



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021

#SUSTENT

9.880
aprendizes

Compliance

15.080
estagiários

Investimento
nas pessoas

Economia
de recursos

1.096
estagiários
negros

Inserção de
5.666
jovens em
vulnerabilidade social

ABILIDADE

Código
de Ética

Inventário
ambiental

402

pessoas com
deficiência
inseridas

Cidadania

Ambiente
de Trabalho

2.124

jovens em Oficinas
Socioeducativas

Oportunidades

1.364

inseridos
pelo PIT

GOVERNANÇA SUSTENTÁVEL, SOCIAL E AMBIENTALMENTE RESPONSÁVEL

Conceito cada vez mais em alta no meio corporativo, o termo ESG (*environmental, social and governance*) diz muito sobre uma organização e deve ir além do discurso. Pela primeira vez o Centro de Integração Empresa Escola – CIEE/SC publica seu relatório de sustentabilidade nas metodologias dos *standards Global Reporting Initiative* – GRI e Relato Integrado, que têm sido o padrão mais utilizado para elaboração de relatórios de sustentabilidade no Brasil e no mundo.

Fruto do processo de reestruturação pelo qual passa a entidade, que resolveu avançar no processo de gestão e de relato e que, sendo assim, escolheu reportar seus processos de gestão socioambiental nessas metodologias adotadas pelo mundo. O CIEE/SC atua cotidianamente de modo sustentável, quer seja pelo seu *core business*, pelo protagonismo em assessoramento e encaminhamento de jovens para o mundo do trabalho, por ser uma organização sustentável do ponto de vista econômico e ambiental ou pela contemporaneidade das ações. Desta forma, nada mais justo que reportar nossas ações de modo mais transparente, moderno e sustentável.

A sigla ESG, traduzido do inglês, Governança Ambiental, Social e Corporativa é uma avaliação da consciência coletiva de uma empresa para fatores sociais e ambientais. Normalmente, é uma pontuação compilada a partir de dados coletados em torno de métricas específicas relacionadas a ativos intangíveis dentro da empresa.

No Brasil, quase 80% das empresas dizem que questões socioambientais fazem parte da

estratégia de seus negócios, mas a porcentagem cai para 31% quando essas questões já se transformaram em metas, conforme o Instituto FSB Pesquisa.

Outra pesquisa, realizada pela consultoria Grant Thornton, apresenta um ponto importante: 70,8% dos executivos brasileiros acreditam no impacto financeiro positivo da sustentabilidade nos negócios. Em contrapartida, globalmente esse índice ficou em 47,6%.

Tudo isso reforça a importância de desenvolver uma estratégia de sustentabilidade que promova a consciência coletiva, especialmente quando seu público-alvo é formado por adolescentes e jovens, caso do CIEE/SC.

O termo foi cunhado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada *Who Cares Wins*. Surgiu de uma provocação do secretário-geral da ONU Kofi Annan a 50 CEOs de grandes instituições financeiras, sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais. Na mesma época, a United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP-FI) lançou o relatório *Freshfield*, que mostrava a importância da integração de fatores ESG para avaliação financeira. Já em 2006, do PRI (Princípios do Investimento Responsável), que hoje possui mais de 3 mil signatários, com ativos sob gestão que ultrapassam US\$ 100 trilhões – em 2019, o PRI cresceu em torno de 20%.

Segundo o Climate Change and Sustainability Services, da Ernest Young, as informações ESG são essenciais hoje para a tomada de decisões dos investidores. E os critérios ESG es-

tão totalmente relacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), realidade nas discussões no mercado de capitais. Os 17 ODS reúnem os grandes desafios e vulnerabilidades da sociedade como um todo. Com isso, apontam os principais itens a serem acompanhados de perto. Além disso, sinalizam as grandes oportunidades ao se relacionarem diretamente com as necessidades.

No Brasil, a relação dos ODS com os negócios está presente nas grandes empresas. Segundo levantamento realizado com as companhias que fazem parte do ISE, Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3, 83% delas possuem processos de integração dos ODS às estratégias, metas e resultados.

Este relatório foi elaborado de acordo com os Standards da GRI, incluindo informações sobre a estratégia, análise, governança, ética e integridade da entidade, decisão que possibilita divulgar o desempenho de forma mais ampla ao relatar o maior número possível de tópicos referentes aos aspectos materiais identificados. A fim de produzir um documento claro, transparente, acessível e atualizado, o processo deste relatório envolve todas as áreas do CIEE/SC, representadas por um grupo de trabalho, que ativamente participam de sua compilação, atentas às legislações e movimentos do setor.

O Conselho de Administração, o Comitê Executivo e o Grupo Gestor Executivo aprovam os temas materiais, bem como os conteúdos aqui apresentados. No sumário estão os tópicos de relatos apresentados, em quais páginas estão localizados, bem como sua correlação com o Índice de Conteúdo do GRI e IR.



O exercício de 2021 foi muito desafiador para nossa equipe, a #familiaCIEESC, pois os impactos da pandemia da Covid-19, presentes em nosso dia a dia, nos obrigam a buscar novas soluções para atendermos mais e melhor nosso público-alvo. Com este relatório, que deverá ser publicado anualmente, temos o propósito de publicizar os resultados e processos da entidade, demonstrando o andamento dos projetos e as informações mais relevantes aos diversos públicos de relacionamento.

Aproveito para agradecer a visão e o apoio dos empresários e gestores públicos catarinenses, que nos ajudam no cumprimento de nossa missão, em favor dos adolescentes e jovens, especialmente das famílias mais vulneráveis, gerando oportunidades, diminuindo as desigualdades e fortalecendo a família catarinense.

LUIZ CARLOS FLORIANI

PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Foi no dia Mundial do Meio Ambiente (5 de junho) que o CIEE/SC lançou seu Comitê de Sustentabilidade, formado por uma equipe multidisciplinar, com o objetivo de fortalecer e fomentar projetos de meio ambiente, inclusão e diversidade, combater o trabalho infantil e construir oportunidades de futuro para milhares de adolescentes e jovens catarinenses. Além de seguir com a responsabilidade de construir um Programa Ambiental, Social e Econômico factível e fortalecer a Governança Corporativa.

O Comitê é coordenado por mim e composto por Salomão Mattos Sobrinho, Anita Pires e Germano José de Souza, membros do Conselho de Administração do CIEE/SC, e apoiado pela assessora da comissão e gerente de Assistência Social da entidade, Lisiane Bueno da Rosa e pela consultora externa, Viviani Bleyer Remor.

A Sustentabilidade está no DNA do CIEE/SC, pois atua na inclusão de adolescentes e jovens no mercado de trabalho. Combate e enfrenta o trabalho infantil e quase não polui já que utiliza pouco combustível fóssil, reusa papel, faz economia de energia e atua para a preservação do planeta e, sobretudo, da vida na Terra.

Como primeira atividade do Comitê, realizamos o inédito inventário ambiental para conhecer a pegada ecológica da organização. O primeiro resultado prático desta iniciativa foi a substituição de 100% de lâmpadas fluorescentes por lâmpadas de led e, com isso, reduzimos em 80% o consumo de energia elétrica em nossa sede e unidades.

Também estamos implantando placas solares no CIEE – Joinville, que contribuirão ainda mais na redução do consumo de energia. Além disso, faremos um levantamento das taxas de

carbono para tornar a entidade *Carbon Free*, tendo como meta o lançamento do seu “Selo Verde”.

Outro objetivo do Programa de Sustentabilidade do CIEE/SC será a educação ambiental. A ideia é trazer as universidades para discutir e montar um conteúdo programático sobre “Educação para a Sustentabilidade – O Futuro que Queremos” e incluir o curso na grade dos Programas de Aprendizagem e do Programa de Iniciação ao Trabalho, visto que é nesse período que os adolescentes e jovens estão mais aptos para aprender as boas práticas e lições para o presente e o futuro.

O comitê tem o papel de apoiar o Conselho de Administração em ações estratégicas, sempre com este viés. Há múltiplas frentes de trabalho e oportunidades de criação e aperfeiçoamentos à disposição, necessitando apenas de iniciativas técnicas apropriadas.

Portanto, a sustentabilidade está na estratégia do CIEE/SC e, por isso, está em todos os seus processos. A entidade já é referência em inclusão e aprendizagem e passa a ter como foco ser referência em sustentabilidade. Hoje, já atua nas ações para o atingimento das metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS 1, 5, 8, 10 e 17) e tem parcerias estratégicas nesse rumo.

Enfim, o CIEE/SC tem na sua governança, ferramentas importantes para a consolidação de uma gestão moderna e ancorada na Sustentabilidade, atuando com responsabilidade corporativa, com projetos socioambientais que levam a uma conduta responsável com o planeta, compromisso com a transparência, o respeito à diversidade e a missão de fazer com que o jovem seja o grande protagonista.

Mércio Felsk

PRESIDENTE EMÉRITO CIEE/SC
COORDENADOR COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE



O Centro de Integração completa 58 anos de fundação. Começou em São Paulo e foi crescendo graças à constituição de CIEEs autônomos em Santa Catarina, Paraná, Rio Grande do Sul, Espírito Santo, Minas Gerais e Pernambuco. Com estas sete unidades, a entidade está presente em todo o Brasil cumprindo compromisso de aproximar empresas e escolas e de facilitar a transição dos jovens do mundo da formação para o mundo da aplicação.

Desde o início, os CIEEs se dedicaram aos Programas de Estágio e, em seguida, aos Programas de Aprendizagem, abrindo oportunidades de preparação e de ingresso dos jovens no mercado de trabalho, especialmente para os menos favorecidos. Tal predominância nos caracteriza como uma entidade de assistência social e por cumprir todas as exigências, o CIEE recebe do Governo Federal, anualmente, após comprovação da destinação dos recursos angariados, o CEBAS – Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social.

O CIEE é uma entidade da iniciativa privada, não solicita verbas ou subsídios do poder público. Os recursos para pagar a operação e os programas sociais resultam do serviço prestado para empresas privadas, organizações em geral e até do governo que utilizam seus serviços. Isso nos obriga a ter uma governança corporativa profissionalizada que compreende os seguintes órgãos: Conselhos Consultivo, de Administração e Fiscal. Os conselheiros são empresários, educadores e executivos voluntários. Para garantir consistências nos programas e condutas corretas de seus agentes, a governança do CIEE segue os mais elevados padrões de governança e o rigoroso cumprimento dos Códigos de Ética traduzidos pelos princípios de Compliance.

O foco e o compromisso do CIEE são com o “jovencentrismo”. Tudo o que fazemos é destinado aos jovens, especialmente aos de maior vulnerabilidade social.

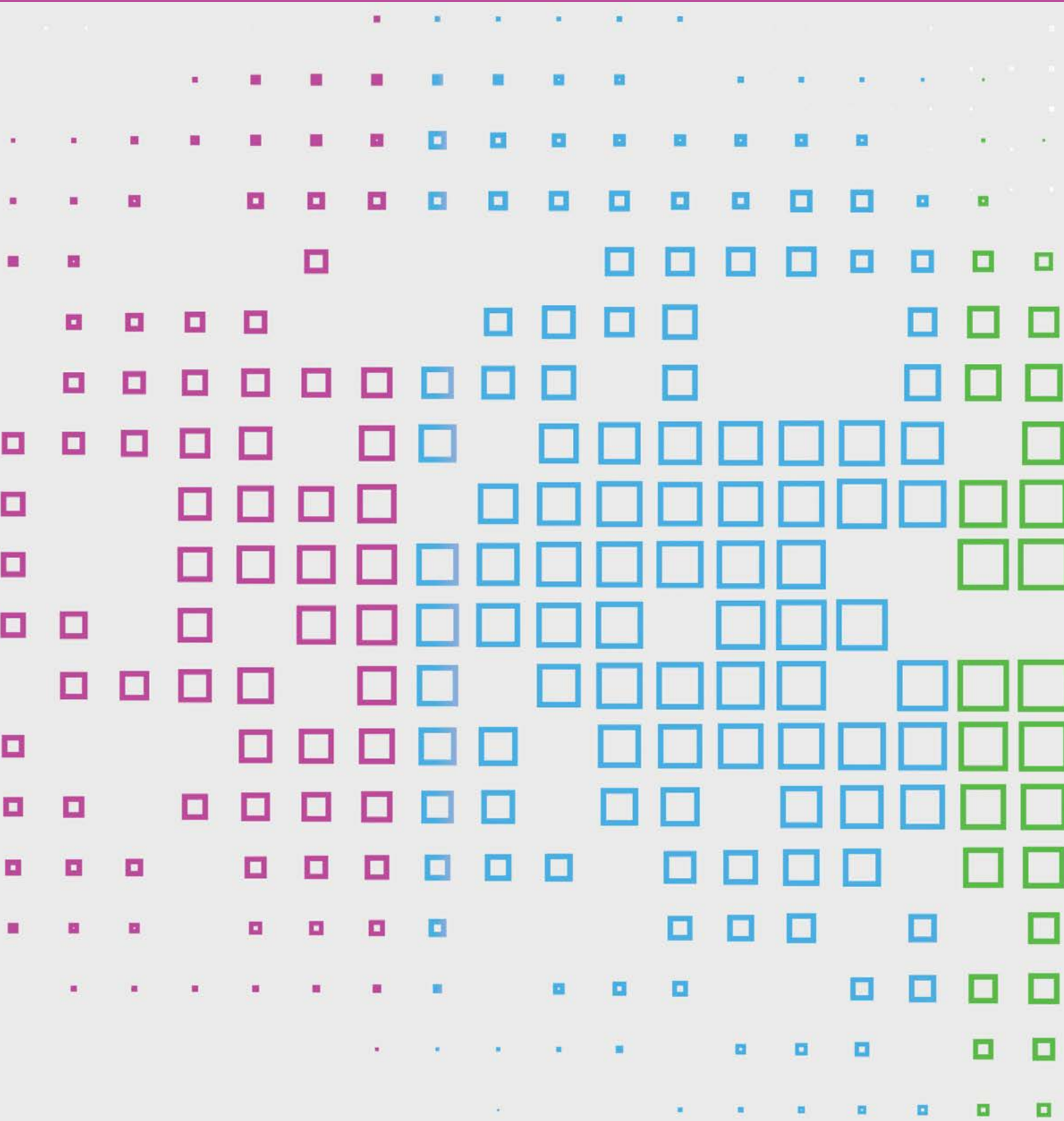
Como presidente do CIEE Nacional, que congrega e alinha a atuação de todas as unidades do CIEE, sempre lembro que tudo o que fazemos é pouco diante do tamanho da fila de jovens necessitados, cheios de esperança e de vontade de ter vida melhor graças à capacitação e ingresso no mercado de trabalho. Lembro em nossas assembleias que tudo o que temos feito ainda pode ser melhorado e ampliado.

Para isso, todas as unidades da rede nacional do CIEE têm recebido desafio, estímulo e apoio da Coordenação Nacional para a necessária renovação de seus conselhos incorporando novos voluntários (sem esquecer ou desmerecer o legado dos pioneiros), para o alinhamento dos serviços, para o aprimoramento da governança, para incorporar a transformação digital afim de fazer mais e melhor com menos recursos. Com regularidade lembramos a todos os dirigentes para ter planos de sucessão de seus principais executivos e dirigentes, pois eles não são eternos.

Nos constantes diálogos com as unidades do Sistema CIEE temos tratado do alinhamento do modus operandi para permitir que o CIEE tenha alta performance onde quer que exista uma filial, unidade ou representação. O fortalecimento do sistema, a obediência aos princípios e missão institucionais, o aproveitamento dos recursos e inteligências de cada unidade, a convergência e a colaboração contribuem para que o CIEE tenha uma identidade forte, uma cara só, uma personalidade marcante.



José Augusto Minarelli
PRESIDENTE CIEE NACIONAL



PROSPERIDADE

A escolha é nossa: formar uma aliança global para cuidar da Terra e uns dos outros, ou arriscar a nossa destruição e a da diversidade da vida. São necessárias mudanças fundamentais dos nossos valores, instituições e modos de vida. Devemos entender que, quando as necessidades básicas forem atingidas, o desenvolvimento humano será primariamente voltado a ser mais, não a ter mais. Temos o conhecimento e a tecnologia necessários para abastecer a todos e reduzir nossos impactos ao meio ambiente. O surgimento de uma sociedade civil global está criando novas oportunidades para construir um mundo democrático e humano. Nossos desafios ambientais, econômicos, políticos, sociais e espirituais estão interligados, e juntos podemos forjar soluções includentes.



Hatiano Chrislyn Bazile atua como aprendiz em escola de São Miguel D'Oeste

IVAN ANSOLIN

Capitais: Humano, Intelectual, Social e Relacionamento

Programas, Projetos, Benefícios e Serviços possibilitam a inserção da juventude ao mercado de trabalho, com envolvimento de parceiros e das famílias dos jovens atendidos

102-7, 102-2, 411-1, 412-1, 412-2, 412-3, 413-1, 415-1 CAPITAIS: HUMANO, SOCIAL E RELACIONAMENTO E INTELCTUAL

Constituído com objetivos de natureza socioassistencial (102-5 e 102-2), os serviços e ações da entidade são ofertados de modo continuado, planejado e gratuito ao seu público-alvo – adolescentes e jovens, em especial, os de famílias mais vulneráveis. Os Programas de Estágios e Socioaprendizagem (102-2) do CIEE/SC são ferramentas para inserção formal de adolescentes e jovens no mundo do trabalho. Mas não apenas isso. Eles proporcionam à juventude visão ampla do mundo e de si mesmos, impedindo a abertura da grande lacuna que se forma pela exclusão social do jovem no momento mais importante de sua vida: o início dos seus sonhos com a inserção no mundo do trabalho (102-15). Neste sentido, o CIEE/SC atua para que os sonhos se tornem realidade.

Que o início desta jornada seja pela porta da frente, com uma educação que contemple o profissional e um trabalho que o dignifique como cidadão. Embora a juventude seja a mais afetada pelo desemprego, é inegável as vantagens que possui. Dentre elas: maior escolarida-



de em comparação a gerações anteriores, maior familiaridade com a tecnologia e consciência de direitos e deveres, bem como valores distintos dos profissionais mais experientes.

O CIEE/SC atua para que o impacto e a transformação produzidos na sociedade transcendam a sua própria missão (203-2), e busca por meio de ferramentas de transformação e construção – dois substantivos que sempre estiveram no cerne do CIEE/SC, que milhares de

catarinenses sigam novos caminhos com o apoio da instituição. Oportunidades de estágio e de aprendizagem espalhadas por todo o estado distribuem renda e formação para o mundo do trabalho a todos que precisarem (203-2).

A esses aspectos, o CIEE/SC adiciona, com base na experiência de 37 anos de promoção da integração da juventude ao mundo do trabalho, somado a disposição, vontade de aprender e vivenciar novas experiências.

Programa CIEE Aprendiz

O programa é pautado na Lei da Aprendizagem e suas regulamentações, bem como sobre o Capítulo V do Estatuto da Criança e do Adolescente que trata, "Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho". A lei determina contratação de cota que varia de 5% a 15% dos funcionários contratados para as empresas. O Programa é estruturado por módulos e eixos temáticos que correlaciona as atividades de aprendizagem prática com a teoria abordada nos encontros de formação teórica.

A ação proporciona à juventude catarinense os conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho de uma profissão. É desenvolvido com metodologias socioeducativas formuladas para atender as necessidades reais dos aprendizes, articulando ações práticas e teóricas num ambiente sadio de aprendizagem. Propicia aos aprendizes, ainda, a chance de terem sua primeira experiência como trabalha-

dores, a partir do contrato especial de trabalho firmado com as empresas. Para alcançar os seus objetivos a estrutura curricular dos encontros de formação profissional possui temas como: Apresentação Pessoal e Comportamento no Ambiente de Trabalho; Orientação ao Trabalho; Inclusão digital; Comunicação oral e escrita; leitura e compreensão de texto; Raciocínio lógico, Segurança do trabalho, além da capacitação em módulos técnicos como Serviços Bancários, Administrativos, Linhas de Produção, Logística e Operador do comércio. Em 2021, ainda em meio à pandemia, o CIEE seguiu investindo em tecnologia e suporte para inclusão da juventude no mundo do trabalho.

APRENDIZES POR GÊNERO

	2021	2020	2019
Feminino	5.422	4.412	5.076
Masculino	4.458	3.692	4.194
TOTAL	9.880	8.104	9.270

APRENDIZES POR FAIXA ETÁRIA

	2021	2020	2019
14 a 18 anos	6.880	5.501	6.452
19 a 24 anos	3.000	2.602	2.817

APRENDIZES NÃO BRANCOS INSERIDOS

	2021	2020	2019
Pretos	491	343	351
Pardo	1631	1149	1131
Índigenas	21	19	16
Amarelos	51	35	28

APRENDIZES COM DEFICIÊNCIA

	2021	2020	2019
Espectro Autista	34	0	0
Deficiência Intelectual	2	2	9
Deficiência Física	42	24	21
Deficiência Visual	29	15	22
Deficiência Auditiva	32	10	6
Deficiência Mental	20	11	6
TOTAL	159	62	64

BENEFÍCIOS DO PROGRAMA CIEE APRENDIZ

- *PRATICIDADE* com o portal de atendimento 100% online para gestão e monitoramento do programa;
- *Plataforma de ensino EAD* cuidadosamente pensada para otimizar ao MÁXIMO o APRENDIZADO e a prática do jovem na empresa por meio do uso de FERRAMENTAS DIGITAIS;
- *Sistema online de DESCOBERTA DE TALENTOS* de forma prática e acessível em qualquer momento;
- *ASSESSORIA ESPECIALIZADA* para demandas decorrentes da inserção de aprendizes nas empresas;
- *METODOLOGIA DE ENSINO* que garante o desenvolvimento e permanência do aprendiz na empresa;
- *CONHECIMENTO E APOIO* de consultores especializados à disposição das empresas e instituições de ensino;
- *Equipe interdisciplinar para SUPORTE E SENSIBILIZAÇÃO DE GESTORES* nas empresas;
- *DINAMISMO E SEGURANÇA* com aprendizagem na modalidade presencial ou semipresencial;
- *CAPILARIDADE* no atendimento e satisfação dos parceiros.

O início de uma carreira

Gustavo Cauã da Cruz, de 16 anos, trabalha como funcionário recém-contratado na área de telemarketing da H.Decker, empresa de importação e distribuição de produtos para agronegócios de Rio do Sul. Começou na empresa com 15 anos como adolescente aprendiz na seção de logística. “Recebi todo suporte do CIEE/SC, que me preparou para atuar no mercado de trabalho”, explica.

Sua atuação foi reconhecida e acabou recebendo a chance do primeiro emprego. Durante o dia, ele trabalha na empresa e, à noite, cursa o segundo ano do Ensino Médio. Ele não é o primeiro jovem a ser efetivado pela empresa. “A juventude vem com muita garra, com uma grande vontade de aprender e crescer. Ser alguém na vida. Trata-se de uma troca interessante de experiência. E a

empresa tem a possibilidade de moldar o jovem de acordo com suas necessidades”, explica Elton Decker, proprietário da empresa. “Temos acertado nas contratações”.

A H.Decker atua há 30 anos com abrangência nacional, mas com foco na Região Sul do país. A empresa conta com 25 funcionários e 22 representantes comerciais. Quem também tem esperança em ser efetivado é Adrian Kauã Xavier, 17 anos, jovem aprendiz que trabalha como embalador. Ele cursa o terceiro ano do Ensino Médio. “O pessoal da empresa é bastante atencioso comigo e vem me ajudando desde o primeiro dia de trabalho. Essa experiência está sendo incrível”. Adrian conta que já aprendeu muita coisa, entre elas, a lidar com horários e principalmente trabalhar em grupo.



Gustavo Cauã da Cruz, Elton Decker (empresário), Adrian Xavier

JOSIANI DOS SANTOS

Ampliando oportunidades

A Superintendência Regional do Trabalho em Santa Catarina, ligada ao Ministério do trabalho e Previdência, quer dar o exemplo e deve implantar ainda este ano projeto que possibilitará a oportunidade de jovens aprendizes atuarem nas unidades do órgão no estado por meio das cotas sociais. A informação é do superintendente Regional do Trabalho em Santa Catarina, Ricardo Oliveira.

O objetivo é permitir que o jovem, entre 14 e 24 anos, contratado na condição de aprendiz, por empresas ou prestadores de serviços, possa cumprir sua carga horária prática na Administração Pública, quando as atividades da contratante ou sua localidade causem embaraços ao desempenho de suas funções.

Entre as atribuições da superintendência está justamente a fiscalização do cumprimento da legislação prevendo que todas as empresas têm a obrigação de empregar um número de jovens aprendizes que corresponda de 5% a 15% do to-

tal de seus funcionários, para exercerem funções que demandem formação profissional.

A auditora-fiscal Luciana Xavier Sans de Carvalho é a coordenadora Estadual dos Projetos de Inclusão de Pessoas com Deficiência e Reabilitados do INSS no Mercado de Trabalho, Aprendizagem Profissional e Combate ao Trabalho Infantil em Santa Catarina. "Acima de tudo, nosso trabalho visa conscientizar os empresários das vantagens da contratação de jovens aprendizes. Não se trata apenas de cumprir a lei, mas proporcionar a oportunidade de inclusão do jovem ao mercado de trabalho", explicou. "Devemos motivar a qualificação. Temos muitas histórias de sucesso na aprendizagem. Quando estamos dando oportunidade ao jovem estamos combatendo o trabalho infantil, a evasão escolar e impedindo o envolvimento na criminalidade. E a gente tem sucesso contando com parceiros como o CIEE/SC".

A auditora ficou conhecida nacionalmente com o projeto Semana Inclusiva, que vem mobilizando desde 2015 empresas e instituições para a necessidade de inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. "Hoje, eu falo, com toda convicção, que é sempre possível a inclusão, em todos os espaços da sociedade".

Em 2020, ela foi convidada inclusive para assumir a coordenação nacional na área de inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados.



Superintendente Regional do Trabalho em Santa Catarina, Ricardo Oliveira



Auditora-fiscal Luciana Xavier Sans

Inclusão migratória

O Colégio La Salle Peperi, de São Miguel do Oeste, oferece cursos do maternal ao terceiro ano para seus 635 alunos. São 83 funcionários, entre professores e administrativos, que dão conta de atender os estudantes. Entre eles está o haitiano Chrislyn Bazile, de 18 anos, que tem a oportunidade de atuar como aprendiz na escola. Ele veio do Haiti para o Brasil há quatro anos, com o padrasto, a mãe e irmãos, fugindo das consequências das precárias condições econômicas e sociais do país. “No começo, tudo foi mais difícil por causa do idioma. Mas agora já estou adaptado”, afirmou o jovem.

A supervisora Administrativa do colégio, Lia Alves de Oliveira dos Santos, confirma a rápida adaptação do haitiano. “Todos acolheram muito bem o Chrislyn. O acolhimento é uma tradição da escola”, explicou. Aliás, a Lia também já foi aprendiz na Caixa Econômica Federal quando tinha 15 anos. Hoje, coordena a área administrativa. “Todos os conselhos que recebi ainda carregam na minha vida”, ensina.

A família de Chrislyn resolveu voltar ao Haiti, mas o jovem decidiu ficar e agora está morando com primos. Como não conta mais com o suporte financeiro dos pais, ele teve que conseguir outro emprego. Ainda de madrugada, começa no turno da manhã em um frigorífico da cidade.

O trabalho no La Salle é no período da tarde. A noite, ele frequenta o terceiro ano. É um jovem batalhador que sonha em cur-

sar Administração ou Educação Física. A qualificação no CIEE/SC foi fundamental na adaptação do haitiano ao mercado de trabalho. “O CIEE/SC foi a melhor coisa que aconteceu na minha vida. Era muito tímido, não sabia conversar com ninguém. Depois tudo mudou”, comemora Chrislyn.



Ivan Ansolin

Chrislyn Bazile escolheu o Brasil para viver

Ele fala a crioula haitiana, língua praticada por quase toda população do Haiti, misturado com o francês. Agora, depois de aprender o português, o jovem também quer falar inglês. Chrislyn revela que adora futebol e sonha ainda, quem sabe, ser um jogador. Aqui no Brasil, ele já tem o time, o Grêmio de Porto Alegre. Chegou a ver o clube numa partida na Arena Condá, em Chapecó. Sonhos que vão se realizando.

Aprendizagem na gestão municipal

Um novo momento na relação entre serviço público e população está disponível para o cidadão tubaronense. Em funcionamento desde o dia 28 de maio de 2021, o Facilita Tubarão, um espaço único onde se tem acesso a diversos servi-

forma rápida e eficiente.

Em termos de serviços oferecidos à população na nova estrutura, destacam-se o Corpo de Bombeiros, a Celesc, a Cosip, o Procon, a Ouvidoria Municipal, o Sine, a Vigilância Sanitária, a Sala do Empreendedor, a Junta

Militar, a solicitação de prestação de serviços diversos (patrolamento de vias, drenagem, vistorias da Defesa Civil), e os atendimentos normais da secretaria de Fazenda.

O atendimento ao público é feito por 60 jovens recrutados pelo Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE/SC por meio do Programa de Iniciação ao Trabalho – PIT, o que faz do Facilita Tubarão em

sua estreia um importante instrumento de cunho social.

Esse é um exemplo de como o setor público pode valorizar o trabalho dos aprendizes.

“O primeiro emprego sempre é o mais difícil para muita gente e aqui oferecemos a

primeira oportunidade para um grupo de jovens, e muitos deles é a única fonte de renda da família. Estamos muito satisfeitos em oportunizar essa realidade”, destacou o prefeito Joares Ponticelli em discurso.

Marcelo Godoy, 16 anos, é um dos jovens aprendizes. Ele atua na recepção e triagem do Facilita Tubarão. Ele trabalha no período da manhã e estuda a tarde no primeiro ano do Ensino Médio. Marcelo está há um ano na prefeitura e diz que está satisfeito com o trabalho. “É muito legal atender e ajudar as pessoas. Sei que meu trabalho é importante para a população”, explicou.

No dia inauguração, o primeiro atendimento do Facilita Tubarão foi simbólico e, nesse caso, para o cidadão Joares Ponticelli. Ele foi ao balcão de atendimento, retirou uma senha e foi ao guichê do jovem aprendiz Jeferson Miranda, de 15 anos. Ao informar os dados pessoais, ele recebeu um demonstrativo do serviço solicitado. O adolescente que realizou o primeiro atendimento do novo local foi homenageado pelos monitores que orientam o grupo de atendentes.



Prefeito de Tubarão Joares Ponticelli e o jovem Marcelo Godoy

ços oferecidos pela prefeitura, algumas de suas secretarias e ainda vários outros órgãos e entidades traz uma nova forma de se resolver pendências, conseguir documentos, realizar solicitações, enfim, interagir com o poder público municipal de

Exemplo de valorização dos aprendizes

Você já deve ter ouvido falar sobre a ação do Correios que adota milhares de cartinhas de crianças em todo o país pedindo um presente no Natal. Pois a Casan resolveu promover uma mobilização semelhante com os jovens aprendizes da empresa, com a campanha “Adote uma cartinha”. A Universidade Corporativa UniCASAN distribuiu mensagens para que os funcionários da empresa, individualmente ou em grupos, pudessem adotar a carta do pessoal. Dos 108 jovens aprendizes, 72 escreveram uma cartinha com os mais diversos pedidos. Teve gente que pediu notebook e telefone celular. Outros desejaram ganhar saúde, cesta básica, material escolar. Um jovem queria uma bicicleta para poder fazer o trajeto de casa para a Casan. Todas as cartas foram adotadas. Depois de escreverem seus pedidos, os jovens recebiam a resposta do “papai noel”, de que o bom velhinho estaria providenciando o presente.

Um das cartas foi a do Isaque Emanuel Machado, aprendiz da sede da Casan, em Florianópolis. “Hoje, nossas tarefas escolares em grande parte exigem pesquisas pela internet, que fazemos geralmente pelo celular. Acontece que nem sempre isso é possível e um computador ou até mesmo um notebook nos

traria muita praticidade e conforto na hora de realizar essas tarefas. Sempre que necessito de um computador, tento recorrer aos meus vizinhos, amigos ou no meu trabalho. Mas confesso que nem sempre é possível”, foi o pedido do jovem que atua no posto de atendimento da empresa no centro de Florianópolis.

“Eu não esperava que o meu pedido (notebook) fosse atendido. Foi uma surpresa muito grande para mim. Isso mostra que meus companheiros de trabalho se importam comigo. Eles têm um carinho comigo, assim como eu tenho por eles”, destacou. O notebook está sendo bem usado na casa do aprendiz. As irmãs e sobrinhas também utilizam o equipamento. “Preciso do computador para fazer os trabalhos da escola e do curso do CIEE/SC”. Isaque, que tem 18 anos, termina o terceiro ano e pretende cursar Letras, Português. No futuro, ele quer se tornar, veja só, escritor!

A coordenadora da ação, Fabiane Tasca Goerl, da gerência da UniCASAN explica que

é a primeira vez que a empresa promove a ação de Adoção de Cartas. “Estava um pouco receosa, pois é um período de excesso de campanhas. Tinha receio que alguma cartinha não fosse adotada. Mas a empresa toda abraçou a campanha e todas as cartinhas foram adotadas, sendo que a maioria dos jovens ganhou o presente que pediu”, ressaltou. “Não podemos dizer que o pedido de um jovem tinha mais valor que outro. Esses momentos mostra-



Jovem Isaque Emanuel Machado

ram como somos privilegiados em nossa vida e ficamos realmente felizes de poder trazer um pouco mais de esperança na vida de nossos jovens aprendizes. Mostrou que podemos ofertar muito mais que a experiência do primeiro emprego”, completou.

Cooperativa de oportunidades

O Sicoob Central SC/RS é uma das cooperativas que possuem um programa de Jovem Aprendiz, implantado em 2020. Em 2021, o Sicoob acolheu nove jovens e um estagiário. Quatro jovens foram contratados. Durante o ano de 2021 foram realizados encontros on-line mensais de duas horas com os jovens. Cada encontro trabalhava um tema ou uma competência específica. Os integrantes da unidade de Gestão Estratégica de Pessoas foram os facilitadores desses encontros. Também participaram convidados externos e especialistas de outras áreas da Central.

Os propósitos são os de desenvolver os jovens aprendizes da Central SC/RS e apresentar

nas organizações, facilitando o autoconhecimento e a inserção no meio corporativo com base na ética e na cidadania.

Para os jovens o Sicoob tem o Programa Start, que promove encontros semanais em que são trabalhados assuntos como comunicação, planejamento de carreira, marketing pessoal, organização financeira e ferramentas de organização – entre outros. Eles são acompanhados no seu desenvolvimento, conforme relatórios enviados pelo CIEE/SC.

PROGRAMA START JOVEM

No dia 9 de dezembro de 2021 houve o encerramento anual do Programa Jovem Aprendiz Coop e a equipe de Gestão Estratégica

de Pessoas planejou um encontro muito especial, depois de um ano inteiro de encontros mensais, trabalhando competências e temas importantes.

Os jovens receberam um grande desafio: deveriam planejar e apresentar um projeto de melhoria e/ou inovação para a Central SC/RS. Essa missão contribuiu para desenvolver uma vi-

são sistêmica, de comunicação, de organização, de trabalho em equipe, de gestão do tempo e de colaboração, entre outras.

O projeto vencedor foi o “Iluminar”, que tem por objetivo levar educação financeira aos jovens de ensino médio de escolas públicas, com o diferencial de serem jovens falando para jovem. O objetivo do segundo projeto, “+ Saúde”, é promover a saúde física e mental dos funcionários da Central, por meio de ações ao longo do ano.

JOVEM

Maria Alice Correa, 18 anos, é uma das jovens do Sicoob e que atua na área de Gestão de Pessoas, em Florianópolis. Ela terminou o Ensino Médio e acaba de ser aprovada para o curso de Psicologia na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Esse já é o segundo emprego dela. “Estou gostando muito de trabalhar aqui. Meus colegas são acolhedores. A cada dia estão prontos para me capacitar”, explicou.

Para Maria Alice, o conteúdo disponibilizado pelo CIEE/SC é possível ser aplicado em sua rotina de trabalho. “Pena que o treinamento ainda é virtual, o que dificulta o contato com a minha turma”. A jovem relata que a experiência que está adquirindo ajudará muito quando se formar psicóloga. “O que eu estou fazendo hoje tem tudo a ver com a psicologia. Na gestão de pessoas estamos cuidando do ser humano. Exatamente o que faz a psicologia. E no ambiente organizacional não pode faltar esse cuidado”, ensina.



Maria Alice Correa é uma das jovens do Sicoob

o DNA Sicoob, para que possam explorar o seu potencial construindo uma jornada de sucesso, alinhando as boas práticas

Cuide-se Bem

Em 2021, o CIEE/SC implantou o benefício eventual “Cuide-se Bem”, com o objetivo de amenizar a situação social imposta pela pandemia da Covid-19. Ao longo do ano, 712 famílias receberam uma cesta básica com itens de alimentação e higiene às famílias que tiveram sua situação de vulnerabilidade agravada pela pandemia. As famílias foram identificadas por meio de acompanhamento especial realizado pela equipe técnica do CIEE/SC.

A família de Alisson Natanael de Brito Ramos, 16 anos, em Araranguá, é uma que recebeu a cesta básica. O pai, marceneiro, precisou ser operado do coração e as despesas da casa estão sendo mantidas pela mãe, Lucymara Pinto Eusébio

de Brito, 42 anos, servente de limpeza e pela remuneração do jovem que atua como aprendiz na 1ª Delegacia de Polícia Civil da cidade.

Suas atividades diárias na DP incluem o atendimento às pessoas, presencial e por telefone, organização e arquivamento dos boletins de ocorrências. Ele está no 8º ano do Ensino Fundamental e pretende cursar Direito. “Quero virar um delegado de polícia”, sonha o jovem.



Alisson Natanael de Brito e a mãe, Lucymara Eusébio de Brito

RENAN MACHADO

Fortalecendo vínculos familiares

O CIEE/SC promove o “Encontro de Famílias” com o objetivo do fortalecimento e vínculo por meio de processo de construção de conhecimentos com a participação das famílias em todas as etapas do Programa, valorizando o desenvolvimento dos jovens e das estruturas familiares, bem como garantir o protagonismo das famílias no Programa CIEE Aprendiz.

Em 2021, 5.962 famílias participaram do Encontro de Família em Santa Catarina. A equipe do CIEE São José, por exemplo, realizou 11 Encontro de Famílias, com intuito de acolher as famílias e fortalecer os vínculos. Em todos os encontros os participantes foram convidados a ficarem bem a vontade para contribuir, interagir bem como propor ideias e temas de seus interesses.

Katariny Luiza Serafim de Lima, 17 anos e a mãe, Eliane Joana Serafim, 44 anos, participaram de quase todas as reuniões do Encontro de Família de São José. A mãe, que está aposentada por problemas de saúde, tem cinco filhos, três netos e mora no Frei Damião, em Palhoça, um dos bairros com maior vulnerabilidade social da Grande Flo-

rianópolis. “Gosto de acompanhar a minha filha. Saber que ela está indo por um caminho seguro”, afirmou. “Já percebo a evolução na minha filha. A felicidade dela em aprender novas coisas”.

“A participação da minha mãe é a melhor coisa do mundo. É bom saber que ela me apoia. Sempre me incentivando a nunca desistir”, ressaltou Katariny. “Agradeço muito a ela”. A jovem relata que

no começo ficava tímida. Mas depois foi se soltando e interagindo. Katariny está trabalhando na Celesc e cursa o 1º ano do ensino Médio. É o seu primeiro emprego. A mãe já está preocupada quando terminar o prazo do contrato da filha. Mas tem fé que, com a experiência que a filha está adquirindo, ela consiga outras oportunidades de trabalho. A única certeza é que mãe e filha estarão sempre juntas.

Katariny Serafim de Lima e sua mãe, Eliane Serafim



CIEE/SC

Trabalhando Juntos

O Ministério Público de Santa Catarina – MPSC, manteve a parceria com o CIEE/SC para operacionalização do Programa Trabalhando Juntos em 2021, com o objetivo promover a iniciação profissional de adolescentes em situação de vulnerabilidade social. O programa é uma iniciativa do Ministério Público Estadual em parceria com o CIEE/SC, Ministério do Trabalho e Emprego, prefeituras municipais e empresas privadas.

o envolvimento de adolescentes com a criminalidade”, ressalta.

O intuito do programa é capacitar os adolescentes e sensibilizar empresários sobre a importância de contratar esse público. O “Trabalhando Juntos” também visa orientar e sensibilizar sobre a obrigatoriedade de contratar jovens aprendizes, como estabelece a Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000).

As Promotorias de Justiça escolhem aderir ao programa e implementam as ações nos municípios em que atuam. Foram os casos de Campos Novos, Presidente Getúlio, Jaraguá do Sul, Morro Grande, Balneário do Arroio e Santa Rosa do Sul.

De acordo com a promotora de Justiça Daianny Cristine Silva Azevedo Pereira, de Presidente Getúlio, os jovens que passaram pelo projeto “estão aptos a serem contratados como aprendizes pelas empresas locais, que foram sensibilizadas em reunião específica acerca da importância da aprendizagem para a inserção dos adolescentes no mercado de trabalho”.

Em Campos Novos, a promotora de Justiça Raquel Betina Blank foi quem conduziu o encaminhamento para a implantação do projeto no município. Uma série de reuniões juntamente com o CIEE/SC, com o envolvimento, empresas e a rede de Proteção da cidade. Em conjunto foram

identificadas as famílias mais vulneráveis, realizado o processo de formação e identificada a oferta de vagas nas empresas.

E esta união de esforços tem resultados concretos na vida da juventude. Um dos jovens formados pelo Programa de Iniciação ao Trabalho – PIT foi Leonardo Freitas, de 16 anos, que trabalha na Dicapel, de Campos Novos. A empresa atua no ramo de industrialização e comercialização de embalagens, comercialização de material gráfico e é representante da marca Chamex. Ele trabalha na área de produção e está cursando o terceiro ano do Ensino Médio. “É bom a gente ter o nosso dinheirinho, né. Comprar nossas coisas e guardar um pouco no banco”, explicou. “Agradeço essa oportunidade de emprego”.

A supervisora do jovem, Simone Saganini, diz que a região carece de mão de obra qualificada. “O programa de aprendiz é uma excelente oportunidade da empresa em formar futuros colaboradores com o perfil que buscamos”, afirmou. “Além de garantir o primeiro emprego para a juventude”. A Dicapel também espera contar com André Urbano dos Santos que ainda está participando do processo de qualificação do CIEE/SC na região. Os dois jovens devem trabalhar no mesmo setor em breve. Quem sabe por muito tempo.



JOÃO OSMAR

Leonardo Freitas e a supervisora Simone Saganini

Segundo o promotor de Justiça João Luiz de Carvalho Botega, coordenador do Centro de Apoio Operacional da Infância e da Juventude (CAIJ), a promoção da inserção de adolescentes em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho beneficia toda a sociedade por dar novas oportunidades aos jovens e “é uma estratégia eficaz para prevenir a evasão escolar, reduzir situações de risco e até evitar

Programa CIEE Estágio

Estabelecendo cada vez mais pontes entre as empresas, os jovens e o mundo acadêmico, o CIEE/SC promove oportunidades de aprendizado aos estudantes por meio do Programa de Estágio. Assim, apoia as Instituições de Ensino e as empresas para que o Programa de Estágio vá além da complementação da atividade educativa, objetivando impactar positivamente a sociedade e contribuir para inserção dos estudantes ao mundo do trabalho.

O Programa é monitorado do cadastramento do jovem às atividades de formação e orientação na empresa. Em 2021, vivendo ainda em um cenário pandêmico, avançou na inserção desses jovens, resultado do esforço do CIEE/SC no aprimoramento de processos, serviços e comunicação com as empresas e órgãos públicos.

Para participar do programa em função da legislação, é condicionante que o jovem precisa estar regularmente matriculado na rede pública ou privada de ensino, frequentando cursos de educação superior, educação profissional de ensino médio, da

educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

O programa contribuiu de forma efetiva para o crescimento pessoal e profissional dos estudantes que mais precisam à medida que proporciona a estes usuários a oportunidade de orientação profissional para superar ciclos de pobreza e outras vulnerabilidades por meio de orientações, formações e vivências reais da prática profissional com vistas à inserção e permanência no mundo do trabalho.

O Programa de Estágio tem sido ferramenta fundamental para combater a evasão escolar e as desigualdades sociais.

ESTAGIÁRIOS POR GÊNERO

	2021	2020	2019
Feminino	18.907	15.364	20.891
Masculino	6.173	5.723	7.444
TOTAL	25.080	21.087	28.335

ESTAGIÁRIOS POR FAIXA ETÁRIA

	2021	2020	2019
14 a 18 anos	7.665	5.259	7.666
19 a 25 anos	12.059	11.398	14.792
Acima 25 anos	5.356	4.430	5.877

ESTAGIÁRIOS NÃO BRANCOS INSERIDOS

	2021	2020	2019
Pretos	1.107	842	1140
Pardos	3.187	2.453	3055
Amarelos	141	84	129
Indígenas	39	23	29

ESTAGIÁRIOS COM DEFICIÊNCIA

	2021	2020	2019
Espectro Autista	28	4	2
Deficiência Intelectual	3	5	10
Deficiência Física	73	51	49
Deficiência Visual	60	34	43
Deficiência Auditiva	30	20	31
Deficiência Mental	15	8	5
TOTAL	209	122	140

BENEFÍCIOS DO PROGRAMA CIEE ESTÁGIOS

- **AGILIDADE PRATICIDADE** da tecnologia portal de atendimento 100% online para gestão e monitoramento do programa;
- **Convênio com instituições de ensino de todos os níveis em todo o estado, o que garante a MELHOR INTEGRAÇÃO ENTRE EMPRESA E ESCOLA;**
- **Sistema online de DESCOBERTA DE TALENTOS** de forma prática e acessível em qualquer momento para recrutamento e seleção;
- **FACILIDADE E SEGURANÇA** às empresas com a gestão de bolsas e auxílios via CIEE/SC;
- **ASSESSORIA ESPECIALIZADA** para demandas decorrentes da inserção de estagiários nas empresas;
- **CAPILARIDADE** no atendimento de todos os municípios de Santa Catarina;
- **VELOCIDADE E ECONOMIA** com assinatura eletrônica e digital do convênio e termos de compromisso de estágio;
- **CONHECIMENTO e PADRONIZAÇÃO** à disposição das empresas e instituições de ensino por meio da **ORGANIZAÇÃO DOCUMENTAL** de estagiários.

Estágio para a vida

Vilena da Silva Vasque mora em Joinville, tem 16 anos e está cursando o segundo ano do Ensino Médio. Ela mora no Morro do Meio, periferia da cidade, faz curso de Administração na Cebrac e está participando de um estágio na Celesc, encaminhada pelo CIEE/SC. “Por mais

que eu tenha entrado na Celesc como estagiária recentemente, com pouco tempo, eu já pude aprender várias coisas sobre o mundo que não eram esc la rec id a s pra mim.

A estagiária Vilena da Silva Vasque

Como lidar com pessoas diferentes e ir evoluindo cada vez mais o meu “eu”, relatou a jovem. “Ouvir o que as pessoas têm a dizer me faz repensar e criar minhas próprias opiniões sobre isso. Por isso, sou muito grata por ver que tenho pessoas que

acreditam realmente no meu potencial, e que me dão o combustível pra eu seguir em frente com meus sonhos”.

O primeiro contato dela com a CIEE/SC foi pelas Oficinas Socioeducativas. “Desde o início, fui todos os dias às aulas online e saia de lá com novas expectativas sobre meu futuro. Um dos caminhos que eu quero seguir é Física ou Engenharia Mecânica. São duas profissões que fazem você ver além da realidade, e as quais eu me identifico muito”.

O supervisor da Vilena no estágio é o gerente do Núcleo Norte da Celesc, Wagner Felipe Vogel, que é engenheiro mecânico. “Ele não mede esforços para me explicar algo que eu pergunte ou tenha dúvida por mais que ele esteja ocupado”, comentou.

“Em pouco tempo em que a Vilena está com a gente, ela já nos ajudou em muitas tarefas. Agora está atuando em nossa loja de atendimento ao público”, explicou Wagner. “Ela tem um perfil comunicativo, é interessada e curiosa. Entende bem as nossas dicas e orientações”.

“O que eu digo aos jovens é nunca deixem de sonhar, tenham forças para conquistar e paciência para persistir”, ensina a jovem.

Cotas na Justiça

Em setembro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) definiu que pelo menos 30% das vagas em processos seletivos de estagiários no Poder Judiciário deveriam ser reservados para negros. Na prática, a resolução regulamentava a implantação de cotas raciais em programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário de todo o país. Na Justiça Federal da Região Sul, por exemplo, já existia a cota de 20% para negros nos processos de seleção para estagiários desde 2017. Para pessoas com deficiência a cota de 10% esta em vigor há muito tempo.

Em Santa Catarina, que conta com 46 Varas da Justiça Federal, atuam 182 estagiários, sendo 29 selecionados pela cota racial. Esse número (15,93%) fica bem abaixo dos 30% estabelecidos. Para a psicóloga Ana Lúcia Silva de Souza, da Direção de Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano, que trabalha há 22 anos na Justiça Federal, vários motivos explicam esse índice.

E não é só no programa de estágio. “O Poder Judiciário é predominantemente composto por pessoas brancas. Muito difícil a gente ter magistrados e servidores negros”, analisa Ana Lúcia. “Devemos melhorar a divulgação e captação do interesse dos candidatos negros. É preciso vencer as barreiras”.

A jovem negra Gabriela Arruda Weber, 21 anos, de Lages, foi uma que soube aproveitar a oportunidade proporcionada pelo sistema de cotas da Justiça Federal. Ela está na 9ª fase do curso de Direito da Universidade do Planalto Catarinense – Uniplac. Atua na Segunda Vara do município, especializado em

Também auxilia os juízes nas audiências. Quando se formar em Direito, pretende atuar nas áreas tributária ou criminal. “Meu trabalho na justiça ampliou meus horizontes profissionais”, destaca a jovem. “Fui bem recebida e nunca senti preconceito no ambiente de trabalho”.



AUGUSTO CAMARGO

Gabriela Arruda Weber é estagiária na Justiça Federal

processos previdenciários. Ela conta que entrou em janeiro do ano passado, mas com a pandemia teve pouco contato presencial com os colegas e magistrados. O que deve mudar em breve, já que a Justiça Federal está voltando aos poucos para o atendimento presencial.

Entre suas atividades, Gabriela faz a análise das petições iniciais dos processos.

“Estágio é um momento de aprendizado. E os jovens podem contribuir muito para o serviço público”, destacou a psicóloga Ana Lúcia Silva de Souza. “Aos poucos, vamos mudando as coisas”.

O programa é uma política de ação afirmativa compensatória pela história do passado e história recente do nosso país.

Programa de Iniciação ao Trabalho – PIT

Atua na formação do jovem para a inserção e a permanência no mundo do trabalho, agindo sobre as necessidades e exigências que estão postas para o acesso ao mercado, desenvolvimento de forma emancipatória atitudes e ferramentas que irão auxiliá-lo na construção da cidadania e primando pela garantia a esse direito básico. O programa visa integrar os conhecimentos, habilidades e atitudes para a resolução de problemas suscitados e permitir que a aprendizagem seja global, na medida em que o conhecer e o intervir no real não estão dissociados.

As estratégias metodológicas adotadas para o desenvolvimento da formação proporcionam aos adolescentes e jovens a participação ativa e condições de aprender, com avaliação contínua e sistemática, voltada para a autoaprendizagem. No planejamento e organização das metodologias empregadas são previstas situações ativo-

-participativas, socializando o saber, construindo e reconstruindo coletivamente os conhecimentos, bem como, o desenvolvimento das competências mais complexas como a capacidade de síntese, análise e avaliação. Os módulos que compõe os planos dos encontros são desenvolvidos por meio de dinâmicas que envolvem situações diversificadas, similares às encontradas no ambiente real de trabalho, levando os participantes à flexibilidade de comportamento e auto-desenvolvimento.

Realizado em um mês, com 60 horas, diariamente, o PIT é dividido em dois módulos: 50% atitudinal e projeto de vida e os outros 50% de formação em atividade profissional. Desta forma e com mais segurança, após serem atendidos pelo programa, os jovens são encaminhados para os Programas de Estágio ou Aprendizagem, iniciando a carreira profissional.

PIT POR GÊNERO			
	2021	2020	2019
Feminino	726	109	1.154
Masculino	638	76	713
TOTAL	1.364	185	1.867

PIT POR FAIXA ETÁRIA			
	2021	2020	2019
14 a 18 anos	1.319	173	1.432
19 a 25 anos	39	10	254
Acima 25 anos	6	2	181

PIT NÃO BRANCOS INSERIDOS			
	2021	2020	2019
Pretos	61	14	98
Índios	8	0	10
Amarelos	15	3	13
Pardos	383	50	345

PIT COM DEFICIÊNCIA			
	2021	2020	2019
TOTAL	34	2	15

Parceria em Blumenau

O município de Blumenau foi um dos primeiros a implantar o Programa de Iniciação ao Trabalho – PIT em Santa Catarina. Foi em 2005 e na época, o então secretário de Assistência Social era Mário Hildebrandt, atual prefeito da cidade. “Acompanho a trajetória do PIT em Blumenau desde seu início e me orgulha muito saber que centenas de jovens já tiveram a chance de transformação de vida a partir das capacitações.

A parceria com o CIEE/SC no projeto engrandece e traz ainda mais seriedade ao Programa, que é a porta de entrada no mercado de trabalho para tantos adolescentes”, destacou Hildebrandt. “Nesses quase 17 anos de vida pública, iniciados pela Secretaria de Assistência Social em 2005, tenho muitas memórias felizes e a formatura das turmas do PIT é, com certeza, uma dessas memórias. Acredito que a principal missão de qualquer agente público seja trabalhar buscando maneiras

de melhorar e transformar a vida das pessoas e o PIT faz exatamente isso!”.

Os números mostram a importância do programa para a inserção dos jovens ao mercado de trabalho. De 2005 a 2021, 7.047 adolescentes foram formados no PIT. Só nos dois últimos anos, 854 jovens foram contratados como aprendizes e 136 contratados com estagiários no ensino médio.

Uma das empresas contratantes é a Spal/Femsa (Coca-Cola) em Blumenau, que emprega 13 jovens aprendizes. Neste grupo, Brenda Adriele Borcem, de 16 anos, é formada pelo PIT da cidade.

“A jovem Brenda está conosco há pouco tempo, mas se mostra prestativa, organizada e disposta a aprender. Às vezes demonstra um pouco de dificuldade em lidar com alguns programas de informática, como excel e outlook, mas nada que não possa ser orientado”, explicou Maria Amélia, do RH da empresa.



Vice prefeita Maria Regina Soar e prefeito de Blumenau, Mário Hildebrandt, na formatura do PIT

Programa CIEE Inclusivo

Visando o estreitamento cada vez maior do relacionamento CIEE/SC e rede, oportunizando a nossa estrutura de recursos físicos e humanos e a universalidade do acesso para garantir que as pessoas com deficiência possam acessar as oportunidades, o CIEE/SC:

- Facilita o entendimento dos empregadores quanto às potencialidades das pessoas com deficiência em sua vida laboral, orientando sobre as formas de tornar o espaço de trabalho acessível;
- Promove e dar visibilidade às potencialidades das pessoas com deficiência, apresentando os avanços alcançados pelo movimento de pessoas com deficiência no Brasil;
- Apoia a construção de projeto de vida e profissional por meio de Oficinas Socioeducativas;
- Insere as pessoas com deficiência nos programas de aprendizagem e estágio, facilitando a inserção e permanência deste público no mundo do trabalho;
- Fortalece o trabalho junto às entidades de atendimento às pessoas com deficiência a fim de contribuir com a questão da inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho sem sobreposição de serviços ofertados.

O CIEE INCLUSIVO é uma ação focada nas pessoas com deficiência que permeia todos os demais programas de qualificação e profissionalização mantidos pelo CIEE/SC:

- Programa CIEE Aprendiz;
- Programa CIEE Estágios;
- Programa de Iniciação ao Trabalho;
- Oficina Socioeducativa;
- Programa de Assessoramento.

PCD POR GÊNERO

	2021	2020	2019
Feminino	201	110	102
Masculino	221	102	99
Total	422	212	201

PCD POR FAIXA ETÁRIA

	2021	2020	2019
14 a 18 anos	204	88	88
19 a 25 anos	144	67	80
Acima 25 anos	74	57	33

PCD NÃO BRANCOS INSERIDOS

	2021	2020	2019
Pretos	18	4	7
Índios	2	0	1
Pardos	83	35	28

DEFICIÊNCIAS

	2021	2020	2019
Espectro Autista	72	5	34
Deficiência Intelectual	7	7	20
Deficiência Física	127	82	68
Deficiência Visual	92	52	59
Deficiência Auditiva	67	32	34
Deficiência Mental	40	27	13
TOTAL	405	205	228

Eficiência a serviço da sociedade

Késsia Souza Mendes, 15 anos. Artur Martins da Rosa, 24 anos. Mateus Antônio, 21 anos. Rodrigo da Silva Mendes, 21 anos. Os quatro fazem parte de um grupo de 19 jovens aprendizes PCDs que participam de um projeto social da Polícia Militar. Eles trabalham na Sala de Monitoramento, de olho nas 280 câmeras da área de abrangência do 4ª Batalhão, que compreende boa parte da região insular de Florianópolis.

São jovens com autismo, surdos e deficiência intelectual. O projeto tem como entusiasta o primeiro sargento Gilberto Soares Prestes, 49 anos, sendo 28 anos na corporação. Ele explica que a sala foi criada em 2019. A ideia do policial era oferecer oportunidade para pessoas com deficiência e idosos. Mas no começo, o serviço foi executado por jovens aprendizes. No ano passado, surgiu a oportunidade de colocar em prática o seu sonho. O que viabilizou a ação foi a parceria entre a empresa LTSul Energia – Construção e Engenharia, CIEE/SC, Fundação Catarina de Educação Especial e Polícia Militar.

Há três anos, a empresa implantou o projeto de aprendizes, a maioria com algum tipo de deficiência. Hoje, são 36 jovens atuando na PM e em delegacias da Polícia Civil. A LTSul Energia reúne profissionais com mais de quinze anos de experiência,

fornecendo soluções integradas de montagem e engenharia para a construção de linhas de transmissão de energia. “Temos outro projeto para contratação de aprendizes PCD em nossos canteiros de obras”, informou o supervisor Administrativo, Pedro Kloppel.

Na Sala de Monitoramento da Polícia Militar atuam 19 aprendizes contratados pela empresa em dois turnos. Os jovens trabalham quatro horas por turno, de segunda a sexta, sendo que um dia da semana,

chegam carregados dos seus dramas pessoais. Por isso, cada vitória deles é uma vitória para mim”. A meta do sargento Soares é encaminhá-los para outras oportunidades, assim que acabar o período do contrato. “Quero fazer dar certo e, quem sabe, multiplicar o projeto para outros batalhões”.

Para os aprendizes, o monitoramento das câmeras da PM significa o primeiro emprego. “Estou aprendendo a ter mais responsabilidade. Mais tarde, pretendo fazer faculdade de

CIEE/SC



Sargento Gilberto Soares Prestes com parte da turma de monitores

eles têm capacitação com o CIEE/SC, com apoio da Fundação Catarinense de Educação Especial. E como são atentos os aprendizes. “Eles já flagraram muitas ocorrências, ajudando o patrulhamento nas ruas”, explicou o sargento.

O policial sempre fala com carinho e emoção de sua turma de aprendizes. “Todo dia temos uma situação nova. Muitas vezes, eles

animação”, afirmou Késsia. Para Artur, o trabalho na Polícia Militar significa mais independência e autonomia, já que ele volta sozinho de ônibus para casa. “Sinto-me bem aqui com meus amigos. Estou aprendendo a viver”, comemora Mateus. “Sou eu que mais avisa o sargento sobre ocorrências”, brinca Rodrigo. Nada passa despercebidos por eles.

Abrindo horizontes

A Jdantas, construtora de Minas Gerais, em parceria com a empresa Aterpa, forma o Consórcio Túneis Litoral Sul, que está trabalhando nas obras do chamado Contorno Viário da Grande Florianópolis, que prometem desafogar o trânsito da região. O Consórcio é responsável pela constru-

ção de quatro dos seis túneis previstos na obra. Para o empreendimento tão complexo é necessária um grande número de profissionais especializados em várias áreas. Em março do ano passado, a empresa resolveu investir no Programa CIEE Aprendiz, com oportunidades para pessoas com deficiência. O projeto começou com 28 jovens, mas atualmente são 22. Todos qualificados pelo CIEE/SC. Wallyson Felipe Roberto, 26 anos, surdo, é um deles. Ele atua com o biólogo goiano, Sandro Paulo Dourado, 35 anos, coordenador da área do Meio Ambiente. “Por aqui passa toda a questão ambiental. Damos suporte para execução da obra e monitoramos os aspectos ligados ao setor”, explicou Sandro. Wallyson virou seu braço direito no trabalho. “Foi bem desafiador no começo. Nunca tinha trabalhado com uma pessoa com deficiência. Tivemos que nos adaptar. Aprender libras para uma melhor comunicação”.

Segundo o biólogo, a intenção da empresa foi permitir que o jovem participe como se fosse um das centenas de colaboradores. “Ele faz parte da equipe. Sinto que ele evolui muito. Antes era mais fechado”, afirmou. Por intermédio de Sandro, Wallyson disse que gosta muito do trabalho que faz. “Há uma ajuda recíproca”, disse o jovem que colabora em várias atividades da área.

“Ele modificou a minha vida. O convívio com o Wallyson me afetou profundamente”, comenta emocionado o biólogo. “Todo ser humano merece ser tratado com dignidade e respeito. E infelizmente existe um grande preconceito com os surdos. Percebo como eles são subestimados na sociedade”.

O jovem não foi o único surdo a ser empregado como aprendiz. Outros dois também já passaram pela empresa. A assistente Social Fabiana Viei-

ra, de Florianópolis, 44 anos, sendo 22 só de profissão, informa que a empresa chegou a oferecer dois módulos do curso de Libras, em parceria com a Associação dos surdos de Palhoça – ASPA. Foram duas aulas por semana por quatro meses, com participação de dez profissionais de vários setores, que se tornaram multiplicadores dentro da empresa.

“Todos os nossos aprendizes são primeiro emprego. Confesso que no começo foi difícil, mas o convívio já melhorou muito. Até porque tem profissionais de várias partes do país”, destacou Fabiana. “Eles têm muita capacidade para o trabalho e estão descobrindo as coisas que vão querer para a vida. Vão se despertando para possíveis profissões. É nítida a evolução dos jovens. Eles são tratados como colaboradores”, complementa. “A aprendizagem profissional é desafiador para todos nós”.

“O jovem aprende a desenvolver habilidades requisitadas pelo mercado, como proatividade, ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Para a empresa, é uma maneira de formar mão de obra qualificada, não apenas tecnicamente, mas também em relação à sua cultura organizacional, criando oportunidades para efetivar os aprendizes ao fim da formação”, explicou.



Wallyson Felipe Roberto e o supervisor Sandro Paulo Dourado

ção de quatro dos seis túneis previstos na obra. Para o empreendimento tão complexo é necessária um grande número de profissionais especializados em várias áreas.

Em março do ano passado, a empresa resolveu investir no Programa CIEE Aprendiz, com oportunidades para pessoas com deficiência. O projeto começou com 28 jovens, mas atualmente são 22. Todos qualificados pelo CIEE/SC. Wallyson Felipe Roberto, 26 anos, surdo, é um deles. Ele atua com o biólogo goiano, Sandro Paulo

Programa de Assessoramento

O Programa de Assessoramento do CIEE/SC, realiza diálogos com as Entidades com temas que possam apoiar a regulamentação, administração e manutenção das mesmas e seus serviços, programas e projetos.

Neste último ano, a entidade realizou eventos virtuais, participou da organização das conferências municipais, bem como esteve ativa no controle social para garantir que a execução da política pública chega às famílias catarinenses.

LIVES 2021

LANÇAMENTO CARTILHA LGPD PARA ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

No CIEE/SC a lei da Lei Geral de Proteção de dados já vem sendo respeitada, mas para ir além a entidade proporcionou palestra: “Privacidade: quem cuida fideliza!” e o lançamento da Cartilha LGPD do CIEE/SC disponibilizada de forma gratuita no site da entidade.

LIVE SOBRE DESTINAÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA PARA CRIANÇAS E ADOLESCENTES

O CIEE/SC, em parceria com a entidade Floripa Amanhã, promoveu o evento para fortalecer os fundos da Criança e do Adolescente e do Idoso, que por sua vez apoia as iniciativas das entidades sociais fazendo os recursos chegarem as pessoas que mais precisam. O evento buscou esclarecer todas as dúvidas sobre como destinar parte do seu imposto de renda para ajudar crianças, adolescente e pessoas idosas do município de Florianópolis.

LIVE ODS NA PRÁTICA

Para marcar Semana ODS na Prática, a entidade apoiou a Live: “ODS na Prática - Relato das Experiências”. Na oportunidade a entidade apresentou suas vivências sobre o tema “Programas de Estágio e Aprendizado: uma porta para inclusão” com foco na inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

CERTIFICAÇÃO E CONTROLE SOCIAL

O CIEE/SC esteve presente com cadeira e representatividade no Conselho Estadual de Assistência Social – CEAS, Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente – CEDCA e Conselho Estadual da Juventude – CONJUVE, bem como nos seguintes conselhos Municipais:

CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CMAS

Florianópolis	Joaçaba	São Francisco do Sul
Araranguá	Joinville	São Miguel do Oeste
Caçador	Lages	Sombrio
Canoinhas	Itajaí	Videira
Concórdia	Tubarão - CMAS	
Jaraguá do Sul	São Bento do Sul	

CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – CMDCA

Araranguá	Canoinhas	Tubarão
Caçador	Orleans	

Oficinas Socioeducativas

Encontros com duração média de duas horas que buscam auxiliar na qualificação da juventude. Mais do que oferecer conteúdo teórico, as oficinas buscam contemplar reflexões e exercícios práticos (atividades e dinâmicas de grupo) para trabalhar conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para a inserção e/ou permanência no mundo do trabalho.

As oficinas socioeducativas são realizadas no CIEE/SC, no Serviço de Fortalecimento e Convivência de Vínculo em parceria com os CRAS e CREAS, nos campos de estágio, nas Instituições de Ensino, em eventos e podem ser adaptadas de acordo com a necessidade da parceria realizada.

Com as oficinas, é possível promover o desenvolvimento pessoal e profissional, senso crítico, autonomia e protagonismo juvenil. Após participarem das oficinas, os jovens estão preparados para inclusão no Programa de Estágio ou no Programa de Aprendizagem.

Em 2021 foram 2.124 beneficiados. No ano passado a entidade focou em temas em forma de trilogias para potencializar a formação da juventude.

OSE POR GÊNERO

	2021	2020	2019
Feminino	394	500	983
Masculino	312	431	899
TOTAL	706	931	1882

OSE POR FAIXA ETÁRIA

	2021	2020	2019
14 a 18 anos	600	790	1.687
19 a 25 anos	103	95	154
Acima 25 anos	4	46	41

OSE NÃO BRANCOS INSERIDOS

	2021	2020	2019
Pretos	46	63	101
Índios	3	4	8
Amarelos	5	5	7
Pardos	184	225	356

OSE COM DEFICIÊNCIAS

	2021	2020	2019
TOTAL	159	62	64

Trilogias ofertadas

TRILOGIA – 01

- Redes sociais para currículo tradicional e vídeo currículo
- Entrevista tradicional e entrevista virtual
- Dinâmicas de grupo

TRILOGIA – 02

- Planejamento de carreira
- Inteligência emocional no trabalho
- Criatividade e inovação

Oficinas da vida

Nicolas Hack Schelbauer, de 15 anos, recebeu no Centro de Referência de Assistência Social – CRAS de Jaraguá do Sul orientações sobre a aprendizagem e o atendimento realizado no CIEE/SC. Ele foi convidado a participar das oficinas socioeducativas. Entre os meses de agosto e setembro, o jovem participou das oficinas on-line sobre a Trilogia 01 e 02. A partir de então, o jovem foi encaminhado para alguns processos seletivos. Em dezembro,

foi selecionado para ser aprendiz na Pikolin, uma multinacional sediada em Guaramirim.

Nicolas faz parte de uma família de quatro membros e com seu salário contribui no pagamento das despesas de casa. “As oficinas socioeducativas foram muito úteis para mim. Melhorou minha comunicação e aprendi a me comportar em entrevista de trabalho”, destacou o jovem. “Estou gostando muito do serviço, principalmente porque é na área de vendas”.

A gerente de RH da Pikolin, Débora Furtado, informa que a empresa contrata aprendizes há três anos para atuar nos mais diversos setores. “Muitos jovens que começaram como aprendizes foram efetivados. Alguns chegam e não sabem nem usar um computador, por exemplo. Mas com a experiência de trabalho, eles adquirem conhecimentos para a vida”, ressaltou. “É um orgulho quando eles se destacam e conseguimos efetivar”. Atualmente a empresa emprega 13 jovens aprendizes.



Nicolas Hack Schelbauer

Serviço de convivência e fortalecimento de vínculos (SCFV)

O SCVF CIEE/SC é oferecido de forma complementar ao trabalho social com famílias, realizado por meio do Serviço de Proteção e Atendimento Integral às Famílias (PAIF). O serviço visa prevenir a ocorrência de situações de risco social e fortalecer os vínculos familiares e comunitários.

O SCFV busca oferecer alternativas para o enfrentamento dos preconceitos de gênero, sexo, raça, classe e condição socioeconômica, bem como das demais ações excludentes as quais atingem diretamente a construção da história de vida destes adolescentes que buscam o CIEE/SC. As oficinas visam fortalecê-los para os desafios do mundo do trabalho, assim como para resgatar sua autoestima e estimulá-los a desenvolver a autonomia enquanto cidadãos e sujeitos em formação.

Serviço ofertado em Florianópolis que promove o atendimento a adolescentes de 15 a 17 anos em situação de extrema vulnerabilidade, constituindo um espaço de convivência, formação para a participação e cidadania, desenvolvendo o protagonismo e a autonomia, oportunizando oficinas e atividades socioculturais, esportivas, de lazer e construção de identidades, auxiliando no seu desenvolvimento intelectual e físico, estimulando as capacidades individuais e desenvolvendo a coletividade.

Os adolescentes se reúnem três vezes por semana, sendo que a cada dia participam de uma oficina realizada com temas pré-definidos, como por exemplo, o mundo do trabalho, esporte e lazer e jogos virtuais. Durante as oficinas, os adolescentes recebem visitantes que formam rodas de conversa e trocam ideias sobre os temas. Além disso, participam de reuniões mensais junto com as famílias, quando são discutidos assuntos relativos à autonomia dos adolescentes e das famílias, autoconhecimento, desafios, medos, perspectivas de vida e outros. Durante o encontro mensal é ofertado para cada família uma cesta de alimentos.

JOVENS ATENDIDOS POR GÊNERO

Sexo feminino	10	14	11
Sexo masculino	08	09	08

JOVENS ATENDIDOS POR ETNIA

Negro	12	12	08
Pardo	03	05	06
Branco	03	04	05

Karen Valtrick da Silva (à esquerda) e a turminha do SCFV



Convivência para a vida

O Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV implantado pelo CIEE/SC em Florianópolis vem dando bons resultados para os jovens no enfrentamento das vulnerabilidades sociais. O serviço é um apoio aos adolescentes em seu processo de preparo ao possível acesso aos programas CIEE Aprendiz, Oficina Socioeducativa, Iniciação ao Trabalho e de Estágio.

Karen Valtrick da Silva, de 16 anos, moradora do centro da cidade, já passou pelo SCFV e agora está trabalhando como aprendiz no Banco do Empreendedor, organização de microfinanças com sede em Florianópolis e atuação em Santa Catarina. “Antes de participar das oficinas do CIEE/SC não sabia nem conversar para uma entrevista de trabalho. O serviço me proporcionou muitas coisas”.

Ela está desde março de 2021 no Banco do Empreendedor, atuando na área administrativa e financeira. “Meus colegas de trabalho são incríveis. Tiveram muita paciência para me orientar. Aprendi a me comunicar com as pessoas”. Ela estuda pela manhã no 1º ano do Ensino Médio e trabalha à tarde. Pretende cursar Administração ou Técnica em Enfermagem. A remuneração que ela recebe ajuda nas despesas da casa da avó, com quem mora desde o falecimento do avô. “Ela não podia ficar mais sozinha e me prontifiquei a ficar com ela”, explicou a jovem.

Quem espera a mesma chance do primeiro emprego são o Rodrigo dos Santos Barbosa, 15 anos, do Morro do Mocotó e Yasmin Braganholo, 15 anos, do Morro da Mariquinha, que atualmente estão frequentando as atividades do SCFV. Os dois estão

no 9º ano do Ensino Fundamental. “Essa é uma oportunidade para a vida. Rezo todos os dias para conseguir uma vaga. A fé vem sempre na frente”, ressaltou Rodrigo, que pretende trabalhar em oficina de motos, sua paixão de vida.

FOTOS: CIEE/SC



Rodrigo dos Santos Barbosa e Yasmin Braganholo

Yasmin ainda está em dúvida sobre sua carreira profissional. “Quero ter um futuro. Evoluir e aprender coisas novas. Espero ser alguém realizada na vida”, enfatizou a jovem. “E o CIEE/SC está abrindo novas portas”.

GOVERNANÇA

Estamos diante de um momento crítico na história da Terra, numa época em que a humanidade deve escolher o seu futuro. À medida que o mundo se torna cada vez mais interdependente e frágil, o futuro enfrenta, ao mesmo tempo, grandes perigos e grandes promessas. Para seguir adiante, devemos reconhecer que, no meio de uma magnífica diversidade de culturas e formas de vida, somos uma família humana e uma comunidade terrestre com um destino comum. Devemos somar forças para gerar uma sociedade sustentável global baseada no respeito pela natureza, nos direitos humanos universais, na justiça econômica e numa cultura da paz. Para chegar a este propósito, é imperativo que nós, os povos da Terra, declaremos nossa responsabilidade uns para com os outros, com a grande comunidade da vida, e com as futuras gerações.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO MANDATO 2020/2021

Presidente: Luiz Carlos Floriani
Vice-Presidente Estadual 1:
Aroldo B. Soster
Vice-Presidente Estadual 2:
Salomão Matos Sobrinho
Vice-Presidente Estadual 3:
José Luiz Sobierajski
Vice-Pres. Reg. Blumenau:
Carlos Alberto Ross
Vice-Pres. Reg. Chapecó:
João Carlos Scopel
Vice-Pres. Reg. Criciúma:
Guído José Burigo

Vice-Pres. Reg. Itajaí:
Salésio Rocha Machado
Vice-Pres. Reg. Joaçaba:
Ivan Carlos Kafer
Vice-Pres. Reg. Lages:
Edemar Santa de Liz
Vice-Pres. Reg. Tubarão:
Ironi Cabral
Presidente Emérito: Mércio Felsky

CONSELHEIROS (AS):

Alaor Tissot
Anita Maria Silveira Pires

Atanázio do Santos Neto
Celso Mario Zipf
Darci de Matos
Enio Schoeninger
Exedito Michels
Eduardo Deschamps
Gean M. Loureiro
Germano José de Souza
Gilberto Borges de Sá
Jorge de Oliveira Musse
Luiz Santana
Mauri Luiz Heerdt
Mauricio da Silva
Moacir Pasin
Sigisfredo Hoepers

CONSELHO FISCAL MANDATO 2020/2021

Antônio José Papior – Conselheiro
Titular
Célio Philippi Salles – Conselheiro
Titular
Paulo R. Polli Lobo – Conselheiro
Titular
Ênio Andrade Branco – Conselheiro
Suplente
Carlos W. Mussi – Conselheiro
Suplente
Hélio Gama do Nascimento –
Conselheiro Suplente

COMISSÃO EXECUTIVA MANDATO 2020/2021

Presidente – Luiz Carlos Floriani
Vice-Presidente 1 – Aroldo B. Soster
Vice-Presidente 2 – Salomão Matos
Sobrinho
Vice-Presidente 3 – José Luiz
Sobierajski

GRUPO GESTOR EXECUTIVO

Luiz Carlos Floriani – Presidente do Conselho de Administração
Marcelo Firmino Vaz – Superintendente Executivo
Manoel de Bem – Assessor Jurídico
Cristian Fernando Santiani – Gerente de Operações e Atendimento
Daniela Mendes – Gerente de Desenvolvimento de Pessoas
Juarez Freitas Nunes – Gerente de Tecnologia e Informação
Karina Silveira da Cunha – Gerente Administrativa e Financeira
Lisiane Bueno da Rosa – Gerente de Assistência Social

COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE

Mércio Felsky – Coordenador
Salomão Mattos Sobrinho
Germano José de Souza
Anita Pires

COMITÊ DE PATRIMÔNIO E INVESTIMENTO

Aroldo Boscheti Soster – Coordenador
Moacir Pasin
Sigisfredo Hoepers
Carlos W. Mussi

Conectando Vidas e Oportunidades

Nos últimos anos, cenários que até então serviam apenas de base para novas teorias e modelos de gestão se tornaram a realidade de todos. A instabilidade, o dinamismo, a imprevisibilidade e a complexidade passaram a ser ingredientes constantes nas decisões e ações das instituições e indivíduos.

Se de um lado parte deste grupo teve condições de superar, aprender e prosperar neste cenário, por outro, ainda assistimos diariamente o infortúnio de muitos. E lamentavelmente vemos aí uma grande parcela de jovens, de futuros.

O CIEE/SC caminha por estes dois mundos diariamente. E a consolidação de uma cultura de Governança Corporativa pautada na transparência, na consciência da responsabilidade de nossos atos, no tratamento justo e isonômico de todos os interessados e em uma visão de longo prazo que tem a sustentabilidade ambiental, social e de governança sempre em mente, foi fundamental para resgatar e contribuir ainda mais com a prosperidade de nossos jovens e parceiros.

Com, e para, nossos jovens e parceiros aliamos a tradição e experiência de décadas de atuação à simplicidade, praticidade, economia, agilidade e consistência que o mercado exige. Características importantes que seguem contribuindo para o fortalecimento de nosso propósito, nossos princípios, práticas e fundamentalmente, na manutenção do foco nas pessoas.

A jornada de 2021 evidenciou que a prosperidade de um depende diretamente do sucesso do outro. A realidade de nossas vidas é formada de interdependências e por isso a solução de muitas mazelas da atualidade depende da participação de cada um e de todos.

Com o foco nas pessoas, que fazem parte das empresas e nas “jovens pessoas” que desejam fazer parte deste mundo, o CIEE/SC construiu muitas pontes que superaram estes obstáculos e conectaram milhares de vidas e futuros às oportunidades.

Siga conosco construindo pontes e conectando vidas às oportunidades!



Marcelo Firmino Vaz
SUPERINTENDENTE EXECUTIVO

ESTRUTURA ASSOCIATIVA SUSTENTÁVEL

A segurança financeira por meio do uso eficiente dos recursos garante a manutenção dos programas a longo prazo

102-5, 102-18, 102-19, 102-22, 102-22, 102-26, 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-8, 102-9, 102-10, 102-11, 102-12, 102-13

O Centro de Integração Empresa de Escola de Santa Catarina – CIEE/SC (102-1), com sede na rua Antônio Dib Mussi, 473, Florianópolis – Santa Catarina (102-3), tem abrangência estadual (102-4, 102-6), conta com uma sede e 19 filiais, que abrangem todas as regiões de Santa Catarina (102-4, 102-7).

É uma entidade constituída sob a forma associativa privada, sem fins lucrativos (102-5), de utilidade pública, filantrópica, que tem por principal atividade oferecer à comunidade soluções que contribuam para a formação profissional de pessoas, especialmente adolescentes e jovens (102-2).

O Estatuto Social do CIEE/SC é sua carta magna de orientação, definido e atualizado regularmente pela Assembleia Geral dos Associados. O Conselho de Administração da Entidade é seu organismo de Planejamento e Gestão, contanto ainda com um Conselho Fiscal permanente, composto por membros voluntários.



Conselho de Administração do CIEE/SC

Para atender com eficiência e eficácia às suas demandas o CIEE/SC, contava em 31/12/2021 com uma equipe de 192 colaboradores próprios, 03 temporários, 19 terceirizados, dos empregados próprios 22,52% são homens, 77,47% mulheres.

Constituído com objetivos de natureza socioassistencial (102-5 e 102-2), os serviços e ações da entidade são ofertados de forma continuada, permanente e planejada objetivando promover a integração ao mundo do trabalho de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade, riscos sociais e pessoais, fortalecendo a sua

cidadania, autonomia e protagonismo (102-15).

Com registro nos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente e nos Conselhos Municipais de Assistência Social, o CIEE/SC possui a Certificação de Entidade Beneficente de Assistência Social – CEBAS, conferida pelo Ministério da Cidadania e o título de Utilidade Pública (102-12 e 102-13) e busca através dos Programas socioassistenciais, atuar diretamente no atendimento das situações de vulnerabilidade social e econômica, inserindo o jovem no mundo do trabalho. O CIEE/SC não adota o princípio da abordagem ou precaução (102-11).

102-16

MISSÃO, VISÃO E VALORES

O CIEE/SC expressa seu compromisso com a perenidade e visão de futuro, por meio da sua Missão, Visão e Valores, construídos de modo a transmitir as mensagens de Sustentabilidade, Empreendedorismo, Inclusão, Comprometimento e Transparência.

• MISSÃO

Contribuir para a interação, educação e trabalho, desenvolvendo competências e habilidades capazes de promover o desenvolvimento dos adolescentes e jovens para a vida cidadã e para o trabalho.

• VISÃO

Ser reconhecida como a maior e melhor instituição brasileira na interação educação e trabalho.

• VALORES

Valorização do capital humano
Aprimoramento contínuo
Respeito à diversidade
Sustentabilidade
Transparência
Credibilidade
Comunicação
Competência
Ética

Governança corporativa

102-18, 102-19, 102-22, 102-26

A governança corporativa é fundamental e estratégica para garantir a observação e acompanhamento pleno de sua missão, visão e valores, cumprindo seus regramentos estatutários e as decisões das Assembleias Gerais e do Conselho de Administração, direcionadas às equipes executivas e operacionais, observando a legislação vigente e seus regramentos.

Destaque-se ainda, a importância de manter sempre observados e aplicados os princípios de responsabilidade, compromisso e legitimidade com suas partes interessadas. Desta forma, a Governança segue procedimentos vigentes, orientados

por seu Conselho de Administração, representado na pessoa de seu Presidente, tendo como valores a ética, o aprimoramento contínuo, o respeito à diversidade, sustentabilidade, transparência, credibilidade, comunicação, competência e valorização do capital humano.

Fica expresso seu compromisso com a perenidade e visão de futuro, por meio de sua missão, visão e valores, construídos para garantir os resultados necessários para o atendimento de seu público-alvo que são, de forma preferencial, os adolescentes e jovens presentes nas famílias em situação de risco e vulnerabilidade social e econômica.

Estrutura de Governança

102-18

A governança corporativa está estruturada em uma gestão compartilhada orientada pelo Conselho de Administração e interligada às equipes executivas e operacionais, em obediência aos regramentos do Estatuto Social da entidade, organizado da seguinte forma e ordem hierárquica:

- Assembleia Geral do Associados
- Conselho de Administração
- Comissão Executiva
- Presidente do Conselho de Administração
- Grupo Gestor Executivo

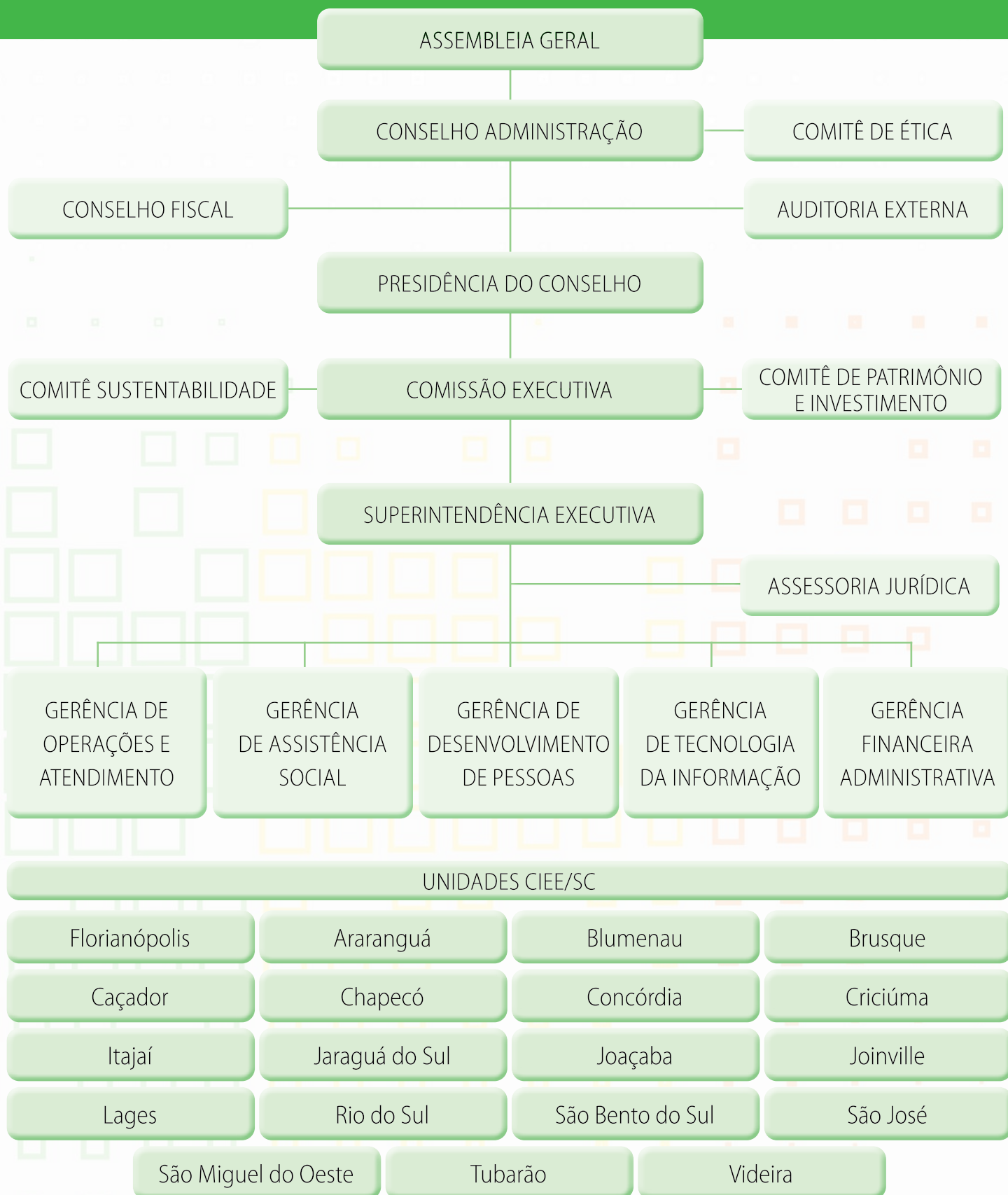
Para apoio das decisões e recomendações da Presidência e da Co-

missão Executiva, foram implantados comitês de apoio, formados por membros do Conselho indicados pelo Presidente e aprovados em reunião do Conselho, a saber:

- Comitê de Ética
- Comitê de Sustentabilidade
- Comitê de Patrimônio e Investimento

A estrutura de governança corporativa conta ainda com apoio de estruturas de fiscalização, transparência e orientação, como:

- Conselho Fiscal
- Auditoria Externa Independente
- Assessoria Jurídica
- Contabilidade Terceirizada



Assembleia Geral

102-19, 102-26, 102-32

É o órgão máximo de deliberação do Centro de Integração Empresa Escola de Santa Catarina – CIEE/SC, sendo composta por todos os seus associados, sejam fundadores, honorários, eméritos ou cujo ingresso foi aprovado em Assembleia. As assembleias poderão ser Ordinárias ou Extraordinárias, sendo convocada regularmente pelo Presidente do Conselho de Administração, conforme definido no Estatuto Social da Entidade, tendo competências específicas.

As Assembleia Gerais Ordinárias deliberar sobre: o plano de ação e os orçamentos anuais,

aprovados e encaminhados pelo Conselho de Administração; o relatório, o balanço e as demais contas do exercício findo, acompanhados de parecer de Auditoria Externa Independente e parecer do Conselho Fiscal, aprovados e encaminhados pelo Conselho de Administração; a destinação de eventual superávit apurado no exercício encerrado; eleger, a cada três anos: Conselho de Administração e, dentre os eleitos, o seu Presidente, os Vice Presidentes, a Comissão Executiva e os Vice-Presidentes Regionais e o Conselho Fiscal; deliberar sobre os demais assuntos que lhe sejam submetidos pelo Presidente

do Conselho de Administração, salvo os de competência da Assembleia Geral Extraordinária.

As Assembleias Gerais Extraordinárias deverão deliberar sobre: alienação ou oneração a qualquer título de bens imóveis do patrimônio da Entidade, estipulando valores limítrofes, ficando o Conselho de Administração autorizado a aprovar transações, dentro dos valores estabelecidos e de mercado; aquisição de bens imóveis e autorização de construções, com especificação das respectivas condições; ingresso ou exclusão de membros do Quadro Institucional; reforma do Estatuto Social.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

102-19, 102-20, 102-21, 102-22, 102-23, 102-24, 102-25, 102-28, 102-31, 102-33

O órgão é o responsável pela gestão, tendo suas atribuições definidas no Estatuto Social. É composto por 33 Conselheiros, eleitos em Assembleia Geral, (102-22, 102-24), que também elege entre eles um presidente, três vice-presidentes estaduais, sete vice-presidentes regionais, todos com dedicação voluntária. O mandato é de três anos. (102-22). Embora seja meta, ainda não consolidou seu regimento interno e não realiza autoavaliação

anual. Destaca-se a incumbência de garantir a fiel observação do Estatuto Social e decisões das Assembleias Gerais, bem como o cumprimento da legislação, normas legais, acompanhando a execução do planejamento estratégico e plano de ações anuais aprovados, por meio de relatórios e estudos a cargo da Superintendência e equipe executiva (102-28). O presidente do Conselho de Administração é o representante legal do CIEE/SC, sendo também responsável pela definição, organização e acom-

panhamento da sua gestão executiva, abrangendo as atividades de caráter operacional, administrativo e financeiro, composta de pessoal que preste trabalho remunerado, em relação empregatícia ou contratual de qualquer outra natureza, inclusive um Superintendente Executivo, ouvido a Comissão Executiva. As atribuições da equipe executiva são definidas de forma que não haja sobreposição de funções da Presidência e Comissão Executiva, evitando conflitos de interesses (102-23 e 102-25).

CONSELHO FISCAL

102-22, 102-24

O Conselho Fiscal é o órgão do CIEE/SC responsável pela análise e emissão de parecer sobre as demonstrações contábeis, constituídas de Balanço Patrimonial, Demonstrações de receitas e despesas, devendo para tanto examinar a escrituração, sempre que julgar conveniente, com apreciação e julgamento quanto ao mérito e legitimidade das despesas. É composto por três membros titulares e seus respectivos suplentes, eleitos em Assembleia Geral, para um mandato de três anos, exercendo suas funções de forma voluntária.

Comitês de assessoramento à Presidência do Conselho de Administração

102-20, 102-27

Para apoiar o assessoramento do Presidente do Conselho de Administração e da Comissão Executiva foram implantados Comitês de trabalho para assuntos específicos, a saber: Comitê de Sustentabilidade e Comitê de Patrimônio e Investimento. Estes comitês são formados por Conselheiros indicados pelo Presidente e aprovados em reunião do Conselho de Administração, com atuação voluntária. Contam com assessoria de um membro da equipe operacional e reúnem-se regularmente, ou por demanda da Presidência. Tem como atribuição principal discutirem e avaliar assuntos de suas áreas afins, emitindo parecer sobre eles, que passam a fundamentar as recomendações da Presidência e da Comissão Executiva.

COMISSÃO EXECUTIVA

102-19, 102-20, 102-35, 102-36, 102-38

A Comissão Executiva do CIEE/SC é o órgão de assessoramento da Presidência do Conselho de Administração nas atividades inerentes à gestão executiva da Entidade. É composta pelo Presidente e os três Vice-presidentes Estaduais, eleitos em Assembleia Geral designada para tal, conforme determina o Estatuto Social da entidade. Seus membros atuam de forma voluntária e, portanto, não recebem nenhuma remuneração. Compete prioritariamente à Comissão Executiva, assessorar o Presidente do Conselho de Administração, nos assuntos: Patrimoniais, Institucionais, Jurídicos e financeiros. Compete também à Comissão Executiva, preparar e encaminhar proposta sobre aquisição, alienação ou gravame de bens imóveis, bem como construções e reformas de qualquer natureza; encaminhando-a ao Presidente do Conselho de Administração.

GRUPO GESTOR EXECUTIVO

102-35, 102-36, 102-38

Foi implantada por portaria da Presidência e homologado pelo Conselho de Administração. É composto pelo Presidente do Conselho de Administração, pelo Superintendente Executivo, pelo Assessor Jurídico e pelos Gerentes Estaduais. Tem como atribuição principal acompanhar o desenvolvimento das ações previstas no plano de ações do exercício, acompanhando e ajustando as estratégias. Cumpre-lhe também o papel de discutir e planejar novas ações, definindo diretrizes, es-

quipe executiva e operacional, controle orçamentário, demandas jurídicas, sistemas de gestão e relação com prestadores de serviços e parceiros.

Com exceção do Presidente do Conselho, cuja atuação é voluntária, a remuneração dos demais membros do Grupo Gestor é aprovada pelo Conselho de Administração, considerando os valores de mercado, bem o montante global dos custos projetados para o exercício das atividades, não envolvendo consultoria externa ou opinião de stakeholders.

ESPAÇO JOVEM CIDADÃO

CIEE/SC Joinville investe em sustentabilidade e amplia sua capacidade de atendimento

Objetivando ampliar a capacidade de treinamento e qualificação de jovens para a inserção no mercado de trabalho, o CIEE/SC inaugurou no dia 10 de dezembro de 2021, junto às instalações da Unidade no município, o “Espaço Jovem Cidadão”. O novo prédio permite agora atender presencialmente e de forma gratuita até 1.600 jovens de 15 a 24 anos, em sua maioria oriunda de famílias de baixa renda. Esse número representa o triplo de alunos atendidos atualmente pela Unidade.

O Espaço de três andares oferece salas de aula, auditório e sala para um laboratório de informática, que será instalado em 2022, além de áreas de lazer e alimentação. Estão previstas ainda para 2022 a implantação de energia fotovoltaica e sistema de captação da água da chuva, atendendo o programa de sustentabilidade da organização. A inauguração do Espaço Jovem Cidadão foi prestigiada pelos Associados Fundadores e Conselheiros do CIEE/SC, bem como por inúmeras autoridades municipais e estaduais.



O novo e o antigo em equilíbrio

O presidente da entidade, Luiz Carlos Floriani, comemorou a inauguração e destacando que “a pandemia nos atrasou em quase dois anos esta inauguração, pois o Espaço Jovem Cidadão faz parte do planejamento do CIEE/SC aprovado em 2018, que prevê dotar todas as suas Unidades próprias, de ambientes adequados e com infraestrutura suficiente para recebermos os nossos jovens e prepará-los adequadamente para integração ao mercado de trabalho”. O presidente comentou que atualmente somente 1/3 dos jovens previstos, considerando a quota legal de obrigação das empresas da região, estão empregados, portanto a necessidade de mais espaço é ur-

gente, pois todas as empresas terão que cumprir suas cotas conforme determina a lei. “É importante que as empresas entendam que contratar um jovem aprendiz não se trata de um mero cumprimento da lei, muitas vezes tratado como uma despesa desnecessária”, defendeu.

De acordo com Floriani, “a contratação de jovens é um investimento na capacitação de mão de obra, obedecendo aos padrões e doutrina da própria empresa, além de se constituir numa ferramenta social do mais alto nível, pois dá oportunidade aos nossos adolescentes e jovens das famílias mais vulneráveis de se qualificarem e garantirem renda para suas famílias”.

ABORDAGEM TRIBUTÁRIA

GRI-207-1,207-2,207-3 – CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

O sistema tributário nacional consagra, entre outros, o princípio que estabelece a LIMITAÇÃO AO PODER DE TRIBUTAR. É neste capítulo que a Constituição Federal prevê a IMUNIDADE TRIBUTÁRIA, impedindo à União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal, instituir imposto sobre o patrimônio, a renda e os serviços das Entidades de Assistência Social, entre outros. O CIEE/SC desde 2001 possui certificação CEBAS – Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social, que assegura à entidade a isenção/imunidade da contribuição para a seguridade social, vez que atende a todos os requisitos legais e infra legais pertinentes. A imunidade tributária alcança todos os impostos, federais, estaduais e municipais. Cabe frisar que o instituto da imunidade, antes de representar um benefício, ou um favor, na prática confere ao CIEE/SC a obrigação de substituir o Estado na implementação das políticas públicas destinadas aos jovens e adolescentes, sendo o Programa de Aprendizagem o mais exitoso. É o CIEE/SC, com a sua capilaridade e experiência, abrindo possibilidades no mundo do trabalho, para milhares de estudantes socialmente vulneráveis.

POLÍTICAS DO CIEE/SC

102-27, 102-35

Para orientar a atuação de suas equipes executiva e operacional, bem como definir regras padronizadas de atuação, o CIEE/SC possui políticas específicas, todas analisadas e aprovadas pelo Conselho de Administração. Entre as políticas já implantadas destacamos:

- Política de Gestão Econômico-Financeira
- Política de Saúde
- Política de Treinamento
- Política de Meio Ambiente
- Política de Comunicação
- Política de Compras
- Política de Privacidade
- Política de Segurança

POLÍTICA DE GESTÃO ECONÔMICO/FINANCEIRA

201-1,201-2, 201-3, 201-4, 202-1, 202-6, 203-1, 203-2, 204-1 – CAPITAL FINANCEIRO

A gestão econômico-financeira do CIEE/SC está definida e aplicada em programas que norteiam a administração da entidade, a partir de metas operacionais, financeiras e de sustentabilidade, buscando posicionar-se como referência no setor. O planejamento econômico-financeiro é apresentado pelo Grupo Gestor Executivo para Conselho de Administração que o analisa, discute e aprova, de forma a permitir a autossustentabilidade, desenvolvimento e crescimento do CIEE/SC, inclusive possibilidade de revisões

emergenciais para enfrentar situações imprevistas, como aconteceu com a pandemia Covid-19 e a crise econômica decorrente desta. Revisão do plano de ações e decisões emergenciais, objetivando a negociação com parceiros, redução de custos, otimização de processos e a implementação de novas tecnologias eficientes, permitiram que as consequências não impactassem drasticamente a entidade.



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL DO CIEE/SC



O Código de Ética e Conduta Profissional do CIEE/SC é resultado de uma profunda e detalhada análise feita pelo Conselho de Administração, a partir de sugestões e propostas iniciais encaminhadas pela assessoria jurídica da organização, analisadas e discutidas intensivamente, culminando com sua aprovação pelo egrégio Conselho no ano de 2020. É o ins-

trumento que norteia as relações com nossos colaboradores, como também com beneficiários, parceiros, fornecedores, profissionais e pessoas que tenham envolvimento com a entidade, fazendo parte de nossa estrutura de Governança Corporativa plena. Constitui-se na materialização de uma importante etapa da consolidação do compliance, alinhando os valores e os princípios éticos que pautam a atividade e o compromisso da Entidade com a sociedade.

COMITÊ DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL DO CIEE/SC

O Comitê de Ética e Conduta Profissional do CIEE/SC foi instalado para discutir as demandas levantadas pelos canais de ouvidoria da entidade e um canal de denúncias, sendo acionado/utilizado sempre que forem identificadas, ou denunciadas ações em desacordo com o Código de Ética e Conduta da Entidade.

O comitê analisará o fato comunicado, buscando sempre a melhor solução, zelando pela discricção e sigilo de todo o processo e dos envolvidos. Conta com uma composição mista, representando todos os níveis da organização.

Fazem parte do Comitê de Ética e Conduta do CIEE/SC:

- Ênio Schoeninger – Representando o Conselho de Administração
- Ênio Andrade Branco – Representando o Conselho Fiscal
- Manoel de Bem – Representando o Grupo Gestor Executivo
- Renara Soares Antunes – Representando os Coordenadores(as)/Supervisores(as)
- Marcelo Henrique Silva de Souza – Representando os demais Colaboradores (as)

DESEMPENHO CIEE/SC EXERCÍCIO 2021

DESEMPENHO FINANCEIRO

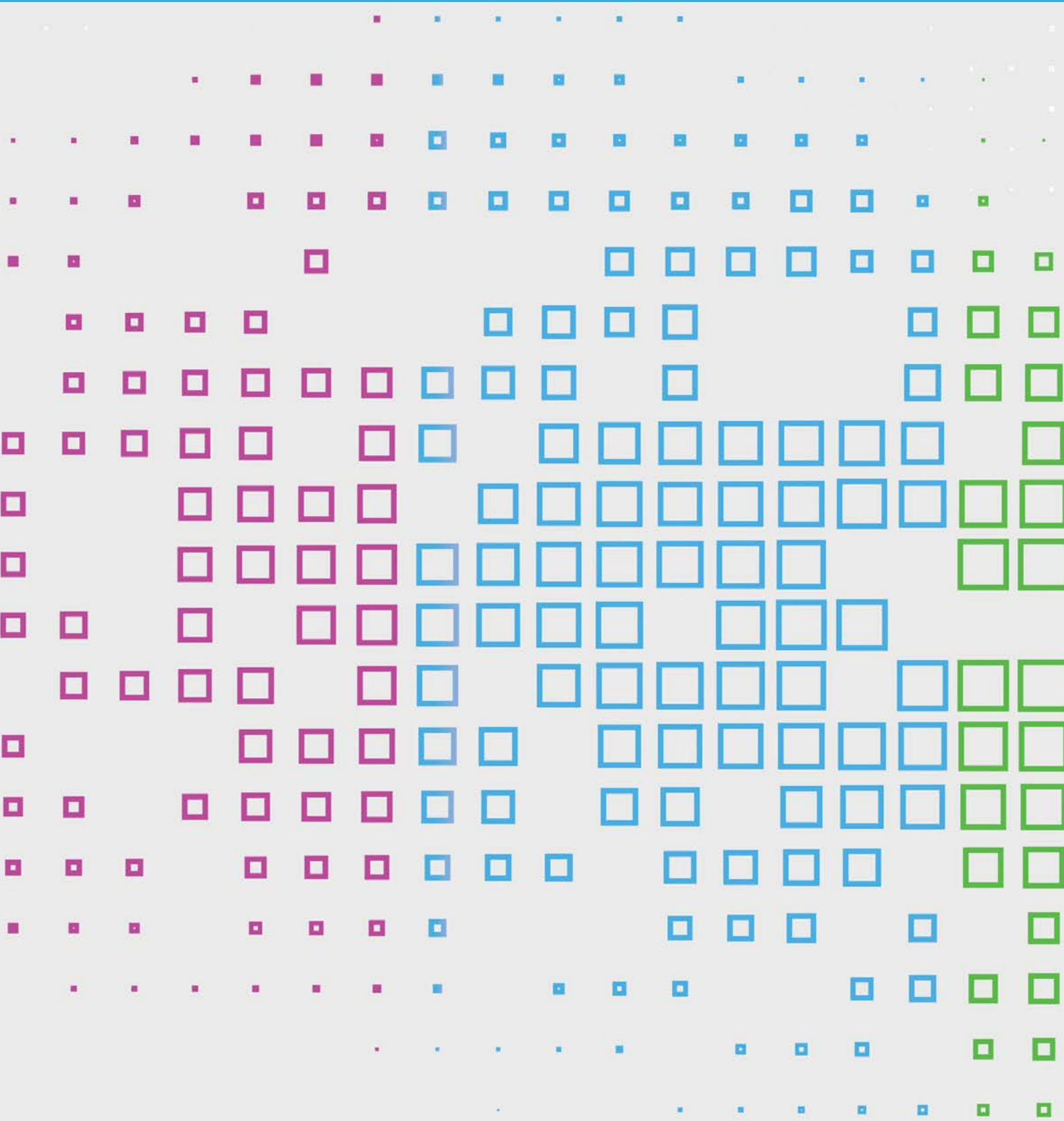
ORIGEM DOS RECURSOS	2021	2020
Receitas Prestação de Serviços	18.585.925	16.933.411
Receitas Financeiras	1.175.003	667.851
Outras Receitas	1.385.773	20.988
RECEITA TOTAL	21.146.701	17.622.250

APLICAÇÃO DOS RECURSOS	2021	2020
Projetos/Programas	3.872.849	3.986.455
Despesas Operacionais	554.542	531.454
Despesas com Pessoal	4.096.218	3.911.549
Folha de Pagamento Bruta	5.699.342	5.604.449
Impostos e Taxas	64.773	85.625
Despesas Financeiras	473.081	585.717
DESPESA TOTAL	14.760.806	14.705.249

INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	2021	2020
Alimentação	1.020.639	1.121.774
Encargos Sociais Compulsórios	701.396	616.943
Saúde	521.475	515.976
Segurança e Saúde no Trabalho	88.823	84.631
Transporte	99.892	27.277
Capacitação e Desenvolvimento Profissional	122.384	127.120
Seguros e Empréstimos	68.172	78.368
TOTAL	2.622.780	2.572.089

DESEMPENHO OPERACIONAL	2021	2020
Total de Adolescentes e Jovens Atendidos	44.652	44.566
Total de Adolescentes e Jovens Colocados	34.960	29.191
Estagiários(as)	25.080	21.087
Aprendizes	9.880	8.104
Total de Adolescentes e Jovens Contratados Empresas	4.307	2.943
Estagiários(as)	2.426	1.545
Aprendizes	1.881	1.398

O BALANÇO, DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS E DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS FORAM SUBMETIDOS A AUDITORIA EXTERNA INDEPENDENTE, REALIZADA SEMESTRALMENTE PELA EMPRESA SAPPÍA AUDITORES, SENDO TAMBÉM ANALISADOS PELO CONSELHO FISCAL E CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, QUE RECOMENDARAM APROVAÇÃO, CONFIRMADA EM ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA DOS ASSOCIADOS, REALIZADA EM 25/03/2022



PLANETA

Terra, nosso lar. A humanidade é parte de um vasto universo em evolução. A Terra, nosso lar, está viva com uma comunidade de vida única. As forças da natureza fazem da existência uma aventura exigente e incerta, mas a Terra providenciou as condições essenciais para a evolução da vida. A capacidade de recuperação da comunidade da vida e o bem-estar da humanidade dependem da preservação de uma biosfera saudável com todos seus sistemas ecológicos, uma rica variedade de plantas e animais, solos férteis, águas puras e ar limpo. O meio ambiente global com seus recursos finitos é uma preocupação comum de todas as pessoas. A proteção da vitalidade, diversidade e beleza da Terra é um dever de todas as pessoas.



Sistema de gestão ambiental: compromisso com a vida

CIEE/SC criou o Comitê de Sustentabilidade, cuja primeira ação foi elaborar o Inventário Ambiental da entidade, para implementar políticas de gestão na área nos próximos anos

103-1,301-1,301-2, 302-2,302-3, 302-4,302-5, 302-21,303-1,303-2, 303-3, 305-1,305-2,305-3,305-4, 305-5,305-6,305-7, 307-1

Para atender as demandas ambientais, tão pertinentes em tempos atuais, o CIEE/SC realizou seu inventário Ambiental ou pegada de carbono e, a partir dela, tem como meta para 2022 a elaboração de política e programa de Gestão Ambiental.

Assim, em perspectiva de construção, as diretrizes do sistema de Gestão Ambiental (103-1, 103-2,103-3) estão baseadas na legislação nacional e nas condicionantes das leis que contemplam nossas ações, sejam as voltadas a Emissões Atmosféricas, Gestão de Resíduos Sólidos, Gestão de Resíduos Líquidos e Efluentes. Ainda que não haja fatores diretos de emissões at-

mosféricas, de resíduos líquidos e efluentes,

Ainda que seja uma entidade que pratique e utilize sempre que possível mecanismo de desenvolvimento limpo – MDL, ou seja, pouco ou nenhum impacto ambiental. Neste sentido, foram analisados indicadores de consumo de energia, água, papel, além de medidas mitigatórias como reutilização de materiais, de água, captação de água da chuva, pontos de descarte de resíduos, substituição de copos plásticos e parcerias com catadores.

Este inventário reforçou o conceito de baixo impacto ambiental produzido pelo CIEE/SC, bem como as iniciativas sustentáveis da entidade, entretanto alerta para a necessidade de campanhas contínuas e evolução de processos.

Gestão e monitoramento dos impactos sobre os serviços ecossistêmicos e a biodiversidade

ENERGIA E CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

302-1, 302-1, 302-2, 302-4, 303-1, 103-1 a 103-3

A energia utilizada pelo CIEE/SC é adquirida da concessionária de energia estadual, a Celesc Distribuição, empresa distribuidora de energia, extremamente regulada e que toma todos os cuidados com os impactos sobre serviços e biodiversidade. Além do mais, a entidade utiliza sistema de setorização de iluminação,

evitando que os mesmos permaneçam ligados desnecessariamente quando não houver colaboradores no local.

ENERGIA

Resultado do Inventário Ambiental realizado pelo CIEE/SC apontam para um total muito baixo de KWH consumidos, 9.813 KWH, decorrente de campanha de conscientização sobre o uso racional e eficiente de energia elétrica, bem como da substituição por lâmpadas LED.

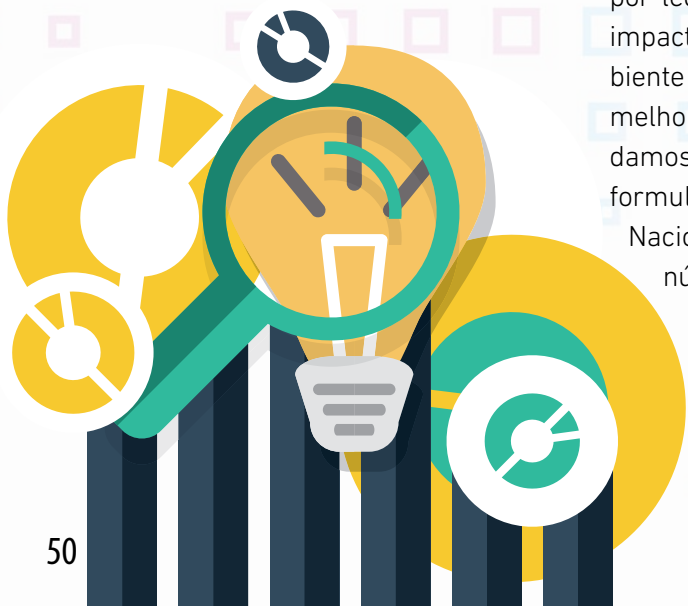
IMPACTO ENERGÉTICO: a troca de lâmpadas fluorescentes por led propiciou a redução de impacto negativo no meio ambiente em 80%. Para entender melhor este impacto recomendamos a leitura abaixo, com fórmula do Sistema Integrado Nacional – SIN: O cálculo do número de árvores cultivadas pode ser obtido diretamente a partir da energia elétrica gerada em um período de tempo, multiplicando a energia por $5,04 \times 10^{-4}$

árvores/kWh que é o coeficiente de árvores cultivadas (considerando o fator de emissão médio de CO_2 do SIN de $0,1258 \text{ KgCO}_2/\text{kWh}$, maio de 2015, e a remoção de $249,60 \text{ KgCO}_2/\text{árvore}$).

Número de Árvores Cultivadas:
Energia Elétrica Gerada (kWh) $5,04 \times 10^{-4}$ Valor Carbono Evitado (Kg): Eletricidade produzida em kWh x $0,1244$ (Fator para a prevenção de CO_2 em kg/kWh)

O cálculo da quantidade de CO_2 evitada por uma instalação fotovoltaica é feito através da energia elétrica gerada em um período de tempo e do fator de emissão médio de CO_2 do SIN neste período.

Por exemplo, em uma instalação que gerou $194,0 \text{ kWh}$ em um mês em 2015, pode-se concluir que houve diminuição no consumo de $194,0 \text{ kWh}$ do SIN. Como o fator de emissão médio de CO_2 do SIN nesse período foi $0,1258 \text{ KgCO}_2/\text{kWh}$, evitou-se a emissão de $24,4 \text{ Kg}$ de CO_2 no meio ambiente.



USO SUSTENTÁVEL DE RECURSOS: ÁGUA

TOTAL DE CONSUMO DE ÁGUA

303-1, 306-1

Pode-se observar que a entidade no quesito água precisa avançar em muito, desde o conhecimento e controle do consumo, do gasto efetivo com o consumo de água e com oportunidades de melhoria por meio de mecanismos de controle de consumo de água, de reuso de água e de captação de água de chuva.

303-1, 303-2, 303-3

Em 2021, o volume total consumido na operação da sedes e das 20 unidades regionais foi de 79,166 m³/mês (303-1).



Resíduos sólidos

Resíduos sólidos, segundo a Política Nacional de Resíduos Sólidos, são definidos como sendo todo material, substância, objeto ou bem descartado resultante de atividades humanas em sociedade. Os copos plásticos descartáveis têm como matéria-prima o poliestireno, obtida por meio de reações químicas do estireno, um derivado do petróleo, que é uma fonte não renovável e em seu processo de fabricação gases, relacionados ao efeito estufa, são liberados na atmosfera. A decomposição dos produtos fabricados em poliestireno é lenta, pois não são biodegradáveis e, por isso, considera-se que o seu tempo de meia vida é longo. O tempo de decomposição de um copo descartável pode durar entre 50 e 400 anos dependendo das condições ambientais, enquanto que a sua vida útil chega a ser de apenas 13 segundos após sair do display.



Das unidades do CIEE/SC, constata-se que:

60% conta com coleta seletiva – portanto impacta muito menos;

75% conta ou utiliza ponto de descarte de lixo eletrônico;

5% conta com parceria catadores – oportunidade de melhoria e CIEE/SC precisa efetivamente implementar programa de resíduos sólidos, bem como ainda impactar positivamente os catadores a partir de parcerias celebradas entre si.

Estimativa que cada pessoa usa até 10 copos plásticos dia – 192 colaboradores: 192x10: 1.920x12: 23.040 – que deixou de ser jogado no meio ambiente, se levarmos em conta que

um copo plástico leva de 50 a 400 anos para se decompor e fizermos uma conta sobre a média teremos: 192x10: 1920x12: 23.040x400: 9.216.000 anos de plástico decomposto. Fonte: ecycle.com

Combustíveis fósseis

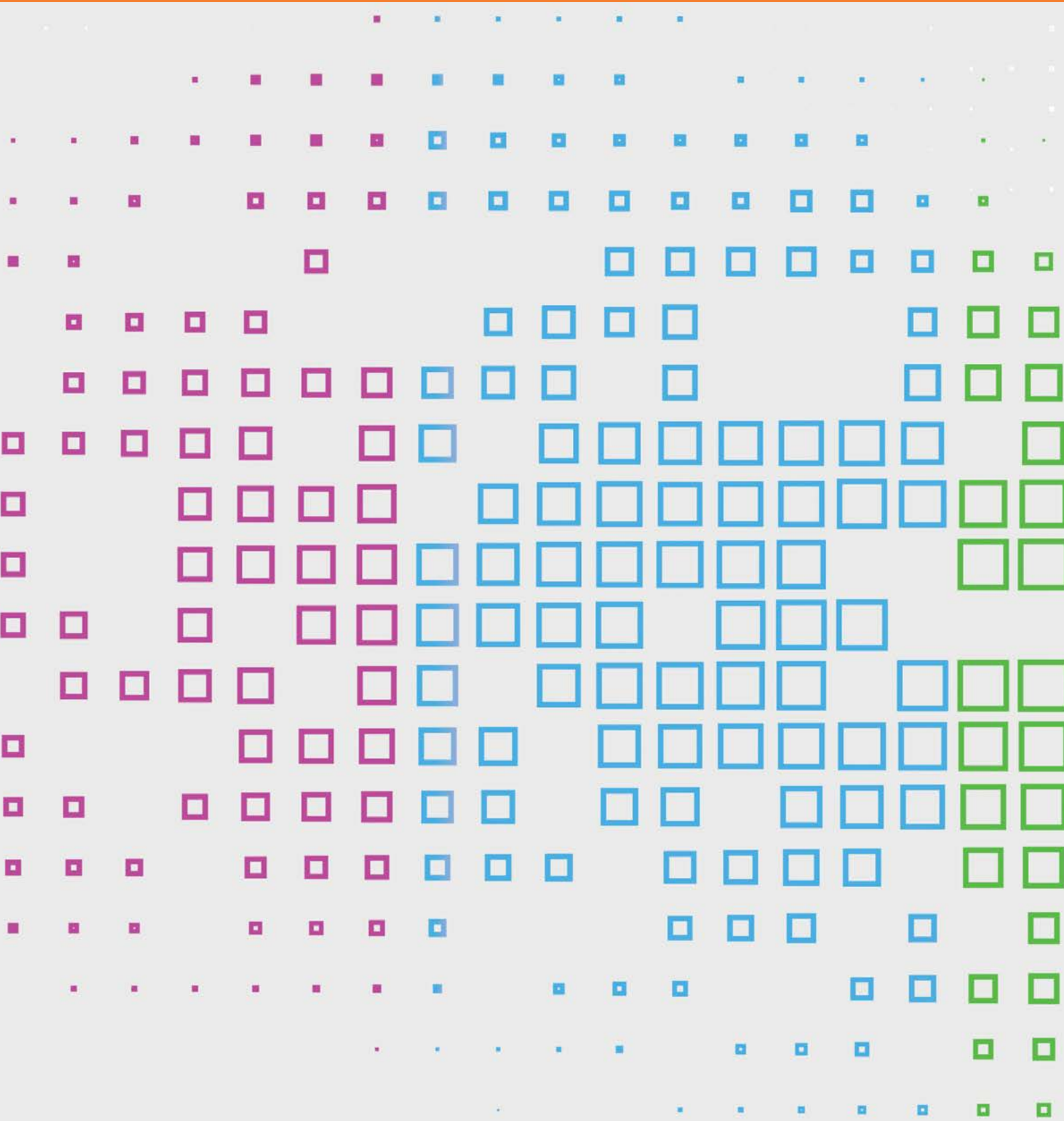
O CIEE/SC pode ser chamado de entidade de baixo impacto ambiental, e que pode ainda melhorar esse desempenho a partir de pequenos projetos, como instalação ou parceria de pontos de coleta, reutilização de água da chuva, dentre outros. Sendo assim, sua pegada de carbono é positiva e pode ser um excelente candidato ao chamado Net Zero.



COMBUSTÍVEIS FÓSSEIS E PAPÉIS					
UNIDADE	MÉDIA DE KM FEV/20	MÉDIA DE KM FEV/21	ADESÃO À ASSINATURA DIGITAL %	ADESÃO DE CARTILHAS DE DIVULGAÇÃO EM FORMATO DIGITAL	OUTRAS AÇÕES DE IMPACTO AMBIENTAL
Araranguá	185	0	98%	95%	Folhas descartadas são usadas para rascunho interno. Envelopes usados são reutilizados para malotes internos. Estímulo ao hábito de portar garrafas e copos próprios entre os participantes de eventos presenciais, para diminuir o uso de copos descartáveis.
Blumenau	5611	755	80%	95%	Capacidade de instalação de energia solar e reaproveitamento da chuva.
Brusque	794	0	95%	95%	–
Caçador	423	0	100%	95%	Pela proximidade das residências em relação à agência, alguns colaboradores optam por caminhada ou bicicleta e outros usam o mesmo veículo (sistema de carona).
Canoinhas	679	0	100%	95%	–
Chapecó	3023	897	80%	95%	–
Concórdia	241	7	99%	95%	–
Criciúma	1219	629	80%	95%	–
Itajaí	4506	590	85%	95%	–

Florianópolis	3445	0	80%	95%	Além dos contratos e aditivos, outros documentos deixaram de ser impressos e assinados fisicamente na unidade Florianópolis, como recibos e faturas para convênios especiais. Com o uso do certificado digital, a supervisão assinou mais de 4.000 documentos de forma eletrônica nos últimos 12 meses, o que além de economia de papel e impressão, reflete diretamente na redução do uso de energia e combustíveis, além da economia direta com os custos de entrega física.
Jaraguá do Sul	1572	83	99%	95%	–
Joaçaba	1609	0	75%	95%	–
Joinville	2698	165	90% – Em Joinville não podemos emitir TCE digitais para escolas públicas estaduais.	95%	–
Lages	866	184	97%	95%	–
Rio do Sul	0	0	98%	95%	Reutilização de folhas A4
São Bento do Sul	813	223	95%	95%	–
São José	1977	96	95%	95%	–
São Miguel D'Oeste	626	368	98%	95%	–
Sombrio	0	0	100%	95%	–
Tubarão	472	120	90%	95%	–
Videira	0	0	92%	95%	Reutilização de folhas como rascunhos e demandas somente da unidade, reduzindo a quantidade de folhas impressas e tinta. Reutilização de envelopes e pastas. Janelas abertas para aproveitar a ventilação e a luz solar. Uso racional e seguro de lâmpadas e o ar condicionado.
Total	30.759 Km	4.117 Km			–

Km economizados em 2021: 26.642 km



PESSOAS

Responsabilidade Universal. Para realizar estas aspirações, devemos decidir viver com um sentido de responsabilidade universal, identificando-nos com toda a comunidade terrestre bem como com nossa comunidade local. Somos, ao mesmo tempo, cidadãos de nações diferentes e de um mundo no qual a dimensão local e global estão ligadas. Cada um compartilha da responsabilidade pelo presente e pelo futuro, pelo bem-estar da família humana e de todo o mundo dos seres vivos. O espírito de solidariedade humana e de parentesco com toda a vida é fortalecido quando vivemos com reverência o mistério da existência, com gratidão pelo dom da vida, e com humildade considerando em relação ao lugar que ocupa o ser humano na natureza. Necessitamos com urgência de uma visão compartilhada de valores básicos para proporcionar um fundamento ético à comunidade mundial emergente. Portanto, juntos na esperança, afirmamos os seguintes princípios, todos interdependentes, visando um modo de vida sustentável como critério comum, através dos quais a conduta de todos os indivíduos, organizações, empresas, governos, e instituições transnacionais será guiada e avaliada.



PORTO SEGURO

Josiane Simas atua há 30 anos no CIEE/SC, sendo a colaboradora mais antiga da entidade. Uma vida dedicada à inserção dos jovens no mundo de trabalho

Josiane tinha só 17 anos quando recebeu o convite para trabalhar no CIEE/SC, que funcionava numa pequena sala de um conhecido centro comercial no centro de Florianópolis. Aliás, era estagiária do próprio CIEE/SC. Entrou para fazer o atendimento aos jovens, época em que o processo era totalmente manual, com cadastros em papel e fotografia dos candidatos. “Lembro que para fazer contato com possíveis parceiros, a gente recorria à lista telefônica. Assim, agendávamos as visitas”,

recorda Josi, que acabou se formando em Biblioteconomia e pós-graduada em Gestão de Pessoas.

A entidade começou a crescer quando foram fechados contratos com grandes bancos, como o BESC, Caixa Econômica e Banco do Brasil. “Só com o BESC nós viabilizamos um contrato para 1.500 jovens. Foi uma loucura para dar conta do recado. Ainda estávamos vinculados ao CIEE de São Paulo”. A estrutura e o tamanho da equipe foram crescendo, conforme au-

mentava a demanda. Depois foi a vez focar nas empresas privadas. Com o passar do tempo, o CIEE/SC começou a andar com as próprias pernas e se tornou referência em Santa Catarina.

Josiane acaba de completar 30 anos de CIEE/SC. Ganhou uma festa surpresa, inclusive. Ela é talvez uma das poucas testemunhas da evolução da entidade no estado. “Passei praticamente por todas as áreas, atendimento, administrativo, financeiro”, orgulha-se. Não há um colaborador do CIEE/SC que não conheça o seu jeito simples, espontâneo de alegre de conviver com as pessoas. Atualmente, Josi atua na Gerência de Operações e Atendimento, na área dos grandes contratos. Ela conta que gosta de dar suporte aos supervisores das unidades regionais. “Amo o que eu faço. Sempre digo que nada é mais prazeroso do que acordar pela manhã, agradecer a Deus e ir trabalhar com aquilo que eu amo. O CIEE/SC é uma grande família”, destacou.

A sua outra família, o pai, Júlio César e a mãe, Maria Lídia, assim como seu filho Guilherme, de 16 anos, sentem orgulho do trabalho que ela faz no CIEE/SC, ajudando milhares de jovens a entrar no mercado de trabalho. Aos jovens de hoje, Josi aconselha priorizar os estudos, leitura, atualização dos acontecimentos. “É o que eu digo para o meu filho: corra atrás

dos sonhos, nunca desista. A concorrência é grande e o mercado está cada vez mais exigente”.

Aposentadoria? Não estão em seus planos. Considera que pode contribuir muito mais. “É gratificante encontrar pessoas que demos oportunidade lá trás e agora estão bem empregados. Agora estamos dando a mesma oportunidade aos filhos e netos dessas pessoas”. Pedimos a ela que definisse o que a entidade representa para ela. “O CIEE/SC é meu porto seguro”.



Capital

Para o CIEE/SC, as pessoas são o seu maior capital. Neste sentido, atua para elevação da qualidade de vida de seus colaboradores, fornecedores, jovens, famílias e parceiros. Por todos aqueles que de uma maneira ou outra impactam no CIEE/SC e são impactados por ele.

RESPONSABILIDADE NA CADEIA DE VALOR

(203-2, 204-1, 206-1, 103-1)

Atentos à responsabilidade junto aos parceiros de negócio, o CIEE/SC procura continuamente melhorar processos e construir possibilidades de inclusão social, de respeito à diversidade, ao meio ambiente e de clareza em todas as ações corporativas, expandindo essa energia entre seus pares e aprimorando processos, dentre os quais os de saúde e segurança, direitos e

garantias e distribuição de riquezas (103-1).

A organização atua em sinergia com sua cadeia produtiva, promovendo a cultura da sustentabilidade, neste sentido, adquire e utiliza os produtos da região, gerando e agregando valor para todos os pares. Com procedimentos éticos e responsáveis, oportuniza a melhoria dos padrões de vida das pessoas.





A cadeia de valor CIEE/SC

102-9, 206-1, 204-1, 103-1, 301-2

O CIEE/SC também atua indiretamente na promoção do desenvolvimento do comércio local de forma justa, promovendo mecanismos de enfrentamento à concorrência desleal (206-1).

A cadeia do CIEE/SC envolve desde os jovens aprendizes e estagiários às empresas parceiras que contratam os mesmos, os fornecedores de materiais e serviços, dentre outros (301-2). Por meio da sua Política

de Compras, expressa o respeito na relação existente entre a entidade e seus parceiros, seguindo os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, isonomia, probidade administrativa e atendimento das diretrizes estabelecidas pelo Código de Conduta e Compliance, que apresenta cláusulas relacionadas a direitos humanos, práticas trabalhistas e de trabalho decente e anticorrupção (206-1).

Seleção de fornecedores

Está amparado nas diretrizes do Código de Conduta, na Lei Complementar 631 de 21 de maio de 2014 (estadual) que incentiva à aquisição de produtos e serviços de micro e pequenos fornecedores e no compromisso com o desenvolvimento regional.

O Centro de Integração Empresa Escola de Santa Catarina, segue critérios de seleção, manutenção, avaliação e desligamento de fornecedores e prestadores de serviços, baseados na legalidade, saúde financeira das companhias, logística, conformidade ambiental e social e diretrizes de órgãos reguladores explicitando-se, assim, oportunidades para novos fornecedores, visando à obtenção de melhor qualidade e custo de bens e serviços contratados.

Contratos

205-1, 408-1, 409-1, 412-3

O CIEE/SC não possui programa de gestão de impactos de fornecedores e prestadores de serviços em direitos humanos na cadeia produtiva; mas por meio de sua Política de Compras possui em todos os contratos assinados, uma cláusula que assegura o comprometimento quanto ao respeito à legislação ambiental, à legislação trabalhista, às normas nacionais e internacionais de segurança, bem como o compromisso de seguir os princípios da responsabilidade socioambiental, tais como: jamais utilizar trabalho infantil, escravo, degradante ou análogo ao de escravo (408-1, 409-1), jamais consentir na exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias; evitar condições insalubres ou quaisquer outras que transgridam as normas que regulam a matéria. A partir de 2021, os contratos com fornecedores possuem cláusulas socioambientais (412-3). O CIEE/SC não inspeciona e fiscaliza seus fornecedores, entretanto se no decorrer da prestação de serviços for detectada alguma irregularidade, o fornecedor ou prestador de serviço é notificado; caso não solucionar tais pendências, poderá receber advertência, suspensão, rescisão contratual e processo judicial, dependendo da gravidade do ato. Também é observado o cumprimento das especificações e normas técnicas, normas de segurança e da legislação trabalhista, de acordo com as diretrizes previstas na política de compras e no código de conduta.

CANAIS DE RELACIONAMENTO

418-1

O CIEE/SC mantém diversos canais de comunicação com os fornecedores: site, central de atendimento, telefones, correio eletrônico direto, correio comum, rede social. A política de Compras expõe o compromisso na relação existente entre o CIEE/SC e seus parceiros, seguindo as diretrizes de comércio justo e concorrência leal. O Código de Ética também apresenta cláusulas relacionadas a direitos humanos, práticas trabalhistas, de trabalho decente e anticorrupção. Cabe ressaltar que este é um canal que atende a diversos públicos no que diz respeito a denúncias, reclamações, sugestões, etc.

PROGRAMA DE ENGAJAMENTO DE FORNECEDORES

407-1, 408-1, 409-1

Ciente de sua importância na área de atuação, o CIEE/SC possui, de forma aberta, comunicação com as empresas contratadas objetivando a contínua melhoria dos processos e o diálogo permanente, quer seja por meio de reuniões, seminários ou encontros.



Colaboradores

103-1, 103-2, 102-8, 102-8, 201-3, 401-1, 402-1, 405-1, 406-1, 401-2, 407-1 CAPITAIS: HUMANO, SOCIAL E DE RELACIONAMENTO, INTELLECTUAL

O CIEE/SC atua para promover ambiente de trabalho atrativo, equânime e tranquilo para seus colaboradores e prestadores de serviços. Em 31 de dezembro de 2021, a organização contava com 192 empregados próprios, contratados por tempo indeterminado. Amparada nas diretrizes da política de gestão de pessoas (103-1 e 103-2), a entidade contrata seus colaboradores por processo

seletivo, garante a reserva de vagas às pessoas com deficiência, oferece programa de estágios, e oportuniza o primeiro emprego por meio do programa de aprendizagem (406-1).

O CIEE/SC não possui programa de preparação para a aposentadoria e tampouco que trate de desligamento do colaborador (203-1), também tem uma baixa taxa de rotatividade de seus trabalhadores. A relação do passivo trabalhista em relação à folha de pagamento é menor que 1%.





Ambiente de trabalho

103-1,103-2,102-8, 102-39, 202-1,405-1, 404-2, 404-3, 405-2

Com foco na atração e retenção de talentos, o CIEE/SC procura manter um ambiente com práticas salariais alinhadas ao mercado (103-1 e 103-2). Em 2021, repassou o percentual da inflação. (404-2, 404-3).

TAXA DE ROTATIVIDADE (401-1)

2021	2020	2019
27,7%	19,6%	39,7%

PERCENTUAL DE NOVAS CONTRATAÇÕES DE EMPREGADOS (401-1)

Mulheres	2021	2020	2019
Até 30 anos	27%	10,2%	19%
De 30 a 50 anos	10%	7%	19,5%
Acima de 50 anos			1,5%
Homens	2021	2020	2019
Até 30 anos	6,7%	2,5%	5,3%
De 30 a 50 anos	2%		
Acima de 50 anos			

TRABALHO E GÊNERO (405-1, 406-1, 407-1)

EMPREGADOS EFETIVOS POR GÊNERO NAS UNIDADES

	2021	2020	2019
Feminino	174	188	198
Masculino	46	51	56
Total	220	239	254

TOTAL DE TRABALHADORES TERCEIROS DA ORGANIZAÇÃO: POR GÊNERO

	2021	2020	2019
Feminino	11	09	42
Masculino	03	02	12
Total	14	11	54

PERCENTUAL DE EMPREGADOS ABRANGIDOS POR ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2021	2020	2019
194	239	254

O percentual de colaboradores do CIEE/SC coberto por acordo coletivo de trabalho é de 100%. Os acordos são discutidos e renovados em outubro que é o mês data base, e nele está contido o percentual de reajuste, benefícios, carreira, treinamento e tudo o que prevê a legislação trabalhista. Já os aprendizes, terceiros, entre outros, estão contratados conforme as leis vigentes da CLT e não são abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho. (102-8, 407-1)

EMPREGADOS POR CATEGORIA, DE ACORDO COM GÊNERO, FAIXA ETÁRIA, MINORIAS E OUTROS INDICADORES DE DIVERSIDADE - EM RELAÇÃO AO TOTAL DE EMPREGADOS

405-1, 405-2

	2021	2020	2019
Mulheres negras (pretas e pardas)	11%	7%	6,3%
Homens negros (pretos e pardos)	6,2%	2%	3,5%

POR FAIXA ETÁRIA

	2021	2020	2019
Até 30 anos	33,5%	11,2%	27,5%
De 30 a 50 anos	12%	9,5%	25%
De 51 a 60 anos		0,5%	1,5%
Acima de 61 anos			

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2021	2020	2019
1,5%	1,5%	1,5%

BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

103-1, 401-2

Os colaboradores das unidades do CIEE/SC contam ainda com os seguintes benefícios:

- Vale Alimentação;
- Plano Médico e Odontológico;
- Seguro de Vida;
- Despesas com Acidentes em Serviço e Outras Doenças Ocupacionais
- Ginástica Laboral
- Convênio com Universidades;
- Adicional Tempo de Serviço de Acordo Com Convenção Coletiva de Trabalho, (Anuênio, Triênio e/ou Quinquênio)
- Benefício de incentivo à educação;
- Vacinação Contra Gripe;
- Programa Qualidade de Vida.

Treinamento e capacitação de colaboradores



103-1, 103-2, 404-1, 410-1, 412-2

O CIEE/SC busca o aprimoramento constante de seus colaboradores por meio de treinamentos e capacitações de acordo com as necessidades específicas de cada cargo ou área de atuação. Em 2021 foram realizadas 3.500 horas em treinamentos, dentre eles aqueles sobre conduta e compliance (404-1, 404-2), distribuídas equitativamente entre homens e mulheres, resguardadas as devidas proporções de composição do quadro de gênero.



Saúde e segurança

103-1, 103-2, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4

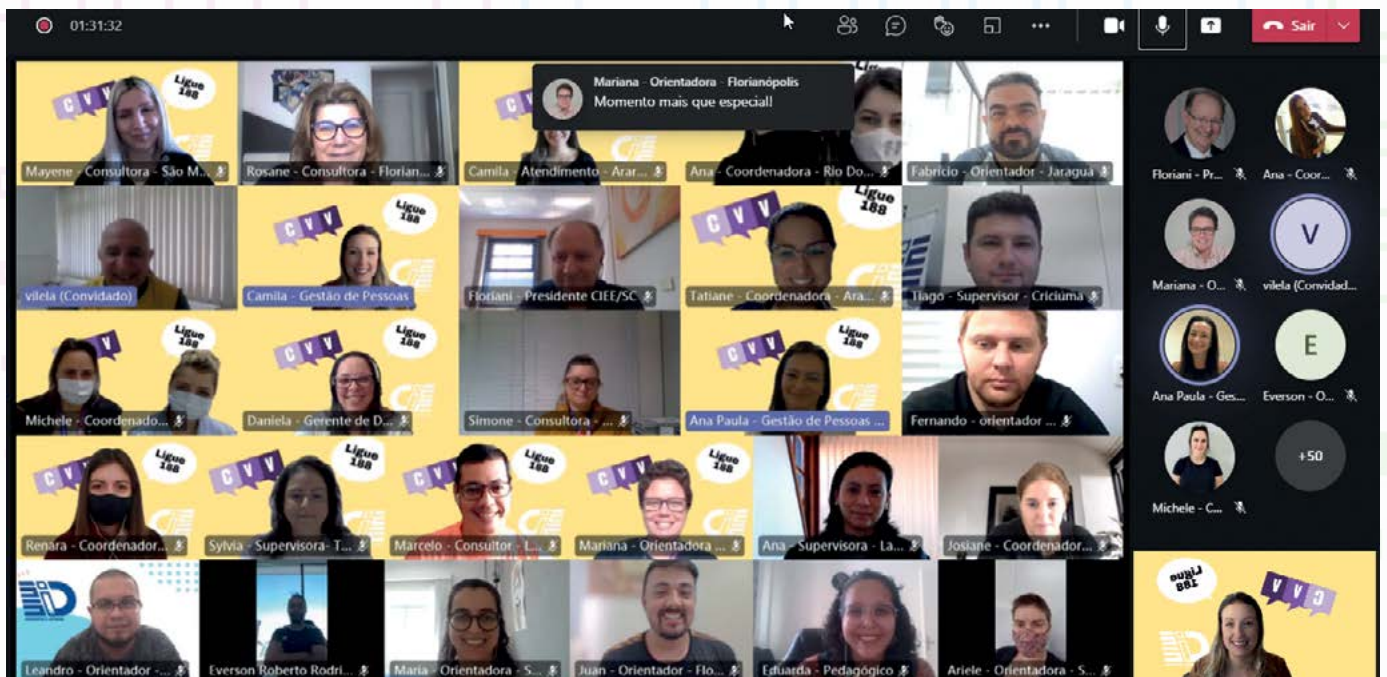
O CIEE/SC ainda não possui gestão integrada de saúde e segurança porque seu ramo de atividade não expõe acintosamente seus colaboradores ao risco. Nesse sentido, a gerência de gestão de pessoas, responsável pelo assunto, desenvolve ações que destacam a preocupação em relação a saúde e integridade dos colaboradores.

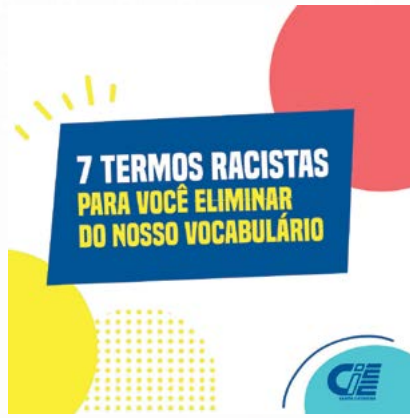
Durante todo o ano, mantém programas que incentivam a saúde e qualidade de vida como, ginástica laboral, webinars periódicos que resgatam reflexões sobre cuidados, campanhas alusivas e preventivas como janeiro branco, setembro amarelo, outubro rosa e novembro azul, por exemplo.

Campanhas sazonais para vacinação de todos os colaboradores também

são alvo de atenção e cuidado da organização com a saúde dos colaboradores. Ainda falando em cuidado com as pessoas, no ano inicial da pandemia (2020) foi criado e implementado o programa CIEE Escuta, destinado a dar suporte e acolhida para as questões e impactos vivenciados pelos colaboradores durante aquele período. Os atendimentos são realizados pela equipe composta por psicólogas que realizam os encaminhamentos necessários a depender de cada queixa. O programa ainda vigora.

No decorrer de 2021, 220 colaboradores foram abrangidos pelas ações desenvolvidas pela área de gestão de pessoas. O CIEE/SC tem como meta implementar até 2024 a Gestão Integrada de Saúde e Segurança no Trabalho.





Direitos Humanos

412-3

Ainda que não possua política interna de Direitos Humanos, a entidade vai muito além do preconizado por legislação nacional e internacional de Direitos Humanos e procura ter ações que resguardecam esses direitos, incluindo nos seus contratos cláusulas relacionadas a isso. A organização não recebeu nenhuma denúncia sobre desrespeito aos direitos humanos em seus contratos.

Trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo

408-1 / 409-1

O CIEE/SC tem mecanismos que indicam a necessidade de comprovação de documentos que demonstrem a regularidade fiscal, trabalhista, de segurança dos fornecedores e se junta a outras entidades e empresas reconhecidamente comprometidas em erradicar definitivamente todas as formas de trabalho análogo à escravidão. Ainda que não possua política ou gestão específica sobre o assunto, tem iniciativas importantes para a redução de desigualdades e atua para a inclusão social, como o programa CIEE Aprendiz e o programa de CIEE Estágio.

PERFIL DO RELATÓRIO - PROCESSO DE RELATO

102-46,102-50, 102-52, 102-53, 102-54, 102-55, 102-56,102-36, 102-32- ODS 16 E ODS 17

APRESENTAÇÃO

O Centro de Integração Empresa Escola de Santa Catarina – CIEE-SC elabora pela primeira vez seu relatório de sustentabilidade na metodologia dos STANDARDS GRI e do Relato Integrado – IR, relativo ao exercício de 2021 (102-50) e deverá ser publicado anualmente (102-52), com o propósito de publicizar os resultados e processos da entidade, demonstrando o andamento dos projetos e as informações mais relevantes aos diversos públicos de relacionamento. A presente versão corresponde ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021 (102-51), em português e inglês, impresso e online e não passará por auditoria externa acreditada (102-56). Este relatório foi elaborado de acordo com os Standards da GRI: opção Essencial (102-54, 102-46), incluindo informações sobre a estratégia, análise, governança, ética e integridade da entidade, decisão que possibilita divulgar o desempenho de forma mais ampla ao relatar o maior número possível de tópicos referentes aos aspectos materiais identificados. A fim de produzir um documento claro, transparente, acessível e atualizado, o processo deste relatório envolve todas as áreas do CIEE de Santa Catarina, representadas por um grupo de trabalho, que ativamente participam de sua

compilação, atentas às legislações e movimentos do setor. O Conselho de Administração, o Comitê Executivo, a Superintendência Executiva e o Comitê Gestor aprovam os temas materiais bem como os conteúdos aqui apresentados. No sumário, estão os tópicos de relato apresentados e em quais páginas estão localizados, e sua correlação com o Índice de Conteúdo do GRI (102-55) e IR.

Como ferramenta de apoio ao trabalho, foram utilizados os Indicadores Ethos Para Negócios Justos e Responsáveis, e os cadernos temáticos sobre Integridade e Mudanças Climáticas, bem como Inventário Ambiental relativo ao exercício.

Para conhecimento dos indicadores e diretrizes do GRI utilizados neste relato acesse www.globalreporting.org (102-36).

Para mais informações sobre a entidade e as ações de sustentabilidade: Rua Antônio Dib Mussi, 473, Centro, CEP, A/C Comitê de Sustentabilidade, (48) 32161446 comitedesustentabilidade@cieesc.org.br (102-53).

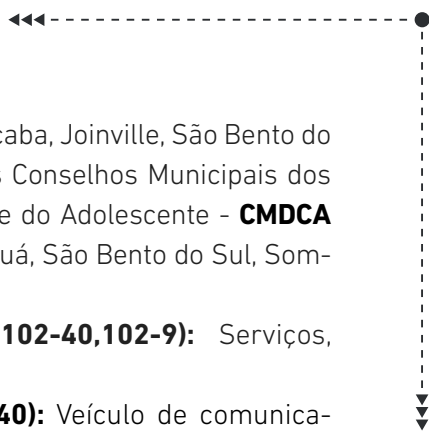
Na definição da estrutura, de conteúdo, escopo, indicadores de desempenho (tópicos materiais), levou-se em consideração as expectativas dos Stakeholders, além de assistentes, analistas, facilitadores, especialistas, coordenadores, gerentes, Superintendência, Conselhos de Administração e Fiscal. Este processo foi realizado por consultoria especializada.

ENGAJAMENTO COM PARTES INTERESSADAS

(102-13,103-1,102-40, 102-42,102-43,102-44, 102-21- ODS 16- CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO)

A metodologia utilizada promove, dentre outras questões, o constante diálogo entre a

entidade e suas partes interessadas, relacionamento que favorece parcerias justas e sustentáveis e embasa a construção dos planos de ação de maneira engajada e em consonância



com as expectativas de públicos de relacionamento. No CIEE/SC, as partes interessadas são identificadas como indivíduo ou grupo, envolvido ou afetado com o desempenho social da entidade sendo elas: empresas, público interno, sociedade, comunidade, órgãos públicos, jovens, fornecedores, imprensa e agentes sociais. No processo de construção deste relatório foram mapeadas as partes interessadas da organização e, ao longo do ano são realizadas diversas ações de engajamento com todos esses públicos (102-40,102-42). Os públicos estratégicos do CIEE são (102-40):

Agentes Públicos

Inclui órgãos políticos e jurídicos: Ministério da Educação, Ministério da Cidadania, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público do Estado de Santa Catarina, Governos Estadual de Santa Catarina, Secretaria de Estado de Educação, Secretarias Municipais de Educação, Prefeituras Municipais

Entidades Representativas da Entidade e Trabalhadores

102-13, 103-1

O CIEE/SC se relaciona com as entidades de classe por meio de campanhas setoriais, ações diretas, por meio de projetos e termos de cooperação, com atuação das diferentes áreas da entidade, abrangendo os mais diferentes assuntos, via ofício e sob responsabilidade e monitoramento da área de comunicação.

A mesma atitude é utilizada para:

Público Interno (102-40): Estrutura de Governança e colaboradores.

Organizações Sociais (102-40): Alinhado à política de assistência social e detentor do Certificado de Assistência de Entidade Beneficente de Assistência Social – CEBAS, o CIEE/SC tem assento no Conselho Estadual de Assistência Social – CEAS e nos seguintes Conselhos Municipais de Assistência Social: Florianópolis, Araranguá, Itajaí, Concórdia, Canoinhas, Sombrio, Lages, Jaraguá do Sul, São Miguel do Oeste, Vi-

deira, São José, Joaçaba, Joinville, São Bento do Sul e Tubarão e nos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente - **CMDCA** de Caçador, Araranguá, São Bento do Sul, Sombrio e Criciúma.

Fornecedores (102-40,102-9): Serviços, Materiais, etc

Imprensa (102-40): Veículo de comunicação impressa, TV, Rádio, Mídias Sociais;

Clientes (102-40): Aprendizizes, estagiários e empresas públicas e privadas.

Este engajamento pode ocorrer de variadas formas, iniciada pela organização, como uma resposta a uma ou mais partes interessadas, reuniões formais ou informais, conferências, workshops, acompanhamentos aos jovens, audiências públicas, mesas-redondas, comitês consultivos, procedimentos regulares e estruturados de informação e consulta, negociação coletiva e fóruns na internet, sem periodicidade definida. Salvo os casos de: Negociação Coletiva (descrever) (102-43).

Com relação ao engajamento com fornecedores e outras entidades públicas o CIEE/SC sempre visa abordar os temas de forma a serem entendidos por eles, buscando estreitar o diálogo entre as partes interessadas (102-44).

O Fórum Econômico Mundial, com a colaboração de quatro das maiores firmas de consultoria internacionais, lançou em 2020 uma proposta de estrutura para relatos empresariais dando grande destaque aos fatores EESG (economic, environmental, social and governance – econômico, ambiental, social e de governança). O modelo propõe organizar o relato em quatro pilares integrados – Princípios de Governança, Prosperidade, Pessoas e Planeta. Cada pilar deve abranger um conjunto de métricas e divulgações. Essa estrutura vem para sistematizar e se propõe a adotar os padrões já existentes de reporte, como os da Global Reporting Initiative (GRI) e do Relato Integrado (IR). O CIEE/SC adotou essa orientação e nosso relatório de sustentabilidade 2021 já apresenta seus *reports* nessa estrutura.

Matriz de materialidade - Tópicos materiais

102-47

Por ser o primeiro processo de relato, e por conta da pandemia mundial do COVID19, o CIEE/SC optou por discutir os temas materiais com um grupo menor, porém representativo e de impacto significativo na sua vida: público interno, adolescentes e jovens estagiários e aprendizes, diretoria e fornecedores e parceiros com o objetivo de construir a matriz de materialidade. Desta forma, realizou dois workshops com um grupo formado por representantes do público interno, ocorridos nos dias 6 de janeiro, no dia de fevereiro de 2020 e seis reuniões a partir de maio 2021. Como suporte, foi explanado sobre o processo de relato na metodologia do GRI, a importância do engajamento, o passo a passo para a confecção do relatório, e após realiza-

mos exercícios em duplas, utilizando como suporte as planilhas do questionário Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis e outro, com aranhas e gráficos para definir os stakeholders do CIEE/SC, na primeira e na segunda atividade contamos com a presença da alta liderança da entidade. Para a validação também foi levada em consideração a visão estratégica do CIEE/SC, complementada por especialistas, além de considerar análise de fontes secundárias como materiais para o setor, documentos internos, políticas e diretrizes estratégicas, entre outras.

Todos estes tópicos passaram por amplo processo de discussão e maturação e todos estão alinhados às expectativas dos Stakeholders, bem como com as estratégias de sustentabilidade da entidade (102-44).

MATRIZ DE MATERIALIDADE (TÓPICOS MATERIAIS) (102-47, ODS1, ODS 4, ODS 5, ODS 8)

FINANCEIRO Recursos financeiros para atuação e oferta de produtos e serviços.	Geração de Emprego e Renda Geração de Resultados
PESSOAS Habilidades e experiências das pessoas que fazem a operação e suas motivações para inovar.	Treinamento e Desenvolvimento profissional Saúde e Segurança do Trabalho Condições de Trabalho
COVID	
CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO Conhecimentos que permeiam o negócio, como propriedade intelectual e organizacional.	Inovação e tecnologia Inserção no Mercado de Trabalho
MEIO AMBIENTE Recursos e processos ambientais usados para a atuação e oferta de serviços	Redução Emissões Uso Sustentável dos Recursos Redução Impactos na Comunidade Educação Ambiental
SOCIAL E DE RELACIONAMENTO Relacionamentos com clientes, funcionários, sociedade e diferentes públicos do negócio.	Inclusão Social Diversidade Prevenção da Corrupção Investimento em Ações Sociais Transparência Cumprimento as Leis Transparência

TÓPICOS MATERIAIS E SEUS LIMITES

102-46, 103-2

Os limites dos temas que compõem a matriz de materialidade determinam onde e em quais públicos se dão os impactos das nossas atividades, bem como os respectivos capitais a que se referem, com base no conceito proposto pelo International Integrated Reporting

Council. O quadro a seguir detalha todas as etapas de nossa definição de materialidade.

Capitais: Humano, Natural, Intelectual, Financeiro, Social e de Relacionamento, por ser uma entidade que trata efetivamente de inserção do jovem no mercado de trabalho e não uma indústria não há utilização de capital Manufaturado.

TÓPICOS MATERIAIS	PÚBLICOS IMPACTADOS	ASPECTO GRI	CAPITAL	TÓPICO GRI
		CONFORMIDADE		
Integridade	COMUNIDADE, FORÇA DE TRABALHO, ALTA ADMINISTRAÇÃO, FORNECEDORES, ENTIDADES DE CLASSE, FORÇA DE TRABALHO, ALTA ADMINISTRAÇÃO, COMUNIDADE, ÓRGÃOS REGULADORES, ÓRGÃOS FISCALIZADORES, PODER PÚBLICO, AGENTES INTERSETORIAIS, FORNECEDORES	COMBATE À CORRUPÇÃO	Social e de Relacionamento	419-1 307-1 413-1 413-2 205-1 205-2 205-3 415-1 206-1 419-1
Meio Ambiente: USO SUSTENTÁVEL DOS RECURSOS (ÁGUA, ENERGIA E MATERIAIS)	COMUNIDADE, PODER PÚBLICO, ÓRGÃOS FISCALIZADORES, FORÇA DE TRABALHO	ÁGUA	Natural	303-1 303-2 303-3
Meio Ambiente USO SUSTENTÁVEL DOS RECURSOS (ÁGUA, ENERGIA E MATERIAIS)	COMUNIDADE, PODER PÚBLICO, ÓRGÃOS FISCALIZADORES, FORÇA DE TRABALHO	ENERGIA	Natural	306-1 302-1 302-2 302-3 302-4
Meio Ambiente: USO SUSTENTÁVEL DOS RECURSOS (ÁGUA, ENERGIA E MATERIAIS)	COMUNIDADE, PODER PÚBLICO, ÓRGÃOS FISCALIZADORES, FORÇA DE TRABALHO	MATERIAIS	Natural	302-5 301-1 301-2
TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS	FORÇA DE TRABALHO, FORNECEDORES, ENTIDADES DE CLASSE, ÓRGÃOS REGULADORES, COMUNIDADE, MERCADO, IMPRENSA	DESEMPENHO ECONÔMICO PRESENÇA NO MERCADO	Social e de Relacionamento Financeiro	201-1 202-1
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO Covid-19	FORÇA DE TRABALHO COMUNIDADE ÓRGÃOS FISCALIZADORES	SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Humano Intelectual	403-1 403-2 403-3 403-4

TÓPICOS MATERIAIS	PÚBLICOS IMPACTADOS	ASPECTO GRI	CAPITAL	TÓPICO GRI
		CONFORMIDADE		
GERAÇÃO DE TRABALHO E RENDA	COMUNIDADE FORÇA DE TRABALHO	EMPREGO, DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE, TRABALHO DECENTE, IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS PRESENÇA NO MERCADO PRÁTICAS DE COMPRAS	Humano Social e de Relacionamento	401-1 401-2 405-1 414-1 414-2 408-1 203-2 204-1 202-1 202-2 203-1 204-1
CONDIÇÕES DE TRABALHO	COLABORADORES PRESTADORES DE SERVIÇO FORNECEDORES ÓRGÃOS FISCALIZADORES ENTIDADES DE CLASSE ALTA ADMINISTRAÇÃO	EMPREGO, RELAÇÕES TRABALHISTAS. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES; AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM PRÁTICAS TRABALHISTAS, MECANISMOS DE QUEIXAS E RECLAMAÇÕES RELACIONADAS ÀS PRÁTICAS TRABALHISTAS, INVESTIMENTOS, NÃO DISCRIMINAÇÃO; LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO COLETIVA; TRABALHO INFANTIL; TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO; PRÁTICAS DE SEGURANÇA; AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM DIREITOS HUMANOS; MECANISMOS E QUEIXAS DE RECLAMAÇÕES EM DIREITOS HUMANOS	Humano Social e de Relacionamento	401-1 401-2 401-2 402-1 403-1 403-2 403-3
GERAÇÃO DE IMPACTOS	COLABORADORES, ALTA ADMINISTRAÇÃO, PRESTADORES DE SERVIÇOS, COMUNIDADE, MERCADO, ENTIDADES DE CLASSE Jovens	DESEMPENHO ECONÔMICO PRESENÇA NO MERCADO IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS	Humano Social e de Relacionamento	201-1 201-2 201-3 201-4 202-1 202-2 203-1
PÚBLICO INTERNO: treinamento e desenvolvimento profissional	COLABORADORES COMUNIDADE FORNECEDORES PRESTADORES DE SERVIÇOS	TREINAMENTO E EDUCAÇÃO	Humano Intelectual	404-1 404-2 404-3
DIVERSIDADE: inclusão social (PCDs, jovens aprendizes, população vulnerável)	COMUNIDADE PODER PÚBLICO	EMPREGO, DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE, IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES, NÃO DISCRIMINAÇÃO, TRABALHO INFANTIL; TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO	Humano Intelectual Social e de Relacionamento	401-1 401-2 401-3 405-1 405-2 406-1 415-1 405-1 405-2 408-1 409-1

Importante frisar que as expectativas levantadas orientam este relatório que focará em três temas: inserção do jovem no mundo do trabalho, diversidade, inclusão social, meio

ambiente e integridade (102-46). Também fazem parte deste relatório o Índice de Conteúdo GRI (102-55) e glossário.

Sumário de Conteúdo GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	NÚMERO PÁGINA OU URL	OMISSÃO	ODS
GRI 101:16 GRI 101:16 Fundamentos GRI 102: 16 Conteúdos Gerais	102-1 Nome da Organização	Página 11	Não há	ODS 16
	102-2 Atividades, Marcas, Produtos e Serviços	Página 11	Não há	ODS 16
	102-3 Localização da sede da organização	Página 11	Não há	ODS 16
	102-4 Local de Operação	Estado de Santa Catarina - 19 municípios	Não há	ODS 16
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	Página 38	Não há	ODS 16
	102-6 Mercados Atendidos	Página 37 e 39	Não há	ODS 16
	102-7 Porte da Organização	Página 37	Não há	ODS 16
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	Página 37	Não há	ODS 16
	102-9 Cadeia de fornecedores	Página 10	Não há	ODS 16
	102-10 Mudanças Significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Página 58	Não há	ODS 16
	102-11 Princípio da Abordagem ou Precaução	Não adota	Não há	ODS 16
	102-12 Iniciativas Externas	Páginas 37, 38 e 58	Não há	ODS 16
	102-13 Participação em Associações	Página 38	Não há	ODS 16
GRI 16 Conteúdos Gerais Estratégia	102-14 Declaração do mais alto executivo	Página 4, 5 e 36	Não há	ODS 16
	102-15 principais impactos, riscos e oportunidades	Páginas 11, 37 e 44* Não há programa ou gestão de riscos em vigência, entretanto a entidade caminha a passos largos para a implantação de gestão de riscos e oportunidade	Não há	ODS 16
GRI:16 Conteúdos Gerais Ética e Integridade	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	Páginas 42 e 43	Não há	ODS 16
	102-17 Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	Página 40, 41 e 42	Não há	ODS 16
GRI: 16 Conteúdos Gerais Governança	102-18 Estrutura de Governança	Páginas 38, 39, 41 e 42	Não há	ODS 16
	102-19 Delegação de Autoridade	Páginas 40, 41 e 42	Não há	ODS 16
	102-20 Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais	Página 41	Não há	ODS 16
	102-21 Consulta a stakeholders sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	Páginas 39, 40, 41 e 42	Não há	ODS 16
	102-22 Composição do mais alto órgão de governança	Página 41	Não há	ODS 16
	102-23 Presidente do mais alto órgão de governança	Página 41 e 42	Não há	ODS 16
	102-24 Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança	Página 41	Não há	ODS 16
	102-25 Conflito de interesses	Página 38 e 41	Não há	ODS 16
	102-26 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia	Páginas 42 e 42	Não há	ODS 16
	102-27 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 41	Não há	ODS 16
	102-28 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Não se aplica	Não há	ODS 16
	102-29 Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais	Páginas 41, 42 e 44	Não há	ODS 16
	102-30 Eficácia dos processos de gestão de riscos	Páginas 41, 42 e 44	Não há	ODS 16
	102-31 Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais	Página 40	Não há	ODS 16
	102-32 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 41	Não há	ODS 16
	102-33 Comunicação de Preocupações Cruciais:	Páginas 42 e 43	Não há	ODS 16
	102-35 Políticas de Remuneração	Página 42	Não há	ODS 16
102-36 Processo para Determinação da Remuneração	Página 42, 64, 65 e 66	Não há	ODS 16	
102-37 Envolvimento Stakeholders na Remuneração	Página 60	Não há	ODS 16	
102-38 Proporção da Remuneração Total Anual	Página 60	Não há	ODS 10	
102-39 Proporção do Aumento Percentual na Remuneração Total Anual	Página 60	Não há	ODS 10	

NORMA GRI	CONTEÚDO	NÚMERO PÁGINA OU URL	OMISSÃO	ODS
GRI:16 Conteúdos Gerais Engajamento de Stakeholders	102-40 Lista de Grupos de Stakeholders	Colaboradores Fornecedores Jovens Conselho de Administração Conselho Fiscal Governos Sociedade Ministério Público Empresas		ODS 16
	102-41 Acordos de Negociação Coletiva	Segue Acordo Coletivo de Trabalho e o mesmo cobre 100% dos colaboradores próprios	Não há	ODS 16
	102-42 Identificação e Seleção de Stakeholders	Reunião com grupo gestor e colaboradores, onde os stakeholders foram definidos por impactarem e serem impactados pelo CIEE/SC	Não há	ODS 16
	102-43 Abordagem para Engajamento Stakeholders:	Por meio de oficinas e reuniões online		ODS 16
	102-44 Principais Preocupações e Tópicos Levantados	Página 65. A falta de procedimentos formalizados para levantar alguns números	Não há	
GRI:16 Conteúdos Gerais Práticas de Relato	102-45 Entidades incluídas nas Demonstrações Financeiras Consolidadas	Páginas 64, 65 e 66	Não há	ODS 16
	102-46 Definição do conteúdo do Relatório e seus limites de tópicos	Páginas 64, 65 e 66	Não há	ODS 16
	102-47 Reformulações de informações	Não houve	Não há	ODS 16
	102-48 Alterações de Relato	Não houve	Não há	ODS 16
	102-49 Período coberto pelo Relatório	01/01 a 31/12/2021	Não há	ODS 16
	102-50 Data do Relatório mais recente	Primeiro relatório nesta metodologia	Não há	ODS 16
	102-51 Ciclo de emissão de Relatório	Anual	Não há	ODS 16
	102-53 Contato para perguntas sobre o Relatório	Página 64	Não há	ODS 16
	102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	O CIEE/SC se preparou para este relatório de acordo com a opção Essencial	Não há	ODS 16
	102-55 Sumário de Conteúdo GRI	Páginas 64, 65 e 66	Não há	ODS 16
102-56 Verificação externa	Páginas 64, 65 e 66	Não há	ODS 16	

TOPICOS MATERIAIS				
GRI 103:16 GRI 200 ECONÔMICOS Forma de Gestão	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	Página 44	Não Há	ODS 17
	103-2 Forma de Gestão e seus componentes	Página 44	Não Há	ODS 17
	103-3 Avaliação da forma de gestão	Página 44	Não Há	ODS 17
GRI 201:16 GRI 201 DESEMPENHO ECONÔMICO	201-1 Valor econômico Direto e Distribuído	Página 45	Não Há	ODS 17
	201-2 Implicações Financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas.	Página 45	Não Há	ODS 17
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos - não há	Página 45	Não Há	ODS 17
	201-4 Apoio financeiro recebido pelo governo	Página 44	Não Há	ODS 17
GRI 16:202 PRESENÇA NO MERCADO	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 44	Não Há	ODS 17
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 44	Não Há	ODS 17
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 44	Não Há	ODS 17
	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação de gênero	Página 44	Não Há	ODS 17
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	100% dos cargos e superintendência e gerencia são da comunidade local, ou seja, residentes na grande Fpolis. Nas demais unidades do estado, todos os cargos de gerência são da comunidade local	Não Há	ODS 17
GRI:16 203 IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 57	Não Há	ODS 17
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 57	Não Há	ODS 17
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 57	Não Há	ODS 17
	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Página 57	Não Há	ODS 17
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Página 57	Não Há	ODS 17
GRI:16 204 PRÁTICAS DE COMPRAS	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Páginas 57 e 58		ODS 8
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Páginas 57 e 58		ODS 8
	103-3 conteúdos de forma de gestão	Páginas 57 e 58		ODS 8
	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Páginas 57 e 58		ODS 8

NORMA GRI	CONTEÚDO	NÚMERO PÁGINA OU URL	OMISSÃO	ODS
GRI:16 205 COMBATE À CORRUPÇÃO	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 40, 42 e 43		
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 40, 42 e 43		
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 40, 42 e 43		
	205-1 Operações Avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Páginas 43	Não Há	ODS 16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 58 Não houve capacitação, meta para o próximo ciclo www.cieesc.org.br	Não Há	ODS 16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve capacitação, meta para o próximo ciclo www.cieesc.org.br	Não Há	ODS 16
GRI:16 206 CONCORRÊNCIA DESLEAL	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Páginas 57 e 58	Não Há	ODS 16
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Páginas 57 e 58	Não Há	ODS 16
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Páginas 57 e 58	Não Há	ODS 16
	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Páginas 57 e 58	Não Há	ODS 16
GRI:19 207 TRIBUTOS	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 44	Não Há	ODS 16
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 44	Não Há	ODS 16
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 44	Não Há	ODS 16
	207-1 Abordagem tributária	Página 44	Não Há	ODS 16
	207-2 Governança, controle e gestão e risco fiscal	Página 44	Não Há	ODS 16
	207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	Página 44	Não Há	ODS 16

STANDARDS GRI AMBIENTAIS 2016

STANDARDS GRI AMBIENTAIS 2016 300 301 - MATERIAIS	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 49	Não há	ODS 12
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 49	Não há	ODS 12
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Páginas 49, 50 e 52	Não há	ODS 12
	301-1 Materiais utilizados, discriminados ou peso ou volume	Páginas 49, 52, 53 e 58	Não há	ODS 12
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Páginas 49 e 52	Não há	ODS 12
STANDARDS GRI AMBIENTAIS 2016 300 302 - ENERGIA	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 49	Não há	ODS 7
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 49	Não há	ODS 7
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 49	Não há	ODS 7
	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Página 50	Não há	ODS 7
	302-3 Intensidade energética	Página 50	Não há	ODS 7
	302-4 Redução de Consumo de Energia	Página 50 80% de redução do consumo de energia elétrica em relação a 2020	Não há	ODS 7
302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Por ter sido o primeiro ano de relato na metodologia GRI e por não ter todos os dados mensurados, disponibilizaremos as informações no site e no próximo ciclo teremos as informações faltantes deste ano.	Não há	ODS 7	
STANDARDS GRI AMBIENTAIS 2016 300 303 - ÁGUA E EFLUENTES	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 49 Por ter sido o primeiro ano de relato na metodologia GRI e por não ter todos os dados mensurados, disponibilizaremos as informações no site e no próximo ciclo teremos as informações faltantes deste ano.	Não há	ODS 6
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Por ter sido o primeiro ano de relato na metodologia GRI e por não ter todos os dados mensurados, disponibilizaremos as informações no site e no próximo ciclo teremos as informações faltantes deste ano	Não há	ODS 6
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Páginas 49 e 50	Não há	ODS 6
	303-1 Interações da água como um recurso compartilhado	Páginas 49 e 50	Não há	ODS 6
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Não se aplica, entretanto, o CIEE/SC tem meta para implantar processos de captação de água de chuva e mecanismos de reuso	Não há	ODS 6
303 - ÁGUA E EFLUENTES	303-3 Captação de água	Páginas 49 e 50 Meta para próximo ciclo	Não há	ODS 6
	303-4 Descarte de água	Páginas 49 e 50 Meta para próximo ciclo	Não há	ODS 6
	303-5 Consumo de água	Páginas 49 e 50	Não há	ODS 6

NORMA GRI	CONTEÚDO	NÚMERO PÁGINA OU URL	OMISSÃO	ODS
STANDARDS GRI AMBIENTAIS 2016 300 305: EMISSÕES	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 49 - No exercício de 2021 o CIEE/SC não realizou inventário de emissões, entretanto é meta para os próximos ciclos.	Não há	ODS 11
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 49 - No exercício de 2021 o CIEE/SC não realizou inventário de emissões, entretanto é meta para os próximos ciclos.	Não há	ODS 12
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	No exercício de 2021 o CIEE/SC não realizou inventário de emissões, entretanto é meta para os próximos ciclos.	Não há	ODS 13
	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) .	Páginas 49 e 53 - No exercício de 2021 o CIEE/SC não realizou inventário de emissões, entretanto é meta para os próximos ciclos	Não há	ODS 11
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases efeitos estufa (GEE) provenientes de aquisição de energia	Páginas 49 e 53 - No exercício de 2021 o CIEE/SC não realizou inventário de emissões, entretanto é meta para os próximos ciclos	Não há	ODS 12
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases efeito estufa (GEE)	Páginas 49 e 53 - No exercício de 2021 o CIEE/SC não realizou inventário de emissões, entretanto é meta para os próximos ciclos	Não há	ODS 13
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 49 e 53 - No exercício de 2021 o CIEE não realizou inventário de emissões, entretanto é meta para os próximos ciclos	Não há	ODS 11
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 49 e 53 - No exercício de 2021 o CIEE/SC não realizou inventário de emissões, entretanto é meta para os próximos ciclos	Não há	ODS 12
STANDARDS GRI AMBIENTAIS 2016 300 GRI 306: RESÍDUOS	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 49	Não há	ODS 12
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 49	Não há	ODS 13
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 50	Não há	ODS 13
	306-3 Resíduos gerados	Página 50	Não há	ODS 12
	306-4 Resíduos não destinados à disposição final	Página 50	Não há	ODS 13
	306-5 Resíduos destinados à disposição final	Página 50	Não há	ODS 12
STANDARDS GRI AMBIENTAIS:16 300 GRI: 307 CONFORMIDADE AMBIENTAL	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 49	Não há	ODS 11
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 49	Não há	ODS 12
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 49	Não há	ODS 13
	307-1 não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Página 49	Não há	ODS 14

STANDARDS GRI 16				
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 401 EMPREGO	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Páginas 55 e 56	Não há	ODS 8
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Páginas 55 e 56	Não há	ODS 8
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Páginas 55 e 56	Não há	ODS 8
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas 59 e 60	Não há	ODS 8
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Páginas 60 e 61	Não há	ODS 8
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 402 RELAÇÕES DE TRABALHO	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 59	Não há	ODS 8
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 59	Não há	ODS 8
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 59	Não há	ODS 8
	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Página 59	Não há	ODS 8
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 403 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 62	Não há	ODS 8
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 62	Não há	ODS 8
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 62	Não há	ODS 8
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Páginas 62 e 63 A área de gestão de pessoas promove ações ligadas ao tema, bem como campanhas de sensibilização, como Outubro Rosa, Novembro Azul, Testes e Orientações sobre Saúde e Nutrição e Qualidade de vida, como por exemplo a campanha para utilizar menos o elevador e subir e descer escadas, também mantêm todos os equipamentos legais relativos a saúde e segurança do trabalho	Não há	ODS 8
	403-2 Identificação de periculosidade, gestão de riscos e investigação de acidentes	Páginas 62 e 63 A área de gestão de pessoas promove ações ligadas ao tema, bem como campanhas de sensibilização como Outubro Rosa, Novembro Azul, Testes e Orientações sobre Saúde e Nutrição e Qualidade de vida	Não há	ODS 8

NORMA GRI	CONTEÚDO	NÚMERO PÁGINA OU URL	OMISSÃO	ODS
	403-3 Serviços de Saúde e Segurança no trabalho	Páginas 62 e 63 A área de gestão de pessoas promove ações ligadas ao tema, bem como campanhas de sensibilização como Outubro Rosa, Novembro Azul, Testes e Orientações sobre Saúde e Nutrição e Qualidade de vida	Não há	ODS 8
	403-4 Participação dos Trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	Páginas 62 e 63 A área de gestão de pessoas promove ações ligadas ao tema, bem como campanhas de sensibilização como Outubro Rosa, Novembro Azul, Testes e Orientações sobre Saúde e Nutrição e Qualidade de vida	Não há	ODS 8
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 404 CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 61	Não há	ODS 8
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 61	Não há	ODS 8
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 61	Não há	ODS 8
	404-1 Média de horas de capacitação por ano por empregados	Página 61 www.cieesc.org.br	Não há	ODS 8
	404-2 Programas para aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 61 www.cieesc.org.br	Não há	ODS 8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira	Página 61 www.cieesc.org.br	Não há	ODS 8
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 405 DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 42, 59, 60 e 61	Não há	ODS 5
	405-2 Proporção entre o salário base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Páginas 60 e 61 e www.cieesc.org.br	Não há	ODS 10
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 406 NÃO DISCRIMINAÇÃO	103-1 Conteúdos de forma de gestão	Página 11 e www.cieesc.org.br	Não há	ODS 5
	103-2 Conteúdos de forma de gestão	Página 11 e www.cieesc.org.br	Não há	ODS 8
	103-3 Conteúdos de forma de gestão	Página 11 e www.cieesc.org.br	Não há	ODS 10
	406-1 Casos de discriminação e medida corretivas tomadas	Página 11 e www.cieesc.org.br	Não há	ODS 10
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 407: LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Páginas 59 e 60	Não há	ODS 8
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 408 TRABALHO INFANTIL	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Páginas 12, 13, 16, 18, 20, 28, 29, 30, 32, 33, 45, 58 e 59	Não há	ODS 8
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 409 TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo	Páginas 12, 13, 16, 18, 20, 28, 29, 30, 32, 33, 58 e 59	Não há	ODS 8
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 410: PRÁTICAS DE SEGURANÇA	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Página 61 - Meta para os próximos ciclos	Não há	ODS 8
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 412 AVALIAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS	412-1 Operações submetidas a avaliações	Páginas 11 e 61	Não há	ODS 8
	412-2 Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Página 11	Não há	ODS 8
	412-3 Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou foram submetidos a avaliação de direitos humanos	Páginas 11 e 61	Não há	ODS 8
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 413 COMUNIDADES LOCAIS	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados para a comunidade	Páginas 11, 12, 13, 14, 15, 18, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 32, 33, 58 e 59	Não há	ODS 16 ODS 17
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Página 58	Não há	ODS 10
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 415: POLÍTICAS PÚBLICAS	415-1 Contribuições políticas	Página 11	Não há	ODS 17
STANDARDS GRI 16 400 SOCIAIS 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda dos dados dos clientes	Página 59	Não há	ODS 16



Relatório de Sustentabilidade CIEE/SC – 2021

Metodologia dos STANDARDS GRI e do Relato Integrado – IR
Utilização dos Indicadores Ethos Para Negócios Justos e Responsáveis, e os cadernos temáticos Sobre Integridade e Mudanças Climáticas e o Inventário Ambiental.

Comitê de Sustentabilidade:

Mércio Felsk (coordenador)

Salomão Mattos Sobrinho (conselheiro)

Anita Pires (conselheira)

Germano José de Souza (conselheiro)

Lisiane Bueno da Rosa (gerente de Assistência Social)

Viviani Bleyer Remor (consultora)

GRUPO DE TRABALHO

Luiz Carlos Floriani

Marcelo Firmino Vaz

Cristian Fernando Santiani

Lisiane Bueno da Rosa

Daniela Mendes

Karina Silveira da Cunha

Juarez Freitas Nunes

Manoel Antonio de Bem

Coordenação Geral do Relatório:

Marco Aurélio Gomes

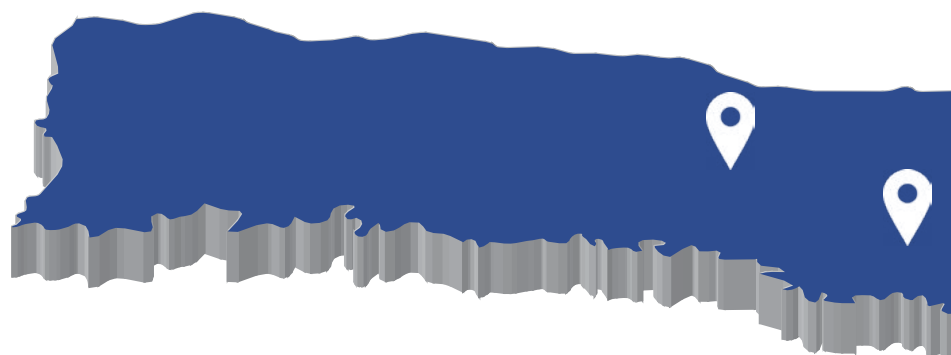
Diagramação e edição gráfica:

Angelita M. Corrêa

Consultoria para GRI:

Viviani Bleyer Remor Assessoria e

Consultoria Socioambiental



PRESENÇA CIEE/SC



FLORIANÓPOLIS

☎ (48) 3216.1400

☎ (48) 8824.0468

✉ florianopolis@cieesc.org.br

📍 Rua Antônio Dib Mussi, 473 – Centro
Florianópolis – SC – CEP 88015-110

ARARANGUÁ

☎ (48) 3524.7067

☎ (48) 8824.0468

✉ ararangua@cieesc.org.br

📍 R. Padre Antônio Luís Dias, 66 –
Ed. Saturnino Baltazar – sala 102 –
Araranguá – SC – 88900-065

BLUMENAU

☎ (47) 3326.6250

☎ (48) 8824.0468

✉ blumenau@cieesc.org.br

📍 Rua Nereu Ramos, 105, Centro –
Blumenau – SC – 89010-400

BRUSQUE

☎ (47) 3396-8506

☎ (48) 8824-0468

✉ brusque@cieesc.org.br

📍 Rua Felipe Schmidt, 31 – Ed. João
Dionísio Vechi – Sala 305 – Brusque – SC
– 88350-075

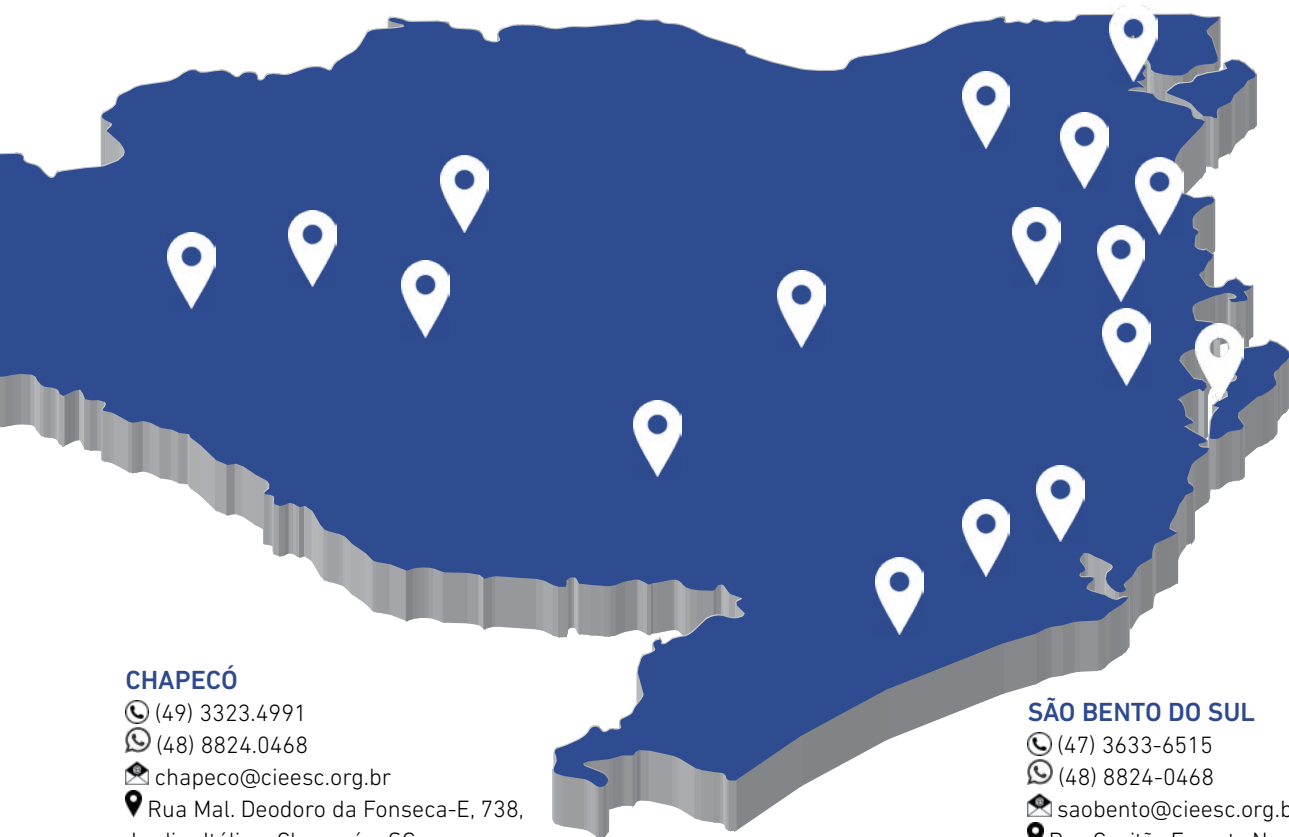
CAÇADOR

☎ (49) 3567-6121

☎ (48) 8824-0468

✉ cacador@cieesc.org.br

📍 Av. Barão do Rio Branco, 5 – 1º andar
Sala 60 – Caçador – SC – 89500-145



CHAPECÓ

☎ (49) 3323.4991
☎ (48) 8824.0468
✉ chapeco@cieesc.org.br
📍 Rua Mal. Deodoro da Fonseca-E, 738, Jardim Itália – Chapecó – SC – 89802-141

CONCÓRDIA

☎ (49) 3444.8361
☎ (48) 8824.0468
✉ concordia@cieesc.org.br
📍 Rua Prefeito Domingos Machado de Lima, 926 – Sala 203 – Concórdia – SC – 89700-073

CRICIÚMA

☎ (48) 3437.6527
☎ (48) 8824.0468
✉ criciuma@cieesc.org.br
📍 Rua Pedro Beneton, 381 – Centro Criciúma – SC – 88802-070

ITAJAÍ

☎ (47) 3349.0101
☎ (48) 8824.0468
✉ itajai@cieesc.org.br
📍 Rua 13 de Maio, 97 – Centro Itajai – SC – 88301-550

JARAGUÁ DO SUL

☎ (47) 3372.2032
☎ (48) 8824.0468
✉ jaragua@cieesc.org.br
📍 Av. Marechal Deodoro da Fonseca, 1188 – Centro – Sala 04 – Ed. Marcatto Center – Jaraguá do Sul – SC – 89251-702

JOAÇABA

☎ (49) 3522.3565
☎ (48) 8824.0468
✉ joacaba@cieesc.org.br
📍 Av. XV de Novembro, 180 – Centro – Sala 703 – Joaçaba – SC – 89600-000

JOINVILLE

☎ (47) 3433.8315
☎ (48) 8824.0468
✉ joinville@cieesc.org.br
📍 Rua Min. Calógeras, 733 – Centro – Joinville – SC – 89201-485

LAGES

☎ (49) 3224.2686
☎ (48) 8824.0468
✉ lages@cieesc.org.br
📍 Av. Belizário Ramos, 5141 – Universitário – Lages – SC – 88511-200

RIO DO SUL

☎ (47) 3522.7567
☎ (48) 8824.0468
✉ riodosul@cieesc.org.br
📍 Rua Marechal Rondon, 316 – Jardim América – Sala 1 – Rio do Sul – SC – 89160-000

SÃO BENTO DO SUL

☎ (47) 3633-6515
☎ (48) 8824-0468
✉ saobento@cieesc.org.br
📍 Rua Capitão Ernesto Nunes, 197 – Centro – Sala 9 – São Bento do Sul – SC – 89290-000

SÃO JOSÉ

☎ (48) 3259.3947
☎ (48) 8824.0468
✉ saojose@cieesc.org.br
📍 Rua Tiradentes, 3 – Loja 2 – Kobrasol – São José – SC – 88102-040

SÃO MIGUEL DO OESTE

☎ (49) 3621.2834
☎ (48) 8824.0468
✉ saomiguel@cieesc.org.br
📍 Rua Waldemar Rangrab, 1558, Jardim Peperi – São Miguel do Oeste – SC – 89900-000

TUBARÃO

☎ (48) 3626.8113
☎ (48) 8824.0468
✉ tubarao@cieesc.org.br
Rua São José, 35 – Centro – Térreo – Tubarão – SC – 88701-260

VIDEIRA

☎ (49) 3566.7513
☎ (48) 8824.0468
✉ videira@cieesc.org.br
Rua Coronel Fagundes, 100 – Ed. Centro Profissional Ary Dalazen, Térreo – Sala 01 – Videira – SC – 89560-000



CENTRAL DE ATENDIMENTO
(48) 3036.1462



(48) 98824.0468



ciee.org.br



[ciesantacatarina](#)



[cieesc](#)



[cieesc](#)



[cieesc](#)



[scctiee](#)