

ANÁLISE DO IMPACTO SOCIAL EM UM PROJETO DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA UNIVERSIDADE

1. INTRODUÇÃO

A Responsabilidade Social é um engajamento que a empresa ou qualquer outro tipo de organização tem com a sociedade, impactando-a positivamente por meio de ações e atividades (MORAES et al., 2017). Logo, está centrada na finalidade que deve guiar as práticas das organizações, considerando a Responsabilidade Social como prolongamento especial das obrigações de empresas, instituições e indivíduos (JESUS et al., 2017). Diversos estudos apontam que a Responsabilidade Social Corporativa pode ser item de vantagem competitiva para as empresas; se essa atuação estiver vinculada ao negócio principal da organização, os benefícios desse retorno podem ser otimizados, conforme destacam Penha et al. (2016).

Na atualidade, cresceu em importância a Responsabilidade Social Universitária (RSU) nos distintos âmbitos acadêmicos, devido a seu subsídio para a formação de estudantes e comunidades socialmente responsáveis. A sociedade inclusive exige, gradualmente, que as universidades realizem uma prestação de contas sobre o modo como capacitam seus estudantes para o exercício profissional (BERTO, 2013).

Assim, cresce o número de Instituições de Ensino Superior (IES) implementando projetos que abracem o desenvolvimento econômico das comunidades onde estão inseridas, adotando uma postura ativa em virtude dos problemas sociais (FRANÇA et al., 2008). Nesse cenário, Garay (2011) destaca que o complexo desafio dos projetos sociais, de maneira geral, tem sido cooperar para atenuar as desigualdades e possibilitar a inserção social de pessoas por meio de progresso financeiro e desenvolvimento local.

Um projeto social bem sistematizado está no rumo do desenvolvimento social sustentando (SCORNAVACCA et al., 1998). Fabiani et al. (2018) enunciam que impactos sociais são regularmente subjetivos e complexos de se mensurar. Essa complexidade concebe um grande desafio para projetos e negócios sociais, que, em sua maior parte, findam não tendo seus impactos avaliados. Mesmo diante das dificuldades e do custo abrangido, é uma convicção que a mensuração do impacto é a direção para o desenvolvimento de intervenções cada vez mais concretas e contributivas para a concepção de sociedades mais justas e sustentáveis.

Antes de estudar a questão de como medir o impacto do projeto, inicialmente é indispensável definir o que medir. Nessa fase, o projeto a ser avaliado deve expor sua Teoria da Mudança (TM): forma clara e coesa de articular a conexão entre as atividades realizadas e os resultados socioambientais pretendidos (INSPER METRICIS, 2020).

Depois do carnaval de 2020, o Brasil se encontrou em uma situação nova e inesperada: lidar com uma pandemia gerada pelo vírus designado Coronavírus, ou com a doença decorrente dele, a Covid-19. Ao que tudo sugere, a pandemia teve começo no final de 2019 e início de 2020 na China, que demorou a identificar e conhecer o contágio em massa, além das implicações causadas nas pessoas a partir desse contágio. O Ministério da Saúde recebeu a primeira notificação de um caso confirmado de Covid-19 no Brasil no dia 26 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020).

O Governo do Ceará, por meio do Decreto nº 33.519, de 19 de março de 2020, instituiu o isolamento social, impedindo o funcionamento de diversos estabelecimentos de comércio e serviços apreciados como não essenciais, abrangendo escolas e universidades. Esse decreto incidiu sucessivas renovações, que culminaram em diversas seguiuimentos de fechamento (total ou parcial) das organizações e no aumento de regras que complicaram bastante as atividades em andamento, notadamente aquelas concernentes ao ensino das crianças e jovens de projetos sociais (CEARÁ, 2020).

Os impactos da Covid-19 na economia brasileira são negativos e interferem inteiramente o mercado de trabalho, com a diminuição do número de vagas ofertadas pelas empresas, a ampliação do desemprego, a diminuição da renda e da jornada de trabalho, além disso, a suspensão de contratos de trabalho (SEMESP, 2020).

Incorporar-se no mercado de trabalho, principalmente no atual momento da economia, é um obstáculo para inúmeras pessoas. Com o comprometimento de ser uma atenuadora desse caminho, a Fundação Edson Queiroz, que há cinquenta anos investe na transformação social e no desenvolvimento do Estado e da região Nordeste, propicia gratuitamente a formação de profissionais de diversas áreas por meio do Centro de Formação Profissional (UNIFOR, 2020).

Dessa maneira, este estudo propõe-se a responder o seguinte: Qual o impacto social dos cursos de capacitação profissional promovidos por uma Instituição de Ensino Superior particular na empregabilidade dos alunos? Para responder a essa questão central, definiu-se como objetivo geral analisar o impacto social gerado por um projeto de capacitação profissional vinculado à área de Responsabilidade Social de uma IES particular na empregabilidade dos alunos, utilizando o estudo de caso da Universidade de Fortaleza (Unifor) e seu projeto Centro de Formação Profissional (CFP).

A Universidade de Fortaleza possui uma interação com as comunidades que a circundam, promovendo investimentos em projetos sociais, tendo em vista a preservação do meio ambiente, incentivos aos melhores índices na educação, na saúde, no apoio a projetos voltados a crianças e adolescentes e a projetos culturais (HENRIQUE, 2018).

Estudar as ações realizadas por uma universidade neste momento pode acrescer conhecimentos em níveis acadêmicos e gerenciais para tomadores de decisões e nortear as escolhas das melhores alternativas orientadas pela percepção dos participantes do projeto social.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Responsabilidade Social Empresarial (RSE)

As empresas desenvolvem ações em relação às necessidades do público e consideram implantar a responsabilidade social empresarial quando buscam uma melhoria comum tanto para a empresa como para os consumidores (CELIS *et al.*, 2019).

Nesse processo crescente da RSE, as empresas, concomitantemente com a comunidade, governos e distintas organizações, se inter-relacionam ante o câmbio evolutivo, em que as decisões dos distintos grupos de interesse não são capturadas de forma unilateral (LÓPEZ; GUZMÁN; ANGARICA, 2018).

A RSE está cada vez mais atual na gestão das organizações, uma vez que se nota a influência das partes interessadas para que as empresas acolham e suavizem os impactos motivados por suas operações. Os projetos e programas inseridos procuram sempre acolher de maneira síncrona os interesses da organização e da comunidade em que operam, o que possui uma natureza estratégica, conforme enfatizam Oliveira e Leite (2014).

A RSE demanda não ser apenas assistencialismo/filantropia; necessita ser, na atualidade, prioridade social, política e educacional. As atuações de filantropia, geradas por razões humanitárias, são solitárias e reativas, ao passo que o conceito de responsabilidade social possui uma abrangência superior (BERTO, 2013).

2.1.1 Responsabilidade Social Universitária (RSU)

A partir do contexto da RSE, surgem as primeiras discussões de RSU. Vallaey (2014)

diz que a responsabilidade social na universidade representa o progresso total do conceito de responsabilidade social.

É imprescindível elucidar que o principal papel da universidade é aprimorar as funções de ensino, pesquisa e responsabilidade social. Isso implica uma visão ampliada das necessidades da comunidade, originando profissionais competentes e causando impacto positivo no meio ambiente e na sociedade (PALOMINO *et al.*, 2020).

Essa definição destaca que a RSU passa a ser uma política de gestão transversal a toda a universidade, assim como ao processo de qualidade. Ainda acrescenta uma visão de progresso contínuo de qualidade da relevância social da universidade por meio do zelo dos impactos sociais e ambientais de todas as atividades administrativas e acadêmicas, tal qual como aquelas ligadas aos laços sociais que a universidade mantém com o meio ambiente, no território local, nacional ou internacional (VALLAEYS, 2018).

Embora a empregabilidade seja, em última análise, responsabilidade individual do aluno, depende de outros determinantes, como a universidade (MIGUENS; CABALLERO; GONZÁLEZ, 2020).

A reputação da universidade é entendida como a imagem de força, qualidade, popularidade ou classificação de uma universidade específica (PITAN; MULLER, 2019; ROTHWELL *et al.*, 2008). Donald *et al.* (2018) expõem que os alunos percebem que a reputação da universidade pode aumentar suas chances de conseguir um emprego, aumentando seus conhecimentos, habilidades, confiança e atitude para potenciais empregadores.

Parece aceitável que os alunos considerem essa variável em sua percepção de empregabilidade, tendo em vista que, quanto maior a reputação de sua universidade, maior a autopercepção da empregabilidade do aluno e vice-versa (ÁLVAREZ-GONZÁLEZ *et al.*, 2017; PITAN; MULLER, 2019; QENANI *et al.*, 2014; ROTHWELL *et al.*, 2008).

Tsui *et al.* (1997) asseveram que o corpo docente se refere ao desempenho do profissional na transmissão dos conhecimentos aos alunos e para ajudar dentro da universidade. O papel do corpo docente é essencial para apoiar ou inibir os alunos no desenvolvimento de sua empregabilidade (KNIGHT; YORKE, 2003; OKOLIE; NWOSU; MLANGA, 2019; TSUI *et al.* 1997).

Considerando o tema da Responsabilidade Social Percebida, em suas variáveis explicativas entre a estratégia de uma empresa e seu comportamento, presume-se que a Responsabilidade Social Percebida leva à empregabilidade percebida. Nesse contexto, apresenta-se a seguinte hipótese:

H1 – A Responsabilidade Social Percebida impacta positivamente na empregabilidade percebida.

2.2 Formação do Capital Humano e do Capital Social

Pompeu e Marques (2013) asseguram que a educação reflete uma significativa estratégia que deve ser empregada para beneficiar a sociedade, criando caminhos de vida. A atuação de uma universidade deve ser qualificada a incorporar conhecimento e pesquisa, ao possibilitar oportunidades convenientes à propagação do aprendizado, essencialmente produzindo atividades para o desenvolvimento do Capital Humano e Social.

Sob o contexto da preocupação dos economistas com relação à educação como investimento na força do trabalho, a análise do Capital Humano assume que a escolaridade aumenta os ganhos e a produtividade por munir de conhecimento, habilidades e um melhor modo de analisar os problemas. De modo óbvio, aprendizado e treinamento também sucedem fora das escolas, sobretudo nos empregos. Treinamento no trabalho é uma admirável fonte de aumento nos ganhos dos trabalhadores na medida em que eles adquirem mais experiência no trabalho, conforme afirmam Petrini, Fonseca e Porreca (2010).

Intensamente ligado ao conceito de Capital Humano está o de Capital Social. Percebido, primeiramente, como as características da estrutura social que facilitam a ação de pessoas, empresas ou grupos, é redescoberto em época recente como patrimônio e recurso cultural que sustenta as relações de confiança, de cooperação e de reciprocidade entre as pessoas, evitando a desumanização da vida social. Prontamente, tornou-se base para estudos sobre família, educação, vida comunitária, ação coletiva e desenvolvimento econômico (PETRINI; FONSECA; PORRECA, 2010).

Com intensidade, o setor privado da educação superior incorporou a gestão com a Responsabilidade Social em sua performance, pretendendo conceder o desenvolvimento humano, por meio de projetos transformadores e soluções alternativas para problemas sociais. Com a visão voltada para a comunidade e as ações locais, esses projetos podem propiciar a mudança das relações que se estabelecem na sociedade, impulsionando a participação dos sujeitos locais para que desempenhem o papel de agentes de mudanças sociais em suas comunidades (FURLANI, 2005).

2.3 Impacto Social

Até recentemente, a avaliação social era restrita ao setor público e ocorria longe das preocupações do setor privado. Da época de 1990 para a atualidade, à proporção que as empresas privadas se inseriam nas questões sociais da comunidade, a avaliação de programas sociais tornou-se tema da gestão corporativa (RODRIGUES, 2010).

Fabiani et al. (2018) relatam que impacto, do latim *impactus*, é o efeito inteiramente atribuível a uma ação ou a decorrência de determinado esforço para atingir um fim instituído. No contexto dos projetos ou investimentos sociais, o impacto é simplesmente o conjunto de mudanças causadas pela intervenção.

A avaliação do impacto social associa-se ao acontecimento de mudanças em uma comunidade, população ou território, a partir da inserção de uma variável admitida no sistema (projeto, programa ou negócio social) em uma relação causal notada entre a mudança e a variável. O conceito de impacto social ampara diferentes definições que se sustentam em atributos metodológicos, temporais ou de território, conforme a Figura 1.

Figura 1 – Atributos e naturezas da avaliação de impacto social



Fonte: Brandão, Cruz e Arida (2014, p. 6).

Também é válido ressaltar que o raciocínio da avaliação de impacto é o de que a própria política pública pode ser descrita por meio de uma cadeia causal de ações inter-relacionadas que procuram atingir o público-alvo e, portanto, gerar resultados. Dessa maneira, para formular a pergunta da avaliação corretamente, é preciso mencionar quais resultados o programa busca alcançar e por meio de quais canais/ações. Essa particularização é conhecida como a Teoria da Mudança (TM) de um programa (BATISTA; DOMINGOS, 2017).

As ações resultantes de um projeto, programa ou negócio social podem suscitar

transformação ou mudança benéfica ao público-alvo abrangido. Nesse aspecto, esta pesquisa busca descrever os principais aspectos da TM, como metodologia de avaliação de impacto aplicada aos negócios sociais, conforme Sugara e Rodrigues (2019).

Ainda existe muita discussão sobre como monitorar as atividades e medir o impacto de organizações e projetos com foco social ou ambiental. O desafio é ir mais à frente do acompanhamento de indicadores, para uma análise dos resultados modificadores causados por um projeto (INSPER METRICIS, 2020).

Na Figura 2, partindo da base rumo ao topo, começa-se com um tipo de medição designado de básico – que não abrange análise de adicionalidade – como forma de apresentar como cada nível admite maior rigidez na estimativa do efeito do projeto. Uma vez que os gestores normalmente empregam mais de uma métrica, é possível que os próprios indicadores alternativos sejam avaliados de acordo com níveis de medição distintos. É provável que a maior parte dos indicadores escolhidos seja acompanhada de forma básica, enquanto alguns outros poucos indicadores possam ser medidos utilizando-se níveis de medição mais elevados (INSPER METRICIS, 2020).

Figura 2 – Níveis de medição

Nível 3	Grupo tratado definido por meio de sorteio (Randomized Controlled Trial – RCT)
Nível 2	Comparação dos tratados com grupo de controle composto por indivíduos com características similares
Nível 1	Comparação dos tratados com dados agregados locais ou regionais.
Básico: Sem análise de adicionalidade, somente avaliação dos tratados ao longo do tempo.	

Fonte: Adaptado de Insper (2020).

2.3.1 Teoria da Mudança

A partir da dificuldade relativa ao monitoramento e avaliação de impacto, foram encontradas algumas ferramentas que podem apoiar as organizações no planejamento e no controle de negócios de impacto. Uma dessas opções é uma TM, que consiste em um desenho da proposta de impacto da organização e os meios que irão condicioná-la a este. Uma TM é o relato de como uma intervenção é raciocinada para originar os resultados ansiados. Delineia a lógica causal de como e por que um determinado programa, uma forma de execução do programa ou uma inovação no esboço do programa alcançará os resultados aspirados (LIRA, 2018; GERTLER et al., 2016).

A Teoria da Mudança é a estrutura-chave de qualquer avaliação de impacto, ponderando-se que o centro da pesquisa está na causa e efeito. Como uma das primeiras etapas de uma representação de avaliação, estabelecer uma TM pode auxiliar a esclarecer as perguntas da pesquisa. A TM simboliza uma sequência de eventos que conduz aos resultados; descobre as condições e pressupostos imprescindíveis para que a mudança ocorra, aponta a lógica causal do programa e mapeia as intervenções do programa na trajetória lógico-causal (GERTLER et al., 2016).

2.4 Empregabilidade e mercado de trabalho

Conforme o Fundo Monetário Internacional (FMI), em face da pandemia, a economia global deve apresentar uma queda de 3% em 2020, maior recessão mundial desde 1929. Para o Brasil, a instituição prediz um cenário econômico ainda pior, com queda de 5,3%. Essa nova previsão irá afetar negativamente o mercado de trabalho, conforme aponta o Instituto Semesp (2020).

Silva (2013) destaca, a partir das várias mudanças que advieram no mundo do trabalho, que o fenômeno da empregabilidade ocupou lugar de destaque no contexto de trabalho desencadeado pela globalização, pela abertura do mercado brasileiro às importações e pelas crescentes inovações tecnológicas.

A empregabilidade pode ser definida como a junção de competências, habilidades e variáveis psicológicas utilizadas para conquistar e manter um trabalho ou um emprego. O termo empregabilidade entrou no mundo dos empresários, trabalhadores e meios de comunicação para dar sentido às mudanças que as transformações no modo de produção, em um contexto de alta competitividade e globalização, trouxeram ao mundo do trabalho. Essas mudanças estimularam mais estudos sobre o tema, objetivando conduzir e preparar empregadores e empregados para essa realidade, conforme relata Campus (2011).

As medidas de autopercepção de empregabilidade acomodam vários aspectos presentes no debate sobre o tema, especificamente questões relacionadas ao capital humano, competências, capital social, disposições e flexibilidade atitudinal. É preciso distinguir, ainda, o papel das crenças e das percepções do trabalhador em seu processo de tomada de decisões, em comparação com as avaliações racionais e objetivas da realidade (CUYPER; DE WITT, 2009).

Com foco na expectativa do indivíduo de obter o emprego que deseja, toma-se uma posição mais neutra, pautada na expectativa de *conseguir outro emprego*. Desse modo, a medida de (autopercepção de) empregabilidade é definida como a *habilidade de manter o emprego que se tem ou de obter um novo emprego*. Há de se conhecer que medidas de autopercepção acomodam uma série de aspectos relevantes que ajudam o trabalhador a adaptar-se às transformações que ocorrem no contexto de trabalho, conforme asseveram Peixoto, Janissek e Aguiar (2015).

Apenas ter as competências não garante inserção ou permanência no emprego, especialmente nas fases iniciais de construção de carreira, quando o indivíduo tem de acreditar na capacidade pessoal de articular conhecimento e persistência para ter sucesso na busca pelo emprego. Dessa maneira, além da autopercepção de empregabilidade, é necessária a convicção pessoal quanto à própria capacidade de enfrentar e superar os desafios, no que Bandura (1989) denominou de autoeficácia.

3 METODOLOGIA

Quanto aos objetivos da pesquisa, este estudo se classifica como exploratório e descritivo, designando a descrição das particularidades de determinada população e a identificação de relações entre variáveis (GIL, 2017).

O presente estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Unifor. Sua aprovação admite o respeito aos princípios éticos dos participantes, a adequação do estudo aos princípios científicos e a possibilidade de gerar conhecimentos.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é conduzida como estudo de caso único. O estudo de caso é um dos métodos indicados para pesquisas de natureza exploratória e qualitativa, cujo objetivo é o aprofundamento de causas e consequências de um fato social. Englobando a realização de entrevistas, análise de registros e observação direta, o estudo de caso ajuda a “obter perspectivas múltiplas de uma única organização, situação, evento ou processo em um ponto no tempo, ou por um período” (COOPER; SCHINDLER, 2006, p.

168).

Na presente pesquisa, a unidade de análise escolhida foi o projeto Centro de Formação Profissional (CFP). O projeto foi escolhido especificamente para este estudo em virtude de sua relevância e pela acessibilidade, oportunidade e conveniência para explorar a questão de pesquisa proposta, que é avaliar os impactos sociais na empregabilidade dos alunos de um projeto de capacitação profissional.

O Centro de Formação Profissional (CFP) é uma iniciativa da Fundação Edson Queiroz, mantenedora da Universidade de Fortaleza (Unifor), com o objetivo de promover a formação profissional de pessoas da comunidade e sua inserção no mercado de trabalho, por meio da oferta de cursos técnicos e profissionalizantes gratuitos. Vinculado à Vice-Reitoria de Extensão e Comunidade Universitária, por meio da Divisão de Responsabilidade Social, o CFP tem como instrutores alunos dos cursos de graduação e pós-graduação da Unifor, conforme Projeto Político Pedagógico de Curso (PPC, 2020).

Pompeu e Marques (2013) relatam que, por meio da Vice-Reitoria de Extensão e Comunidade Universitária, a Unifor articula demandas sociais coordenadas por projetos especiais, direcionados à atuação conjunta entre ambiente acadêmico e comunidades de baixa renda. O compromisso da Fundação Edson Queiroz, mantenedora da Universidade de Fortaleza, como instituição voltada ao desenvolvimento da tríade ensino, pesquisa e extensão, estende-se à capacitação profissional, e tal projeto social é materializado pelo Centro de Formação Profissional (CFP).

Criado em 2002, o CFP proporciona capacitação a pessoas de baixa renda ou inativas, com a oferta de cursos técnicos e profissionalizantes. Os cursos funcionam em três turnos e habilitam moradores de comunidades carentes para exercer atividades que gerem emprego e renda (POMPEU; MARQUES, 2013).

A presente metodologia foi executada nas seguintes etapas: primeiramente, revisão da literatura para averiguar a pertinência do tema e embasar as variáveis definidas para estudo. No segundo momento, elaboração do questionário para aplicação aos alunos egressos do CFP baseado em Brandão e Ribeiro (2014) e Ribeiro (2015). A partir dos resultados obtidos, estrutura-se uma visão crítica acerca da análise dos impactos sociais em relação aos cursos ofertados pelo CFP.

Foi aplicado um questionário com os alunos do projeto CFP. Esse estudo teve como base de pesquisa todos os alunos egressos concluintes e evadidos dos cursos do CFP, em todas as áreas de oferta, que ingressaram nos períodos de 2019 e 2020/2021. Para fins de conceito, foi empregado o termo 'egresso' para significar, neste contexto, aquele que pertenceu ao quadro de alunos do CFP e se afastou, retirou ou concluiu, isto é, aquele que de alguma forma parou de pertencer (OLIVEIRA, 2016).

A amostra obedece aos parâmetros colocados por Virgillito *et al.* (2018). Os autores dizem que as amostras não probabilísticas são amostras empregadas para pesquisas de caráter exploratório, em que os resultados são fundamentados e servem somente para se ter uma ideia mais concisa de diversas possibilidades. Assim, a amostra desta pesquisa é caracterizada como não probabilística e por conveniência. Dessa forma, quando um pesquisador emprega amostra por conveniência, os resultados conseguidos não podem ser generalizados, apoiando somente o caso estudado (SORDI, 2017).

Para analisar os dados dos questionários, empregaram-se técnicas descritivas, inferenciais e multivariadas. Quanto às técnicas descritivas, foram utilizadas a distribuição de frequências e as medidas de dispersão e de tendência central. Essas técnicas foram aplicadas para possibilitar a exploração inicial dos dados e notar como os entrevistados se dispunham em relação aos fenômenos pesquisados.

Para atender ao objetivo principal da pesquisa, foi feita uma análise de regressão linear múltipla (RLM). Esse procedimento possibilitou compreender quanto da variável dependente

(autopercepção de empregabilidade) estava associada às outras variáveis. A análise do estudo possui caráter quantitativo, com o auxílio do software *SPSS Statistics*, versão 20, para os cálculos de estatística descritiva e tabulação dos dados.

4 RESULTADOS E ANÁLISE DA PESQUISA

4.1 Análise quantitativa

Foi realizada uma coleta de dados com os alunos das turmas de 2019 e das turmas de 2020 e 2021. A pesquisa possibilitou identificar os principais aspectos de empregabilidade do público-alvo do projeto. As turmas de 2019 ocorreram de forma presencial, já as turmas de 2020 e 2021 ocorreram no formato remoto devido à pandemia de Covid-19. A análise resultou nas tabelas descritivas a seguir:

4.1.1 Perfil dos alunos

Os dados da Tabela 1, referentes à turma de 2019.2, apontam que a maioria dos alunos é do gênero feminino, com 64,3%. No que tange à faixa etária, 60,9% têm idade de 18 a 30 anos. Quanto ao grau de escolaridade, predominaram participantes de ensino médio (60,1%).

Tabela 1 – Dados sociodemográficos – Turma 2019.2

Variável	Indicador	N	%
Gênero	Masculino	119	35,7
	Feminino	214	64,3
Faixa Etária	De 18 a 20 anos	74	22,2
	De 21 a 25 anos	84	25,2
	De 26 a 30 anos	45	13,5
	De 31 a 35 anos	43	12,9
	Acima de 35 anos	87	26,1
Escolaridade	Fundamental	133	39,9
	Ensino Médio	200	60,1
Faixa de Renda familiar	Até 1 salário mínimo	326	97,9
	Acima de 1 até 3 salários mínimo	6	1,8
	Acima de 3 salários mínimos	1	0,3
Residente da Comunidade	Sim	239	71,8
	Não	94	28,2

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A Tabela 2, referente às turmas de 2020 e 2021, aponta igualmente que a maioria dos alunos é do gênero feminino (70,5%). No que tange à faixa etária, prevaleceu também de 18 a 30 anos (65,8%). Quanto ao grau de escolaridade, novamente sobressaíram os alunos de ensino médio (66,2%). Com relação à faixa de renda familiar, perdurou até um salário mínimo (59,5%), porém um percentual bem inferior da turma presencial. Por fim, nessas turmas remotas foi constatado que quase 68% dos alunos não reside na Comunidade do Dendê, ou seja, um público fora do perfil definido na proposta do projeto.

Tabela 2 – Dados sociodemográficos – Turmas 2020 e 2021

Variável	Indicador	N	%
Gênero	Masculino	62	29,5

	Feminino	148	70,5
Faixa Etária	De 18 a 20 anos	55	26,2
	De 21 a 25 anos	52	24,8
	De 26 a 30 anos	31	14,8
	De 31 a 35 anos	27	12,9
	Acima de 35 anos	45	21,4
Escolaridade	Fundamental	32	15,2
	Ensino Médio	139	66,2
	Outros	39	18,6
Faixa de Renda	Até 1 salário mínimo	125	59,5
	Acima de 1 até 3 salários mínimo	66	31,4
	Acima de 3 salários mínimos	19	9,1
Residente da Comunidade	Sim	68	32,4
	Não	142	67,6

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A análise de impacto social desta pesquisa deteve-se no enfoque básico, ou seja, não envolveu cálculo de adicionalidade e não deve ser apreciada como um nível de medição, uma vez que não inclui análise de cenário contrafactual – isto é, do que teria acontecido com a comunidade-alvo sem a intervenção. Porém, foi a forma mais factível de ser executada nesse momento de pandemia, já que é mais fácil coletar dados dos alunos participando do projeto. Nesse caso, foi observado como determinados indicadores variaram no início e ao longo das intervenções (INSPER METRICIS, 2020).

4.2.2 Empregabilidade dos alunos

A Tabela 3 apresenta os dados referentes à empregabilidade dos alunos da turma 2019. Abordou-se primeiramente, antes da participação do curso, ‘Qual era sua situação de trabalho?’; verificou-se que a maioria estava desempregada (52,6%) e trabalhando na informalidade, sendo empregado sem carteira assinada (40,2%).

Em seguida, a pergunta após a participação no curso: ‘Qual é sua situação de trabalho atualmente?’; o resultado prevaleceu que a maioria está empregada com carteira assinada (96,4%). Por fim, abordou-se se o aluno teve aumento da renda após o curso; viu-se que a maioria respondeu ‘sim’, representando quase 86%.

Tabela 3 – Empregabilidade – Turma 2019

Variável	Indicador	N	%
Antes do curso	Estava desempregado	175	52,6
	Empregado sem carteira assinada	134	40,2
	Empregado com carteira assinada	3	0,9
	Autônomo	20	6,0
	Estagiário/Bolsista	1	0,3
Após o curso	Estava desempregado	11	3,3
	Empregado sem carteira assinada	0	0
	Empregado com carteira	321	96,4

	assinada		
	Autônomo	0	0
	Estagiário/Bolsista	1	0,3
Aumento da renda após o curso	Sim	286	85,9
	Não	39	11,7
	Não declarou	8	2,4

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Já os dados de empregabilidade dos alunos das turmas de 2020 e 2021 apresentam resultados distintos. Com relação a antes da participação do curso, com a questão ‘Qual era sua situação de trabalho?’, a maioria estava desempregada (70,5%); após a participação no curso, em ‘Qual é sua situação de trabalho atualmente?’, 45,2% continuam desempregados e 36,7% estão empregados com carteira assinada. Com relação a se o aluno teve aumento da renda após o curso, a maioria preferiu não declarar (43,9%), exposto na Tabela 4.

Tabela 4 – Empregabilidade – Turmas 2020 e 2021

Variável	Indicador	N	%
Antes do curso	Estava desempregado	148	70,5
	Empregado sem carteira assinada	15	7,1
	Empregado com carteira assinada	21	10,0
	Autônomo	19	9,0
	Estagiário/Bolsista	7	3,4
Após o curso	Estava desempregado	95	45,2
	Empregado sem carteira assinada	14	6,7
	Empregado com carteira assinada	77	36,7
	Autônomo	13	6,2
	Estagiário/Bolsista	11	5,2
Aumento da renda após o curso	Sim	61	29,0
	Não	57	27,1
	Não declarou	92	43,9

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Esse resultado reflete o papel social da Unifor, que atua não somente na formação de recursos humanos de elevado nível de qualificação, mas também na promoção de uma educação que idealize uma íntegra prática da cidadania. Adicionalmente, sua atuação de pesquisa deve apresentar a solução para problemas e necessidades da comunidade onde está estabelecida, para além do aumento da economia, a promoção da qualidade de vida e a produção de atividades ao desenvolvimento do Capital Humano e Social (POMPEU; MARQUES, 2013; MACEDO, 2005).

O resultado reflete a literatura de impacto social, a qual aponta que alguns programas, como os de transferência de renda, tendem a gerar benefícios de curto prazo, enquanto outros, como os de educação básica, visam ganhos de longo prazo. Além disso, certos resultados, por sua natureza, levam mais tempo a aparecer, como mudanças na expectativa de vida, do que outros, como os rendimentos do trabalho após um programa de treinamento (GERTLER et al., 2016).

4.2.3 Outros construtos

As Tabelas 5 e 6 apresentam a qualidade da métrica do construto: percepção da empregabilidade (antes e depois).

Na turma de 2019, a percepção da empregabilidade antes do curso tinha uma média de 2,4 pontos, de uma escala que variava de 1 a 5. Após a participação no curso, apresentou uma média de 4,7. Deduz-se que houve aumento da concordância sobre as questões de empregabilidade, ou seja, após o curso a média ficou maior. A moda refere-se à nota que mais se repetiu, sendo 3 para a percepção da empregabilidade (antes) e 5 para a percepção da empregabilidade(depois), conforme Tabela 5.

Tabela 5 – Dados descritivos dos construtos – Turma 2019

Construto	Media	Moda	Desvio-Padrão	Alfa de Cronbach	Coefficiente Variação
Percepção da Empregabilidade (antes)	2,4	3	0,720	0,669	29,7%
Percepção da Empregabilidade (depois)	4,7	5	0,673	0,867	14,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nas turmas de 2020/2021, a percepção da empregabilidade antes do curso tinha uma média de 3,7 pontos (escala que variava de 1 a 5). Após a participação no curso, apresentou média de 4,2. Conclui-se que também houve aumento da concordância sobre as questões de empregabilidade. A moda, sendo 4 para a percepção da empregabilidade (antes) e 5 para a percepção da empregabilidade(depois), exposto na Tabela 6.

Tabela 6 – Dados descritivos dos construtos – Turmas 2020 e 2021

Construto	Média	Moda	Desvio-Padrão	Alfa de Cronbach	Coefficiente e Variação
Percepção da Empregabilidade (antes)	3,7	4	1,065	0,893	29,2%
Percepção da Empregabilidade (depois)	4,2	5	1,040	0,845	25,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os resultados revelam que, em ambos os períodos pesquisados (2019 e 2020/2021), a percepção da empregabilidade dos alunos, comparando antes de sua participação no curso e após o término do curso, foi crescente; isso abrange um conjunto de convicções pessoais dos alunos, quanto à sua capacidade em conquistar, manter ou substituir um emprego. A autopercepção de empregabilidade sustenta-se na avaliação pessoal sobre a própria empregabilidade para, assim, reunir aptidões valorizados pelo mercado de trabalho (PEIXOTO; JANISSEK; AGUIAR, 2015).

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve por objetivo analisar o impacto social gerado por um projeto de capacitação profissional vinculado à área de Responsabilidade Social de uma Instituição de Ensino Superior particular na empregabilidade dos alunos, utilizando o estudo de caso da Fundação Edson Queiroz, mantenedora da Universidade de Fortaleza (Unifor), e seu projeto Centro de Formação Profissional (CFP).

O projeto CFP já impactou mais de 31 mil pessoas em seus 17 anos, o que impõe a necessidade da contínua inovação e atenção especial em sua estrutura de funcionamento. As

turmas do CFP, em seu funcionamento normal, ocorrem de forma presencial no campus da Unifor, porém desde março/2020 as turmas começaram a ocorrer na modalidade remota, como forma de se adaptar às restrições de fechamento das instituições ocasionadas pela pandemia de Covid-19.

Os dados mostraram que a turma presencial de 2019 está dentro do perfil do público-alvo do projeto CFP, em que a maioria consiste em moradores da Comunidade do Dendê em Fortaleza, perfazendo 71,8%. Em contraponto, com relação às turmas de 2020 e 2021, verificou-se que quase 68% dos alunos não reside na Comunidade do Dendê, ou seja, está fora do perfil definido na proposta do projeto.

Os dados referentes à empregabilidade dos alunos da turma de 2019 se revelam altamente significativos; antes da participação no curso, a maioria estava desempregada (52,6%) e trabalhando na informalidade (40,2%); após a participação, o resultado predominante apontou que a maioria está empregada com carteira assinada (96,4%). Destaque também para o aumento da renda após a participação no curso (86%).

Com relação aos dados da empregabilidade das turmas de 2020 e 2021, apresentaram-se resultados diferentes da turma de 2019, porém considerado um resultado também positivo. Antes da participação no curso, a maioria dos alunos estava desempregada (70,5%); após sua participação no curso, 45,2% continuam desempregados, ou seja, houve redução da taxa de desemprego e 36,7% estão empregados com carteira assinada. Com relação ao aumento da renda após o curso, a maioria preferiu não declarar (43,9%).

Esse resultado evidencia o papel social da Unifor na formação de pessoas qualificadas, promovendo a qualidade de vida e o desenvolvimento do Capital Humano e Social, atendendo exponencialmente aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Esses resultados também reafirmam a literatura de impacto social sobre benefícios de curto e longo prazo para os beneficiários do projeto, gerando mudanças na expectativa de vida das pessoas.

Os resultados revelam que, em todos os períodos pesquisados (2019, 2020 e 2021), a percepção da empregabilidade dos alunos comparando antes de sua participação no curso e após o término do curso foi crescente, ou seja, cresceu a percepção do aluno quanto à possibilidade da conquista do emprego.

No cenário de crise sanitária da pandemia de Covid-19, vivenciada desde 2020, esses resultados promissores saltam aos olhos e revelam a necessidade primordial da qualificação profissional para todos os profissionais, visto que proporciona diferenciais competitivos para a carreira dos alunos.

O que se apresenta nesta pesquisa é a narrativa de um processo em que a Teoria da Mudança foi aplicada em um projeto na área da educação, resultando na perspectiva de também apoiar experiências do tipo e contribuir com o campo da avaliação de impacto social para os pesquisadores da área e demais interessados no tema.

Em pesquisas futuras, pode-se adotar a medição com foco na causalidade, para poder aferir o efeito causal e estimar o contrafactual, ou seja, encontrar um grupo de comparação para estimar o que teria acontecido aos participantes do projeto sem o projeto; para, em seguida, fazer comparações com o grupo de tratamento que participou do projeto.

REFERÊNCIAS

- BANDURA, A. Regulation of cognitive processes through perceived self efficacy. **Developmental Psychology**, v. 25, n. 5, p. 729-735, 1989.
- BATISTA, Mariana; DOMINGOS, Amanda. Mais que boas intenções técnicas quantitativas e qualitativas na avaliação de impacto de políticas públicas. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, RBCS, v. 32, n. 94, jun./2017.
- BRANDÃO, Daniel; CRUZ, Célia; ARIDA, Anna Lívica. **Métricas em negócios de impacto social: fundamentos**. São Paulo: Empresarial, ICE-Instituto de Cidadania e MOVE, 2014.
- BERTO, Angela Barros Fonseca. **Responsabilidade social universitária: princípios e**

valores em prol do desenvolvimento da comunidade. *Campos dos Goytacazes*, 6(3), 16-25, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretária de Vigilância em Saúde. **Boletim Epidemiológico Especial. Doença pelo Coronavírus Covid-19**. Semana Epidemiológica 24 (7 a 13/06/2020). Versão 1, 18 de junho de 2020.

CEARÁ. **Diário Oficial do Estado**. Série 3, Ano XII, n. 56, Caderno Único. Casa Civil: Fortaleza, 19 de março de 2020.

CELIS, Diana María López; OTERO, Mónica Eugenia Peñalosa; MONTERO, Andrés Rodrigo Escobar; HERNÁNDEZ, José Daniel Sánchez. Análisis de la percepción de los millennials sobre la importancia de la responsabilidad social empresarial (RSE) en Bogota, Colombia. **Las Científicas de Gestión en Latinoamérica**, v. 17, n. 4, 2019.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: McGrawHill, 2006.

FRANÇA, Nadir Raquel Cunha; WANDERLEY, Lilian Soares Outtes; GUEDES, Vitor Andrade; ROCHA, Alcoforado da; FILHO SOUSA José Milton de. Ampliação de oportunidades e redução da pobreza – aplicação das liberdades instrumentais de Amartya Sen na avaliação de projetos de RSE. **Rev. Ciênc. Admin.** Fortaleza, v. 14, n. 2, p. 217-229, dez. 2008.

FURLANI, Lúcia Maria Teixeira. **Responsabilidade Social** – o novo/velho desafio. Estudos, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 63-71, abril, 2005.

GARAY, Angela Beatriz Scheffer. As representações sociais de jovens participantes de projeto social de inserção no mercado de trabalho. **REGE**, São Paulo, Brasil, v. 18, n. 1, p. 93-109, jan./mar. 2011.

GERTLER, Paul J.; MARTINEZ, Sebastian; PREMAND, Patrick; RAWLINGS, Laura B.; GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. Grupo GEN, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012934/>>. Acesso em: 24 set. 2020.

HENRIQUE, Alexandre. **Projeto Jovem Voluntário e os impactos do voluntariado na formação do acadêmico em Direito da UNIFOR**. Trabalho de conclusão de curso

INSPER METRICIS. **Guia de avaliação de impacto socioambiental para utilização em projetos e investimentos de impacto: guia geral com foco em verificação de adicionalidade**. 4. ed. São Paulo: Insper, 2020.

KNIGHT, P.; YORKE, M. Employability and good learning in higher education. **Teaching in Higher Education**, v. 8, n. 1, p. 3-16, 2003.

MACEDO, Arthur Roquete de. O papel social da universidade. **Estudos**, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 7-12, abril, 2005.

OKOLIE, U. C.; NWOSU, H. E.; MLANGA, S. Graduate employability: how the higher education institutions can meet the demand of the labour market. **Higher Education, Skills and Work-Based Learning**, v. 9, n. 4, p. 620-636, 2019.

OLIVEIRA, Elias Vieira de. **Avaliação de impacto da formação técnica para inserção dos alunos egressos do campus Brasília no mundo do trabalho**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade de Brasília, 2016.

OLIVEIRA, Franciéle Fanaia de; LEITE, Rosamaria Cox Moura. As práticas de Responsabilidade Social de Empresas modelo em sustentabilidade. **Rev. Ciênc. Admin.**, Fortaleza, v. 20, n. 1, p. 249-284, jan./jun. 2014.

PALOMINO, Ilich Ivan Pumacayo; VÁSQUEZ, Kriss Melody Calla; VICENTE, Judith Soledad Yangali; TOMÁS, Melba Rita Vasquez; MÉNDEZ, Gissela Karen Arrátia; LÓPEZ, José Luis. Responsabilidad social universitaria y la calidad de servicio administrativo. **Revista de Investigación Apuntes Universitarios**, 10(1), 46-64, 2020.

PEIXOTO, A. de L. A.; JANISSEK, J.; AGUIAR, C. V. N. Autopercepção de

empregabilidade. In: PUENTE-PALACIOS, K; PEIXOTO, A. de L. A. (orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. p. 175-186. Porto Alegre: Artmed, 2015.

PENHA, Emanuel Dheison dos Santos Penha; REBOUÇAS, Sílvia Maria Dias Pedro; PETRINI, G.; FONSECA, R.; PORRECA, W. Pobreza, Capital Humano, Capital Social e familiar. **Memorandum**, 19, p. 184-197, 2010. Disponível em: seer.ufmg.br/index.php/memorandum/article/view/9701. Acesso em: 4 jun. 2021.

PITAN, O. S.; MULLER, C. University reputation and under graduates' self-perceived employability: mediating influence of experiential learning activities. **Higher Education Research & Development**, v. 38, n. 6, p. 1.269-1.284, 2019.

POMPEU, R. M. As ações de Responsabilidade Social da Unifor para o desenvolvimento social, formação do Capital Humano e Capital Social. In: POMPEU, R. M.; MARQUES, C. S. E. **Responsabilidade Social das Universidades**. Florianópolis: Conceito, 2013.

QENANI, E.; MACDOUGALL, N.; SEXTON, C. An empirical study of self-perceived employability: improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. **Active Learning in Higher Education**, v. 15, n. 3, p. 199-213, 2014.

RIBEIRO, Antonio. Teoria de mudança: aplicações e aprendizados em uma experiência brasileira. **Revista Brasileira de Monitoramento e Avaliação**, n. 9, jan./jun. 2015.

RODRIGUES, Maria Cecília Prates. **Projetos sociais corporativos: como avaliar e tornar essa estratégia eficaz**. São Paulo: Atlas, 2010.

ROTHWELL, A.; ARNOLD, J. Self-perceived employability: development and validation of a scale. **Personnel Review**, v. 36, n. 1, p. 23-41, 2007.

ROTHWELL, A.; HERBERT, I.; ROTHWELL, F. Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students. **Journal of Vocational Behavior**, n. 73, p. 1-12, 2008.

SCHWARTZMAN, Jacques. **Responsabilidade Social no Ensino Superior**. Estudos, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 47-53, abril, 2005.

SCORNAVACCA JUNIOR, Eusebio; BECKER, João Luiz; CARAVANTES, Gerando Ronchetti. Administrando projetos sociais. **RAP – Revista Administração Pública**. Rio de Janeiro, n. 6, p. 159-177, nov./dez. 1998.

SEMESP. **Estudo sobre Empregabilidade e Ensino Superior em Tempos de Pandemia**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/pesquisas/pesquisa-de-empregabilidade/>. Acesso em: 24 jul. 2021.

SORDI, José Osvaldo de. **Desenvolvimento de projeto de pesquisa**. São Paulo: Saraiva, 2017.

UNIFOR. **Fundação Edson Queiroz oferece cursos gratuitos e aumenta empregabilidade de adultos**. 2020. Disponível em: <https://www.unifor.br/-/fundacao-edson-queiroz-oferece-cursos-gratuitos-e-aumenta-empregabilidade-de-adultos>. Acesso em: 20 jul. 2021.

VALLAEYS, François. Que significa Responsabilidade Social Universitária. **Estudos**, Brasília, DF, ano 24, n. 36, p. 34-55, jun. 2006.

VALLAEYS, F. A Responsabilidade Social Universitária: um novo modelo universitário contra a mercantilização. **Revista Iberoamericana de Educação Superior**, 5(12), 2014.

VALLAEYS, F. Las diez falacias de la Responsabilidad Social Universitaria. **Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria**, 12(1), 34-58, 2018.