

ÁREA TEMÁTICA

10 SUST Sustentabilidade Socioambiental

ESTUDO DO IMPACTO SOCIAL EM UM PROJETO DE CAPACITAÇÃO

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é realizar uma análise comparativa do impacto social gerado por um projeto de capacitação profissional na empregabilidade dos alunos, com o estudo de caso da Fundação Edson Queiroz, mantenedora da Universidade de Fortaleza (Unifor), e seu projeto Centro de Formação Profissional (CFP). Quanto à abordagem do problema, a pesquisa classifica-se como exploratória, na forma de pesquisa de campo, com corte transversal, tratamento quantitativo dos dados, conduzida como estudo de caso único. Foram utilizadas duas amostras, das turmas de 2019 e das turmas de 2020 e 2021. A análise dos dados ocorreu por meio de técnicas descritivas, com o software SPSS Statistics. Os resultados mostraram que o projeto foi assertivo na empregabilidade dos alunos como base de transformação da realidade da comunidade assistida. Evidenciou-se uma empregabilidade representativa dos alunos do projeto CFP.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Universitária. Capital Humano. Capital Social. Impacto Social. Teoria da Mudança.

SOCIAL IMPACT STUDY IN A TRAINING PROJECT

ABSTRACT

The objective of this research is to carry out a comparative analysis of the social impact generated by a professional training project on the employability of students, with the case study of the Edson Queiroz Foundation, sponsor of the University of Fortaleza (Unifor), and its Vocational Training Center Project (CFP). Regarding the approach to the problem, the research is classified as exploratory, in the form of field research, with cross-sectional, quantitative data treatment, conducted as a single case study. Two samples were used, from the 2019 classes and the 2020 and 2021 classes. Data analysis took place through descriptive techniques, with the SPSS Statistics software. The results showed that the project was assertive in the employability of students as a basis for transforming the reality of the assisted community. It was evidenced a representative employability of the students of the CFP Project.

Keywords: University Social Responsibility. Human Capital. Share Capital. Social Impact. Theory of Change.

1.INTRODUÇÃO

No cenário brasileiro, desde o início da década de 1990, devido ao processo de descentralização do Estado, privatizações e elevação da consciência cidadã da população, as organizações passaram a ponderar sobre a necessidade de manifestar novas atitudes perante a sociedade (QUINTELA, 2018). Assim, nessa nova perspectiva, o Estado passou a se empenhar na ligação entre organizações privadas e públicas, com o intuito de conectar-se ao aperfeiçoamento da vida socioeconômica da comunidade (MORAES et al., 2017).

Nunes et al. (2017) afirmam que a inserção do aspecto da Responsabilidade Social no instrumento de avaliação externa das universidades colabora para o conhecimento e a evolução da instituição, a elaboração de políticas institucionais, além de contribuir para seu desenvolvimento. Destaca-se ainda que existe o Selo de Instituição Socialmente Responsável, conferido pela Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES), que ressalta a participação da Instituição de Ensino Superior (IES) na promoção de campanhas de Responsabilidade Social do Ensino Superior Particular (ABMES, 2020).

Percebe-se, assim, a importância das ações sociais efetivadas pelas Instituições de Ensino Superior às comunidades circunvizinhas não somente por cumprirem dispositivos legais, mas por estimular um processo de melhoria de qualidade na formação das pessoas (NUNES et al., 2017). Nesse panorama, a Responsabilidade Social das Universidades tem como competência definir seu próprio rumo em meio às dúvidas e adversidades.

Assim, cresce o número de 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.

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).

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 desde 1971 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 à seguinte questão: Quais as variáveis de 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 realizar uma análise comparativa das variáveis do impacto social gerado por um projeto de capacitação profissional vinculado à área de Responsabilidade Social de uma IES particular na empregabilidade dos alunos nas turmas de 2019 e 2020/2021, utilizando o estudo de caso da Universidade de Fortaleza (Unifor) e seu projeto Centro de Formação Profissional (CFP)

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) está sendo analisada com a devida importância pelos gestores das organizações, na medida em que se verifica que a sociedade paulatinamente exige a aplicação de uma postura responsável das empresas (OLIVEIRA; LEITE, 2014). A RSC é capaz de ser realizada de maneira estratégica para obter um impacto positivo nas atividades principais da empresa, constituindo, desse modo, maior resposta à organização em médio e longo prazo. Outro aspecto importante para examinar a Responsabilidade Social Empresarial é o notável descrédito da população com relação aos órgãos públicos, considerados predominantemente responsáveis pelo bem social da população (PUPIM, 2013).

A RSC alcança progressivamente maior evidência na sociedade contemporânea, passando a ser efetivada por empresas de diferentes áreas. Inicialmente, emergiu como ato assistencialista; no entanto, devido às sucessivas argumentações acadêmicas e empresariais, algumas empresas têm adquirido a compreensão de compromisso ou papel social. No âmbito das Instituições de Ensino Superior (IES), esse debate conquista estímulo com a criação da Lei de Diretrizes e Bases de 1968, que instituiu o departamento de extensão universitária, associando-o ao ensino e à pesquisa (D'AFONSÊCA, 2006).

As organizações socialmente responsáveis na contemporaneidade demandam investimentos em atividades de fomento da RSC. Por isso, IES vêm promovendo um grande ato quando determinam introduzir atividades práticas de extensão acadêmica na sociedade, por meio de projetos provenientes de pesquisas que almejam

melhores indicadores sociais, a fim de gerar benefícios na vida das pessoas abrangidas (VENÂNCIO, 2014).

Nas universidades, a Responsabilidade Social está ligada normalmente à extensão universitária, com destaque para seu relacionamento com a sociedade e ao mesmo tempo com as demais divisões de ensino e pesquisa. No entanto, a compreensão de Responsabilidade Social não precisa estar norteadas apenas em ações particulares de extensão, considerando que o processo educacional é estruturado e inseparável (NUNES et al., 2017).

A expressão mais notória do trabalho de Responsabilidade Social das IES é presente com a influência que concretiza em seu entorno social, por meio de suas atividades de extensão (FURLANI, 2005). A cooperação das IES, na área da RSC, tem por princípio inclusive incrementar uma percepção unificada do indivíduo, no sentido de orientá-lo na formação do caráter e do estímulo da intelectualidade, promovendo conhecimentos que necessitam estar baseados em princípios éticos, assim como os da solidariedade, respeito, transparência e participação (D'AFONSÊCA, 2006).

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).

As atividades de correlação com os empregadores incluem ações tomadas pelas universidades, como feiras de empregos, entrevistas, eventos de networking da indústria, discussões ou conversas com potenciais empregadores, conforme relatam Bridgstock e Jackson (2019); Caballero et al. (2014); Kucel et al. (2016) e Mourshed, Farrell e Barton (2012).

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.

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).

O conceito de Capital Humano, entretanto, não permaneceu apenas nas análises estritas de economia e encontrou suporte mesmo em outras áreas do conhecimento; se de um lado anuíam com parte das análises daí decorridas, por outro lado sentiam a necessidade de aprofundar seu conceito para incorporar realidades menos mensuráveis, mas nem por isso menos importantes, para o desenvolvimento humano integral (PETRINI; FONSECA; PORRECA, 2010).

O formato como a Universidade incrementa suas atividades e cultiva sua estrutura diante do ambiente acadêmico e a sociedade demonstra seu papel de instituição socialmente responsável, criadora e reprodutora de saberes em interconexão com os contextos sociais. Nesse tom, surge o benéfico trabalho de captar a dinâmica das Instituições de Ensino Superior, suas funções e contribuições na condição de base instituidora de Capital Social e Cultural (MAGALHÃES, 2017).

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).

Os projetos implementados almejam atingir de maneira síncrona os interesses da empresa e da comunidade em que agem, quer dizer, têm um cunho estratégico (OLIVEIRA; LEITE, 2014). A universidade também se utiliza de projetos, apresentando-os no ensino, pesquisa e extensão para alcançar sua função ao mesmo tempo como empresa educacional e entidade promotora do desenvolvimento regional. Para que um projeto consiga ser avaliado próspero, algumas variáveis devem ser analisadas e acompanhadas (TSUKAMOTO, 2017).

As abordagens preliminares à avaliação de impacto datam da década de 1950. As agências de desenvolvimento inauguraram o emprego dessas abordagens – que abordavam prever suas prováveis consequências ambientais, sociais e econômicas antes de iniciar um projeto – para admiti-lo, ajustá-lo ou rejeitá-lo, de acordo com Roche (2000).

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. Gertler et al. (2016) asseveram que as avaliações de impacto geralmente medem os impactos médios de um programa, das distintas formas de implementação do programa ou de uma inovação do projeto.

As informações atingidas por meio do processo de avaliação e mensuração apresentam à organização a visualização de plausíveis ajustes para otimização dos resultados auferidos, de tal modo que o processo de avaliação de impacto social pode ser percebido como o uso de ferramentas que possibilitam mensurar o impacto gerado e o emprego dos dados obtidos para decisões estratégicas no âmbito organizacional (LIRA, 2018).

Existem diversos métodos de avaliação que se baseiam em dados quantitativos e qualitativos. Os dados qualitativos não são expostos em números, mas por meio da linguagem ou de imagens. Os dados quantitativos são medidas numéricas e estão usualmente integrados a escalas ou métricas. Na prática, muitas avaliações estão sujeitas a ambos os dados, sejam de fontes primárias coletadas para a avaliação ou de dados secundários disponíveis (GERTLER et al., 2016).

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).

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 TM é utilizada especialmente na avaliação e no planejamento de investimentos de cooperação internacional e vem se difundindo entre os negócios sociais. Elabora o contexto no qual a iniciativa se fixa, os resultados de longo prazo ou impacto, o processo que irá suscitar as mudanças, as premissas que devem ser preenchidas ao longo do ciclo do projeto, concluindo com uma figura que represente (BRANDÃO; CRUZ; ARIDA, 2014).

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).

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).

A noção de autoeficácia tem sido empregada em muitos campos de estudo, abrangendo carreira escolhida e empreendedorismo (Farrukh et al., 2017). Bandura (1994) considera autoeficácia como a confiança do indivíduo em suas habilidades pessoais para preparar e executar fluxos de ações necessárias para realizar uma tarefa com sucesso. O comportamento apoiado, o esforço e a persistência podem ser entendidos como a percepção de eficácia que o indivíduo tem de si mesmo (BARROS; OLIVEIRA; SPYRIDES, 2012).

Considerando a definição de autoeficácia como a confiança que o indivíduo possui a respeito de suas capacidades, conduz-se a prever que a autoeficácia leva à empregabilidade percebida. Nesse contexto, apresenta-se a seguinte hipótese:

H2 – A autoeficácia impacta positivamente na empregabilidade percebida.

Assim, a empregabilidade é composta por quatro dimensões: eficácia de busca; dificuldade de busca; otimismo; responsabilidade e decisão. A eficácia de busca envolve as ações preparatórias na procura de um emprego, ou melhor, a ciência de que haverá êxito na tarefa, significando o senso de autoeficácia de busca da colocação profissional (CAMPOS, 2006).

Considerando o significado de eficiência na busca como ações que podem ser consideradas como preparatórias para a busca de emprego, presume-se que a eficiência na busca leva à empregabilidade percebida. Sob essa perspectiva, apresenta-se a seguinte hipótese:

H3 – A eficiência na busca impacta positivamente na empregabilidade percebida.

3.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

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. 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.

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.

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).

Criado em 2002, o CFP proporciona capacitação a pessoa 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).

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).

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

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.

Quanto ao perfil dos alunos, 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%). Com relação à faixa de renda familiar, prevaleceu até um salário mínimo (97,9%). Por fim, ao analisar se é morador da Comunidade do Dendê em Fortaleza, a maioria respondeu que sim, perfazendo 71,8%. Esse perfil reflete o público-alvo definido pelo projeto CFP.

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.

A pesquisa realizada no CFP objetiva conhecer o perfil dos alunos, com o foco de analisar se estão dentro dos objetivos do projeto. Essa ação converge com a

Teoria da Mudança (TM), para levantar os atores do programa, no sentido de esclarecer e aperfeiçoar o desenho do programa (GERTLER et al., 2016; ARTEMISIA, 2017).

A Tabela 1 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 1 – 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 assinada	321	96,4
	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 2.

Tabela 2 – 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 integra 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).

As Tabelas 3 e 4 apresentam a qualidade da métrica dos construtos: percepção da empregabilidade (antes e depois). Os valores do coeficiente de variação foram inferiores a 30%, indicando que o conjunto de dados é razoavelmente homogêneo (FÁVERO; BELFIORE, 2020). Os resultados do Alfa de Cronbach estão, em sua maioria, acima de 0,70, que é o valor mínimo esperado para demonstrar a consistência interna do construto, porém aceitável acima de 0,60 em caso de estudos exploratórios (HAIR et al., 2009). Os valores do alpha de Cronbach, registrados de acordo com Pestana e Gageiro (2008), indicam boa consistência interna dos construtos medidos; isso leva a entender que os respondentes tiveram opiniões claras sobre as questões pesquisadas.

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 3.

Tabela 3 – Dados descritivos dos construtos – Turma 2019

Construto	Media	Moda	Desvio-Padrão	Alfa de Cronbach	Coeficiente 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 é a nota que mais repetiu, sendo 4 para a percepção da empregabilidade (antes) e 4,2 para a percepção da empregabilidade(depois), exposto na Tabela 4.

Tabela 4 – Dados descritivos dos construtos – Turmas 2020 e 2021

Construto	Média	Moda	Desvio-Padrão	Alfa de Cronbach	Coeficiente 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. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo realizar uma análise comparativa das variáveis do 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).

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.

Este estudo pode direcionar ações não somente no projeto da universidade analisada, mas fornecer parâmetros de aplicabilidade para outras instituições. Os dados podem ser benéficos para o desenvolvimento de projetos semelhantes em universidades e outras organizações que desejem implantar ou aperfeiçoar iniciativas de impacto social.

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

ABMES. Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior. **O papel social das IES**. 23 ago. 2018. Disponível em: <https://abmes.org.br/noticias/detalhe/2964/o-papel-social-das-ies>. Acesso em: 21 maio 2020.

- ABMES. Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior. **Números do Ensino Superior Privado no Brasil 2019**: ano base 2018. Brasília: ABMES, 2020.
- ÁLVAREZ-GONZÁLEZ, P.; LÓPEZ-MIGUENS, M. J.; CABALLERO, G. Perceived employability in university students: developing an integrated model. **Career Development International**, v. 22, n. 3, p. 280-299, 2017.
- BANDURA, A. Self-efficacy. In: RAMACHAUDRAN, V. S. (ed.). **Encyclopedia of human behavior**, v. 4, p. 71-81. New York: Academic Press, 1994.
- BRANDÃO, Daniel; CRUZ, Célia; ARIDA, Anna Lívia. **Métricas em negócios de impacto social**: fundamentos. São Paulo: Empresarial, ICE-Instituto de Cidadania e MOVE, 2014.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes)**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/270-programas-e-aco-es-1921564125/sinaes-2075672111/12303-sistema-nacional-de-avaliacao-da-educacao-superior-sinaes>. Acesso em: 4 jun. 2020.
- BRIDGSTOCK, R.; JACKSON, D. Strategic institutional approaches to graduate employability: navigating meanings, measurements and what really matters. **Journal of Higher Education Policy and Management**, v. 41, n. 5, p. 468-484, 2019.
- CABALLERO, G.; LÓPEZ-MIGUENS, M. J.; LAMPÓN, J. La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, v. 146, n. 1, p. 23-45, 2014.
- CAMPOS, Keli Cristina de Lara. **Construção de uma escala de empregabilidade**: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2006.
- CEARÁ. **Diário Oficial do Estado**. Série 3, Ano XII, n. 56, Caderno Único. Casa Civil: Fortaleza, 19 de março de 2020.
- CORRAR, Luiz J.; PAULO, Edilson; DIAS FILHO, José Maria (orgs.). **Análise multivariada**: para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia. São Paulo: Atlas, 2017.
- D'AFONSÊCA, Marta Guimarães. **Responsabilidade Social e ética nas Instituições de Ensino Superior Públicas e Privadas de Salvador-BA**. 2006. 223p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Fortaleza, 2006.
- DANCEY, Christine; REIDY, John. **Estatística sem matemática para Psicologia**: usando SPSS para Windows. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- DONALD, W. E.; ASHLEIGH, M. J.; BARUCH, Y. Students' perceptions of education and employability: facilitating career transition from higher education into the labor market. **Career Development International**, v. 23, n. 5, p. 513-540, 2018.
- FABIANI, Paula; REBEHY, Sofia; CAMELO, Rafael; VICENTE, Francisco José; MOSANER, Marcelo. **Avaliação de impacto social** – metodologias e reflexões. Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social, 2018.
- FARRUKH, M.; KHAN, A. A.; SHAHID, M.; RAMZANI, S.; SOLADOYE, B. S. A. Entrepreneurial intentions: the role of family factors, personality traits and self-efficacy. **World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development**, v. 13, n. 4, p. 303-317, 2017.
- FÁVERO, Luiz Paulo; BELFIORE, Patrícia. **Manual de análise de dados**: estatística e modelagem multivariada com Excel, SPSS e Stata. Rio de Janeiro: Ltc, 2020.
- 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.
- FRITSCH, Rosângela; ROCHA, Cleonice Silveira da; VITELLI, Ricardo Ferreira. A evasão nos cursos de graduação em uma instituição de ensino superior privada. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 52, n. 38, p. 81-108, maio/ago. 2015.
- 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.; VERMEERSCH, Christel M. J. **Impact evaluation in practice**. 2. ed. Washington, DC: Inter-American Development Bank and World Bank, 2016.
- 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.
- HAIR JUNIOR, Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- 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.
- KUCEL, A.; ROBERT, P.; BUIL, M.; MASSFERRER, N. Entrepreneurial skills and education-job matching of higher education graduates. **European Journal of Education**, v. 51, n. 1, p. 73-89, 2016.
- LÓPEZ-MIGUENS, M. J.; CABALLERO, G.; ÁLVAREZ-GONZÁLEZ, P. Responsibility of the university in employability: development and validation of a measurement scale across five studies. **Business Ethics: A Eur Rev.**, p. 1-14, 2020.
- LÓPEZ-MIGUENS, María Jesús; CABALLERO, Gloria; ÁLVAREZ-GONZÁLEZ, Paula. Responsibility of the university in employability: development and validation of a measurement scale across five studies. **Business Ethics: A Eur Ver**, p. 1-14, 2020.
- MACEDO, Arthur Roquete de. O papel social da universidade. **Estudos**, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 7-12, abril, 2005.
- MAGALHÃES, Kely Cristina Saraiva Teles. **A Responsabilidade Social Universitária nos cursos de Direito**: aspectos legais e contribuições do núcleo de prática jurídica para a formação da autonomia discente. 2017, 123f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Fortaleza. Programa de Mestrado em Direito Constitucional, Fortaleza, 2017.
- MORAES, Nelson Russo de; MARQUES, Allan Rodrigues dos Santos; HAMADA, Caroliny dos Santos; RUIZ, Stephani Cetímia Mariotti. Responsabilidade Social Empresarial, dever ou ética? Conceitos, evolução e abordagens. **Aturá Revista Pan-Amazônica de Comunicação**, Palmas, v. 1, n. 3, p. 235-257, set-dez. 2017.
- MOURSHED, M.; FARRELL, D.; BARTON, D. **Education to employment**: designing a system that works. McKinsey Center for Government. 2012. Disponível em: http://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf. Acesso em: 10 jun. 2021.
- NUNES, Enedina Betânia Leite de Lucena Pires; PEREIRA, Isabel Cristina Auler; PINHO, Maria José de. A Responsabilidade Social Universitária e a avaliação

- institucional: reflexões iniciais. **Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**. Campinas; Sorocaba, SP, v. 22, n. 1, p. 165-177, mar. 2017.
- ÖBERSEDER, M.; SCHLEGELMILCH, B. B.; MURPHY, P. E.; GRUBER, V. Consumers' perceptions of corporate social responsibility: scale development and validation. **Journal of Business Ethics**, v. 124, n. 1, p. 101-115, 2014.
- 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.
- 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.
- PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para Ciências Sociais: a complementaridade do SPSS**. 5. ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2008.
- 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.
- PUPIM DE OLIVEIRA, José Antonio. **Empresas na sociedade: sustentabilidade e Responsabilidade Social**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 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.
- QUINTELA, Luiz Henrique Pimenta. O fenômeno da Responsabilidade Social. **Revista Gestão Universitária**, abril, 2018. Disponível em: <http://www.gestaouniversitaria.com.br/artigos/o-fenomeno-da-responsabilidade-social>. Acesso em: 22 maio 2020.
- RIBEIRO, Antonio. Teoria de mudança: aplicações e aprendizados em uma experiência brasileira. **Revista Brasileira de Monitoramento e Avaliação**, n. 9, jan./jun. 2015.
- ROCHE, Chris. **Avaliação de impacto dos trabalhos de ONGs: aprendendo a valorizar as mudanças**. São Paulo: Cortez; Oxford, Inglaterra: Oxfam, 2000.
- 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.

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.

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.

VENÂNCIO, Agostinho Lopes. **Responsabilidade Social Universitária: a contribuição da Universidade de Fortaleza (UNIFOR)**. 99f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade de Fortaleza (UNIFOR), PPGA, Fortaleza, 2014.