

## CONQUISTANDO A MUDANÇA: O IMPACTO DE OFICINAS DE INOVAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTOPERCEPÇÃO E DE COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA EMPREENDER

### CONQUERING CHANGE: THE IMPACT OF INNOVATION WORKSHOPS ON THE DEVELOPMENT OF SELF-PERCEPTION AND COMPETENCIES NECESSARY FOR UNDERTAKE

Yasmin Carvalho de Assumpção<sup>1</sup>  
Rafaela Riehl Copello<sup>2</sup>  
Patricia de Albuquerque Garcia Redondo<sup>3</sup>

**RESUMO:** Este estudo, desenvolvido no âmbito do projeto de capacitação profissional Capacita Rio, teve como objetivo analisar o impacto de oficinas de inovação baseadas em *Design Thinking* na autopercepção de competências relacionadas as metas profissionais dos participantes em vulnerabilidade social no Rio de Janeiro. Foram realizadas seis oficinas presenciais nos polos de Jacarepaguá e Cordovil, entre abril e novembro de 2024, seguindo um roteiro estruturado com atividades práticas. Os participantes responderam a um questionário sobre educação e trabalho e a um questionário específico sobre como percebiam suas próprias competências antes e depois da oficina, configurando uma coleta-piloto de dados para análise exploratória. Os achados indicam uma maior preferência ao regime de trabalho com maior autonomia, como o MEI, embora a maioria dos candidatos esteja sob regime CLT, indicando um desejo por transição de modelo de trabalho, visando um melhor retorno financeiro e desejo por empreender. A análise reforça a importância de propostas de políticas públicas e ações mais assertivas no combate à desocupação, empreendedorismo para as pessoas em situação de vulnerabilidade social no âmbito do trabalho no Rio de Janeiro, podendo se expandir a outras regiões.

1

**Palavras-chave:** Capacita Rio. Design Thinking. Vulnerabilidade Social. Rio de Janeiro.

**ABSTRACT:** This study, developed within the scope of the Capacita Rio professional training project, aimed to analyze the impact of innovation workshops based on *Design Thinking* on the self-perception of competencies related to the professional goals of participants in situations of social vulnerability in Rio de Janeiro. Six in-person workshops were held in the Jacarepaguá and Cordovil centers between April and November 2024, following a structured script with practical activities. Participants answered a questionnaire about education and work and a specific questionnaire about how they perceived their own competencies before and after the workshop, configuring a pilot data collection for exploratory analysis. The findings indicate a greater preference for work arrangements with greater autonomy, such as the MEI (Individual Microentrepreneur), although most candidates are under the CLT (Consolidation of Labor Laws) regime, indicating a desire for a transition in work model, aiming for better financial returns and a desire to become entrepreneurs. The analysis reinforces the importance of public policy proposals and more assertive actions in combating unemployment and promoting entrepreneurship for people in situations of social vulnerability in the workplace in Rio de Janeiro and could be expanded to other regions.

**Keywords:** Capacita Rio. Design Thinking. Social Vulnerability. Rio de Janeiro.

<sup>1</sup>Discente de Graduação em Ciência Política da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

<sup>2</sup>Discente de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Biologia Celular e Molecular da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

<sup>3</sup>Professora Adjunta, PhD, orientadora, Docente do Departamento de Microbiologia e Parasitologia da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro e do Programa de Pós-graduação em Biologia Celular e Molecular da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

## INTRODUÇÃO

A inovação envolve o aperfeiçoamento e criação de novos produtos, serviços ou processos. Ainda que normatizada e regulamentada por lei, o Brasil apresenta amplas lacunas na educação e capacitação para fomentar a inovação no empreendedorismo e nos modelos mentais dos trabalhadores (LIMA e SANTOS, 2016), o que é ilustrado pela baixa posição do país no índice global de inovação (WIPO, 2024). O *Design Thinking* é uma ferramenta eficaz para promover a criatividade através de uma abordagem colaborativa e empática. Essa metodologia pode ser aplicada em contextos educacionais e de qualificação profissional, permitindo que os alunos saiam da zona de conforto, exercitem a empatia e desenvolvam soluções inovadoras para problemas (STUMM e WAGNER, 2019). Essa abordagem é capaz de trazer a resolução de problemas complexos ao priorizar as necessidades reais dos usuários e considerar o contexto cultural onde estão inseridos. É baseada em três fases principais: inspiração, idealização e implementação, abrangendo uma visão sistêmica e colaborativa levando a criação de soluções eficazes para comunidades vulneráveis, dessa forma, o sucesso das medidas implementadas depende, principalmente, da capacidade em observar a natureza dos comportamentos humanos e transformá-los em estratégias práticas na vida cotidiana (BROWN e WYATT, 2015).

2

Ao pensarmos sobre a oferta de cursos de capacitação profissional como estratégia de combate ao desemprego no contexto da Era da Aceleração, torna-se notória a necessidade de oferecer aos estudantes habilidades e competências essenciais para a sobrevivência no mercado de trabalho brasileiro que está em franca e veloz transformação. O Projeto Capacita Rio, conduzido através de atividades de extensão interinstitucionais na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), ofereceu qualificação profissional para populações em vulnerabilidade social no Rio de Janeiro. Durante seu desenvolvimento, o presente trabalho buscou integrar o *Design Thinking* ao processo de capacitação de trabalhadores em diversas áreas, como cuidadores de idosos, eletricitistas, barbeiros e designers de sobancelhas. A proposta visou fornecer recursos para i) a reflexão sobre o próprio comportamento através de dinâmicas com blocos e sobre as *personas*, fossem elas os clientes, contratantes ou patrões; ii) para resolução de problemas de forma criativa e colaborativa e iii) para a promoção da autonomia dos beneficiários.

Para avaliar os efeitos desse modelo de capacitação, propusemos gerar e exibir dados quantitativos e qualitativos, a partir de questionários-piloto preenchidos de forma anônima,

em papel impresso ou online, pelos participantes. Elaboramos questionários simples, para serem respondidos através de seleção de respostas objetivas, de forma anônima e não rastreável, visando testar o método como uma medida do impacto da oficina nos alunos.

## OBJETIVOS

### Objetivo geral

Mensurar o impacto de oficinas de inovação para os beneficiários do projeto Capacita Rio com relação à autopercepção de competências necessárias aos seus objetivos profissionais através de questionários-piloto.

### Objetivos específicos

Conhecer o perfil dos beneficiários do projeto Capacita Rio com relação à escolaridade, ocupação e preferência de regime de trabalho através de aplicação de questionários-piloto anônimos.

Medir o impacto da oficina de *Design Thinking* e do quiz do SEBRAE de forma presencial através da comparação de respostas a perguntas realizadas antes e após a aplicação de ações presenciais sobre a autopercepção de competências existentes.

## METODOLOGIA

Para implementar os princípios de inovação do *Design Thinking* no contexto de empreendedorismo e de capacitação profissional do Projeto Capacita Rio, utilizamos diversas ferramentas e métodos com o objetivo de aplicar, investigar e coletar dados sobre os beneficiários do projeto. Foram realizadas seis oficinas de *Design Thinking* nos polos de Jacarepaguá e Cordovil, entre as datas de abril e novembro de 2024. A oficina seguiu um roteiro estruturado, que incluiu atividades práticas, como a construção com blocos de montar e a criação de *personas*. Essas oficinas foram conduzidas presencialmente nos polos pela docente responsável (PAGR), com suporte da discente extensionista (YCA) para coleta de dados e registros detalhados. Quando possível, um quiz do SEBRAE foi aplicado como ferramenta complementar para autorreflexão sobre características pessoais e profissionais. Nele, os participantes obtinham um resultado sobre seu “perfil empreendedor”, recebendo dicas específicas para o tipo de perfil identificado.

A coleta de dados foi realizada por meio de três tipos de questionários, aplicados em diferentes etapas do projeto:

1. Primeira etapa: Investigou-se o grau de escolaridade, ocupação e as preferências dos beneficiários em relação às modalidades de trabalho através do Questionário 1.
2. Segunda etapa: O Questionário 2, bloco 1, referente ao momento “ANTES” foi aplicado ao final das atividades e incluiu perguntas básicas relacionadas ao uso dos dados coletados. Também foram abordados temas como qual era o curso realizado pelos beneficiários e uma avaliação da autopercepção dos alunos em relação a 17 habilidades trabalhadas na oficina no momento anterior à sua realização. As 17 habilidades deveriam ser classificadas pelos respondentes de acordo com a autoavaliação que fizessem de si mesmos com relação àquela competência, considerando-se altamente hábeis, moderadamente hábeis, com baixa habilidade ou nenhuma, selecionando as opções: “alta”, “moderada”, “baixa” ou “nenhuma”, respectivamente.
3. Terceira etapa: O Questionário 2, bloco 2, foi aplicado em sequência ao bloco 1 repetindo-se o escopo do Questionário 2, bloco 1, com a aplicação das mesmas questões sobre qual era a autoavaliação que os alunos faziam das 17 habilidades no momento posterior à participação na oficina.

4

As respostas dos questionários foram computadas automaticamente ou manualmente no aplicativo de planilhas do Google. Gráficos e figuras foram gerados através do mesmo aplicativo. Todos os dados dos questionários que foram usados tiveram concordância integral dos participantes para as 2 perguntas transcritas a seguir:

*“Antes de começar, queremos esclarecer que a participação neste questionário do Projeto de Extensão Capacita RJ, da UNIRIO, é voluntária e você pode mudar de ideia a qualquer momento. Considerando isso, você aceita prosseguir com o preenchimento?”*

*“Você concorda com o uso dos dados fornecidos neste questionário para fins de pesquisa e avaliação? Os dados que você fornece não serão usados para quaisquer outros fins ou compartilhados com terceiros. Sua participação é anônima e não rastreável.”*

Os dados do Questionário 1 foram processados de forma direta. Os dados do Questionário 2, blocos 1 e 2 foram computados manualmente e organizados em tabela comparativa, mostrando o número de respondentes em cada competência, “antes” e “depois” em cada grau escolhido de autoavaliação.

Com esse conjunto de dados procuramos medir o impacto da ação no desenvolvimento dos alunos através do método “antes-e-depois” de medidas de intervenção (SIMÕES, 2019).

## RESULTADOS

### Educação e trabalho: perfil e busca por transição

Antes de introduzirmos os conceitos de inovação e empreendedorismo, o primeiro passo foi conhecer o perfil dos beneficiários do projeto Capacita Rio. Para isso, desenvolvemos um questionário com perguntas sobre escolaridade, ocupação e preferências de trabalho dos participantes. Obtivemos 100 respostas, com uma distribuição de participação equilibrada entre os cursos: 32,3% dos respondentes eram do curso de Cuidador de Idosos, 24,2% do curso de Eletricista Predial, 22,2% do curso de Design de Sobrancelhas e 21,2% do curso de Barbeiro (Figura 1). Um participante não respondeu a essa pergunta.

Em relação à educação, 55% dos respondentes afirmaram ter concluído o ensino médio, enquanto 24,8% completaram o ensino fundamental. Apenas 6% disseram ter ensino superior completo, 11% ensino superior incompleto e dois participantes informaram não ter o ensino fundamental concluído. Quando questionados sobre a participação em cursos de capacitação anteriores, 82,5% indicaram que não haviam feito nenhum curso, enquanto 17,5% já haviam realizado algum (Figura 1). Ao serem indagados sobre o objetivo geral que possuíam após a realização do curso, 51% disseram que gostariam de começar o próprio negócio, 27% retornar ao mercado de trabalho e 22% realizar mais cursos (Figura 1).

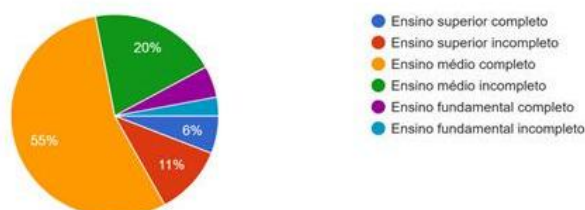
5

**Figura 1.** Distribuição dos participantes do Questionário 1 por tipo de curso profissionalizante do projeto Capacita Rio, grau de escolaridade e percentual de tipos de objetivo visado a partir da conclusão do curso.



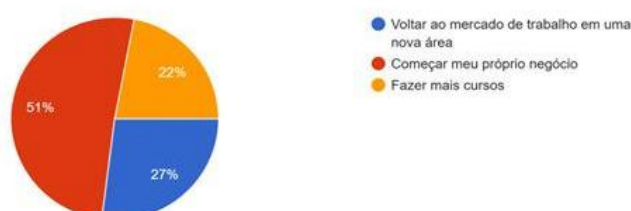
Qual seu grau de escolaridade?

100 responses



Após a realização do curso, qual é o seu objetivo?

100 responses



Para conhecer o regime de trabalho e taxa de ocupação dos respondentes no momento de preenchimento do questionário, perguntamos se eles trabalhavam, e se sim, em qual regime de trabalho. Em seguida, perguntamos de forma específica qual o regime de trabalho que os participantes almejavam para si mesmos após a conclusão do curso. Notou-se que 64,4% dos alunos trabalham atualmente, dos quais 43,1% sob o regime CLT. Os restantes estavam como *freelancers* ou sob contratos temporários (34,7%) ou, como microempreendedores individuais (MEI) (22,2%), como observado no gráfico da Figura 2.

6

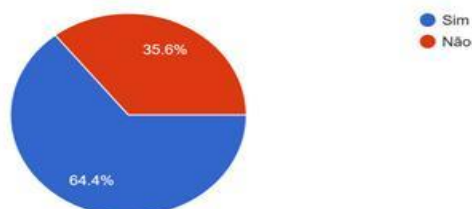
Também buscamos entender os planos dos alunos após a conclusão do curso. Mais da metade dos participantes afirmou que pretende abrir o próprio negócio (59,2%), enquanto 24,5% desejam retornar ao mercado de trabalho em outra área, e 16,3% pretendem atuar em regimes temporários (Figura 2).

Embora a maioria dos alunos com ocupação profissional ativa trabalhe sob o regime CLT atualmente, apenas 24,5% dos alunos têm a intenção de continuar nesse modelo após a conclusão do curso, e 22% o consideram como mais vantajoso financeiramente. A maioria dos alunos prefere tornar-se Microempreendedor Individual (MEI) após o curso (59,2%), acreditando ser esse o modelo mais financeiramente benéfico. Além disso, há um número significativo de alunos que preferem trabalhar como temporários (16,3%) e que consideram essa modalidade a mais vantajosa financeiramente (24%) (Figura 2).

**Figura 2.** Taxa de ocupação profissional, regime de trabalho com ocupação profissional ativa no momento de aplicação das perguntas, regime de trabalho almejado e melhor regime de trabalho para obtenção de retorno financeiro segundo os participantes do Questionário 1.

Você atualmente trabalha?

101 responses



Se sim, qual regime do seu trabalho?

72 responses



Após o curso, em qual regime você pretende trabalhar?

98 responses



Financeiramente falando, o que você considera melhor?

100 responses



Esses dados revelam um panorama notável de aspiração dos alunos por transição de regime de trabalho, evidenciando uma busca por maior autonomia profissional e um desejo de empreender, que se reflete na alta preferência pelo modelo de MEI. Embora o regime CLT ainda seja predominante entre os trabalhadores participantes, a menor intenção de seguir por esse caminho após o curso sugere uma mudança nas prioridades, com foco em maior flexibilidade,

controle sobre a carreira e retorno financeiro. A predominância de respostas indicando que os alunos desejam abrir seu próprio negócio, associada ao crescente número de trabalhadores temporários, sinaliza uma tendência de valorização do empreendedorismo e da liberdade profissional.

### **O poder transformador de ações de inovação e empreendedorismo na autopercepção de competências pelos alunos**

As oficinas de *Design Thinking* foram aplicadas após uma breve introdução do tema, momento em que os alunos responderam se eram familiarizados com os conceitos de inovação e empreendedorismo, seguido por uma breve exposição e mediação sobre tais conceitos.

Após a aplicação das oficinas e quiz do SEBRAE, este último somente quando houve tempo hábil para tal, foi proposto que os alunos respondessem um questionário anônimo, em papel impresso ou online, com 17 perguntas sobre autopercepção de habilidades relacionadas à inovação e empreendedorismo. No primeiro bloco do questionário 2, as 17 perguntas relacionavam-se à autopercepção das competências no momento anterior à participação na oficina. No segundo bloco contendo as mesmas perguntas, foi pedido que os participantes classificassem a autopercepção das mesmas 17 habilidades após terem tido a experiência prática na oficina.

A coleta destas respostas foi realizada para avaliar o impacto da oficina na autopercepção dos alunos.

**Lista 1.** Conjunto de 17 competências relacionadas à empreendedorismo e inovação proposta neste trabalho.

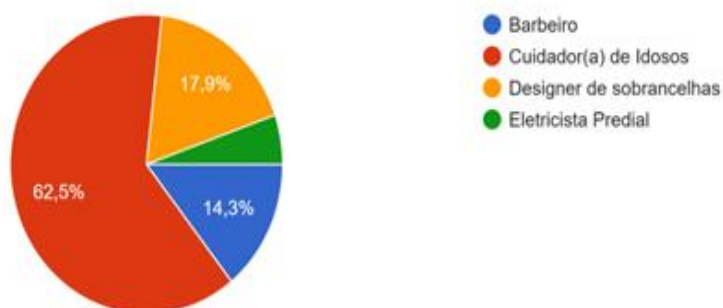
1. Conseguir montar o seu próprio negócio
2. Manter relacionamentos harmoniosos com colegas e subordinados
3. Entender o que seu empregador deseja
4. Conseguir oferecer ao meu empregador as soluções sendo funcionário/colaborador
5. Entender as dores do meu cliente e o que ele deseja
6. Conseguir oferecer ao meu cliente soluções para problemas
7. Identificar problemas
8. Identificar habilidades que eu possuo para resolver problemas
9. Propor soluções para problemas identificados
10. Testar diferentes soluções para problemas que identifiquei
11. Pensar estratégias de divulgação do meu trabalho
12. Captar clientes
13. Deixar clientes satisfeitos
14. Definir um caminho claro para a inovação
15. Obter fundos para projetos/financiamentos
16. Conseguir um emprego
17. Adaptar-me a grandes mudanças no meu trabalho

O questionário foi aplicado aos beneficiários dos três ciclos do projeto e alcançou um total de 56 respostas. A maior parte dos participantes era composta por alunos do curso de Cuidador de Idosos, representando 62,5% das respostas. Em seguida, 17,9% dos respondentes eram do curso de Designer de Sobrancelhas, 14,3% do curso de Barbeiro e 5,4% do curso de Eletricista Predial (Figura 3).

**Figura 3.** Distribuição dos respondentes do Questionário 2 por tipo de curso profissionalizante do projeto Capacita Rio.

Qual curso do Capacita você está fazendo?

56 respostas



Os participantes foram questionados e orientados a classificar cada uma das 17 competências da Lista 1, de acordo com sua autopercepção em um dos 4 graus de intensidade de sua aptidão naquela habilidade em “nenhuma”, quando entendessem que não possuíam a competência, “baixa”, “moderada” ou “alta”, quando percebessem a competência nessas respectivas intensidades. As perguntas referiram-se ao momento que precedeu a vivência da oficina. Nominalmente, a pergunta para esse bloco 1 do Questionário 2 foi “*ANTES desta atividade, como você avalia que eram suas habilidades quanto aos seguintes aspectos da sua vida profissional?*”

Em seguida, a autopercepção do mesmo conjunto de habilidades foi questionada, pedindo-se que a classificação fosse feita de acordo com as impressões dessas mesmas competências após a participação na oficina e nas dinâmicas. Nominalmente, a pergunta feita foi “*APÓS as reflexões e práticas trazidas pela oficina, como você percebe suas habilidades quanto aos seguintes aspectos da sua vida profissional hoje?*”. O resultado do número de respondentes para cada categoria nos momentos “antes” e “depois” da oficina foram exibidos na Tabela 1.

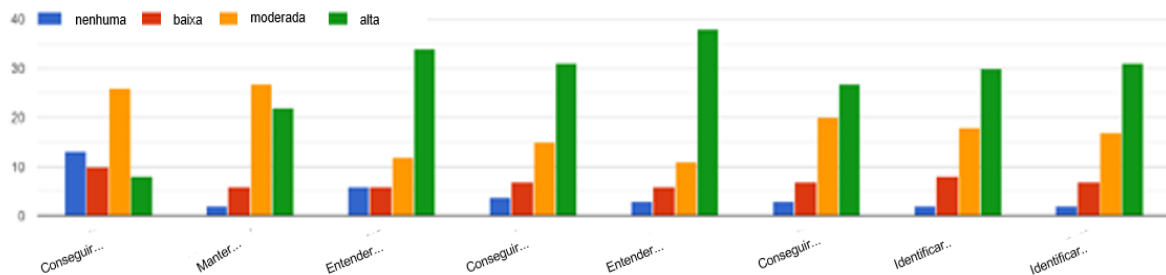
**Tabela 1.** Número de alunos que assinalaram a qualificação de 17 competências em cada um dos 4 graus de intensidade, onde “nenhuma” foi a autopercepção de ausência da competência e “alta” foi a autopercepção de possuir competência alta naquela habilidade.

| Participante | Momento | Nenhuma | Baixa | Moderada | Alta |
|--------------|---------|---------|-------|----------|------|
| 1            | Antes   | 13      | 10    | 26       | 8    |
| 1            | Depois  | 7       | 10    | 17       | 24   |
| 2            | Antes   | 2       | 6     | 27       | 22   |
| 2            | Depois  | 3       | 6     | 14       | 34   |
| 3            | Antes   | 6       | 6     | 12       | 34   |
| 3            | Depois  | 3       | 5     | 6        | 43   |
| 4            | Antes   | 4       | 7     | 15       | 31   |
| 4            | Depois  | 2       | 6     | 13       | 36   |
| 5            | Antes   | 3       | 6     | 11       | 38   |
| 5            | Depois  | 3       | 5     | 12       | 37   |
| 6            | Antes   | 3       | 7     | 20       | 27   |
| 6            | Depois  | 3       | 5     | 15       | 34   |
| 7            | Antes   | 2       | 8     | 18       | 30   |
| 7            | Depois  | 3       | 7     | 10       | 37   |
| 8            | Antes   | 2       | 7     | 17       | 31   |
| 8            | Depois  | 3       | 5     | 12       | 37   |
| 9            | Antes   | 3       | 8     | 19       | 27   |
| 9            | Depois  | 3       | 5     | 14       | 35   |
| 10           | Antes   | 3       | 7     | 19       | 28   |
| 10           | Depois  | 3       | 5     | 16       | 33   |
| 11           | Antes   | 4       | 7     | 23       | 23   |
| 11           | Depois  | 3       | 6     | 14       | 34   |
| 12           | Antes   | 5       | 9     | 18       | 25   |
| 12           | Depois  | 4       | 6     | 14       | 33   |
| 13           | Antes   | 3       | 6     | 10       | 39   |
| 13           | Depois  | 3       | 6     | 10       | 40   |
| 14           | Antes   | 5       | 5     | 17       | 30   |
| 14           | Depois  | 3       | 8     | 12       | 34   |
| 15           | Antes   | 7       | 16    | 18       | 18   |
| 15           | Depois  | 4       | 10    | 15       | 28   |
| 16           | Antes   | 6       | 8     | 20       | 24   |
| 16           | Depois  | 3       | 8     | 16       | 30   |
| 17           | Antes   | 3       | 8     | 15       | 31   |
| 17           | Depois  | 3       | 6     | 11       | 37   |

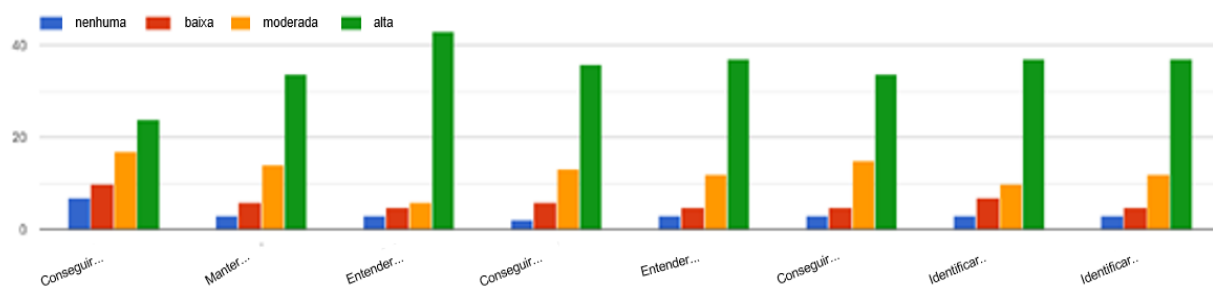
Com a finalidade de facilitar a visualização comparativa das respostas sobre a autopercepção das competências compiladas na Tabela 1, os gráficos de “ANTES” e “APÓS” foram exibidos em conjunto na Figura 4.

**Figura 4.** Distribuição de respondentes em cada uma das 4 categorias (nenhuma a alta) para as competências 1 a 8 (dois primeiros gráficos) e para as competências 9 a 17 (dois últimos gráficos) percebidas antes e após a aplicação da oficina e dinâmicas. Painel superior: quantitativo de cada categoria antes da ação. Painel inferior: quantitativo de cada categoria depois da ação

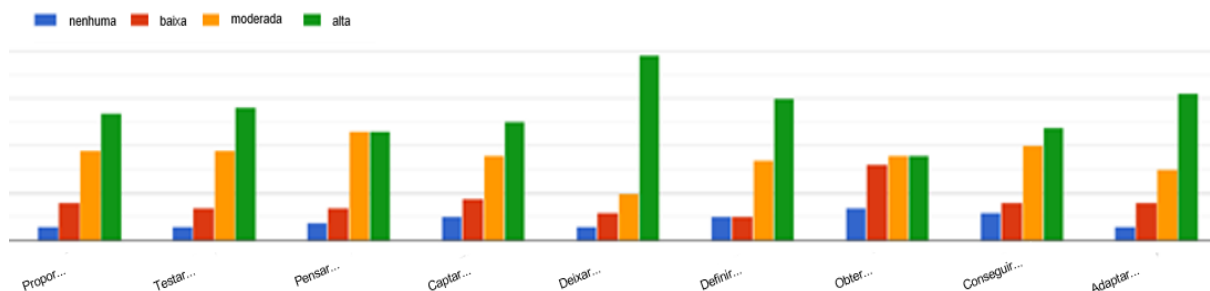
ANTES desta atividade, como você avalia que eram suas habilidades quanto aos seguintes aspectos da sua vida profissional:



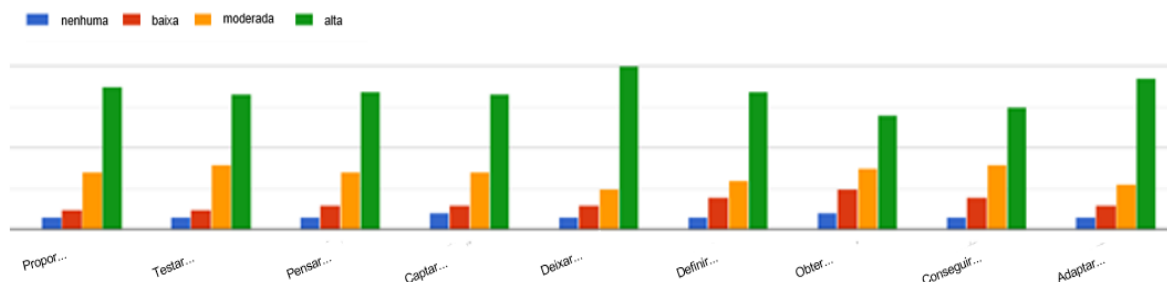
APÓS as reflexões e práticas trazidas pela oficina, como você percebe suas habilidades quanto aos seguintes aspectos da sua vida profissional hoje:



ANTES desta atividade, como você avalia que eram suas habilidades quanto aos seguintes aspectos da sua vida profissional:



APÓS as reflexões e práticas trazidas pela oficina, como você percebe suas habilidades quanto aos seguintes aspectos da sua vida profissional hoje:



A observação dos dados da Tabela 1, bem como a comparação dos gráficos expostos na Figura 4 evidenciam o efeito pronunciado da aplicação da oficina na autopercepção das 17 competências pelos alunos, onde houve aumento do grau de qualificação da competência em todas as perguntas. A breve análise comparativa da coluna “alta” na Tabela 1 mostra que o número de alunos que se percebeu com alta competência aumentou em virtualmente todas as habilidades questionadas, com exceção da quinta habilidade, que teve um respondente a menos no bloco “depois”. A competência de número 1: “Conseguir montar seu próprio negócio” logrou um aumento de 300% de alunos para a categoria “alta” (8 consideravam alta antes da oficina e 24 consideraram alta após a oficina), destacando o grande impacto da intervenção na autoavaliação dos alunos com relação à capacidade de empreender.

## DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Este estudo apresentou o racional para uma coleta-piloto de dados de participantes do curso de capacitação Capacita Rio que responderam a um questionário sobre educação e trabalho e a um questionário sobre como perceberam suas próprias competências antes e depois da participação na oficina de *Design Thinking* oferecida presencialmente através de ações de pesquisa e extensão da UNIRIO, sob um plano de trabalho específico.

12

A análise das respostas obtidas pelo Questionário 1, revelou um importante cenário dentro desta amostra: que os estudantes deste curso de capacitação profissional buscam regimes de trabalho com mais autonomia, como o MEI, e que entendem que isso propicia um retorno financeiro maior. Tal resultado é consoante ao esperado de um público em vulnerabilidade social com alta taxa de desocupação que buscou um curso de capacitação profissional gratuito. Não obstante, o fato de a maioria dos alunos ocupados pertencer ao regime CLT e a maioria dos alunos preferirem o MEI, sinaliza que nesse grupo há uma busca por transição de regime de trabalho, e que o grupo de pessoas em situação de desocupação almeja ter o próprio negócio. Esse resultado preliminar levanta e aponta a necessidade de estudos em amostras mais representativas do Rio de Janeiro, para verificar se a tendência observada se reproduzirá. Se ratificada, essa informação poderá ser usada para o planejamento de ações mais assertivas para o combate à desocupação, para o aumento da renda *per capita* e adaptação das relações trabalhistas e econômicas na cidade do Rio de Janeiro e, possivelmente, em outros locais do estado e país que acompanham tal tendência.

Cabe destacar que este resultado vai de encontro a uma pesquisa feita em 2024 pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas que revelou que 7 anos após a reforma trabalhista de 2017, quase 70% dos autônomos buscam hoje ser CLT (CAMPELO et al., 2024). Tal divergência pode existir pela mudança de opinião após 7 anos em regime autônomo da população estudada em 2024, diferente da experiência trabalhista atual dos participantes dos cursos do Capacita Rio, ou mesmo por diversidades culturais e regionais entre os grupos.

A despeito do estudo da FGV, o desejo de mudança de regime de trabalho revelado pelas respostas de participantes ao questionário sobre educação e trabalho demonstra que ações de promoção de autoconhecimento para empreendedorismo, inovação, bem como o treinamento desses conceitos são ainda mais relevantes.

A comparação do tipo antes-e-depois possui, como quase todo método, risco de viés (Simões, 2019). Contudo, a intervenção da oficina fez com que todas as competências fossem mais bem avaliadas pelos alunos após a experiência, revelando um impacto inequivocamente positivo.

Atribuímos o resultado robusto a um conjunto de fatos. Um deles é o diferencial do *Design Thinking* que é sua capacidade de desenvolver boas ideias focadas no ser humano, sem necessariamente depender de novas tecnologias. Ao concentrar-se nas necessidades e no bem-estar do indivíduo, ou *persona*, como é comumente chamado nessa abordagem, cria-se a oportunidade de descobrir novos nichos de mercado, práticas na condução do próprio negócio e condutas a serem tomadas. O foco no ser humano praticado durante as oficinas foi central no processo de reflexão e autoconhecimento dos alunos. Através de metáforas práticas, criamos a oportunidade de perceberem como reagem a situações, e como seria mais assertivo abordá-las. A nova ideia, que pode ter grande ou pequeno impacto na vida do indivíduo, pode ser um produto, um serviço ou até mesmo um modelo estratégico. Magalhães (2017) ressalta que as grandes corporações entenderam a importância de criar soluções inovadoras a partir da compreensão das necessidades, dores e desejos do usuário final. Defende-se que essa lógica pode ser aplicada a pequenos empreendedores, que devem entender o verdadeiro problema que se propõem a solucionar, ou o diferencial que irão levar ao cliente através do serviço ofertado nas profissões de barbeiro, cuidador de idoso, designer de sobrancelhas ou eletricitista predial.

A autopercepção das 17 competências trabalhadas não necessariamente reflete que os estudantes as possuam, ou que a percepção de valoração medida nas mesmas após a intervenção

da oficina refletirá o exercício real de tal competência. Não obstante, o simples ato de ser exposto à existência das competências, de entender a necessidade das mesmas para o sucesso profissional e compreender que podem e devem ser aprimoradas é um ponto-chave para a busca por aperfeiçoamento através da empatia, reflexão e autoanálise. É importante frisar que, no contexto de vulnerabilidade social, a capacidade de autopercepção leva a um domínio maior no autoconhecimento sobre os próprios talentos, modo de trabalho e ambiente de trabalho considerado ideal, permitindo uma tomada de decisão mais assertiva quanto à profissão. Os participantes que buscaram o aperfeiçoamento profissional através de cursos de capacitação, após a vivência da oficina consideraram-se mais capazes de montar o próprio negócio, motivação fundamental para impulsionarem a concretização da mudança de regime de trabalho revelada pela avaliação das respostas de nosso Questionário 1.

A análise apresentada ao longo desta abordagem é relevante, inédita e pode ser usada como base para pesquisas sobre o perfil profissional de cidadãos desempregados, sujeitos a vulnerabilidades sociais. Se confirmado em amostras maiores, estes dados têm utilidade expressiva para formulação de políticas públicas visando aumento da empregabilidade, surgimento de pequenos negócios com aumento da renda *per capita* e movimentação econômica nas comunidades beneficiadas pelo projeto e na cidade que, assim como o mundo, viverá em pouco tempo grandes mudanças.

## REFERÊNCIAS

- BROWN, T.; WYATT, J. **Design thinking para inovação social**. Annual Review of Policy Design, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 1-10, 2015.
- CAMPELO, A.; OLINTO, R.; TOBLER, R.; SIQUEIRA, P. **Trabalhadores autônomos: quem são e o que pensam**. 1 jul. 2024.
- LIMA, P.; SANTOS, G. **Empreendedorismo e inovação para superar o desemprego em tempos de crise**. Rio de Janeiro: ITS Rio, 2016.
- MAGALHÃES, Euripedes. **Design Thinking: como o consumidor influencia na sua estratégia**. 8 ago. 2017.
- SIMÕES, A. A. **Curso: Avaliação de Políticas Públicas - tipologias e técnicas de análise**. 2019. Repositório ENAP.
- STUMM, L. C.; WAGNER, A. **Uso da abordagem do design thinking na educação**. Boletim Técnico-Científico, v. 5, n. 1, 2019.
- WIPO. **Global Innovation Index 2024**.