



Ilustração Adobe Stock

estudo de caso

# Aplicações e relevância do Índice de Pobreza Multidimensional no contexto empresarial

POR **ANDRÉ DE ALMEIDA, FLÁVIA ALVIM E LAURA SCHNEIDER**

A pobreza é, historicamente, um problema que afeta grande parcela da população em todo o mundo. Do ponto de vista monetário, avanços significativos foram alcançados nos últimos anos: a taxa global de extrema pobreza passou de 36%, em 1990, para 10%, em 2025. Todavia, a análise unidimensional da pobreza é insuficiente para entendê-la de maneira aprofundada.

Isso decorre do fato de a pobreza se manifestar em diferentes dimensões da existência humana – como saúde, educação e moradia, além de vários outros indicadores de padrão de vida. Portanto, muitas vezes, a redução meramente monetária da pobreza não se reflete

na promoção das condições mínimas e necessárias para que uma pessoa possa ter uma vida digna. Estima-se que, somente em 2024, cerca de um bilhão de pessoas estavam em situação de pobreza multidimensional no mundo – em contraste com cerca de 600 milhões em pobreza monetária no mesmo período.

A dignidade, que serve como base para a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, é sintetizada pelo filósofo Immanuel Kant como a demanda para que se trate uma pessoa não como um objeto (que você usa para atingir seus objetivos), mas como um fim em si mesmo, ou seja, como um sujeito de fato.

O ponto central de uma concepção objetiva de dignidade humana é o respeito, o que pode ser observado na etimologia do termo, que vem do latim '*Dignus*', ou seja, "aquilo que demanda e merece respeito".

Esse respeito se justifica a partir de duas dimensões: no fato de que cada pessoa tem o direito de ser, na prática, o protagonista de sua própria vida e destino, e no reconhecimento de que cada pessoa tem valor, capacidade e um enorme potencial.

No entanto, para que o indivíduo esteja em condições de exercer sua capacidade e trazer à tona seu potencial, ele necessita que algumas pré-condições indispensáveis sejam devidamente supridas. Em outras palavras, é necessário que ele atinja o mínimo social para usufruir de uma vida digna.

**COMPROMISSO COM A DIGNIDADE** Na Fundação Dom Cabral (FDC), o compromisso com a dignidade humana faz parte da essência de seus programas e soluções educacionais junto ao mercado, mas também de suas práticas internas. O caso apresentado aqui está baseado nesse compromisso, reconhecendo a necessidade de se conceder o devido respeito a cada pessoa e a responsabilidade, por parte da instituição, de garantir a cada um de seus colaboradores.

Ao trazer o debate do bem-estar multidimensional para o setor privado brasileiro, esse artigo tem como objetivo discutir a aplicação, até então inédita no Brasil, do Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial (IPMe), a partir do caso da FDC, como veremos a seguir. Antes, porém, é preciso elucidar o que é pobreza multidimensional e quais as suas principais ferramentas de mensuração.

**OS COMPONENTES DA POBREZA MULTIDIMENSIONAL** Como mencionado, a pobreza multidimensional incorpora em seu conceito aspectos que vão além da questão monetária em si

ao também considerar padrões de educação, saúde, emprego, moradia e acesso a serviços. Atualmente, índices de pobreza multidimensional são utilizados por diversos países e organizações internacionais e contemplam diferentes indicadores, de acordo com cada contexto, tornando essa abordagem cada vez mais reconhecida internacionalmente.

A Universidade de Oxford, por exemplo, por meio da Iniciativa de Pobreza e Desenvolvimento Humano (*Oxford Poverty & Human Development Initiative* - OPHI) tem contribuído significativamente para o aperfeiçoamento e a aplicação prática desse conceito. Com a criação do Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), baseado no Método Alkire-Foster, a OPHI desenvolveu uma ferramenta capaz de medir não apenas a incidência da pobreza multidimensional, mas também a sua intensidade em diferentes aspectos.

Isso significa dizer que não se pretende, com esse instrumento, somente identificar grupos em situação de vulnerabilidade, mas também compreender a razão desse cenário e, com isso, direcionar ações efetivas para sua superação ou redução. Para isso, são levantadas informações não apenas do indivíduo, mas de toda sua família. Outro diferencial do IPM, com base nessa metodologia, é a possibilidade de sobreposição de vulnerabilidades – fazendo com que qualquer melhora seja contabilizada – e de sua flexibilização, o que possibilita a identificação de privações em diferentes contextos.

A OPHI auxilia mais de 40 países e organismos internacionais desde 2010, por isso, é considerada referência para o debate e o enfrentamento da pobreza multidimensional. Mais recentemente, a iniciativa contribuiu para a criação da *Wise Responder*, empresa responsável pela adaptação deste índice para o setor privado.

A partir desse movimento, foi possível elaborar a construção do IPMe, que tem como objetivo auxiliar empresas ao redor do mundo a medir, identificar, analisar e endereçar as possíveis vulnerabilidades de seus colaboradores e suas famílias e os desafios para alcançar o bem-estar dessas pessoas. Isso resulta, além dos aspectos éticos positivos, em muitos benefícios também para o negócio das empresas.

**IPMe EM EMPRESAS: O CASO DO PROJETO COMVIVER** Em 2023, após realização de *benchmarking* com empresas latino-americanas preocupadas em ampliar os impactos sociais positivos de suas ações, a FDC lançou o Projeto ComViver. Ele visa, exatamente, compreender a situação de pobreza multidimensional e promover o bem-estar de seus colaboradores e suas famílias.

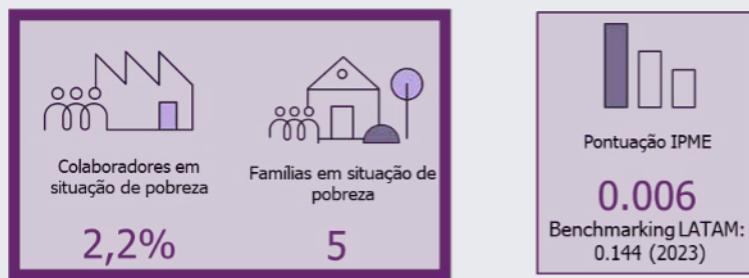
A instituição foi a primeira empresa a utilizar o IPMe no Brasil. Para a sua aplicação, foram considerados os indicadores já citados e incluídos outros, como endividamento, segurança alimentar, saúde mental, redes de apoio e inclusão produtiva.

Com isso, a instituição se propôs a levantar dados que contemplassem a complexidade do fenômeno da pobreza e dessem maior relevância à subjetividade para garantir uma compreensão mais ampla do bem-estar multidimensional. Essa “customização” está prevista na metodologia do IPMe, que visa adequar a pesquisa à realidade de cada organização.

Uma vez definidas as dimensões da pesquisa, nasceu o Projeto ComViver, lançado publicamente para os colaboradores, que foram, em sua totalidade, convidados a responder ao questionário de mapeamento do IPMe. Devido ao seu caráter facultativo, cada um optou por participar ou não da iniciativa.

**PRIMEIRA APLICAÇÃO MAPEOU DADOS DE 650 PESSOAS** Da primeira aplicação, realizada em maio e junho de 2023, participaram 231 colaboradores – o que representava 65,1% dos que trabalhavam em tempo integral na FDC. Esses colaboradores também compartilharam informações sobre 419 membros de seus agregados familiares, totalizando dados sobre 650 pessoas.

A inclusão de familiares é considerada fundamental para se obter um panorama geral da situação de bem-estar dos colaboradores, já que algumas vulnerabilidades podem não ser percebidas no âmbito individual. Os principais dados obtidos foram sintetizados nos infográficos abaixo.



A Fundação obteve o melhor IPMe latino-americano já mapeado pela *Wise Responder* à época da pesquisa: 0.006. De todo modo, a FDC se dedicou a entender profundamente todos os dados levantados pela pesquisa, pois o grande objetivo do projeto era endereçar as vulnerabilidades dos colaboradores e promover o bem-estar na instituição.

Apesar de a pesquisa não ter caráter assistencial, o projeto permite a adoção de iniciativas mais eficientes, uma vez que se trata de uma pesquisa confidencial, mas não anônima.

A primeira ação realizada foi a condução de entrevistas com os colaboradores classificados em situação de pobreza multidimensional. Essas conversas complementares foram estratégicas para se ter um conhecimento completo da situação e maior esclarecimento em relação às respostas que geraram dúvidas durante a pesquisa.

Importante ressaltar que foi observada uma grande abertura por parte dos funcionários entrevistados, o que permitiu estabelecer um contato informal para auxiliar suas famílias. Isso gerou um sentimento de gratidão por parte deles, diante do acolhimento proporcionado.

Ademais, a partir dos resultados apurados, o mapeamento do IPMe também possibilitou desenvolver ações de endereçamento de vulnerabilidades encontradas de forma mais ampla entre os colaboradores da FDC e suas famílias.

**PRINCIPAIS AÇÕES DE ENDEREÇAMENTO** Os principais resultados obtidos e as ações planejadas a partir do Projeto ComViver podem ser observados no quadro abaixo.

DIMENSÃO	PRINCIPAL INDICADOR	AÇÕES DE ENDEREÇAMENTO
Saúde	Respondentes não utilizaram adequadamente os serviços de saúde (18,2% do total) seja devido à ausência de uma consulta médica anual, à falta de tratamento para uma doença crônica, ou por não procurarem atendimento médico após um acidente ou doença.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientações sobre a utilização do seguro saúde;</li> <li>Reforço da Semana Saúde/SIPAT e das campanhas preventivas (Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul).</li> </ul>
Saúde Mental	Prevalência de sentimentos como inquietude (78,8% dos colaboradores) e cansaço (55,8% dos colaboradores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pesquisas de ambiente, de modelo de trabalho e Climômetro mensal;</li> <li>Orientações sobre Canal de Ética;</li> <li>Ações de escuta com o RH como o Entre a Gente;</li> <li>Letramento da Liderança em Saúde Mental;</li> <li>Capacitação da Liderança sobre Reuniões Eficazes e Comunicação Não Violenta;</li> <li>Capacitação em “Socorristas de Saúde Mental (em estruturação).</li> </ul>

DIMENSÃO	PRINCIPAL INDICADOR	AÇÕES DE ENDEREÇAMENTO
Endividamento	Uso de 33% ou mais de seus salários para o pagamento de dívidas (22,9% do total de colaboradores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Palestras e oferta de orientação financeira pessoal</li> <li>• Mentoria financeira por meio de voluntariado.</li> </ul>
Inclusão Produtiva	Percepção do uso inadequado de competências (11,3% dos colaboradores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projeto Cargos e Salários;</li> <li>• Projeto Salário Digno,</li> <li>• Projeto Equidade Salarial + Adequação à CLT (artigo 461).</li> </ul>

Ainda que a Fundação Dom Cabral tenha algumas particularidades enquanto empresa, a aplicação do IPMe atingiu as expectativas de maneira inequívoca, trazendo à tona um cenário positivo de bem-estar no ambiente organizacional.

Além disso, o Projeto ComViver contribuiu para que a instituição conquistasse, em agosto de 2024, o prêmio *Think Work Innovations 2024*, na categoria Saúde e Qualidade de Vida. Ao lado de empresas como Banco do Brasil, Petrobras e Unilever, a FDC se destacou como uma das melhores empresas brasileiras em práticas inovadoras e soluções criativas para gestão de pessoas.

Vale ainda destacar que, apesar do excelente resultado, a realização do primeiro ciclo do projeto ComViver possibilitou identificar alguns pontos a serem aprimorados. Dentre eles, a expansão da pesquisa para maior parcela de colaboradores.

Por se tratar de um projeto com metodologia de ciclos sucessivos de mapeamento, a adesão de maior volume de colaboradores possibilita que o acompanhamento se dê de forma cada vez mais atualizada e precisa. Em geral, a sensibilização da equipe sobre a importância da participação no projeto ocorre sempre no início dos ciclos, com apoio dos setores de recursos humanos e comunicação interna.

**O IPMe E OS RETORNOS PARA O NEGÓCIO** Após a aplicação interna do primeiro ciclo do Projeto ComViver, a FDC se tornou, em 2024, parceira-chave da *Wise Responder* no Brasil. Assim, a FDC foi credenciada a aplicar o IPMe a outras organizações do país e a desenhar ações de endereçamento das vulnerabilidades mapeadas.

O IPMe é considerado uma ferramenta importante para a promoção de bons resultados nos negócios. Afinal, a partir do momento em que a empresa reconhece suas vulnerabi-

lidades internas, com a percepção clara de tudo o que pode ser mais bem desenvolvido e aprimorado, ela estabelece uma relação de maior transparência e confiança com seus colaboradores.

Esse aperfeiçoamento no relacionamento leva a ganhos no nível de engajamento dos colaboradores e na produtividade, fazendo com que empresa e equipe estabeleçam elos que vão além do âmbito estritamente profissional.

Além disso, a determinação em conhecer suas vulnerabilidades e, consequentemente, atuar para superá-las, leva a empresa a obter, interna e externamente, um maior nível de credibilidade. Nesse sentido, líderes e gestores, ao “agirem corretamente”, fazem com que essa confiança se transforme em uma virtude relacionada ao comprometimento e à integridade da empresa.

De maneira previsível, a organização passa, portanto, a cumprir suas responsabilidades de forma ainda mais ética e intencional. E o desenvolvimento de um ambiente acolhedor pleno contribui para a valorização do colaborador e o mais amplo resgate da dignidade humana em diferentes níveis.

**QUEDA DE TURNOVER E AUMENTO DE PRODUTIVIDADE** Do ponto de vista interno, experiências de empresas que utilizaram o IPMe na América Latina demonstram que os benefícios vinculados à iniciativa contribuem para a diminuição do *turnover* e, como dito, ao aumento da produtividade.

Adicionalmente, o acesso a investimentos vinculados a metas de sustentabilidade também é uma oportunidade para empresas que utilizam o IPMe, uma vez que ele gera maior transparência e visibilidade aos resultados alcançados. Nesse mesmo sentido, a iniciativa permite também acompanhar o avanço da situação e a performance empresarial, de acordo com a análise de um relatório do CitiGroup, denominado *Eliminating Poverty: The Importance of a Multidimensional Approach in Tackling SDG 1*.

Por fim, vale ressaltar que a metodologia do IPMe se destaca entre as diferentes abordagens de pobreza e bem-estar multidimensional devido à sua possibilidade de construção contínua e “personalizada” dos níveis de equilíbrio social desejados.

No cenário empresarial brasileiro, essa característica se torna extremamente relevante, pois auxilia na adequação do IPMe para diferentes setores e regiões geográficas. Por sua natureza de aplicação em ciclos, é possível compreender profundamente o cenário da orga-

nização no longo prazo, construindo conjuntamente iniciativas para o combate às vulnerabilidades e acompanhando os resultados obtidos.

**CONCLUSÃO** Entender a pobreza como um fenômeno multidimensional e complexo exige a compreensão profunda da situação de cada pessoa envolvida em determinado contexto. Em uma empresa, o bem-estar pleno dos colaboradores costuma ser uma das responsabilidades tradicionais do setor de RH.

A utilização do IPMe, como observado na experiência do Projeto ComViver, permite encaminhar a questão do bem-estar de maneira ainda mais abrangente e integrada, pois considera também a realidade dos familiares dos colaboradores em suas diferentes dimensões.

Para além do impacto positivo na sociedade como um todo, tal abordagem possibilita que os colaboradores tenham sua dignidade humana promovida e preservada a longo prazo. Assim, é possível buscar a mitigação de problemas estruturais e superar questões que vulnerabilizam pessoas em todo o mundo.

Além disso, os benefícios para o negócio tornam o projeto estratégico para a construção de um desenvolvimento genuinamente sustentável para as empresas. Iniciar a mudança de dentro para fora da instituição permite que os impactos positivos transcendam os muros da organização e sirvam como mais um passo para a transformação de toda a sociedade.

### PARA SE APROFUNDAR NO TEMA

ALKIRE, Sabina; FOSTER, James. Counting and multidimensional poverty measurement. *Journal of Public Economics*, 95(7-8), p. 476-487, 2011.

CITI BANK; WISE RESPONDER. Eliminating Poverty: The Importance of a Multidimensional Approach in Tackling SDG 1. *Citi Global Perspectives & Solutions*, fev. 2022.

KANT, Immanuel. Groundwork of the Metaphysic of Morals. Immanuel Kant. *Routledge*, p. 17-98, 2020. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203714805-2/groundwork-metaphysic-morals-immanuel-kant>.

WHITE, Stuart. Social Minimum. In: ZALTA, Edward (ed.). *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, 2021. Disponível em: <<https://plato.stanford.edu/archives/win2021/entries/social-minimum/>>.

---

**ANDRÉ DE ALMEIDA** é professor titular de Filosofia na Fundação Dom Cabral. É também psicanalista. Por 5 anos, foi professor de Filosofia da University of Sussex, no Reino Unido. Atuou como consultor das Nações Unidas (ONU). É mestre e Ph.D. em Filosofia, pela University of Sussex. É autor do livro *Agent Particularism: The Ethics of Human Dignity*. Atualmente, é Diretor do Hub FDC de Inclusão Social, que implementa o Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial.

---

**FLAVIA ALVIM** é professora associada – *core faculty* – da Fundação Dom Cabral, nas áreas de sustentabilidade, ESG e internacionalização. Mestra em Development Management, pela London School of Economics and Political Science (LSE). Multiplicadora do Sistema B. Atualmente, é coordenadora técnica da Pesquisa de Equilíbrio Social na FDC, que implementa o Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial, desenvolvido pela Universidade de Oxford.

---

**LAURA SCHNEIDER** é analista de desenvolvimento no Hub de Inclusão Social da Fundação Dom Cabral. Mestra em Relações Internacionais, pela PUC Minas, e pesquisadora da linha de Desenvolvimento e Desigualdades Internacionais.