

UNIVERSIDADE INTEGRADA DE ADMINISTRAÇÃO SOCIAL

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Jamyle Teixeira Xavier

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: BARREIRAS E INCENTIVOS
PARA A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES EM SITUAÇÃO DE
VULNERABILIDADE EXTREMA**

Mauá

2026

JAMYLE TEIXEIRA XAVIER

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: BARREIRAS E
INCENTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES EM SITUAÇÃO
DE VULNERABILIDADE EXTREMA**

Trabalho apresentado a ETEC como requisito
para conclusão do curso de Administração

Orientador: Prof. João

Mauá

2026

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	3
1.2 OBJETIVOS	3
1.2.1 Objetivo Geral	3
1.2.2 Objetivos Específicos	4
1.3 JUSTIFICATIVA	4
2 REFERENCIAL TEÓRICO	4
2.1 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES	4
2.2 O ARRANJO INSTITUCIONAL NA ADMINISTRAÇÃO SOCIAL	5
2.2.1 O Papel das Organizações da Sociedade Civil (ONGs) na Mediação Social	6
2.2.2 Construção da Empregabilidade Antes do Emprego	6
3 DESAFIOS ENFRENTADOS PELA POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA NA REINserÇÃO LABORAL	7
3.1 PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E O ESTIGMA INSTITUCIONALIZADO	7
3.2 PROCESSO DE ADAPTAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO FORMAL	8
4 O PAPEL DAS EMPRESAS E DA GESTÃO DE PESSOAS	9
4.1 POLÍTICAS DE INCLUSÃO	9
4.2 ADAPTAÇÃO DE FUNÇÕES E FLEXIBILIZAÇÃO TEMPORAL	11
4.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) E O COMPROMISSO COM A EXTREMA VULNERABILIDADE	11
5 PROPOSTAS INTERVENTIVAS	12

5.1 FORTALECIMENTO DE PARCERIAS INTERSETORIAIS	
.....	12
5.2 IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE COMPLIANCE SOCIAL INTERNO	
.....	12
5.3 CRIAÇÃO DE PROTOCOLOS DE ACOMPANHAMENTO TÉCNICO	
.....	13
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	13
REFERÊNCIAS	14

RESUMO

Este trabalho estuda a entrada e a permanência de pessoas em situação de rua no mercado de trabalho formal, sob a ótica da Administração Social. O objetivo é entender os desafios de gestão que causam a desistência ou demissão dessas pessoas. A metodologia consistiu em uma revisão bibliográfica baseada em livros e materiais antigos e clássicos sobre o tema. Os resultados mostram que a falta de adaptação dos cargos e a falta de acompanhamento após a contratação são os maiores problemas. Conclui-se que o sucesso do emprego depende de uma rede unida entre Governo, ONGs e empresas, focada no acolhimento e na dignidade humana.

Palavras-chave: Gestão Social. População em Situação de Rua. Inclusão Produtiva. Governança Intersetorial. Políticas Públicas.

ABSTRACT

This study examines the entry and retention of the homeless population in the formal labor market, through the lens of Social Management. The objective is to understand the management challenges that cause these individuals to drop out or be dismissed. The methodology consisted of a literature review based on older and classic books and materials on the subject. The results show that the lack of job adaptation and the absence of monitoring after hiring are the biggest problems. It concludes that employment success depends on a united network between Government, NGOs, and companies, focused on care and human dignity.

Keywords: Social Management. Homeless Population. Productive Inclusion. Intersectoral Governance. Public Policy.

1. INTRODUÇÃO

A população em situação de rua no Brasil representa um dos mais complexos desafios sociais contemporâneos, demandando intervenções articuladas e de caráter intersetorial por parte do Estado, da sociedade civil e do setor privado. Nesse contexto, a reintegração dessas pessoas em situação de vulnerabilidade exige transformações significativas no campo da Administração Social, com foco no planejamento, na análise e na execução de medidas efetivas de inclusão, especialmente no ambiente corporativo.

As vivências nas ruas são marcadas por uma série de violações de direitos e condições adversas que impactam diretamente a integridade física, emocional e psicológica dos indivíduos que se encontram nesse contexto. A experiência cotidiana dessa população envolve situações de instabilidade, ausência de oportunidades, violência e processos contínuos de invisibilidade social, que dificultam sua reinserção.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Apesar da existência de políticas públicas destinadas ao atendimento de pessoas em situação de vulnerabilidade social, ainda há dificuldades significativas na efetiva inclusão desse público no mercado de trabalho. Nesse sentido, questiona-se:

Quais barreiras institucionais e organizacionais dificultam a contratação e a permanência de pessoas em situação de vulnerabilidade extrema no mercado de trabalho, e de que forma programas de responsabilidade social empresarial podem contribuir para sua inclusão e reintegração social?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar os modelos de gestão e as estratégias de programas de reintegração voltados à população em situação de rua, sob a perspectiva dos princípios da Administração Social.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Analisar a cooperação entre Estado, organizações não governamentais (ONGs) e empresas na promoção da empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade extrema.
- Identificar as fragilidades gerenciais e operacionais na execução de políticas e programas de inclusão que contribuem para o descompasso entre a qualificação oferecida e a retenção efetiva desses trabalhadores no mercado de trabalho.
- Investigar a influência do preconceito institucional e dos vieses inconscientes nos processos de recrutamento e seleção.
- Propor diretrizes de gestão social e indicadores de impacto humano que fortaleçam o monitoramento, o acolhimento e o acompanhamento contínuo dos trabalhadores após a contratação.

1.2 JUSTIFICATIVA

A realização deste estudo justifica-se pela relevância social e acadêmica do tema, considerando o crescente número de pessoas em situação de vulnerabilidade social e as dificuldades enfrentadas por esse grupo para acessar oportunidades de trabalho formal. Mais do que uma ferramenta assistencialista, a pesquisa busca contribuir para a compreensão de um problema complexo relacionado à exclusão social e urbana.

Além disso, o estudo fundamenta-se nos princípios da dignidade da pessoa humana, defendendo a construção de práticas organizacionais mais inclusivas e responsáveis. Ao investigar mecanismos de inserção profissional e estratégias de responsabilidade social empresarial, pretende-se contribuir para a formulação de ações capazes de promover mudanças significativas tanto no ambiente organizacional quanto na vida das pessoas que enfrentam condições de extrema vulnerabilidade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

A diversidade e a inclusão nas organizações têm sido temas amplamente discutidos no campo da Administração e das Ciências Sociais Aplicadas, especialmente no que se refere à inserção de grupos historicamente marginalizados no mercado de trabalho. No entanto, ainda é possível observar a permanência de barreiras estruturais e culturais que dificultam a efetivação de práticas inclusivas no ambiente corporativo.

Em matéria publicada em 12 de dezembro de 2019, intitulada “Vidas invisíveis”, evidencia-se a ausência de políticas públicas efetivas e a presença de um preconceito social generalizado em relação às minorias, especialmente pessoas em situação de vulnerabilidade extrema. Esse cenário reforça a necessidade de reflexão sobre o papel das organizações na reprodução ou redução das desigualdades sociais.

Nesse contexto, a Administração Social propõe alternativas de inclusão que consideram os desafios e limites estruturais existentes, buscando promover ações mais justas e equitativas no campo organizacional.

De acordo com Ana Paula Paes, a Gestão Social configura-se como uma prática que prioriza a dimensão sociopolítica em detrimento da dimensão econômico-financeira. A autora defende que o sucesso de políticas e projetos sociais deve ser avaliado a partir de sua capacidade de:

- Promover processos participativos e culturais;
- Estimular a emancipação dos indivíduos;
- Atender às reais demandas do público-alvo, fundamentando-se na racionalidade substantiva, e não apenas em metas quantitativas ou indicadores financeiros.

Dessa forma, observa-se que a efetividade das ações de inclusão social depende diretamente da valorização do ser humano em sua integralidade, ultrapassando a lógica estritamente produtivista. Nesse sentido, a ausência de empatia nos processos de gestão pode contribuir para a manutenção das desigualdades sociais e para a exclusão de grupos vulneráveis no ambiente organizacional.

2.2 O ARRANJO INSTITUCIONAL NA ADMINISTRAÇÃO SOCIAL

A estrutura de enfrentamento das desigualdades sociais no Brasil envolve um arranjo institucional composto por Estado, organizações da sociedade civil e setor privado. Essa

articulação é fundamental para a implementação de políticas públicas e programas de inclusão voltados à população em situação de vulnerabilidade social.

2.2.1 O Papel das Organizações da Sociedade Civil (ONGs) na Mediação Social

Sob a perspectiva gerencial, as Organizações Não Governamentais (ONGs) desempenham papel estratégico como mediadoras e facilitadoras do capital social. Essas instituições atuam diretamente no nível da base social, promovendo ações de acolhimento psicossocial, regularização de documentos civis, fortalecimento da autoestima e oferta de oficinas de capacitação inicial.

No contexto da rede de empregabilidade, as ONGs podem ser compreendidas como espaços de “incubação da cidadania”, uma vez que contribuem para o desenvolvimento de condições estruturais, emocionais e sociais necessárias para que o indivíduo possa ingressar em processos seletivos e, posteriormente, se inserir no mercado de trabalho formal.

Dessa forma, as ONGs exercem função essencial na construção de pontes entre a vulnerabilidade social e a inclusão produtiva, atuando como agentes intermediadores entre o indivíduo, o Estado e o setor privado.

2.2.2 Construção da Empregabilidade Antes do Emprego

A construção da empregabilidade da população em situação de vulnerabilidade extrema não se limita ao acesso imediato ao mercado de trabalho, mas envolve um processo anterior de preparação social, psicológica e institucional. Nesse sentido, a intersolidariedade entre políticas públicas e instituições sociais desempenha papel fundamental na promoção de uma trilha de emancipação social.

As políticas públicas, quando articuladas em rede, são responsáveis por assegurar condições mínimas de dignidade, permitindo que o indivíduo esteja apto não apenas a concorrer a uma vaga de emprego, mas também a permanecer nele de forma sustentável. Essa articulação envolve diferentes sistemas e políticas públicas, como o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), o Sistema Único de Saúde (SUS), além das secretarias de trabalho e habitação.

Dessa forma, a análise das políticas públicas neste estudo não se restringe à simples catalogação de leis ou programas existentes, mas busca compreender a imagem de sua implementação prática e sua capacidade real de transformação social.

O funcionamento integrado dessas políticas representa um elemento essencial para o rompimento do ciclo de invisibilidade social enfrentado pela população em situação de rua. Assim, o sucesso da reinserção laboral depende diretamente da capacidade do Estado de articular ações intersetoriais e estabelecer parcerias com o terceiro setor e a iniciativa privada.

Esta integração institucional permite transformar o direito ao trabalho em um instrumento concreto de emancipação social, contribuindo para a inclusão produtiva e para a superação das condições que levam à permanência nas ruas.

3. DESAFIOS ENFRENTADOS PELA POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA NA REINSERÇÃO LABORAL

3.1 PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E O ESTIGMA INSTITUCIONALIZADO

Um dos principais obstáculos enfrentados pela população em situação de rua no processo de reinserção laboral refere-se aos estigmas sociais historicamente construídos. A ausência de moradia fixa, muitas vezes, é associada de forma equivocada à incapacidade produtiva, à desorganização pessoal ou até mesmo à periculosidade, o que contribui para a exclusão desses indivíduos dos processos de recrutamento e seleção, mesmo antes da análise de suas competências profissionais.

Sob essa perspectiva, observa-se a presença da chamada discriminação institucionalizada, que se manifesta por meio de práticas organizacionais e exigências formais que, ainda que aparentemente neutras, acabam reforçando desigualdades sociais. Tais mecanismos dificultam significativamente a reintegração desse público ao mercado de trabalho.

Entre essas barreiras estruturais ocultas no dia a dia corporativo, destacam-se:

- Exigência formal de comprovante de residência para admissão;
- Critérios de apresentação pessoal baseados em padrões estéticos rígidos;
- Métodos avaliativos que, na prática, funcionam como filtros de exclusão social.

Esses elementos contribuem para a manutenção do ciclo de invisibilidade social, limitando o acesso dessa população às oportunidades formais de emprego. Dessa forma, o preconceito não se restringe apenas a atitudes individuais de recrutadores, mas encontra-se

estruturado nos próprios processos de gestão de pessoas e nas práticas organizacionais. Como consequência, indivíduos em situação de vulnerabilidade frequentemente são privados da oportunidade de demonstrar suas competências, habilidades e potencial produtivo, perpetuando sua exclusão do mercado de trabalho.

3.2 PROCESSO DE ADAPTAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO FORMAL

Superada a barreira da contratação, surge um novo desafio: a permanência e a adaptação ao ambiente corporativo. A transição de uma realidade marcada por dificuldades de sobrevivência, ausência de rotinas estruturadas e desafios na convivência social exige do indivíduo um complexo processo de adaptação.

Além disso, muitas pessoas em situação de vulnerabilidade podem enfrentar questões relacionadas à saúde mental e emocional, decorrentes das experiências vividas, o que torna ainda mais desafiadora a reconstrução de sua autonomia e o resgate de sua dignidade.

Diante desse cenário, a adaptação bem-sucedida depende da adoção de práticas de gestão humanizadas por parte das organizações. Não basta apenas inserir o indivíduo no mercado de trabalho e exigir produtividade imediata. A Administração Social defende a necessidade de acompanhamento contínuo após a contratação, realizado em parceria com organizações da sociedade civil e com o poder público.

Dessa forma, o ambiente organizacional deve atuar como um espaço de acolhimento, desenvolvimento pessoal e fortalecimento da autonomia, contribuindo para a inclusão social e profissional do trabalhador, em vez de se tornar mais um fator de frustração e exclusão.

4. O PAPEL DAS EMPRESAS E DA GESTÃO DE PESSOAS

4.1 POLÍTICAS DE INCLUSÃO

O papel estratégico da Gestão de Pessoas na inclusão produtiva da população em situação de rua ultrapassa as funções tradicionais do setor de Recursos Humanos, exigindo uma atuação alinhada às práticas contemporâneas de responsabilidade social corporativa e aos princípios da agenda ESG (*Environmental, Social and Governance*).

Nesse contexto, a inserção de indivíduos em situação de vulnerabilidade extrema no mercado de trabalho formal impõe às organizações um desafio que vai além das rotinas

administrativas e burocráticas. Torna-se necessária uma mudança de perspectiva, na qual o foco deixa de ser exclusivamente a busca pelo “candidato ideal” segundo critérios padronizados de mercado, passando a incorporar a construção de trajetórias de empregabilidade sustentáveis, por meio de processos de acolhimento, adaptação e desenvolvimento humano.

Essa transformação demanda a desconstrução de modelos tradicionais de recrutamento e seleção. Muitas práticas convencionais de triagem — frequentemente baseadas em critérios como histórico profissional contínuo, comprovação de residência fixa e processos seletivos padronizados — acabam funcionando como barreiras estruturais que excluem indivíduos oriundos da população em situação de rua.

Diante disso, destaca-se a importância da implementação de práticas de recrutamento inclusivo, que envolvem a flexibilização de determinadas exigências documentais iniciais, especialmente quando há articulação com políticas públicas de apoio. Além disso, torna-se fundamental a valorização de competências sócioemocionais, como resiliência, adaptabilidade e capacidade de superação, bem como a realização de entrevistas humanizadas, que permitam identificar o potencial do candidato para além das lacunas biográficas decorrentes da situação de vulnerabilidade.

Para além do processo de contratação, o sucesso das políticas de inclusão deve ser mensurado também pela capacidade de retenção desses profissionais no ambiente organizacional. Nesse sentido, a atuação da Gestão de Pessoas se estende ao fortalecimento do clima organizacional e ao preparo das lideranças.

A chegada de trabalhadores oriundos da situação de rua pode gerar desafios relacionados a estigmas sociais e preconceitos estruturais presentes no ambiente corporativo. Cabe, portanto, à área de Recursos Humanos atuar como agente mediador e educador organizacional, promovendo ações de sensibilização, como *workshops* e treinamentos voltados à diversidade e inclusão.

Além disso, é essencial capacitar lideranças para uma atuação mais empática e humanizada, compreendendo que o processo de adaptação desses profissionais à rotina corporativa pode exigir um período diferenciado de ajuste. Nesse sentido, práticas de gestão baseadas em *feedbacks* construtivos, acompanhamento contínuo e suporte ao desenvolvimento tendem a ser mais eficazes do que abordagens punitivas ou excludentes.

Dessa forma, a Gestão de Pessoas assume um papel central na construção de ambientes organizacionais mais inclusivos, contribuindo não apenas para a empregabilidade,

mas também para a permanência e o desenvolvimento profissional de indivíduos em situação de vulnerabilidade extrema.

Por fim, a manutenção desse trabalhador na estrutura organizacional requer um modelo de acompanhamento pós-contratação que dialogue diretamente com a intersectorialidade das políticas públicas. A Gestão de Pessoas deve estabelecer canais de comunicação fluidos com os assistentes sociais dos Centros POP ou das organizações do terceiro setor que realizam o acompanhamento técnico do indivíduo.

Questões básicas do cotidiano corporativo, como o acesso facilitado aos primeiros vale-transporte e alimentação — fundamentais antes do recebimento do primeiro salário integral —, e o suporte psicológico interno, configuram-se como estratégias de segurança corporativa e humanização. Ao alinhar os objetivos econômicos da empresa com o resgate da cidadania do trabalhador, a Gestão de Pessoas efetiva a função social da empresa, transformando o ambiente de trabalho em um espaço legítimo de emancipação.

4.2 ADAPTAÇÃO DE FUNÇÕES E FLEXIBILIZAÇÃO TEMPORAL

As empresas visam em seguir critérios rígidos de eficiência, todavia quando relacionada a inclusão de pessoas em situações de rua, esse modelo tradicional torna-se um dos motivos de desligamento precoce. É importante os empregadores buscarem flexibilização, auxiliando nas atividades do colaborador respeitando seu ritmo, para que assim exista equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, valorizando a qualidade de vida.

- **Flexibilização Temporal:** Indivíduos que vivenciaram longos períodos de desestruturação cotidiana e privação de sono nas ruas enfrentam dificuldades biológicas e psicológicas para se adaptar imediatamente a jornadas fixas e exaustivas de oito horas diárias. Modelos de gestão socialmente eficientes propõem a inserção por meio de jornadas parciais ou progressivas, permitindo que o trabalhador readapte seus ciclos biológicos e de rotina de forma gradual.

Além disso, é de suma importância assegurar que o ambiente de trabalho seja genuinamente acolhedor, munido de políticas institucionais claras que não tolerem o desrespeito, piadas pejorativas ou discriminações de qualquer natureza.

4.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) E O COMPROMISSO COM A EXTREMA VULNERABILIDADE

A inserção da população em situação de rua no ambiente corporativo ressignifica o conceito e a prática da Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Sob a perspectiva da Administração Social, a RSE deve ultrapassar uma postura meramente reativa ou simbólica, frequentemente associada a ações pontuais, e assumir uma atuação estratégica, estruturada e transformadora, voltada ao enfrentamento das formas mais profundas de exclusão social.

No contexto das transformações contemporâneas do capitalismo, as organizações empresariais deixaram de ser compreendidas exclusivamente como unidades econômicas voltadas à geração de lucro, passando a ser progressivamente avaliadas também por seu impacto social, ambiental e pela qualidade de sua governança corporativa. Nesse cenário, cresce a exigência por práticas empresariais alinhadas à responsabilidade social e à promoção de valor compartilhado entre organização e sociedade.

Entretanto, observa-se que muitos programas corporativos de diversidade e inclusão ainda operam de forma seletiva, priorizando grupos sociais cujas barreiras de inserção são relativamente menores. Em contrapartida, populações em situação de rua tendem a ser marginalizadas nessas iniciativas, em razão do elevado estigma social e da complexidade multidimensional de suas demandas.

5. PROPOSTAS INTERVENTIVAS

Com base na análise desenvolvida ao longo deste estudo, são apresentadas propostas interventivas voltadas à ampliação da inclusão produtiva da população em situação de vulnerabilidade extrema, especialmente pessoas em situação de rua, no mercado de trabalho formal.

5.1 FORTALECIMENTO DE PARCERIAS INTERSETORIAIS

Uma das principais estratégias consiste no fortalecimento de parcerias entre Organizações Não Governamentais (ONGs), empresas e o poder público, com o objetivo de criar redes de encaminhamento estruturadas que conectem diretamente indivíduos em situação

de rua a oportunidades de trabalho formal. Essas parcerias devem atuar de forma integrada, garantindo suporte prévio, durante e após o processo de inserção no mercado de trabalho.

5.2 IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE COMPLIANCE SOCIAL INTERNO

No âmbito organizacional, propõe-se que as empresas implementem e fortaleçam políticas internas de assistência e inclusão, assegurando o cumprimento integral dos direitos trabalhistas e promovendo condições adequadas de acolhimento e permanência desses trabalhadores. Tais medidas devem incluir a antecipação de benefícios indispensáveis (como vales-transporte e alimentação antes do primeiro salário) e estar alinhadas às práticas de responsabilidade social empresarial e aos princípios da diversidade e inclusão.

5.3 CRIAÇÃO DE PROTOCOLOS DE ACOMPANHAMENTO TÉCNICO

Outra proposta relevante refere-se à criação de protocolos de acompanhamento técnico obrigatório, envolvendo monitoramento contínuo dos trabalhadores inseridos a partir de contextos de vulnerabilidade. Esses protocolos devem incluir suporte psicossocial dentro da organização, canal de diálogo com a rede socioassistencial externa (como os Centros POP), acompanhamento por equipes multidisciplinares e capacitação contínua, com o objetivo de reduzir taxas de evasão e promover a adaptação sustentável ao ambiente corporativo.

Dessa forma, o presente estudo enfatiza o interesse na análise e promoção de estratégias que viabilizem a reinserção de pessoas em situação de vulnerabilidade extrema nos processos corporativos, contribuindo para a reconstrução de trajetórias profissionais, o fortalecimento da cidadania e a promoção da dignidade humana e dos direitos fundamentais do indivíduo.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar os desafios gerenciais e os arranjos de governança envolvidos no processo de reinserção de pessoas em situação de rua no mercado de trabalho formal, sob a perspectiva analítica da Administração Social. Ao longo do estudo, evidenciou-

se que o desemprego e a exclusão dessa população não podem ser compreendidos apenas como resultado de escolhas individuais ou da insuficiência de vagas no mercado, mas estão diretamente relacionados a fatores estruturais, institucionais e organizacionais.

Identificou-se que a rigidez dos modelos tradicionais de gestão, pautados predominantemente por uma racionalidade instrumental e por critérios estritamente produtivos, contribui para a manutenção de barreiras de acesso ao emprego formal. Nesse sentido, a inclusão produtiva de pessoas em situação de vulnerabilidade extrema exige a revisão dessas práticas, com a adoção de abordagens mais humanizadas, flexíveis e socialmente comprometidas.

O objetivo geral do trabalho foi alcançado ao demonstrar que a eficácia e a sustentabilidade dos programas de empregabilidade dependem da transição de modelos fragmentados e assistencialistas para uma lógica de gestão social integrada, baseada na articulação em rede. No que se refere aos objetivos específicos, destacou-se a importância da intersectorialidade como elemento central desse processo.

Nesse contexto, observou-se que o desenho organizacional que integra o Primeiro Setor (Estado), o Segundo Setor (iniciativa privada) e o Terceiro Setor (organizações da sociedade civil) configura-se como uma estratégia fundamental para a promoção da inclusão social. Essa articulação em rede constitui uma tecnologia social essencial para oferecer o suporte multidimensional necessário à população em situação de extrema vulnerabilidade, favorecendo não apenas a inserção no mercado de trabalho, mas também a permanência e o desenvolvimento dessas pessoas em condições de dignidade.

Conclui-se, portanto, que a reinserção laboral da população em situação de rua depende de um compromisso coletivo entre Estado, empresas e sociedade civil, exigindo a consolidação de políticas públicas efetivas e de práticas organizacionais comprometidas com a justiça social e a redução das desigualdades estruturais.

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

PAES, Ana Paula. [Completar dados da obra utilizada no TCC].

BRASIL. Política Nacional para a População em Situação de Rua. Decreto nº 7.053, de 23 de dezembro de 2009.

BRASIL. Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS). Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

Artigo/reportagem “Vidas invisíveis” (12 dez. 2019). [Completar autor, veículo, URL e data de acesso].

Demais livros, artigos, sites e documentos efetivamente citados no texto devem ser incluídos aqui em ordem alfabética e em formato ABNT.