

Elaboração de Metodologia para Criação e Implantação de Indicadores Sociais e Realização de Estudos e Avaliações de Programas do Ministério

Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome

Produto 3.2 – Estudo II – Estudo sobre tipologia das empresas contratantes – 2ª Versão

10 de dezembro de 2024

FICHA TÉCNICA

Objeto do Contrato	Elaboração de Metodologia para Criação e Implantação de Indicadores Sociais e Realização de Estudos e Avaliações de Programas do Ministério
Data de Assinatura do Contrato	22/12/2023
Prazo de Execução	36 (trinta e seis) meses
Contratante	Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome
Contratada	Fundação Getulio Vargas
Gerente Executivo	Luiz Gustavo Medeiros Barbosa
Coordenador	Marcel Levi de Souto Barreto

Sumário

RESUMO EXECUTIVO	4
1. INTRODUÇÃO.....	9
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	12
2.1 PROTEÇÃO SOCIAL E TRABALHO.....	12
2.2 PARCERIAS ENTRE SETOR PÚBLICO E INICIATIVA PRIVADA PARA AÇÕES DE SUSTENTABILIDADE.....	16
3. DETALHAMENTO DE QUAIS EMPRESAS CONTRATAM TRABALHADORES QUE ESTÃO OU ESTAVAM INSCRITOS EM PROGRAMAS SOCIAIS	22
3.1 DESCRIÇÃO DOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS	22
3.2 INTEGRAÇÃO DOS REGISTROS	25
3.3 RESULTADOS ENCONTRADOS A PARTIR DOS DADOS DOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS	25
4. ANÁLISE DOS ACORDOS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA E DOS PROTOCOLOS DE INTENÇÃO	52
4.1 DESCRIÇÃO DOS ACORDOS E PROTOCOLOS	52
4.2 ANÁLISE DOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE	58
4.3 ANÁLISE DOS DADOS DOS ACORDOS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA E DOS PROTOCOLOS DE INTENÇÃO A PARTIR DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS.....	66
5. REQUISITOS DE CONTRATAÇÃO QUE AS EMPRESAS TÊM PARA CONTRATAR TRABALHADORES QUE ESTÃO OU ESTAVAM INSCRITOS EM PROGRAMAS SOCIAIS	84
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
ANEXOS.....	99
ANEXO 1 – ENDEREÇO ELETRÔNICO DAS EMPRESAS PARCEIRAS.....	100
ANEXO 2 – ROTEIRO DA ENTREVISTA E EVIDÊNCIA DE CONSULTA ÀS EMPRESAS	102

RESUMO EXECUTIVO

Esta segunda versão do Produto 3.2 realiza três conjuntos de análises. Primeiro, este estudo detalha quais empresas do total da economia nacional contratam trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. Em seguida, analisa a cooperação estabelecida entre o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e empresas distribuídas em várias regiões do Brasil, com o intuito de promover a inclusão socioeconômica de indivíduos inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico). Por fim, o estudo averigua quais são os requisitos de contratação que as empresas têm para admitir trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais.

A análise do perfil de contratações no Brasil concentra-se no número de admissões realizadas por empresas registradas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), com ênfase nos trabalhadores inscritos no Cadastro Único (CadÚnico) e beneficiários do Bolsa Família. Os dados permitem analisar as admissões do período (sem considerar demissões), assim como o saldo líquido de contratações (que corresponde à diferença entre admissões e demissões de trabalhadores). Utilizando dados de milhões de empresas, a investigação considera variáveis como gênero, raça/cor, escolaridade, porte da empresa e setor de atividade econômica. Essa abordagem permite delinear uma tipologia das organizações que mais empregam indivíduos de contextos socioeconômicos vulneráveis, contribuindo para a compreensão da dinâmica de inclusão produtiva no país.

Para o período entre janeiro e setembro de 2024, os resultados indicam que os inscritos no CadÚnico totalizaram 7,1 milhões de contratações, representando 36% das admissões formais no período, enquanto os beneficiários do Bolsa Família contabilizaram 3,4 milhões admissões, equivalentes a 17% do total. Observa-se uma maior participação feminina entre os beneficiários de programas sociais e a predominância de trabalhadores pardos nas contratações. Além disso, destaca-se a importância do ensino médio completo para a inserção no mercado formal de trabalho. O setor de serviços e as micro e pequenas empresas desempenham papel central na absorção dessa mão de obra, contribuindo significativamente para o saldo líquido de empregos formais no país, no período analisado.

Ademais, a análise abrangente do mercado de trabalho para pessoas do CadÚnico e beneficiários do Bolsa Família indica que:

- ▣ **O saldo líquido geral de admissões (i.e., diferença entre contratações e demissões de trabalhadores) no período foi de cerca de 2 milhões de trabalhadores.**
- ▣ **Deste total, os inscritos no CadÚnico contribuíram com aproximadamente 1,5 milhão de vagas, representando aproximadamente 75,5% do saldo líquido geral.**
- ▣ **Os beneficiários do Bolsa Família somaram um pouco mais de 1 milhão admissões líquidas, correspondendo a 54,4% do saldo líquido.**

Assim, fica evidente o relevante impacto que esses grupos possuem na ocupação líquida de empregos formais, indicando que as políticas sociais possuem potencial de estar contribuindo efetivamente para a inclusão produtiva de populações em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Além disso, a análise do saldo líquido também considerou o porte das empresas e os setores de atividade econômica para identificar uma *tipologia de empresas* que mais contribuem para a geração de empregos formais entre os inscritos no CadÚnico e beneficiários do Bolsa Família. As empresas de médio e grande porte destacaram-se, sendo responsáveis por um pouco mais de 1 milhão de postos, o que representa cerca de 55% do saldo líquido total no período. Entre os inscritos no CadÚnico, essas empresas de médio e grande porte responderam por 828 mil contratações líquidas, equivalentes a 55,4% do saldo total do grupo. Microempresas ocuparam a segunda posição em termos de saldo líquido, com 564 mil postos no total geral, dos quais 411 mil foram referentes ao CadÚnico e 304 mil ao Bolsa Família.

Em relação aos setores de atividade econômica, o setor de Serviços emergiu como o principal responsável pela geração de saldos líquidos de empregos, com mais de 1 milhão postos, representando aproximadamente 53% do saldo total. Entre os inscritos no CadÚnico, o setor de Serviços contribuiu com um saldo de 710 mil empregos, enquanto para os beneficiários do Bolsa Família o saldo atingiu 483 mil. O setor de comércio ocupou a segunda posição.

Em resumo, **os dados apontam que a tipologia de empresa que mais contrata beneficiários consiste em empresas de médio e grande porte no segmento de serviços.**

Em uma segunda parte da análise, o presente relatório versa sobre a cooperação estabelecida entre o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e empresas distribuídas em várias regiões do Brasil, com o intuito de promover a inclusão socioeconômica de indivíduos inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico). Essa colaboração visa facilitar a inserção de indivíduos em situação de vulnerabilidade social no mercado formal de trabalho, integrando políticas de intervenção social com as atuais práticas de Responsabilidade Social Corporativa promovidas por empresas privadas. A crescente tendência de investimentos socialmente responsáveis tem incentivado cada vez mais as empresas a promover práticas sociais.

A revisão da literatura sobre o tema revela que a ação de cooperação é bastante distinta de outras iniciativas já existentes ao redor do mundo. Dos programas existentes no segmento de proteção social e trabalho, o que mais se aproxima são os programas de trabalho público. É importante frisar que, enquanto o setor público é geralmente responsável pela contratação ou pagamento dos trabalhadores em programas de trabalho público, as empresas são responsáveis pela contratação de trabalhadores na ação do MDS. Ademais, a ação do MDS é consistente com parcerias entre setor público e iniciativa privada para ações de sustentabilidade.

Novamente, as bases de dados CadÚnico e CAGED são vinculadas para mensurar a contratação de participantes de programas sociais (incluindo diversos programas sociais), assim como de participantes do programa Bolsa Família por parte desse conjunto de empresas que fizeram a cooperação com o Ministérios.

Os principais resultados da análise das contratações do período (sem considerar demissões) foram:

- ▣ As empresas que estabeleceram parcerias admitiram 226 mil funcionários no período analisado, dos quais 100 mil são inscritos no CadÚnico e 51 mil beneficiários do programa Bolsa Família.
- ▣ Dessa forma, dos admitidos, aproximadamente 44% estão inscritos no CadÚnico e 22,6% são participantes do Bolsa Família.
- ▣ Entre os contratados do CadÚnico, aproximadamente 60% dos admitidos pelas empresas parceiras são mulheres.
- ▣ Com relação às admissões por raça, tem-se que, entre os contratados, 48,7% são Pardos, 36% Brancos e 11,8% Pretos.

- Entre o total de contratados, 58,5% têm Ensino Médio Completo, seguido por 12,1% com Ensino Médio Incompleto.

Os principais resultados da análise do saldo líquido (i.e., diferença entre contratações e demissões de trabalhadores) foram:

- Considerando todas as empresas que fizeram cooperação com o Ministério, o saldo líquido total foi positivo em 7,3 mil no período, o que aponta para uma grande movimentação de trabalhadores (comparado às contratações de 226 mil pessoas no mesmo período).
- O saldo líquido para inscritos no CadÚnico foi de 19,5 mil pessoas, enquanto o saldo líquido de pessoas do Bolsa Família foi de cerca de 18 mil pessoas. Portanto, o saldo líquido para o CadÚnico e Bolsa Família foram quase três vezes superiores ao saldo total.
- Para o CadÚnico e Bolsa Família, o saldo líquido foi positivo para homens e mulheres, assim como para todas as raças declaradas. Também foi positivo para todos os níveis de escolaridade.
- Dessa maneira, as empresas participantes do programa estão aumentando a participação de inscritos do CadÚnico (e, em especial, do Bolsa Família) na composição da sua força de trabalho.

O terceiro grupo de resultados do relatório se baseia em uma **pesquisa qualitativa com empresas brasileiras de grande porte** — Carrefour, AeC, Grupo Coutinho e Lupo — com o intuito de obter uma melhor compreensão das ações e estratégias adotadas na inclusão de indivíduos inscritos no Cadastro Único (CadÚnico) no mercado de trabalho formal. **A lista das empresas entrevistadas é consistente com a tipologia que mais contrata beneficiários de programas sociais: empresas de médio e grande porte no segmento de serviços—também foram incluídas empresas de comércio por ser o segundo setor de atividade econômica que mais contrata beneficiários de programas sociais.** O principal foco é entender os requisitos de contratação que as empresas têm para admitir trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. As entrevistas, então, exploraram práticas efetivas, desafios enfrentados e estratégias implementadas pelas empresas, abordando aspectos como motivações para aderir à iniciativa, políticas internas adotadas, processos seletivos utilizados e sugestões para aprimorar a colaboração entre o setor empresarial e o MDS.

Os resultados evidenciaram que as empresas percebem benefícios mútuos na participação da iniciativa, destacando vantagens como a inclusão de grupos específicos, o fortalecimento do desenvolvimento social e o acesso a mão de obra disponível. De modo geral, **os requisitos para contratação são equivalentes aos aplicados a outros candidatos, sem distinções significativas**. Algumas empresas adaptaram seus processos seletivos para melhor atender aos beneficiários, oferecendo suporte adicional, como capacitações e acompanhamento psicológico. Entre as recomendações, quatro pontos se destacam visando ampliar o alcance da iniciativa e fomentar a inclusão produtiva de indivíduos em situação de vulnerabilidade:

- ▣ **Ampliação da divulgação da existência desse tipo de parceira com o Ministério**, para que outras empresas possam enxergar benefícios da parceria.
- ▣ **Ampliação da divulgação da chamada *Regra de Proteção*** para que todos os beneficiários do programa Bolsa Família entendam que podem manter parte da transferência de renda mesmo entrando no mercado de trabalho formal. Esse entendimento pode acelerar o aceite de ofertas feitas pelas empresas. As entrevistas ressaltam a importância dessa regra e a importância de divulgá-la ainda mais.
- ▣ **Necessidade de facilitar o acesso das empresas aos potenciais candidatos**. As entrevistas apontam que uma maior celeridade de acesso à lista de trabalhadores potenciais pode ser benéfica.
- ▣ **Importância da promoção de capacitações básicas** (e.g., noções de internet) prévias à inserção no mercado de trabalho formal.

1. Introdução

O objetivo do presente relatório é detalhar quais empresas contratam trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. Em seguida, analisa a cooperação estabelecida entre o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e empresas distribuídas em várias regiões do Brasil, com o intuito de promover a inclusão socioeconômica de indivíduos inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico). Por fim, o estudo visa averiguar quais são os requisitos de contratação que as empresas têm para admitir trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais.

A análise do perfil de contratações de trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais utiliza dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), com ênfase nos trabalhadores inscritos no Cadastro Único (CadÚnico) e beneficiários do Bolsa Família. Devido aos detalhamentos dos registros administrativos, é possível delinear uma tipologia das organizações que mais empregam indivíduos de contextos socioeconômicos vulneráveis, contribuindo para a compreensão da dinâmica de inclusão produtiva no país. Por usar informações de milhões de empresas e trabalhadores, apresenta-se uma análise abrangente do mercado de trabalho para pessoas do CadÚnico e beneficiários do Bolsa Família, identificado tendências e padrões robustos.

Este relatório também apresenta uma análise da cooperação estabelecida entre o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e empresas distribuídas em várias regiões do Brasil, com o intuito de promover a inclusão socioeconômica de indivíduos inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico). Firmada em 2023, essa cooperação envolve a assinatura de Acordos de Cooperação Técnica com cinco empresas e de Protocolos de Intenção com outras quinze, e tem como objetivo fomentar o desenvolvimento socioeconômico local por meio da promoção de programas voltados para o mercado de trabalho e da redução do desemprego entre grupos vulneráveis.

A inclusão socioeconômica de grupos vulneráveis por meio da colaboração público-privada é o cerne dessa parceria, e compreender os seus resultados é essencial para identificar oportunidades de expansão de contratação de beneficiários dos programas sociais do MDS. A crescente importância da responsabilidade social corporativa no contexto de temas relacionados ao

desenvolvimento socioeconômico tem impulsionado o desenvolvimento de programas sociais tanto por empresas quanto em seu interior. No entanto, ao discutir responsabilidade social corporativa, é crucial considerar a heterogeneidade do setor empresarial, que é composto por organizações com perfis variados, desde o setor de atuação até sua estrutura organizacional. Essa diversidade impacta diretamente a forma como cada empresa enxerga e implementa sua responsabilidade social, com implicações para os programas sociais que promovem.

As práticas sustentáveis promovidas pelas empresas, especialmente em relação à responsabilidade social, cujo um dos pilares é a promoção de iniciativas sociais, são influenciadas por diversos fatores, como o setor de atuação, porte da empresa, região onde opera, liderança e a necessidade de obter legitimidade junto à comunidade local. Em empresas multinacionais, a busca por aceitação e reconhecimento da comunidade local é um dos principais motivadores dessas práticas. Três dos acordos firmados pelo MDS foram com grandes grupos multinacionais – Grupo Carrefour, Coca-Cola Brasil e Amazon AWS – que já promovem diversos programas sociais. Essas empresas implementam iniciativas que vão desde o aumento da diversidade interna, com foco na contratação de minorias, até programas de capacitação que contribuem para o desenvolvimento profissional de seus colaboradores.

A região de atuação das empresas é um fator essencial na definição das práticas sustentáveis implementadas por elas, bem como no desenho dos programas públicos promovidos pelo MDS. Embora algumas das empresas parceiras do programa, como o Grupo Carrefour, tenham abrangência nacional, a maioria está concentrada nas regiões Nordeste e Sudeste. No Nordeste, empresas como Brisanet, Grupo Equatorial Energia e Grupo Mateus Supermercado desempenham um papel significativo em diversos estados e municípios, empregando cerca de 7 mil, 11 mil e 50 mil funcionários, respectivamente. Assim, os programas sociais desenvolvidos por essas empresas levam em consideração tanto o porte da organização quanto o setor de atuação, uma vez que o tipo de mão de obra demandada varia conforme o contexto regional e o segmento de mercado.

Ademais, o presente estudo também executa uma pesquisa qualitativa com empresas brasileiras de grande porte com o intuito de obter uma melhor compreensão das ações e estratégias adotadas na inclusão de indivíduos inscritos no Cadastro Único (CadÚnico) no mercado de trabalho formal. O principal foco é entender os requisitos de contratação que as empresas têm para admitir trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. A metodologia empregada visa permitir que o Ministério compreenda quais os principais elementos que são determinantes

para a contratação de egressos de programas sociais. Apresenta-se o detalhamento da metodologia utilizada para mapeamento dos requisitos de contratação; evidências de consulta às empresas; análise dos requisitos de contratação; e avaliação das ações do Ministério para ampliação da inserção de egressos e beneficiários dos programas no mercado de trabalho.

O presente relatório possui seis seções, incluindo esta introdução. A Seção 2 apresenta uma revisão da literatura sobre o tema, de forma a posicionar o presente relatório em um marco conceitual que delinea a abordagem do tema; a Seção 3 detalha quais empresas contratam trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. A Seção 4 versa sobre análise da cooperação estabelecida entre o MDS e empresas com o intuito de promover a inclusão socioeconômica de indivíduos inscritos no CadÚnico. Apresenta também uma análise dos relatórios de sustentabilidade divulgados pelas empresas envolvidas no programa. A Seção 5 detalha os requisitos de contratação que as empresas têm para contratar trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. A Seção 6 é reservada para considerações finais.

2. Revisão de Literatura

A revisão de literatura apresentada nesta seção visa contextualizar a ação do MDS perante outras intervenções realizadas por parte do setor público (e do setor privado) de outros países. Para tanto, analisa diversas intervenções de proteção social que contribuem para o combate à pobreza e à desigualdade, com destaque para as políticas ativas de mercado de trabalho e as práticas sociais emergentes promovidas por empresas privadas. Em seguida, analisam-se as diversas formas de parceria entre instituições públicas e empresas privadas para a promoção de práticas sociais.

2.1 Proteção Social e Trabalho

As intervenções de proteção social e trabalho (SPL, do inglês *Social Protection and Labor*) visam criar oportunidades por meio de políticas que reduzem a pobreza e melhoram o bem-estar social. Os instrumentos de SPL são divididos em três categorias principais: programas de assistência social, programas voltados para o mercado de trabalho e programas de seguridade social (BANCO MUNDIAL, 2018). A dinâmica dessa relação pode ser visualizada na **Figura 2.1.1**.

Figura 2.1.1

Diagrama das Intervenções de Proteção Social e Trabalho



Fonte: Elaboração própria.

Políticas de assistência social. As políticas de assistência social incluem programas de transferência de renda, como o Bolsa Família, e programas de incentivo ao trabalho público, como o Programa de Proteção de Produtividade Urbana da Etiópia (UPSNP, do inglês *Urban Productive Safety Net Program*), e o Programa Londö na República Centro-Africana.

Programas de trabalho público, junto com programas de transferência direta de renda, têm sido formas populares de combater a pobreza. Nos programas de incentivo ao trabalho público, o setor público oferece emprego a famílias em situação de pobreza. Por exemplo, o Programa de Segurança Produtiva Urbana da Etiópia oferece emprego a famílias em situação de pobreza na cidade de Addis Ababa, em pequenos projetos nas suas vizinhanças, por um período máximo de três anos. Ao analisar os efeitos diretos e indiretos do UPSNP no mercado de trabalho e no bem-estar social local, Franklin *et al.* (2024) identificaram melhorias significativas no bem-estar das comunidades participantes. Os efeitos positivos do programa se estendem além dos indivíduos diretamente beneficiados, impactando a economia e a comunidade local como um todo. Esse fenômeno, conhecido como *spillover effect* (efeito de transbordamento), gera ganhos sociais importantes ao impulsionar a economia local. O estudo aponta que o UPSNP tem um efeito positivo sobre os salários no mercado de trabalho privado nas áreas atendidas e, ao considerar esses efeitos de transbordamento, os ganhos de bem-estar superam aqueles promovidos por políticas de transferência direta de renda.

Alik-Lagrange *et al.* (2023) analisam o impacto do programa de trabalho público Londö, implementado em um país onde cerca de 70% da população vive abaixo da linha de pobreza. O programa oferece um esquema temporário de emprego para famílias vulneráveis, com os beneficiários sendo selecionados por meio de uma loteria pública. Os participantes receberam salários por 40 dias de trabalho, além de uma bicicleta para facilitar o transporte até o local de trabalho. O objetivo do Londö é duplo: incentivar as famílias a saírem da extrema pobreza e melhorar a infraestrutura pública. Como resultado, os participantes tiveram um aumento de aproximadamente 10% na renda mensal, além de uma elevação na produtividade. Programas como o Londö e o UPSNP têm ganhado destaque no debate público e acadêmico nas últimas décadas, principalmente devido aos efeitos positivos no bem-estar das comunidades atendidas.

Programas de mercado de trabalho. Apesar da popularidade dos programas de assistência social, as intervenções voltadas para o mercado de trabalho também têm se destacado. Essas políticas, que visam apoiar indivíduos em situação de desemprego, são divididas em duas categorias:

passivas e ativas. Os programas passivos, como o seguro-desemprego, são desenhados para mitigar as flutuações na renda causadas pelo desemprego transitório. Já os programas ativos buscam capacitar os indivíduos com as habilidades demandadas pelas empresas ou facilitar a intermediação de empregos, conectando diretamente os trabalhadores com potenciais empregadores (BANCO MUNDIAL, 2018).

Os programas ativos de mercado de trabalho (ALMPs, do inglês *Active Labor Market Programs*) podem assumir diversas formas, dependendo dos objetivos da política implementada. De acordo com o relatório do Banco Mundial em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (2024), os ALMPs têm um impacto significativo na melhoria das perspectivas de emprego e renda para indivíduos entre 15 e 24 anos em países de renda baixa e média, sendo considerados políticas essenciais para assegurar oportunidades de trabalho para jovens. Card, Kluve e Weber (2018) versam que programas realizados em parceria com o setor privado aumentam a probabilidade de emprego no médio e longo prazo.

Na América Latina, o Subsídio ao Emprego Jovem (SEJ, do espanhol *Subsidio al Empleo Joven*) no Chile é um exemplo de ALMPs. Este programa oferece um benefício econômico às empresas privadas, concedido pelo Serviço Nacional de Capacitação e Emprego (SENCE), com o objetivo de incentivar a contratação de jovens entre 18 e 24 anos que estejam inscritos no Cadastro Social de Domicílio (RSH, do espanhol *Registro Social de Hogares*). Na Argentina, o Programa de Recuperação e Sustentação Produtiva (REPRO, do espanhol *Programa de Recuperación y Sostenimiento Productivo*) oferece um subsídio destinado ao pagamento de 50% do salário de trabalhadores de empresas em dificuldades financeiras, visando auxiliar empresas privadas em situações críticas para evitar demissões e a perda de renda dos trabalhadores.

Programas de treinamento também são uma forma popular de ALMPs. Um exemplo é o programa *Jóvenes Productivos*, uma iniciativa do governo peruano voltada para melhorar a empregabilidade de jovens em situação de pobreza no país. Promovido pelo Ministério do Trabalho do Peru, o programa capacita jovens a partir de 15 anos, ajudando-os a ingressar no mercado de trabalho formal.

Para o Brasil, Da Mata, Oliveira e Silva (2023) analisam os efeitos do Programa Subsequente (PROSUB), um programa do governo do Estado da Bahia de treinamento vocacional/profissional voltado para o aprimoramento das habilidades de trabalhadores vulneráveis, sobre a participação

no emprego formal. O PROSUB, com duração de 24 meses, é destinado a estudantes que concluíram o Ensino Médio em escolas públicas e tem como objetivo auxiliar esses indivíduos na inserção no mercado de trabalho formal. O programa combina aulas teóricas com estágios práticos e oferece uma variedade de cursos voltados para diferentes setores. Os resultados encontrados pelos autores indicam um efeito positivo na participação das mulheres graduadas no programa no mercado de trabalho formal, especialmente em cursos voltados para o setor de serviços, que conta com uma alta participação da mão de obra feminina.

Programas de seguridade social. Os programas de seguridade social são intervenções criadas para ajudar indivíduos a lidar com choques de renda, como envelhecimento, doenças ou desastres naturais. Diferentemente dos programas de assistência social, os programas de seguro social são contributivos, exigindo que os indivíduos paguem um prêmio de seguro para se tornarem elegíveis à cobertura, ou contribuam com uma parte de sua renda para um seguro obrigatório (BANCO MUNDIAL, 2018). Exemplos comuns incluem previdência social, seguro-saúde e benefícios de maternidade e paternidade. Como esses programas são desenhados para substituir a renda do trabalho dos beneficiários, a proporção de indivíduos atendidos é maior em países de renda alta. O Relatório do Banco Mundial (2018) aponta que os programas de seguro social são mais frequentes nesses países, cobrindo cerca de 60% do quintil mais pobre da população.

No entanto, por serem contributivos, muitos programas de seguro social acabam excluindo uma parte significativa da população mais pobre, tendendo a se restringir a trabalhadores formais ou àqueles de setores específicos. Para mitigar essa limitação, muitos países integram programas de seguro social e assistência social. Um exemplo popular dessa integração são os programas de pensão social, que visam compensar a perda de renda de indivíduos sem direito ao seguro social. As pensões sociais, sendo programas não contributivos, são geralmente voltadas para a proteção de idosos (BANCO MUNDIAL, 2018, p. 38). Guven e Leite (2016) exploram o papel das pensões sociais em 12 países da África Subsaariana, mostrando que, nesses contextos, esse instrumento é essencial para preencher a lacuna deixada pelos programas de seguro social.

2.2 Parcerias entre Setor Público e Iniciativa Privada para Ações de Sustentabilidade

A parceria entre instituições públicas e empresas privadas para a promoção de políticas sociais acontece há vários anos. No entanto, a tendência crescente de investimentos socialmente responsáveis tem dado maior popularidade a conceitos como Responsabilidade Social Corporativa (CSR, do inglês *Corporate Social Responsibility*) e Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG, do inglês *Environmental, Social, and Corporate Governance*), incentivando as empresas a adotarem e ampliarem seus programas sociais (ATTIG *et al.*, 2016). Enquanto a CSR está mais relacionada ao compromisso interno de uma empresa com práticas éticas, a ESG é uma estrutura utilizada pelos investidores para avaliar o impacto externo e a sustentabilidade de uma empresa.

A noção de "responsabilidade coletiva" no debate corporativo moderno evoluiu para uma agenda global, exemplificada por iniciativas como o Pacto Global (*UN Global Compact*) da Organização das Nações Unidas (ONU). Com mais de 25 mil empresas signatárias em 167 países, essa iniciativa voluntária visa encorajar as empresas a adotarem princípios universais de sustentabilidade, com ênfase em questões ambientais, sociais e de governança. Como destacado por Wang *et al.* (2016), a sociedade está exigindo cada vez mais que as empresas contribuam de forma significativa para as comunidades locais, incentivando a participação em iniciativas como a da ONU.

As práticas de CSR podem ser explicadas por três dimensões principais (SINGH e MITTAL, 2018): econômica, social e ambiental. A dimensão econômica refere-se às responsabilidades organizacionais das empresas, focando na prevenção de condutas ilegais para evitar danos financeiros e processos jurídicos. O objetivo dessas práticas é garantir legitimidade às empresas, promovendo uma conduta baseada na ética e transparência. A dimensão social abrange as iniciativas corporativas que buscam contribuir para o bem-estar da comunidade, como ações filantrópicas e voluntárias. Essas práticas respondem à crescente pressão da sociedade por maior responsabilidade social, influenciando as políticas corporativas a investirem em ações sociais para evitar boicotes, protestos e marketing negativo. A terceira dimensão está relacionada às estratégias de sustentabilidade ambiental, que visam garantir maior legitimidade às corporações ao abordar questões ambientais de forma proativa.

Stakeholders, como colaboradores, clientes e investidores, têm exercido uma influência crescente nas políticas corporativas, moldando a visão das empresas sobre responsabilidade social (SINGH e MITTAL, 2018). A necessidade de atender às demandas desses stakeholders é um dos principais impulsionadores dos investimentos em ESG. As motivações por trás das práticas de responsabilidade social corporativa (CSR) são temas de intenso debate tanto no meio acadêmico quanto no corporativo. De acordo com Martiny *et al.* (2024), esses determinantes são influenciados por uma variedade de fatores, que a literatura classifica em externos e internos. Compreender o contexto institucional em que a empresa está inserida é essencial para desvendar as motivações dessas práticas (SINGH e MITTAL, 2018; ATTIG *et al.*, 2016; WANG *et al.*, 2016; ORLITZKY *et al.*, 2015).

As práticas de responsabilidade corporativa variam amplamente conforme a localização geográfica, o setor de atuação e o período analisado (WANG *et al.*, 2016). A performance dessas práticas é fortemente influenciada pela região em que a empresa opera, devido às diferenças socioculturais e regulatórias entre os países, que moldam a interação das corporações com seus stakeholders e com o mercado local. Por exemplo, em países como a Índia, onde os gastos com CSR são obrigatórios, ou em membros da União Europeia, as políticas regulatórias exercem um impacto direto na performance das empresas. Para multinacionais que enfrentam um ambiente diversificado de stakeholders, avaliar o contexto institucional local torna-se essencial. Essas empresas, preocupadas com a proteção de sua reputação, tendem a investir mais em CSR do que as empresas domésticas (ATTIG *et al.*, 2016; CHAPPLE e MOON, 2005). Além disso, o setor de atuação da empresa também desempenha um papel importante nas práticas de CSR. Crace e Gehman (2023) destacam que há variações significativas na performance de ESG entre diferentes setores industriais, com evidências sugerindo que empresas dos setores de bens duráveis e serviços tendem a adotar melhores práticas de ESG.

O custo de implementar programas de responsabilidade social faz com que fatores macroeconômicos sejam importantes determinantes dessas práticas. Durante períodos de crescimento econômico, observa-se um aumento nos investimentos em CSR e ESG, enquanto em épocas de recessão, essas práticas tendem a se tornar mais onerosas e, conseqüentemente, são frequentemente sujeitas a cortes e desestímulos (CRACE e GEHMAN, 2023). Características internas da empresa, como a mentalidade dos diretores, o perfil do CEO e o tamanho da empresa, também são apontadas como fatores motivadores do CSR (MARTINY *et al.*, 2024). Dempetic, Klein e Zwergel (2020) identificaram uma correlação positiva entre o tamanho da firma e sua performance

de ESG, o que pode ser explicado pelo maior acesso a recursos que empresas maiores possuem. Além disso, grandes corporações estão mais expostas a pressões públicas, o que também contribui para a ênfase nas práticas de CSR.

De acordo com Singh e Mittal (2018) em seu estudo sobre a implementação de práticas de CSR em empresas familiares na Índia, *stakeholders* exercem maior influência sobre grandes corporações. Em empresas familiares, o fator familiar desempenha um papel crucial ao moderar a pressão dos *stakeholders* sobre as práticas sociais e ambientais dessas organizações. O apego emocional ao negócio e outros fatores não econômicos predominam nas decisões dessas empresas, diferenciando-as de outras corporações onde as demandas dos *stakeholders* têm maior peso. Apesar dessa dominância de fatores familiares, Gomez-Mejia *et al.* (2011) encontraram evidências de que empresas familiares tendem a apresentar melhores níveis de responsabilidade social corporativa e um maior comprometimento com a filantropia em comparação com corporações não familiares. Os autores sugerem que essa maior responsabilidade social pode ser motivada pelo desejo das famílias de proteger a imagem da empresa perante a sociedade, adotando medidas que evitem associações negativas com o negócio.

O principal executivo da empresa (e.g., CEO – *Chief Executive Officer*) possui um papel de alta relevância para o desenvolvimento de práticas sociais dentro da organização. Esses líderes exercem uma influência significativa na visão e nos valores promovidos pela empresa, impactando diretamente sua performance em ESG (CRACE e GEHMAN, 2023; WERNICKE, SAJKO e BOONE, 2022). A relação entre CEOs e as práticas corporativas adotadas é profundamente moldada pelas características pessoais desses diretores. Manner (2010) encontrou uma correlação positiva e significativa entre a performance social da corporação e o fato de o CEO ser do gênero feminino, possuir um diploma em áreas relacionadas às humanidades, e ter uma carreira já consolidada. Além disso, a ideologia política dos CEOs também desempenha um papel importante na performance social da empresa. CEOs com inclinações liberais tendem a promover práticas mais robustas de CSR em comparação com aqueles de orientação conservadora (GUPTA, NADKARNI e MARIAM, 2019).

A lucratividade da empresa é também um fator determinante na implementação de práticas sustentáveis. Khaled, Ali e Mohamed (2021) identificam uma relação positiva entre a lucratividade das companhias e a adoção de práticas de ESG. Segundo os autores, corporações mais lucrativas tendem a investir mais em atividades sustentáveis como uma forma de demonstrar sua contribuição

para a sociedade e legitimar sua existência. Em contrapartida, o estudo revela uma relação negativa entre o nível de endividamento de uma empresa e suas práticas sociais. Isso ocorre porque investidores geralmente esperam que empresas altamente endividadas deem menos atenção a atividades sustentáveis, devido ao alto custo e ao baixo retorno financeiro associado a essas práticas.

A literatura também investiga se as práticas de ESG influenciam positivamente a performance financeira das empresas (CANDIO, 2024). Ao direcionar mais recursos para iniciativas de responsabilidade social, as empresas frequentemente adotam práticas administrativas mais sustentáveis, o que pode proporcionar uma vantagem competitiva sobre seus concorrentes. Candio (2024) observa que, embora os resultados sobre essa relação variem, seu estudo com 600 empresas europeias revelou uma associação positiva entre os scores de ESG relacionados a práticas sociais e o Índice Preço/Lucro (P/L) das empresas. Além disso, scores associados a práticas de sustentabilidade ambiental mostraram correlação positiva com o preço das ações. No entanto, uma melhor performance social e ambiental está negativamente correlacionada com os ganhos por ação. Essa dinâmica pode ser explicada pelo fato de que altos scores de ESG são frequentemente interpretados pelo mercado como sinais de possíveis reduções na lucratividade, afetando negativamente os ganhos por ação. Em contraste, o efeito positivo sobre o preço das ações é explicado pela melhoria nas perspectivas de lucro futuro, o que valoriza a empresa no presente.

Bifulco *et al.* (2023), ao analisar o período de 2014-2020 para as 600 maiores companhias listadas no índice STOXX Europe, identificaram uma relação negativa entre os scores de ESG e o valor de mercado dessas empresas. Um ponto crucial é que as organizações e empresas utilizam diferentes critérios e medidas para avaliar a performance de ESG (MARTINY *et al.*, 2024). Essa diversidade nas métricas pode explicar os resultados conflitantes encontrados na literatura sobre os efeitos positivos, negativos e neutros das práticas de ESG, uma vez que diferentes abordagens de medição podem levar a conclusões divergentes.

Ao analisar os efeitos da performance de ESG no valor de mercado das empresas coreanas, Yoon, Lee e Byun (2018) utilizaram o score de ESG publicado pelo Serviço de Governança Corporativa da Coreia (*Korea Corporate Governance Service*, KCGS) para medir o nível de engajamento em CSR de uma corporação. Os resultados indicaram que os investidores coreanos veem positivamente as práticas de CSR promovidas pelas empresas, com a performance geral de ESG

impactando favoravelmente o preço das ações. Além disso, os autores observaram um efeito positivo ao analisar individualmente os três pilares de ESG, sugerindo que cada dimensão contribui para aumentar o valor de mercado das firmas. Embora não haja consenso nesse debate, uma parte significativa dos resultados positivos é observada predominantemente em países desenvolvidos.

Ao examinar a relação entre a performance de CSR e o desempenho financeiro em países emergentes, Ortas, Moneva e Salvador (2012) analisam o desempenho financeiro das empresas que compuseram o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3) da Bolsa de Valores do Brasil (B3) entre 2006 e 2010. Criado em 2005, o ISE reflete o retorno financeiro de um portfólio formado por companhias que adotam as melhores práticas nas diversas dimensões de CSR. Os resultados indicam que as empresas deste índice são fortemente influenciadas por fatores sociais e institucionais. De acordo com os autores, empresas situadas em países com altos níveis de desigualdade social tendem a ser mais proativas em suas práticas sociais. Ao comparar as empresas listadas no ISE com aquelas do listadas no índice da Bolsa de Valores de São Paulo (Ibovespa), foi observado que as primeiras investem mais em iniciativas sociais e mantêm uma relação mais próxima com os stakeholders. Além disso, as empresas do ISE se destacam pela ética na gestão empresarial, sendo mais transparentes em relação à governança corporativa. Contudo, os autores não encontraram diferenças significativas no retorno financeiro entre o ISE e o Ibovespa durante o período analisado.

O estudo de Santis, Albuquerque e Lizarelli (2016) teve como objetivo avaliar se as iniciativas sustentáveis impactavam a performance financeira das empresas listadas na Bolsa de Valores de São Paulo. Para isso, os autores compararam a performance financeira das empresas listadas no ISE com as do Ibovespa no período de 2009 a 2013. Eles calcularam a taxa de rentabilidade e a liquidez das empresas, utilizando uma análise estatística de cluster para validar as diferenças entre os grupos. Os resultados não revelaram diferenças significativas na performance financeira entre os dois grupos, sugerindo que outros fatores corporativos, como o setor de atuação, têm uma influência maior na performance financeira do que os investimentos em iniciativas sustentáveis.

Além das práticas efetivas de CSR implementadas pelas empresas, a literatura também analisa como e por que essas práticas são divulgadas, considerando que a comunicação dos programas de responsabilidade social é um componente crucial nesse contexto. Ali *et al.* (2017) investigam as motivações por trás da publicação de relatórios de sustentabilidade em países desenvolvidos e em desenvolvimento. Segundo os autores, fatores como o tamanho da empresa, a lucratividade e os

mecanismos de governança corporativa impulsionam a divulgação desses relatórios, refletindo motivações semelhantes às que orientam a implementação dos programas de CSR. No entanto, há diferenças importantes na maneira como essa divulgação ocorre entre países. Em países desenvolvidos, a publicação das práticas de CSR tende a responder às demandas de *stakeholders*, mídia e órgãos reguladores. Em contraste, em países em desenvolvimento, os relatórios de sustentabilidade são frequentemente direcionados a investidores internacionais e a órgãos regulatórios tanto locais quanto internacionais. Ali *et al.* (2017) ressaltam que, em países em desenvolvimento, a pressão do público local para a divulgação desses resultados é relativamente baixa quando comparada à pressão existente em países desenvolvidos.

Relatórios focados em CSR e ESG tornaram-se uma prática amplamente adotada no mundo corporativo, impulsionados pelos benefícios que essas iniciativas trazem para a reputação das empresas e suas relações com investidores. De acordo com o Relatório de Sustentabilidade 2022 da KPMG (2022, p. 62), 96% das 250 maiores empresas globais, em termos de faturamento, publicam relatórios de sustentabilidade. Na América do Norte, 97% das 100 maiores empresas divulgam suas práticas de ESG, enquanto na América do Sul, essa porcentagem é de 69%. O foco no componente social do ESG tem ganhado destaque, com 49% das 250 maiores empresas reportando os programas sociais que implementam. Na Europa, 47% das 100 principais empresas já detalham em seus relatórios os impactos sociais gerados, abordando temas como envolvimento com a comunidade, programas sociais, proteção aos colaboradores e às comunidades locais. Nas Américas, essa porcentagem é de 36%, ficando atrás da região da Ásia-Pacífico, onde 49% das empresas realizam essa divulgação.

Em resumo, a partir da revisão da literatura realizada nesta seção, tem-se que ação do MDS com empresas para contratação de beneficiários de programas sociais é distinta em comparação às intervenções de proteção social e trabalho. Dos programas existentes no segmento de proteção social e trabalho, o que mais se aproxima são os programas de trabalho público. É importante frisar que, enquanto o setor público é geralmente responsável pela contratação ou pagamento dos trabalhadores em programas de trabalho público, as empresas são responsáveis pela contratação de trabalhadores na ação do MDS. Ademais, a ação do MDS é consistente com parcerias entre setor público e iniciativa privada para ações de sustentabilidade. É válido frisar que a ação não oferece nenhum benefício direto para as empresas, especialmente no que diz respeito a incentivos tributários. Dessa forma, a ação é bastante distinta de outras iniciativas já existentes ao redor do mundo.

3. Detalhamento de quais Empresas Contratam Trabalhadores que Estão ou Estavam Inscritos em Programas Sociais

Esta seção detalha as empresas que contratam trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. O objetivo é apresentar uma análise abrangente do mercado de trabalho para pessoas do CadÚnico e beneficiários do Bolsa Família, identificando tendências e padrões robustos. A investigação sobre o número de contratações utiliza dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) no Brasil, com ênfase nos trabalhadores que estão ou estiveram inscritos no Cadastro Único (CadÚnico). A avaliação baseia-se em dados extraídos dos registros administrativos do CadÚnico e do CAGED, abrangendo o período de janeiro a setembro de 2024. O banco de dados utilizado contempla informações de milhões de empresas, incluindo variáveis como gênero, raça/cor, escolaridade, porte da empresa e setor de atividade econômica.

A análise das características das empresas contratantes possibilita delinear uma tipologia das organizações que empregam beneficiários de programas sociais. Tal abordagem permite identificar os setores econômicos e os portes empresariais que mais absorvem indivíduos inscritos no CadÚnico e no Bolsa Família, contribuindo para uma melhor compreensão da dinâmica de inclusão produtiva no país. A classificação das empresas em três categorias—microempresas, empresas de pequeno porte e demais—facilita a identificação das diferentes participações dessas organizações no mercado de trabalho formal.

3.1 Descrição dos Registros Administrativos

Esta parte do relatório apresenta os registros administrativos utilizados para analisar os acordos de cooperação técnica e os protocolos de intenção. As bases de dados selecionadas desempenham um papel relevante na coleta, monitoramento e gestão de informações essenciais para a formulação e avaliação de políticas públicas voltadas para a inclusão social e o combate à pobreza no Brasil. Cada uma dessas bases fornece dados sobre diferentes aspectos socioeconômicos, facilitando o acompanhamento e a gestão dos programas do MDS.

A seleção dessas bases considerou alguns fatores. Primeiramente, o foco dos programas do MDS é um público específico, inserido em uma base de dados do CadÚnico, o que garante a relevância e representatividade dos dados para as políticas sociais em questão. Outro critério fundamental foi

a presença de dados individualizados e vinculáveis por meio de identificadores únicos, permitindo uma análise detalhada e precisa da situação socioeconômica dos beneficiários e das famílias atendidas pelos programas

Esses critérios garantem não apenas a qualidade e confiabilidade dos dados, mas também a capacidade de os utilizar de forma eficaz na elaboração e implementação de políticas voltadas para a redução da pobreza e a promoção da inclusão social no país. A seguir, são detalhadas as duas bases de dados administrativas que serão utilizadas neste estudo, incluindo dados sob a guarda do MDS e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

CADASTRO ÚNICO PARA PROGRAMAS SOCIAIS DO GOVERNO FEDERAL (CADÚNICO)

O Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) é uma base de dados essencial para identificar e selecionar beneficiários de diversos programas sociais no Brasil, abrangendo níveis federais, estaduais e municipais. Ele reúne informações detalhadas sobre famílias de baixa renda, incluindo dados socioeconômicos, características dos domicílios, identificação dos membros familiares, informações sobre pessoas com deficiência, escolaridade e renda. A coleta desses dados é realizada de forma descentralizada pelos municípios, por meio de entrevistas com as famílias cadastradas. O CadÚnico é um registro identificado que deve ser atualizado a cada dois anos ou sempre que houver mudanças nas características da família.

O CadÚnico é utilizado para diversos fins, como estudos, pesquisas e a seleção de beneficiários para programas sociais. Além disso, é uma ferramenta utilizada para monitorar e avaliar políticas públicas, como o Plano Brasil sem Fome, que visa garantir a segurança alimentar e nutricional da população vulnerável. A qualidade dos dados é mantida por meio de processos de verificação e atualizações periódicas, que incluem a qualificação cadastral e a integração com outras bases de dados governamentais, como o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) e o sistema Presença do Ministério da Educação.

Barros, Carvalho e Mendonça (2009) apresentam uma análise detalhada do Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico) do Brasil. O estudo discute as diversas utilidades do CadÚnico, além de sua função primária de selecionar beneficiários para o Programa Bolsa Família (PBF), explorando seu potencial para uma ampla gama de aplicações em políticas sociais. O CadÚnico foi

criado em julho de 2001 com o objetivo de catalogar e manter informações atualizadas sobre as famílias brasileiras com renda *per capita* inferior a meio salário-mínimo ou renda familiar total de até 3 (três) salários-mínimos. Apesar de sua utilização inicialmente focada na seleção de beneficiários do PBF, o documento explora outras aplicações do cadastro, evidenciando sua relevância para a política social brasileira. O CadÚnico é destacado por suas três características principais:

- ▣ Abrangência quase censitária, cobrindo a grande maioria da população mais pobre do país.
- ▣ Natureza cadastral, incluindo nomes e endereços, o que permite a identificação e o atendimento direto das famílias em situação de pobreza.
- ▣ Variedade de informações sobre condições de vida, que vão além da renda, incluindo dados sobre vulnerabilidade, acesso ao conhecimento, trabalho, entre outros.

CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (CAGED)

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) é um registro administrativo utilizado para o monitoramento de trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com periodicidade mensal e abrangência nacional, o CAGED foi criado para acompanhar e fiscalizar o processo de admissão e demissão desses trabalhadores. Como uma das principais fontes de dados estatísticos sobre o mercado de trabalho, o CAGED oferece informações detalhadas e desagregadas por município, setor e ocupação. No contexto conjuntural, o CAGED se destaca como a única fonte de informações com tal nível de detalhamento, tornando-se crucial para orientar as políticas públicas voltadas para o mercado de trabalho. Ele desempenha um papel fundamental na formulação e implementação de intervenções que visam melhorar a eficácia e a eficiência das políticas de emprego, contribuindo para o aumento do número e da qualidade dos postos de trabalho e, consequentemente, para a redução da desigualdade social.

O CAGED fornece um conjunto de informações sobre admissões, desligamentos e estoques de emprego, possibilitando o cálculo de indicadores como índice de emprego, taxa de rotatividade e flutuação de emprego, com desagregações por região, setor e ocupação. As informações são declaradas mensalmente pelas empresas através da plataforma eSocial, que recebe registros de cerca de 900 mil estabelecimentos por mês. A riqueza de dados sobre gênero, escolaridade, faixa etária, salários e tempo de emprego torna o CAGED uma ferramenta de alta utilidade para a avaliação e formulação de políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho. Além disso, o

CAGED é uma fonte para a concessão de direitos trabalhistas, sendo utilizado em programas como o Seguro-Desemprego e para a comprovação de tempo de serviço necessário para aposentadoria ou validação de experiência profissional.

3.2 Integração dos Registros

As bases de dados do CadÚnico e CAGED são vinculadas pelo número de identificação social (NIS) e/ou pelo Cadastro de Pessoa Física (CPF), agregando um conjunto de informações socioeconômicas e de mercado de trabalho. A partir do CadÚnico, são criados dois grupos de indivíduos: aqueles participantes de programas sociais (incluindo diversos programas sociais) e aqueles participantes do programa Bolsa Família.

O banco de dados contém informações sobre admissões, demissões e saldo líquido de funcionários (que consiste na diferença entre as contratações e as demissões). Ademais, possui informações sobre gênero, raça/cor e escolaridades dos funcionários. As informações foram agregadas por mês e desidentificadas para a análise. O período de análise é entre janeiro e setembro de 2024.

3.3 Resultados Encontrados a partir dos Dados dos Registros Administrativos

Apresentam-se os resultados inicialmente para as admissões e, em seguida, para o saldo líquido (i.e., diferença entre contratações e demissões de trabalhadores).

Análise de Resultados: Admissões

A análise das admissões no mercado de trabalho formal, no período de janeiro a setembro de 2024, revela a participação dos indivíduos inscritos no CadÚnico e dos beneficiários do Bolsa Família. Conforme apresentado na **Tabela 3.3.1**, os inscritos no CadÚnico totalizaram 7.119.928 contratações, correspondendo a 36% do total de admissões no período. Este percentual indica uma presença considerável desse grupo no mercado formal, refletindo a inserção de indivíduos provenientes de contextos socioeconômicos vulneráveis.

Os beneficiários do Bolsa Família, que constituem um subgrupo dos inscritos no CadÚnico, contabilizaram 3.388.028 contratações, equivalentes a 17,1% do total. Embora representem uma parcela menor em relação ao conjunto dos inscritos no CadÚnico, a participação dos beneficiários do Bolsa Família nas admissões formais é significativa, evidenciando o alcance do programa na promoção da formalização laboral.

Tabela 3.3.1

Distribuição dos Trabalhadores Contratados (janeiro a setembro de 2024)

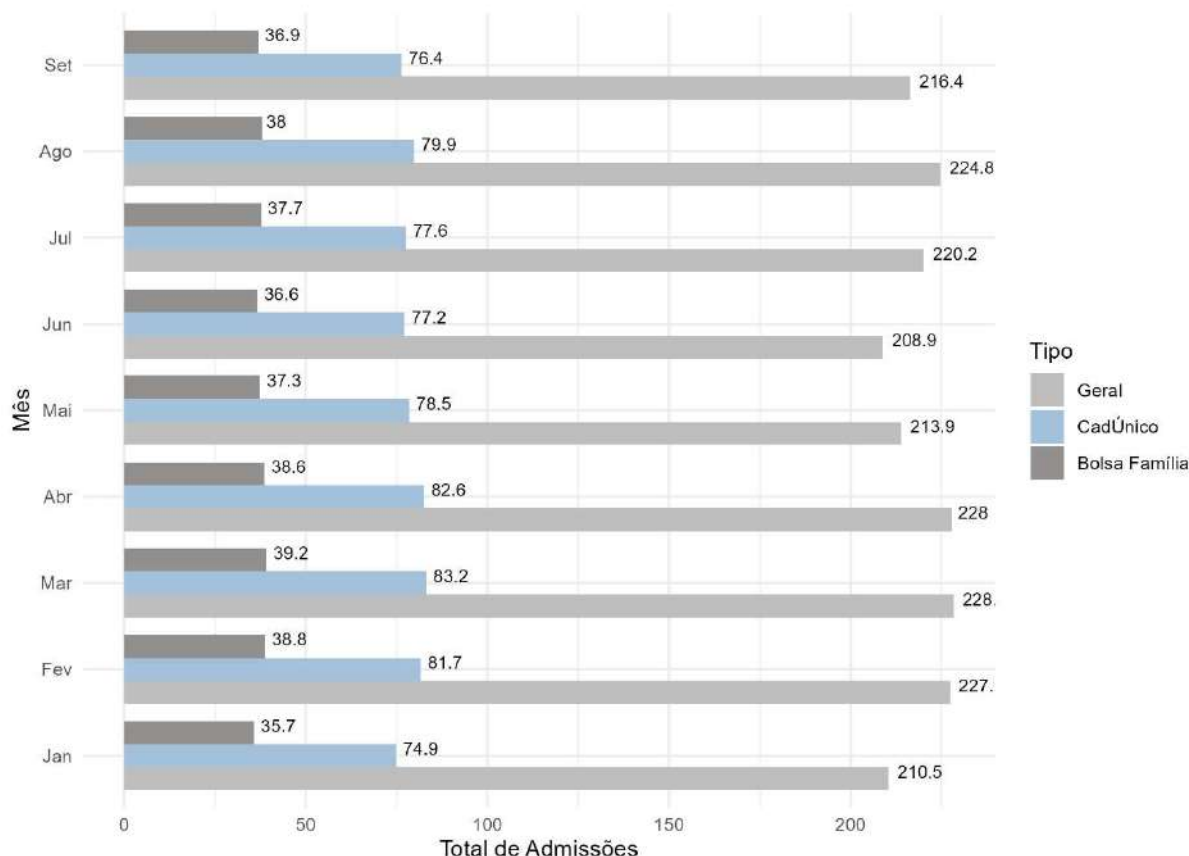
Descrição	Total	Percentual (%)
Inscritos no CadÚnico	7.119.928	36,0
Beneficiários do Bolsa Família	3.388.028	17,1
Geral	19.782.862	

Fonte: Elaboração com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A evolução mensal das admissões desses grupos é ilustrada na Figura 3.3.1, expressos em dezenas de milhares. Os dados revelam que, em todos os meses analisados, o volume de admissões dos inscritos no CadÚnico é significativamente maior que o dos beneficiários do Bolsa Família. Essa diferença é esperada, dado que o grupo do CadÚnico inclui uma base mais ampla de indivíduos. As admissões mensais para ambos os grupos apresentam relativa estabilidade ao longo do período, com variações pouco expressivas entre os meses. Os valores mais altos são observados nos meses de janeiro a abril, seguidos por uma leve redução e posterior recuperação entre julho e setembro. Este comportamento pode estar relacionado à sazonalidade do mercado de trabalho, com maior dinamismo nos primeiros meses do ano.

Figura 3.3.1

Admissões Mensais (janeiro a setembro) – CadÚnico e Bolsa Família

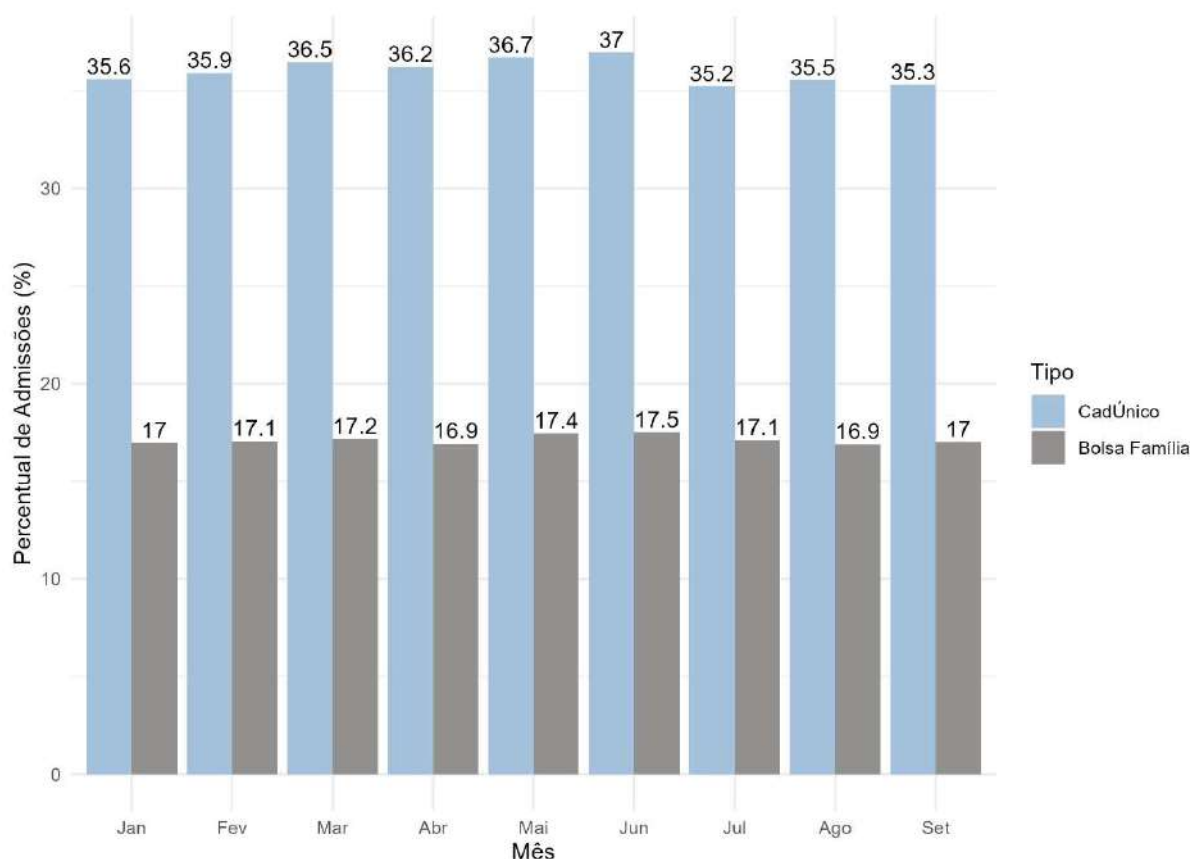


Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico. Valor das admissões está em dezena de milhares.

Na **Figura 3.3.2** é apresentada a participação percentual das admissões dos inscritos no CadÚnico e dos beneficiários do Bolsa Família em relação ao total de admitidos no Brasil, de janeiro a setembro de 2024. Os inscritos no CadÚnico representam consistentemente cerca de 36% das admissões mensais durante todo o período analisado. Essa estabilidade percentual ao longo dos meses reflete a integração contínua desse grupo no mercado formal de trabalho, sem grandes variações sazonais ou choques significativos que alterassem sua participação relativa. Os beneficiários do Bolsa Família, por sua vez, apresentam uma participação média de aproximadamente 17%, mantendo-se também relativamente constantes mês a mês. A relação entre os dois grupos permanece proporcionalmente estável, sugerindo que as dinâmicas de inclusão formal impactam de forma semelhante ambos os segmentos, ainda que os inscritos no Bolsa Família representem uma parcela menor.

Figura 3.3.2

Percentual de Admitidos do CadÚnico e Bolsa Família (janeiro a setembro)



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A distribuição das contratações por gênero é apresentada na **Tabela 3.3.2**. No grupo dos inscritos no CadÚnico, as mulheres registraram 3.837.189 admissões, superando os homens, que contabilizaram 3.282.708 admissões, resultando em uma participação feminina de aproximadamente 53,9%. Esse padrão se mantém entre os beneficiários do Bolsa Família, onde as mulheres representam 1.972.938 admissões, enquanto os homens totalizam 1.415.077, correspondendo a uma participação feminina de 58,3%.

No total geral das contratações formais no período, observa-se uma predominância masculina, com 11.497.146 admissões de homens e 8.285.632 de mulheres, sendo a participação feminina de 41,9%. Este contraste entre o cenário geral e os grupos do CadÚnico e Bolsa Família indica que, entre os beneficiários de programas sociais, há uma maior inserção feminina no mercado formal de trabalho.

Tabela 3.3.2

Contratações por Gênero (janeiro a setembro)

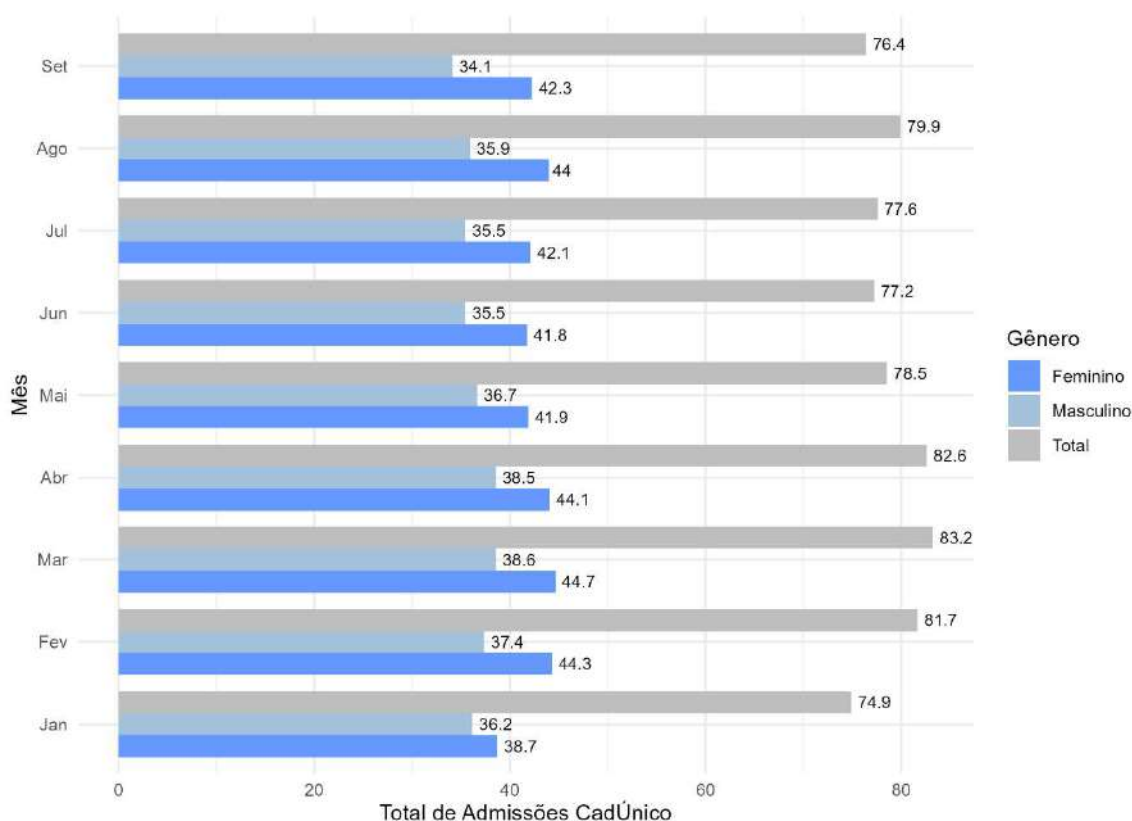
Descrição	Feminino	Masculino	Total de Admissões
CadÚnico	3.837.189	3.282.708	7.119.928
Bolsa Família	1.972.938	1.415.077	3.388.028
Geral	8.285.632	11.497.146	19.782.862

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A evolução mensal das admissões por gênero entre os inscritos no CadÚnico é ilustrada na **Figura 3.3.3**. Verifica-se que, em todos os meses, as admissões de mulheres superam as de homens, com diferenças mais acentuadas nos meses de agosto e setembro. Este comportamento reforça a maior participação das mulheres nas contratações formais deste grupo ao longo do período analisado.

Figura 3.3.3

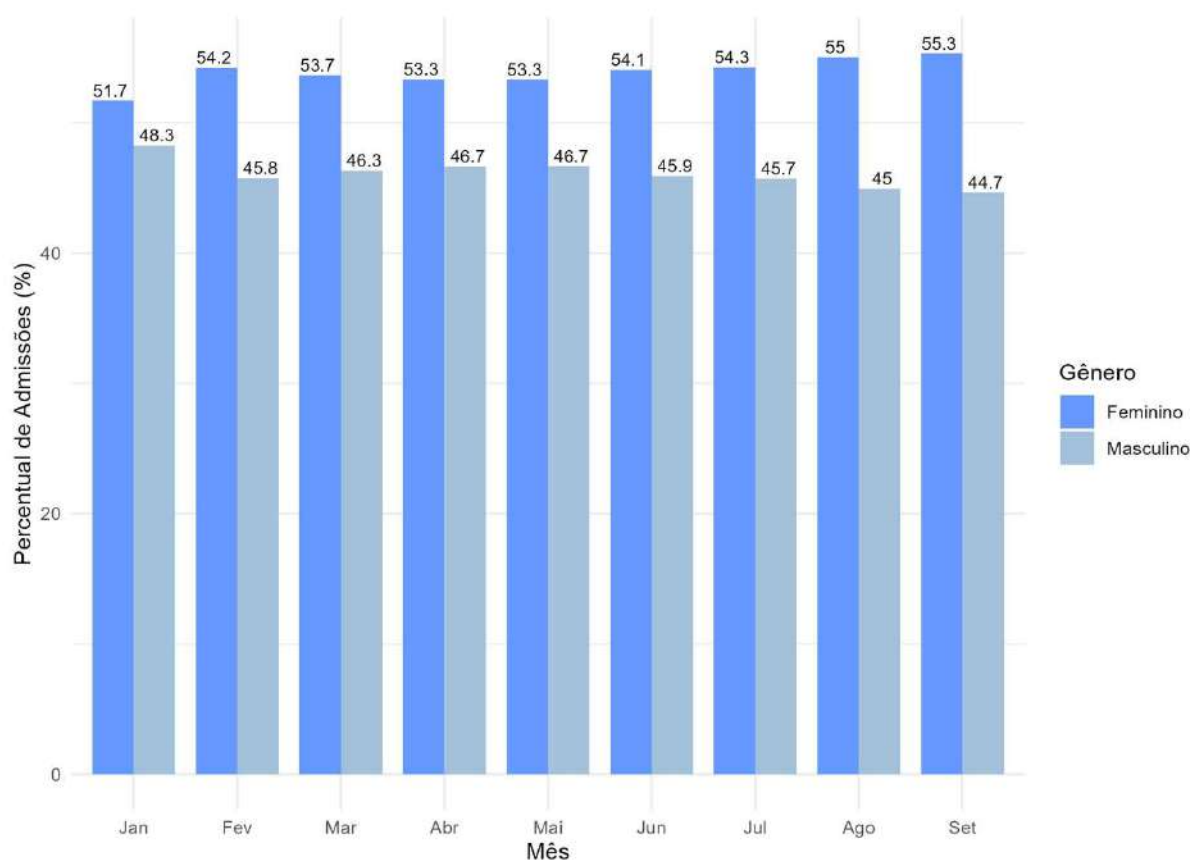
Admissões Mensais do CadÚnico por Gênero (janeiro a setembro)



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico. Valor das admissões está em dezena de milhares.

A **Figura 3.3.4** apresenta a participação percentual mensal por gênero entre os inscritos no CadÚnico. Relativamente aos inscritos no CadÚnico, percebe-se que o percentual admissional é maior entre os homens, sendo mantido por todo o período analisado.

Figura 3.3.4
Percentual Mensal do CadÚnico por Gênero (janeiro a setembro)



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Tabela 3.3.3** detalha a distribuição das contratações por raça/cor no período analisado. Os trabalhadores autodeclarados pardos constituem o maior grupo em termos absolutos e percentuais. Entre os inscritos no CadÚnico, os pardos totalizam 3.746.219 admissões, representando 52,6% das contratações deste grupo. Entre os beneficiários do Bolsa Família, os pardos correspondem a 1.885.957 admissões, ou 55,7% do total. No conjunto geral de admissões formais, os pardos somam 9.403.783 contratações, equivalentes a 47,5% do total.

Os trabalhadores brancos ocupam a segunda posição, com 2.393.280 admissões entre os inscritos no CadÚnico (33,6%) e 1.022.576 entre os beneficiários do Bolsa Família (30,2%). No total geral, as contratações de brancos somam 7.880.350, representando 39,8% das admissões.

Os trabalhadores pretos registram 690.965 admissões pelo CadÚnico (9,7%) e 337.888 pelo Bolsa Família (9,9%), totalizando 1.702.254 no geral (8,6%). Estes dados indicam que os pardos são o grupo racial com maior participação nas admissões formais, tanto no total geral quanto entre os beneficiários dos programas sociais.

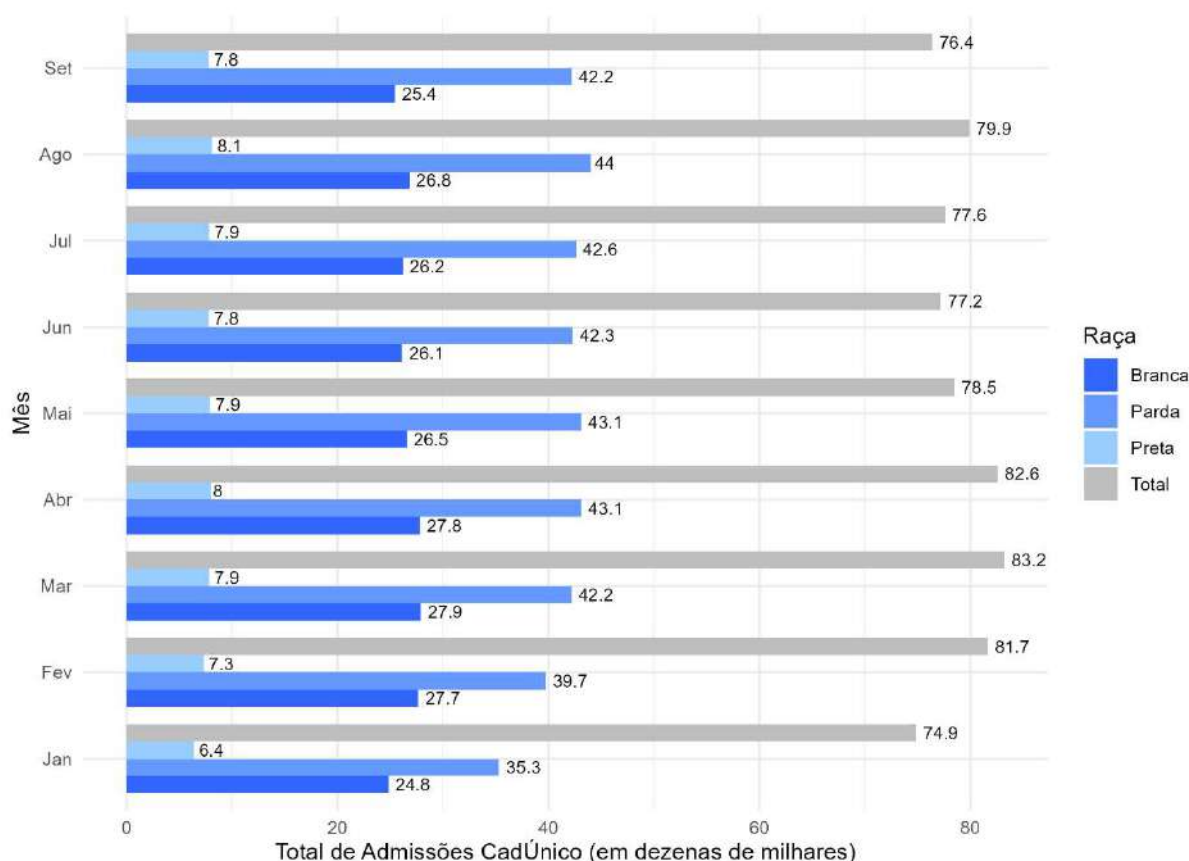
Tabela 3.3.3
Contratações por Raça (janeiro a setembro)

Descrição	CadÚnico	Bolsa Família	Geral	Geral (%)	CadÚnico (%)	Bolsa Família (%)
Indígena	29.206	18.628	61.832	0,3	47,2	30,1
Amarela	61.975	29.684	176.754	0,9	35,1	16,8
Preta	690.965	337.888	1.702.254	8,6	40,6	19,8
Branca	2.393.280	1.022.576	7.880.350	39,8	30,4	13,0
Parda	3.746.219	1.885.957	9.403.783	47,5	39,8	20,1
Não Informada	198.283	93.295	557.889	2,8	35,5	16,7
Total	7.119.928	3.388.028	19.782.862			

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A evolução mensal das admissões por raça/cor entre os inscritos no CadÚnico é apresentada na **Figura 3.3.5**. Os trabalhadores pardos lideram em número de admissões em todos os meses analisados, refletindo sua predominância entre os inscritos no CadÚnico. O pico de admissões ocorre em fevereiro, com valores elevados que se mantêm relativamente estáveis nos meses seguintes, apresentando ligeira redução em abril e recuperação entre agosto e setembro. Os trabalhadores brancos ocupam consistentemente a segunda posição, com admissões mensais também atingindo seus valores mais altos em fevereiro, mas permanecendo inferiores às dos pardos em todo o período. O comportamento das admissões desse grupo segue uma trajetória semelhante à dos pardos, com leve oscilação ao longo dos meses. Os trabalhadores pretos apresentam os menores valores de admissões entre os três grupos raciais. Apesar disso, os saldos permanecem estáveis ao longo do período, com variações marginais entre os meses, sugerindo uma menor sensibilidade a flutuações sazonais em comparação aos outros grupos.

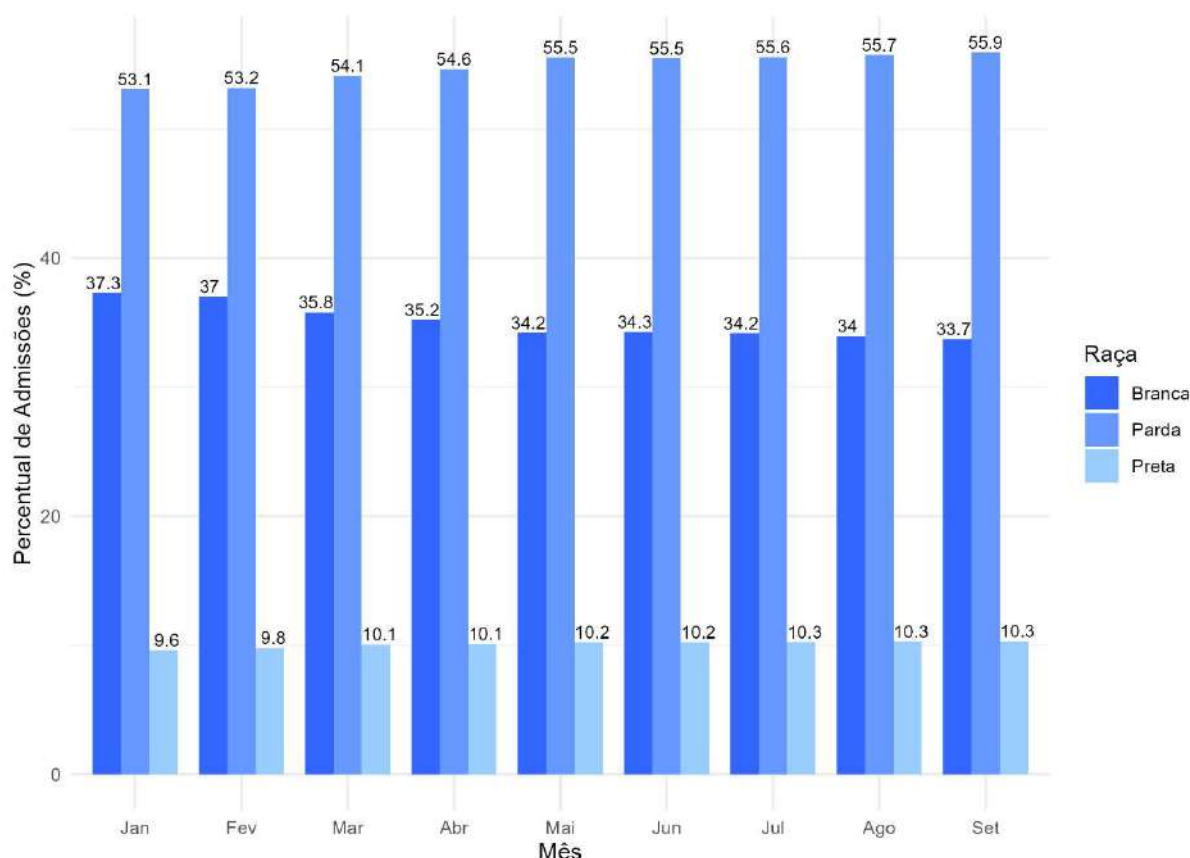
Figura 3.3.5
Admissões Mensais do CadÚnico por Raça (janeiro a setembro)



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Na **Figura 3.3.6** são apresentados os percentuais mensais de admissões dos inscritos no CadÚnico desagregados por raça (branca, parda e preta) para o período de janeiro a setembro de 2024. Os trabalhadores pardos representam a maior proporção de admissões em todos os meses, com percentuais que variam entre 53% e 56%. Esse padrão estável destaca a predominância desse grupo racial na composição das admissões formais entre os inscritos no CadÚnico. Os trabalhadores brancos aparecem consistentemente como o segundo maior grupo em termos percentuais, com participação que oscila entre 34% e 37% ao longo do período. Esses percentuais indicam uma contribuição relevante, mas inferior à dos pardos, na dinâmica de admissões mensais. Os trabalhadores pretos têm participação menor, com percentuais entre 9% e 10%, mantendo-se constantes ao longo dos meses. Essa estabilidade percentual sugere que as condições de contratação para esse grupo não sofrem grandes variações sazonais ou conjunturais.

Figura 3.3.6
Percentual Mensal do CadÚnico por Raça (janeiro a setembro)



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Tabela 3.3.4** apresenta a distribuição das contratações por nível de escolaridade entre janeiro e setembro de 2024. Observa-se que os trabalhadores com ensino médio completo lideram as admissões em todos os grupos analisados. No total geral, registraram-se 12.792.953 admissões para este nível de escolaridade, representando 64,7% das contratações. Entre os inscritos no CadÚnico, as admissões de trabalhadores com ensino médio completo somaram 4.765.900, correspondendo a 66,9% das contratações deste grupo. Entre os beneficiários do Bolsa Família, foram 2.264.930 admissões, o que equivale a 66,9% das contratações do subgrupo.

Os trabalhadores com ensino fundamental incompleto ocupam a segunda posição em admissões no total geral, com 1.420.959 contratações (7,2%). No CadÚnico, este grupo registra 602.604

admissões (8,5%), enquanto no Bolsa Família são 325.306 admissões (9,6%). Estes dados indicam que o nível de escolaridade tem um impacto significativo na inserção no mercado formal, com uma concentração maior de admissões entre aqueles com ensino médio completo.

Trabalhadores com ensino superior completo representam 1.748.414 admissões no total geral (8,8%), mas apresentam participação menor entre os inscritos no CadÚnico (293.231 admissões, ou 4,1%) e entre os beneficiários do Bolsa Família (76.288 admissões, ou 2,3%). Este fato pode indicar uma menor presença de indivíduos com nível superior entre os beneficiários dos programas sociais ou uma menor absorção deste grupo no mercado formal.

Tabela 3.3.4
Contratação por Nível de Escolaridade (janeiro a setembro)

Descrição	CadÚnico	Bolsa Família	Geral	Geral (%)	CadÚnico (%)	Bolsa Família (%)
Analfabeto	37.184	20.018	86.860	0,4	42,8	23,0
Fundamental Incompleto	602.604	325.306	1.420.959	7,2	42,4	22,9
Fundamental Completo	543.848	283.549	1.335.529	6,8	40,7	21,2
Médio Incompleto	671.305	351.284	1.508.585	7,6	44,5	23,3
Médio Completo	4.765.900	2.264.930	12.792.953	64,7	37,3	17,7
Superior Incompleto	195.455	64.697	764.243	3,9	25,6	8,5
Superior Completo	293.231	76.288	1.748.414	8,8	16,8	4,4
Pós-Graduação	10.370	1.943	125.235	0,6	8,3	1,6
Total	7.119.928	3.388.028	19.782.862			

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Análise de Resultados: Admissão Tipologia

A análise das contratações por porte de empresa e setor de atividade econômica fornece informações sobre o perfil das organizações que mais empregam trabalhadores inscritos no CadÚnico e beneficiários do Bolsa Família.

A **Tabela 3.3.5** apresenta a distribuição das contratações por porte de empresa. Observa-se que, entre os inscritos no CadÚnico, as microempresas são responsáveis por 2.098.193 admissões, representando 29,5% das contratações deste grupo. Entre os beneficiários do Bolsa Família, as

microempresas contabilizam 1.008.939 admissões, correspondendo a 29,8% das contratações do subgrupo. No total geral, as microempresas somam 5.745.304 admissões, equivalentes a 29,0% das contratações formais no período.

As empresas de pequeno porte registram 1.050.441 admissões entre os inscritos no CadÚnico (14,8%) e 503.743 entre os beneficiários do Bolsa Família (14,9%). No total geral, esse porte de empresa é responsável por 2.946.416 admissões (14,9%).

As demais empresas, que englobam empresas de médio e grande porte, apresentam o maior volume absoluto de contratações no total geral, com 10.386.612 admissões (52,5%). Entre os inscritos no CadÚnico, essas empresas respondem por 3.696.128 admissões (51,9%), e entre os beneficiários do Bolsa Família, por 1.725.860 admissões (50,9%). Estes dados sugerem que tanto as microempresas quanto as empresas de maior porte desempenham papéis significativos na absorção de trabalhadores provenientes de grupos vulneráveis.

Tabela 3.3.5

Distribuição das Contratações por Porte da Empresa

Porte	CadÚnico	Bolsa Família	Geral	Geral (%)	CadÚnico (%)	Bolsa Família (%)
Microempresa	2.098.193	1.008.939	5.745.304	29,0	36,5	17,6
Empresa de Pequeno Porte	1.050.441	503.743	2.946.416	14,9	35,7	17,1
Demais	3.696.128	1.725.860	10.386.612	52,5	35,6	16,6
Não Informado	275.166	149.486	704.530	3,6	39,1	21,2
Total	7.119.928	3.388.028	19.782.862			

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Já a **Tabela 3.3.6** detalha as contratações por grupo de atividade econômica. O setor de Serviços destaca-se como o principal empregador, com 9.225.654 admissões no total geral (46,6%). Entre os inscritos no CadÚnico, o setor de Serviços registra 3.324.521 admissões (46,7%), enquanto entre os beneficiários do Bolsa Família são 1.558.330 admissões (46,0%).

O Comércio, incluindo a Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas, ocupa a segunda posição, com 4.496.294 admissões no total geral (22,7%). Entre os inscritos no CadÚnico, esse setor é responsável por 1.692.209 admissões (23,8%), e entre os beneficiários do Bolsa Família, por 806.906 admissões (23,8%). A Indústria apresenta 3.129.790 admissões no total geral (9,8%),

com 1.088.730 admissões entre os inscritos no CadÚnico (15,3%) e 502.730 entre os beneficiários do Bolsa Família (14,8%). Estes dados indicam que os setores de Serviços e Comércio são os principais responsáveis pela absorção de trabalhadores inscritos no CadÚnico e beneficiários do Bolsa Família.

Tabela 3.3.6

Distribuição das Contratações por Grupamento de Atividade Econômica

Grupamento	CadÚnico	Bolsa Família	Geral	Geral (%)	CadÚnico (%)	Bolsa Família (%)
Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura	418.317	239.871	991.934	5,0	42,2	24,2
Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	1.692.209	806.906	4.496.294	22,7	37,6	17,9
Construção	596.133	280.182	1.939.134	9,8	30,7	14,4
Indústria	1.088.730	502.730	3.129.790	15,8	34,8	16,1
Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	40.095	18.873	112.820	3,6	35,5	16,7
Eletricidade e Gás	3.861	1.297	18.838	0,6	20,9	6,9
Indústrias de Transformação	1.028.773	475.986	2.938.379	93,9	35	16,2
Indústrias Extrativas	16.001	6.574	59.753	1,9	26,8	11
Serviços	3.324.521	1.558.330	9.225.654	46,6	36,0	16,9
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	36.121	14.227	111.163	1,2	32,5	12,8
Alojamento e Alimentação	560.341	303.006	1.215.456	13,2	46,1	24,9
Artes, Cultura, Esporte e Recreação	42.985	19.071	140.798	1,5	30,5	13,5
Atividades Administrativas e Serviços Complementares	1.374.391	676.950	3.375.439	36,6	40,7	20,1
Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	38.139	12.851	196.626	2,1	19,4	6,5
Atividades Imobiliárias	21.192	8.929	70.112	0,8	30,2	12,7
Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	202.930	83.793	714.121	7,7	28,4	11,7
Educação	187.192	78.986	633.424	6,9	29,6	12,5
Informação e Comunicação	88.003	34.190	368.171	4,0	23,9	9,3
Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	60	19	493	0,01	12,2	3,9
Outras Atividades de Serviços	151.600	71.089	384.398	4,2	39,4	18,5
Saúde Humana e Serviços Sociais	324.668	133.497	947.264	10,3	34,3	14,1

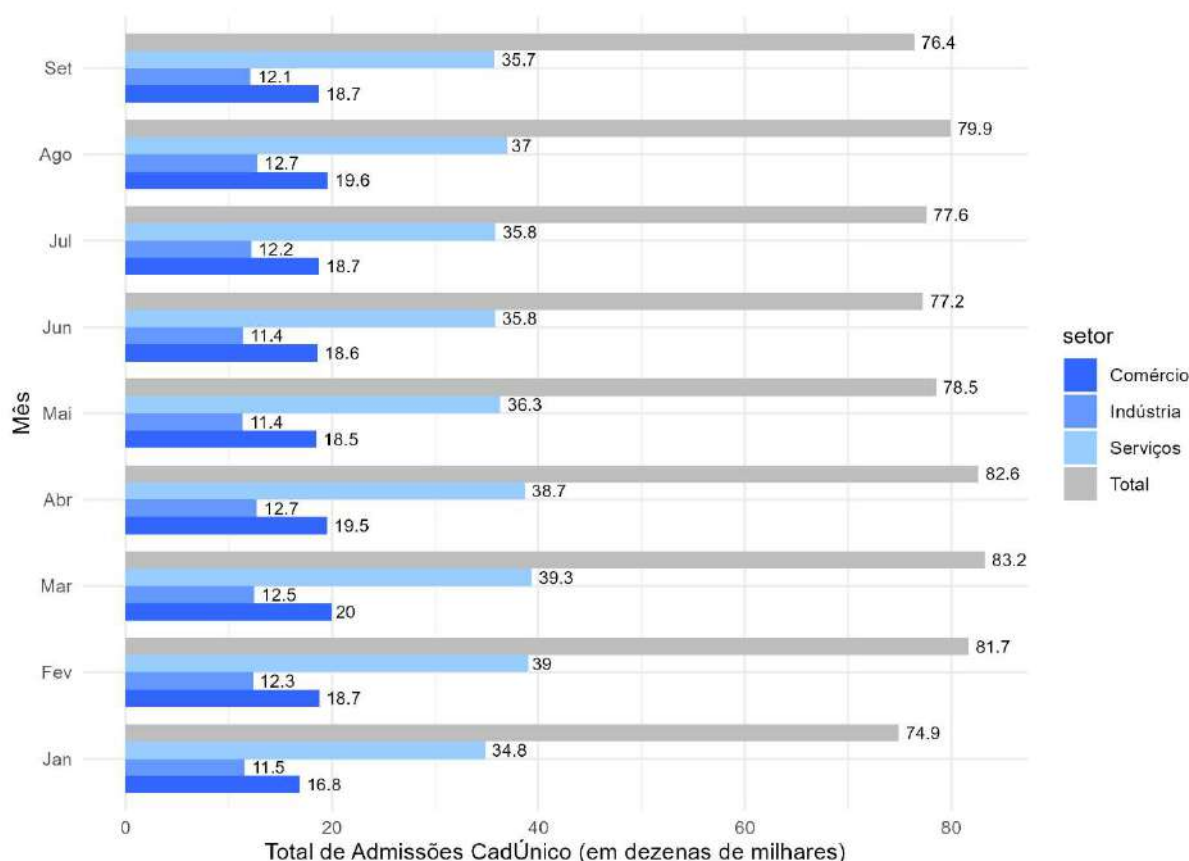
Grupamento	CadÚnico	Bolsa Família	Geral	Geral (%)	CadÚnico (%)	Bolsa Família (%)
Serviços Domésticos	482	265	842	0,01	57,2	31,5
Transporte, Armazenagem e Correio	296.417	121.457	1.067.347	11,6	27,8	11,4
Não Identificado	18	9	56			
Total	7.119.910	3.388.019	1.9782.806			

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Na **Figura 3.3.7**, são apresentadas as admissões mensais de trabalhadores inscritos no CadÚnico, desagregadas pelos principais grupos de atividade econômica (Comércio, Indústria e Serviços) para o período de janeiro a setembro de 2024, expressos em dezenas de milhares. O setor de Serviços lidera em admissões ao longo de todo o período, com os maiores valores registrados em fevereiro e uma estabilidade relativa nos meses seguintes. Esse setor mantém-se como o principal responsável pela absorção de trabalhadores inscritos no CadÚnico, refletindo sua importância no mercado de trabalho formal. O setor de Comércio ocupa consistentemente a segunda posição, também apresentando um pico em fevereiro, seguido de uma leve redução e estabilização nos meses subsequentes. As admissões no comércio destacam-se por sua constância, embora em níveis inferiores aos do setor de Serviços. O setor de Indústria apresenta os menores números entre os três grupos analisados, mas mantém um padrão estável ao longo dos meses. O pico também ocorre em fevereiro, alinhado com os outros setores, mas os valores permanecem consideravelmente mais baixos.

Figura 3.3.7

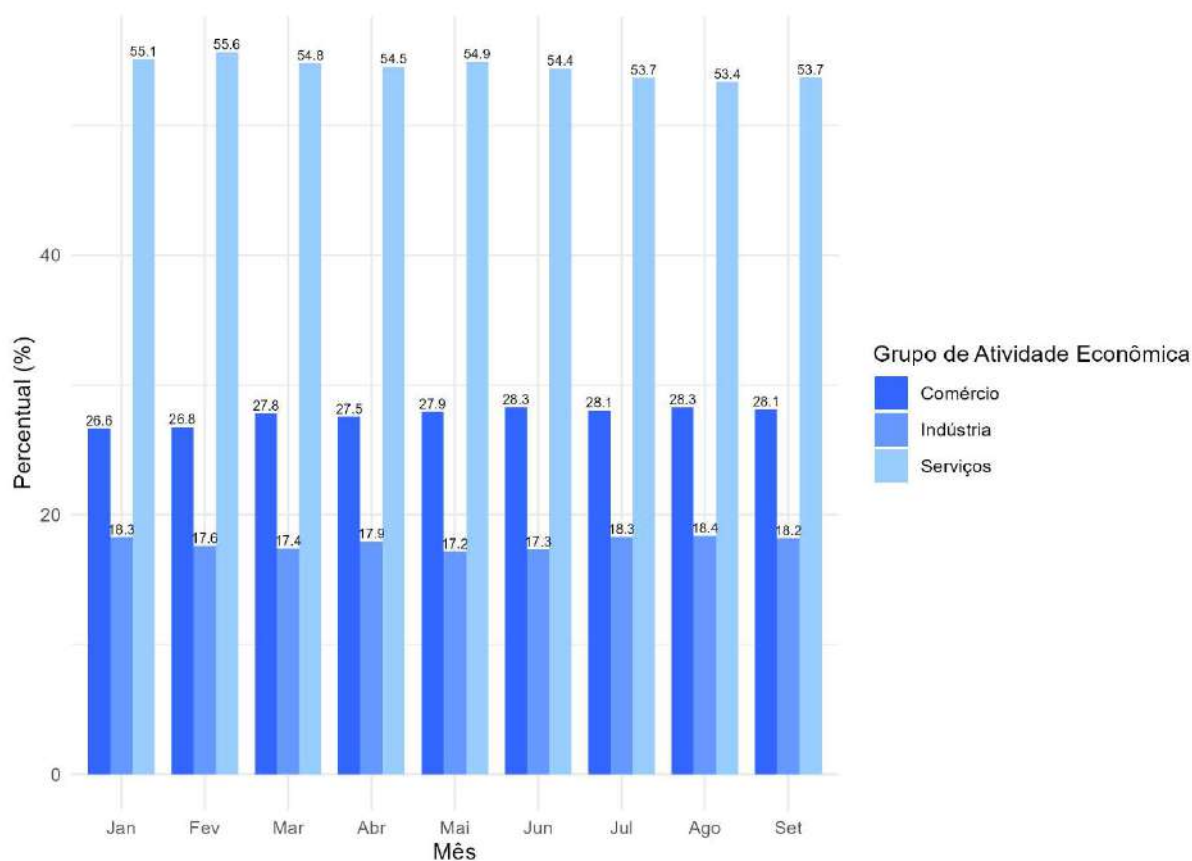
Admissões Mensais do CadÚnico por Grupo de Atividade Econômica



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Na **Figura 3.3.8**, é apresentado o percentual mensal de admissões de trabalhadores inscritos no CadÚnico, desagregado pelos principais grupos de atividade econômica: Comércio, Indústria e Serviços, para o período de janeiro a setembro de 2024. O setor de Serviços mantém uma participação percentual consistente e predominante ao longo de todo o período, variando entre 53% e 56% das admissões mensais. Essa estabilidade reflete o papel central do setor na absorção de trabalhadores inscritos no CadÚnico. O setor de Comércio ocupa a segunda posição em termos percentuais, com valores que oscilam entre 26% e 28%. Apesar de menor que o setor de Serviços, o Comércio demonstra uma participação relevante e constante nas admissões formais. O setor de Indústria, embora apresente a menor participação percentual entre os três grupos, mantém valores relativamente estáveis, variando entre 17% e 18%. Essa menor representatividade pode estar associada às características estruturais do setor e à composição ocupacional dos inscritos no CadÚnico.

Figura 3.3.8
Percentual Mensal do CadÚnico por Grupo de Atividade Econômica



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Análise de Resultados: Saldo Líquido

A análise do saldo líquido de trabalhadores revela a dinâmica do mercado formal de trabalho, definida pela diferença entre contratações e desligamentos. Este estudo concentra-se no perfil de indivíduos inscritos no CadÚnico e beneficiários do Bolsa Família, ressaltando sua relevância no saldo de admissões registradas entre janeiro e setembro de 2024. As características das empresas, como porte e setor de atividade econômica, também foram consideradas na interpretação dos resultados.

Conforme apresentado na **Tabela 3.3.7**, o saldo líquido geral de admissões no período foi de 1.981.557 trabalhadores. Deste total, os inscritos no CadÚnico contribuíram com 1.495.596,

representando aproximadamente 75,5% do saldo líquido geral. Os beneficiários do Bolsa Família somaram 1.078.719, correspondendo a 54,4% do saldo líquido. Estes números indicam que os grupos em questão possuem um papel relevante na geração líquida de empregos formais no período analisado.

Tabela 3.3.7

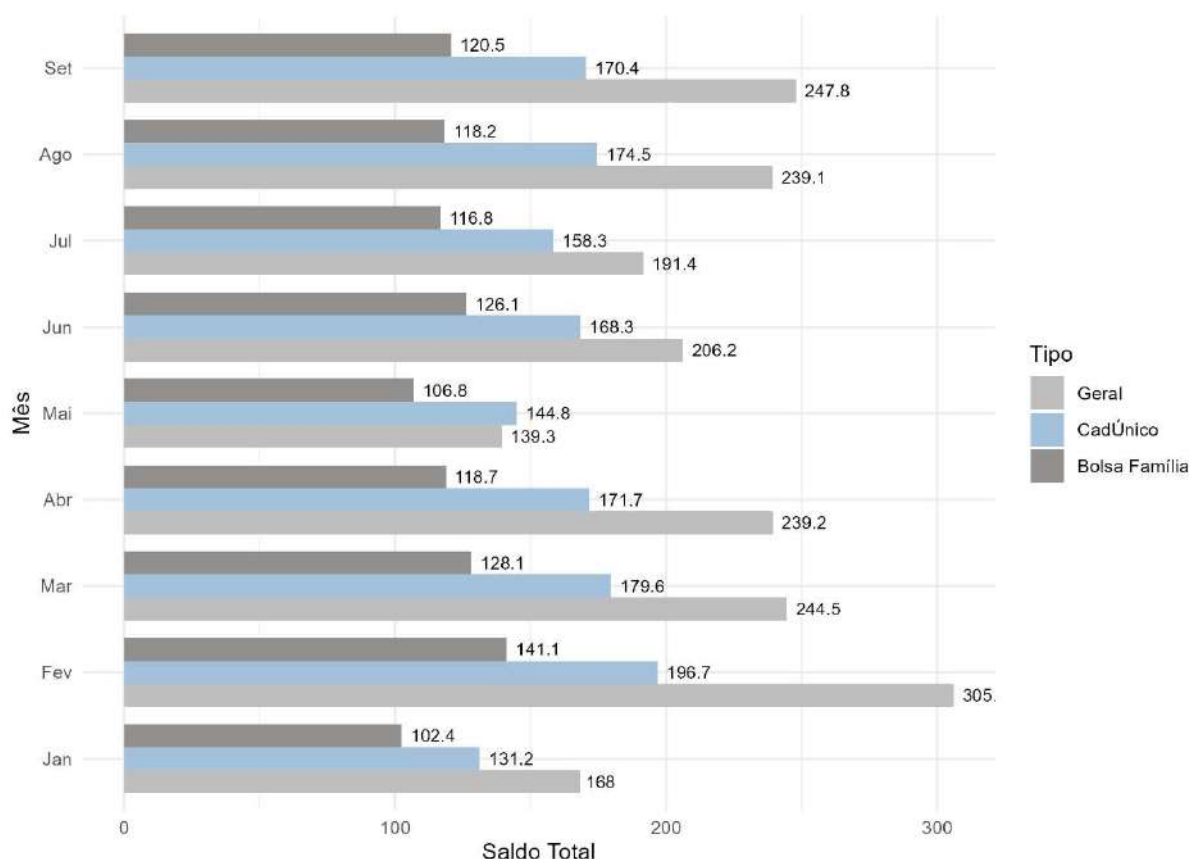
Saldo Total de Contratações para o Brasil

Descrição	Saldo
CadÚnico	1.495.596
Bolsa Família	1.078.719
Geral	1.981.557

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Já a **Figura 3.3.9** apresenta o saldo mensal de contratações de janeiro a setembro de 2024, expresso em dezenas de milhares. O gráfico permite observar a evolução das admissões líquidas mês a mês, destacando padrões sazonais e variações nos saldos. Nota-se um pico significativo em fevereiro, quando o saldo total alcança seu valor mais alto no período analisado. Este aumento pode estar associado a fatores sazonais, como contratações temporárias ou políticas econômicas específicas implementadas no início do ano. Após fevereiro, observa-se uma redução no saldo mensal até maio, seguido de uma leve recuperação entre julho e setembro.

Figura 3.3.9
Saldo Mensal para o Brasil – CadÚnico e Bolsa Família



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Tabela 3.3.8** apresenta uma análise do saldo líquido de contratações, considerando diferentes características demográficas e de escolaridade. Esses dados apresentam uma perspectiva sobre os grupos populacionais mais impactados no mercado de trabalho formal durante o período analisado. Em termos de gênero, trabalhadores do sexo masculino apresentaram o maior saldo líquido geral (1.055.995), superando o saldo das mulheres (925.632). Essa predominância masculina não é refletida nos subgrupos do CadÚnico e Bolsa Família. Para ambos os programas, os saldos líquidos para mulheres permanecem expressivos, indicando uma participação relevante nas contratações.

A análise por raça, por sua vez, revela que indivíduos que se identificam como pardos registraram o maior saldo líquido (1.862.410 no geral, 1.090.093 no CadÚnico e 719.069 no Bolsa Família). No

recorte por escolaridade, os trabalhadores com ensino médio completo foram os que mais contribuíram para o saldo líquido geral (1.399.195), representando também o maior saldo nos subgrupos do CadÚnico (1.034.265) e do Bolsa Família (742.897). Reforçando, assim, a centralidade dessa faixa educacional na dinâmica do mercado formal. Por outro lado, os saldos relacionados a trabalhadores com ensino superior completo são consideravelmente menores, refletindo diferenças no perfil ocupacional entre níveis de qualificação.

Tabela 3.3.8

Saldo Total de Contratações para Brasil Desagregado por Características

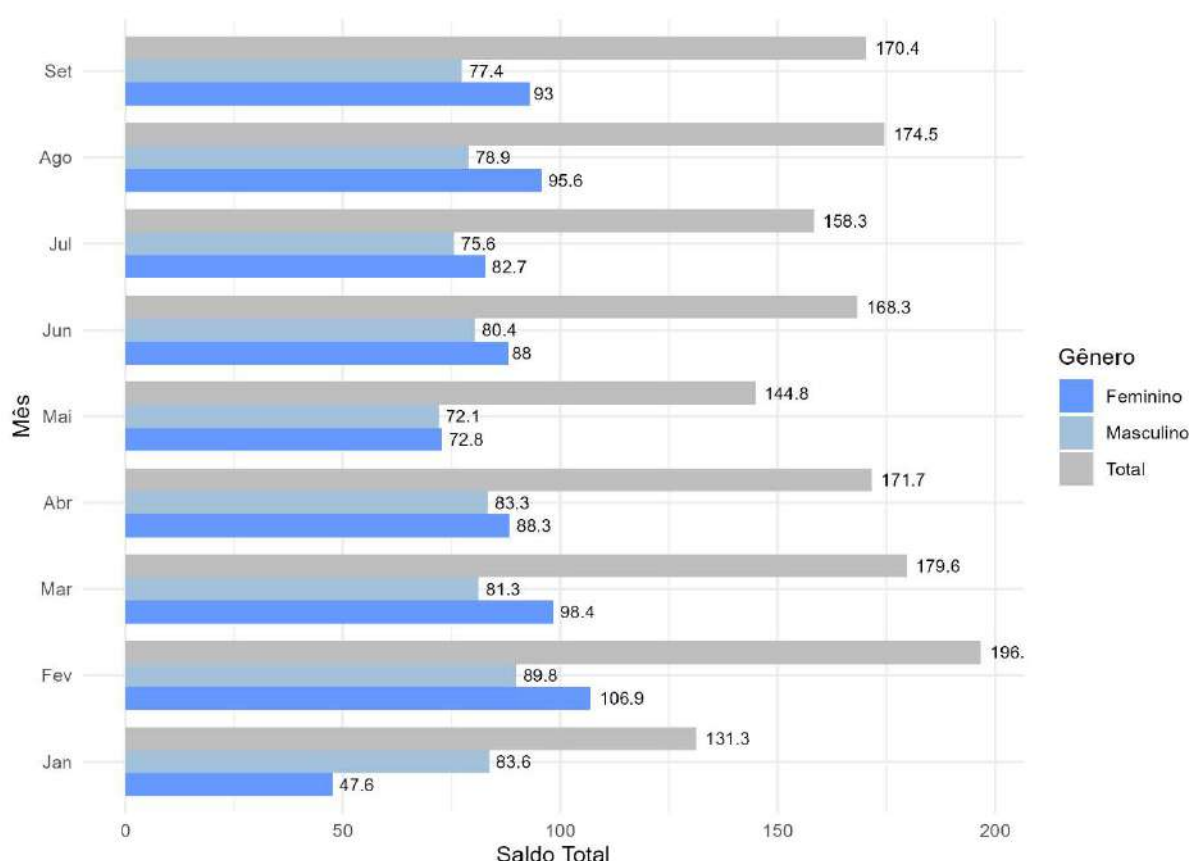
Descrição	Geral	CadÚnico	Bolsa Família
Gênero: Feminino	925.632	773.249	593.737
Gênero: Masculino	1.055.995	722.373	484.988
Gênero: Não Informado	-70	-26	-6
Raça: Não Informada	-1.264.722	-357.320	-114.199
Raça: Branca	1.012.605	544.467	331.887
Raça: Preta	343.427	199.307	127.922
Raça: Parda	1.862.410	1.090.093	719.069
Raça: Amarela	17.734	11.651	8.127
Raça: Indígena	10.103	7.398	5.913
Escolaridade: Analfabeto	7.621	6.862	5.802
Escolaridade: Fundamental Incompleto	80.785	93.633	82.874
Escolaridade: Fundamental Completo	80.384	91.493	76.478
Escolaridade: Médio Incompleto	197.163	157.541	113.784
Escolaridade: Médio Completo	1.399.195	1.034.265	742.897
Escolaridade: Superior Incompleto	55.178	36.514	22.422
Escolaridade: Superior Completo	141.067	71.646	33.487
Escolaridade: Pós-Graduação	20.234	3.668	981
Escolaridade: Não Informada	-70	-26	-6

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A evolução mensal do saldo líquido por gênero entre os inscritos no CadÚnico é apresentada na **Figura 3.3.10**. Observa-se que, em janeiro, o saldo líquido dos homens inscritos no CadÚnico é aproximadamente o dobro do saldo das mulheres, destacando uma diferença significativa no início

do período analisado. A partir de fevereiro, ocorre uma inversão dessa relação, com as mulheres registrando saldos líquidos consistentemente superiores ao longo dos meses subsequentes. Em fevereiro, ambos os gêneros apresentam os maiores saldos líquidos no período, sendo o das mulheres significativamente superior ao dos homens. Nos meses de março a julho, o saldo líquido das mulheres mantém-se maior, embora a diferença entre os gêneros seja menos acentuada. Nos meses de agosto e setembro, o saldo de ambos os grupos apresentou uma leve recuperação, no entanto, as mulheres continuam a registrar valores superiores.

Figura 3.3.10
Saldo Mensal para o Brasil do CadÚnico por Gênero



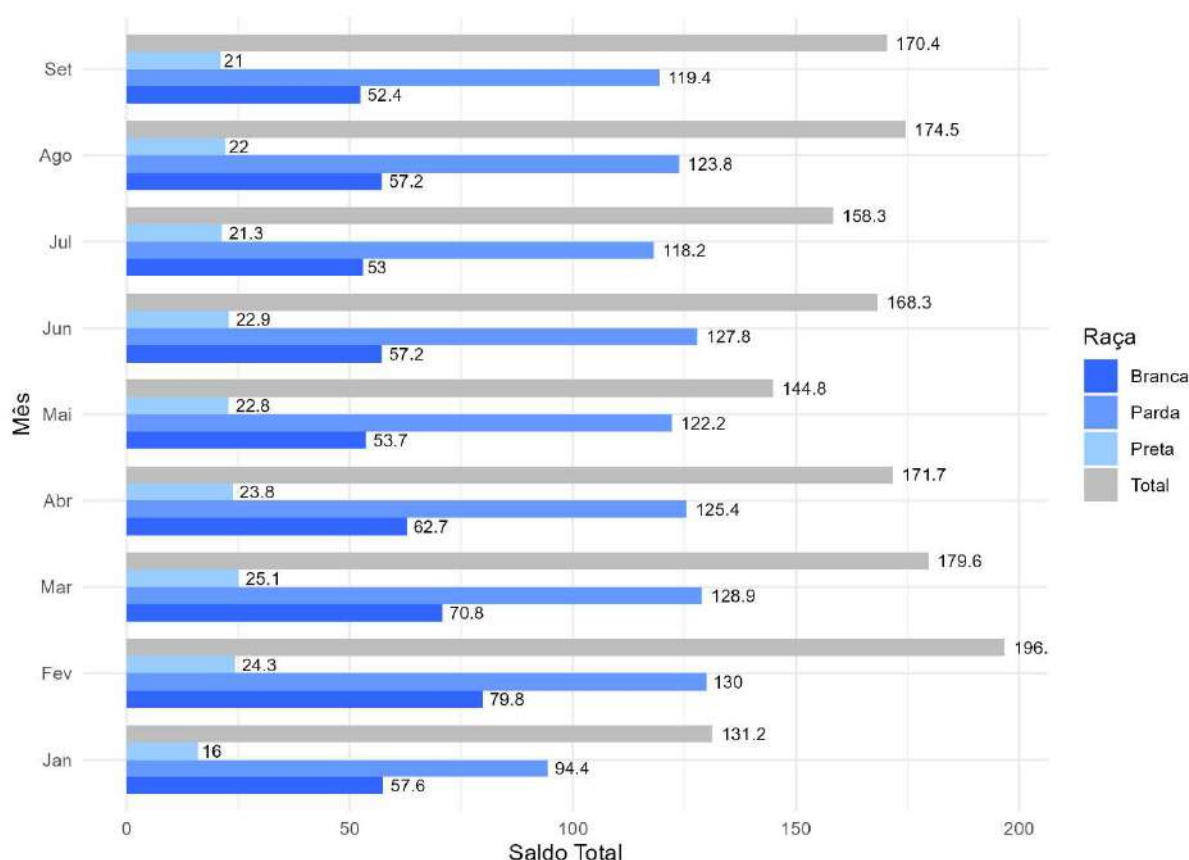
Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Na **Figura 3.3.11**, o saldo mensal de contratações líquidas entre os inscritos no CadÚnico é desagregado por raça, permitindo observar as diferenças entre os grupos brancos, pardos e pretos ao longo dos meses de janeiro a setembro de 2024. Os dados indicam que o saldo dos trabalhadores pardos é consistentemente o maior entre os três grupos ao longo de todo o período.

O pico ocorre em fevereiro, coincidindo com o maior saldo geral registrado para os inscritos no CadÚnico. Os saldos dos trabalhadores brancos seguem em segundo lugar, com valores substancialmente inferiores aos dos pardos, mas ainda superiores aos registrados para trabalhadores pretos, que apresentam os menores saldos líquidos mensais em todos os meses analisados.

A estabilidade relativa dos saldos de trabalhadores pretos e brancos ao longo dos meses contrasta com as flutuações mais acentuadas observadas no grupo pardo, que demonstra maior sensibilidade a variações sazonais ou dinâmicas setoriais. Essa predominância do saldo de trabalhadores pardos sugere uma maior inserção desse grupo em atividades ou setores com maior geração líquida de empregos formais.

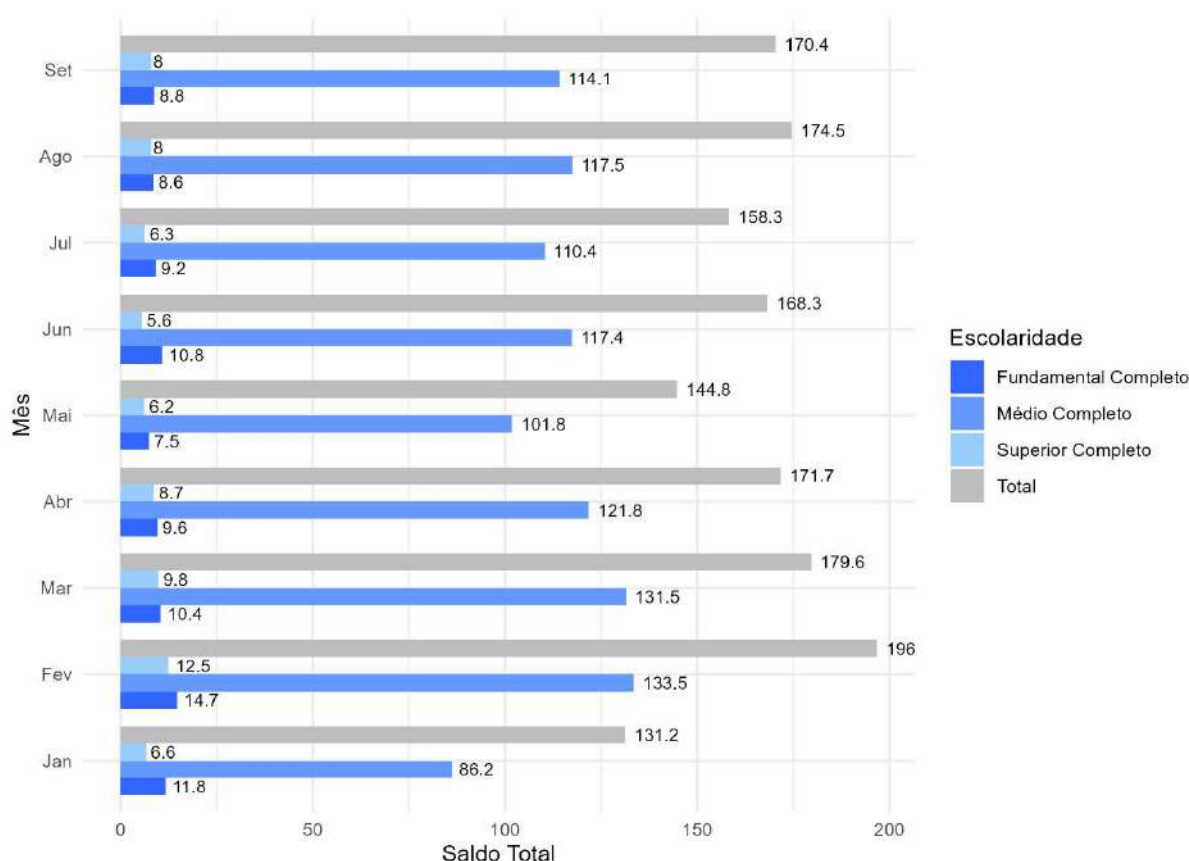
Figura 3.3.11
Saldo Mensal para o Brasil do CadÚnico por Raça



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Na **Figura 3.3.12**, o saldo mensal de contratações líquidas entre os inscritos no CadÚnico é desagregado por nível de escolaridade (Fundamental Completo, Médio Completo e Superior Completo) para o período de janeiro a setembro de 2024. Observa-se que o grupo com ensino médio completo apresenta os maiores saldos líquidos de contratações em todos os meses analisados. O pico ocorre em fevereiro, acompanhando o padrão geral de aumento nas contratações líquidas observado nos dados. Esse grupo mantém uma vantagem significativa em relação aos demais níveis de escolaridade ao longo do período, com saldos que oscilam, mas permanecem em patamares elevados. Os trabalhadores com ensino fundamental e superior completos registram os menores saldos líquidos, com valores significativamente inferiores aos do grupo com ensino médio completo. Essa diferença pode estar relacionada às limitações no acesso a empregos formais para indivíduos com menor escolaridade, refletindo desigualdades estruturais no mercado de trabalho, para o caso do ensino fundamental completo. E no caso do ensino superior completo, pela menor proporção de trabalhadores com nível superior no CadÚnico ou pela inserção desses indivíduos em setores menos intensivos em contratações formais durante o período.

Figura 3.3.12
Saldo Mensal para o Brasil do CadÚnico por Escolaridade



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Análise de Resultados: Saldo Líquido Tipologia

A avaliação do saldo líquido de contratações também é realizada considerando o porte das empresas e os setores de atividade econômica, com o objetivo de identificar quais segmentos empresariais mais contribuem para a geração líquida de empregos formais entre os inscritos no CadÚnico e beneficiários do Bolsa Família.

A **Tabela 3.3.9** apresenta o saldo de contratações líquidas desagregado por porte de empresa para o Brasil, com separação entre os inscritos no CadÚnico, beneficiários do Bolsa Família e o total geral. As demais empresas, que incluem aquelas de médio e grande porte, registraram o maior saldo líquido de contratações em todos os grupos analisados. Para o total geral, esse grupo contribuiu com 1.086.756, representando aproximadamente 54,8% do saldo líquido total no período.

Entre os inscritos no CadÚnico, as demais empresas também tiveram destaque, com 828.875 contratações líquidas, o que equivale a 55,4% do saldo total do grupo. As microempresas ocupam a segunda posição em termos de saldo líquido, com 563.946 no total geral, sendo 411.460 referentes ao CadÚnico e 304.317 ao Bolsa Família. Esses números reforçam o papel relevante das microempresas na absorção de mão de obra formal entre os beneficiários de programas sociais. As empresas de pequeno porte apresentaram um saldo líquido significativamente menor em comparação aos outros grupos, com 229.127 no total geral, dos quais 196.062 foram associados ao CadÚnico. Isso pode indicar uma menor capacidade desse porte de empresa em gerar admissões líquidas em comparação às microempresas e às demais.

Tabela 3.3.9

Saldo das Contratações para o Brasil Desagregado por Porte de Empresa

Porte	CadÚnico	Bolsa Família	Geral
Microempresa	411.460	304.317	563.946
Empresa de pequeno porte	196.062	147.827	229.127
Demais	828.875	583.009	1.086.756
Não Informado	59.199	43.566	101.728
Total	1.495.596	1.078.719	1.981.557

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Tabela 3.3.10** apresenta o saldo de contratações líquidas desagregado por grupo de atividade econômica para o Brasil, considerando os inscritos no CadÚnico, beneficiários do Bolsa Família e o total geral. O setor de Serviços destaca-se como o principal responsável pela geração de saldos líquidos no período analisado, com 1.046.511 no total geral, representando aproximadamente 52,8% do saldo total. Entre os inscritos no CadÚnico, o saldo no setor de serviços foi de 708.649, enquanto para o Bolsa Família atingiu 482.920, reafirmando a predominância deste setor como motor da formalização no mercado de trabalho. O setor Industrial ocupa a segunda posição, com saldo total de 405.493, sendo 276.785 atribuídos ao CadÚnico e 189.407 ao Bolsa Família. Dentro deste agrupamento, a indústria de transformação lidera, evidenciando sua importância no saldo líquido de contratações formais. O setor de Comércio, incluindo reparação de veículos automotores e motocicletas, também apresenta números significativos, contribuindo com 216.778 no saldo total geral. Para o CadÚnico, o saldo foi de 312.743, enquanto o Bolsa Família registrou 259.065. Esses números refletem a forte capacidade de absorção de mão de obra formal por este segmento.

O setor de Construção registrou saldo líquido total de 231.337, com contribuições expressivas tanto do CadÚnico (131.095) quanto do Bolsa Família (90.003). Esse desempenho pode estar associado a demandas específicas do mercado, especialmente em regiões onde a construção civil apresenta maior dinamismo. Em contrapartida, o setor de Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura apresentou saldos líquidos mais modestos, com 81.490 no total geral, dos quais 66.338 são atribuídos ao CadÚnico e 57.331 ao Bolsa Família. Este resultado sugere que o setor agrícola desempenha um papel mais limitado na formalização do mercado de trabalho, possivelmente devido à alta informalidade característica deste segmento. Alguns grupos específicos, como Atividades Administrativas e Serviços Complementares (286.659) e Saúde Humana e Serviços Sociais (156.795), também se destacam, reforçando a relevância de atividades voltadas para serviços essenciais e administrativos no saldo líquido geral.

Tabela 3.3.10

Saldo das Contratações para o Brasil Desagregado por Grupo de Atividade Econômica

Grupamento	CadÚnico	Bolsa Família	Geral
Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura	66.338	57.331	81.490
Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	312.743	259.065	216.778
Construção	131.095	90.003	231.337
Indústria	276.785	189.407	405.493
Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	11.121	7.689	13.687
Eleticidade e Gás	1.748	722	2.556
Indústrias de Transformação	258.302	177.623	377.462
Indústrias Extrativas	5.614	3.373	11.788
Serviços	708.649	482.920	1.046.511
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	19.491	9.723	46.914
Alojamento e Alimentação	89.342	78.565	73.956
Artes, Cultura, Esporte e Recreação	11.475	6.863	24.462
Atividades Administrativas e Serviços Complementares	227.909	166.803	286.659
Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	12.294	5.721	20.111
Atividades Imobiliárias	4.840	3.263	6.338
Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	45.392	27.960	76.922
Educação	61.438	35.449	139.145
Informação e Comunicação	25.036	15.352	39.190

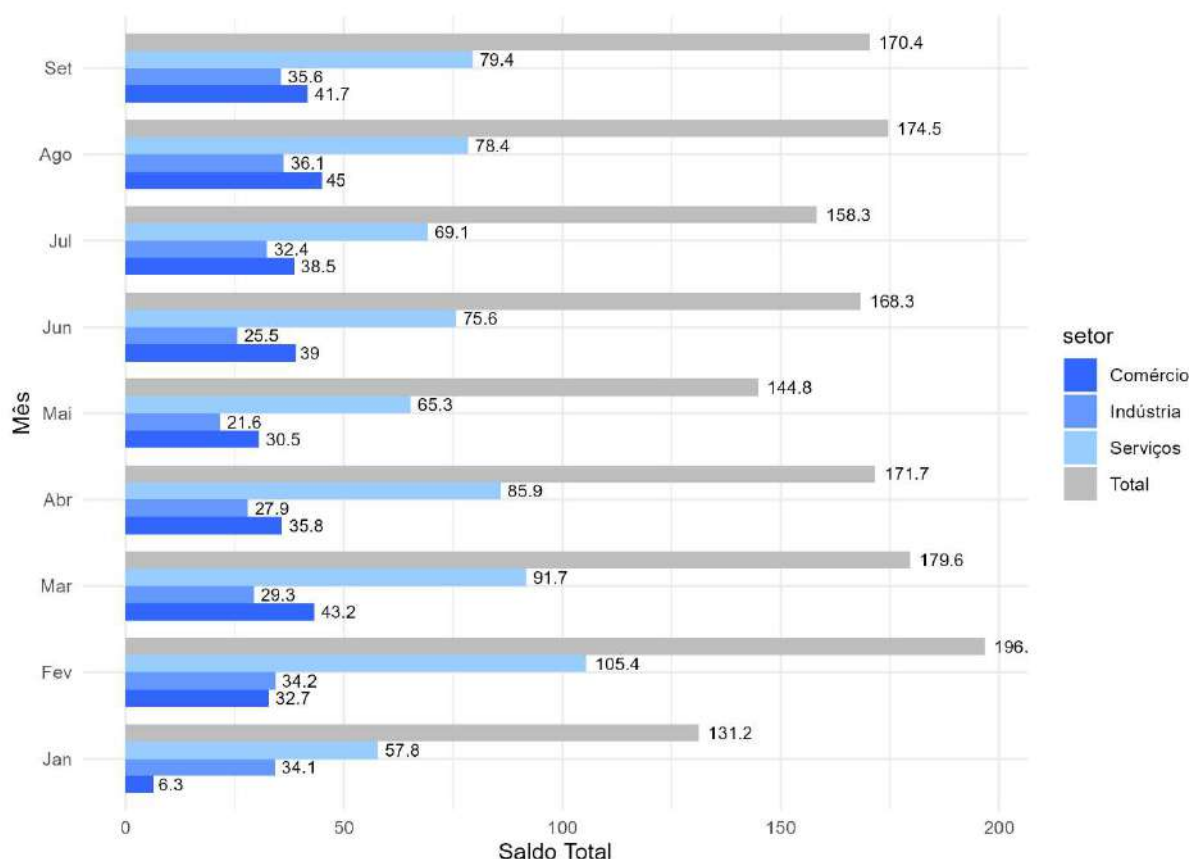
Grupamento	CadÚnico	Bolsa Família	Geral
Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	31	15	98
Outras Atividades de Serviços	38.866	27.426	51.189
Saúde Humana e Serviços Sociais	97.765	59.349	156.795
Serviços Domésticos	78	61	113
Transporte, Armazenagem e Correio	74.692	46.370	124.619
Não Identificado	-14	-7	-52

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Na **Figura 3.3.13**, o saldo mensal de contratações líquidas entre os inscritos no CadÚnico é desagregado para os três grupos de atividade econômica mais representativos: Comércio, Indústria e Serviços, ao longo do período de janeiro a setembro de 2024. O setor de Serviços mantém-se com os maiores saldos mensais durante todo o período, apresentando picos em fevereiro e relativa estabilidade nos meses seguintes. Esse comportamento reflete a capacidade de absorção de trabalhadores formais pelo setor, que lidera em todos os meses analisados. O setor de Indústria ocupa consistentemente a segunda posição, também com destaque em fevereiro, mas com uma trajetória de maior oscilação em comparação ao setor de Serviços. A partir de abril, observa-se uma redução mais acentuada no saldo mensal da Indústria, seguida de uma recuperação nos meses de agosto e setembro. O setor de Comércio, embora com saldos mensais inferiores aos dois anteriores, registra uma participação constante ao longo do período. O pico ocorre igualmente em fevereiro, seguido por um declínio até maio, quando os saldos começam a estabilizar-se em níveis mais baixos.

Figura 3.3.13

Saldo Mensal para o Brasil do CadÚnico para os Principais Grupos de Atividade Econômica



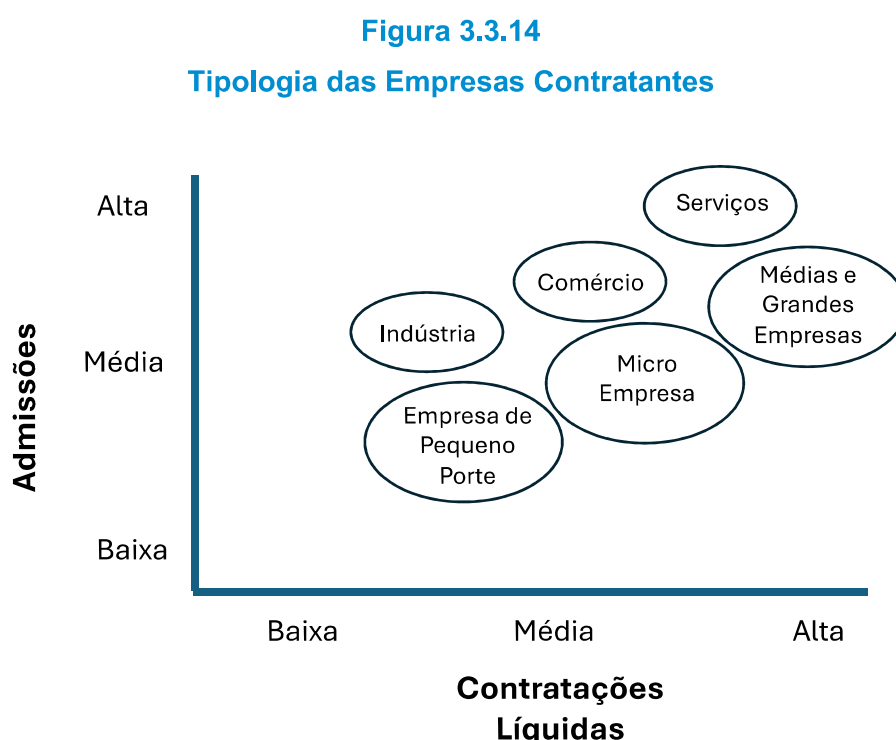
Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Destarte, a análise realizada permite concluir que os inscritos no CadÚnico e os beneficiários do Bolsa Família desempenham um papel significativo na dinâmica do mercado de trabalho formal brasileiro. A participação expressiva desses grupos nas admissões e no saldo líquido de empregos indica que as políticas sociais podem estar contribuindo para a inclusão produtiva de populações vulneráveis.

Os dados evidenciam a importância do setor de Serviços, das empresas de médios e grande porte, assim como das micro e pequenas empresas na absorção de mão de obra destes grupos. Além disso, observam-se padrões demográficos e educacionais que influenciam a empregabilidade, como a maior participação feminina entre os inscritos no CadÚnico e a relevância do ensino médio completo para a inserção no mercado formal.

Em resumo, os dados apontam que a tipologia de empresa que mais contrata beneficiários consiste em empresas de médio e grande porte no segmento de serviços. Do ponto de vista do porte das empresas, microempresas estão logo em seguida na tipologia de empresa que mais contrata beneficiários. E, do ponto de vista setorial, empresas do setor do comércio estão em segundo lugar em termos de contratação de beneficiários de programas sociais.

A **Figura 3.3.14** sintetiza, de forma qualitativa, a análise de tipologia de empresas contratantes de beneficiários de programas sociais.



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

4. Análise dos Acordos de Cooperação Técnica e dos Protocolos de Intenção

4.1 Descrição dos Acordos e Protocolos

O Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), com o objetivo de promover a inclusão socioeconômica das pessoas inscritas no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), estabeleceu mecanismos de cooperação voltados para a oferta de ações de apoio à inserção no mercado de trabalho. Iniciada em 2023, essa ação do MDS já conta com a cooperação de 20 empresas. Destas, 5 assinaram um Acordo de Cooperação Técnica com o ministério, enquanto as 15 restantes firmaram Protocolo de Intenções. O objetivo dessa seção é descrever os acordos firmados pelo Ministério e as características das empresas participantes da ação.

O Protocolo de Intenções (PI) é um instrumento formal que estabelece um vínculo cooperativo entre entidades da Administração Pública e Organizações da Sociedade Civil. Este instrumento é um ajuste genérico, que não gera obrigações imediatas entre as partes. Já o Acordo de Cooperação Técnica (ACT) é um instrumento com obrigações mais definidas, exigindo um plano de trabalho detalhado entre as partes. Ambos os instrumentos não envolvem o repasse de recursos financeiros, conforme estabelecido no Decreto nº 11.531, de 16 de maio de 2023.

As 20 empresas participantes da ação concentram-se principalmente nas regiões Sudeste e Nordeste, como pode ser verificado na **Figura 4.1**, com o estado de São Paulo sendo a sede de 6 das 20 empresas.

Equatorial Energia, Grupo Carrefour e Coca-Cola Brasil. O acordo firmado com a Amazon WS Brasil é voltado para a promoção de cursos de formação em tecnologia.

Com relação aos requisitos de contratação que as empresas têm para contratar inscritos no CadÚnico, conforme estipulado nos ACTs, o MDS é responsável por facilitar o acesso dos inscritos no CadÚnico, com idade a partir de 18 anos, aos processos seletivos realizados pelas empresas. Além disso, o MDS deve validar a lista de selecionados apresentada pelas empresas, assegurando que os candidatos escolhidos são elegíveis para as ações de inclusão socioeconômica. As empresas, por sua vez, devem destinar 10% das vagas ofertadas ao público do CadÚnico (GOV.BR, 2023), com prioridade para mulheres, jovens negros e outros grupos em situação de vulnerabilidade. Elas também devem elaborar e enviar ao MDS, a cada três meses, um relatório detalhado sobre as ações realizadas e os objetivos alcançados desde a assinatura do acordo.

A seguir, faz-se uma breve descrição das cinco empresas que fizeram ACTs. O Grupo Carrefour é o maior varejista do Brasil, com presença em todos os estados do país, onde atua há 48 anos. Suas ações estão listadas na Bolsa de Valores de São Paulo (B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão), e suas lojas recebem cerca de 60 milhões de clientes mensalmente. Com mais de 130 mil colaboradores em território nacional, o ecossistema do Carrefour Brasil inclui empresas como Atacadão S.A., Nacional Supermercado do Brasil, BomPreço Supermercados e Sam's Club (CARREFOUR BRASIL, 2023).

O grupo adota como propósito oferecer uma alimentação acessível e de qualidade a todos os brasileiros e contribuir para uma sociedade mais inclusiva, diversa e sustentável (CARREFOUR BRASIL, 2023). Com o pilar de combate à fome e às desigualdades, o grupo promove diversas iniciativas para gerar renda e emprego em território nacional, além de combater o racismo e promover a igualdade de gênero. A parceria com o MDS visa diminuir a taxa de desemprego e reduzir as desigualdades sociais. Em 2023, após a assinatura do acordo com o MDS, o Grupo Carrefour contratou 1.143 indivíduos inscritos no CadÚnico (CARREFOUR BRASIL, 2023, pág. 98).

Presente em 93 cidades das regiões Norte e Nordeste, o Grupo Mateus é a quarta maior empresa de varejo alimentar do Brasil. Com mais de 50 mil funcionários e 238 lojas distribuídas nessas regiões, a empresa é uma sociedade anônima de capital aberto, com ações negociadas na B3. O Grupo Mateus, originário do Maranhão, promove diversos projetos sociais, como o "Mais Inclusão",

dedicado à contratação e promoção de pessoas com deficiência. Outro importante projeto é o "Engraxate", que visa à reintegração de ex-dependentes químicos no mercado de trabalho.

A Coca-Cola Brasil possui 11 fábricas e 47 centros de distribuição em todo o país, empregando mais de 20 mil colaboradores. Um dos pilares da empresa é o crescimento sustentável e inclusivo, e, para alcançar esse objetivo, a Coca-Cola Brasil promove projetos como o "Empreenda como Uma Mulher" (COCA-COLA FEMSA, 2023). O Sistema Coca-Cola Brasil inclui sete grupos de fabricantes, entre eles a Coca-Cola FEMSA Brasil. A fábrica de Jundiaí (SP), operada pela Coca-Cola FEMSA Brasil, é a maior unidade da empresa no mundo em volume de operações. O Acordo assinado com o MDS envolve os fabricantes que fazem parte do Sistema Coca-Cola Brasil, incluindo a Coca-Cola FEMSA Brasil.

A Amazon Web Services Brasil, subsidiária da Amazon Web Services, é a plataforma de nuvem mais adotada e abrangente do mundo. Considerada um marketplace de tecnologia, a empresa oferece principalmente dois tipos de cursos. O AWS Academy, que fornece às instituições de ensino superior um currículo de computação em nuvem, capacitando o público brasileiro para atuar em áreas tecnológicas, e o AWS re/Start, um programa de desenvolvimento de competências e treinamento destinado à preparação para carreiras de nível inicial na nuvem.

O Grupo Equatorial Energia é uma companhia de capital privado com ações negociadas na B3. Atuando de forma integrada no setor elétrico brasileiro, é a primeira empresa de *multiutilities* do país. Fundado em 1999, o grupo é hoje o terceiro maior distribuidor de energia do Brasil em número de clientes, operando nos estados do Maranhão, Pará, Piauí, Alagoas, Rio Grande do Sul, Amapá e Goiás. Com mais de 11 mil colaboradores, dos quais mais de 5 mil estão alocados no Nordeste, o grupo promove diversos projetos sociais através de sua Plataforma E+. Esses projetos, conhecidos como E+, são voltados para a comunidade, meio ambiente, eficiência energética e desenvolvimento econômico e social. O projeto E+ Profissional oferece cursos profissionalizantes gratuitos em diversos municípios, tendo capacitado 5.700 pessoas. Outro destaque é o E+ Educação, que já beneficiou mais de 75 mil alunos (EQUATORIAL ENERGIA, 2023).

Protocolo de Intenções. Com vigência de três anos, os protocolos de intenções assinados pelo MDS abrangem um conteúdo mais amplo, estabelecendo que as partes apoiem a implementação de programas destinados a acelerar a inclusão social e produtiva. Esses programas visam facilitar procedimentos para reduzir barreiras na intermediação de mão de obra e inserir o público do

CadÚnico no mercado de trabalho.⁶ A lista das empresas que firmaram protocolos com o governo pode ser verificada no **Quadro 3.1** a seguir.

Quadro 4.1

Lista das empresas que firmaram protocolo de intenções com o MDS

Protocolo n.	Ano	Empresa	Sede
17	2023	L & V Empreendimentos E Alugueis Ltda	Aracaju/SE
19	2023	Multserv Manutenção Predial Ltda	Aracaju/SE
20	2023	Fasouto Faria Souto Comércio Ltda	Aracaju/SE
24	2023	Distribuição de Alimentos Vanguarda S/A	Teresina/PI
40	2023	Aec Centro de Contatos S/A	Belo Horizonte/MG
41	2023	Supermercado Varejão Do Preço Ltda	João Pessoa/PB
48	2023	Lupo S.A.	Araraquara/SP
50	2023	Enjoy Alimentação Planejada Ltda	Araraquara/SP
51	2023	Vitta Residencial Regional Araraquara	Araraquara/SP
54	2023	Empresa Melbros Indústria e Comércio de Calçados Ltda	Tauá/CE
55	2023	Quinamuiú Indústria S.A.	Tauá/CE
58	2023	Empresa Supermercado Inhamuns Ltda	Tauá/CE
69	2023	Brisanet Serviços de Telecomunicações S.A.	Pereiro/CE
73	2023	Sdb Comércio De Alimentos Ltda	São Paulo/SP
77	2023	Realmar Distribuidora Ltda	Serra/ES

Fonte: Elaboração própria a partir das informações dos protocolos de intenções.

O porte e o setor de atuação das empresas mencionadas no quadro acima são variados. Por exemplo, embora ambas tenham sede em Araraquara, São Paulo, a Lupo S.A. emprega cerca de 8 mil funcionários, enquanto a Enjoy Alimentação Planejada é uma empresa de menor porte. A Enjoy entrou no mercado há 7 anos, focada em fornecer refeições de qualidade e balanceadas para empresas, além de oferecer serviços de administração de restaurantes. Buscando ampliar seus

⁶ Algumas informações desta seção foram obtidas dos endereços eletrônicos das empresas, listados no anexo 1 do presente documento.

atendimentos, a empresa está investindo em novas tecnologias e treinamento para seus colaboradores (GOV.BR, 2023).

O Grupo Lupo, presente em três estados do Brasil, tem mais de 100 anos de atuação no setor têxtil e, em 2023, exportou para mais de 20 países (LUPO, 2023). A empresa promove diversidade e inclusão no ambiente corporativo como um de seus pilares. Entre suas políticas, destaca-se a oferta de creche para filhos de colaboradores de 4 a 18 meses, em duas de suas unidades fabris. Outro importante projeto é o Treinamento Lupo Senai, uma parceria destinada à capacitação técnica dos colaboradores (LUPO, 2023). Além disso, o grupo patrocina diversos projetos culturais e esportivos.

A Vitta Residencial, uma empresa do setor de construção civil, está há mais de 13 anos no mercado, atuando principalmente no interior de São Paulo e em Minas Gerais. A empresa é parceira do programa Minha Casa Minha Vida e do Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Habitat, ambos voltados para proporcionar moradia digna à população brasileira. Em 2017, a Vitta Residencial foi reconhecida como a maior construtora do interior de São Paulo.

No Nordeste, as empresas sediadas em Aracaju, Sergipe, demonstram uma diversidade significativa de atuação. Fundada há 7 anos, a L&V Empreendimentos e Aluguéis Ltda, conhecida como Shopping Praia Sul, se especializa no aluguel de imóveis próprios. Por outro lado, o Grupo Multiserv, criado em 1983, opera em múltiplos setores, incluindo serviços, agronegócio — com a distribuição de insumos agrícolas e pecuários — e comunicação. A Multiserv é a maior empresa de Sergipe no segmento de Facilities, desenvolvendo projetos para corporações privadas, tanto nacionais quanto multinacionais. Por sua vez, o Grupo Fasouto, estabelecido em 1982, atua nos setores de varejo e transporte de carga, e é o maior atacadista do estado.

O Grupo Vanguarda foi criado em 2019, resultante da reestruturação do Grupo Carvalho, uma rede de supermercados com 37 anos de atuação no Piauí e no Maranhão. O grupo possui mais de 25 unidades de supermercados e conta com mais de 2 mil colaboradores nesses estados. Com uma visão de responsabilidade social, o Grupo Vanguarda promove diversos projetos sociais em parceria com outras organizações. Um exemplo é a colaboração com o Junior Achievement Piauí, que capacita colaboradores da empresa em temas globais sobre empreendedorismo e liderança. Outros projetos incluem o Projeto Materna, que oferece um curso de educação em saúde para colaboradoras gestantes, e o Troco Solidário Premiado, que beneficia a Associação Piauiense de Combate ao Câncer (APCC).

A AeC Contact Center atua no setor de serviços, desenvolvendo soluções de experiência do cliente e gestão de projetos. Fundada há 32 anos, a AeC é uma empresa 100% brasileira constituída como sociedade anônima de capital fechado. Atualmente, conta com 20 unidades espalhadas por sete estados e emprega mais de 52 mil colaboradores. Em 2023, foi reconhecida como a Melhor Empresa de Serviços do País pelo ranking da Época Negócios 360° (AeC, 2024). A empresa promove projetos como o "AeC Sonha com Você", que se dedica a realizar os sonhos dos colaboradores, além de apoiar programas comunitários, como os promovidos pelo projeto "Caravana do Bem".

A Brisanet, fundada em 1998, surgiu com o propósito de levar internet de qualidade a preços acessíveis para cidades com pouco ou nenhum acesso. A empresa, listada no Novo Mercado da B3, está presente em cerca de 158 municípios nordestinos e conta com 7,5 mil colaboradores (BRISANET, 2024). Em 2023, foi criado o Instituto Brisanet, com o objetivo de promover o desenvolvimento humano e o bem-estar de crianças e idosos no Nordeste, além da Unibrisa, uma universidade corporativa destinada à capacitação técnica dos colaboradores da empresa. Entre os projetos sociais promovidos pela Brisanet estão o "BrisaCapacita", que oferece minicursos gratuitos à comunidade sobre temas relacionados ao mercado de trabalho; o "Juntos Contra a Fome", um projeto em que colaboradores voluntários arrecadam alimentos para famílias em áreas rurais e urbanas; e a "Mostra Brisa", uma feira de profissões voltada para alunos do ensino médio (BRISANET, 2024).

4.2 Análise dos Relatórios de Sustentabilidade

Esta seção realiza uma análise dos relatórios de sustentabilidade divulgados ao público por parte das empresas que participam da ação de contratação de inscritos no CadÚnico. A divulgação de relatórios de sustentabilidade é uma prática organizacional que busca compartilhar informações sobre os impactos econômicos, ambientais e sociais das empresas, promovendo uma relação mais sólida com a comunidade e os investidores. Organizações como a *Global Reporting Initiative* (GRI) têm sido fundamentais na padronização desses relatórios, cujas diretrizes são amplamente adotadas por empresas, ONGs, governos e outras entidades. Essa padronização facilita o acompanhamento e a comparação das práticas sustentáveis. Contudo, nem todas as 20 empresas que firmaram o Acordo ou Protocolo de Intenção com o MDS para a contratação de inscritos no

CadÚnico publicam relatórios de sustentabilidade. Assim, esta seção se concentrará na análise dos relatórios divulgados no final de 2023 ou início de 2024 por seis empresas:

- ▣ Carrefour;
- ▣ Equatorial Energia;
- ▣ Coca-Cola;
- ▣ Amazon AWS;
- ▣ Lupo S.A; e
- ▣ Brisanet Serviços de Telecomunicação.

A análise terá como foco os resultados relacionados à parceria com o MDS e à contratação de inscritos no CadÚnico, quando esses dados estiverem disponíveis. Como será detalhado a seguir, somente a empresa Carrefour detalha números sobre a ação feita em conjunto com o Ministério. E nenhum relatório detalha a metodologia ou requisitos de contratação utilizados pelas empresas.

4.2.1 Grupo Carrefour Brasil

O Relatório Anual de Sustentabilidade 2023 do grupo Carrefour Brasil detalha a estratégia de sustentabilidade da empresa, cobrindo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, e segue as normas de padronização da GRI. Este é o quinto relatório publicado pelo grupo e aborda as estratégias relacionadas aos pilares ambientais, sociais e de governança. Em 2023, os temas prioritários definidos pelo grupo foram: diversidade, inclusão e promoção dos direitos humanos; rastreabilidade e impacto socioambiental da cadeia; atração, desenvolvimento e qualidade de vida; ética, integridade e compliance; combate à fome e às desigualdades; economia circular e combate ao desperdício alimentar; inovação e privacidade de dados; respeito e relacionamento de excelência com clientes; qualidade, segurança e saudabilidade; e mudanças climáticas (CARREFOUR BRASIL, 2023).

A estratégia de sustentabilidade da empresa está alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, incluindo metas como igualdade de gênero, redução das desigualdades, ação climática e promoção da paz, justiça e instituições eficazes. A empresa se concentrou em identificar áreas em que poderia causar transformações profundas e duradouras, levando em conta seu setor de atuação e sua escala. Com isso, o grupo adotou os seguintes pilares

estratégicos de ESG: proteção do planeta e da biodiversidade; inclusão e diversidade; e combate à fome e às desigualdades. No pilar de proteção do planeta e da biodiversidade, o Grupo Carrefour foca suas ações na descarbonização e na preservação das florestas e da biodiversidade. A empresa também se dedica ao combate ao desmatamento, com ênfase especial nas cadeias produtivas que abastecem suas lojas, garantindo que essas práticas estejam alinhadas com suas metas ambientais.

O pilar de inclusão e diversidade tem como foco o combate ao racismo, a promoção da equidade de gênero e a inclusão de pessoas com deficiência. De acordo com o Grupo Carrefour (2023), 93% dos colaboradores participaram de letramento racial ao longo do ano. Além disso, a empresa está reformulando o sistema de segurança de suas lojas para evitar abordagens que não estejam alinhadas com sua política de respeito e tolerância zero ao racismo. O grupo também realiza busca ativa de contratações inclusivas, oferecendo vagas afirmativas para mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. Para isso, participa de feiras específicas e tem um calendário dedicado a dias em que as equipes de recrutamento focam na busca de talentos, como refugiados. Um destaque desse pilar é o programa "Entrevista sem Viés," criado em 2022, que já contratou 1.093 colaboradores. O programa baseia-se exclusivamente na voz dos candidatos durante o processo de seleção, eliminando qualquer influência de características físicas.

O último pilar centra-se em ações estruturais e emergenciais, abrangendo desde doações de alimentos até iniciativas para o desenvolvimento e inclusão na cadeia de valor, além da geração de renda e emprego. Em 2023, o Grupo Carrefour doou 4.541 toneladas de alimentos, o equivalente a mais de 18 milhões de refeições complementares, em parceria com entidades de alcance local e nacional (CARREFOUR BRASIL, 2023). O Grupo implementou um sistema estruturado para doações, direcionando alimentos com menor atratividade comercial, mas ainda próprios para consumo, para bancos de alimentos e entidades sociais. Um dos programas beneficiados por essa iniciativa é o Programa Sesc Mesa Brasil. A empresa também se tornou signatária do Pacto Contra a Fome, comprometendo-se a prevenir o desperdício de alimentos. Dentro desse contexto, o grupo priorizou duas ações: o desenvolvimento de duas lojas baseadas no conceito de "Desperdício e Fome Zero" e a implementação de ações educativas voltadas para o combate ao desperdício.

O Grupo reconhece que combater a fome exige ações estruturais e sistêmicas que vão além da simples doação de alimentos. Por essa razão, a empresa promove iniciativas voltadas para a geração de emprego e renda, alinhando-se a um compromisso mais amplo com a inclusão social.

É nesse contexto que se insere a parceria com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Inicialmente, a meta para 2023 era contratar 1.000 indivíduos inscritos no CadÚnico ou beneficiários do Bolsa Família. No entanto, até o final do ano, a empresa já havia contratado 1.143 dessas pessoas (CARREFOUR BRASIL, 2023). O objetivo do Grupo é expandir esse impacto, beneficiando 6 mil pessoas em todo o país até o final de 2024 por meio dessa cooperação.

4.2.2 Grupo Equatorial Energia

O Relatório de Sustentabilidade 2023 do Grupo Equatorial Energia detalha as metas, resultados e indicadores ambientais, sociais e de governança alcançados entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2023. Este documento, que já é o oitavo publicado pelo grupo e segue as diretrizes da GRI, reflete o compromisso da empresa como signatária do Pacto Global da ONU. Em 2023, o grupo concentrou seus esforços em três Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): educação de qualidade, energia limpa e acessível, e ação contra a mudança global do clima. Com base nessas prioridades, a Equatorial Energia direcionou suas ações para áreas como educação e empreendedorismo, governança, segurança, diversidade e inclusão, mudanças climáticas e inovação (EQUATORIAL ENERGIA, 2023).

A natureza do setor em que a empresa atua a leva a direcionar uma parte significativa de suas políticas de sustentabilidade para a preservação ambiental. Entre as principais iniciativas estão o investimento em energias renováveis, a redução de emissões de gases de efeito estufa, a gestão eficiente de recursos hídricos nas operações do grupo, e a condução de estudos ambientais pelo Grupo de Trabalho de Meio Ambiente e Estratégia Climática, com o objetivo de identificar os impactos de suas atividades e implementar projetos de conservação da biodiversidade nos estados em que opera (EQUATORIAL ENERGIA, 2023). Apesar do foco predominante na sustentabilidade ambiental, a empresa também reconhece a importância de promover a diversidade e a inclusão como princípios fundamentais para a criação de valor.

A diversidade e inclusão na organização são promovidas principalmente por meio dos Programas Portas de Entrada, que englobam o Programa Jovem Aprendiz, Programa de Estágio, Programa Trainee e iniciativas para Pessoas com Deficiência (PcDs). O grupo definiu como meta que pelo menos 50% das contratações nesses programas sejam de pessoas que se autodeclaram mulheres, negras ou LGBTQIA+. Em 2023, em comparação ao ano anterior, houve um aumento de 50,3% na

contratação de mulheres e de 60,4% na contratação de pessoas negras. A empresa conta com 11.124 colaboradores, dos quais 3.947 são mulheres, e a proporção feminina nos cargos de liderança é de 17,1% (EQUATORIAL ENERGIA, 2023).

A Escola de Eletricistas, realizada em parceria com o SENAI, é outro programa mantido pelo grupo, oferecendo gratuitamente um curso profissionalizante completo na área de eletricidade. Durante o curso, os alunos recebem uma ajuda de custo mensal e são acompanhados pela equipe do programa. Em 2023, foram formadas 32 turmas, totalizando 715 alunos certificados. Reafirmando seu compromisso com a inclusão e diversidade, o grupo reservou 12,5% das vagas da Escola de Eletricistas exclusivamente para mulheres, certificando 180 alunas em 2023 (EQUATORIAL ENERGIA, 2023). Entre os projetos voltados para diversidade e inclusão, destaca-se o programa "Bem Social", desenvolvido em parceria com o MDS, que visa à contratação de pessoas inscritas no CadÚnico. Embora tenha sido divulgado nas redes sociais do grupo, o programa, criado em 2023, não foi mencionado no relatório de sustentabilidade da empresa.

4.2.3 Coca-Cola FEMSA

A Coca-Cola FEMSA é um dos grupos de fabricantes que integram o Sistema Coca-Cola Brasil. Como a Coca-Cola Brasil não publicou um relatório de sustentabilidade para 2023, este documento fará uma breve menção ao relatório divulgado pela Coca-Cola FEMSA. O Relatório Integrado da Coca-Cola FEMSA 2023 apresenta o desempenho do grupo em diversos aspectos, incluindo resultados financeiros e iniciativas sustentáveis em todos os nove países onde opera. Com forte atuação na América Latina, o grupo foca em promover ações de sustentabilidade nas regiões em que atua, concentrando suas iniciativas em sete pilares: gestão da água, um mundo sem resíduos, ação pelo clima, portfólio de produtos, abastecimento sustentável, bem-estar dos colaboradores e desenvolvimento comunitário (COCA-COLA FEMSA, 2023).

O grupo, que emprega 86.811 pessoas, conta com 28% de seus colaboradores no Brasil. O Marco de Sustentabilidade da empresa, que tem como um dos pilares a diversidade, equidade e inclusão, visa aumentar a contratação de grupos sub-representados. Os programas de recrutamento são adaptados às particularidades de cada país. No Brasil, o foco tem sido a inclusão de pessoas com deficiência (PcDs), indígenas, negros e grupos economicamente vulneráveis (COCA-COLA FEMSA, 2023). Com o objetivo de ampliar a presença feminina, a FEMSA Brasil desenvolveu

programas de capacitação técnica para mulheres, visando aumentar sua participação nos centros de distribuição do grupo. Devido ao caráter geral do relatório, o programa criado em parceria com o MDS em 2023 não foi mencionado no relatório de integrado publicado pela empresa.

4.2.4 Amazon Web Services Brasil

O Relatório de Sustentabilidade 2023 da Amazon reflete o desempenho anual de todas as empresas do grupo globalmente, incluindo a Amazon Web Services Brasil. Com várias metas de sustentabilidade, o grupo busca alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e mantém um forte compromisso climático por meio do projeto *The Climate Pledge*. Em 2023, as principais ações de sustentabilidade do grupo se concentraram em: redução de carbono; energia livre de carbono; embalagens sustentáveis; gestão da água; direitos humanos; impacto comunitário; experiências inclusivas; saúde e segurança; e produtos e materiais sustentáveis (AMAZON, 2023).

A tecnologia (desenvolvimento & pesquisa) é um dos principais valores da empresa, sendo utilizada como ferramenta para alcançar o pilar de sustentabilidade relacionado ao impacto social. Em 2023, a AWS lançou vários novos programas de educação e treinamento técnico para complementar suas ofertas de computação em nuvem, incluindo a *AWS Skills to Jobs Tech Alliance*. Além disso, a *AWS InCommunities* é um programa de alcance comunitário que busca influenciar positivamente as comunidades onde a AWS constrói e opera sua infraestrutura global. Esse programa é sustentado por quatro pilares: Educação em Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (STEAM); Desenvolvimento de Habilidades Locais; Sustentabilidade; e Impacto Social Local (AMAZON, 2023). Embora o foco inicial dos programas tenha sido os Estados Unidos, a empresa já os expandiu para outros países. A parceria com o MDS segue essa tendência, apesar de não ser mencionada no relatório.

Em 2023, a Amazon expandiu sua iniciativa sustentável de diversidade e inclusão de fornecedores para o Brasil e outros cinco países, marcando a primeira expansão da iniciativa fora dos Estados Unidos (AMAZON, 2023). Essa prática visa promover a diversidade entre os fornecedores e parceiros da empresa, incentivando a participação de empresas de propriedade diversificada e de pequeno porte. O objetivo é fortalecer a cadeia de suprimentos, impulsionar a inovação, atender às expectativas dos clientes e fomentar o crescimento econômico local por meio de investimentos na comunidade e criação de empregos.

4.2.5 Lupo S.A.

O Relatório Anual de 2023 do grupo Lupo detalha a estratégia de sustentabilidade da empresa, abrangendo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, em conformidade com as normas de padronização da Global Reporting Initiative (GRI). O relatório aborda questões relacionadas ao meio ambiente, responsabilidade social e governança, destacando as ações estratégicas definidas pelo grupo para cada um desses pilares. No pilar ambiental, o grupo estabelece diversas metas, incluindo a redução das emissões de gases de efeito estufa, o aumento do aproveitamento de resíduos dos processos industriais, e a ampliação das áreas de preservação (LUPO, 2023). No âmbito social, as ações promovidas pelo grupo incluem o oferecimento de creche para colaboradoras em duas de suas unidades e a doação de diversos produtos fabricados pela empresa (LUPO, 2023).

Voltado para a proteção da mulher, em 2021 o Grupo Lupo criou o programa Lupo Lilás, que oferece apoio e acolhimento às vítimas de violência doméstica. A empresa, em parceria com o Centro de Referência da Mulher, disponibiliza atendimento médico e psicológico para as vítimas. Além disso, o grupo adota uma política de igualdade salarial, garantindo que mulheres e homens que ocupam o mesmo cargo recebam salários iguais (LUPO, 2023). Essa política é especialmente relevante considerando que cerca de 77% dos colaboradores da empresa se identificam com o sexo feminino (LUPO, 2023).

O Grupo também promove cursos de treinamento em parceria com o SENAI para formar profissionais especializados em processos industriais. Enquanto o conteúdo teórico é transmitido por meio de aulas no SENAI, a parte prática é realizada nas unidades fabris da Lupo. Em 2023, foram oferecidos 16 cursos, beneficiando 520 alunos (LUPO, 2023). Além disso, o Grupo ministra um curso de mecânica de tear, com duração de 18 meses, que inclui um salário durante o período de formação e garante a contratação ao final. Este é um dos programas de formação remunerada oferecidos pela empresa e está contemplado no protocolo assinado com o MDS. No entanto, o relatório não faz menção direta à parceria.

4.2.6 Brisanet Serviços de Telecomunicação

O Relatório de Sustentabilidade de 2023 da Brisanet abrange os temas estratégicos relativos à sustentabilidade promovidos pela empresa entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023. Este é o segundo relatório publicado pela companhia em conformidade com as normas da GRI. Baseando-se nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, a empresa definiu como prioritários os seguintes temas: confiabilidade e relação com clientes; conformidade com leis e regulamentos; desempenho econômico-financeiro; saúde, bem-estar e gestão dos colaboradores; governança corporativa; inclusão digital e acesso à conectividade; eficiência energética; inovação tecnológica; e investimento em infraestrutura.

Na área ambiental, a Brisanet estabeleceu condutas para maximizar seus impactos positivos e mitigar os negativos, concentrando suas ações na gestão de energia, água, materiais e resíduos. As iniciativas incluem o comprometimento com a transição da matriz energética da empresa para fontes renováveis e a conscientização dos colaboradores sobre o consumo responsável de água. Além disso, a empresa tem como uma de suas metas o controle da emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE), com planos para mapear de forma mais eficiente sua pegada de carbono.

No pilar social, a Brisanet estabeleceu como prioridade a promoção da diversidade e inclusão, com um forte compromisso com o desenvolvimento regional nas áreas onde opera. Em 2023, a empresa contratou 1.800 pessoas para seu primeiro emprego, reforçando seu papel na geração de oportunidades. A política de igualdade salarial também é um aspecto central na empresa, garantindo que não haja distinção de gênero na remuneração de colaboradores que desempenham a mesma função. Além disso, a capacitação dos colaboradores foi destacada como uma prioridade, com mais de 163 mil horas dedicadas ao treinamento de funcionários durante o ano. Um dos principais programas voltados para essa capacitação é a Universidade Corporativa (Unibrisa), lançada em 2023, que visa contribuir para o desenvolvimento de carreira dos colaboradores e estimular a inovação dentro da empresa.

Na área social, a Brisanet também implementa ações voltadas para a promoção da saúde e segurança dos colaboradores e da sociedade em geral. Entre os programas destacados nessa política estão *workshops* sobre saúde mental, além de campanhas de doação de sangue e cadastro para a doação de medula óssea, beneficiando tanto os colaboradores quanto a comunidade.

Fortalecer o relacionamento com a comunidade é um dos compromissos centrais mencionados no relatório, com a missão de promover a inclusão digital e social através do projeto 5G. Com esse objetivo, em 2023, a empresa, em parceria com a Microsoft, anunciou um projeto para levar internet a áreas remotas do Nordeste. O projeto, focado em beneficiar escolas, unidades básicas de saúde, centros comunitários, associações, e áreas rurais e menos favorecidas, tem o potencial de impactar cerca de 11 milhões de pessoas, segundo estimativas da companhia.

Os programas sociais promovidos pela Brisanet são desenvolvidos com base nas necessidades locais, refletindo o compromisso da empresa com o desenvolvimento regional e a inclusão social. Entre os projetos destacados no relatório, encontram-se o Brisacapacita, que oferece minicursos gratuitos à comunidade sobre temas relacionados ao mundo do trabalho, capacitando pessoas para o mercado; o Monta Brisa, que organiza uma feira de profissões para alunos do Ensino Médio, incentivando a adesão ao ensino superior e a busca por oportunidades de emprego; e o Juntos contra a fome, um programa dedicado à arrecadação de alimentos para famílias em situação de vulnerabilidade, tanto na zona rural quanto na urbana. Além disso, a Ecoblitz, uma iniciativa em parceria com os alunos da EEEP Maria Célia Pinheiro Falcão, promove a logística reversa. Esses são alguns dos programas destacados no relatório, sendo que o protocolo assinado com o MDS não é mencionado.

4.3 Análise dos dados dos Acordos de Cooperação Técnica e dos Protocolos de Intenção a partir de Registros Administrativos

Uma vez compreendidas as principais características das empresas parceiras do MDS, o próximo passo é realizar uma análise dos acordos firmados, para entender o impacto dessas parcerias na inclusão de grupos vulneráveis no mercado de trabalho e verificar o cumprimento das metas estabelecidas. Em outras palavras, o objetivo é detalhar o quantitativo de contratação das empresas no que tange a trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais.

Esta seção examinará detalhadamente os Acordos de Cooperação Técnica e Protocolos de Intenção celebrados com o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS). A avaliação será baseada em dados extraídos de registros administrativos, como o Cadastro Único (CadÚnico) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Análise de Resultados: Admissões

Nesta subseção, serão apresentados e analisados os resultados obtidos a partir da integração dos registros administrativos do CAGED e do CadÚnico. A análise se concentra no perfil dos inscritos no CadÚnico e do Bolsa Família que foram contratados pelas empresas parceiras do MDS entre janeiro e julho de 2024, considerando fatores como gênero, raça e escolaridade. A **Tabela 4.3.1** apresenta o número total de trabalhadores contratados nesse período, destacando os indivíduos inscritos no CadÚnico e no Programa Bolsa Família.

As empresas parceiras admitiram 226 mil funcionários no período analisado, dos quais 100 mil são inscritos no CadÚnico e 51 mil beneficiários do programa Bolsa Família. Dessa forma, dos admitidos, aproximadamente 44% estão inscritos no CadÚnico e 22,6% são participantes do Bolsa Família. Como os participantes do Bolsa Família também estão inscritos no CadÚnico, esses 22,6% referem-se ao total de trabalhadores admitidos no período, e não apenas ao universo de inscritos no CadÚnico.

Tabela 4.3.1

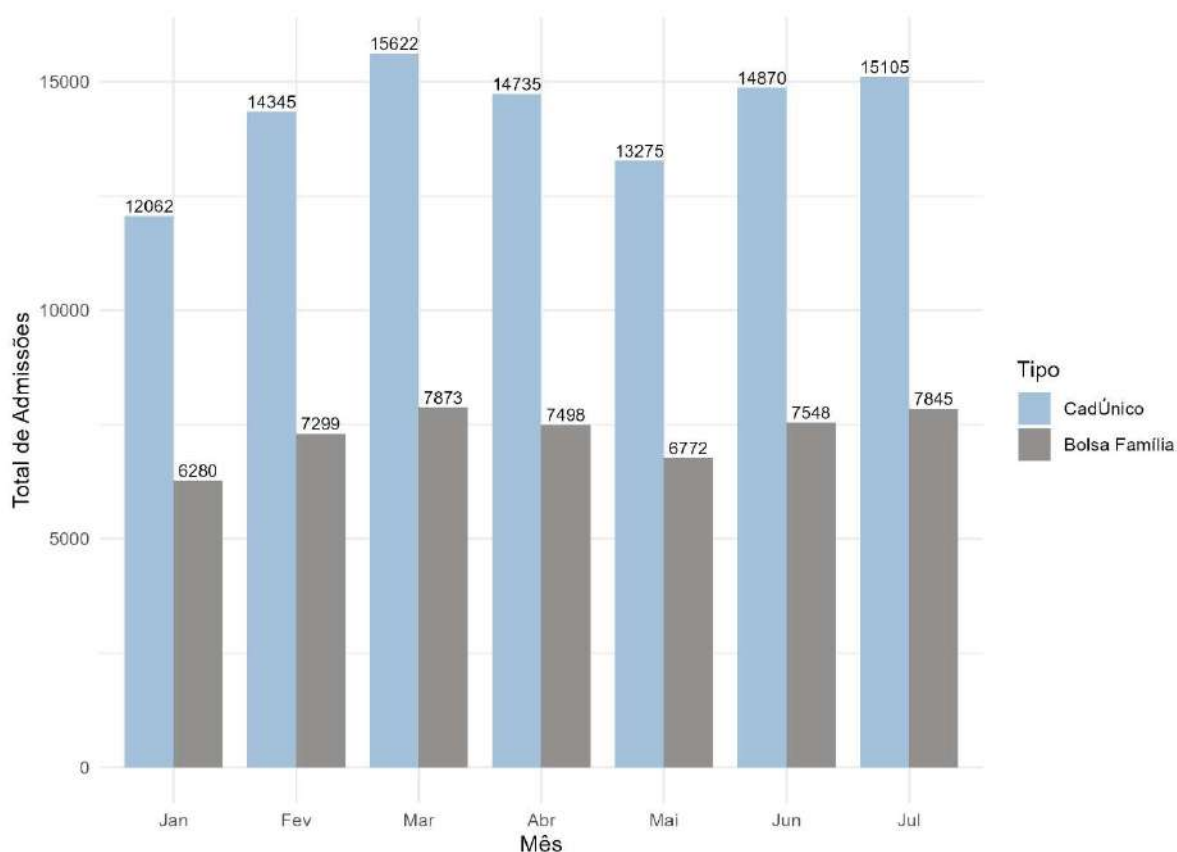
Distribuição de Trabalhadores Contratados

Descrição	Total	Percentual (%)
Inscritos no CadÚnico	100.014	44,2
Beneficiários do Bolsa Família	51.115	22,6
Geral	226.332	

Fonte: Elaboração com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

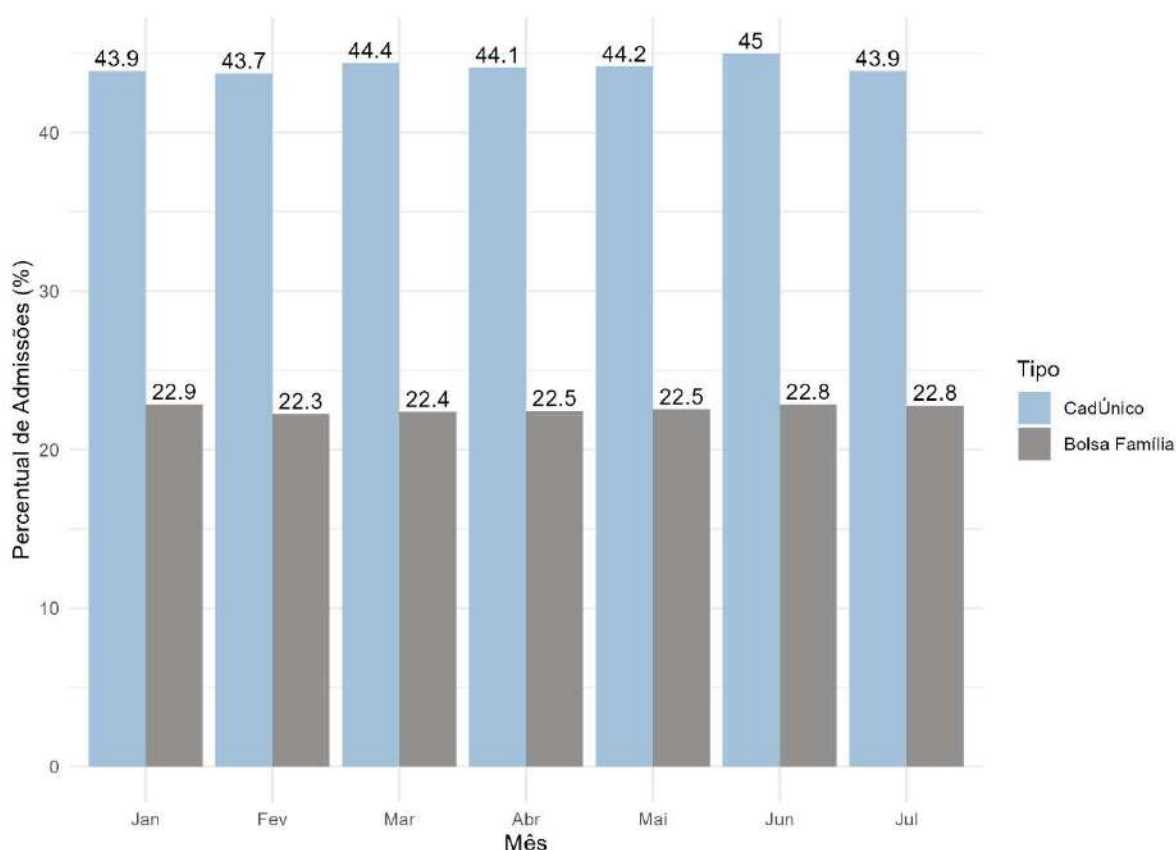
A **Figura 4.3.1** apresenta o total de admissões por mês. No período analisado, março destacou-se como o mês com o maior número de contratações, totalizando 15.622 indivíduos inscritos no CadÚnico, dos quais 7.873 também estão no Programa Bolsa Família. Em contrapartida, janeiro registrou o menor número de admissões, refletindo a sazonalidade do mercado de trabalho. Os percentuais mensais estão detalhados na **Figura 4.3.2**. Embora março tenha o maior número absoluto de admitidos do CadÚnico, a proporção desses indivíduos admitidos foi maior em junho. Observa-se que a proporção de contratações de indivíduos do CadÚnico varia em torno de 44%, mantendo-se relativamente constante ao longo dos meses. O mesmo padrão se aplica aos indivíduos do Bolsa Família, que representam cerca de 22% do total de admissões mensais.

Figura 4.3.1
Admissões Mensais - CadÚnico e Bolsa Família



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Figura 4.3.2
Percentual de Admitidos do CadÚnico e Bolsa Família



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Entre os contratados do CadÚnico, aproximadamente 60% dos admitidos pelas empresas parceiras são mulheres. A Tabela 4.3.2 apresenta o total de admissões detalhando por gênero. Entre os admitidos do CadÚnico, houve uma predominância de mulheres, com 60.294 mulheres contratadas, das quais 33.231 estão inscritas no Bolsa Família.

Essa predominância não se mantém quando se considera todos os contratados pelas empresas (i.e., quando se considera contratados dentro e fora do CadÚnico): 50,5% são homens e 49,5% são mulheres.

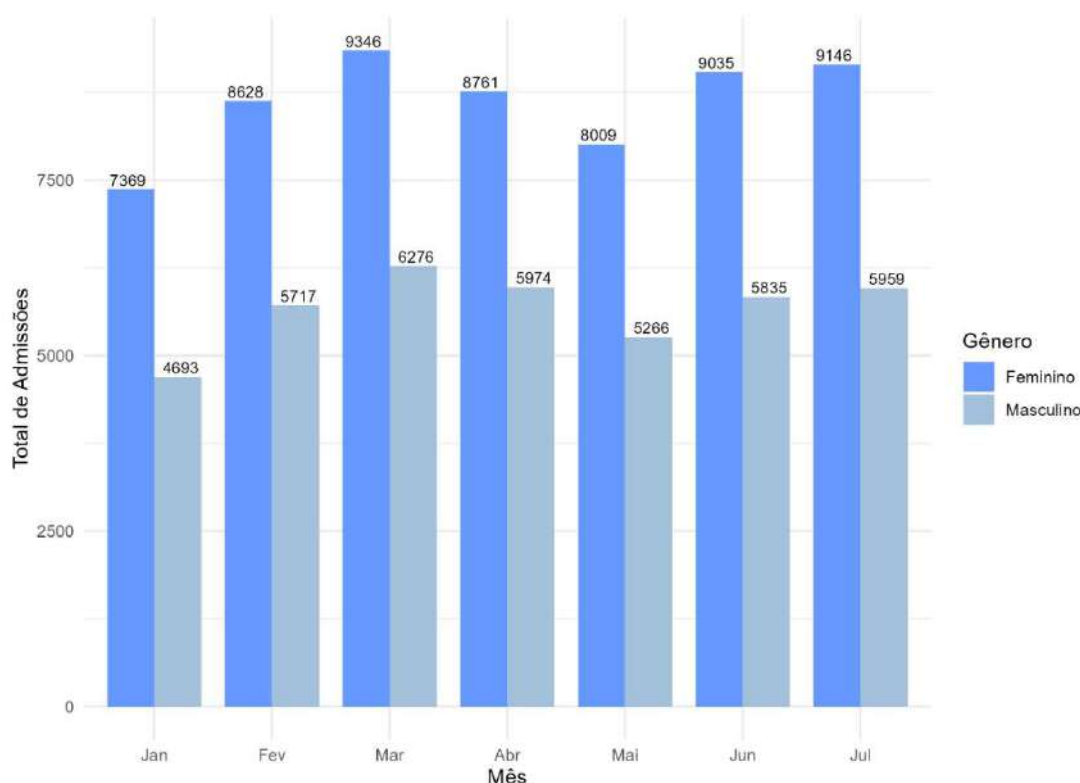
Tabela 4.3.2
Contratações por Gênero

Descrição	Feminino	Masculino	Total de Admissões
CadÚnico	60.294	39.720	100.014
Bolsa Família	33.231	17.884	51.115
Geral	112.060	114.272	226.332

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Figura 4.3.3** apresenta o total de admissões mensais do CadÚnico, segregado por gênero, mostrando que o número total de mulheres admitidas foi significativamente maior em todos os meses. Os percentuais mensais estão ilustrados na **Figura 4.3.4**, com o pico de contratações de mulheres inscritas no CadÚnico ocorrendo em janeiro. Nesse mês, cerca de 61% dos admitidos do CadÚnico eram do gênero feminino.

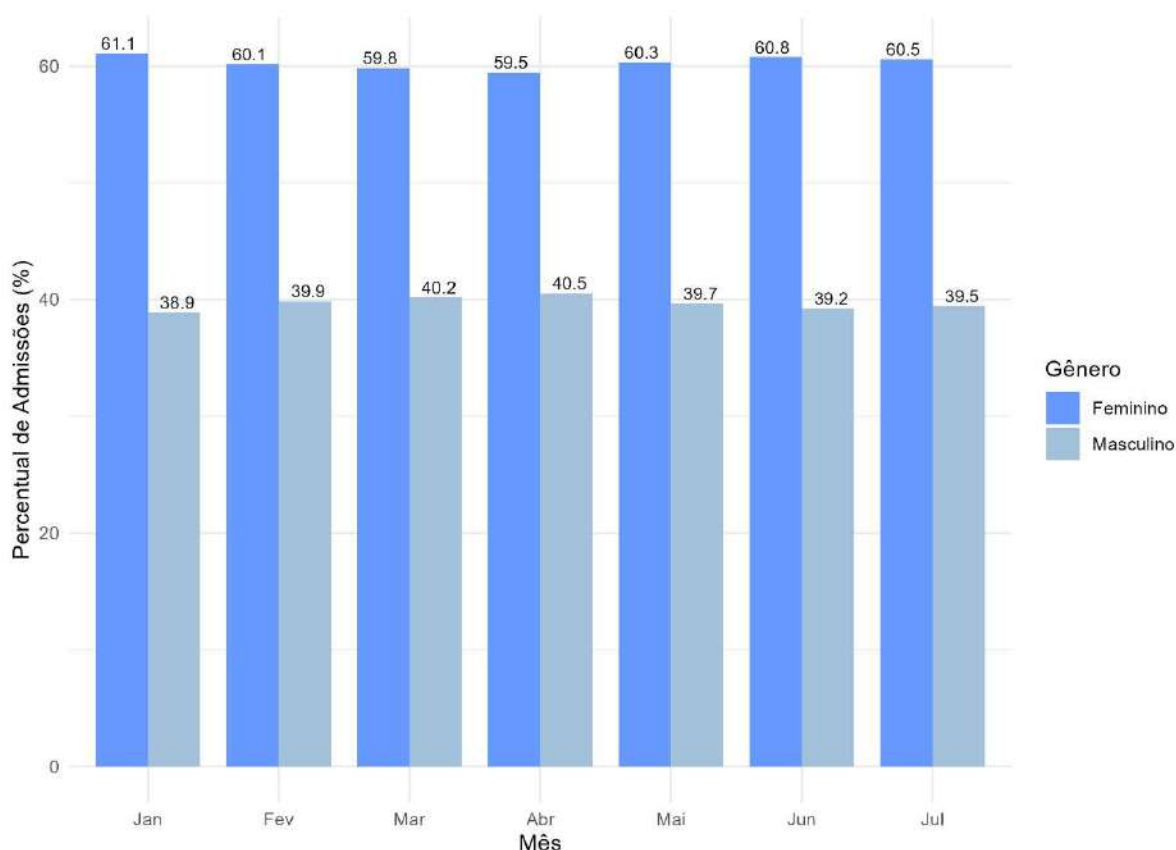
Figura 4.3.3
Admissões Mensais do CadÚnico por Gênero



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A Tabela 4.3.3 apresenta o total de admissões detalhado por raça. Entre os contratados, 48,7% se declaram Pardos, 36% Brancos e 11,8% Pretos. Apenas 1,2% dos admitidos se identificam como Amarelos e 1% como Indígenas. Entre os indivíduos que se declaram Indígenas, 58% estão inscritos no CadÚnico, enquanto entre os Amarelos essa porcentagem é de 44,3%. Dos contratados que se autodeclaram Pardos e Pretos, 48,7% e 47,9%, respectivamente, estão inscritos no CadÚnico.

Figura 4.3.4
Percentual Mensal do CadÚnico por Gênero



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

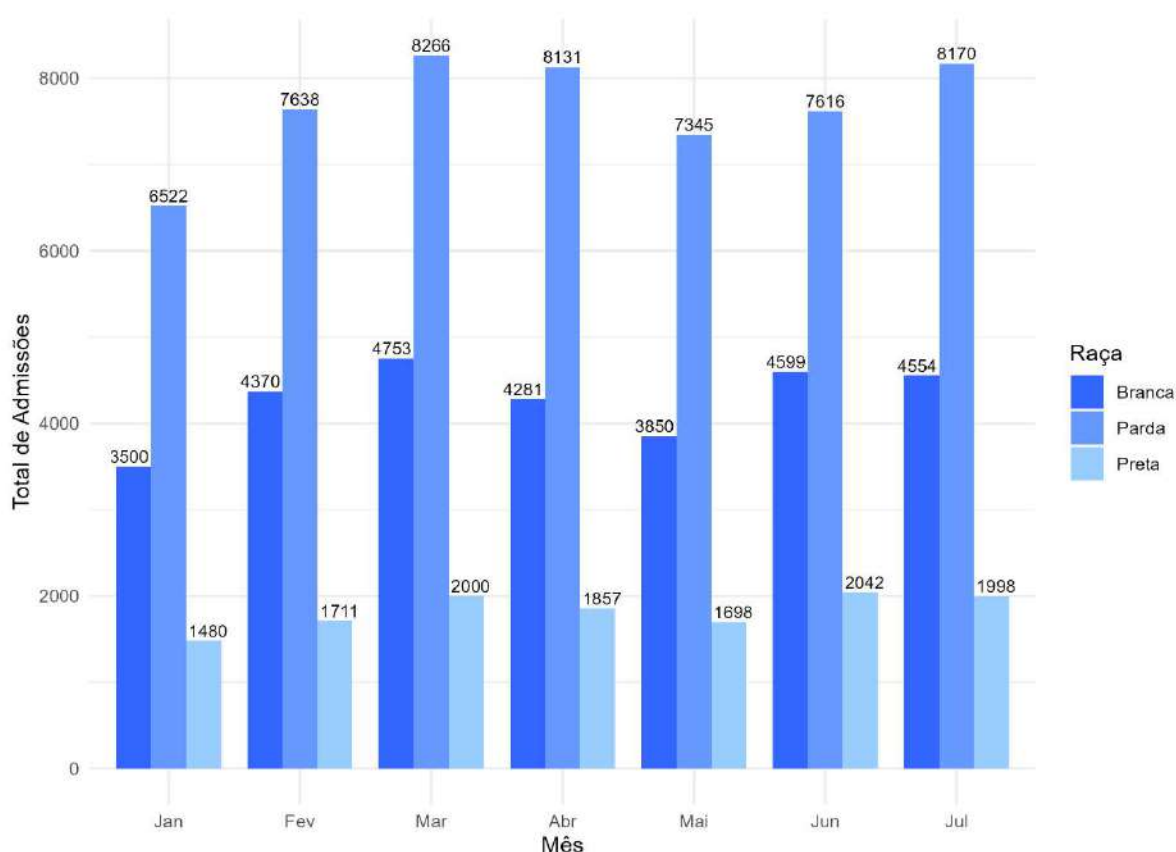
Tabela 4.3.3
Contratações por Raça

Descrição	CadÚnico	Bolsa Família	Geral	Geral (%)	CadÚnico (%)	Bolsa Família (%)
Indígena	1.374	915	2.370	1,0	58,0	38,6
Amarela	1.185	597	2.677	1,2	44,3	22,3
Preta	12.786	6.507	26.685	11,8	47,9	24,4
Branca	29.907	13.811	81.437	36,0	36,7	17,0
Parda	53.688	28.764	110.335	48,7	48,7	26,1
Não Informada	1.074	521	2.828	1,2	38,0	18,4
Total	100.014	51.115	226.332			

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Figura 4.3.5** mostra o total mensal de contratados inscritos no CadÚnico para as três raças mais representativas da amostra. A **Figura 4.3.6**, por sua vez, apresenta o percentual mensal de admitidos do CadÚnico que se identificam como Brancos, Pardos e Pretos. Observa-se que, entre os admitidos no CadÚnico, mais de 50% se identificam como Pardos, cerca de 30% como Brancos, e aproximadamente 13% como Pretos.

Figura 4.3.5
Admissões Mensais do CadÚnico por Raça



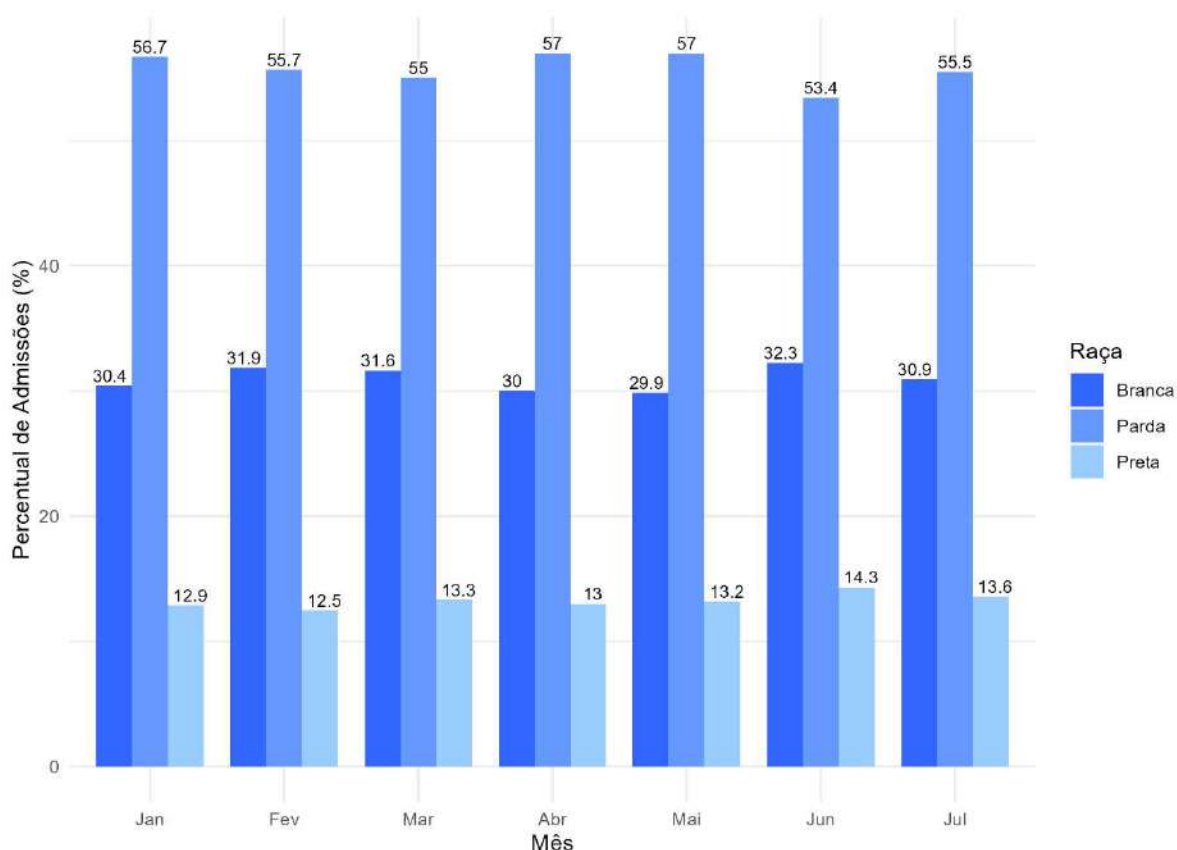
Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Tabela 4.3.4** apresenta o total de admissões no período, levando em conta os seguintes níveis de escolaridade: Analfabeto, Fundamental Incompleto, Fundamental Completo, Médio Incompleto, Médio Completo, Superior Incompleto, Superior Completo e Pós-Graduação. Consideram-se como Fundamental Incompleto todos os indivíduos que reportaram ter: até a 5ª série Incompleta, 5ª série Completa, ou da 6ª à 9ª série do Fundamental. Já a categoria Pós-Graduação inclui aqueles que declararam possuir Mestrado, Doutorado ou Pós-Graduação Completa.

Entre o total de contratados, 58,5% têm Ensino Médio Completo, seguido por 12,1% com Ensino Médio Incompleto. Entre os indivíduos com Ensino Médio Completo, 45,8% estão inscritos no CadÚnico, enquanto essa proporção é de 52,9% para os que possuem Ensino Médio Incompleto. Analisando o nível Fundamental, 49% dos que completaram esse nível estão no CadÚnico,

enquanto entre os que não o completaram, 52% estão inscritos. Dos 0,7% de contratados que se declaram analfabetos, 44,5% estão no CadÚnico.

Figura 4.3.6
Percentual Mensal do CadÚnico por Raça



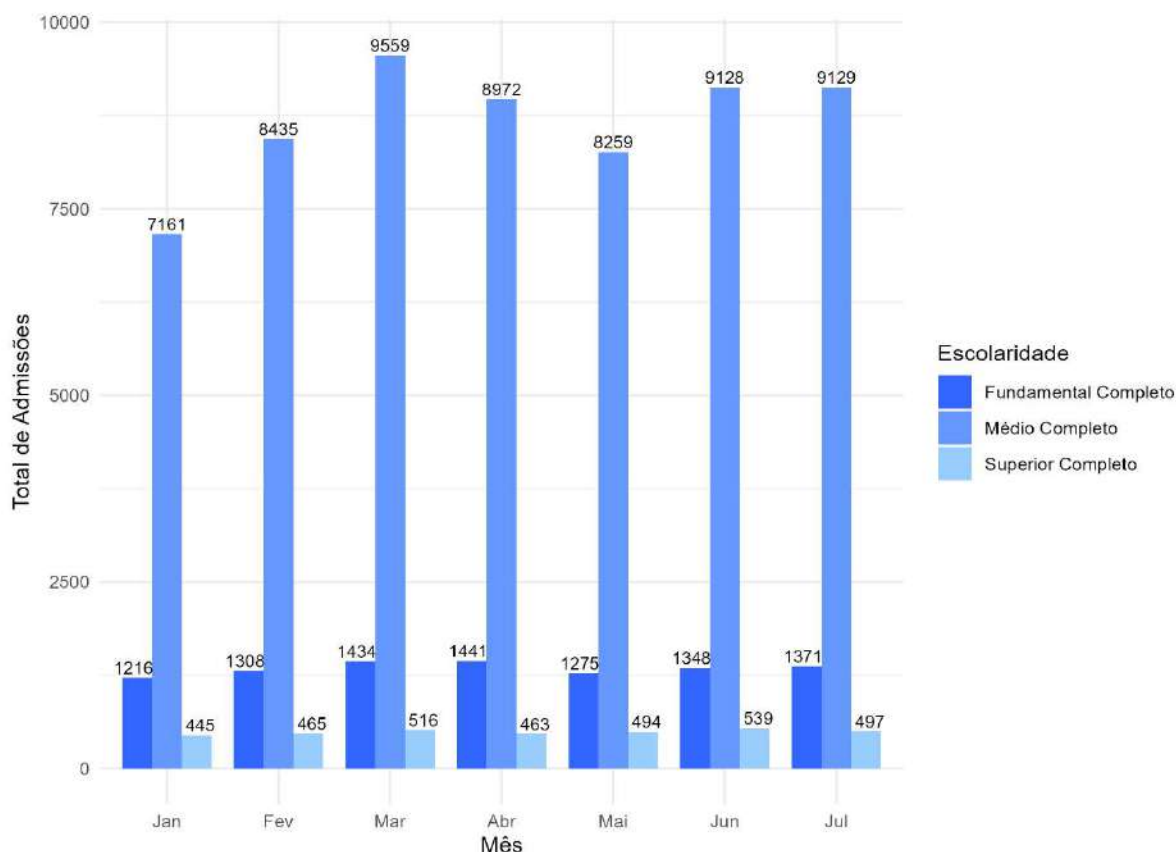
Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico

Tabela 4.3.4
Contratação por Nível de Escolaridade

Descrição	CadÚnico	Bolsa Família	Geral	Geral (%)	CadÚnico (%)	Bolsa Família (%)
Analfabeto	686	402	1542	0,7	44,5	26,1
Fundamental Incompleto	7.915	4.532	15.233	6,7	52,0	29,8
Fundamental Completo	9.393	5.313	19.154	8,5	49,0	27,7
Médio Incompleto	14.553	7.936	27.495	12,1	52,9	28,9
Médio Completo	60.643	30.724	132.470	58,5	45,8	23,2
Superior Incompleto	3.265	1.233	9.597	4,2	34,0	12,8
Superior Completo	3.419	954	19.239	8,5	17,8	5,0
Pós-Graduação	140	21	1.602	0,7	8,7	1,3
Total	100.014	51.115	226.332			

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

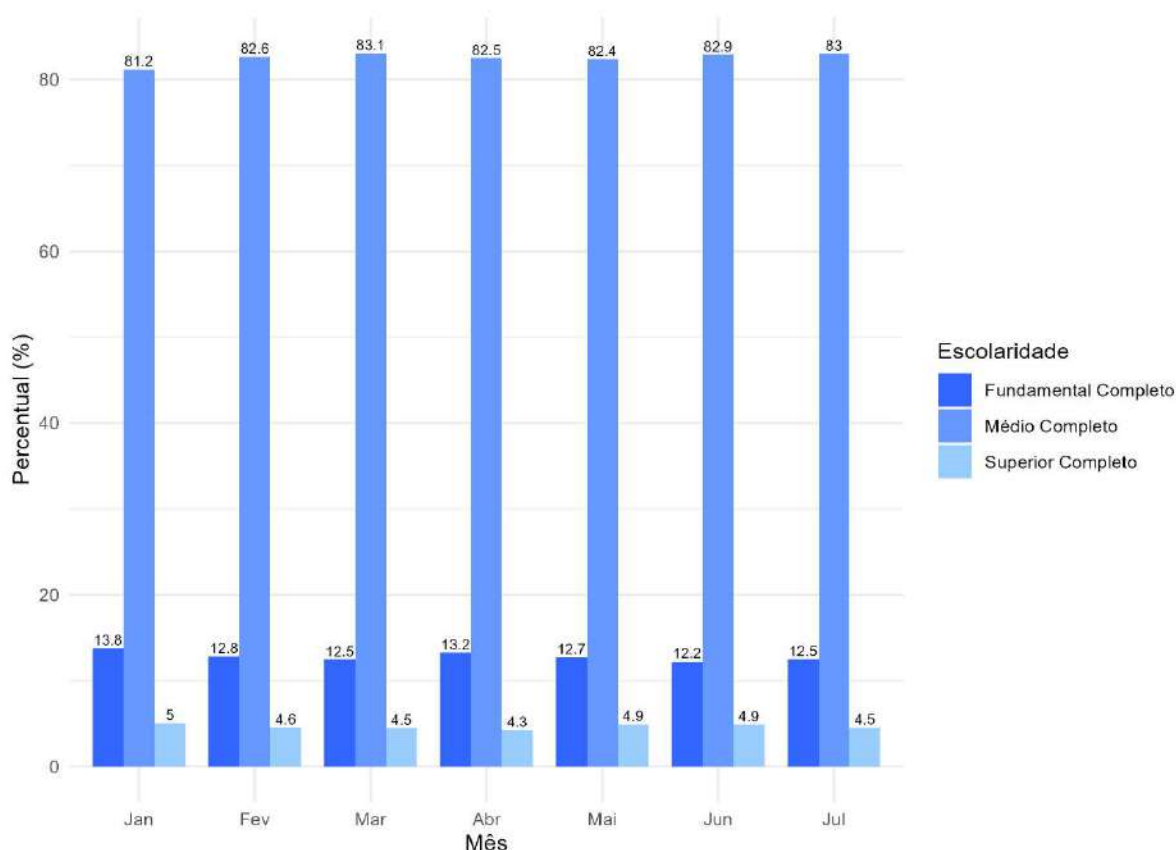
Figura 4.3.7
Admissões Mensais do CadÚnico por Escolaridade



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Figura 4.3.7** ilustra o total mensal de admissões de inscritos no CadÚnico para três níveis representativos de escolaridade: Fundamental Completo, Médio Completo e Superior Completo. O percentual de contratação mensal para esses três níveis é apresentado na **Figura 4.3.8**. **Observa-se que, entre os indivíduos do CadÚnico admitidos mensalmente, o nível de escolaridade predominante é o Ensino Médio Completo, com mais de 80%.** Em relação ao Ensino Fundamental Completo, cerca de 12% dos contratados do CadÚnico declaram ter esse nível de escolaridade mensalmente.

Figura 4.3.8
Percentual Mensal do CadÚnico por Escolaridade



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Análise de Resultados: Saldo Líquido

Apresenta-se uma análise para o saldo líquido de trabalhadores, que consiste na diferença entre o número de trabalhadores contratados e demitidos pelas empresas. A análise se concentra no perfil dos inscritos no CadÚnico e do Bolsa Família que compõem o saldo líquido de admissões pelas empresas parceiras do MDS entre janeiro e julho de 2024, considerando fatores como gênero, raça e escolaridade.

A **Tabela 4.3.5** apresenta o saldo (total de admissões menos total de demissões) para o período analisado. **O saldo líquido de trabalhadores foi positivo em 7,3 mil no período, o que aponta para uma grande movimentação de trabalhadores (comparado às contratações de 226 mil pessoas no mesmo período). Por sua vez, o saldo líquido para inscritos no CadÚnico foi de**

77 / 106

FGV Projetos CE Nº 1211/24

Este relatório contém informações confidenciais. Caso você não seja a pessoa autorizada a recebê-lo, não deverá utilizá-lo, copiá-lo ou revelar o seu conteúdo.

19,5 mil pessoas, enquanto o saldo líquido de pessoas do Bolsa Família foi de cerca de 18 mil pessoas.

A partir dos dados da tabela, tem-se o resultado de que as empresas participantes do programa estão aumentando a participação de inscritos do CadÚnico (e, especialmente do Bolsa Família) na composição da sua força de trabalho.

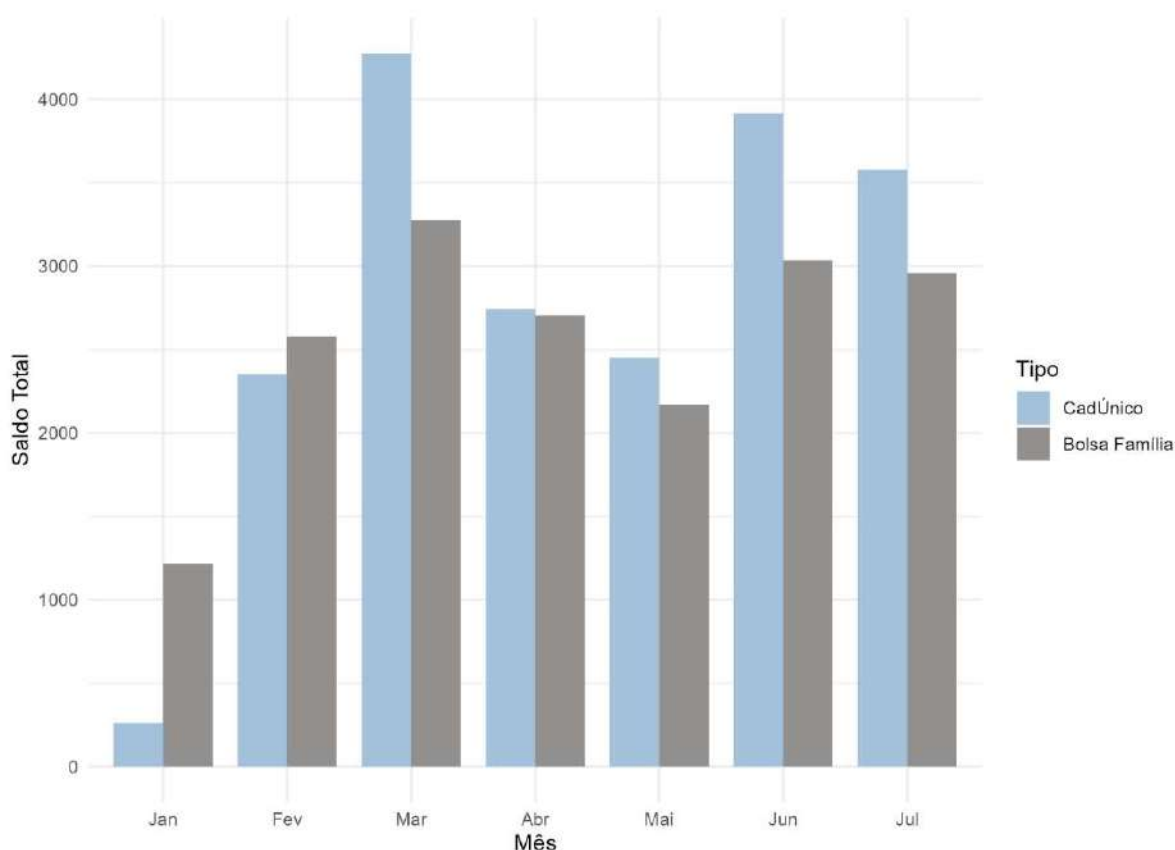
Tabela 4.3.5
Saldo Total de Contratações (Janeiro a Julho de 2024)

Descrição	Saldo
CadÚnico	19.579
Bolsa Família	17.939
Geral	7.329

Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Figura 4.3.9** apresenta o saldo mensal para o CadÚnico e o Bolsa Família. O saldo líquido foi positivo para ambos os grupos nos meses analisados. Em janeiro, o saldo foi mais favorável entre os indivíduos do CadÚnico que recebem o Bolsa Família, com o número de admissões superando o de demissões em mais de mil. Essa tendência se repetiu em fevereiro, mas foi invertida nos meses seguintes.

Figura 4.3.9
Saldo Mensal - CadÚnico e Bolsa Família



Fonte: Elaboração com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Tabela 4.3.6** detalha o saldo desagregado pelas características previamente apresentadas. Ao analisar o saldo por gênero, observa-se que o mesmo foi positivo para trabalhadores masculinos e femininos. Ademais, foi positivo tanto para trabalhadores em geral quanto para os inscritos no CadÚnico e no Bolsa Família. Note que o saldo feminino no CadÚnico foi de 10.384, e no Bolsa Família, de 10.857, ambos superiores ao saldo geral feminino, que foi de 3.030.

Ao considerar a variável raça, o saldo foi negativo apenas para os indivíduos cuja raça foi registrada como "Não Informada". No CadÚnico, o saldo para esse grupo foi de -2.582, e no Bolsa Família, de -913. Para as demais raças declaradas, o saldo foi positivo tanto no CadÚnico quanto no Bolsa Família, sendo o saldo para indivíduos que se declararam Pardos de 13.149 e 11.257, respectivamente. O saldo para indivíduos que se declararam Brancos foi positivo tanto no CadÚnico quanto no Bolsa Família, sendo negativo apenas ao considerar as contratações gerais.

Tabela 4.3.6
Saldo Total de Contratações Desagregado por Características
(Janeiro a Julho de 2024)

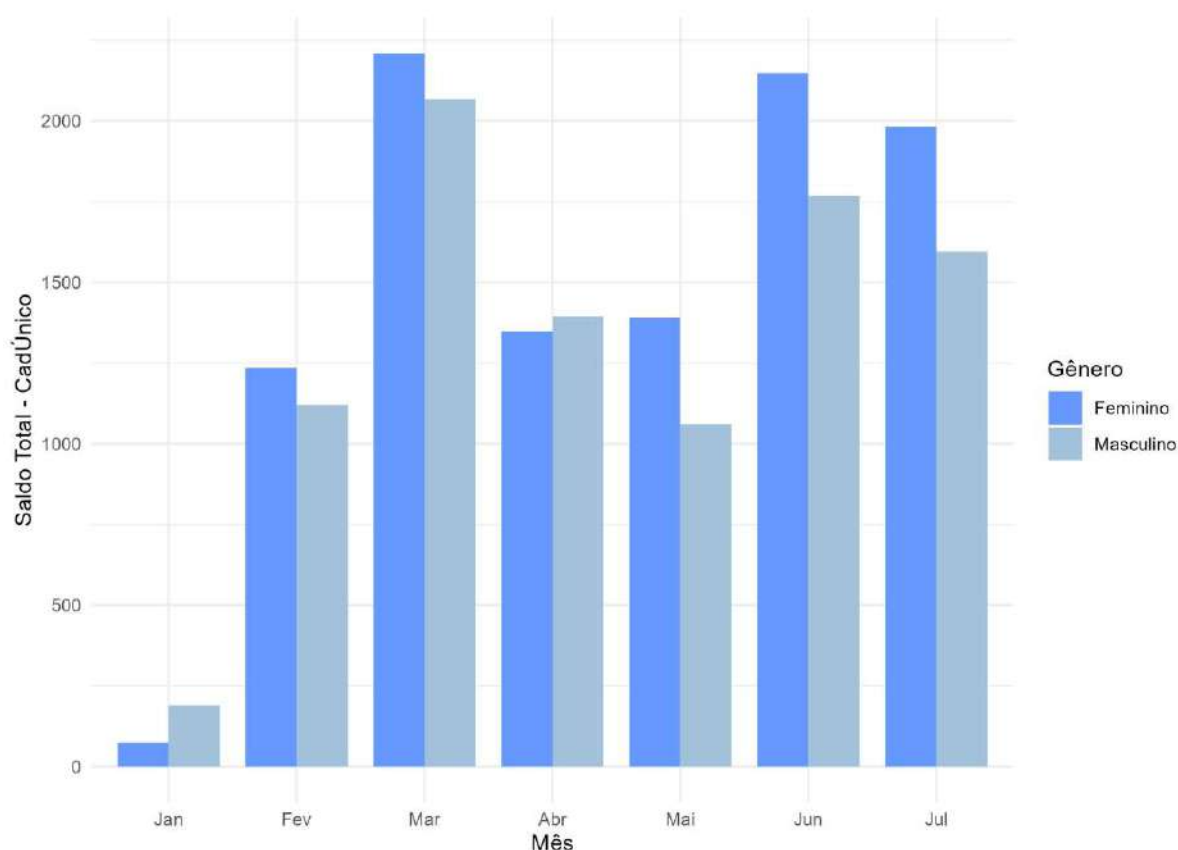
Descrição	Geral	CadÚnico	Bolsa Família
Gênero: Feminino	3.030	10.384	10.857
Gênero: Masculino	4.299	9.195	7.082
Raça: Não Informada	-7.452	-2.582	-913
Raça: Branca	-282	5.239	4.406
Raça: Preta	3.433	3.252	2.649
Raça: Parda	11.379	13.149	11.257
Raça: Amarela	85	228	202
Raça: Indígena	166	293	338
Escolaridade: Analfabeto	562	266	188
Escolaridade: Fundamental Incompleto	682	1213	1317
Escolaridade: Fundamental Completo	4.472	2.841	2.044
Escolaridade: Médio Incompleto	3.898	3.475	2.563
Escolaridade: Médio Completo	1.198	10.802	10.996
Escolaridade: Superior Incompleto	-510	399	421
Escolaridade: Superior Completo	-3.153	531	398
Escolaridade: Pós-Graduação Completa	180	52	12

Fonte: Elaboração com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

No que se refere aos diferentes níveis de escolaridade, o saldo do CadÚnico foi positivo em todas as categorias, com destaque para pessoas com Ensino Médio completo, cujo número de admissões superou o de demissões em 10.802. Entre os contratados gerais, os únicos níveis de escolaridade com saldo negativo foram Superior Incompleto (-510) e Superior Completo (-3.153).

A **Figura 4.3.10** também mostra o saldo dos inscritos no CadÚnico, segregado por gênero, revelando que o saldo foi positivo para ambos os gêneros em todos os meses. Com exceção dos meses de janeiro e abril, o saldo feminino superou o masculino em todos os outros períodos. Para ambos os gêneros, o mês com o maior saldo foi março, seguido por junho e julho.

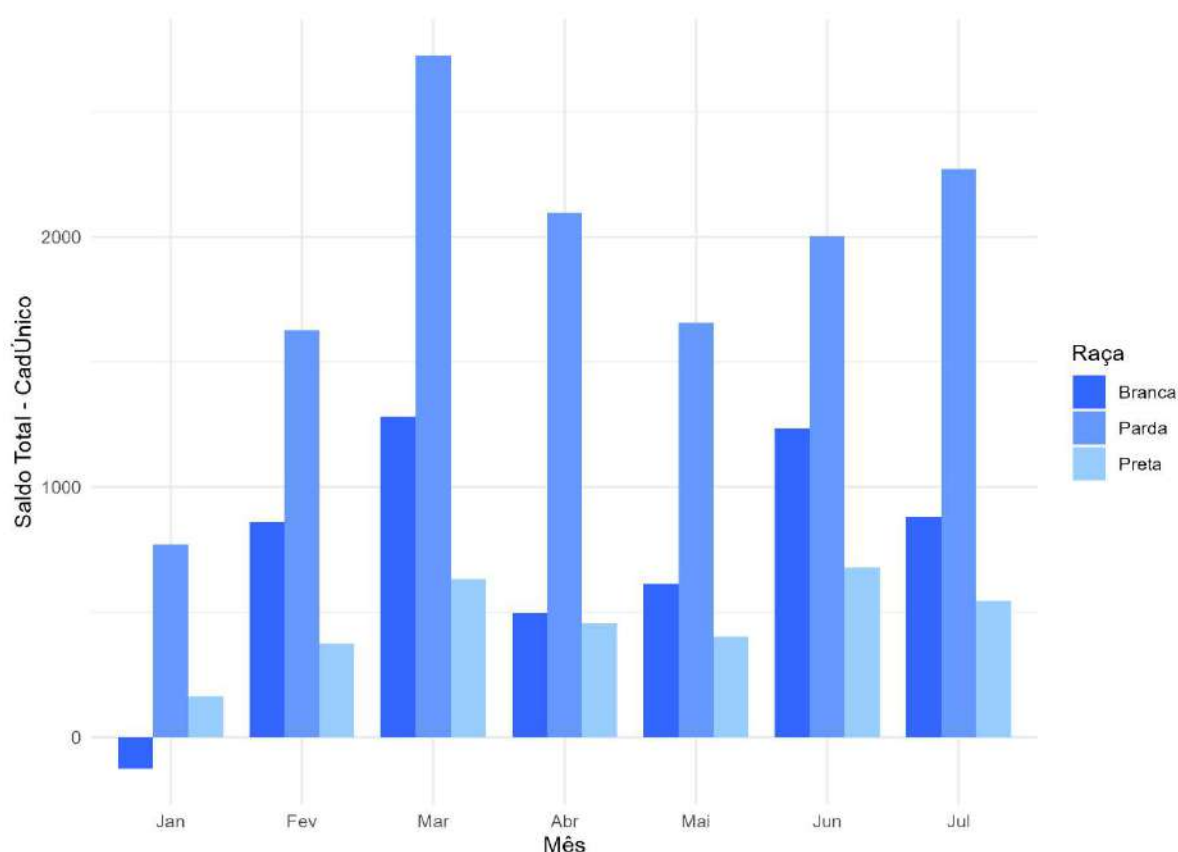
Figura 4.3.10
Saldo Mensal do CadÚnico por Gênero



Fonte: Elaboração própria com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

A **Figura 4.3.11** apresenta o saldo mensal para o CadÚnico, considerando as três raças mais declaradas. O saldo para indivíduos que se identificam como pardos foi positivo em todos os meses, com destaque para março, quando o número de admitidos superou o de demitidos em mais de 2 mil. Para aqueles que se declaram brancos, o saldo também foi positivo em todos os meses, exceto em janeiro, quando o número de demitidos ultrapassou o de contratados.

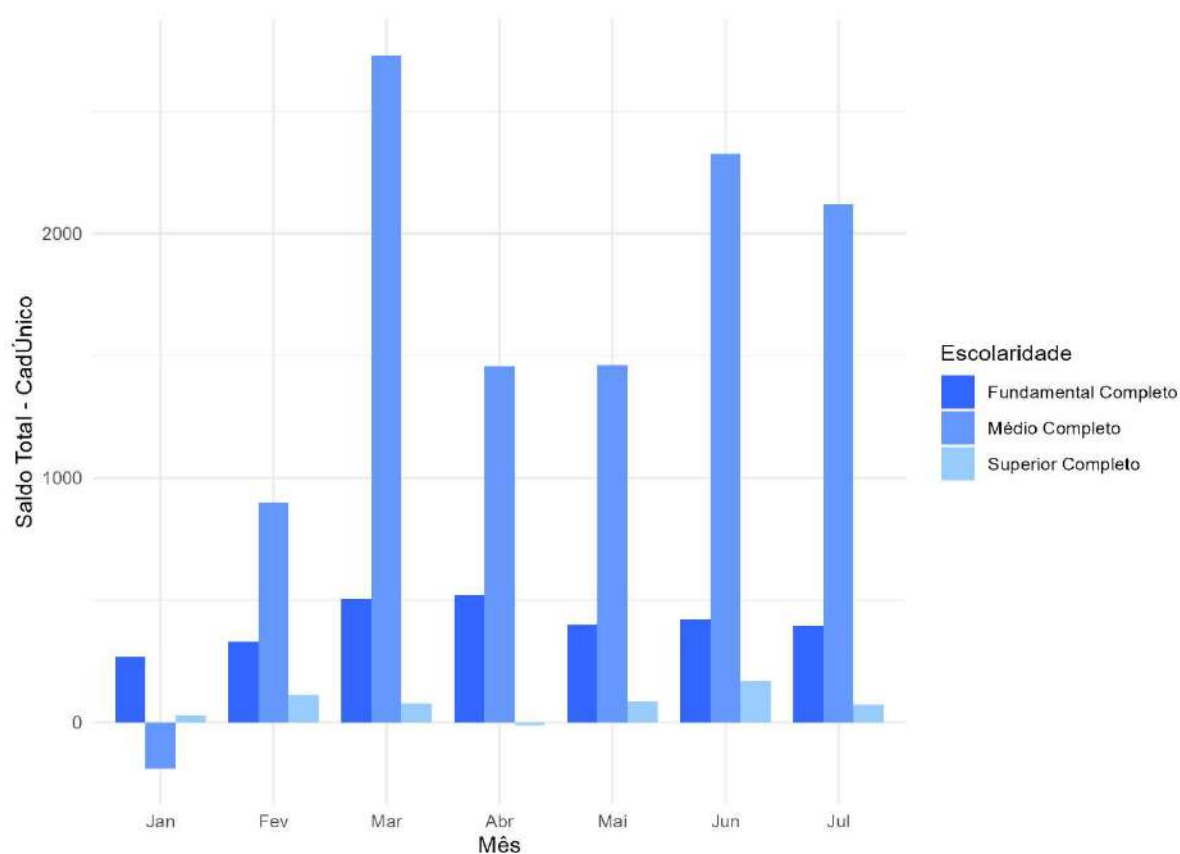
Figura 4.3.11
Saldo Mensal do CadÚnico por Raça



Fonte: Elaboração com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

Por sua vez, a **Figura 4.3.12** ilustra o saldo mensal para três níveis de escolaridade: fundamental completo, médio completo e superior completo. Entre os indivíduos do CadÚnico com ensino fundamental completo, o saldo foi positivo em todos os meses. Para aqueles com ensino médio completo, o saldo foi negativo em janeiro, mas nos meses de março, junho e julho, o número de admissões superou o de demissões em mais de 2 mil. No caso dos que possuem ensino superior completo, o saldo foi negativo apenas em abril; no entanto, comparado aos outros dois níveis educacionais, o saldo foi relativamente menor em todos os meses, refletindo a sub-representação desse grupo entre os inscritos no CadÚnico da amostra analisada.

Figura 4.3.12
Saldo Mensal do CadÚnico por Escolaridade



Fonte: Elaboração com dados provenientes do CAGED e CadÚnico.

5. Requisitos de Contratação que as Empresas têm para Contratar Trabalhadores que estão ou estavam Inscritos em Programas Sociais

Esta seção visa aprofundar os requisitos de contratação que as empresas têm para contratar trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. Para tanto, foram realizadas entrevistas em profundidade com empresas de médio e grande porte que contratam o referido grupo de trabalhadores. Apresenta-se o detalhamento da metodologia utilizada para mapeamento dos requisitos de contratação; evidências de consulta às empresas; análise dos requisitos de contratação por tipologia de empresas; e avaliação das ações para ampliação da inserção de egressos e beneficiários dos programas no mercado de trabalho.

Mais precisamente, apresenta-se uma pesquisa realizada com o objetivo de compreender em profundidade as ações e estratégias adotadas por empresas contratantes de trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. Essa iniciativa visa à inclusão de tal grupo de indivíduos inscritos no CadÚnico no mercado de trabalho formal, contribuindo para a redução das desigualdades sociais e o fortalecimento econômico. Para atingir esse objetivo, foram conduzidas entrevistas com 4 (quatro) empresas atuantes em diferentes setores da economia nacional. As empresas participantes foram: Carrefour; AeC; Grupo Coutinho; e Lupo. A lista de empresas selecionada é consistente com a tipologia que mais contrata beneficiários de programas sociais: empresas de médio e grande porte no segmento de serviços—também foram incluídas empresas de comércio por ser o segundo setor que mais contrata beneficiários de programas sociais.

O roteiro das entrevistas—disponível no **Anexo 2** do presente documento—foi elaborado para explorar de as práticas efetivas, os desafios enfrentados e as estratégias implementadas pelas organizações no contexto da inclusão dos beneficiários do CadÚnico. As entrevistas tiveram como objetivos específicos:

- ▣ Identificar as práticas e políticas internas adotadas para facilitar a inclusão dos indivíduos no ambiente corporativo.
- ▣ Analisar os desafios enfrentados durante o processo de integração dos beneficiários do CadÚnico.
- ▣ Capturar os principais aprendizados e resultados obtidos a partir dessas experiências.

A coleta de dados foi realizada por meio de diferentes formatos, de acordo com a preferência das empresas participantes. Algumas optaram por responder às questões por meio de correio eletrônico, fornecendo respostas detalhadas e refletidas. Outras participaram de entrevistas realizadas de forma online, o que permitiu um diálogo mais dinâmico e interativo. Essa diversidade de formatos enriqueceu a pesquisa, oferecendo perspectivas variadas e aprofundadas sobre o tema. Os principais aprendizados extraídos das entrevistas são apresentados nesta seção, destacando as melhores práticas, os desafios comuns enfrentados pelas empresas e as recomendações para aprimorar a colaboração entre o setor empresarial e o MDS. A diversidade setorial das empresas participantes permitiu uma compreensão mais ampla das abordagens utilizadas em diferentes segmentos do mercado, o que é essencial para identificar estratégias eficazes de inclusão social e para a elaboração de políticas públicas mais assertivas.

A entrevista foi conduzida pela equipe de pesquisa da **Fundação Getúlio Vargas (FGV)**. A duração prevista da entrevista foi de 25 a 30 minutos. O roteiro da entrevista foi elaborado para abordar questões centrais relacionadas à inclusão de indivíduos inscritos no CadÚnico no mercado de trabalho formal.

Cada entrevista foi composta de 6 (seis) perguntas. As perguntas foram estruturadas para explorar diversos aspectos, incluindo: (i) **Vantagens percebidas pelas empresas ao participar da ação promovida pelo MDS**: buscou-se compreender as motivações que levaram as empresas a se engajarem na iniciativa e os benefícios observados ou esperados, tanto em termos organizacionais quanto sociais; (ii) **Requisitos estabelecidos para a contratação desses indivíduos**: a intenção é identificar se existem critérios específicos aplicados durante o processo seletivo e como esses requisitos se alinham com as políticas gerais de recrutamento e seleção das empresas; (iii) **Comparação dos requisitos com aqueles aplicados a candidatos que não estão inscritos em programas sociais**: visa entender se há alguma diferenciação (ou não) nos processos ou se são adotadas medidas diferenciadas para facilitar a inclusão dos beneficiários do CadÚnico; (iv) **Existência de processos seletivos específicos para os indivíduos inscritos no CadÚnico**: procurou-se identificar se as empresas desenvolvem estratégias particulares para atrair, selecionar e integrar esses candidatos, considerando possíveis adaptações nos métodos tradicionais de seleção; (v) **sugestões para melhorar o desempenho dos beneficiários de programas sociais nas entrevistas de trabalho**: as empresas foram convidadas a compartilhar ideias sobre treinamentos ou outras iniciativas que possam preparar melhor os candidatos para os processos seletivos, aumentando suas chances de sucesso; e (vi) **recomendações para ampliar a parceria**

com o MDS, especialmente no que se refere à participação de empresas de médio porte: buscou-se obter informações sobre como replicar e expandir práticas exitosas, considerando tanto o processo seletivo quanto a integração desses indivíduos no ambiente de trabalho.

Abaixo, mostra-se as perguntas realizadas:

Q1 - Na visão da empresa, quais são as vantagens de participar da ação promovida pelo Ministério de Desenvolvimento Social?

Q2 – Poderia detalhar quais são os requisitos para a contratação de indivíduos inscritos em programas sociais?

Q3 – Esses requisitos diferem daqueles aplicados à contratação de indivíduos que não estão em programas sociais? Se sim, como diferem?

Q4 - Existe um processo seletivo específico para a contratação de indivíduos inscritos no em programas sociais? Se sim, quais as características e especificidades desse processo seletivo?

Q5 – Considerando os beneficiários de programas sociais, há algo que pode ser feito para melhorar o desempenho desses beneficiários nas entrevistas de trabalho? Alguma sugestão de treinamento prévio para entrevistas ou outra sugestão?

Q6 – Essa forma de parceria com o MDS pode ser ampliada no futuro para, por exemplo, empresas de médio porte. Quais recomendações, a partir da experiência da sua empresa, podem ser dadas para que esse tipo de parceria se amplie para outras empresas no Brasil? Poderia falar de recomendações tanto para o processo seletivo quanto para o dia a dia do trabalho?

A metodologia adotada priorizou uma abordagem qualitativa, permitindo que os participantes expressassem suas experiências e perspectivas de forma detalhada e contextualizada. O formato das entrevistas foi desenhado para promover um diálogo aberto e reflexivo, sem pressões ou constrangimentos. As questões foram apresentadas de maneira objetiva, incentivando respostas aprofundadas e possibilitando a exploração de nuances importantes sobre o tema. É relevante notar que a participação das empresas pode refletir diferentes níveis de engajamento ou disponibilidade em relação ao tema da pesquisa.

As informações obtidas contribuem para uma melhor compreensão das estratégias de inclusão de indivíduos inscritos no CadÚnico no mercado de trabalho formal. A análise dos dados visa identificar padrões, desafios e oportunidades, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de políticas

públicas mais eficazes e para orientar empresas interessadas em promover a inclusão social em suas operações.

Analisando as respostas obtidas, constata-se que as empresas destacaram **benefícios mútuos** na participação da ação promovida pelo MDS. Para o Carrefour, a parceria atende tanto aos objetivos do ministério de inserir pessoas do CadÚnico no mercado formal, muitas vezes em seu primeiro emprego, quanto às necessidades da empresa por mão de obra disponível, que frequentemente não é considerada. Essa iniciativa também contribui para a inclusão de grupos específicos, como mulheres e pessoas negras. A AeC ressaltou o valor das parcerias público-privadas, enfatizando que a colaboração entre empresa e governo potencializa o alcance e o impacto das ações, beneficiando a empresa, o governo e a sociedade. O Grupo Coutinho identificou a oportunidade de cumprir seu propósito de servir à sociedade, ao disponibilizar vagas para pessoas inscritas no CadÚnico, além de suprir a demanda por mão de obra diante de muitas vagas em aberto. A Lupo enfatizou seu compromisso histórico com o desenvolvimento social e econômico, considerando a participação no projeto como um fortalecimento do desenvolvimento de pessoas em situação de vulnerabilidade. A empresa valoriza o diálogo com políticas públicas e parceiros, promovendo soluções conjuntas para questões complexas.

No que se refere aos **requisitos para contratação**, as empresas apontaram critérios semelhantes aos aplicados a outros candidatos. O Carrefour contrata pessoas que concluíram ou estão cursando o ensino médio, com idade mínima de 18 anos, incluindo jovens aprendizes entre 16 e 18 anos. A AeC segue critérios regulamentares, exigindo 18 anos completos e ensino médio concluído, conforme convenção para teleatendimento. O Grupo Coutinho não estabelece uma lista de pré-requisitos rigorosos, uma vez que as vagas são operacionais e de atendimento ao público, necessitando principalmente de disponibilidade para trabalhar em escalas específicas. A Lupo mantém requisitos como idade acima de 18 anos, ensino fundamental completo e proximidade com os programas sociais.

Além disso, as empresas, em geral, **não diferenciam os requisitos de contratação entre indivíduos inscritos em programas sociais e os demais candidatos**. O Carrefour e o Grupo Coutinho aplicam os mesmos critérios para todos os candidatos, independente de serem oriundos ou não de programa sociais. A AeC também mantém os mesmos requisitos, não havendo distinção nos critérios aplicados. A Lupo, entretanto, apontou diferenças ao estabelecer parcerias com instituições de ensino técnico e superior para outros perfis, visando a promoção de cursos de

aprendizagem industrial e programas de estágio. Essa estratégia amplia a capacidade de atrair e reter talentos alinhados às necessidades da empresa, diferenciando-se dos critérios aplicados aos beneficiários de programas sociais.

Quanto à existência de **processos seletivos específicos**, as empresas adotam abordagens distintas. O Carrefour integra a meta do CadÚnico em seus objetivos de ESG e, embora não tenha um processo seletivo particular, destaca a necessidade de explicar a regra de proteção aos candidatos, que temem perder os benefícios sociais. A AeC não possui um processo seletivo específico, mas a captação de candidatos é feita por meio dos SINE (Sistema Nacional de Emprego), que triam pessoas inscritas em programas sociais. Os candidatos participam do mesmo processo aplicado aos demais. O Grupo Coutinho realiza um processo simples, consistindo em entrevista de seleção igual para todos os candidatos. A Lupo adaptou seu processo seletivo para garantir o acesso e a permanência dos beneficiários. A empresa organizou o processo em parceria com o CRAS (Centro de Referência de Assistência Social) local, realizando seleções *in loco*, providenciando transporte e alimentação aos candidatos e oferecendo acompanhamento por psicólogas durante o processo.

Ainda, as empresas identificaram **oportunidades para melhorar o desempenho dos beneficiários nas entrevistas**. O Carrefour enfatizou a importância de divulgar a *regra de proteção*, reduzindo o medo de perder os benefícios sociais. Criada em 2023, a regra continua a proteger beneficiários do programa Bolsa Família que conseguem emprego formal, mas cuja renda per capita da família continua inferior a meio salário-mínimo. Nesse caso, o beneficiário do Bolsa Família permanece recebendo 50% da transferência de renda por até 24 meses. A AeC sugeriu oferecer suporte psicológico e acompanhamento nos primeiros meses, além de capacitações básicas em desenvolvimento pessoal e noções de internet. O Grupo Coutinho destacou a necessidade de verificar a disponibilidade dos candidatos para trabalhar em horários específicos, observando que muitos não se dispõem a trabalhar em fins de semana ou no turno da tarde/noite. A Lupo recomendou promover a interação entre políticas públicas para oferecer atendimento integral às pessoas em situação de vulnerabilidade, fortalecendo parcerias para disponibilizar formações gratuitas e de qualidade.

Já para **ampliar a parceria com o MDS**, especialmente para empresas de médio porte, as empresas ofereceram diversas recomendações. O Carrefour sugeriu intensificar a divulgação, apontando que empresas menores podem se conectar diretamente com entidades locais como o

CRAS, facilitando o processo devido à proximidade. A AeC propôs que os beneficiários sejam inicialmente encaminhados para capacitações básicas, direcionando-os posteriormente às empresas parceiras conforme suas aptidões. Isso aumentaria a taxa de aprovação e direcionaria os candidatos de forma mais assertiva. O Grupo Coutinho recomendou facilitar o acesso aos candidatos, sugerindo a criação de uma plataforma simples que permita às empresas acessarem e contatar os candidatos diretamente, tornando o processo mais ágil e menos burocrático. A Lupo destacou a importância de equilibrar os benefícios e critérios estabelecidos pelas políticas públicas, valorizando a participação do indivíduo no setor produtivo. A empresa também aconselhou investir em equipes multidisciplinares para preparar o ambiente social e organizacional, proporcionando planos de desenvolvimento e retenção de profissionais comprometidos.

Em resumo, as entrevistas revelaram que as empresas veem valor significativo na parceria com o MDS para a inclusão de indivíduos inscritos no CadÚnico no mercado de trabalho formal. Há um reconhecimento comum dos benefícios sociais e organizacionais, bem como um compromisso em enfrentar os desafios relacionados à divulgação de informações e ao apoio aos beneficiários. As sugestões apresentadas apontam para a necessidade de estratégias integradas que envolvam capacitação, suporte psicológico, facilitação de processos e fortalecimento de parcerias locais. A implementação dessas recomendações pode contribuir para ampliar o alcance da iniciativa, beneficiando não apenas as empresas e os indivíduos, mas também promovendo o desenvolvimento socioeconômico mais amplo. Destarte, para sintetizar essas informações, o **Quadro 5.1** apresenta com os principais tópicos abordados por cada empresa em relação às questões pesquisadas:

Quadro 5.1

Principais Tópicos Abordados Por Cada Empresa em Relação às Questões Pesquisadas

Tópico	Carrefour	AeC	Grupo Coutinho	Lupo
Vantagens da Parceria	Benefício mútuo; inclusão de grupos específicos	Valoriza parcerias público-privadas	Cumprimento do propósito de servir; acesso à mão de obra	Fortalecimento do desenvolvimento social; diálogo com políticas públicas
Requisitos para Contratação	18 anos; ensino médio concluído ou cursando	18 anos; ensino médio concluído	Disponibilidade para escalas e horários	Acima de 18 anos; ensino fundamental completo; proximidade com programas sociais

Tópico	Carrefour	AeC	Grupo Coutinho	Lupo
Diferenças nos Requisitos	Não há diferenças	Não há diferenças	Não há diferenças	Sim; para outros perfis, parcerias com instituições de ensino
Processos Seletivos Específicos	Não, mas necessidade de explicar a regra de proteção	Não; captação via SINE	Processo simples igual para todos	Sim; adaptações para garantir acesso e permanência
Melhorias para Beneficiários	Divulgar a regra de proteção	Suporte psicológico; capacitação básica	Verificar disponibilidade para horários	Integração de políticas públicas; parcerias para formação
Recomendações para Ampliação	Intensificar divulgação; contato com entidades locais	Capacitação básica prévia; direcionamento assertivo	Facilitar acesso aos candidatos; plataforma direta	Equilíbrio entre benefícios e critérios; investir em equipes multidisciplinares

Fonte: Elaboração própria através da realização de entrevistas com as empresas selecionadas.

6. Considerações Finais

Este estudo detalha quais empresas contratam trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. A análise utiliza dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), com ênfase nos trabalhadores inscritos no Cadastro Único (CadÚnico) e beneficiários do Bolsa Família. A análise do saldo líquido de contratação considerou o porte das empresas e os setores de atividade econômica para identificar uma *tipologia de empresas* que mais contribuem para a geração de empregos formais entre os inscritos no CadÚnico e beneficiários do Bolsa Família. As empresas de médio e grande porte destacaram-se em termos de contratação, seguidas pelas microempresas. Em relação aos setores de atividade econômica, o setor de Serviços emergiu como o principal responsável pela geração de saldos líquidos de empregos. Em resumo, os dados apontam que a tipologia de empresa que mais contrata beneficiários consiste em empresas de médio e grande porte no segmento de serviços.

Ademais, este relatório fornece uma visão geral das empresas que firmaram Acordo de Cooperação Técnica ou Protocolo de Intenção com o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) para a contratação de indivíduos inscritos no CadÚnico. Ao implementar práticas voltadas para o combate à pobreza e à desigualdade, essa colaboração público-privada visa facilitar a inserção de indivíduos em situação de vulnerabilidade social no mercado formal de trabalho, integrando políticas de intervenção social com as atuais práticas de Responsabilidade Social Corporativa promovidas por empresas privadas.

A crescente tendência de investimentos socialmente responsáveis tem incentivado cada vez mais as empresas a promover práticas sociais. Entre as empresas parceiras, uma parte significativa já implementa iniciativas relacionadas a ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança), atuando em diversas frentes. Essas práticas são predominantemente promovidas por empresas de grande porte e multinacionais, devido ao alto custo de execução. Dentre as empresas analisadas, as iniciativas que fomentam a diversidade e a inclusão são as mais comuns, seguidas por programas de capacitação e desenvolvimento dos colaboradores. Para divulgar as práticas que implementam, seis das 20 empresas parceiras publicam Relatórios de Sustentabilidade, destacando seus principais programas e metas relacionadas a ESG.

A parceria estabelecida com o Ministério previa que as empresas reservassem 10% das vagas para indivíduos inscritos no CadÚnico. Com base em dados do CadÚnico e do CAGED, mais de 100 mil indivíduos cadastrados no CadÚnico foram contratados por essas empresas, dos quais mais de 51 mil estão inscritos no programa Bolsa Família. A maioria dos contratados, tanto do CadÚnico quanto do Bolsa Família, é do gênero feminino, com o número de admissões femininas superando o masculino em todos os meses analisados. Quanto à raça, a maioria dos indivíduos do CadÚnico admitidos se identifica como pardo, tendência que se repete entre os beneficiários do Bolsa Família. Em termos de nível de escolaridade, a maior parte dos admitidos declara ter ensino médio completo, seguida por aqueles com ensino médio incompleto.

O saldo líquido de contratação – que considera as contratações menos as demissões – foi positivo durante o período analisado, indicando que uma parcela significativa dos indivíduos do CadÚnico e do Bolsa Família permanece empregada nessas empresas. Em conclusão, os dados analisados revelam que a parceria entre as empresas e o Ministério de Desenvolvimento Social tem proporcionado um saldo líquido de contratação positivo, refletidos na manutenção do emprego de uma parcela de indivíduos do CadÚnico e do Bolsa Família. Essa iniciativa não apenas contribui para a inserção desses grupos vulneráveis no mercado formal de trabalho, mas também demonstra o compromisso das empresas em promover práticas socialmente responsáveis e inclusivas.

A pesquisa qualitativa com empresas brasileiras de grande porte buscou entender os requisitos de contratação que as empresas têm para admitir trabalhadores que estão ou estavam inscritos em programas sociais. Os resultados evidenciaram que as empresas percebem benefícios mútuos na participação da iniciativa. De modo geral, os requisitos para contratação são equivalentes aos aplicados a outros candidatos, sem distinções significativas. Algumas empresas adaptaram seus processos seletivos para melhor atender aos beneficiários, oferecendo suporte adicional, como capacitações e acompanhamento psicológico. Entre as recomendações para ampliar a parceria com outras empresas brasileiras, quatro pontos se destacam visando ampliar o alcance da iniciativa e fomentar a inclusão produtiva de indivíduos em situação de vulnerabilidade: (i) a ampliação da divulgação da existência desse tipo de parceria com o Ministério, (ii) ampliação da divulgação da chamada *Regra de Proteção*, (iii) a necessidade de facilitar o acesso das empresas aos potenciais candidatos, (iv) a promoção de capacitações básicas (e.g., noções de internet) prévias à inserção no mercado de trabalho formal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALIK-LAGRANGE, Arthur; BUEHREN, Niklas; GOLDSTEIN, Markus; HOOGEVEEN, Johannes. Welfare impacts of public works in fragile and conflict affected economies: The Londö public works in the Central African Republic. *Labour Economics*, v. 81, 2023, p. 102293. ISSN 0927-5371. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102293>. Acesso em: 13 ago. 2024.

ALI, Waris; FRYNAS, George; MAHMOOD, Zeeshan. Determinants of Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure in Developed and Developing Countries: A Literature Review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, v. 24, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/csr.1410>. Acesso em: 29 ago. 2024.

AMAZON. *Amazon Sustainability Report 2023*. [S.l.]: Amazon, 2023. Disponível em: <https://sustainability.aboutamazon.com/2023-sustainability-report.pdf>. Acesso em: 05 set. 2024.

ATTIG, Najah; BOUBAKRI, Narjess; EL GHOUL, Sadok; GUEDHAMI, Omrane. Firm internationalization and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, v. 134, p. 171-197, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2410-6>. Acesso em: 16 ago. 2024.

AeC CENTRO DE CONTATOS S.A. *Relatório da Administração 2023*. Belo Horizonte: AeC 2024. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/publicidade-legal/22-03-2024-p7/> Acesso em: 05 de agosto de 2024.

BIFULCO, Giuseppe Maria; SAVIO, Riccardo; PAOLONE, Francesco; TISCINI, Riccardo. The CSR committee as moderator for the ESG score and market value. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, v. 30, n. 6, p. 3231-3241, nov. 2023.

Brasil. Decreto nº 11.531, de 16 de maio de 2023. Dispõe sobre convênios e contratos de repasse relativos às transferências de recursos da União, e sobre parcerias sem transferências de recursos, por meio da celebração de acordos de cooperação técnica ou de acordos de adesão. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 maio 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11531.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.531%2C%20DE%2016

%20DE%20MAIO%20DE%202023&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20conv%C3%AAnios%20e%20contratos,ou%20de%20acordos%20de%20ades%C3%A3o>. Acesso em: 10 de julho de 2024.

BRISANET SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES S.A. *Relatório de Sustentabilidade 2023*. Pereiro: Brisanet 2024. Disponível em: <<https://media.sumaq.report/brisanet-5118bfa2/docs/Relatorio-de-Sustentabilidade-Brisanet-2023-12-31-Pk99PtDN.pdf>> Acesso em: 10 de agosto de 2024.

CANDIO, Paolo. The effect of ESG and CSR attitude on financial performance in Europe: a quantitative re-examination. *Journal of Environmental Management*, v. 354, p. 120390, 2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2024.120390>>. Acesso em: 23 ago. 2024.

CARD, David; KLÜVE, Jochen; WEBER, Andrea. What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, v. 16, n. 3, p. 894-931, jun. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>>. Acesso em: 13 ago. 2024.

CARREFOUR BRASIL. *Relatório Anual de Sustentabilidade 2023*. São Paulo: Carrefour Brasil, 2023. Disponível em: <<https://ri.grupocarrefourbrasil.com.br/o-carrefour/sustentabilidade/>> Acesso em: 15 de julho de 2024.

CHAPPLE, Wendy; MOON, Jeremy. Corporate social responsibility (CSR) in Asia: a seven-country study of CSR web site reporting. *Business & Society*, v. 44, n. 4, p. 415-441, 2005. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/0007650305281658>>. Acesso em: 21 ago. 2024.

COCA-COLA FEMSA. *2023 Integrated Report*. Cidade do México: Coca-Cola FEMSA, 2023. Disponível em: <<https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2024/07/KOF-AR-2023-ENG.pdf>> Acesso em: 15 de julho de 2024.

CRACE, Logan; GEHMAN, Joel. What really explains ESG performance? Disentangling the asymmetrical drivers of the triple bottom line. *Organization & Environment*, v. 36, n. 1, p. 150-178, mar. 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/10860266221079408>>. Acesso em: 18 ago. 2024.

DA MATA, D., OLIVEIRA, SILVA, D., 2023, *Who Benefits from Job Training Programs? Evidence from a High-Dosage Program in Brazil*. Texto para Discussão, Fundação Getúlio Vargas.

DREMPETIC, Samuel; KLEIN, Christian; ZWERGEL, Bernhard. The influence of firm size on the ESG score: corporate sustainability ratings under review. *Journal of Business Ethics*, v. 167, p. 333-360, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s10551-019-04164-1>>. Acesso em: 22 ago. 2024.

EQUATORIAL ENERGIA. *Relatório de Sustentabilidade 2023*. Brasília: Grupo Equatorial Energia, 2023. Disponível em: <<https://ri.equatorialenergia.com.br/pt-br/divulgacao-e-resultados/relatorios-anuais-e-de-sustentabilidade/>> Acesso em: 17 de julho de 2024.

FRANKLIN, Simon; IMBERT, Clément; ABEBE, Girum; MEJIA-MANTILLA, Carolina. Urban public works in spatial equilibrium: experimental evidence from Ethiopia. *American Economic Review*, v. 114, n. 5, p. 1382-1414, maio 2024. Disponível em:<<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20220471>> Acesso em: 01 de agosto de 2024

GOMEZ-MEJIA, Luis; CRUZ, Cristina; BERRONE, Pascual; CASTRO, Julio. The bind that ties: socioemotional wealth preservation in family firms. *The Academy of Management Annals*, v. 5, p. 653-707, jun. 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1080/19416520.2011.593320>>. Acesso em: 23 ago. 2024.

GOV.BR. MDS amplia oportunidades de inclusão social pelo trabalho no interior de São Paulo. Disponível em: <<https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/mds-amplia-oportunidades-de-inclusao-social-pelo-trabalho-no-interior-de-sao-paulo>> Acesso em: 11 jul. 2024.

GOV.BR. Secretário Luiz Carlos Everton detalha ações para promover emprego e renda entre os inscritos no Cadastro Único. Disponível em: < <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/secretario-luiz-carlos-everton-detalha-acoes-para-promover-emprego-e-renda-entre-os-inscritos-no-cadastro-unico>> Acesso em: 05 de agosto de 2024.

GUPTA, Abhinav; NADKARNI, Sucheta; MARIAM, Misha. Dispositional sources of managerial discretion: CEO ideology, CEO personality, and firm strategies. *Administrative Science Quarterly*, v. 64, n. 4, p. 855-893, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/0001839218793128>>. Acesso em: 23 ago. 2024.

GUVEN, M.; LEITE, P. Benefits and Costs of Social Pensions in Sub-Saharan Africa. Washington, DC: World Bank, 2016. Disponível em: <<https://documents1.worldbank.org/curated/en/325281469593828257/pdf/107234-WP-add-series-PUBLIC.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2024.

KHALED, Raneem; ALI, Heba; MOHAMED, Ehab K. A. The Sustainable Development Goals and corporate sustainability performance: mapping, extent and determinants. *Journal of Cleaner Production*, v. 311, p. 127599, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127599>>. Acesso em: 23 ago. 2024.

KPMG. Big shifts, small steps: Survey of Sustainability Reporting 2022. Disponível em: <<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/se/pdf/komm/2022/Global-Survey-of-Sustainability-Reporting-2022.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2024.

LUPO S.A. *Relatório Anual 2023*. Araraquara: Grupo Lupo S.A, 2023. Disponível em: <<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/47cf96c1-39c2-4c0c-b971-6769179b1444/fdfb1f0a-01eb-d559-b989-ed06ccf39016?origin=1>> Acesso em: 05 de agosto de 2024.

MANNER, Mikko H. The impact of CEO characteristics on corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, Dordrecht, v. 93, n. 1, p. 53-72, 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s10551-010-0626-7>>. Acesso em: 06 ago. 2024.

MARTINY, Alice; TAGLIALATELA, Jonathan; TESTA, Francesco; IRALDO, Fabio. Determinants of environmental social and governance (ESG) performance: a systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, v. 456, p. 142213, 2024. ISSN 0959-6526. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652624016615>>. Acesso em: 19 jul. 2024.

MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Programa de Recuperación y Sostenimiento Productivo (REPRO): Herramienta para sostener el empleo en

sectores con dificultades económicas. argentina.gov. Disponível em: <<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/repro>>. Acesso em: 13 ago. 2024.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Programa Nacional de Empleo "Jóvenes Productivos". Entidad adscrita. Disponível em: <<https://www.gob.pe/jovenes-productivos>>. Acesso em: 13 ago. 2024.

ORLITZKY, Marc; LOUCHE, Céline; GOND, Jean-Pascal; et al. Unpacking the drivers of corporate social performance: a multilevel, multistakeholder, and multimethod analysis. *Journal of Business Ethics*, v. 144, p. 21-40, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2822-y>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

ORTAS, Eduardo; MONEVA, José M.; SALVADOR, Manuel. Does socially responsible investment equity indexes in emerging markets pay off? Evidence from Brazil. *Emerging Markets Review*, v. 13, n. 4, p. 581-597, 2012. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.ememar.2012.09.004>>. Acesso em: 29 ago. 2024.

PUERTO, Susana; STÖTERAU, Jonathan; WEBER, Michael; CURCIO, Chiara. Active labour market programs improve employment and earnings of young people. World Bank and the International Labour Organization (ILO), maio 2024. Disponível em: <<https://www.ilo.org/publications/active-labour-market-programs-improve-employment-and-earnings-young-people#:~:text=The%20evidence%20shows%20that%20investments,exclusion%20often%20benefit%20the%20most>>. Acesso em: 13 ago. 2024.

SANTIS, Paula; ALBUQUERQUE, Andrei; LIZARELLI, Fabiane. Do sustainable companies have a better financial performance? A study on Brazilian public companies. *Journal of Cleaner Production*, v. 133, p. 735-745, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.05.180>>. Acesso em: 29 ago. 2024.

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO. Subsidio al empleo joven (SEJ). Gobierno do Chile. Disponível em: <[https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5100-subsidio-al-empleo-joven-sej#:~:text=El%20Subsidio%20al%20Empleo%20Joven,Social%20de%20Hogares%20\(RSH\)](https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5100-subsidio-al-empleo-joven-sej#:~:text=El%20Subsidio%20al%20Empleo%20Joven,Social%20de%20Hogares%20(RSH))>. Acesso em: 13 ago. 2024.

SINGH, Shubham; MITTAL, Shashank. Analysis of drivers of CSR practices' implementation among family firms in India: a stakeholder's perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2018-1536>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

WANG, Heli; TONG, Li; TAKEUCHI, Riki; GEORGE, Gerard. Corporate social responsibility: an overview and new research directions. *The Academy of Management Journal*, v. 59, p. 534-544, abr. 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.5465/amj.2016.5001>>. Acesso em: 20 ago. 2024.

WERNICKE, Georg; SAJKO, Miha; BOONE, Christophe. How much influence do CEOs have on company actions and outcomes? The example of corporate social responsibility. *Academy of Management Discoveries*, v. 8, p. 36-55, mar. 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.5465/amd.2019.0074>>. Acesso em: 24 ago. 2024.

WORLD BANK. *The state of social safety nets 2018*. Washington, DC: World Bank Group, 2018. Disponível em: <<https://www.worldbank.org/en/topic/socialprotectionandjobs/publication/the-state-of-social-safety-nets-2018>> Acesso em: 13 ago. 2024.

YOON, B; LEE, J. H; BYUN, R. Does ESG Performance Enhance Firm Value? Evidence from Korea. *Sustainability*, 2018. Acesso em: 09 ago. 2024.

ANEXOS

Anexo 1 – Endereço Eletrônico das Empresas Parceiras

Este anexo relata os sítios eletrônicos das empresas destacadas na seção 2 do relatório:

- ▣ Grupo Mateus: <https://www.grupomateus.com.br/nosso-compromisso/>
- ▣ Amazon AWS Academy: <https://aws.amazon.com/pt/training/awsacademy/>
- ▣ Amazon re/Start: <https://aws.amazon.com/pt/training/restart/>
- ▣ Enjoy Alimentação Planejada: <https://enjoysa.com.br/quem-somos/>
- ▣ Vitta Residencial: <https://vittaresidencial.com.br/sobre>
- ▣ L&V Empreendimentos e Aluguéis Ltda: <https://shoppingpraiasul.com/>
- ▣ Grupo Multiserv: <https://multiserv.net/empresas/apresentacao.html>
- ▣ Grupo Fasouto: <https://www.fasouto.com.br/institucional/paginas/quem-somos>
- ▣ Grupo Vanguarda: <https://www.grupovanguarda.com/empresa/>

Anexo 2 – Roteiro da Entrevista e Evidência de Consulta às Empresas

Este roteiro tem por objetivo indicar as perguntas que serão realizadas nas entrevistas com os gestores das empresas participantes da iniciativa do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) para a inclusão de indivíduos inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) no mercado de trabalho. As informações coletadas ajudarão a entender melhor as práticas adotadas pelas empresas e os resultados já alcançados e que pretendem ser alcançados. Os dados e informações obtidos a partir dessa entrevista serão tratados de acordo com a LGPD, Lei federal nº 13.709/2018.

I) Boas-vindas e consentimento (2 minutos)

- Bom dia, o propósito desta entrevista é mergulhar profundamente nas experiências da sua empresa relacionadas à inclusão de indivíduos inscritos no CadÚnico no mercado de trabalho.
- A entrevista terá duração de 25 a 30 minutos.
- Antes de iniciar esta entrevista, gostaria de discutir dois aspectos fundamentais: o consentimento de sua participação e a gravação em vídeo de nosso encontro.
- Gostaria de reiterar que a sua participação é completamente voluntária. Você tem total liberdade para se expressar e também para se retirar da entrevista ou se abster de responder a qualquer pergunta, a qualquer momento, caso assim deseje.
- Além disso, com o objetivo de realizar uma análise posterior mais detalhada, planejamos gravar esta entrevista em vídeo. Essa gravação será utilizada exclusivamente para fins da pesquisa e não será divulgada publicamente pela equipe da FGV.
- Portanto, peço que, se concordar com a gravação em vídeo da entrevista, por favor, manifeste seu consentimento agora. Isso pode ser feito verbalmente ou por meio de um gesto afirmativo.
- Agradeço antecipadamente pela colaboração e pelo compromisso com a pesquisa.

II) Explicar o propósito da entrevista (1 minuto)

- O Ministério do Desenvolvimento Social e a Fundação Getúlio Vargas estão realizando uma pesquisa destinada a compreender melhor as ações para a inserção de indivíduos inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico) no mercado de trabalho formal.

O propósito desta entrevista é reunir percepções importantes sobre a operação, os desafios e as estratégias para a inserção de indivíduos inscritos no CadÚnico no mercado de trabalho formal.

III) Perguntas para coletar informações gerais (preenchimento prévio e confirmar conteúdo no ato da entrevista)

Qual o nome da empresa/grupo?

Qual o nome do/a entrevistado/a?

Qual o cargo do/a entrevistado/a?

IV) Perguntas sobre ações de inclusão

Q1 - Na visão da empresa, quais são as vantagens de participar da ação promovida pelo Ministério de Desenvolvimento Social?

Q2 – Poderia detalhar quais são os requisitos para a contratação de indivíduos inscritos em programas sociais?

Q3 – Esses requisitos diferem daqueles aplicados à contratação de indivíduos que não estão em programas sociais?

- Se sim, como diferem?

Q4 - Existe um processo seletivo específico para a contratação de indivíduos inscritos no em programas sociais?

- Se sim, quais as características e especificidades desse processo seletivo?

Q5 – Considerando os beneficiários de programas sociais, há algo que pode ser feito para melhorar o desempenho desses beneficiários nas entrevistas de trabalho?

- Alguma sugestão de treinamento prévio para entrevistas ou outra sugestão?

Q6 – Essa forma de parceria com o MDS pode ser ampliada no futuro para, por exemplo, empresas de médio porte. Quais recomendações, a partir da experiência da sua empresa, podem ser dadas para que esse tipo de parceria se amplie para outras empresas no Brasil?

- Poderia falar de recomendações tanto para o processo seletivo quanto para o dia a dia do trabalho?

V) Encerramento

Agradecimentos pela participação (1 minuto)

Despedidas finais e informar os próximos passos após a entrevista: será feita um relatório respeitando a privacidade das informações e a legislação pertinente (2 minutos).

MODELO DE E-MAIL

Prezado(a) ,

Somos professores da Fundação Getulio Vargas (FGV) e recebemos o seu contato por meio do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS). Gostaríamos de lhe convidar para uma entrevista.

O MDS e a FGV estão realizando uma pesquisa destinada a compreender melhor as ações para a inserção de indivíduos inscritos em programas sociais no mercado de trabalho formal.

O propósito da entrevista é reunir percepções importantes sobre a operação, os desafios e as estratégias para a inserção de indivíduos inscritos nos programas sociais no mercado de trabalho formal.

Gostaríamos de saber se você tem disponibilidade para entrevista online (Zoom, Teams ou Meets) na quinta-feira (21/11) ou na sexta-feira (22/11) no período da tarde. Estamos abertos para sugestões de outros horários e datas.

Se preferir, ao invés da entrevista online, as perguntas podem ser respondidas também por email até o dia 22/11.

Segue o roteiro da entrevista com 6 (seis) questões:

Q1 - Na visão da empresa, quais são as vantagens de participar da ação promovida pelo Ministério de Desenvolvimento Social

Q2 – Poderia detalhar quais são os requisitos para a contratação de indivíduos inscritos em programas sociais?

Q3 – Esses requisitos diferem daqueles aplicados à contratação de indivíduos que não estão em programas sociais? Se sim, como diferem?

Q4 - Existe um processo seletivo específico para a contratação de indivíduos inscritos no em programas sociais? Se sim, quais as características e especificidades desse processo seletivo?

Q5 – Considerando os beneficiários de programas sociais, há algo que pode ser feito para melhorar o desempenho desses beneficiários nas entrevistas de trabalho? Alguma sugestão de treinamento prévio para entrevistas ou outra sugestão?

Q6 – Essa forma de parceria com o MDS pode ser ampliada no futuro para, por exemplo, empresas de médio porte. Quais recomendações, a partir da experiência da sua empresa, podem ser dadas para que esse tipo de parceria se amplie para outras empresas no Brasil? Poderia falar de recomendações tanto para o processo seletivo quanto para o dia a dia do trabalho?

Agradecemos antecipadamente a sua disponibilidade para participar da pesquisa. Sua participação será muito relevante para um melhor desenho das políticas públicas do MDS.

Qualquer dúvida, estamos à disposição para esclarecimentos.

Luiz Gustavo Medeiros Barbosa
Gerente Executivo

1211-24 Produto 3 2 pdf

Código do documento d4848ca5-9fe0-40f2-bae7-2f6b52f15d3c



Assinaturas



Luiz Gustavo Medeiros Barbosa
Luiz.Barbosa@fgv.br
Assinou

Eventos do documento

10 Dec 2024, 12:46:49

Documento d4848ca5-9fe0-40f2-bae7-2f6b52f15d3c **criado** por NATHALIA BARBOSA DA SILVA (64ec87d0-e8e4-4d03-91a7-1886aff533b0). Email:nathalia.dasilva@fgv.br. - DATE_ATOM: 2024-12-10T12:46:49-03:00

10 Dec 2024, 12:47:10

Assinaturas **iniciadas** por NATHALIA BARBOSA DA SILVA (64ec87d0-e8e4-4d03-91a7-1886aff533b0). Email:nathalia.dasilva@fgv.br. - DATE_ATOM: 2024-12-10T12:47:10-03:00

10 Dec 2024, 15:34:40

LUIZ GUSTAVO MEDEIROS BARBOSA **Assinou** (aa418d02-74b1-48b8-b9d9-80444d5593cc) - Email: Luiz.Barbosa@fgv.br - IP: 201.39.147.27 (201.39.147.27 porta: 26988) - [Geolocalização: -22.9415389 -43.1801097](#) - Documento de identificação informado: 025.294.797-55 - DATE_ATOM: 2024-12-10T15:34:40-03:00

Hash do documento original

(SHA256):60304fc39f1dc18d00cf8fec35e69276e284e4f12c01f513f8a463c43ce8158a

(SHA512):cd3c28d4c2a8c9c83c468bb2dcaabfd49149a5a4b62c6a4868b9d6b5c6b4704b592f71d22a12f4fb29a58797b71e01bed6825e162c9e9bbdfe92aa8e61c9784c

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima

Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign