

FATORES DE ADAPTAÇÃO DO PROGRAMA EMPREENDA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Matheus Garcia de Carvalho, aluno de pós-graduação do curso de Engenharia de Negócios da FAE Business School. Heloisa de Puppi e Silva, Doutora em Tecnologia e Desenvolvimento pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Professora da FAE Centro Universitário.

Contatos: matheus.garcia@mail.fae.edu
heloisa.puppi@fae.edu

RESUMO

A expectativa de vida de pessoas com deficiência está aumentada com o avanço da medicina e acesso à informação e este fator desencadeia questionamentos, reflexões e indagações sobre a sustentabilidade financeira, autonomia e socialização destas pessoas no futuro. O objetivo é identificar fatores de aprimoramento metodológico do Programa Empreenda para pessoas com deficiência. Ele foi desenvolvido pela Organização Não Governamental (ONG) Ação Social para Igualdade das Diferenças (ASID Brasil) como alternativa de geração de renda e socialização para famílias de pessoas com deficiência. A evolução consiste na alteração do foco do programa, antes direcionado a familiares, para as próprias pessoas com deficiência. Trata-se de uma pesquisa exploratória, dedutiva, qualitativa de nível operacional e prático. A partir de entrevistas estruturadas aplicadas a atores-chave do Programa, como famílias, gerente do projeto e empresa patrocinadora, o artigo explicitou os pontos de melhoria metodológica necessárias para que o Empreenda seja replicado e passe a ser direcionado para as pessoas com deficiência. O resultado do artigo é a sugestão de 4 linhas de ação, de lacunas metodológicas ou adequação do escopo para a mudança do público-alvo, que precisam ser validadas em próximas pesquisas. A aplicação das soluções ficará a critério ASID Brasil.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência. Programa Empreenda. Geração de Renda. Socialização. Aprimoramento do Programa.

INTRODUÇÃO

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) aponta que mais de 45 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência no Brasil. Ainda de acordo com o IBGE, estima-se que no Brasil de cada 100 pessoas, 31 apresentam deficiências, as quais: 7 algum tipo de deficiência motora; 5 algum tipo de deficiência auditiva; e 19 algum tipo de deficiência visual. Por outro lado, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2020), em 2018, de 46,6 milhões de empregos formais, 486.756 (1%) estavam direcionados a pessoas com deficiência.

A dependência familiar e falta de linhas de desenvolvimento para esse público, refletem em um futuro com poucas perspectivas de autonomia social e de renda. No cotidiano de atendimentos via programas de inclusão é comum familiares se perguntando sobre “o que acontecerá com meu filho ou parente quando eu partir?”. Este questionamento se torna mais instigante diante do aumento da expectativa de vida e dos avanços medicinais para deficiências.

Sendo assim, o tema empreendedorismo por pessoas com deficiência e suas famílias é relevante para a compreensão de uma alternativa pró-sustentabilidade financeira e de socialização de pessoas com deficiência na sua fase adulta ou terceira idade, visto que as políticas públicas e o setor privado não conseguem suprir e garantir os direitos e a qualidade de vida das pessoas com deficiência e suas famílias.

O Programa Empreenda, idealizado pela Ação Social Para Igualdade das diferenças (ASID), foi desenvolvido em 2018 e tem como intuito capacitar pessoas com deficiência e suas famílias, proporcionando aumento de renda e inclusão social. A ASID realiza parcerias com empresas privadas, que patrocinam o projeto, via área de Responsabilidade Social.

Diante do contexto apresentado, problematiza-se: Quais são os fatores relevantes para a mudança do público-alvo do Programa Empreenda? Por pressuposto o programa cumpre com o seu papel de gerar renda e socialização de famílias de pessoas com deficiência, propiciando melhor equilíbrio financeiro. Porém, admite-se que o Programa apresenta fragilidades nas suas formas de difusão, divulgação e replicação em instituições privadas que trabalham com responsabilidade social corporativa e para que o escopo seja moldado para pessoas com deficiência essas fragilidades devem ser levadas em consideração. Além disso, são aspectos relevantes do Programa a atuação com um público vulnerável; e a geração de renda comunitária o aumento da socialização de pessoas com deficiência com o meio.

O objetivo é identificar fatores de aprimoramento metodológico do Programa Empreenda para pessoas com deficiência. Ele foi criado e desenvolvido pela ASID Brasil

em 2019 e a intenção é que o público-alvo passe a ser as pessoas com deficiência ao invés de seus familiares, somente.

Trata-se de uma pesquisa exploratória, dedutiva e qualitativa de nível operacional e prático. A metodologia contém levantamento bibliográfico e documental, bem como entrevistas estruturadas aplicadas às empresas, famílias e gestores da ASID que participam diretamente do projeto. Na seção 1 está o referencial teórico, que aborda a Lei Brasileira de Inclusão (lei), ecossistema da pessoa com deficiência, acessibilidade, expectativa de vida, renda e custo extra e necessidade de informações sobre direitos das pessoas com deficiência. Na seção 2 está a metodologia com os procedimentos de pesquisa e a apresentação das entrevistas estruturadas. Na seção 3, são explicitados os resultados do levantamento e identificação dos fatores. Nas considerações finais foram propostas linhas de atuação e aprimoramentos para a mudança do público-alvo do programa.

A relevância da pesquisa firma-se na explicitação da importância de estimular práticas empreendedoras para um futuro financeiro mais autônomo, contribuindo para que a participação de pessoas com deficiência se intensifique na sociedade.

1 CONTEXTO DA DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), aponta que a deficiência é uma equação, cujo resultado depende de uma série de fatores, como por exemplo, limitações funcionais do corpo e barreiras físicas e sociais impostas pelo ambiente em que a pessoa com deficiência está inserida. As pessoas com deficiência devem ser reconhecidas como titulares de direitos e dignidade como qualquer outro cidadão. O princípio da isonomia ou igualdade reconhece o ser humano como sujeito de direitos iguais sobre as leis, portanto a deficiência não incapacita o indivíduo e sim a associação de características do corpo humano com o ambiente inserido.

A Lei Brasileira de Inclusão reforça que é um direito das pessoas com deficiência que todos os espaços e formatos de produtos ou serviços permitam a legitimidade e dignidade do usuário com deficiência e, por mais que pareça óbvio, o direito de todas as pessoas com deficiência serem reconhecidas como cidadãos e terem seus direitos e liberdades garantidas (BRASIL, Lei N° 13.146, p.21).

De acordo com a Ação Social da Igualdade das Diferenças (ASID, 2020), de 4.706 entrevistados que convivem com pessoas com deficiência, 89% apontam que desejam

receber mais informações sobre direitos ou dicas de atividades e desenvolvimento de seus filhos ou familiares com deficiência.¹

Violências contra pessoas com deficiência muitas vezes não são devidamente denunciadas ao poder público, devido à falta de informações sobre seus direitos, além disso, outro fator que contribui para falta políticas de proteção ao público com deficiência é a escassez de acessibilidade para que as pessoas com deficiência consigam fazer reclamações ou lutar pelos seus direitos, além disso, muitas delegacias não conseguem reproduzir com exatidão o conteúdo registrado por falta de tecnologias assistivas ou profissionais capacitados e inclusivos. A negligência no cenário da deficiência no país é um problema estrutural, porém este cenário vem se modificando com o tempo, principalmente, quando a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU, 2006) adotou uma resolução que estabeleceu a Convenção dos Direitos da Pessoas com Deficiência, com o objetivo de “proteger e garantir o total e igual acesso a todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover respeito a sua dignidade”. A assembleia concluiu que a deficiência é o resultado da interação de pessoas com o meio em que elas vivem, que muitas vezes possuem barreiras atitudinais, arquitetônicas, culturais e ambientais, dificultando uma efetiva inclusão social.

A LBI teve um importante papel no âmbito de garantir os direitos das pessoas com deficiência, quando tipificou como crime a discriminação de pessoas com deficiência, no ordenamento jurídico nacional. Outro aspecto importante referente ao avanço da discussão sobre os direitos das pessoas com deficiência é a alteração do modelo médico para o modelo social. De acordo com Di Nubilia e Buchalla (2008), o fator limitador é o meio e não a deficiência.

De acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência lançado pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011), a expectativa de vida de pessoas com deficiência física e intelectual está aumentando e a família tem um papel fundamental em prover as necessidades básicas destas pessoas, caso elas não consigam desenvolver a autonomia necessária. Além disso, o relatório também aponta que existem custos extras para pessoas com deficiência e estimativas indicam uma variação de 11% a 69% da renda. Na Irlanda o custo estimado variou de 20% a 37% e em quase todos os países estudados pelo Relatório Mundial sobre a Deficiência constata os custos extras.

Portanto, por mais satisfatória que seja a melhoria da expectativa de vida das pessoas com deficiência, este fator desencadeia questionamentos, reflexões e indagações sobre a sustentabilidade financeira e autonomia destas pessoas no futuro.

¹ Informações extraídas em entrevistas realizadas durante a pesquisa.

1.1 MERCADO DE TRABALHO FORMAL

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal é importante para garantir a sustentabilidade financeira de pessoas com deficiência. O trabalho laboral é uma ferramenta de autonomia e socialização de qualquer cidadão e, além disso, garante benefícios como: registro em carteira; recebimento de salário; jornada de trabalho; férias; benefício de transporte; aviso prévio; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS); abono salarial; descanso semanal remunerado (DSR); faltas justificadas; 13º salário; e seguro desemprego. Porém, as empresas privadas têm dificuldade em realizar contratações, mesmo obrigadas pela Lei de Cotas (BRASIL, lei N° 8.213. 1991), que aponta no artigo 91 que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção (Quadro 1):

QUADRO 1 – Proporção de funcionário reabilitados ou pessoas com deficiência no total de funcionários de empresas privadas

Número total de funcionários	% de reabilitados ou pessoas com deficiência
Até 200 funcionários	2%
De 201 a 500 funcionários	3%
De 501 a 1.000 funcionários	4%
De 1.001 em diante funcionários	5%

FONTE: Brasil (1991) e Deficiente Online (2020). Tabulado pelos Autores (2020)

Em 2018, para compreender sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência, a ASID Brasil realizou 3 entrevistas com 3 empresas de grande porte da região de Curitiba e São Paulo. Todas as empresas entrevistadas estão enquadradas na Lei de Cotas (Lei N° 8.213, de 24 de julho de 1991), e representam diferentes setores, como varejista, bancário e industrial. Os entrevistados, em cada uma delas, variaram entre profissionais de recursos humanos, da equipe de diversidade e gestores com pessoas com deficiência na equipe. Por meio do levantamento dos dados qualitativos foi possível aprofundar o conhecimento sobre o cenário da inclusão dentro das empresas e perceber diversos pontos convergentes e divergentes entre o cenário específico que cada empresa enfrenta. A primeira questão a ser destacada é a Lei de Cotas. Todas as empresas entrevistadas por estarem enquadradas na lei precisam necessariamente olhar para o tema da inclusão da pessoa com deficiência, com menor ou maior grau. A partir da efetiva cobrança da lei é possível perceber que as empresas compreendem a “obrigação” de terem que contratar pessoas com deficiência de diferentes maneiras (ASID, 2020). Segundo os entrevistados, a cultura da diversidade e

inclusão, precisou ser implementada e não é algo que acontece naturalmente. Isso significa contar com diversos programas internos que deem conta dessas demandas e ter uma equipe que possa desenvolvê-los. No Quadro 2 estão alguns dos programas citados e a relação destes com estímulos de geração de renda e sustentabilidade financeira:

QUADRO 2 – Programas de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários, para pessoas com deficiência, citados em entrevista à ASID continua

PROGRAMAS	DIRECIONAMENTO PARA RENDA E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA
1. Serviço de assistência social e psicologia disponibilizados para funcionários, familiares e gestores.	O acompanhamento psicológico de pessoas com deficiência e suas famílias é essencial para a qualidade de vida dentro e fora da empresa, possibilitando maior rendimento profissional e satisfação, portanto contribui para a manutenção dos empregos tendo uma relação direta com a sustentabilidade financeira da pessoa com deficiência.
2. Equipe multiprofissional (as. Social, psicologia, fisioterapia, equipe médica, ergonomia) para estudo e adaptações de funções dentro da empresa a fim de favorecer o desenvolvimento da pessoa com deficiência.	O desenvolvimento de pessoas com deficiência deve ser conduzido por profissionais especializados de diferentes áreas, uma equipe multiprofissional contribui com a retenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo uma relação direta com a sustentabilidade financeira da pessoa com deficiência.
3. Parcerias externas para a contratação e sensibilização de gestores e funcionários.	O desenvolvimento e retenção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho passa pela sensibilização e capacitação dos gestores da empresa. A preparação desses profissionais que gerenciam e lideram diretamente a pessoa com deficiência é fundamental para um convívio saudável e duradouro, tendo uma relação direta com a sustentabilidade financeira da pessoa com deficiência.
4. Criação de comitês ou espaços de fala com alguma periodicidade, variando de bimestral para anual.	Espaço de abertura para o público com deficiência demonstra uma preocupação da empresa em garantir direitos e espaço ativo de fala. Essa prática contribui diretamente com a satisfação da pessoa com deficiência pela empresa, o que gera retenção e está diretamente relacionado com a sustentabilidade financeira da pessoa com deficiência.
5. Apadrinhamento de pessoas com deficiência no momento de integração.	Prática que demonstra preocupação da empresa, porém não tem uma relação direta com a sustentabilidade financeira da pessoa com deficiência.
6. Parcerias externas para viabilizar a comunicação (ex. tradutor de libras).	Prática que facilita a produtividade, integração e inclusão da pessoa com deficiência na empresa, o que reflete em retenção no mercado de trabalho contribuindo diretamente com sustentabilidade financeira da pessoa com deficiência.

QUADRO 2 – Programas de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários, para pessoas com deficiência, citados em entrevista à ASID

continuação

7. Fornecem momentos de sensibilização à causa.	Prática que demonstra preocupação da empresa, porém não tem uma relação direta com a sustentabilidade financeira da pessoa com deficiência.
8. Programa de jovens talentos para preparar e capacitar pessoas com deficiência antes de serem contratados.	Prática que absorve jovens talentos, e garantem uma sustentabilidade financeira desde muito cedo para a pessoa com deficiência.

FONTE: Elaborado e complementado pelos Autores (2020)

As empresas que demonstraram possuir uma cultura mais inclusiva foram as que aproveitaram a lei para uma mudança de estratégia e valores. Incluir deixa de ser uma obrigação de legislação e passa a ser parte da visão estratégica da empresa. Então, o discurso passa a ser o de incluir por fazer parte dos valores da empresa. Nesse sentido, o que aparece é uma aproximação do valor diversidade, em que a empresa busca incluir as diferenças. Quando isso ocorre, o termo “inclusão” amadurece para a compreensão de que culturalmente todos fazem parte e que as partes devem ser respeitadas conforme sua identidade (ASID, 2020). Por outro lado, as empresas que demonstraram uma cultura organizacional mais fraca na questão da inclusão ainda possuem o cumprimento da lei bastante forte no seu discurso, podendo inclusive existirem programas voltados para o tema, mas focados no recrutamento e seleção, com programas pouco consistentes ou inexistentes de incluir de fato a pessoa com deficiência dentro da rotina de trabalho ou de desenvolvimento (ASID, 2020).

Considerando que as empresas inclusivas compreenderam que o processo de criar uma cultura de inclusão precisa ser implementado, as empresas que não o fazem de maneira efetiva acabam fragilizadas na retenção de pessoas, além de não proporcionarem um ambiente tão propício ao desenvolvimento de pessoas com deficiência. Essas empresas focam em contratar pessoas com deficiência porque se enquadram na lei e não porque enxergam sua capacidade de contribuir com a empresa (ASID, 2020). Outro recorte que pode ser feito é em relação ao atual déficit educacional de pessoas com deficiência. Quase todos os entrevistados citaram isso como um problema que atinge a empresa. Essa questão divide a postura das empresas dependendo do setor ao qual fazem parte. Em relação aos varejistas, neste ponto é possível perceber uma facilidade de contratação por possuírem inúmeros cargos que não exigem alta formação acadêmica. Já as empresas mais tecnológicas e de serviços acabam apresentando impasses em relação a isso, não

encontrando pessoas com deficiência aptas às vagas disponíveis. As que trabalham em varejo, acabam, invariavelmente, sendo mais contratados no varejo do que nas áreas administrativas (ASID, 2020). As empresas de serviços entendem esse déficit e trabalham com o desenvolvimento dentro da empresa por meio da flexibilização inicial em relação ao desempenho ou dando acesso a continuarem estudando, porque compreendem a inclusão pelo modelo social. Enquanto empresas varejistas, possuem o discurso mais passivo e continuam investindo em encontrar pessoas com deficiência que se encaixam na vaga, reproduzindo o modelo médico. Os resultados da entrevista também apontaram que é perceptível nas falas a resistência que muitos gestores possuem em relação à presença de pessoas com deficiência na equipe. Esse discurso apareceu tanto em empresas com uma cultura de diversidade forte quanto nas que não possuem. Os gestores, por estarem focados em metas e atividades diárias, ainda percebem a pessoa com deficiência como um problema, uma demanda a mais no qual ele terá que dar conta, alguém que não terá a mesma produtividade dos demais (ASID, 2020).

Em relação à participação da família na empresa, depende do tipo da deficiência. Pessoas com deficiência intelectual é obrigatória a participação da família no processo de contratação, o que todas demonstraram fazer. Algumas empresas se mostram mais disponíveis em aproximar a família depois da contratação para facilitar no desenvolvimento da pessoa com deficiência na empresa e outras demonstram menor aproximação. Em relação às outras deficiências, não há necessidade da participação da família, visto que são indivíduos adultos e autônomos.

Os programas ofertados não são direcionados somente para pessoas com deficiência, mas por vezes para a empresa toda. As entrevistas também mostraram em seus resultados que a empresa que apresenta dificuldade com a rotatividade de pessoas com deficiência, quando perguntada sobre funcionários sem deficiência afirmou que o problema de rotatividade era o mesmo. Assim, a presença de alguma deficiência não influencia nos índices de desligamentos, visto que estes estão mais relacionados aos baixos salários e horários de trabalho nos finais de semana. Contudo, quando a empresa é inclusiva, as barreiras de acessibilidade vão se diluindo, a deficiência passa a ficar menos em evidência e a ideia de que todos possuem diferenças, independente de se ter uma deficiência ou não, se fortalece. Essa cultura é mais possível de ser disseminada de cima para baixo, partindo das diretrizes da própria empresa e de maneira ativa.

Por fim, ressalta-se que cada empresa enfrenta o tema de diferentes maneiras por fatores distintos, os quais: obrigação da lei de cotas (BRASIL, Lei N° 8.213. 1991), sensibilização e capacitação de líderes e gestores, qualificação das pessoas com deficiência

e programas internos que garantam a retenção, participação e desenvolvimento da pessoa com deficiência. Além desses, também há fatores que influenciam o quanto cada empresa consegue investir numa mudança cultural: o modelo de negócio; o porte da empresa; e a lucratividade. Enquanto há modelos de negócio atrelados a uma cultura de alta rotatividade e baixos salários, ou com o descumprimento da lei, há empresas, que por serem de setores mais especializados, sentem a necessidade de investir no desenvolvimento e retenção da pessoa com deficiência para poder cumprir a lei facilitando o surgimento de uma cultura de inclusão. Então, por vezes a fragilidade organizacional para a inserção de pessoas com deficiência não se restringe a estas pessoas, mas consiste em um comportamento geral, de empresas que possuem grande quantidade de vagas operacionais, sem apresentar de modo geral ações de desenvolvimento e retenção, o que pode tender a continuarem não investindo numa verdadeira cultura de diversidade, por apresentarem alta oferta de vagas com baixa qualificação.

1.2 EMPREENDEDORISMO

A População Economicamente Ativa (PEA) é um conceito elaborado para designar a população que está inserida no mercado de trabalho ou que, de certa forma, está procurando se inserir nele para exercer algum tipo de atividade remunerada. No Brasil, de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), a PEA brasileira compreende 63,05% da população, apesar desse número não considerar aqueles que não trabalham com contrato formal ou carteira assinada. No Brasil, 39% da PEA é dona do próprio negócio (MCKINSEY, 2019).

De acordo com a RAIS existem 7 milhões de pessoas com deficiência no Brasil aptas ao trabalho (RAIS, 2018). Como apontado no início deste artigo, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018, mostra que somente 486 mil pessoas com deficiência ocupam vagas entre um universo de 46 milhões de trabalhadores com carteira assinada no país.

Especialistas ouvidos para a construção do “Empreendedorismo no Brasil - Relatório Executivo 2018” (SEBRAE, 2018) traçaram recomendações e ações para o aperfeiçoamento do ambiente de empreendedorismo, da seguinte forma: 75% sugerem ações ligadas a “políticas governamentais”; 42,5% “educação e capacitação”; e 32,5% dos especialistas sugerem “apoio financeiro”.

O livro “Empreender Sem Fronteiras”, de Fernando Dolabela e Cid Torquato, atual secretário da Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência em São Paulo, citado por

Ramos (2017), coloca o empreendedorismo como um caminho para inclusão social e qualidade de vida para a pessoa com deficiência. Assim, ela tem a possibilidade de definir com autonomia o próprio ambiente de trabalho, com rotina e tarefas, o que nem sempre é possível em um emprego formal. Na mesma linha, uma pesquisa realizada pelo Sebrae-SP (2018) aponta que o estado de São Paulo conta com cerca de 27% de empreendedores com alguma deficiência e, desse grupo, 94% realizam suas atividades por conta própria e sem sócios. Já em um levantamento do portal de notícias Terra Notícias (2019), apresenta que o programa de empreendedorismo do Sebrae, na região de São Carlos-SP, capacitou 3.815 empreendedores com deficiência na cidade. Paulo Lacerda, gerente do Sebrae, diz na reportagem que “muito embora se tenha leis que obriguem a ter cotas não é fácil uma pessoa entrar em uma empresa. É mais difícil a contratação devido às necessidades. E ainda há muito preconceito nisso”. Assim, são necessárias iniciativas que mostrem os caminhos para que pessoas com deficiência possam empreender, passando desde aspectos conceituais como outros mais formais de abertura de empresas.

Em sua tese, Ramos (2017) entende que o empreendedorismo pode ser uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho, bem como fomento à economia. No acesso a essas oportunidades, pessoas com deficiência se deparam com barreiras como a falta de programas que os estimulem, capacitem e que tenham material adequado, como citam Dolabela e Torquato (2015 *apud* RAMOS, 2017). Assim, deve-se estimular a criação de projetos que oportunizem às pessoas com deficiência um apoio e capacitação de qualidade para que possam ter alternativas de inserção profissional, onde pessoas com deficiência possam ter um negócio próprio, viver suas vidas com mais naturalidade, inseridas na sociedade e gerando receita (RAMOS, 2017).

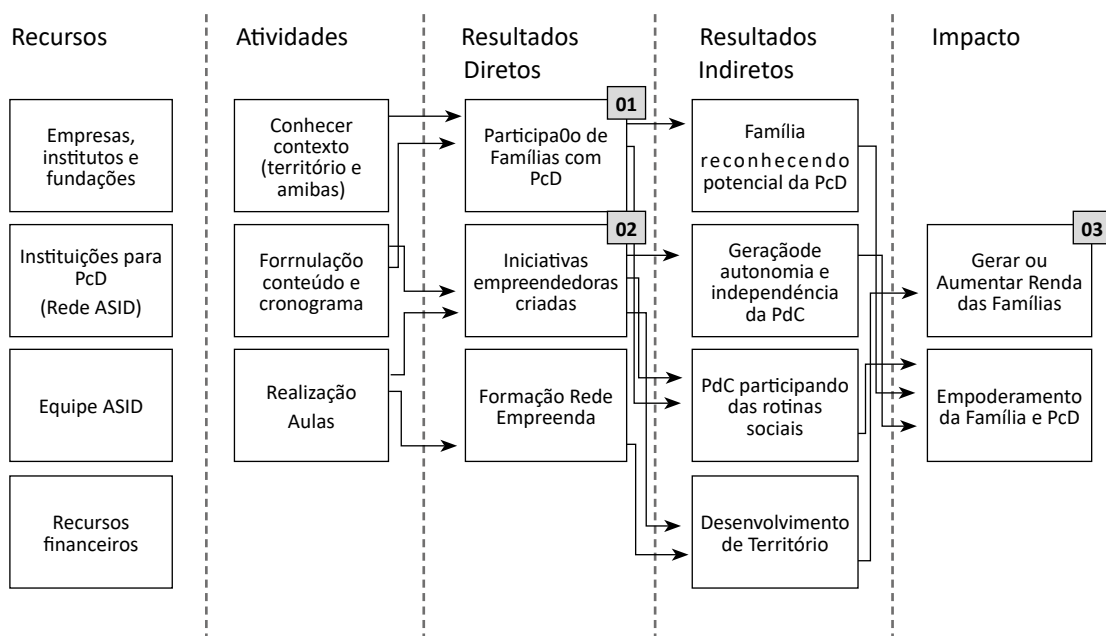
1.3 PROGRAMA EMPREENDA

O programa Empreenda, criado pela ASID Brasil, foi desenvolvido para mitigar a exclusão social e a falta de renda das famílias de pessoas com deficiência. O objetivo central do Programa Empreenda é fomentar o empreendedorismo, gerando ou aumentando a renda familiar, contribuindo para o empoderamento e valorização da família e da pessoa com deficiência. Para alcançar o objetivo a ASID Brasil oportuniza o conhecimento do tema empreendedorismo para famílias de pessoas com deficiência, promove o reconhecimento e/ou incentivo da família perante o potencial da pessoa com deficiência e promove iniciativas empreendedoras, dando suporte para sua implementação prática por meio de mentorias.

A ASID Brasil aponta que diversas famílias de pessoas com deficiência não possuem uma qualidade de vida estável, devido à falta oportunidades, à dificuldade de inclusão no mercado formal ou à necessidade de um membro da família em se dedicar exclusivamente para os cuidados de um ente com deficiência. Então, para desenvolver uma metodologia, a ASID realizou capacitações com a ONG Aliança Empreendedora, uma das organizações de referência em empreendedorismo no Brasil, cuja missão é “Unir forças e viabilizar acessos para que pessoas e comunidades de baixa renda possam ser empreendedoras, promovendo a inclusão e o desenvolvimento econômico e social”, além de imersões com empreendedores com deficiência (ASID, 2019b).

De acordo com a Teoria da Mudança do Programa Empreenda, na Figura 2, a proposta de impacto do projeto é gerar ou aumentar a renda das famílias e estimular o empoderamento da família e da pessoa com deficiência. A Teoria da Mudança (TdM) consiste na representação de uma cadeia de resultados na qual se definem os insumos, produtos, indicadores, suposições, resultados e impactos de uma intervenção (DUGAND; BRANDÃO, 2017, p. 3).

FIGURA 2 – Teoria da Mudança (TdM) – Metodologia do Programa Empreenda – ASID



FONTE: ASID (2020)

A primeira etapa do Programa Empreenda consiste em realizar parcerias com Organizações Não Governamentais (ONGs) que atendam a pessoa com deficiência em

alguma localidade do país. A seleção das ONGs é feita por edital e os beneficiários do Programa Empreenda são os atendidos pela ONG selecionada. Depois que a ONG foi escolhida, é realizado um alinhamento sobre expectativas e análise do público para definição do tema e de como ocorrerão as capacitações: local, horário, datas, professores e conteúdo. Em seguida é aberto um edital para inscrição das pessoas com deficiência e a comunicação do edital é fortalecida pela organização social parceira. O curso de empreendedorismo tem duração aproximada de 3 meses e em paralelo é aberta a inscrição para voluntários da própria comunidade ou da empresa privada patrocinadora do programa, que serão os mentores, durante 6 meses após a finalização da capacitação. Esses mentores têm o objetivo de auxiliar os empreendedores a tirar a ideia do papel e alavancar seus negócios, dando suporte prático e técnica.

Como a ASID Brasil é uma organização sem fins lucrativos, são realizadas parcerias com empresas privadas para a execução do Programa Empreenda. Em 2019 o Programa foi patrocinado por uma Empresa situada na cidade de Araucária-PR e foram formados 17 participantes, 90% dos inscritos inicialmente, com uma média de 81% de frequência dos alunos. Ao término da capacitação, os participantes responderam uma pesquisa de satisfação do programa e apontaram que os aprendizados durante as capacitações são suficientes para iniciar uma iniciativa empreendedora.

1.4 O EMPREENDEDORISMO COMO ALTERNATIVA DE INCLUSÃO E RENDA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Assim como para a população em situação de desemprego, o empreendedorismo é uma alternativa para pessoas com deficiência. O referencial teórico do artigo reforça que o setor privado tem dificuldades de sanar a lacuna da geração de renda e socialização da pessoa com deficiência e necessita de diversos programas internos para ter êxito em uma inclusão laboral efetiva e duradoura. Além disso, iniciativas empreendedoras vêm sendo estimuladas pelo setor público e privado e especialistas defendem que é uma alternativa prática de melhorar a qualidade de vida de pessoas com deficiência e suas famílias.

As entrevistas estruturadas surgem da problemática de necessidade do aprimoramento de programas de empreendedorismo já existentes, para que o público-alvo seja a pessoa com deficiência. As constatações iniciais de fatores no referencial teórico contribuem para buscar soluções de melhoria para o Programa Empreenda da ASID Brasil,

QUADRO 3 – Síntese do referencial teórico e lacuna metodológica operacional da pesquisa para estruturação das entrevistas

Organização do conteúdo do referencial teórico em empreendedorismo como alternativa para inclusão e renda para pessoas com deficiência			
Contexto e Justificativa	Problemática	Programas para pessoas com deficiência	Fatores de Adaptação do Programa Empreenda
- Lei (LBI) - Ecossistema da pessoa com deficiência - Acessibilidade - Expectativa de Vida - Renda e Custo Extra - Necessidade de informações sobre os direitos das pessoas com deficiência.	- Déficit educacional e mercado de trabalho <i>empresas de setores diferentes apresentam oportunidades ou possibilidades diferentes para a contratação de pessoas com deficiência</i> - há setores mais e outros menos oportunos para pessoas com deficiência - modelo social e médico de contratação - gestores também precisam se superar para amadurecer a visão sobre as pessoas com deficiência - oferta de vagas inferior à procura por vagas de pessoas com deficiência (desemprego maior que o desemprego total?). - As fragilidades organizacionais em relação às pessoas com deficiência são acompanhadas de fragilidades organizacionais em relação à cultura da diversidade. - Cultura para a diversidade usualmente atinge todas as pessoas na empresa, não somente pessoas com deficiência. - Mercado de Trabalho Formal - Lei de Cotas - Percepção das Empresas sobre a cultura de inclusão de pessoas portadoras de deficiência	Programa de Jovens Talentos com deficiência	- Engajamento de pessoas com deficiência menores de 18 anos. - Sensibilização e capacitação de líderes e gestores.
		Programa de apadrinhamento da pessoa com deficiência	- Voluntariado Corporativo para o apadrinhamento de pessoas com deficiência. - Envolvimento da empresa patrocinadora - Pessoas com deficiência como porta voz da iniciativa
		Programa de acompanhamento multifuncional da pessoa com deficiência	Acompanhamento psicológico de pessoas com deficiência
		Programa Empreenda	- Comunicação - Engajamento - Preparação para operacionalizar uma iniciativa empreendedora - Melhoria da autoestima - melhoria de processo - Capacidade de replicação - Cultura inclusiva - Responsabilidade Social Corporativa - Mais horas para o planejamento do processo seletivo - Licenciamento da metodologia para organizações parceiras.

Fonte: Os Autores (2020)

2 METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa predominantemente exploratória, com aspectos descritivos, dedutiva e qualitativa, de cunho operacional e prático, porque emprega conceitos direcionados a ações para um público específico da sociedade. De modo geral, os levantamentos de fatores adaptativos para o Programa Empreenda consistem também em um levantamento inicial de análise de conteúdo, que merece aprofundamento científico e metodológico em próximos estudos. Os procedimentos metodológicos estão organizados no Quadro 4.

QUADRO 4 – Protocolo e Procedimentos da Pesquisa –Técnicas, Procedimentos e Produtos continua

PROCEDIMENTOS	Técnicas de Pesquisa, Procedimento e Produto	PRODUTOS
PROCEDIMENTO 1: Apresentação do contexto e a problemática dos programas direcionados à pessoa com deficiência, bem como as especificidades daqueles que têm como foco a inclusão e geração de renda, via empreendedorismo. SEÇÃO 2	- Levantamento bibliográfico e documental. - Web-research. - Descrição operacional e prática. - Sistematização de conceitos analíticos de conteúdo.	PRODUTO 1: Apresentação do objeto de estudo – O Programa Empreenda.
		PRODUTO 2: Explicitação das lacunas operacionais e práticas dos programas de empreendedorismo direcionados para pessoas com deficiência.
PROCEDIMENTO 2: Apresentação da metodologia da pesquisa com a organização dos seus procedimentos. SEÇÃO 3	Levantamento bibliográfico de técnicas de pesquisa, direcionadas para elaboração de entrevistas estruturadas, direcionadas a diferentes públicos.	PRODUTO 3: Apresentação do Instrumento de Pesquisa : Organização de entrevistas estruturadas para compreensão das lacunas operacionais e práticas do Programa Empreenda .
PROCEDIMENTO 3: Realização de entrevistas e sistematização de conteúdo e apresentação dos resultados da pesquisa. SEÇÃO 4	- Levantamento primário de informações sobre as percepções dos diferentes agentes que se relacionam ao programa Empreenda. - Análise qualitativa de conteúdo da entrevista que recebeu classificação de “problema ou potencialidade”.	PRODUTO 4: Apresentação dos resultados da pesquisa como linhas de aprimoramento das lacunas operacionais e práticas do Programa Empreenda.

QUADRO 4 – Protocolo e Procedimentos da Pesquisa –Técnicas, Procedimentos e Produtos continuação

PROCEDIMENTO 4: Análise e Proposição de linhas de ação para tratamento metodológico do Programa Empreenda. CONSIDERAÇÕES FINAIS	• Relação entre: • A Síntese dos fatores de aprimoramento do Programa Empreenda; e • A Síntese de problemas e potencialidades; que resultaram em: • Linhas de ação para adaptação e melhoria do programa.	PRODUTO 5: Proposição de linhas de ação ao Programa Empreenda.
---	--	---

FONTE: Os Autores (2020)

2.1 INSTRUMENTO DE PESQUISA: ENTREVISTA ESTRUTURADA

As seguintes entrevistas têm o objetivo de contribuir para a melhoria do Programa Empreenda da ASID Brasil, possibilitando a mudança do público-alvo, de famílias para as pessoas com deficiência, trazendo uma visão dos principais atores para a execução do projeto, famílias, a empresa e os colaboradores da ASID responsáveis pelo Programa Empreenda. A intenção é que com os dados analisados o Programa possa ganhar força metodológica, contribuindo para que a ASID Brasil possa mudar o público-alvo e aumentar a possibilidade de venda para outras empresas do setor privado. Ficará a critério da ASID Brasil a análise do presente documento para a readequação do escopo para o foco em empreendedorismo de pessoas com deficiência e implementação de possíveis melhorias ou adaptações.

A partir do Quadro 3, foram identificadas as seguintes lacunas operacionais e práticas no Programa Empreenda, organizadas no Quadro 5 com o direcionamento do público entrevistado e as estruturações das perguntas para a compreensão das percepções dos entes envolvidos no Programa.

Segundo a metodologia do trabalho científico entrevista é a conversação com a finalidade de obter determinadas informações. Possibilita a coleta de dados subjetivos, além de ampliar as possibilidades de compreensão da realidade. O modelo da entrevista será: Entrevista Estruturada, onde as perguntas são elaboradas pelo pesquisador com a finalidade de obter uma resposta direta à pergunta realizada (ASSIS,2018)

As entrevistas foram aplicadas a:

- A. Familiares de famílias de pessoas com deficiência que participaram do programa na edição de 2020 e criaram iniciativas empreendedoras junto com seus filhos com deficiência. Os resultados estão no Quadro 6.
- B. Gerente do Projeto Programa Empreenda, funcionário da ASID Brasil. Responsável pela execução e gerenciamento do projeto. Os resultados estão no Quadro 7.
- C. Colaborador da empresa patrocinadora do Programa Empreenda, responsável pelo acompanhamento técnico junto a ASID Brasil. Os resultados estão no Quadro 8.

QUADRO 5 – Lacunas operacionais e práticas do Programa Empreenda, agentes entrevistados e perguntas realizadas

Lacunas operacionais e práticas	Agente Entrevistado (Público Alvo)	Perguntas realizadas
Comunicação; Divulgação; Engajamento; Aprendizado; Preparação para operacionalizar uma iniciativa empreendedora, melhoria da autoestima, melhoria no desenvolvimento dos filhos com deficiência.	Familiares de pessoas com deficiência	Perguntas 1,2,3, 4, 5, 6, 7 e 8 (Quadro 6)
Melhoria de processo; Comunicação; Capacidade de replicação.	Gerente do Projeto Programa Empreenda.	Perguntas 1,2,3,4,5,6, e 7 (Quadro 7)
Cultura inclusiva; Responsabilidade Social Corporativa	Empresa patrocinadora	Perguntas 1,2,3,4,5,6,7,8,9 e 10 (Quadro 8)

FONTE: Os Autores (2020)

3 LEVANTAMENTO E ANÁLISE DE DADOS

Levantamento e análise de dados para a proposição de planos de ação para a mudança do público-alvo do projeto. O Quadro 6 é composto por 8 perguntas abertas direcionadas para as 5 famílias de pessoas com deficiência que participaram do Programa Empreenda em 2020.

QUADRO 6 – Respostas do questionário aplicado ao público-alvo famílias de pessoas com deficiência

continua

PÚBLICO-ALVO: FAMILIARES		
PERGUNTAS	RESPOSTAS	PROBLEMA OU POTENCIALIDADE IDENTIFICADO PARA PROPOSIÇÃO DE LINHA DE AÇÃO
2. De que forma o Programa Empreenda está contribuindo para você e sua família?	Me ajudando muito a ter uma direção profissional para uma fonte de renda da qual não possuo; Ma capacitando para atuar no mercado de trabalho; Em organização e estratégia; Está contribuindo com a renda que estou tirando com os bolos e o aprendizado que eu aprendi que vou levar pra vida toda.	Potencialidade: Separar a capacitação em 3 pilares: 1- Gestão, abordando conteúdos financeiros, comerciais, marketing e gestão de pessoas 2 - Inspiração, com o público-alvo de pessoas com deficiência a contratação de psicólogos durante o projeto para um acompanhamento profissional e o estudo de casos reais de pessoas com deficiência que empreendem no Brasil, trazendo esses empreendedores para conhecer os participantes do e/Programa Empreenda. 3-conteúdo técnico direcionado, isto é, se o empreendimento for na linha da culinária, abordar conteúdo específico a para operacionalização de iniciativas na área da culinária.
3. Na sua opinião como foi o processo de divulgação do Programa Empreenda?	Muito bom; Tenho muitas amigas, mães de crianças especiais que podem se beneficiar do programa. Para isso a divulgação precisa chegar até elas. Podendo ser até através das maes que já participaram; Excelente; Foi muito importante porque levantou o autismo das mães e fez a gente acreditar que somos capazes de fazer algo além de cuidar dos nossos filhos; podiam divulgar mais.	Problema: Divulgação chegar no público-alvo. Para a mudança de público adequar a comunicação, trazendo acessibilidades, como libras, audiodescrição, comunicação visual mais práticas, ou engajar as próprias famílias, para que elas comuniquem a pessoa com deficiência e transmitam o escopo do Programa Empreenda. Garantir acessibilidade na inscrição e em todo processo e levar em consideração a acessibilidade de acordo com cada deficiência.
4. Durante as aulas você sentiu alguma dificuldade que não foi sanada por algum professor ou responsável da ASID?	Nenhuma , tudo perfeito; Não. Até o momento da última aula tudo tranquilo; Não; Os professores são nota dez falaram muito claro; não.	Potencialidade: Metodologia se mostrou efetiva, para a mudança de público-alvo para pessoas com deficiência aumentar o cronograma do projeto, para diminuir as horas das aulas; trabalhar com repetição de conteúdo para uma melhor absorção da pessoa com deficiência.
5. Do que você sentiu falta durante o Programa Empreenda? E o que você teria feito diferente durante sua formação do Programa Empreenda	Apenas acho que os mentores propostos poderiam ter sido na área da alimentação; Senti falta de aula prática presencial. Mais entendendo o momento não permite; Nada; Por ser o meu primeiro curso, acho que foi tudo perfeito. Aprendi economizar reaproveitar os legumes; a união do grupo, as aulas muito boa, mais no grupo o pessoal muito individual.	Potencialidade: Atração de mentores de áreas específicas e alinhadas com a iniciativa empreendedora. Para a mudança de público-alvo para pessoas com deficiência, atrair mentores com disponibilidade maior. Sensibilização e capacitação prévia de mentores para um melhor relacionamento com as pessoas com deficiência. É preciso criar critérios que garantam que o mentor será engajado(a). Estimular a criação de laço com mentor, para aumentar a socialização da pessoa com deficiência.

QUADRO 6 – Respostas do questionário aplicado ao público-alvo famílias de pessoas com deficiência

continuação

6. Você se sente preparada(o) em dar continuidade ao seu negócio após o Programa Empreenda?	Com certeza; Muito mais preparanda . Implementado o que aprendi no meu negócio; Sim; Sim tô bem confiante; sim.	Potencialidade: Garantir que ao final do projeto seja entregue um MVP, para isso acontecer o acompanhamento da evolução dos participantes precisa ser computado e frequentemente avaliado pela equipe de gestão do projeto.
7. Houve avanços no desenvolvimento da pessoa com deficiência ao longo do Programa Empreenda?	Meu filho ainda é bebê tem apenas 1 ano e 8 meses ,porém o meu filho de 13 anos passou a me ajudar muito com a produção; Percebi o quanto ele se interessa pela cozinha. Posso usar isso no desenvolvimento dele; Não, do especial não somente do outro; Sim; Um pouco	Potencialidade: Caso haja a mudança do público-alvo, realizar uma etapa prévia que identifique qual o talento e facilidade da pessoa com deficiência e estimular, por meio das aulas e mentoria que a iniciativa empreendedora será criada a partir do talento da pessoa com deficiência. Envolver a família durante as aulas para que a iniciativa tenha a pessoa com deficiência como foco e os familiares como parceiros, exemplo: se o talento da pessoa com deficiência for cozinha, a capacitação para ela será alinhado com essa competência, enquanto os familiares serão capacitados em marketing, vendas e financeiro, possibilitando o sucesso da iniciativa empreendedora desde a operação até a gestão.
8. Você já conseguiu aumentar a sua renda após o Programa Empreenda?	Um pouco pois ainda estou no começo de tudo; Sim; Ainda não; Sim; Um pouco, ainda vou iniciar a venda de alguns produtos planejados	Potencialidade: Realizar medições periódicas do aumento de renda, usando a metodologia do SROI para medir a porcentagem de aumento efetivo.
9. Qual o maior legado que o Programa Empreenda deixou para sua vida?	Não desista de ser você mesma , busque a transformação que há em você; Percebi que sou capaz de fazer coisas que eu acreditava não poder fazer sozinha. Que posso ser dona do meu próprio negócio. Que não sou só mãe.; Aprendizado; Que nunca deixamos de sonhar, acreditar que somos capazes e agarrar as oportunidades que surgirem em nossa vida. E se outras pessoas são capazes porque que eu também não sou capaz de fazer algo se eu sou igual a todos, é só acreditar em vc mesma e colocar deus a frente de tudo; O lindo trabalho voluntário dos palestrantes, e história de superação e inspiração.	Potencialidade: Contratação de psicólogos para que de maneira profissional seja potencializado a percepção da autoestima dos participantes. Aumento da frequência das seções de psicologia e provisionar o acompanhamento durante 6 meses após a finalização do programa empreenda

FONTE: Elaborado pelos Autores (2020)

O Quadro 7 é composto por 7 perguntas abertas direcionadas para o Gerente do Projeto Programa Empreenda 2020.

QUADRO 7 – Respostas do questionário aplicado ao público-alvo Gerente do Projeto Programa Empreenda continua

PÚBLICO-ALVO: GESTOR PROJETO PROGRAMA EMPREENDA		
PERGUNTAS	RESPOSTAS	PROBLEMA OU POTENCIALIDADE IDENTIFICADO PARA PROPOSIÇÃO DE LINHA DE AÇÃO
1. Na sua opinião qual o maior legado do Programa Empreenda	Na minha opinião, o maior legado do Empreenda é mostrar que todo mundo é capaz não só de empreender, mas de acreditar em si mesmo e superar suas próprias expectativas. As pessoas com deficiência e seus familiares são estimulados ao empoderamento, ao desenvolvimento, e à socialização com outras pessoas que fora do círculo familiar. Isso tudo é essencial para a construção de uma sociedade mais inclusiva para pessoas com deficiência.	Potencialidade: Em paralelo as capacitações, promover momentos oficiais de auxílio psicológico para potencializar a autoestima dos participantes. Caso o público-alvo seja a pessoa com deficiência o acompanhamento psicológico deve ocorrer durante todo o Programa Empreenda. Priorizar pela contratação de psicólogos especializado em pessoas com deficiência.
2. Como a comunicação da ASID com a patrocinadora foi eficiente? Senão, quais são suas sugestões?	A comunicação com a patrocinadora foi mais em um sentido de prestação de contas sobre o andamento do projeto, e por própria iniciativa da ASID. Apesar do início terem sido bastante minuciosos com relação ao planejamento do projeto, não há um envolvimento tão grande ao longo do projeto e nem no desenvolvimento dessas pessoas, somente em algumas aulas específicas sobre reaproveitamento de alimentos, por exemplo.	Garantir um maior envolvimento da empresa patrocinadora durante o Programa Empreenda, realizando reuniões semanais de andamento do projeto e oficializando desde o início do projeto quem será o contato focal da empresa. Comunicação do projeto para toda a empresa, por meio de e-mails corporativos e intranet, divulgação do Programa para gestores e articulação para que os líderes realizem ações pontuais de voluntariado durante a execução do projeto, como por exemplo a mentoria,
3. Na sua opinião alguma etapa do projeto poderia ser melhorada?	A parte das inscrições poderiam ser mais claras com relação à expectativa de engajamento e conclusão do curso (tivemos 50% de desistência ao longo das aulas). Além disso, a parte de “tarefas para casa” e “feedback dos participantes” deve ser aprimorada.	Problema: Destinar mais horas para o planejamento do processo seletivo, que se mostrou uma etapa essencial na qualidade do projeto. Garantir a acessibilidade dos materiais e discurso, definir pré-requisitos como acesso a internet, disponibilidade de horários, objetivo com o Programa, para mitigar a desistência. Elaborar um termo de participação para oficializar a entrada dos participantes. Para melhor efetividade das tarefas de casa, envolver o gestor já durante a capacitação e não somente após a conclusão. Para a mudança do público-alvo para pessoas com deficiência a participação do mentor deve ser em paralelo as capacitações, dobrando as horas destinadas para essa parte do Projeto.

QUADRO 7 – Respostas do questionário aplicado ao público-alvo Gerente do Projeto
Programa Empreenda continuação

4. Você acredita que o empreendedorismo pode ser uma alternativa de geração de renda para pessoas com deficiência e suas famílias?	Com certeza. Não só pode ser, mas usar a pessoa com deficiência como porta-voz para visibilidade, além de muito importante, pode ser bastante interessante para divulgação da marca.	Potencialidade: Realizar parcerias com pessoas com deficiência que empreendem no Brasil, para serem a porta voz do Programa, utilizando as redes de contatos dessas pessoas como canal de divulgação.
5. Você acredita que a formação do Programa Empreenda é suficiente para que pessoas com deficiência ou suas famílias empreendam?	Sim. O Programa Empreenda é um curso de “curta duração”. Jamais irá substituir uma graduação, ou um curso técnico, por exemplo, mas realiza o que se propõe a fazer: incentivar e dar as ferramentas para o micro empreendedorismo individual.	Potencializada: Contratação de uma equipe técnica comercial da ASID que se especialize na metodologia do Programa Empreenda e realize um processo de venda específico deste projeto. Criação de um escopo de venda coletivo, onde várias empresas privadas podem investir e na medida que o investimento aumenta o número de beneficiário também aumenta.
6. Na sua opinião qual a importância da replicação do Programa Empreenda em outras localidades do Brasil?	Seria de extrema importância levar iniciativas de empoderamento e empreendedorismo para outras localidades do Brasil. Claro que, é importante reconhecer as características de cada lugar e entender a dinâmica que melhor se encaixaria em cada localidade, mas as bases do programa servem como inclusão da PcD em todo o país.	Potencialidade: Sistematização da metodologia para o licenciamento de organizações parceiras, e replicação do projeto em localidades que a ASID Brasil não tenha aderência
7. Do que você sentiu falta no Programa Empreenda?	Na edição de 2020 senti falta de uma maior proatividade das participantes e, também, um maior contato entre aulas. Porém, entendo que isso ocorreu devido ao caráter 100% online que essas aulas tiveram.	Problema: Parcerias com as empresas patrocinadoras para que os empreendedores acessem insumos ou contem com mentoria, por meio do voluntariado corporativo.

FONTE: Os Autores (2020)

O Quadro 8 é composto por 10 perguntas abertas direcionadas para o responsável técnico da empresa privada patrocinadora.

QUADRO 8 – Respostas do questionário aplicado ao responsável técnico da empresa

PÚBLICO-ALVO: EMPRESA PATROCINADORA		
PERGUNTAS	RESPOSTAS	PROBLEMA OU POTENCIALIDADE IDENTIFICADO PARA PROPOSIÇÃO DE LINHA DE AÇÃO
8. Como você acha que o Programa Empreenda contribuiu para o negócio da sua empresa?	Contribuição com a marca empregadora	Problema: envolvimento da área de marketing da empresa para a divulgação da marca. Contratação de uma assessoria de imprensa para a cobertura de mídia de todo o projeto.
8. Quais foi o maior custo benefício do Programa Empreenda?	Ainda não calculado, o benefício - sem tempo hábil para validação.	Problema: Contratação de uma equipe técnica responsável pela metodologia de mensuração de impacto do Programa Empreenda
9. Você acha que o Programa Empreenda cumpriu seu objetivo de impacto?	O objetivo inicial não, pois tivemos mudança da metodologia devido a pandemia, com isso, não trabalhamos com o primeiro número como objetivo.	Problema: Caso o escopo seja totalmente realizado em formato online, fazer turmas de formação menores, de até 5 participantes, para garantir a efetividade de absorção do conteúdo
10. Você se sente um(a) profissional mais inclusiva(o) depois de participar do Programa Empreenda?	Penso que são ações diárias e do cotidiano possíveis de alterar e mudar comportamentos. Não posso afirmar que este programa gerou alguma mudança tão direta assim.	Potencialidade: Estimular a cultura inclusiva dos funcionários da empresa patrocinadora, realizando palestras de sensibilização e workshops sobre a causa da pessoa com deficiência para todo o quadro de colaboradores da empresa patrocinadora, envio de materiais com boas práticas inclusivas para líderes e gestores da empresa durante a execução do Programa Empreenda
11. Na sua opinião qual o maior legado deixado pelo Programa Empreenda?	autoestima e esperança de dias melhores para as famílias participantes	Potencialidade: Contratação de psicólogos para que de maneira profissional seja potencializado a percepção da autoestima dos participantes. Aumento da frequência das seções de psicologia e provisionar o acompanhamento durante 6 meses após a finalização do programa empreenda
12. Você acha que outras empresas deveriam investir no Programa Empreenda?	Sim,	Potencialidade: Criar um comitê de discussão com as empresas que já investiram no Programa Empreenda e estimular a divulgação para empresas no mesmo segmento, fornecedores, clientes e até concorrentes, visto o impacto social deste projeto.
13. Se sim, por que outras empresas deveriam investir no Programa Empreenda?	investimento em ações de apoio ao empreendedorismo	Potencialidade: Desenvolvimento de um case do Programa Empreenda para disseminação em redes de empresas que investem socialmente. Eventos de exposição do case.
14. O que poderia ter sido melhor durante a execução do Programa Empreenda?	Divulgação externa	Problema: envolvimento da área de marketing da empresa para a divulgação da marca. Contratação de uma assessoria de imprensa para a cobertura de mídia de todo o projeto.
15. Você acredita que o empreendedorismo pode suprir a necessidade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral?	Suprir penso que não, mas contribuir sim	Potencialidade: Contratação de equipe técnica para que durante o Programa o Empreenda seja analisada oportunidade de inclusão laboral na empresa,
16. Você acha que o Empreendedorismo pode ser uma alternativa de proporcionar uma previdência privada para a pessoas com deficiência e suas famílias?	Sim	Potencialidade: Criação de um módulo de educação financeira, com convidados especialistas em previdência privada e administração financeira,

FONTE: Os Autores (2020)

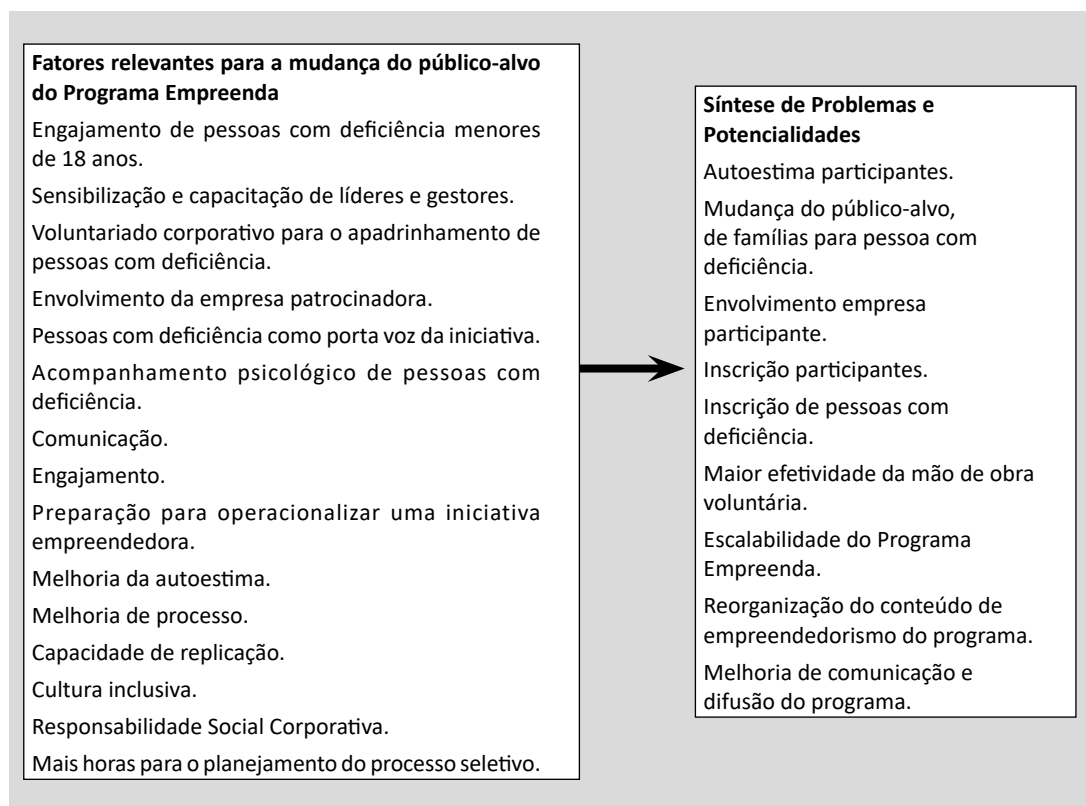
CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa tem aspecto propositivo e foi uma primeira aproximação do tema, com a tentativa de identificar fatores relevantes acerca da melhoria metodológica e mudança do público-alvo do Programa Empreenda, de famílias para a própria pessoa com deficiência.

A partir da contextualização, levantamento de problemáticas, apresentação de programas, descrição do Programa Empreenda foi possível levantar novas problemáticas para aprimoramento metodológico e mudança do público-alvo do Programa Empreenda.

Retomando a pergunta de pesquisa “Quais são os fatores relevantes para a mudança do público-alvo do Programa Empreenda?”, aponta-se a lista contida na Figura 3. A identificação inicial desses fatores foi refinada pelas entrevistas realizadas e resultaram na identificação de problemas e potencialidade do programa, em síntese na Figura 3, utilizadas para o direcionamento das linhas de ação.

FIGURA 3 – Relação entre os fatores relevantes para a mudança do público-alvo do Programa Empreenda com o levantamento de problemas e potencialidades a partir das entrevistas



FONTE: Os Autores (2020)

Os aspectos de comunicação do Programa, envolvimento da empresa patrocinadora, melhor planejamento do processo seletivo e atração dos participantes do Programa, acessibilidade da comunicação e divulgação, desenvolvimento de um termo de participação, envolvimento de pessoas com deficiência que empreendem no Brasil, como porta voz da iniciativa, sistematização e licenciamento da metodologia para organização não governamentais (ONGs) parcerias e sensibilização e capacitação de mentores são aspectos importantes para que o Programa possa ser replicado em outras localidades, e executado para o público-alvo com deficiência.

O objetivo da pesquisa foi identificar aspectos de melhoria metodológica para que a ASID consiga avaliar como potencializar o escopo de tal forma que seja possível realizar o projeto com o público-alvo de pessoas com deficiência e identificar melhorias ou potencializadas deverão ser avaliadas para que o Programa tenha maior potencial de escalabilidade.

No Quadro 9 estão as proposições de linhas de ação. A partir das entrevistas estruturantes e análise de dados foram identificados 4 grupos de linhas de ação que contribuem com a mudança do público-alvo para pessoas com deficiência ou melhorias metodologias do Programa Empreenda.

QUADRO 9 – Direcionamentos das linhas de ação

Linha de Ação	Problema ou Potencialidade	Beneficiados com a Linha de Ação
Apoio técnico psicológico para potencializar a autoestima dos participantes do Programa Empreenda, articulação para que pessoas com deficiência que já empreendem sejam porta voz da iniciativa.	Autoestima participantes. Mudança do público-alvo, de famílias para pessoa com deficiência.	Famíliares e empreendedores com deficiência
Co criação da metodologia de ensino com a empresa patrocinadora e envolvimento de voluntários e etapas do projeto.	Envolvimento empresa participante. Reorganização do conteúdo de empreendedorismo do programa.	Empresa patrocinadora
Oficina para identificação dos talentos da pessoa com deficiência, acessibilidade de materiais e comunicação.	Mudança de público-alvo, de famílias para pessoas com deficiência.	Empreendedores com deficiência.
Envolvimento dos participantes da edição anterior na comunicação do Programa Empreenda; Acessibilidade na comunicação, melhor estruturação e planejamento do processo seletivo e atração de participantes, desenvolvimento de termo de participação.	Melhoria de comunicação e difusão do programa. Inscrição de participantes. Inscrição de pessoas com deficiência.	Famíliares e empreendedores com deficiência
Seleção de Voluntários embasada no alinhamento de perfil do voluntário com a iniciativa empreendedora desenvolvida.	Maior efetividade da mão de obra voluntária.	Famíliares e empreendedores com deficiência
Sistematização e licenciamento da metodologia para ongs parcerias	Escalabilidade do Programa Empreenda.	Famíliares e empreendedores com deficiência

FONTE: Os Autores (2020)

Tanto os fatores identificados no trabalho quanto os problemas e as potencialidades desencadearam em linhas de ação que devem ser aprimorados e avaliados pela ASID.

Foi uma limitação da pesquisa, não levar em consideração a opinião de voluntários mentores e de pessoas com deficiência. Para os próximos estudos deve ser aplicado um aprofundamento e melhoria da análise de conteúdo para o aprimoramento dos pressupostos sobre os fatores. Segundo Campos (2004, p.611), análise de conteúdo é um método muito utilizado na análise de dados qualitativos, compreendida como um conjunto de técnicas de pesquisa cujo objetivo é a busca do sentido ou dos sentidos de um documento. Também devem ser estruturados questionários que sistematizam de modo mais preciso informações periódicas sobre o programa.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Maria Cristina de. **Metodologia do trabalho Científico**. 2020. Disponível em: <http://biblioteca.virtual.ufpb.br/files/metodologia_do_trabalho_cientifico_1360073105.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Censo demográfico 2020 e o mapeamento das pessoas com deficiência no Brasil**. Brasília: SUS, 2019. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/documentos/cinthia-ministerio-da-saude>>. Acesso em: 01 out. 2020.

CÂMARA PAULISTA PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **RAIS-2018**: profissionais com deficiência seguem à margem no acesso ao trabalho. 2018. Disponível em: <<https://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/rais-2018-profissionais-com-deficiencia-seguem-a-margem-no-acesso-ao-trabalho>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

CAMPOS, Claudinei José Gomes. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde 2004. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 57, n. 5, p. 611-614, set./out. 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a19v57n5.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2020.

CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS (CNAE). **Se o Brasil tivesse 100 pessoas, seríamos**. Disponível em: <<https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/16066-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

DOLABELA, Fernando; TORQUATO, Cid. **Empreendedorismo sem fronteiras**. Praça: Alta Books, 2015.

ESCOLA JUDICIAL. **Pessoa com deficiência**. 2020. Disponível em: <https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/cursos_material/pessoa_com_deficiencia.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2020.

DUGAND, Adriana Gaviria; BRANDÃO, André Augusto. A teoria da mudança como ferramenta avaliativa do desenho dos programas sociais: o caso das ações estruturantes para comunidades quilombolas. **Meta**: Avaliação, Rio de Janeiro, v. 9, n. 25, p. 110-140, jan./abr. 2017. Disponível em: <<https://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/metaavaliacao/article/view/1214/pdf>>. Acesso em: 20 set. 2020.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**. 2015. Disponível em: <[https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c6de907fe0574c8ccb36328e24b2412e/\\$File/5904.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c6de907fe0574c8ccb36328e24b2412e/$File/5904.pdf)>. Acesso em: 31 ago. 2020.

GUTERRES, Cleber Santos. Princípio da Isonomia/igualdade. **Direitonet**, out. 2016. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2851/Principio-da-Isonomia-Igualdade>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

JORNALCONTÁBIL. **Benefícios do trabalhador assegurado pela CLT**. 2020. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/beneficios-do-trabalhador-assegurados-pela-clt>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

NUBILA, Heloísa B. V. di; BUCHALLA, Cassia M. O papel das classificações da OMS – CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 324-335, 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbepid/v11n2/14.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

PORTAL G1. **Empreendedorismo cresce entre pessoas com deficiência, diz Sebrae**. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2013/12/empreendedorismo-cresce-entre-pessoas-com-deficiencia-diz-sebrae.html>>. Acesso em: 31 ago. 2020.

RAMOS, Marco Antonio. **O fomento ao empreendedorismo para deficientes no Estado de São Paulo**. Campo Limpo Paulista: FACCAMP, 2017. Disponível em: <http://www.faccamp.br/new/arq/pdf/mestrado/Documentos/producao_discente/MarcoAntonioRamos.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020

SEBRAE-SP. **Panorama dos pequenos negócios**. 2018. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/Panorama_dos_Pequenos_Negocios_2018_AF.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

SETUBAL, Joyce Marquizezin. **Lei Brasileira de inclusão da pessoa com deficiência comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016. Disponível em <<https://www.feac.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Lei-brasileira-de-inclusao-comentada.pdf>>. Acesso em: 31 ago. 2020.

TERRA. **Pessoas com deficiência optam pelo empreendedorismo como forma de inserção no mercado de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/dino/pessoas-com-deficiencia-optam-pelo-empreendedorismo-como-forma-de-insercao-no-mercado-de-trabalho,89d2e2ef97853c84b3448fd470b8f4cc1bln17mz.html>>. Acesso em: 31 ago. 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; THE WORLD BANK. **Relatório Mundial sobre a deficiência**. Tradução: Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcd, 2012. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=95BCBABB9D7BB3F095657F5F8F837620?sequence=4>. Acesso em: 01 set. 2020.