

Top Cidadania 2024

Categoria - Organização

Modalidade - Comunidade

Organização - Comercial Zaffari LTDA

PROJETO JOÃO ZAFFARI

**EDUCAR PARA TRANSFORMAR: POTENCIALIZANDO JOVENS EM SITUAÇÃO
DE VULNERABILIDADE PARA O MERCADO DE TRABALHO.**

Responsáveis:

Analisa Lorenzi Garcia - Consultora Interna de RH

Fernanda Kriese Dalepiane - Acadêmica de Psicologia (estagiária)

Patrícia Regina Ribeiro Kunz - Gerente de Desenvolvimento Humano

Stéfani Girardello – Consultora Interna de RH

Tiago Zaffari - Vice Presidente

Wladimir Rodrigo Vieira - Diretor de RH

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
1 DESENVOLVIMENTO	6
1.1 OBJETIVOS	9
1.1.1 OBJETIVO GERAL	9
1.1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	9
1.2 PÚBLICO-ALVO	9
1.3 IMPLANTAÇÃO DO PROJETO	10
2 ORÇAMENTO	14
3 RESULTADOS	15
4 AVALIAÇÃO	18
5 CONCLUSÃO	19
BIBLIOGRAFIA	20
INFORMAÇÕES DOS AUTORES	22

SINOPSE

O Projeto João Zaffari nasceu do desejo de trabalhar efetivamente para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva e, também da preocupação com o cunho social. Neste sentido, a empresa Comercial Zaffari Ltda. dedica-se a promover ações não apenas voltadas aos seus colaboradores, mas também a incentivar e apoiar projetos de responsabilidade social. Para a Comercial Zaffari, contribuir com essa causa significa ter intencionalidade em suas ações e atitudes que realmente geram resultados positivos para as pessoas, especialmente na cidade de Passo Fundo/Rio Grande do Sul, sede da empresa.

O principal objetivo deste Projeto é preparar adolescentes em situação de vulnerabilidade, com idades entre 16 e 17 anos para inserção no mercado de trabalho através da capacitação profissional e desenvolvimento pessoal. Já foram formados mais de 350 jovens, sendo que destes, cerca de 90 jovens ficaram entre 1 e 5 anos na empresa e 09 ocupam cargos de liderança atualmente.

Dentro desse cenário, considerando as turmas 29º e 30º é possível identificar que 77% dos alunos formandos foram admitidos pela empresa. Esses dados reforçam a relevância e impacto do Projeto para a empresa e o público impactado, confirmando a missão de transformar a vida das pessoas.

E-mail para contato: patricia@zaffarinet.com.br ou
projetojoaozaffari@zaffarinet.com.br

INTRODUÇÃO

O setor supermercadista desempenha um papel vital na sociedade, sendo motor econômico que gera emprego, contribui para o Produto Interno Bruto (PIB) e influencia as cadeias de suprimentos agrícolas e de manufatura. A geração de empregos desse setor tem um impacto significativo na economia local e nacional, em especial no que se refere a inclusão social, pois frequentemente oferece oportunidades de emprego para grupos vulneráveis, como jovens em busca de seu primeiro emprego e pessoas com baixa qualificação profissional. Nesse contexto, a Comercial Zaffari busca, desde a sua fundação, contribuir com o seu papel econômico e social na comunidade onde está inserida.

A Comercial Zaffari é uma empresa familiar, que se aproxima dos seus 67 anos e atualmente é a 2ª maior rede de supermercados do Rio Grande do Sul (RS), segundo o *ranking* 2023 da Associação Gaúcha de Supermercados (AGAS, 2024), com atuação nas bandeiras do varejo Comercial Zaffari e do atacarejo Stok Center. A sede está localizada no norte do estado do Rio Grande do Sul e conta com 42 lojas distribuídas no estado e 01 no estado de Santa Catarina. Atualmente o quadro de pessoal da empresa possui aproximadamente 6 mil colaboradores. A empresa vem se destacando pela expansão de negócios e tem como estratégia, para dar sustentação a esse crescimento, ações pautadas nos seus valores e na missão que a norteia na busca pela transformação da vida das pessoas.

O Projeto João Zaffari nasceu do sonho do fundador da empresa, Sr. João Zaffari (*in memoriam*). Tiago Zaffari, filho do fundador, conta que seu pai, nos momentos de convívio familiar, demonstrava a vontade de contribuir em uma causa social que tivesse iniciativa dentro de sua própria empresa. Essa iniciativa foi colocada

em prática pela área de Recursos Humanos da empresa no ano de 2006 e teve o apoio da então Diretora Presidente, Sra. Clelci Camozzato Zaffari (*in memoriam*). O objetivo do Projeto é a promoção de ações voltadas aos jovens entre 16 e 17 anos que se encontram em situação de vulnerabilidade social e que, por consequência disso, têm menos oportunidades. Com o Projeto, os jovens conseguem acesso ao conhecimento e com isso, desenvolvem suas habilidades para que assim, estejam mais bem preparados ao ingressarem no mercado de trabalho.

Com essa visão, desde o início de suas atividades, o Projeto se voltou à formação desses jovens, através da qualificação profissional, englobando noções fundamentais de relações humanas, habilidades comportamentais e aprendizado técnico sobre o negócio, compondo um conjunto de saberes que o mundo organizacional exige. Além desse importante preparo para os desafios do primeiro emprego, o Projeto contribui para que esses jovens possam compor a renda do conjunto familiar, dando-lhes a chance de construir um futuro próspero e promissor.

O Projeto João Zaffari já formou mais de 350 alunos e está na 31ª turma. Todos os anos busca revisar a sua metodologia de ensino, para atualizar e melhorar sua programação e performance. São realizadas 02 turmas por ano, com cerca de 12 alunos a cada semestre e duração de 04 meses. As aulas são pautadas nas temáticas de autoconhecimento, gestão de tempo, gestão financeira, treinamento teórico e prático para inserção nos supermercados da rede. Neste trabalho, será apresentado o case das turmas 29ª e 30ª, que ocorreram do ano de 2023.

1 DESENVOLVIMENTO

A agenda *ESG* (*Environmental, Social and Governance*) é um conceito que está ganhando cada vez mais atenção e importância no mundo corporativo, pois se refere a critérios e práticas relacionadas ao impacto ambiental, responsabilidade social e governança corporativa de uma empresa é a forma de medir o desempenho de sustentabilidade das organizações. As questões pertinentes ao *ESG* foram alçadas ao topo das agendas corporativas, impulsionadas por instituições financeiras e investidores que buscam oportunidades de investimento em organizações socialmente responsáveis (HILL, 2020).

Dentro da dimensão social, as empresas se preocupam com o bem-estar de seus colaboradores, comunidades locais e sociedade. Segundo Oliveira (2022), a empresa ao considerar a letra S da sigla *ESG*, acessa de forma clara o papel social e com isso a possibilidade de fazer grandes transformações em seu modelo de negócio em direção à sustentabilidade. Além disso, é possível entender que o desempenho das práticas de sustentabilidade social reflete em como e quais medidas uma empresa traduz seus objetivos sociais em práticas que visam melhores condições de trabalho, saúde e segurança, relacionamento com funcionários, bem-estar, diversidade, direitos humanos, práticas trabalhistas justas e envolvimento da comunidade (ALSAYEGH *et al.*, 2020).

Outra noção para o pilar social vem de KOLLER *et al.* (2019), que citam que o S diz a respeito de critérios sociais e aborda os relacionamentos que a empresa tem e a reputação que ela promove com pessoas e instituições dentro do seu ecossistema.

O fomento da inclusão de jovens em vulnerabilidade social contribui significativamente para o desenvolvimento econômico e a criação de uma sociedade mais equitativa, oportunizando novos empregos.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), 01 em cada 05 brasileiros com idade entre 15 e 29 anos, não estudava e nem estava ocupado no ano de 2022. A pesquisa engloba os jovens que não estudavam e não trabalhavam, mas que estavam em busca de uma ocupação e que teriam disponibilidade, e aqueles que não estudavam e estavam fora do mercado de trabalho. Os dados revelam ainda que, do total de 10,9 milhões de jovens que não estudam e não estão ocupados, 61,2% eram pobres, com renda domiciliar *per capita* inferior a US\$ 6,85 por dia, e 14,8% eram extremamente pobres, com renda domiciliar *per capita* abaixo de US\$ 2,15 por dia, de acordo com as linhas de pobreza do Banco Mundial (IBGE, 2023).

Diante desse cenário, o setor supermercadista é, para muitas pessoas, uma porta de entrada no mercado de trabalho, pois oportunizam diversas funções de trabalho que não exigem um conhecimento específico. Como enfatizado por Pignatelli Morano (2014), as empresas maiores possuem mais disponibilidade de cargos que permitem a contratação com facilidade. Com isso, é possível que as possibilidades sejam maiores em empresas de grande porte do que em estabelecimentos menores. Assim, espera-se que as chances de ingresso dos jovens no primeiro emprego, sejam mais elevadas em grandes empresas.

De 04 empregos gerados, 01 é criado pelo varejo, maior empregador privado do Brasil, segundo o Instituto para o Desenvolvimento do Varejo (IDV, 2024). Assim, profissionais de todas as faixas etárias, em especial jovens, encontram uma oportunidade e incentivos para se desenvolverem.

Considerando esse público, que passa por períodos de descobertas e transformações, enfrentam desafios emocionais, físicos e sociais significativos, a orientação é crucial para ajudá-los a desenvolver habilidades socioemocionais,

autoconhecimento e resiliência necessários para lidar com as complexidades do mundo contemporâneo (Papalia, 2018).

A vulnerabilidade social é um problema sério no Brasil e o Projeto João Zaffari contribui para a construção de um futuro mais promissor para os jovens. A vulnerabilidade social é um fator que contempla a grande maioria dos adolescentes do Brasil, especialmente aqueles que possuem renda baixa. Essa realidade os expõe a diversos riscos e desafios, como a falta de acesso à educação de qualidade, oportunidades de trabalho e lazer (UNICEF, 2022).

Nesse contexto, a Comercial Zaffari não vem somente expandindo o seu negócio, mas o seu compromisso em contribuir com a comunidade que está inserida. A iniciativa do Projeto se deu pelo olhar de que a empresa pode apoiar para além dos seus cumprimentos legais, podendo facilitar, por meio da educação, o acesso a jovens de baixa renda que historicamente, possuem maiores dificuldades no ingresso ao mercado de trabalho.

Segundo dados apresentados pelo Fundo Das Nações Unidas Para a Infância (UNICEF), 75% dos jovens não têm preparação para o mercado de trabalho. Quase três quartos dos jovens com idade entre 15 e 24 anos, em 92 países, não têm as habilidades necessárias para o mercado de trabalho, de acordo com relatório publicado pela Comissão de Educação do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF, 2022).

O Projeto João Zaffari proporciona aos jovens de baixa renda a oportunidade de desenvolver habilidades básicas de preparação para o seu primeiro emprego, além de conhecer as principais atividades de um supermercado e ampliar possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GERAL

A Comercial Zaffari apresenta o Projeto como uma opção para os jovens que buscam o primeiro emprego, visto que existe uma falta de oportunidades no mercado de trabalho, devido a pouca experiência e conhecimento por parte dos jovens. Esse projeto é preparatório e norteia os alunos para que possam conhecer o funcionamento das empresas, quais as possibilidades a curto prazo e uma visão de objetivos futuros.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Contribuir para a redução da desigualdade e atuar em prol do desenvolvimento de jovens em situação de vulnerabilidade social;

Preparar os alunos para o mercado de trabalho, resultando na contratação desses jovens na própria empresa;

Orientar e reduzir os impactos das mudanças vivenciadas no período da adolescência, pelos jovens participantes do Projeto no ambiente de trabalho, proporcionando aos mesmos, ferramentas para enfrentarem os novos desafios;

Encaminhar para a sociedade futuros profissionais, mais preparados e desenvolvidos.

1.2 PÚBLICO-ALVO

O Case apresenta informações relacionadas as turmas 29ª e 30ª, que foram realizadas no ano de 2023. Cada turma oferece em média 12 vagas por semestre, totalizando em torno de 24 vagas ao ano. A turma 29ª contou com 10 jovens e a turma 30ª contou com 9 alunos. Na segunda turma, ocorreu a desistência de um jovem,

causada por mudança de cidade. A alta adesão e a permanência dos jovens nas turmas, reforça o objetivo do Projeto e a sua credibilidade, visto que, com a utilização de uma excelente metodologia de capacitação, os alunos saem mais preparados, afetando positivamente também as outras áreas da vida.

Os requisitos estabelecidos para participar do processo seletivo do Projeto são: estar estudando em escola regular, ter entre 16 e 17 anos, a renda familiar não ultrapassar 02 salários mínimos e ter disponibilidade no período da tarde, turno no qual acontece o Projeto. Além disso, as vagas são inicialmente disponibilizadas internamente para familiares de colaboradores e posteriormente para a comunidade, através da divulgação pelos canais de comunicação institucionais e também pela plataforma de recrutamento e seleção da empresa, Skeel¹. ¹Skeel é uma plataforma startup baseada em inteligência artificial, que otimiza o processo de recrutamento e seleção, criando melhores conexões entre empresas e candidatos.

1.3 IMPLANTAÇÃO DO PROJETO

A idealização e construção desse Projeto tão importante e significativo para a Comercial Zaffari, teve início em 2006 e ao longo dos anos vem se fortalecendo, tendo se consolidado como estratégia de desenvolvimento da empresa. Desde o seu início, com exceção dos anos de 2020 e 2021, devido a Pandemia da Covid 19, todos os demais anos contaram com turmas do Projeto João Zaffari.

No momento da implantação do Projeto, foi claramente visualizado que o empreendedorismo do fundador da empresa estava presente em mais uma ação e por isso, a sua esposa escolheu o nome “Projeto João Zaffari”, que leva consigo a história da família.

O Projeto conta com um espaço físico exclusivo, dentro do setor de recursos humanos da empresa, projetado para o aprendizado e desenvolvimento dos jovens.

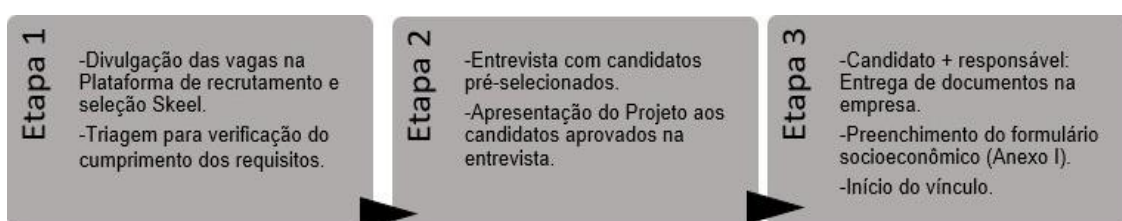
A sala de aula é equipada e oferece todos os recursos necessários para a condução das aulas, tais como: projetor, cadeiras e mesas confortáveis. Além disso, alguns benefícios são ofertados aos alunos: material didático; uniformes; vale-transporte; lanches em dias de aula e 01 cesta básica por mês.

A infraestrutura para as próximas turmas está sendo construída junto a nova sede da empresa e contará com uma sala ainda mais moderna para garantir uma experiência acolhedora e aprendizado de alta qualidade, incentivando o engajamento e a participação dos alunos. O novo espaço terá um laboratório próprio para as aulas de informática, não sendo mais necessário o deslocamento dos jovens para a faculdade parceira que sedia uma sala para as aulas.

No Projeto, os jovens têm a oportunidade de aprofundar o conhecimento sobre a história da empresa, história do Projeto, valores, direitos e deveres do consumidor e do trabalhador, atendimento ao cliente, saúde e segurança do trabalho, conceitos de *marketing*, endomarketing e estratégias de divulgação de produtos. Algumas aulas são ministradas nos supermercados da rede, onde os jovens realizam uma imersão nos setores de: frente de caixa, hortifrúti, mercearia, perecíveis, açougue e adega.

As aulas também têm foco em competências comportamentais, com o objetivo de desenvolver habilidades interpessoais tais como: comunicação, resolução de conflitos, trabalho em equipe, apresentação pessoal e postura profissional, carreira, projeto de vida, inteligência emocional, educação financeira, gestão do tempo, construção de currículo, sexualidade e *bullying*.

Etapas do processo seletivo:



Em março do ano de 2023 aconteceu a aula inaugural da turma 29ª e em agosto do mesmo ano, da turma 30ª. Na aula inaugural, ocorre o acolhimento e as boas-vindas aos alunos, com a presença da diretoria, gerentes e coordenadores de recursos humanos da empresa, além de alguns colaboradores egressos do Projeto. Esse momento também serve para a integração dos alunos, que participam de um momento de apresentação pessoal e com isso, iniciam a sua vinculação com o grupo. Ainda na aula inaugural, é entregue aos alunos o kit de boas-vindas, que inclui o material didático necessário para as aulas, uniformes personalizados, uma *squeeze* e um lanche.

As aulas foram conduzidas pelas estagiárias da empresa, que são acadêmicas do curso de graduação em Psicologia. A escolha se baseia no fato das profissionais terem o conhecimento teórico e prático nas áreas de desenvolvimento humano, relações interpessoais, gestão de emoções e comunicação. Compete também as estudantes de psicologia, facilitar o aprendizado de forma criativa e dinâmica, oferecer olhar atento e individualizado, criar um ambiente seguro e acolhedor para o diálogo e a reflexão, oferecer aos alunos ferramentas que os ajudem a desenvolver o autoconhecimento e oportunidades para explorar suas habilidades e potencialidades.

Além disso, o Projeto conta com uma equipe da área da tecnologia da informação da empresa para ministrar aulas de informática. As aulas acontecem nas quintas-feiras à tarde, em um laboratório cedido pela Faculdade Atitus Educação. Nas aulas de informática, os alunos aprendem a compreender os componentes e funções básicas de um computador, como utilizar a área de trabalho, navegar, pesquisar, baixar arquivos na internet e a utilizar as ferramentas do pacote *office* (*Excel, Word e PowerPoint*). Em temas específicos são convidados profissionais internos e externos da empresa para contribuir com sua área de *expertise*.

A formação conta com o apoio e participação de colaboradores da empresa que ministram as aulas técnicas de padaria, açougue, mercearia, hortifrúti, perecíveis, frente de caixa, recebimento e ainda acompanham e orientam os mesmos nas visitas na loja. Também ocorre a participação de profissionais externos convidados, voltados a temáticas comportamentais. Todo o conteúdo é organizado através de um cronograma, que semestralmente é atualizado de acordo com novas práticas e necessidades visualizadas.

O aprimoramento constante e a abordagem humanizada do projeto garantem um ambiente de aprendizado único e transformador para os jovens, onde é possível fazê-los compreender que a educação é o caminho fundamental para a construção de um futuro melhor.

Ao final do Projeto, os alunos participam da cerimônia de formatura, para celebrar a conquista da conclusão do curso. Nesse momento, são convidados os familiares, os gerentes das unidades de Passo Fundo, equipe de recursos humanos, centro administrativo, direção da empresa, patrocinadores e rádios locais, para divulgação do projeto para a comunidade.

Após a formatura, os alunos são encaminhados para entrevistas nas unidades de trabalho que possuem vagas, sendo supermercados, centro administrativo ou recursos humanos, de acordo com cada perfil. Nos supermercados, os jovens participam do processo seletivo para as vagas de empacotador, repositor de mercadoria, operador de supermercado e atendente de padaria. No centro administrativo e área de recursos humanos, as vagas competentes aos formandos são para o Programa Jovem Aprendiz, para que possam desenvolver ainda mais suas habilidades profissionais.

2 ORÇAMENTO

Para a realização do Projeto, a Comercial Zaffari investe aproximadamente R\$50.000,00 /ano, distribuídos em horas de capacitações de profissionais, horas de disponibilidade de facilitadores internos, material didático, deslocamento e alimentação. O projeto conta com o patrocínio de fornecedores parceiros da empresa.

Na tabela 1 encontram-se discriminados os recursos e investimentos no ano de 2023.

Tabela 1:

Recursos	Investimentos
Material didático	R\$ 6.376,50
Alimentação	R\$ 11.338,37
Cesta básica	R\$ 1.828,52
Vale-transporte	R\$ 13.997,50
Uniforme	R\$ 5.353,00
Formatura	R\$ 6.116,54
Total:	R\$ 45.010,43

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Abaixo apresenta-se a relação de parceiros do Projeto João Zaffari:

Consultoria de Comunicação e oratória: Taís Rizzotto

Patrocinadores: Marquespan, Carrer Alimentos, Bread King, Moinho Galópolis e Italiany.

3 RESULTADOS

O principal resultado desse Projeto é a inclusão social, através da formação de jovens em vulnerabilidade social, por meio da educação. E como consequência disso, a contratação do aluno após a formatura, para que faça parte do quadro de funcionários da empresa. O Projeto prepara jovens para o mercado de trabalho, proporcionando uma aprendizagem que permite projetar suas carreiras profissionais, possibilitando a geração de empregos e consequentemente, impactando em um futuro melhor.

O Projeto já formou mais de 350 jovens. É possível identificar os resultados positivos através do *feedback* dos egressos e seus responsáveis, que compartilham exemplos de desenvolvimento e crescimento, principalmente relacionados ao convívio familiar e ao desempenho escolar. Em muitos casos, os pais e responsáveis relatam emocionados, em discursos na formatura, que seus filhos conseguiram reverter uma situação de quase reprovação na escola e até mesmo sobre como a relação familiar mudou com a participação do aluno no Projeto.

Dentro desse cenário, é possível identificar outro resultado significativo, através de um indicador de recursos humanos, que mede em 77% a taxa de alunos formandos admitidos pela empresa, segundo as tabelas abaixo:

29ª turma

Participante	Cargo contratado	Local de trabalho
Participante 1	Operador de supermercado	Loja 8 – Bandeira Comercial Zaffari
Participante 2	Jovem Aprendiz	Recursos Humanos
Participante 3	Operador de Supermercado	Loja 1 – Bandeira Comercial Zaffari
Participante 4	Jovem Aprendiz	Loja 1 – Bandeira Comercial Zaffari
Participante 5	Operadora de Caixa	Loja 8 – Bandeira Comercial Zaffari
Participante 6	Repositor	Loja 1 – Bandeira Comercial Zaffari

Participante 7	Jovem Aprendiz	Loja 1 – Bandeira Comercial Zaffari
Participante 8	Operador de Supermercado	Loja 20 – Bandeira Stok Center
Participante 9	x	Não iniciou. Foco nos estudos para prestar vestibular.
Participante 10	x	Não iniciou. Mudou de ramo de atuação.

30ª turma

Participante	Cargo contratado	Local de trabalho
Participante 1	Repositor	Loja 1 – Bandeira Comercial Zaffari
Participante 2	Jovem Aprendiz	Centro Administrativo (setor Financeiro)
Participante 3	Jovem Aprendiz	Centro Administrativo (Setor de Operações)
Participante 4	Operadora de Caixa	Loja 9 – Bandeira Comercial Zaffari
Participante 5	Jovem Aprendiz	Centro Administrativo (setor de Cadastros)
Participante 6	Jovem Aprendiz	Centro Administrativo (setor de Cadastros)
Participante 7	x	Não iniciou. Foco nos estudos para prestar vestibular.
Participante 8	x	Não iniciou. Mudou de ramo de atuação.
Participante 9	x	Não iniciou. Mudou de ramo de atuação.

Além de ter um impacto positivo na vida dos jovens que participam do projeto, o negócio também é beneficiado, pois é a própria empresa que forma o profissional para ocupar as vagas de trabalho existentes e suprimir uma necessidade de mercado e com isso, pode dar suporte e acompanhamento para que evoluam profissionalmente e desenvolvam suas carreiras internamente. Para exemplificar, atualmente a empresa conta com diversos colaboradores egressos do Projeto, que ocupam cargos

estratégicos como coordenador de folha de pagamento, coordenador de frequência e gerente contábil, conforme depoimento (Anexo II).

Pode-se observar que os resultados também estão conectados com o aprendizado dos estagiários do curso de Graduação em Psicologia, pois o Projeto contribui com o desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos, ampliando a visão sobre a atuação da psicologia, além de oportunizar o cumprimento do estágio obrigatório da graduação.

4 AVALIAÇÃO

A avaliação é feita de forma qualitativa e traduz a percepção dos alunos em relação ao desenvolvimento do Projeto. Os alunos são submetidos a 2 momentos de avaliação, sendo o primeiro após um mês de aulas, e o segundo, próximo à conclusão da formação. No primeiro momento, é utilizado um questionário (anexo III) em que os fatores avaliados são: frequência, apresentação pessoal, relacionamento com colegas, relacionamento com professores/colaboradores, cuidado/zelo com equipamentos, cumprimento de instruções e normas, interesse, iniciativa e agilidade. Esse momento é realizado de forma individual, considerando a avaliação em cada uma das 4 escalas (muito bom, bom, regular e ruim).

5 CONCLUSÃO

A Comercial Zaffari sempre atuou frente às ações de responsabilidade social. E o projeto João Zaffari fortalece esse compromisso, contribuindo ativamente na educação e desenvolvimento de jovens em situação de vulnerabilidade social. Visto que existe uma falta de oportunidades no mercado de trabalho pela pouca experiência e conhecimento desses jovens, a preparação dos alunos é fundamental para norteá-los, ampliando possibilidades de carreira, para que possa impactar positivamente em uma mudança de vida.

Percebeu-se que, tão essencial quanto promover a educação dos jovens, foi dar oportunidades para o seu primeiro emprego, garantindo que além da formação, pudessem colocar em prática seus conhecimentos, e mais do que isso, contribuir com a renda mensal de suas famílias.

Os impactos sociais gerados com o Projeto João Zaffari são comprovados a cada ano de execução, o que reforça cada vez mais o desejo da empresa em dar continuidade ao projeto, investindo em um ambiente novo, estimulando a promoção interna dos alunos formandos e o desenvolvimento dos profissionais que atuam como parceiros. Isso demonstra o quanto este case confirma a missão da empresa, que é: atuar como agente de transformação na vida das pessoas e de manter o compromisso socioambiental.

BIBLIOGRAFIA

ASSOCIAÇÃO GAÚCHA DE SUPERMERCADOS. **Ranking Agas Premia Supermercados.** AGAS, 2024. Disponível em:

https://www.agas.com.br/site/default.asp?TroncoID=708180&SecaoID=0&SubsecaoID=0&Template=../artigosnoticias/user_exibir.asp&ID=516250 Acesso em: 22 de jul. 2024.

ALSAYEGH, Maha Faisal; ABDUL RAHMAN, Rashidah; HOMAYOUN, Saeid. ***Corporate economic, environmental, and social sustainability performance transformation through ESG disclosure***. 2020. V. 12, N. 9, P. 3910. *Sustainability* - MDPI and ACS Style. <https://doi.org/10.3390/su12093910>.

HILL, John. ***Environmental, Social, and Governance (ESG) Investing. A Balanced Analysis of the Theory and Practice of a Sustainable Portfolio***. [S. l.], v. 07030, n. 201, p. 9930, 2020. DOI: 10.1016/c2018-0-03866-9.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Um em cada cinco brasileiros com 15 a 29 anos não estudava e nem estava ocupado em 2022.** Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38542-um-em-cada-cinco-brasileiros-com-15-a-29-anos-nao-estudava-e-nem-estava-ocupado-em-2022#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20de%20jovens%20que,a%2029%20anos%20de%20idade>. Acesso em: 22 de jul. 2024.

INSTITUTO PARA DESENVOLVIMENTO DO VAREJO. **O Supermercado representa oportunidade de crescimento profissional.** IDV, 2024. Disponível em:

<https://www.idv.org.br/sala-de-imprensa/supermercado-representa-oportunidade-de-crescimento-profissional/#:~:text=De%20quatro%20empregos%20gerados%2C%20um,e%20incentivos%20para%20se%20desenvolverem>. Acesso em: 22 de jul. 2024.

KOLLER, Tim; NUTTALL, Robin; HEINZ, Witold. ***Five ways that ESG creates value***. New York: McKinsey & Company, Inc. 2019.

OLIVEIRA, MARCOS. ESG: o que é a sigla que virou sinônimo de sustentabilidade. 2022. Disponível em: <https://exame.com/esg/o-que-e-esg-a-sigla-que-virou-sinonimo-de-sustentabilidade/> . Acesso em: 22 de jul. 2024.

PIGNATTI MORANO, Clemente. ***“The determinants of overeducation: Evidence from the Italian labour Market”***. *Investigaciones de Economía de la Educación*. Ed. 1. V. 9, P. 681-698.2014.

PAPALIA, Diane E.; Martorell, Gabriela. **Desenvolvimento humano**. 14. ed. Porto Alegre: Artmed, 2018.

UNICEF. **Cerca de três em cada quatro jovens não têm as habilidades necessárias para o mercado de trabalho**. O Fundo das Nações Unidas para a Infância UNICEF, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/cerca-de-tres-em-cada-quatro-jovens-nao-tem-habilidades-necessarias-para-mercado-de-trabalho> . Acesso em: 22 de jul. 2024.

INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Analisa Lorenzi Garcia – Consultora Interna de RH. Graduada em Psicologia. Especialista em Avaliação Psicológica. Formação em Coaching pelo IBC. Formação em Consultoria Interna pela ABRH-RS. Formação em Business Partner pela Mancia Consultoria.

Fernanda Kriese Dalepiane – Estagiária da Comercial Zaffari. Acadêmica de psicologia.

Patrícia Regina Ribeiro Kunz – Gerente de Desenvolvimento Humano na Comercial Zaffari. Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas e Negócios. MBA em Gestão de Pessoas. Graduada em Psicologia. Formada em Dinâmica de Grupo – SBDG.

Stéfani Girardello – Consultora Interna de RH. Graduada em Psicologia. Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Formação em Business Partner pela Mancia Consultoria.

Tiago Zaffari – Diretor de Desenvolvimento na Comercial Zaffari. Graduado em Direito.

Wladmir Vieira – Gerente de RH na Comercial Zaffari. Especialista em Gestão de Pessoas. Graduado em Administração.