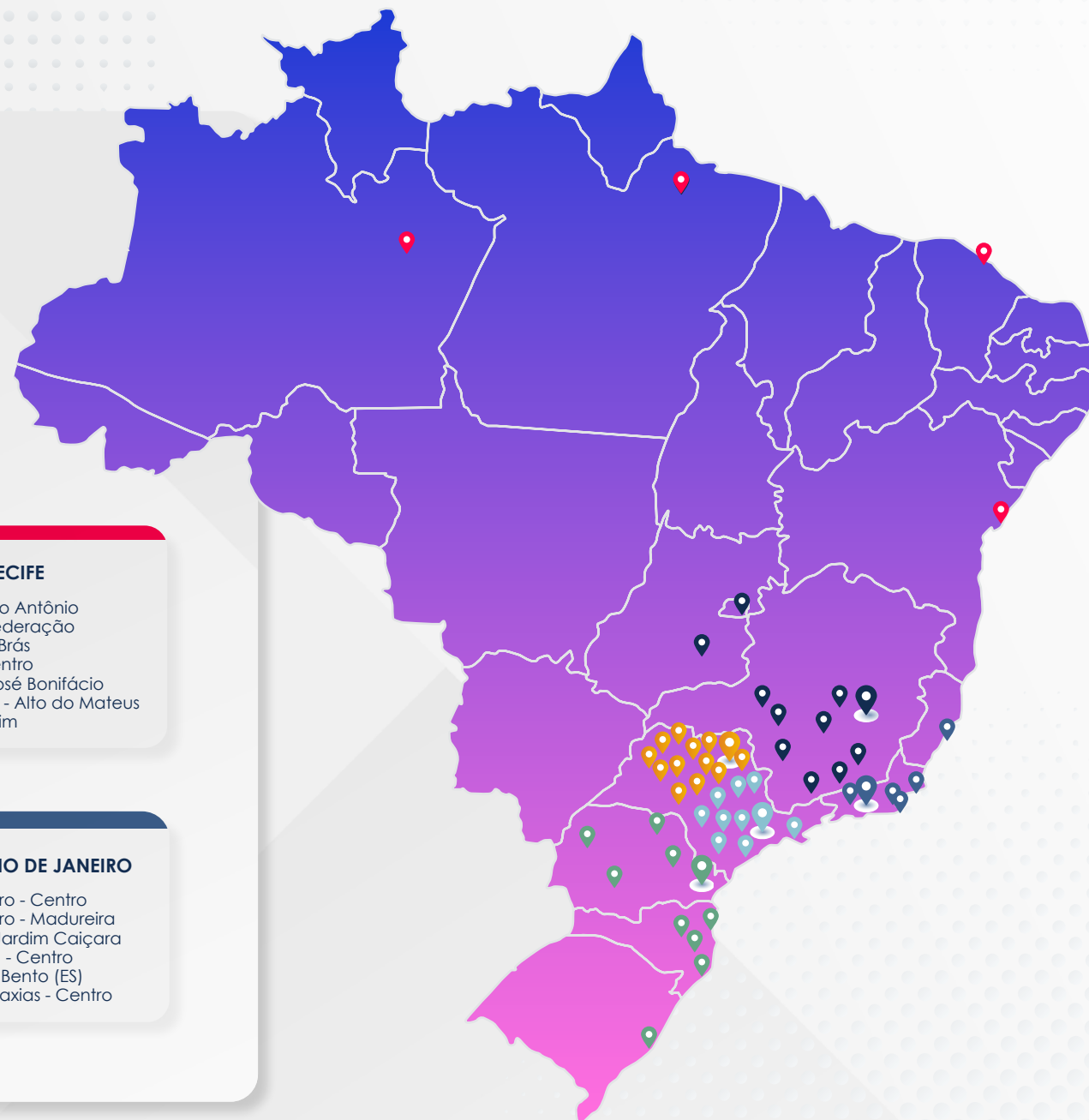
- Belo Horizonte - Centro
- Belo Horizonte - Venda Nova
- Juiz De Fora - Passos
- Poços De Caldas - Cohab
- Pouso Alegre - Centro
- Uberaba - Estados Unidos
- Uberlândia - Brasil
- Varginha - Centro
- Brasília - Asa Sul
- Goiânia - Jardim Planalto
- Contagem - Cidade Industrial

UNIDADE RECIFE

- Recife - Santo Antônio
- Salvador - Federação
- Belém - São Brás
- Manaus - Centro
- Fortaleza - José Bonifácio
- João Pessoa - Alto do Mateus
- Natal - Alecrim

UNIDADE RIO DE JANEIRO

- Rio de Janeiro - Centro
- Rio de Janeiro - Madureira
- Cabo Frio - Jardim Caiçara
- Barra Mansa - Centro
- Vitória - São Bento (ES)
- Duque de Caxias - Centro



[Ronaldo Rodrigues,
Núbia Maria
Joviano, Kaili
Raviny e Maria
Fernanda Barreto.
Jovens Aprendizes e
Embaixadores Espro

05

O jeito

Espro de ser



05 O jeito Espro de Ser

13



Danielle Cristina Santos.
Líderança e Esprolover

Nossos valores

A cultura Espro é uma das nossas principais fortalezas. Ela reflete quem somos como organização, fortalece hábitos, crenças, retém talentos e nos faz respeitados e reconhecidos por nossos parceiros.

Em 2025, iniciamos um grande projeto de transformação cultural, que envolveu o diagnóstico profundo do nosso jeito de ser. São quase cinco décadas de histórias e transformações, reinterpretadas numa **Nova Cultura Espro**. Com o apoio de uma consultoria externa, ampliamos o significado de nossa missão, visão, valores, princípios e propósito. E demos linguagem a quem somos como instituição e para o que esperamos de cada Esprolover.

Acreditamos que a Nova Cultura, ao ser vivida no dia a dia, resultará em força, estratégica e

perene, para evoluir ainda mais em impacto, inclusão, proteção e assistência social. Além de fortalecer nosso projeto de transformação da sociedade a partir das juventudes e sua inclusão no mercado de trabalho, reduzindo, ao mesmo tempo, o abismo da desigualdade em que vivemos.

Cultura é mais do que intenção. Ela é a forma como as pessoas agem, principalmente quando ninguém está olhando.

Acreditamos que nenhuma estratégia de empresa se sustenta sem uma cultura que a acompanha. Com o projeto iniciado em 2025, nossos valores ganham materialidade no acróstico Espro.



E DE EXCELÊNCIA

Para continuar crescendo e cumprindo nossa missão, não podemos nos conformar. Precisamos sempre estar atentos a novas oportunidades de melhoria e crescimento, sem perder o foco na qualidade da entrega.



S DE SUPERAÇÃO

Precisamos mudar muito para continuarmos sendo os mesmos. Para expandir nossa missão de inclusão social, é necessário nos superarmos todos os dias. Esta instituição está em nossas mãos e é responsabilidade de cada pessoa fazê-la crescer.



P DE PESSOAS

Somos comprometidos não só com a juventude brasileira, mas também com cada Esprolover com cada Esprolover que cultiva o espírito coletivo e positivo, de protagonismo e franqueza.



R DE RELACIONAMENTO

Sabemos que a nossa força como instituição sempre veio do time Espro. Fortalecemos nossos laços profissionais e cultivamos colaboração, valorizando as diferenças e desenvolvendo o que há de melhor em cada pessoa ao nosso redor.



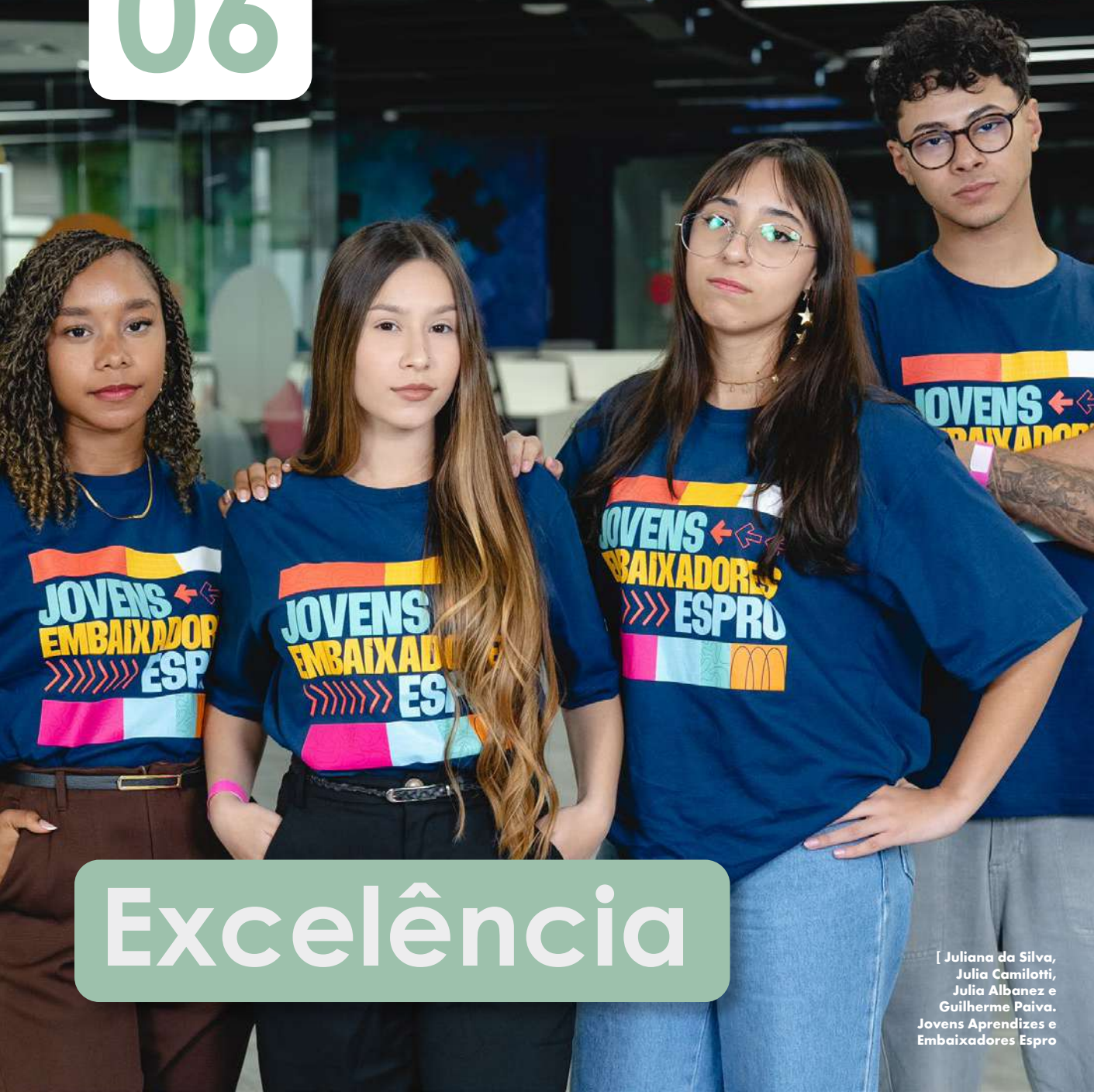
O DE ORGULHO

Nós acordamos todos os dias sabendo que temos uma responsabilidade social e fazemos um trabalho que vale a pena ser feito. Temos orgulho da nossa missão e do nosso trabalho.

Cada uma dessas letras representa as atitudes que esperamos de nossas lideranças e de cada pessoa que vem atuando na construção do legado Espro, ao longo do tempo. Elas também são o fio condutor deste relatório. Buscamos elementos contidos em cada uma delas para organizar essa jornada sobre resultados, impacto, projetos e o que, há quase cinco décadas, fortalece a nossa relevância para a construção de novos futuros, a partir da ação de adolescentes e jovens.

Vídeo Manifesto da Nova Cultura





Excelência

[Juliana da Silva,
Julia Camilotti,
Julia Albanez e
Guilherme Paiva.
Jovens Aprendizes e
Embaixadores Espro



Excelência no Espro se baseia em ética, em levar compromissos, acordos e responsabilidades a sério, dentro e fora da instituição. É atuar e planejar a partir de indicadores, processos, e de valores sólidos e compartilhados, para que sejamos cada vez mais estratégicos nas soluções que oferecemos em nossas parcerias.

Zelamos pela integridade e confiança nas relações com nossos parceiros: do setor privado, órgãos reguladores e agentes públicos, investidores que nos apoiam para viabilizar os programas sociais e reduzir a

régua da desigualdade no nosso país. E zelamos, principalmente, pela qualidade do que oferecemos em nossos programas e formações, construindo espaços seguros para adolescentes e jovens.

É importante ressaltar que a ética, no Espro, rege a forma como conduzimos nossos fluxos reconhecidos de governança. O zelo com a gestão, com a seriedade e transparência como conduzimos parcerias e projetos nos habilita e fortalece para seguir, há quase cinco décadas, promovendo transformações para um mundo mais justo e digno.

Governança

A força da governança

A governança do Espro é um dos nossos atributos mais valorizados pelo mercado e que viemos aprimorando, ano após ano. Conquistamos certificações que corroboram a excelência de controles e processos, como:



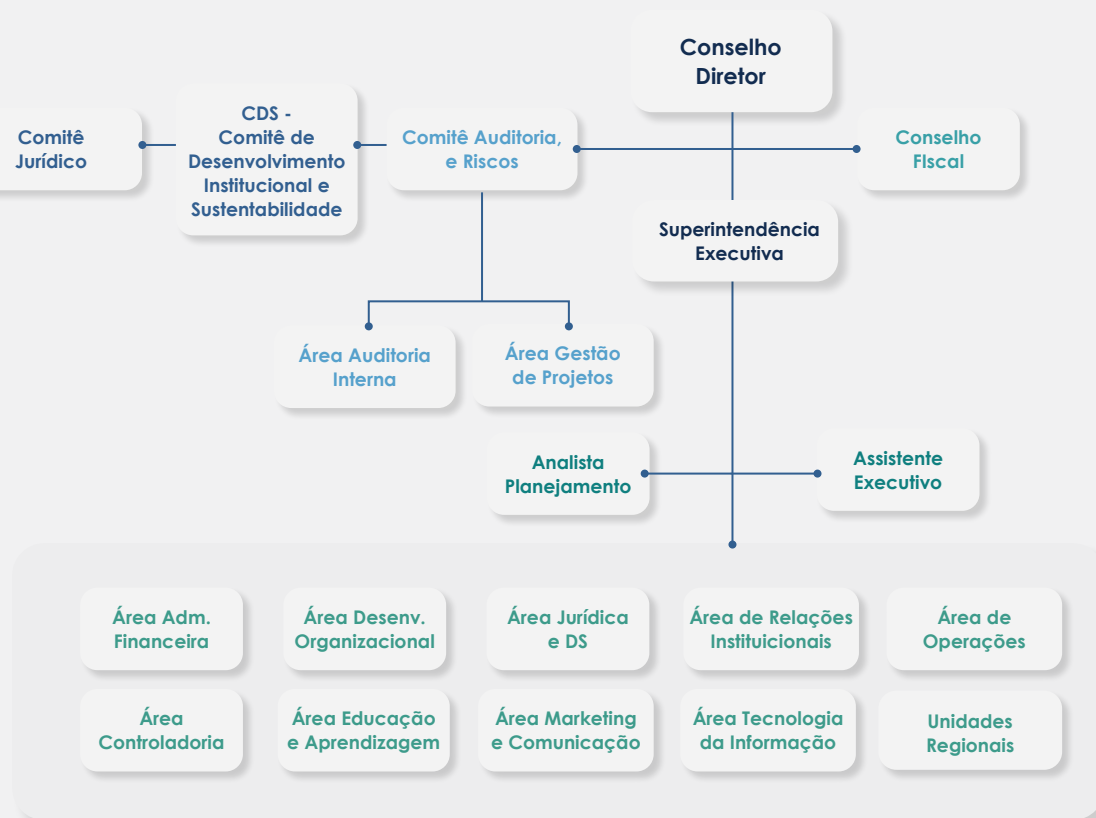
PARCEIROS DA
APRENDIZAGEM

Selo Parceiro da Aprendizagem

O selo é concedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a instituições que se destacam na formação e inserção de jovens aprendizes.

[Zelamos pela
integridade e
confiança nas
relações com nossos
parceiros]

A estrutura de governança



Assembleia Geral

É o órgão máximo de deliberação de decisões, composto por membros efetivos do Rotary Club São Paulo. A Assembleia Geral reúne-se duas vezes ao ano, a partir de demandas do Conselho Diretor. Ela é responsável pela aprovação final dos planos operacional e orçamentário, da prestação de contas anual da Instituição e da escolha de quem compõe os Conselhos Diretor e Fiscal.

Conselho Diretor

O Conselho Diretor é o mais alto órgão de governança do Espro. De caráter deliberativo, é composto por nove membros independentes que exercem suas funções de forma voluntária, com mandatos de dois anos. O colegiado tem como atribuições zelar pelo cumprimento das diretrizes estabelecidas no Estatuto Social e das deliberações da Assembleia, acompanhar a execução da estratégia institucional e contribuir para o fortalecimento da governança, por meio da indicação de representantes para os Comitês Técnicos e do apoio às principais decisões institucionais.

Conselho Fiscal

Órgão de fiscalização colegiado independente e responsável pelo acompanhamento e fiscalização contábil, financeira e patrimonial, garantindo a integridade e transparência das operações. É composto por três membros titulares e igual número de suplentes, eleitos pela Assembleia Geral Ordinária para mandatos de dois anos, sem participação simultânea no Conselho Diretor. Compete ao órgão analisar livros e demonstrações financeiras, emitir parecer anual sobre a execução orçamentária, acompanhar auditorias internas e externas e supervisionar os riscos relacionados às atividades da instituição.

Superintendência Executiva

A estratégia e sua execução são responsabilidade do Superintendente, à frente também das gestões executiva e financeira, além de zelar pela integridade legal e contábil da organização. A Superintendência se reporta diretamente ao Conselho Diretor e conta com o apoio de **4 comitês estatutários, 3 não estatutários e 2 conselhos**, para uma gestão ética e sustentável.

Comitês Estatutários

Os Comitês técnicos estatutários são órgãos de apoio e assessoramento. Reúnem conhecimento técnico para auxiliar em decisões mais qualificadas e alinhadas às prioridades estratégicas.

Riscos e auditoria: Membros com formação em administração de empresas ou contabilidade.

Desenvolvimento institucional e Sustentabilidade: Membros com formação diversa, entre administração de empresas, finanças e direito.

Jurídico: Membros apenas com formação em direito.

Finanças: Membros com formação em administração de empresas e financeiro.

Comitês Não Estatutários

Comitê de Ética: formado por decisão do Conselho Diretor, tem caráter temporário. Visa dar agilidade a assuntos que extrapolam a Comissão de Análises Iniciais, do Canal Espro Ético

Comitê de Cultura: grupo responsável por desenvolver estratégias para difundir e integrar a Nova Cultura Espro nas práticas do dia a dia. Composto por oito pessoas da organização.

Comitê de Diversidade e Inclusão: instância máxima de governança e gestão da diversidade. Garante o alinhamento das ações dos Grupos de Diálogo às estratégias e metas organizacionais. Tem caráter deliberativo.

Keyla Pereira e
Maria Eduarda Correia.
Jovens Aprendizes e
Embaixadoras Espro



Camadas de controle de gestão

Contamos com diferentes mecanismos e canais para evitar conflitos e garantir a integridade de processos, condutas e decisões:

- **Segregação de Governança:**
O Superintendente participa das reuniões do Conselho como convidado, sem direito a voto
- **Mecanismos de Fiscalização:**
O Conselho Fiscal e a Auditoria Interna reportam diretamente ao Conselho Diretor para monitorar a estratégica, de forma independente
- **Canal Espro Ético:**
Recebe relato sobre possíveis violações ao Código de Ética e garante que seja apurado, de acordo com o regimento interno e cultura de integridade
- **Transparência:**
Há a obrigatoriedade de publicar balanços e de submeter as contas do Espro, anualmente, à Assembleia Geral

Auditoria externa

Enquanto a Auditoria Interna se volta para a eficácia dos processos de governança, contamos com parceiros externos independentes para conduzir a auditoria dos nossos: controles internos, processos, políticas, contratos, comprovantes de pagamento, de recebimentos, notas fiscais e os registros gerais no sistema. O trabalho também envolve balanço patrimonial e a revisão analítica da contabilidade, com o registro de tudo o que fazemos.

Evoluções em gestão

Fortalecemos nossa estrutura de gestão por meio de iniciativas conduzidas pela Administração, voltadas ao aprimoramento da governança, da eficiência operacional e da cultura de integridade. Alguns casos a relatar:

- **reformulação do Código de Conduta:**
documento estratégico e que guia toda a instituição sobre diretrizes práticas de comportamento.
- **criação de uma área destinada à Gestão de Projetos Institucionais:**
com atuação estratégica, é responsável por centralizar, direcionar e controlar o portfólio das nossas macro iniciativas, garantindo que cada projeto executado esteja rigorosamente alinhado aos objetivos de longo prazo da empresa.
- **mudança na gestão dos equipamentos de TI:**
com a realização de um inventário físico, aprimoramento dos controles sobre equipamentos e ativos tecnológicos, entre outras recomendações em trabalhos específicos.
- **adoção de IA nos processos do dia a dia:**
em ambientes seguros, adotando o Gemini como principal ferramenta e plataforma institucional. Visa a integração segura e estratégica da tecnologia nos processos cotidianos.
- **implementação de um ambiente analítico no Power BI:**
o ambiente segue rigorosos protocolos de segurança. Um salto na maturidade de governança, transicionando a gestão de um modelo reativo para uma cultura preditiva e orientada a dados (Data-Driven).

Ética

Integridade para Ambientes Seguros

Acreditamos que é possível construir ambientes de trabalho respeitosos quando a atuação da empresa se pauta em princípios éticos. Oferecemos canal específico e independente para relatos, confidencial e seguro, como instrumento de proteção às pessoas, além de Código de Conduta e programas contínuos de capacitação para lideranças sobre a temática. Levamos acordos e compromissos a sério nas nossas relações.

Código de Conduta

Este documento é a base de todos os nossos contratos com fornecedores e públicos de relacionamento. É a principal referência para orientar comportamentos e padrões éticos aceitáveis nas relações com: colaboradores; adolescentes; jovens; parceiros; fornecedores e terceiros; concorrentes; órgãos governamentais e agentes públicos; comunidades e familiares; imprensa; entre outros.

Nosso Código de Conduta versa também sobre respeito aos Direitos Humanos, diferentes tipos de assédio e repúdio a comportamentos discriminatórios, de qualquer natureza.

No que tange conflitos de interesse e práticas anticorrupção, o material contém seções específicas sobre Prevenção à Lavagem de Dinheiro, à Corrupção e à Fraude. Como reforço às relações sustentáveis, oferecemos cursos sobre transações comerciais e financeiras éticas, com capacitações específicas para nossas equipes e lideranças, disponíveis, de forma contínua e obrigatória, na Academia Corporativa Esprolovers (ACE). Além disso, o Código de Conduta é um dos temas apresentados a todo time de colaboradores do Espro.

Empregados comunicados e capacitados em políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional

		2024	2025
		Capacitados	Capacitados
Superintendente	número	1	1
	%	100%	100%
Gerentes	número	15	14
	%	95%	100%
Supervisão	número	14	12
	%	89%	100%
Coordenação	número	11	12
	%	62%	85%
Operacional	número	645	744
	%	98%	96%
Total	número	686	785
	%	97%	98%

A Superintendência valida todos os cursos do Canal Espro Ético.

Ana Laura Vilhena.
Jovem Aprendiz e
Embaixadora Espro



Canal Espro Ético

O Canal Espro Ético é uma ferramenta estratégica para garantir transparência e a construção de ambientes saudáveis, sustentáveis e de confiança, a partir da prevenção de práticas e comportamentos inadequados. Tanto de profissionais do Espro quanto de fornecedores e empresas parceiras. Disponível para colaboradores, jovens, terceiros, comunidade e a todo nosso círculo de relações organizacionais, nosso canal de relatos fica hospedado em ambiente externo independente.

Os relatos podem ser ou não anônimos, pelo **Canal Espro Ético**. Ou pelo telefone 0800 580 42 02, de segunda a sexta, das 8h às 20h.

O caminho do relato

Depois que a pessoa relata um caso, recebe um protocolo para acompanhamento na plataforma. Uma empresa parceira independente faz o primeiro filtro para compreender se está em desacordo com valores e comportamentos previstos no Código de Conduta, bem como leis e regulamentos em vigor, e encaminha para uma segunda análise, sob responsabilidade inicial da Comissão de Análises Iniciais (CAI). Esse grupo é composto por uma pessoa da Auditoria Interna, como participante fixo, e por dois Conselheiros, como participantes rotativos e alternados, por seis meses. Quando o caso é considerado gravíssimo, a apuração segue para a análise de outras pessoas do Conselho Diretor e do Presidente do Conselho. Cabe à administração deliberar sobre a situação e tomar providências, de acordo com a Política de Consequências Espro. O prazo de análise é de 60 dias. No entanto, os dois meses podem ser ampliados caso seja necessário.

Indicador de Identidade

Esse indicador revela a quantidade de relatos identificados e anônimos e reflete o grau de confiança de quem utiliza o canal.

Em 2025, **62%** dos relatos foram anônimos, frente aos 78% registrados em 2024.

42% de jovens Espro confiam em comunicar à empresa, via canais de ética e compliance, ao presenciar um ato de preconceito ou discriminação no ambiente de trabalho.

Principais relatos em 2025

As principais preocupações que chegam pelo Canal Espro Ético servem de base para a evolução da gestão e da governança.

Comunicação de preocupações cruciais		
Natureza das queixas	Número de queixas comunicadas ao mais alto órgão de governança	
	2024	2025
Conduta Inadequada	11	8
Assédio Moral	4	8
Descumprimento de Normas e Políticas	1	4
Assédio sexual	2	4
Corrupção	2	0
Discriminação/Preconceito	0	3
Conflito de Interesse	0	2
Quebra de sigilo ou da segurança de informações	0	1
Número total de queixas	20	30
Conferência	40	60

Discriminação envolvendo jovens

No Canal Espro Ético registramos 3 casos em 2025, posteriormente analisados. Dois deles foram avaliados procedentes. Ambos envolveram comportamento discriminatório e preconceituoso. Dentre as medidas de contenção, realizamos acompanhamento profissional da pessoa denunciada e o acolhimento de quem fez o relato, com assistente social. Um dos casos se encerrou com a demissão de um colaborador de uma empresa parceira.

Segurança e privacidade na jornada de dados

A integridade no tratamento de informações é um valor inegociável e reflete o nosso compromisso com a transparência e a segurança de todos os públicos. Operamos sob um programa de governança em privacidade, assegurando que o ciclo de vida dos dados — desde a coleta até o descarte — ocorra em total conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Por meio de controles internos e de uma arquitetura de sistemas protegida, garantimos que dados pessoais sensíveis de jovens, equipes Espro e parceiros sejam tratados exclusivamente para finalidades legítimas. Assim, fortalecemos a confiança que sustenta nossas relações institucionais.

Cultura de proteção e resiliência digital

Mais do que uma adequação normativa, a proteção de dados está integrada à nossa cultura organizacional e às tomadas de decisão. Investimos continuamente na conscientização de nossas equipes e na evolução de tecnologias que priorizam a privacidade por padrão, assegurando que cada nova iniciativa ou sistema nasça sob critérios éticos de proteção.

Comunicação interna constante

Anualmente, estabelecemos um Plano de Comunicação estratégico voltado à capacitação e ao engajamento dos colaboradores no tema da ética. Por meio de workshops e treinamentos na Academia Corporativa Espro, promovemos a disseminação de diretrizes práticas, utilizando a Intranet como canal de prestação de contas e análise de efetividade. Essas iniciativas consolidam uma cultura organizacional fundamentada na transparência, integridade e responsabilidade corporativa.

[Ana Vitória Foschiani e Ananda Lucena. Jovens Aprendizes e Embaixadoras Espro



Qualidade e Integridade

Compromisso com a qualidade e com a integridade das Juventudes

Excelência é conectar expectativas e demandas emergentes nas empresas e indústrias para oferecer as formações e as habilidades em maior demanda, nesse momento de tantas transformações.

Em 2025, **oferecemos 13 programas formativos**, atendendo jovens em mais de 1000 cidades do Brasil, tanto nas trilhas de socioaprendizagem quanto em Formações para o Mundo do Trabalho (FMT). Todos os nossos cursos e programas seguem parâmetros preconizados pela legislação nacional da aprendizagem profissional e de suas portarias. Funcionam de acordo com as diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), as quais validam cursos para atuação em múltiplos setores econômicos e carreiras profissionais.

O compromisso com a qualidade de programas e atendimentos Espro está diretamente relacionado com a infraestrutura de ensino, a formação contínua da nossa equipe de instrutores - foram 4 encontros ao longo do ano, totalizando 32 horas de qualificação - e a atualização e revisão das metodologias de ensino e conteúdos didáticos.

Socioaprendizagem

O nosso compromisso com a capacitação para a conquista do primeiro emprego é materializado pela área de Inovação e Conteúdo. Este núcleo é responsável por estruturar metodologias de aprendizagem de vanguarda, alinhadas às melhores práticas globais de desenvolvimento humano e às demandas de um mercado em constante transição.

Metodologia Espro360



Um método exclusivo de ensino e aprendizagem desenhado para posicionar o jovem como protagonista de sua jornada profissional. A partir de metodologias ativas, como o Problem-Based Learning (PBL) e a gamificação, conectamos a teoria à realidade corporativa, com projetos de impacto, como o Gestores do Futuro e o Jovens Embaixadores.

Para garantir a escalabilidade e a qualidade consistente de nossos programas, integramos Inteligência Artificial (IA) e análise de dados ao processo pedagógico. Essa infraestrutura tecnológica permite:

- **Feedbacks individualizados e conteúdos dinâmicos**
- **Ciclos de revisão automatizados, que reduzem o tempo de produção**
- **Foco nas soft e hard skills mais requisitadas pelo mercado, garantindo uma formação resiliente e adaptável**

A Metodologia Espro360 não é apenas um modelo educacional, mas uma garantia de padronização e qualidade, em todas as interações. Ao incorporar valores de inclusão e inovação em cada etapa, asseguramos que o investimento de nossos parceiros se converta em desenvolvimento social tangível, preparando as novas gerações para os desafios do futuro do trabalho.

Lançada em 2025, a Espro360 é a referência para a construção pedagógica de todos os nossos serviços educacionais e foi a base para a reformulação de 100% do material didático dos cursos de socioaprendizagem:

1. **Aprendizagem em Gestão, Atendimento, Qualidade e Serviços**
2. **Aprendizagem em Técnicas Eficazes Varejistas**
3. **Aprendizagem em Técnicas Básicas e excelência em Atendimento Digital**
4. **Aprendizagem em Produção, Logística e Qualidade**
5. **Aprendizagem em Atendimento e Qualidade em Serviços de Alimentação**

Projeto embaixadores espro 2025

No Espro, sabemos que a inclusão social depende de oportunidades.

Em 2025, **mais de 600 jovens se inscreveram e 40 jovens aprendizes**, de todo o Brasil, **tiveram seus projetos de empreendedorismo e sustentabilidade reconhecidos**. Ganharam uma experiência imersiva, de quatro dias, em São Paulo, quando participaram de oficinas, mentorias e atividades culturais. Seis desses projetos foram selecionados para aceleração de ideias, pela Fundação Dom Cabral, que também ofereceu mentoria pocket para outras três jovens.



Tive a honra de participar desse programa e ser uma das 40 jovens selecionadas em nível nacional. Meu projeto, "Vidas Negras Importam, estamos presentes!", tem como foco a educação antirracista para jovens aprendizes do Espro, permitindo que eu compartilhe os conhecimentos construídos ao longo da minha trajetória como mulher negra na sociedade.

Viviane da Silva Santos
Jovem Aprendiz e Embaixadora Espro.

Fundo Espro de fomento à educação

Criamos o fundo, em 2024, após a indicação de uma Jovem Aprendiz para representar o Brasil na maior simulação da ONU do mundo: HMUN (Harvard Model United Nations), um projeto da Universidade de Harvard, sediado em Boston. No semestre seguinte, também apoiamos com os custos de estadia e alimentação uma ex-aprendiz e Embaixadora Espro 2023, para estudar Marketing na Hult Business School, em Boston, nos Estados Unidos. Para 2026, o planejamento é aumentar em 50% o valor disponível para a iniciativa.

FMT

Os cursos de Formação para o Mundo do Trabalho (FMT) qualificam, em diferentes temáticas, para o primeiro emprego, apoiando a inserção qualificada. O FMT desenvolve tanto habilidades técnicas quanto competências socioemocionais.

Em 2025, o número de turmas passou de 156 para 195. Crescimento de 25%. E ampliamos a oferta de vagas em 19,5%, chegando a 5380.

Muitos dos cursos FMT são customizados para as necessidades das empresas parceiras e patrocinados por elas. Em 2025, 11 empresas patrocinaram cursos FMT, com formações técnicas para os setores: automotivo, varejo, imobiliário, financeiro e *cloud computing*.

No Espro, acreditamos que o nosso maior impacto está no poder de transformação, a partir da qualidade do que oferecemos às pessoas jovens. Com o FMT, ampliamos o repertório de atuação de quem está começando no universo profissional.

Formações FMT

> **FMT Padrão = FMT 100% realizado pelo Espro com carga horária somente da formação, sem adição de recorte específico como os abaixo**

- > **FMT Diversidade**
- > **FMT Refugiados e Migrantes**
- > **FMT Música**
- > **FMT Audiovisual**
- > **FMT Ambiental**
- > **FMT Robótica**

A questão ambiental no radar

Foram 20 turmas do FMT Ambiental, em 2025, com 40 horas de formação cada, e alcance de 514 jovens. Um dos conteúdos tratou da sensibilização e capacitação para o entendimento dos problemas ambientais locais e mundiais, que afetam, principalmente, pessoas em situação de maior vulnerabilidade econômica e social. A formação apresentou a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Explicou a importância dos **17 ODS**, estabelecidos pela ONU, para encontrarmos soluções, de forma coletiva, para os principais desafios que enfrentamos como sociedade. Ao final do programa, as turmas apresentam projeto relacionado à temática e com impacto para o entorno, como a plantação de hortas e a revitalização de espaços públicos, como praças.



FMT ambiental em Ibiúna

Estágio

Trabalhamos a triagem personalizada - com uma plataforma que se apoia em IA - em busca do melhor *match*. Algumas das características do nosso Programa de Estágio: gestão completa e unificada; atendimento centralizado num único consultor - mesmo para vagas em regiões diferentes; contratação 100% digital; e acompanhamento individual das juventudes pelo tempo do contrato.

Canal DS

A inovação na nossa gestão social ganha um novo patamar com o Canal DS, uma plataforma estratégica desenhada para sistematizar e potencializar o acompanhamento integral das juventudes, direcionando nossas políticas de desenvolvimento social e garantia do cumprimento da Lei da Aprendizagem. Muito além de um repositório de registros, o sistema consolida a atuação das nossas equipes multidisciplinares, unindo o conhecimento particular de cada território à inteligência de dados para direcionar nossas ações sociais e intervenções técnicas, e traduzi-las em indicadores precisos de impacto. Todo esse ambiente de inovação foi desenvolvido sob rigorosos padrões de segurança, assegurando a total proteção de dados sensíveis e a privacidade de adolescentes e jovens. Essa estrutura nos permite monitorar cada jornada com agilidade e assertividade, garantindo a evolução contínua dos processos e a transparência dos resultados entregues à sociedade.

Empresas Parceiras



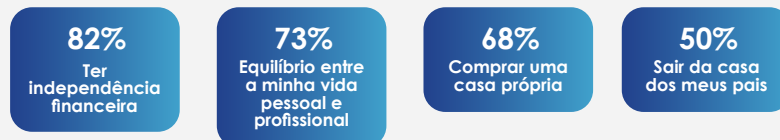
Insight de mercado e estudos

Temos uma área dedicada a estudos, pesquisas e índices que embasam a nossa tomada de decisão e podem ser usados pelas empresas parceiras em relatórios de prestação de contas dos programas e para comprovar impacto. Algumas das nossas pesquisas:

Pesquisa de satisfação

Ouvimos 4.142 jovens dos programas de Socioaprendizagem para saber as percepções sobre a qualidade dos nossos produtos e serviços. Consideramos estrutura física, qualidade da interação das juventudes com a organização, além de aspectos do Ensino à Distância (EAD). A Pesquisa de Satisfação é anual e o indicador de referência é o NPS (Net Promoter Score). Em 2025, o NPS foi de 37, valor considerado aceitável.

O QUE QUEREM NOSSOS JOVENS



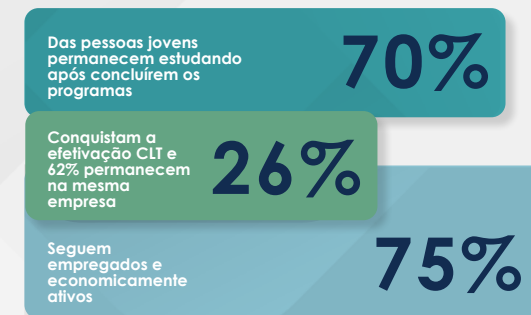
INFLUÊNCIA DO ESPRO



Pesquisa de empregabilidade

Um dos nossos principais indicadores de impacto social, a pesquisa avalia participantes que concluíram cursos do FMT, Socioaprendizagem e Estágio. A pesquisa é anual e identifica a taxa de efetivação de adolescentes e jovens que terminaram os programas no ano anterior e auxilia na compreensão de quais os fatores que possibilitam ou impedem esse importante passo.

Em 2025:

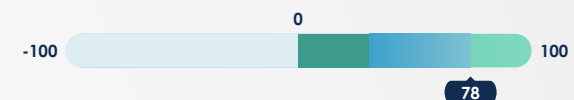


Monitoramento FMT

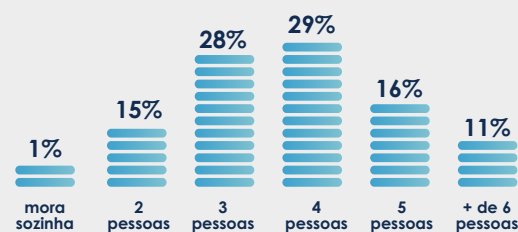
O Relatório de Monitoramento FMT acompanha o alcance e a efetividade do projeto, mensurando não apenas a participação de adolescentes e jovens, mas também as transformações em suas trajetórias. O documento analisa indicadores como número de matrículas, frequência, empregabilidade, nível de vulnerabilidade e perfil de participantes, garantindo uma visão qualificada do público atendido.

SATISFAÇÃO E EXPECTATIVA DAS JUVENTUDES

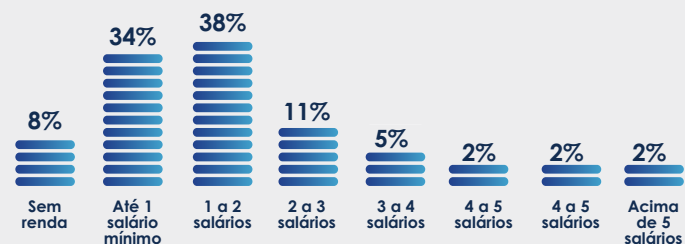
NPS (Net Promoter Score) - mede a satisfação dos beneficiários com a experiência que tiveram no curso. Indica o quanto eles recomendariam o curso para outras pessoas



Composição familiar



Renda familiar



Indo além

Compromisso com as juventudes na escola

O abandono escolar é um dos grandes desafios do nosso país. Por isso, a matrícula no ensino regular e a frequência nas aulas, ou o comprovante do ensino médio, são requisitos obrigatórios para participar de nossos cursos e formações. Semestralmente, aplicamos a campanha Arvorar, uma ação de sensibiliza-

ção e conscientização sobre a importância da educação na construção pessoal, profissional e social. A partir dela, iniciamos o Ciclo de Coleta Escolar, a entrega de boletins e outros documentos que evidenciam o rendimento e auxiliam nossos profissionais a mapearem e entenderem possíveis ocorrências



Ao iniciar o curso, eu não tinha muita esperança e me sentia totalmente perdida, contudo, foi no FMT que encontrei direção e motivação para começar no mundo do trabalho. Aprendi sobre relacionamento interpessoal, a importância do networking, como funciona uma entrevista, a elaboração de um bom currículo (mesmo sem nunca ter trabalhado). Hoje sou jovem aprendiz.

Isadora Cicotosto de Lima
Ex jovem FMT

Integridade jovem

Um dos compromissos das nossas equipes está em zelar pela proteção, bem-estar e integridades física, psicológica e jurídica de quem participa dos programas e formações. Acompanhar o desempenho e mensurar o impacto da aprendizagem são fundamentais, mas é necessário garantir que as juventudes se sintam bem, fortalecidas e seguras. Por isso, adotamos protocolos de *safeguarding* (salvaguarda), que são procedimentos organizacionais essenciais para prevenir e responder a abusos contra crianças, adolescentes, jovens e adultos em situação de vulnerabilidade. Além do Código de Conduta e do Canal Espro Ético, contamos com nossas equipes de Desenvolvimento Social (DS) e de Acompanhamento, que são responsáveis pelo atendimento e monitoramento das juventudes, durante o programa. Esses profissionais recebem treinamentos e formações para que saibam identificar, acolher e encaminhar situações de violência ou riscos envolvidos. Assistentes Sociais e Psicólogos Sociais, que compõem a equipe DS, são os profissionais responsáveis pelos encaminhamentos para a Rede de Proteção (como Conselho Tutelar), e recebem orientação para prestarem atenção aos fluxos específicos de cada território. Disponibilizamos uma Central de Experiências para a melhor gestão, durante todo o tempo de participação jovem em nossos programas:

TELEFONES:
11 2504-1174 | 11 3132-7732 | 11 3138-0080

HORÁRIO DE ATENDIMENTO:
Segunda a Sexta, das 08h30 às 17h30, exceto feriados.

Acompanhamento nas empresas

Somos corresponsáveis pelas juventudes dentro das empresas contratantes. Temos relatórios periódicos de acompanhamento para avaliar o desempenho, na teoria e na prática profissional. Além de assegurarmos condições saudáveis e seguras na prática profissional diária, com visitas técnicas regulares, evitando a exposição a condições perigosas e insalubres, em desacordo com o previsto.

07

[Maria Eduarda Correia.
Jovem Aprendiz e
Embaixadora Espro

Superação

24

Nosso foco de atuação é a criação de oportunidades para pessoas jovens, em situação de vulnerabilidade, a partir do que aprende e vivencia em nossos programas, formações e estágio e, principalmente, a partir da inserção no mercado de trabalho. Acreditamos

que cada jovem pode ser agente de transformações, em suas famílias e comunidade. No Espro, nos dedicamos para ser um espaço onde os sonhos se tornam realidade. Onde as juventudes se fortalecem e se preparam para chegar aonde imaginaram impossível.

Comunidades locais

O olhar para o território

No Espro, compreendemos que, ao fortalecermos as capacidades individuais e coletivas, ampliamos o acesso a oportunidades de formação e trabalho, favorecendo a circulação de renda local.

Nós agimos nos territórios junto às famílias e comunidade - projetos financiados com recursos próprios de reinvestimento ou com patrocínios de empresas parceiras.

O Diagnóstico de Território é uma das ferramentas que nos permite transformar dados demográficos e econômicos em estratégia de ação e expansão. A partir do cruzamento de diferentes dados, adotamos as iniciativas de atuação locais mais assertivas e sustentáveis.

Regularidade para atuar nos territórios

Para atestar a regularidade institucional, conformidade legal para atuar nos territórios, contamos com:

- 84 inscrições nos Conselhos Municipais dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes e da Assistência Social, nas cinco regiões do país
- Títulos de Utilidade Pública Municipal e Estadual
- Certificado Beneficente de Assistência Social (CEBAS)



07 Superação

Impactando o ecossistema

Em 2025, realizamos **213.341** atendimentos sociais, em todo o Brasil. São ações de acompanhamento social e psicossocial, voltadas à garantia de direitos, fortalecimento de vínculos familiares, comunitários e prevenção de situações de vulnerabilidade e risco social.

As intervenções consideram especificidades territoriais, contexto de vida de adolescentes e jovens, promovendo acolhimento, orientação técnica e acesso às políticas públicas.

Alguns dos principais atendimentos sociais do Espro:

- **Campanhas de Prevenção (temáticas variadas)**
- **Encaminhamento à Rede (para outros serviços e políticas públicas)**
- **Estudo Social (análise de assistente social sobre o grau de vulnerabilidade de quem participa dos programas de Aprendizagem e FMT)**
- **Intervenção Psicossocial (atendimento individual de psicólogo com adolescente)**
- **Intervenção Social (atendimento individual de assistente social com adolescente)**
- **Oficinas Temáticas (a partir de assuntos relevantes para o público-alvo)**
- **Orientação Socioeducacional (atendimentos individuais de analista de desenvolvimento social com adolescente)**
- **Visita Domiciliar (atendimentos a domicílio, conforme avaliação técnica)**
- **Visita Técnica (número de visitas realizadas às empresas parceiras)**
- **Avaliação Interdisciplinar (para jovens PCD)**
- **Discussão de Caso (troca sobre os situações que demandam uma atuação alinhada)**
- **Registros Escolares (acompanhamento da situação escolar de aprendizes)**

Oficina de Pipoca em Londrina

Oficinas de geração de renda

É essencial cuidarmos e fortalecermos quem está ao redor de crianças, adolescentes e jovens. As oficinas de Geração de Renda são um projeto reconhecido pela relevância de impacto. Em 2025, recebemos o selo Empresa Amiga da Mulher, da Prefeitura de Campinas, que reconhece empresas comprometidas com os direitos da mulher. E o motivador dessa escolha foi, justamente, o projeto de Geração de Renda que realizamos num dos bairros da cidade.

Depois de identificarmos os territórios que mais precisam de atenção, por estarem mais vulneráveis sob aspectos sociais, emocionais e econômicos, organizamos oficinas para capacitar, tecnicamente, como produzir e comercializar produtos e serviços, para ampliar e complementar a renda das famílias.

As oficinas de Geração e Renda são abertas e gratuitas para a participação de toda a comunidade, porque sabemos que a lacuna de inclusão produtiva e da desigualdade só pode ser mitigada se agirmos com ações coletivas.

Realizamos **142** oficinas de Geração de Renda, em 12 estados do país.

De estética à gastronomia, da confecção de produtos de limpeza a sacolas, velas e bijuterias, as oficinas de Geração de Renda apresentaram a possibilidade de novas fontes de receita financeira, impactando, diretamente,

3074 famílias.

O número de famílias que participaram das oficinas em 2025 foi **11,7% maior** que no ano anterior.



Oficina de Pipoca em Londrina - PR

“
Gostaria de expressar minha profunda gratidão pela oportunidade de participar do curso de doces. Esse aprendizado representou um divisor de águas em minha vida, pois, além do conhecimento adquirido, se tornou uma importante fonte de renda, trazendo mais dignidade, autonomia e esperança para o meu dia a dia. A dedicação, o profissionalismo e o cuidado com que o curso foi conduzido fizeram toda a diferença.

Andressa Stadler
Participante de Oficina de Geração de Renda



Muitas formas de inclusão

No Espro, estamos em constante reinvenção, o que se reflete na ampliação e na criação de novos projetos/ações, para estarmos cada vez mais próximos das famílias e comunidade e oferecermos outras ferramentas para expandir o repertório de habilidades a adolescentes e jovens.



Coral Espro

Pela primeira vez, além do Rio de Janeiro e São Paulo, o projeto chega a outra capital: Belo Horizonte. Formado por jovens participantes de nossos programas, o Coral Espro é parte essencial da jornada de desenvolvimento integral, porque fortalecemos, a partir da música, competências essenciais de *soft skills*. O Coral Espro impactou 600 jovens em 2025. Em 2026, o projeto chega também a Curitiba.



Espro em ação

Uma das iniciativas mais potentes de mobilização social e apoio a comunidades em situação de vulnerabilidade. O Espro em Ação se consolida como um Hub de Serviços e Cuidado, com a oferta gratuita de exames de vista e de glicemia, além da checagem de pressão. O projeto também oferece atividades artísticas e de geração de renda e empregabilidade, com oficinas para produção de alimentos, de artesanato e consultoria para a elaboração de currículos. Em 2025, ampliamos o Espro em Ação para o interior paulista, depois de oito edições em São Paulo. Estivemos, pela primeira vez, em Campinas e contamos com voluntariado e parcerias com órgãos locais, para expandir a iniciativa para mais e mais pessoas.



O Coral Espro impactou 600 jovens em 2025



Um momento marcante foi quando participei do FMT. Durante os 30 dias de curso, muitos vizinhos demonstraram interesse e perguntavam como funcionava o projeto. Quando conquistei meu primeiro emprego com registro, isso se tornou uma fonte de esperança e incentivo para outras pessoas do bairro acreditarem que também era possível alcançar uma oportunidade.

Wallace Santana Barbosa
Ex jovem FMT e atual Esprolover





Pessoas



Shirlene Maria de Oliveira.
Liderança e Esprolover

Os muitos rostos do Espro

O nosso compromisso é com as juventudes brasileiras, mas também com cada Esprolover que cultiva o espírito coletivo e positivo, de protagonismo e franqueza.

Esprolover são todas as pessoas que trabalham no Espro - colaboradoras, educadores, assistentes sociais, unidas por meio da educação e da inclusão profissional.

A excelência, a superação que demonstramos em nossos programas e formações só são possíveis graças à dedicação de quem, no dia a dia, faz o Espro acontecer e trabalha para a longevidade da organização.

Prezamos algumas qualidades de nossos times: agilidade nas soluções, autonomia e protagonismo, priorizando a colaboração. E acima de tudo, zelamos pela diversidade. Temos Diretriz de Diversidade e Inclusão, Comitê de Diversidade, Grupos de Diálogo ativos, além de outras iniciativas para garantir a pluralidade de vozes, visões de mundo, construindo ambientes de respeito e honra às diferenças, porque isso se reflete em ambientes seguros, criativos e inovadores. Além do desenvolvimento de talentos diversos, maior engajamento e retenção de colaboradores.

Joyce Veloso.
Esprolover



Paulo Cezar
dos Santos.
Esprolover



Caroline
da Silva.
Esprolover



Rejane
de Oliveira.
Esprolover



Sergio Murilo
Junior.
Esprolover



Marcelle Teixeira.
Esprolover



Retendo talentos

Em 2025, o número de Esprolovers aumentou 13,4%, comparado com 2024, de 708 pessoas para 803.

Para alinhar expectativas e agir com transparência, temos Política de Cargos e Salários estruturada em diretrizes, critérios de remuneração, tipos de aumentos, estrutura salarial, formas de movimentação de cargos e regras para criação ou alteração de funções.

No que se refere a Políticas de Remuneração para cargos de governança e executivos, vale ressaltar que todas as pessoas, com contrato vigente no Espro, seguem as mesmas diretrizes, critérios de remuneração, não havendo distinção entre cargos. A remuneração é fixa e não há programa de remuneração variável, nem programa de aposentadoria patrocinado pela organização.

Oferecemos uma política de benefícios abrangente, que assegura a saúde física, mental e financeira das pessoas colaboradoras, bem como apoio familiar

O pacote inclui: assistência médica, odontológica e convênio farmácia, além de suporte psicológico especializado através de uma plataforma que oferece atendimento online 24hs e incentivo à prática de atividades físicas, com acesso a uma ampla rede de academias.

Temos a possibilidade de trabalho híbrido para a maioria das funções, com verba de auxílio home office e folgas programadas (Happy Day e Volta Amanhã), a partir do término do período de experiência. Adicionalmente, disponibilizamos clube de descontos, em parceria com diversos estabelecimentos - restaurantes, lojas e serviços de lazer.

Fornecemos auxílio-creche e kit natalidade, plano de saúde para pets e programa de assistência familiar, além de um programa de orientação jurídica, financeira e nutricional disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e extensível para cônjuges e filhos (as) de até 21 anos.

Nosso pacote de benefícios conta também com: vale-transporte, vale-alimentação e vale-refeição, bem como gift cards em datas comemorativas, seguro de vida e assistência funeral.

Para os cargos de lideranças desligadas sem justa causa, oferecemos um programa de recolocação, com o apoio de parceiro externo, para atualização de currículo, orientações sobre presença digital e indicação de vagas.

Novas contratações e rotatividade

Mantivemos alta taxa de contratação, em 2025, superando em **18,28%** os números de 2024. Além de índice elevado de rotatividade, em função de uma característica do nosso negócio: o grande número de contratações por projeto, por tempo determinado, principalmente FMT.

Número total de empregados contratados e taxas				
	2024		2025	
Número total de empregados	708		803	
	Número de novas contratações	Taxa	Número de novas contratações	Taxa
Total	279	0,39	330	0,41
Por gênero				
Homens	189	0,26	197	0,24
Mulheres	519	0,73	606	0,75
Por faixa etária				
Abaixo de 30 anos	115	0,16	169	0,21
Entre 30 e 50 anos	482	0,68	537	0,66
Acima de 50 anos	111	0,15	97	0,12
Por distribuição regional				
Centro-Oeste	24	0,03	27	0,03
Nordeste	39	0,05	46	0,05
Norte	5	0,01	8	0,01
Sudeste	574	0,81	645	0,80
Sul	66	0,09	77	0,09

Número total de empregados desligados e taxas				
	2024		2025	
Número total de empregados	708		803	
	Número de novas desligamentos	Taxa	Número de novas desligamentos	Taxa
Total	188	0,26	211	0,26
Por gênero				
Homens	60	0,08	66	0,08
Mulheres	128	0,18	145	0,18
Por faixa etária				
Abaixo de 30 anos	29	0,04	53	0,06
Entre 30 e 50 anos	128	0,18	128	0,15
Acima de 50 anos	31	0,04	30	0,03
Por distribuição regional				
Centro-Oeste	7	0,01	6	0,01
Nordeste	15	0,02	21	0,02
Norte	4	0,005	7	0,01
Sudeste	137	0,19	145	0,18
Sul	25	0,03	32	0,03

Taxas de rotatividade		
	Taxa de rotatividade	Taxa de rotatividade
Total	0,32	0,33
Por gênero		
Homens	0,17	0,16
Mulheres	0,45	0,46
Por faixa etária		
Abaixo de 30 anos	0,10	0,13
Entre 30 e 50 anos	0,43	0,41
Acima de 50 anos	0,10	0,07
Por distribuição regional		
Centro-Oeste	0,02	0,02
Nordeste	0,03	0,04
Norte	0,01	0,01
Sudeste	0,50	0,49
Sul	0,06	0,06

Metodologia de cálculo da taxa de novas contratações: $\text{Contratados} / \text{Total de empregados}$.

Metodologia de cálculo da taxa de desligamentos: $\text{Desligados} / \text{Total de empregados}$.

Metodologia de cálculo da taxa de rotatividade: $[(\text{Contratados} + \text{Desligados}) / 2] / \text{Total de empregados}$.

O compromisso com a diversidade

Garantimos a diversidade e inclusão com protocolos formais de prevenção e enfrentamento à discriminação, registro e apuração de relatos, além da construção e continuidade de diferentes iniciativas:

Comitê de diversidade e inclusão

Instância máxima de governança e gestão da diversidade. Garante o alinhamento das ações dos Grupos de Diálogo às estratégias e metas organizacionais. Tem caráter deliberativo.

Participam do Comitê: titulares e suplentes das seguintes áreas: superintendência executiva; DEI, Desenvolvimento Organizacional, Comunicação e Marketing, Educação e Aprendizagem, Jurídica; Líder e co-líder dos Grupos de Diálogo de Diversidade; Relacionamento Institucional/Estágio. As pessoas indicadas como representantes por suas gerências podem participar do Comitê por até dois anos. As reuniões são bimestrais.



Thalia Sandy Lima Pinheiro e Geovanna Cristine Gomes. Ex jovens FMT

Pricília Oliveira. Esprolover



Grupos de Diálogo

Os Grupos de Diálogo estão estruturados em cinco frentes, que orientam princípios, traçam objetivos, estabelecem papéis e responsabilidades relacionados à temática na organização.

Os Grupos de Diálogo, por tema:

PCD Racial Gerações Mulheres LGBTQIA+

Cada Grupo tem 15 participantes voluntários, com os seguintes perfis:

Pessoas protagonistas: diretamente relacionadas ao tema do Grupo.

Pessoas aliadas: mesmo não vivenciando diretamente os desafios do Grupo, desejam apoiar ativamente a causa.

O projeto Grupos de Diálogo tem o apoio de uma consultoria externa, especializada em impulsionar a inovação das organizações e a transformação da sociedade por meio da diversidade, equidade e inclusão.

Ao longo de 2025, foram seis encontros com consultorias, mais encontros extras realizados entre os integrantes do Grupo.

Treinamento obrigatório

Para a liderança, o tema de D&I está contemplado no Programa de desenvolvimento Gerencial (PDG) e no Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), e também na trilha de treinamento anual de desenvolvimento. Disponíveis na Academia Corporativa Esprolovers (ACE), oferecemos, em 2025, treinamento em D&I para média gestão (coordenação e supervisão) e alta liderança (gerência e superintendência), totalizando 12 horas. O conteúdo reforça a conscientização, a prevenção de condutas inadequadas e a promoção de um ambiente de trabalho ético, respeitoso e inclusivo.

Programa de mentoria

Em 2025, o Programa de Mentoria passou a contemplar os cinco temas de diversidade trabalhados pelos Grupos de Diálogos.

Ações de conscientização

O tema D&I está no calendário anual de campanhas e datas sazonais. Em 2025, foram 49 ações - lives, palestras, letramentos -. Algumas dessas iniciativas:

Diálogos Intergeracionais: Em março, o GerarAção - Grupo dedicado às questões geracionais no ambiente corporativo - criou um material especial chamado Desvendando a Geração Z, com orientações sobre como as organizações devem se adaptar para acolher esse perfil profissional

Equidade de Gênero: No agosto lilás, mês de conscientização e enfrentamento à violência contra a mulher, lançamos um Guia com orientações sobre como agir e identificar casos abusivos

Acessibilidade: Guia sobre neurodiversidade lançado em outubro, mês quando se comemora o Dia Nacional da Pessoa com Deficiência

O retrato da diversidade

O Censo Bianual, junto com o cadastro pessoal feito na admissão, é a nossa principal fonte de informações sobre diversidade e representatividade. Ele é fundamental para compreender como estamos na temática e como podemos evoluir.



A potência feminina

Ano após ano, fortalecemos o perfil de equipes compostas por mulheres. Elas são 75% das colaboradoras, aumento de 3 pontos percentuais em relação a 2024. São a maioria também em cargos de liderança - gerência, supervisão e coordenação -, fortalecendo a cultura de mulheres à frente das tomadas de decisão.

Número de membros dos órgãos de governança e colaboradores por gênero								
Categoria funcional	2024				2025			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%
Conselho de administração	7	87,5%	1	12,5%	8	89%	1	11%
Superintendentes	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%
Gerentes	7	44%	9	56%	6	43%	8	57%
Supervisor	4	25%	12	75%	3	25%	9	75%
Coordenador	4	22%	14	78%	3	22%	11	78%
Operacional	174	27%	483	73%	184	24%	578	76%
Total	190	27%	518	73%	197	24%	606	75%

*Valores totais não levam em consideração os membros do conselho, apenas número de colaboradores.

Diversidade Racial: Uma Construção

44% do total de colaboradores são pessoas negras (pardas e pretas). Representatividade ligeiramente superior à do Censo 2024, quando somavam 42%.

Categoria funcional	2024								2025							
	Branca		Parda		Amarela		Negra		Branca		Parda		Amarela		Negra	
	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%	Nº de pessoas	%
Superintendentes	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Gerentes	9	56%	6	38%	0	0%	1	6%	9	64%	4	29%	0	0%	1	7%
Supervisor	8	50%	8	50%	0	0%	0	0%	8	67%	4	33%	0	0%	0	0%
Coordenador	11	61%	7	39%	0	0%	0	0%	8	57%	6	43%	0	0%	0	0%
Operacional	376	57%	190	29%	4	1%	87	13%	410	54%	246	32%	7	1%	99	13%
Total	405	57%	211	30%	4	1%	88	12%	436	54%	260	32%	7	1%	100	12%

Encontro de gerações

Os dados de 2024 e 2025 evidenciam um ambiente multigeracional. Há crescimento significativo tanto de jovens, abaixo de 30 anos, quanto de profissionais acima de 50 anos, fortalecendo a troca de experiências, a inovação e o aprendizado contínuo.

Número de colaboradores próprios, por categoria funcional e faixa etária:

Categoria funcional	2024						2025					
	Abaixo de 30 anos	%	Entre 30 e 50 anos	%	Acima 50 anos	%	Abaixo de 30 anos	%	Entre 30 e 50 anos	%	Acima 50 anos	%
Conselho de administração	0	0%	0	0%	9	100%	0	0%	0	0%	9	100%
Superintendentes	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
Gerentes	0	0%	12	75%	4	25%	0	0%	10	71%	4	29%
Supervisor	0	0%	15	94%	1	6%	0	0%	11	92%	1	8%
Coordenador	0	0%	13	72%	5	28%	0	0%	9	64%	5	36%
Operacional	119	18%	481	73%	57	9%	169	22%	505	66%	88	11%
Total	119	17%	521	74%	68	10%	169	21%	535	67%	99	12%

*Valores totais não levam em consideração os membros do conselho, apenas número de colaboradores.

Vagas PCD

Cumprimos integralmente a legislação de inclusão prevista na Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) e mantemos de 2 a 3 posições além do mínimo exigido, como prevenção. O Espro tem 32 pessoas PCD, o que representa 4% do total.

Adotamos processos criteriosos durante toda a jornada de uma pessoa com deficiência. Desde a contratação, quando avaliamos individualmente o que é necessário de adaptação, incluindo equipamentos, recursos e ajustes para garantir autonomia, equidade e segurança. Até o desligamento, que inclui feedbacks e análise de desempenho, como garantia dos processos de inclusão.

Acessibilidade digital

Nosso cuidado com a inclusão e acesso a todos os nossos canais digitais é reconhecido de duas formas: Selo Amigo e o Certificado de Acessibilidade Digital, ambos oferecidos pela Equalweb - líder global neste tema.

Ambos atestam que atendemos à Legislação Brasileira, mas seguimos também regulamentos mundiais e a LGPD.



Letramento para inclusão

No nosso planejamento anual de treinamentos, há conteúdos específicos voltados ao desenvolvimento de Pessoas com Deficiência (PCD) e também de seus facilitadores. A proposta é fortalecer competências e apoiar o desenvolvimento profissional. Em 2025, o treinamento para facilitadores teve como tema Inclusão na Prática, como forma de promover ambientes mais acessíveis e colaborativos, com 88% da participação. Já para pessoas das equipes com algum tipo de deficiência, o tema foi Como Fortalecer sua Autoconfiança, que contou com a participação de 46% das pessoas convidadas.

Fator respeito e diversidade

No Espro, o fator Respeito e Diversidade é um dos indicadores da Pesquisa de Clima anual.

Com score máximo 5, melhoramos nesse índice em relação ao ano anterior. A avaliação nos apoia a decidir sobre a necessidade ou não de planos de ação em prol da diversidade.

Respeito a diversidade

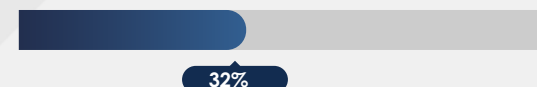


[Melhoramos em relação ao ano anterior]

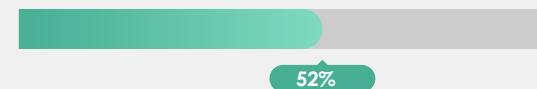
Diversidade jovem

Desenvolvemos uma série anual de pesquisas para mapear quem são e como se identificam adolescentes e jovens, de todos os nossos programas e formações:

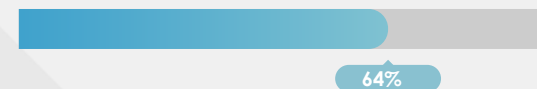
Pessoas Jovens LGBTI+



Pessoas Jovens Negras



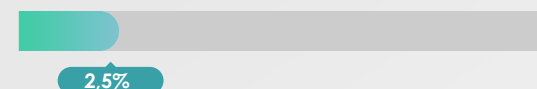
Estudantes de escola pública



Jovens mulher Cis



PCDS



FMT para a diversidade

Uma das formas de garantirmos que as oportunidades cheguem para grupos mais vulneráveis, além do Índice de Vulnerabilidade (IVE), que nos apoia de forma essencial nessa jornada, oferecemos formações específicas FMT para atender adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, priorizando refugiados e migrantes, mulheres, pessoas negras, LGBTQIAP+ e pessoas neurodivergentes.

Em 2025, organizamos os seguintes projetos para esses públicos:

FMT Diversidade
FMT Refugiados e Migrantes
FMT Padrão com recorte afirmativo

Nas seguintes cidades:
São Paulo, Cabo Frio, Manaus, Vitória, Campinas, Belo Horizonte, Recife, Fortaleza, Brasília, Porto Alegre, Goiânia, Sorocaba e Rio de Janeiro.

Total de inscrições: 596

100% das pessoas concluíram os cursos

09

[Alessandro Saade,
Superintendente
Matheus Bitler, Murilo de Souza
Carvalho, Maria Eduarda Pereira e
Maria Rita Gonçalves.
Jovens Aprendizes
e Embaixadores Espro
Taciana Silva.
Esprolover



Relacionamento

34



09 Relacionamento



Valeria Neves.
Esprolover

Encontrar soluções de forma coletiva

Nossos compromissos institucionais estão alinhados à Política Nacional de Assistência Social, à legislação da aprendizagem profissional, aos direitos humanos e às diretrizes de responsabilidade social e sustentabilidade. Eles orientam nossa forma de agir, especialmente no relacionamento com órgãos públicos, empresas parceiras, organizações da sociedade civil, redes de ensino, com quem articulamos em defesa de pautas relaciona-

das à qualificação profissional, juventude e inclusão produtiva.

Participamos de Fóruns, Conselhos Municipais, Estaduais e Federais, redes do terceiro setor - Organizações da Sociedade Civil (OSC) e Federações, para influenciar políticas públicas e fortalecer a intersetorialidade, a garantia de direitos e o desenvolvimento social de adolescentes e jovens.

Relações institucionais

O Espro se fortalece nas parcerias

Em 2025, nosso trabalho de construção e fortalecimento da ação conjunta e colaborativa envolveu a aproximação com:

- Conselho Municipal dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes (CMDCA)
- Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) de nossos territórios de atuação
- Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS)
- Secretaria Municipal de Assistência Social
- Organizações da Sociedade Civil, com atuação correlata à nossa
- Estudantes com interesse na temática do Serviço Social
- Área da saúde
- Associação Comercial e Industrial do Município (ACIC)
- Câmara dos Vereadores
- Conselhos Tutelares
- Outros atores da Rede Socioassistencial e intersetorial

A instituição é reconhecida pela atuação social, socioeducacional e de responsabilidade institucional, com certificações em âmbito Municipal, Estadual e Federal.

A transformação não ocorre de forma isolada

A atuação nos territórios se fortalece com o relacionamento constantemente renovado de nossa participação nos municípios. Mantivemos, em 2025, inscrições atualizadas em 44 Conselhos Municipais dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes (CMDCA) e 40 Conselhos Municipais de Assistência Social (CMAS). Ocupamos também cadeiras em Conselhos de 29 municípios, como titular ou suplente, fortalecendo a nossa capacidade de articulação.

Fortalecendo a ação nos territórios

A parceria com organizações locais é também fundamental para a efetividade de ação nos territórios. Em 2025, chegamos a **93 entidades parceiras**:

Associações, Casas de Apoio à Mulher, às Crianças, Centros Educacionais e Comunitários, Centros de Cidadania, de Direitos das Crianças e Adolescentes, Centros de Referência do Idoso.

A atuação nos territórios se fortalece com o relacionamento constantemente renovado de nossa participação nos municípios

Projeto Articula

O Articula surge para fortalecer a nossa ação junto à rede de serviços socioassistenciais e intersetoriais nos territórios, e também ampliar para novas localidades. Temos 2 formatos para esse projeto: **o territorial, que se caracteriza por encontros que podem ser realizados em nossas unidades ou em instituições parceiras**, que realizam reuniões com demais atores da rede. Nessas oportunidades, apresentamos o Espro, nossos programas e projetos.

Já o **Articula Ampliado se caracteriza pelo oferecimento de formação técnica, com temas correlatos à nossa atuação, as pessoas que atuam no território**. No formato Ampliado, realizamos, em 2025, dois projetos piloto. Um em Cascavel (PR) e outro em Goiânia (GO), quando reunimos instituições locais – Conselhos Municipais, Organizações Sociais, estudantes interessados no tema, Secretaria de Assistência Social, CRAS e CREAS.

Garantia de direitos para as juventudes

A articulação com a rede de Assistência Social e de Garantia de Direitos é um trabalho contínuo. Participamos de conferências municipais, distritais, regionais e estaduais do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), além de pré-conferências e reuniões ampliadas de redes socioassistenciais (CRAS, CREAS e redes intersetoriais), em diversos territórios do país.

Estivemos também em fóruns e comitês ligados aos direitos de crianças e adolescentes, como o Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (FMDCA), e participamos da revisão de planos decenais relacionados ao tema.

Participamos de 87 eventos e fóruns em 2025.

Advocacy

Influência espro

Realizamos um trabalho estratégico de advocacy.

Registramos 476 participações em instâncias deliberativas e marcamos presença em 133 espaços de articulação e capacitação, em 2025.

Nossos esforços se voltam para as seguintes agendas:

- Reconhecimento institucional da socioaprendizagem como estratégia de proteção social
- Adequação dos critérios de inscrição no Conselho Municipal de Assistência Social, de modo a contemplar corretamente entidades que atuam com aprendizagem profissional
- Garantia de segurança jurídica e institucional para a execução das ações voltadas ao atendimento de adolescentes e jovens no município

O Espro é também atuante nos Comitês do Fórum Nacional das Instituições Filantrópicas (FONIF) - em frentes estratégicas para garantir que o setor continue existindo de forma sustentável -, e na Federação Brasileira de Associações de Socioaprendizagem (FEBRAEDA). Ela une e representa as entidades sem fins lucrativos que executam programas de socioaprendizagem em todo o Brasil.

A agenda do trabalho infantil

A prevenção e o enfrentamento do trabalho infantil é um dos temas cuja articulação institucional, com nossos parceiros, se faz necessária.

Participamos de 19 eventos sobre a temática - eventos, feiras, comitês, formações e fóruns municipais. Além de oficinas temáticas para adolescentes e jovens nas nossas unidades, articulamos junto à Rede Socioassistencial — incluindo CRAS, CREAS e fóruns setoriais — em prol da temática.

Marcamos presença em 133 espaços de articulação e capacitação, em 2025

[Evento Espro em Ação em Campinas



10

[Lara Nogueira, e
Beatriz Coelho.
Jovens Aprendizes e
Embaixadoras Espro

37

Orgulho



10 Orgulho



Martha Paiva.
Liderança e Esprolover

Orgulho de ser Espro

O Orgulho é uma das bases da nossa cultura. Orgulho da causa, das histórias. Orgulho do impacto promovido a partir das vidas que tocamos. Orgulho do Jeito Espro de Ser. É esse senso de pertencimento que nos fortalece como organização, retém talentos e nos garante seguir por mais meio século.

Capacitamos as lideranças Espro para serem guardiãs da cultura, porque sabemos da responsabilidade social em nossas mãos, mas precisamos que cada Esprolover sinta e enxergue a relevância do que faz, de forma coletiva.

Cultura

Prática de todo dia

[Realizamos, em julho de 2025, um evento envolvendo todas as lideranças do Espro no Brasil para apresentar a Nova Cultura.



Os valores da nova cultura, baseados nas letras do Espro, resultam de um grande projeto de transformação, iniciado em 2025, e que seguirá nos próximos anos. No entanto, não basta criar algo no papel, é necessário trazer a nova cultura para a prática diária.

Nossa equipe de comunicação e marketing planejou a estratégia junto com o Comitê de Cultura, e organizou eventos, artefatos e rituais para que a visão redesenhada dos valores que nos fortalecem chegasse, inicialmente, às lideranças e a todos os públicos internos da organização, de forma gradual.

Pesquisa de clima

Todos os anos, em fevereiro, realizamos a Pesquisa de Clima, com o suporte de empresa parceira externa. Em 2025, convidamos **611 pessoas para participar da pesquisa, de forma confidencial. 585 responderam às perguntas. Adesão de 96%, maior que a taxa de respostas desse tipo de pesquisa no mercado, 57%.**

Apresentamos os resultados da pesquisa em formato de score, nosso Índice Geral de Favorabilidade, cujo valor máximo é 5, primeiro para a Superintendência e, depois, para toda a organização, o que inclui o Conselho Diretor. A performance nesse indicador é fundamental para traçarmos eventuais planos de ação.

Índice Geral de Favorabilidade Espro

2025 3.9

2024 3.8

Resultado por dimensões de avaliação

Alinhamento com a empresa	3.8
Bem-estar e felicidade	3.8
Carreira e Reconhecimento	3.7
Desenvolvimento Profissional	3.9
Engajamento	3.9
Estrutura	3.7
Inovação	3.9
Relacionamento Interpessoal	4.2
Liderança	4.1

Bem Estar e Felicidade

Na Pesquisa de Clima, 2025, identificamos pontos de atenção no que tange a saúde emocional e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A partir disso, estamos desenvolvendo ações para:

- **Dar maior visibilidade aos temas de saúde e autocuidado**
- **Fortalecer a cultura de cuidado com as pessoas**
- **Gerar percepções positivas em pesquisas internas relacionadas a bem-estar e comunicação**

Outro ponto que requer ação se refere à percepção de sobrecarga em algumas equipes, sensação de lentidão ou dificuldade de atendimento de demandas internas, com impacto sobre a visão de bem-estar e organização do trabalho. A partir disso, estruturamos um plano de ação corporativo que pudesse, ao longo de 2025, tratar essas questões. Cada liderança também trabalhou planos de ação específicos para a sua área/unidade. Revimos o número de pessoas colaboradoras para alguns cargos e também redistribuímos atribuições, como:

- **A área de projetos assumiu matricialmente todos os FMTs**
- **Aumentamos o número de posições de Assistentes Sociais e Analista de Desenvolvimento**
- **Seguimos com a melhoria da infraestrutura e o redesenho e a automatização de processos, buscando diminuir a sobrecargas de equipes**

Os valores da nova cultura, baseados nas letras do Espro, resultam de um grande projeto de transformação, iniciado em 2025 e que seguirá nos próximos anos

Liderança

Desenvolvimento de lideranças

O desenvolvimento de lideranças é objetivo estratégico, por serem guardiãs do nosso jeito de ser. Oferecemos trilhas no Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), voltado à média liderança, supervisores e coordenadores, e no Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG), direcionado à alta liderança - gerentes e superintendência - com temáticas como: diversidade, reconhecimento de situações de assédios, gerenciamento de crises e a nova cultura.

Os programas são escolhidos a partir das necessidades e possíveis gaps de habilidades, sempre alinhados à estratégia, ao Jeito Espro de Ser e aos desafios do negócio. Em 2025, esses treinamentos somaram 87 horas de cursos online/síncronos ou presenciais, com gravações disponíveis na ACE, a Academia Corporativa Esprolovers, após a realização.

Todos os anos, indicamos duas pessoas, em cargos de gerência, para uma mentoria em liderança, com profissionais de formação acadêmica específica, e uma combinação de experiência prática - conhecimento na área e habilidades interpessoais (soft skills) -, e também para o PDD - Pilaris (Programa de Desenvolvimento de Dirigentes), ambos em parceria com a Fundação Dom Cabral.

Oferecemos um programa de mentoria interno, com o envolvimento das lideranças, especialistas e profissionais seniores, que se voluntariam para conduzir as sessões. Em 2025, ampliamos essa ação para um número maior de Esprolovers:

2024 - 48 colaboradores

(24 mentores e 24 mentorados) + 300 horas de mentoria

2025 - 50 colaboradores

(25 mentores e 25 mentorados) + 500 horas de mentoria

O programa de mentoria dura, aproximadamente, 9 meses.

Ace

Acessível online, a Academia Corporativa Esprolovers está disponível para todas as equipes. São mais de 700 cursos disponíveis, o que inclui os obrigatórios dos processos de *onboarding*.

Em 2025, oferecemos os seguintes treinamentos, por temática:

Meio Ambiente:

- 5s

Segurança da Informação:

- Manutenção e Cuidado dos Equipamentos
- Boas práticas para e-mail
- Backup de Dados
- Armazenamento e Descarte Seguro de Dados

Canal Ético:

- Espro Ético
- Doações e Patrocínios
- Parceiros
- Fornecedores e Terceiros

Cultura:

- Cultura Organizacional

Iniciativas ambientais com colaboradores

Na Academia Corporativa Esprolovers, disponibilizamos, em 2025, um novo curso obrigatório para todas as equipes: Melhore sua organização com 5S. A ideia é apresentar a metodologia de gestão para maior produtividade e sustentabilidade da organização. Todos os anos, oferecemos um novo curso com a temática ambiental, elaborado em conjunto com o time de facilities.

Em 2025, implementamos a coleta seletiva em todas as nossas unidades e adotamos a logística reversa para equipamentos de tecnologia, com certificados de destinação adequada. Além disso, seguimos com a assinatura digital em 100% de nossos processos.

O Desempenho

Como parte do processo de desenvolvimento das equipes, realizamos avaliações de desempenho, anuais.

Avaliação de desempenho dos colaboradores							
Categoria funcional		2024			2025		
		Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Superintendentes	Total	0	1	1	0	1	1
	Nº de avaliados	0	1	1	0	1	1
	(%)*	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Gerentes	Total	7	9	16	9	5	14
	Nº de avaliados	7	9	16	9	5	14
	(%)*	100,00%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Supervisor	Total	12	4	16	10	2	12
	Nº de avaliados	12	4	16	10	2	12
	(%)*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Coordenador	Total	13	5	18	14	1	15
	Nº de avaliados	13	5	18	14	1	15
	(%)*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Operacional	Total	482	175	657	579	188	767
	Nº de avaliados	376	137	513	400	149	549
	(%)*	78,0%	78,3%	78,1%	69,1%	79,3%	71,6%

*Os dados apresentados correspondem ao número de colaboradores no período em que a avaliação de desempenho foi conduzida.

Espro na mídia

Contando a nossa história

Cada oportunidade de contar sobre a nossa trajetória, impacto, projetos nos fortalece como organização para seguirmos por mais meio século, construindo condições para que a juventude brasileira encontre e crie novos espaços de inclusão, inovação e transformação. Isso nos enche de orgulho.



Capacitação é chave para ESG com impacto real, alerta especialista

Parcerias com ONGs exigem valores compartilhados, governança sólida e impacto mensurável, defende Alessandro Saade

A importância de aproximar as agendas ESG das organizações sociais foi tema de uma masterclass conduzida por Alessandro Saade, especialista em inovação social e CEO do Espro (Ensino Social Profissionalizante). O encontro aconteceu no Web Summit Rio 2025 e trouxe reflexões sobre o papel das empresas e das ONGs em transformar boas intenções em impacto mensurável.

Para Saade, não basta criar áreas de ESG (Environmental, Social and Governance) nas empresas apenas para atender exigências do mercado. É preciso enraizar esses valores na cultura organizacional e buscar resultados reais. "Quando as coisas estão só no papel, não passam de uma tese solta", alerta. Ele também chamou atenção para o desequilíbrio nas práticas, com foco excessivo em meio ambiente e perda de espaço para pautas de diversidade, equidade e inclusão.



Espro: "Patrocinar mão de obra jovem gera valor para todo o segmento de uma empresa"

Em entrevista exclusiva, Alessandro Saade, superintendente executivo da organização que atingiu taxa de inclusão produtiva que colocaria o Brasil à frente de 37 países desenvolvidos, revela que o maior desafio é convencer as corporações de investir em projetos de capacitação prévia

"Todos os anos, cerca de 200 mil jovens nos procuram espontaneamente. Conseguimos encaminhar 60 mil. O que fazemos com os outros 140 mil? Precisamos que as empresas entendam que podem patrocinar a formação dessa mão de obra antes mesmo dela virar aprendiz, gerando valor para todo o seu segmento".



Cursos de aprendizagem gratuitos reduzem casos de gravidez precoce

Confira entrevista com a coordenadora de inteligência de mercado do Espro, Maria Elisa Muntaner

Segundo dados do IBGE, 4,36% das jovens de 16 a 19 anos já são mães, número quatro vezes maior do que em países desenvolvidos. A maternidade precoce aparece como uma das principais causas da evasão escolar, já que quase um quarto das adolescentes que deixam o ensino médio aponta esse motivo.

Um levantamento do Espro mostra que jovens inseridos em programas de aprendizagem apresentam índices de gravidez muito menores que a média nacional. A iniciativa também favorece a permanência na escola e amplia as chances de ingresso no ensino superior, estimulando novos projetos de vida e preparação para o mercado de trabalho.



Espro é a marca mais lembrada na contratação de jovens

O Espro (Ensino Social Profissionalizante) foi o vencedor da categoria "Plataforma de contratação de jovem aprendiz, estagiário e trainee" da 28ª edição do [Top of Mind de RH](#), um dos mais importantes reconhecimentos de marca voltados ao setor de Recursos Humanos e às iniciativas que se destacam na atração, capacitação e gestão de talentos no Brasil. A cerimônia de premiação ocorreu na noite de 22 de outubro, no Tokio Marine Hall, em São Paulo, reunindo profissionais de RH, representantes de empresas e fornecedores da área num ambiente de celebração, reflexões sobre o futuro do trabalho e boas práticas do setor.



Lei da Aprendizagem: aos 25 anos, um mapa deixado na gaveta

Apesar de o número de aprendizes ativos crescer ano após ano, o Brasil ainda está longe de cumprir integralmente as metas previstas pela lei

Pesquisas recentes do Espro mostram isso com clareza. Um ano após a experiência como aprendizes, 80% dos jovens de 18 a 24 anos seguem ocupados. Além disso, 60% conseguem conciliar trabalho e estudo, índice quatro vezes maior que a média nacional. E apenas 7% não trabalham nem estudam, contra 26% nessa mesma faixa etária no país. Esses números ajudam a responder a uma pergunta central: a aprendizagem muda destinos? A evidência aponta que sim.

Alessandro Saade, administrador, é superintendente executivo do Espro (Ensino Social Profissionalizante).



25 anos da Lei da Aprendizagem: como podemos evoluir

A política é uma das mais duradouras do país e coloca centenas de milhares de jovens no mercado. Mas ainda é marcada por burocracia e regulamentação excessivas. Por Alessandro Saade, em colaboração especial para o VOCÊRH

Os 25 anos da Lei da Aprendizagem provocam uma reflexão. Esta é uma das políticas públicas mais eficazes e duradouras do país, que permite a inclusão de centenas de milhares de jovens no mercado de trabalho todos os anos. Mas ainda temos muito a fazer.

No Espro, por exemplo, 80% dos ex-aprendizes estão ocupados um ano após a conclusão do programa de aprendizagem. Destes, 30% permaneceram na mesma empresa, outros 30% viveram novas oportunidades e os 20% restantes optam por caminhos como empreender ou [cargos públicos](#).





O Espro está sendo uma grande porta aberta para esse meu início no meio corporativo. Vivi muitas experiências e tive oportunidades que eu nem imaginava ter.

O Espro me proporcionou a minha primeira viagem a trabalho, e ainda pude desfrutar de grandes amizades e conhecimentos construídos durante a viagem.

O Espro é um facilitador para quem deseja iniciar no mercado de trabalho. Sou feliz por fazer parte.

Núbia Maria Joviano
Jovem Aprendiz e Embaixadora Espro



Para os próximos anos, reforçamos o compromisso de consolidar o Espro como um ecossistema de formação e empregabilidade jovem. E de sermos cada vez mais estratégicos em nossas parcerias, atuando a partir da qualidade, integridade, transparência e reporte de impacto dos projetos e iniciativas que oferecemos.

Alessandro Saade
Superintendente do Espro



11

[Nicolle Oliveira
dos Santos.
Jovem Aprendiz e
Embaixadora Espro



Demonstrações

Financeiras

42



11 Demonstrações Financeiras

Essa estratégia assegurou não apenas a continuidade das atividades socioassistenciais, mas também a segurança para ampliar investimentos em inovação e tecnologias voltadas à empregabilidade das juventudes

— Eficiência operacional

O ano de 2025 consolidou a nossa resiliência financeira e a eficiência operacional, refletindo um modelo de gestão que equilibra a sustentabilidade econômica com a geração de valor social. Em conformidade com as melhores práticas de transparência, reportamos um crescimento expressivo na receita bruta, que atingiu R\$ 356 milhões — incremento de aproximadamente 17%, em relação ao ciclo anterior. Esse avanço não representa apenas um ganho numérico, mas a tradução financeira da confiança depositada por nossos parceiros e a expansão de nossa capacidade

assistencial, resultando em um superávit de R\$ 34,8 milhões, integralmente reinvestido no fortalecimento de nossa missão institucional. Encerramos o ano com uma posição de caixa de R\$ 28,9 milhões e um patrimônio social superior a R\$ 229 milhões, garantindo a solidez necessária para navegar por cenários macroeconômicos voláteis. Essa estratégia assegurou não apenas a continuidade das atividades socioassistenciais, mas também a segurança para ampliar investimentos em inovação e tecnologias voltadas à empregabilidade das juventudes.

Confira aqui o balanço na íntegra

Balanços patrimoniais Em 31 de dezembro de 2025 e 2024 (Em milhares de Reais)

Ativo

	Notas	2025	2024
Ativo circulante			
Caixa e equivalentes de caixa - Recursos livres	6	28.894	17.011
Caixa e equivalentes de caixa - Recursos restritos	6	6	87
Contas a receber - Recursos livres	8	59.316	35.611
Antecipações e Adiantamentos	10	8.271	7.308
Estoque		658	-
Outros créditos	11	2.546	2.629
Total do ativo circulante		99.691	62.646
Ativo não circulante			
Aplicações financeiras	7	116.706	120.613
Depósitos judiciais	9	14.514	13.209
Contas a receber	-	-	7
Outros créditos	11	441	441
Total do realizável a longo prazo		131.661	134.270
Imobilizado			
Direito de uso	12	18.727	16.304
Intangível	13	1.773	2.364
		35.048	36.102
Total do ativo não circulante		166.709	170.372
Total do ativo		266.400	233.018

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

Balanços patrimoniais Em 31 de dezembro de 2025 e 2024 (Em milhares de Reais)

Passivo e patrimônio líquido

	Notas	2025	2024
Passivo circulante			
Contas a pagar e fornecedores	14	2.967	3.200
Arrendamentos	15	5.988	4.392
Obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias	16	16.105	14.198
Benefícios a pagar	17	301	654
Adiantamentos de clientes	18	-	13
Projetos a executar	19	519	653
Subvenção a realizar	20	17	112
Outros passivos circulantes	-	93	76
Total do passivo circulante		25.990	23.298
Passivo não circulante			
Arrendamentos	15	8.986	13.455
Contas a pagar e fornecedores	14	695	666
Provisão para contingências	21	1.347	1.054
Total do passivo não circulante		11.028	15.175
Patrimônio líquido			
Patrimônio social	22	194.045	161.737
Ajustes de avaliação patrimonial		500	534
Superávits dos exercícios		34.837	32.274
Total do patrimônio líquido		229.382	194.545
Total do passivo e patrimônio líquido		266.400	233.018

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

Demonstrações do resultado
Exercícios findos em 31 de dezembro de 2025 e 2024
(Em milhares de Reais)

	Notas	2025	2024
Receitas da atividade de assistência social			
Receita de gerenciamento de socio aprendizagem	23	246.379	207.248
Subvenção Fumcad Varginha	20	-	146
Doações – Formação para o Mundo do Trabalho (FMT)	23	2.506	1.946
		248.885	209.340
Despesas da atividade de assistência social			
Programa de socio aprendizagem	23	(319.052)	(269.223)
Formação para o Mundo do Trabalho (FMT)	23	(11.219)	(9.394)
Geração de renda e empreendedorismo	23	(997)	(1.162)
		(331.268)	(279.779)
Déficits das atividades de assistência social			
		(82.383)	(70.439)
Receita e despesas com estágio			
Receitas	25	1.608	1.367
Despesas	25	(5.106)	(4.397)
		(3.498)	(3.030)

	Notas	2025	2024
Receitas e despesas gerais			
Receita de prestação de serviços	24	105.293	93.315
Voluntariado	30	415	418
Outras receitas	27	1.806	2.456
Outras despesas	27	(5.874)	(3.629)
		101.640	92.560
Superávit operacional antes do resultado financeiro			
		15.759	19.091
Receitas financeiras			
	28	24.685	17.985
Despesas financeiras			
	28	(5.607)	(4.802)
		19.078	13.183
Superávit líquido dos exercícios			
		34.837	32.274

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

Parecer do Conselho Fiscal

Ao Conselho Diretor da Associação de Ensino Social Profissionalizante – ESPRO

Os abaixo mencionados membros do Conselho Fiscal da ASSOCIAÇÃO DE ENSINO SOCIAL PROFISSIONALIZANTE – ESPRO, cumprindo determinações legais e o que dispõe o inciso I do artigo 27 do Estatuto da Associação, examinaram as Demonstrações Contábeis relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025, constituídas do Balanço Patrimonial, Demonstração do Resultado do Exercício, Demonstração do Resultado Abrangente, Demonstração das Mutações do Patrimônio Social, Demonstração do Fluxo de Caixa e acima referidos e nos resultados e Parecer dos Auditores Independentes - BDO RCS Auditores Independentes SS Ltda., Demonstrações complementadas pelas Notas Explicativas, os quais espelham a situação patrimonial e financeira da Associação.

São Paulo, 20 de março de 2026.

Pedro José Manfrin
Hugo M. A. Pereira Filho
Irineu de Mula

Coordenação geral

Roberta Mira
Caroline Lamim
Débora Giraldi

Consultoria gri

Consultoria Urbanidade
Mariana Malufe Spignardi
Ana Carolina Queiroz
Michele Oliveira

Projeto gráfico e design

Leila Schöntag

Imagens

Acervo Espro

