

CENTRO UNIVERSITÁRIO MARIO PONTES JUCÁ – UMJ
GESTÃO EM RECURSOS HUMANOS – RH

Ismaíres Daniele da Silva Lira
Poliana Patrícia dos Santos

CAPITAL HUMANO:
um investimento benéfico para as empresas?

MACEIÓ-AL
2020

**ISMAÍRES DANIELE DA SILVA LIRA
POLIANA PATRÍCIA DOS SANTOS**

CAPITAL HUMANO:

um investimento benéfico para as empresas

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário Mario Pontes Jucá- UMJ, como parte das exigências do Curso de Graduação de Gestão de Recursos Humanos para obtenção do título de Tecnólogas em Gestão de Recursos Humanos, aprovado em: 18 de dezembro de 2020.

Orientador: Msc. Fábio Correia da Silva

MACEIÓ-AL

2020

CAPITAL HUMANO: UM INVESTIMENTO BENÉFICO PARA AS EMPRESAS?

Msc. Fábio Correia da Silva¹
Ismaíres Daniele da Silva Lira²
Poliana Patrícia dos Santos³

RESUMO: O capital humano leva em conta os atributos que são adquiridos através de experiência, educação e habilidades. O objetivo do trabalho é abordar analisar como o capital humano demonstrar resultados positivos para a empresa como também para o funcionário. Diante disso, a pesquisa buscou relacionar o capital humano com a influência que ele proporciona nas organizações, podendo-se constatar que ele é um importante fator para os resultados das empresas, sendo essencial na gestão moderna de pessoas. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica com o método qualitativo e coletadas as informações em materiais de economia e gestão de pessoas. Efetivamente o trabalho conseguiu identificar que os investimentos aplicados como a melhoria do clima organizacional política salarias, treinamentos, incentivos, benefícios, programas sociais e investimento em segurança/saúde, geram valor econômico e trazem crescimento tanto para os colaboradores como para as empresas.

Palavras- Chave: Capital Humano. Recursos Humanos. Empresa.

1 INTRODUÇÃO

O capital humano é o conjunto de conhecimentos, competências e atributos da personalidade de uma pessoa ao desempenhar um trabalho, de modo a produzir valor econômico, ou seja, ele é o conjunto de atributos conquistados por um trabalhador, por meio da educação e experiência. Foi através de Theodore Schultz, professor de Economia da Educação, especialista em economia agrária que se formaliza a Teoria do Capital Humano. Schultz coloca o conhecimento como forma de capital e a decisão de investir na capacitação do trabalhador passando a ser uma deliberação individual ou das partes interessadas em melhorar e/ou aumentar a produtividade.

A capacitação profissional é um dos requisitos básicos para manter a qualidade da equipe e conseqüentemente da produtividade de uma empresa.

¹ Professor orientador. Mestre em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Alagoas- UFAL. E-mail: fcsfabio@gmail.com

² Graduanda do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário Mario Pontes Jucá – UMJ. E-mail: ismaires.lira114@academico.fat-al.edu.br

³ Graduanda do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário Mario Pontes Jucá – UMJ. E-mail: poliana.santos108@academico.fat-al.edu.br

O investimento em programas de qualificação favorece tanto o empregador quanto o funcionário, uma vez que o colaborador agrega valor para si e para a empresa.

Para CHIAVENATO (2014, p.10), as pessoas são vistas como parceiras da organização, elas são capazes de conduzir a organização à excelência e ao sucesso. Quando ele fala em parceria se refere ao investimento que elas fazem na organização, investimentos como: compartilhamento de ideais, esforços contribuindo para que a empresa tenha o capital para pagar seus salários. E como capital Humano, as pessoas são vistas como o principal responsável a produzir valor econômico a organização.

O problema de pesquisa é: a valorização do capital humano nas empresas demonstra resultados positivos tanto para empresa como também para o funcionário? Neste contexto, o propósito deste trabalho foi relacionar o capital humano com a influência que ele proporciona nas organizações. Pode-se constatar que ele é importante para os fatores humanos que influenciam os resultados das empresas, sendo essencial na gestão moderna de pessoas.

Para o desenvolvimento dessa pesquisa bibliográfica, foi utilizado o método qualitativo e coletadas informações disponíveis sobre assuntos como: o conceito, a importância do capital humano para o desenvolvimento, habilidades adquiridas, a influência que ele exerce em organizações, Além da leitura e obtenção de informações em materiais de economia e gestão de pessoas, de autores como Chiavenato e artigos.

A pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema [...] Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação (BOCCATO, 2006, p.266).

Por sua vez, a pesquisa qualitativa, ao buscar a compreensão detalhada dos significados e características situacionais do problema ou objeto investigado, permite o aprofundamento e complexificação do fenômeno investigado.

[...] trabalha com valores, crenças, hábitos, atitudes, representações, opiniões e adequa-se a aprofundar a complexidade de fatos e processos particulares e específicos a indivíduos e grupos. A abordagem qualitativa é empregada, portanto, para a compreensão de fenômenos caracterizados por um alto grau de complexidade interna (PAULILO, 1999, p. 135).

No entanto, a pesquisa qualitativa não é entendida como um problema de validade e confiabilidade da pesquisa, uma vez que, como acrescenta RICHARDSON (2012), *apud* LIMA e MOREIRA (2015), o investigador qualitativo deve preocupar-se com a validade das informações coletadas, de forma que os dados expressem autenticamente a visão do entrevistado, sobre a qual, o pesquisador mantém inferência mínima no processo.

Após o levantamento foi realizada uma análise buscando relacionar o capital humano com o êxito que pode trazer para as organizações que buscam o destaque no mercado.

2 REVISÃO DE LITERATURA

O Conceito de “capital humano” surgiu em meados do século XVIII quando foi apontado um questionamento sobre a necessidade de se levar em conta os fatores humanos na influência dos resultados da empresa, inclusive no sistema econômico que gira em torno dela.

2.1 Teorias do capital humano

Idealizado por Theodore William Schultz, um economista, nascido em Arlington (EUA), ganhador de um prêmio Nobel em economia no ano de 1997 por sua pesquisa pioneira sobre o desenvolvimento econômico, com problemas particulares dos países em desenvolvimento, e criador do livro “capital humano: investimentos em educação e pesquisa (1969) e da Escola de Chicago, que surgiu na década de 1950 sobre as ideias de alguns professores que tinham como influencia a economia neoclássica. Um dos principais desenvolvimentos teóricos dessa escola foi o capital humano.

O capital humano leva em conta os atributos que adquiridos através de experiência, educação e habilidades. De acordo com SCHULTZ (1967), *apud* KELNIAR; LOPES; PONTILE (2013) os economistas não acreditavam que os aumentos de produtividade e de lucro poderiam ocorrer através do investimento no nível de instrução de indivíduos. Que não pode haver separação entre trabalhadores e suas habilidades, ambos se complementam e com o investimento o autor destacou que:

Os proprietários do capital humano são os trabalhadores, estes não podem se separar de suas habilidades e quanto mais conhecimento adquirirem melhor será a produtividade. O trabalhador passa a investir em educação na expectativa de retornos, educação transforma-se em produto negociável. Para que a educação resulte em crescimento econômico Schultz expressa que os investimentos devem ser de boa qualidade e corretos. (SCHULTZ, 1967, p. 43 *apud* Kelniar; Lopes; Pontile, 2013, online).

Diante do exposto pelo autor, o investimento em educação é de importância para o crescimento tanto pessoal como profissional. Quando ele menciona que ao investir na educação com as expectativas de retorno, torna-se um produto negociável, ou seja, de boa qualidade gera uma gama de possibilidades para o funcionário, que consequentemente traz retorno para empresa.

Para o economista ALFRED MARSHALL (1980), *apud* KELNIAR; LOPES; PONTILE (2013), as qualidades e as habilidades são bens imateriais, que fazem parte da definição do capital humano. Quanto mais conhecimento adquirido, maior será a confiança na execução das suas atividades. Por sua vez, para MARX (1996, p. 289), “para modificar a natureza humana geral de tal modo que ela alcance habilidade e destreza em determinado ramo do trabalho, tornando-se força de trabalho desenvolvida e específica, é preciso determinada formação ou educação”. Ou seja, o investimento em educação é de fundamental importância para que esse desenvolvimento aconteça e gere valor econômico.

2.2 O Capital Humano e os Recursos Humanos

O Capital Humano e a Gestão de Pessoas são dois conceitos que estão ligados. O Capital Humano, resumidamente, é o conhecimento dos colaboradores e suas capacidades de:

- desenvolver determinadas atividades;
- realizar o trabalho de modo a produzir valor econômico;
- gerar inovação e melhorias em processos, produtos e serviços.

Já o papel dos Recursos Humanos é promover as condições necessárias para o desenvolvimento dos funcionários. A área de Recursos Humanos está ligada à Segunda Revolução Industrial, entre o fim do século XIX e início do século XX. Inicialmente, o setor se chamava “Relações Industriais”, pois sua atuação era mais presente dentro das indústrias. A área cuidava das tarefas mais administrativas e burocráticas de supervisão de desempenho dos trabalhadores.

Nesse primeiro momento, não havia preocupação com a saúde e o bem-estar do colaborador. Além disso, eles eram vistos apenas como mão de obra. Mas logo após o fim da Segunda Guerra Mundial, na maior parte dos países industrializados passou a existir uma condição social de pleno emprego. Algo que garantiu avanços para a vida dos trabalhadores, apoiados pela ampliação do modelo do chamado “Estado de Bem-Estar Social”. Foi o início da evolução dos Recursos Humanos (RH).

Assim, o Recursos Humano deixou de focar na adequação dos trabalhadores à empresa e passou a se preocupar em oferecer benefícios aos colaboradores e também buscar formas de motivá-los e engajá-los. Para que eles produzissem mais, trazendo os melhores resultados para a empresa.

Para CHIAVENATO (2014, p. 31,32), a administração de Recursos Humanos é uma das áreas mais afetadas pelas mudanças que estão ocorrendo no mundo moderno. As empresas conseguiram visualizar que as pessoas fazem parte do seu elemento nervoso que introduz a inteligência nos negócios e a racionalidade nas decisões, ou seja, exercem um papel de extrema importância dentro da organização e com isso, surgiu uma nova nomenclatura, fala-se em Gestão de Pessoas e não mais em Recursos Humanos.

Tratar as pessoas como recursos organizacionais é um desperdício de talentos e de massa encefálica produtiva. Assim, hoje se fala em GP, e não mais em RH, exatamente para proporcionar essa nova visão das pessoas – não mais como meros funcionários remunerados em função do tempo disponibilizado para a organização, mas como parceiros e colaboradores do negócio da empresa. (CHIAVENATO, 2014, p. 31,32).

Grande parte dos funcionários se desmotiva com o passar do tempo entre as razões para a diminuição do interesse do trabalho está a falta de reconhecimento e de oportunidades. Uma das diversas funções que hoje fazem parte das responsabilidades da equipe de Recursos Humanos é ficar atento à inovação externa e ao avanço das tecnologias. Com um software que atenda as necessidades da organização, o funcionário tem oportunidades de seleção interna, o que favorece seu interesse em permanecer na empresa. Por mais que haja preocupação em realizar uma boa seleção na hora de contratar, é importante promover o crescimento de funcionários internos, como também:

- Avaliar cuidadosamente o perfil dos profissionais já contratados e dos candidatos as novas vagas, conseguindo assim um maior alinhamento a função e a cultura corporativa;
- Contratar pessoas dentro da cultura da organização e com as competências certas para cada vaga;
- Conhecer bem os funcionários conduzindo os processos de avaliação das equipes e direcionar ações de desenvolvimento com eficácia;
- Realizar treinamentos mais eficientes, focados em resolver as fraquezas atuais da empresa;
- Elaborar plano de carreira claro e alcançável onde o funcionário entenda o que é preciso para alcançar cargos melhores e a empresa dê condições para que esse aprendizado ocorra;
- Aumentar a produtividade e os resultados satisfatórios das ações do RH voltados ao engajamento e formação;

Essas e outras oportunidades são capazes de conferir maior reconhecimento do Capital Humano nas organizações, favorecendo o desenvolvimento das equipes e a motivação, utilizando para isso o aprendizado e novos desafios.

A tecnologia tem um papel muito importante no desenvolvimento e acúmulo do capital humano. Por meio dela, é possível acessar e disseminar novos conhecimentos, aumentando o valor desse capital da empresa.

As profundas mudanças e transformações tecnológicas, econômicas, políticas e sociais constituem as principais características do mundo atual e influenciam fortemente as organizações; por isso, os gerentes devem ser incumbidos de estimular, apoiar e alcançar a inovação por meio das pessoas. Alguns dos métodos de desenvolvimento de pessoas é a rotação de cargos, a oportunidades de posições de assessoria, a aprendizagem prática, os treinamentos e a participação em cursos e seminários externos.

A consequência desse esforço é a maior competitividade da empresa e, para os funcionários, a maior empregabilidade. O legítimo poder de negociação da força de trabalho também crescerá na medida em que este novo cenário for sendo construído.

O “Capital Humano” difere dos ativos físicos, pois não pode ser possuído pelo proprietário do capital, nem gerenciado como equipamento ou dinheiro. Os proprietários do conhecimento, se insatisfeitos, vão embora. E é deles que depende a inovação de produtos, processos e serviços.

De acordo com CHIAVENATO (2014, p. 481), os processos de gestão de pessoas são práticas que levam ao aumento do capital da organização. Incluem processos básicos de gestão de pessoas que levam ao aumento e consolidação das competências. Para ele, o capital humano “é o patrimônio de talentos, o estoque de conhecimento organizacional e o repertório de competências de uma organização”.

Para mobilizar, engajar e utilizar plenamente as pessoas em suas atividades, as organizações estão mudando conceitos e alterando as práticas gerenciais. Em vez de investir diretamente em produtos e serviços, estão investindo em pessoas que entendem destes e que sabem como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los. As pessoas passam a constituir o elemento básico do sucesso empresarial.

3 ELEMENTOS DE INFLUÊNCIA DO CAPITAL HUMANO NAS EMPRESAS

A valorização do Capital Humano faz referência aos ganhos que uma empresa pode ter com a qualificação dos funcionários. Como o aperfeiçoamento dos trabalhadores influencia os processos de produção, quanto maior o número de funcionários qualificados, mais eficazes os eles serão. Assim, quanto maior o capital humano, maior o retorno desse investimento.

A gestão moderna de pessoas, visa proporcionar conhecimentos, habilidades e competências às pessoas. CHIAVENATO (2014), diz que a moderna GP tem foco em: processos de agregar, de recompensar e de desenvolver para ter talentos qualificados, preparados e capacitados.

Para o autor, os processos precisam se adequar ao sistema integrado, buscando visar talentos para vantagens competitivas, eles devem possuir competências para que possam ser utilizadas como vantagens para a organização. “Em GP todos os processos e as atividades devem atender às múltiplas responsabilidades da empresa: financeira, social e cultural e ambiental. Integração e visão sistêmica são indispensáveis”. (CHIAVENATO, 2014, p. 481).

Algumas medidas do Capital Humano podem ser mensuradas através do Conhecimento, habilidades, competências, comprometimento, adaptabilidade, flexibilidade, desempenho, foco e resultados. A organização é de fundamental importância nesse processo de desenvolvimento. No quadro 1, a seguir, pode-se observar algumas categorias de análise de classes que norteiam a verificação da evidenciação do capital humano pelas organizações.

Quadro 1- Ações que influenciam a promoção do Capital Humano.

Categorias de análise	Definição Operacional	Palavras-chaves	Referências
Políticas salariais, planos de carreiras e/ou acordos coletivos.	Detalhamento sobre a composição e/ou possibilidade de evolução salarial.	Colaboradores, humano, plano, salário, remuneração, acordo e convenção.	Macagnan ; Pisano, Lepore e Lamboglia
Medidas de satisfação, clima Organizacional e/ou motivação	Informações sobre o contentamento dos colaboradores em relação a empresa	Colaboradores, humano, opinião, satisfação, motivação e clima	Macagnan ; Maçambanni et al. ; Matos et al. ; Góis et al.; Pisano, Lepore e Lamboglia .
Despesas com Treinamento/ Desenvolvimento/Capacitação.	Informações relacionadas a investimentos em capacitação ligados diretamente a área técnica/operacional da organização	Colaboradores, humano, cursos, treinamentos, aperfeiçoamento, capacitação e pesquisa.	Macagnan ; Maçambanni et al.; Góis et al.; Pisano, Lepore 4 e Lamboglia .
Incentivos, benefícios e/ou programas sociais da empresa.	Investimentos em ações sociais por parte da empresa, podendo ser diretamente (pertinentes as pessoas) ou indiretamente (relacionados ao meio ambiente) destinados a sociedade.	Colaboradores, humano, social, benefício, incentivo e programa.	Macagnan ; Maçambanni et al. ; Góis et al.

Ações de segurança e/ou saúde.	Política interna relacionadas a segurança e/ou saúde do colaborador.	Colaboradores, humano, saúde, segurança, bem estar.	Macagnan ; Matos et al; Pisano, Lepore e Lamboglia.
--------------------------------	--	---	---

Fonte: Adaptado de Meurer; Lopes; Musial (2017)

De acordo com quadro acima, pode-se observar as ações que exercem influências para promoção do Capital Humano.

A política salarial é um diferencial, tanto para que a organização se destaque e se posicione no mercado, como também para o colaborador, que fica mais motivado e produtivo diante de uma remuneração adequada à sua função.

Já o plano de carreira é o caminho que o colaborador percorre dentro da empresa, baseado no seu cargo e na avaliação de perfil, compreendendo suas competências e habilidades com a vantagem de obter desenvolvimento profissional, diminuir a rotatividade e desenvolver sua liderança.

As Políticas salariais, planos de carreiras e/ou acordos coletivos motivam os funcionários e estimulam a serem mais produtivos, trazendo perspectivas de futuro para o colaborador, diminuem a rotatividade, e com isso, conseqüentemente geram valor econômico para a organização. Diante disso, as medidas de satisfação, clima organizacional e/ou motivação, tem como principal objetivo, que os profissionais se sintam mais valorizados de maneira a atuarem em um ambiente mais propício para evoluir.

Todo esse clima favorece a satisfação, a motivação, o empenho e a dedicação. Com esses elementos melhoram a produção, a criatividade e a solução de problemas.

Na visão de PROCÓPIO *et al.* (2016, p.1) sobre impacto da política de participação nos lucros na motivação dos funcionários através de um estudo de caso em um supermercado:

[...] Observou-se ao longo do presente estudo através dos dados coletados que a PLR tem grande influência na motivação dos funcionários e representa uma parte importante de sua remuneração, portanto deve ser trabalhada e difundida dentre os colaboradores a fim de ressaltar sua importância e gerar resultados ainda melhores. Porém é importante destacar que essa não é a única forma de benefício que deve ser aplicada pela empresa, benefícios que não envolvem a remuneração em si também são de grande valia e considerados satisfatórios pelos funcionários. Conclui-se, portanto que a PLR gera um grande e positivo impacto na motivação dos funcionários do Supermercado Linhares.

As despesas com Treinamento/ Desenvolvimento/Capacitação são ROI – Retorno sobre investimento. Esse é um termo comum entre os indicadores econômicos e é utilizado para uma análise de retorno de lucros ou também de prejuízos a partir de um determinado capital investido. Ele requer maior dedicação e tempo das equipes envolvidas, além de indicadores claros sobre o que se deseja aferir. No entanto, seus resultados contribuem de fato para evidenciar qual a eficácia dos treinamentos para o negócio da organização. É um processo de avaliação que precisam de indicadores bem definidos e de profissionais maduros para coletar e analisar os dados, além de critérios bem definidos sobre a forma como o ROI pode ser calculado a partir dos dados obtidos com a Avaliação de Resultados, em outras palavras, ele compara o custo/benefício de um investimento.

Investir em treinamentos, é investir nas pessoas para que elas gerem resultados positivos para a sua empresa. Quando o investimento no capital humano é feito através da educação, o conhecimento e as habilidades adquiridas no treinamento são colocados em prática na organização reduzindo o número de erros de procedimentos, redução de tempo na execução de processos e do número de horas extras, evitando volume de retrabalho. Isso traz melhorias não só para o dia a dia ou para a qualidade do projeto, mas também na autoestima do colaborador. Por exemplo, ganhar um curso pode fazer com que o profissional se sinta valorizado, por ter alguém “apostando” nele e no seu crescimento.

Os cursos são desenvolvidos e implantados, como forma de facilitar o retorno sobre o investimento realizado. Essas ações podem ser a melhoria de um processo e a segurança do colaborador ao efetuar os serviços, algo dentro do contexto da organização. O principal retorno é notado na alta qualidade dos serviços efetuados com segurança, assim é possível mostrar o ganho com relação à qualidade nos serviços.

Nas visões de Coutinho, Delfino e Costa, (2009) *apud* Farias e Martins, (2014, p.21) utilizam-se da seguinte argumentação:

[...] ao longo dos anos o que vem mudando é que as empresas entendiam como gasto a realização de cursos, palestras e etc. e, atualmente, passaram a olhar para isso como investimento. Investir em treinamento e capacitação além de mostrar os comprometimentos com a valorização do capital humano passou a ser um diferencial bem visto e apreciado pelos integrantes das organizações que, através destes treinamentos, enxergam na companhia uma chance de melhorarem seu potencial e desenvolverem novas competências para galgarem degraus na organização.

Quando os objetivos do colaborador são traçados, a empresa pode planejar os treinamentos mais adequados, pensando não só na função que desempenha agora, mas também nas atividades que ele poderá desempenhar no futuro. Além disso, os profissionais se sentem mais capacitados e motivados ao saber que já estão sendo treinados para assumir cargos melhores no futuro, o que aumenta muito a produtividade.

O estudo de De Freitas e Borges-Andrade (2004, p.55) sobre efeitos de treinamentos nos desempenhos individual e organizacional identificou que:

[...] treinamento é um dos fatores responsáveis pela geração de resultados. Outros fatores de contexto organizacional podem contribuir ou restringir o grau em que as pessoas utilizam o que aprenderam em treinamento, como tem sido demonstrado nas pesquisas sobre impacto de treinamento no trabalho e foi corroborado nesta pesquisa. Os resultados do estudo intensivo ainda sugerem que, em termos de impacto no nível organizacional, pode existir uma variedade de fatores de contexto que facilita o alcance dos resultados, tais como a estratégia e estrutura organizacionais, o modelo de gestão, a gestão de recursos humanos e a tecnologia. Parece que todos esses fatores precisam estar alinhados com os conteúdos e objetivos do treinamento para que ele possa gerar plenamente os efeitos desejados pela organização.

Os incentivos, benefícios e/ou programas sociais da empresa são políticas para encorajar a equipe interna, impulsionando o aumento da produtividade e a melhoria do desempenho. Eles podem ser por meio de premiações em dinheiro e/ou bonificações. É comum pensar que sejam despesas para a empresa, mas na realidade, são investimentos em estímulos e encorajamento. Eles geram qualidade de vida e motivação para toda a equipe. O que se pretende com os investimentos? Quase sempre incentivar o alcance de objetivos e a entrega de resultados. E o foco pode estar no desempenho do cargo ou na oferta de competências individuais.

Os benefícios e/ou programas sociais são vantagens e facilidades oferecidas pelas empresas aos seus colaboradores, funcionando como uma remuneração indireta em que parte do salário é convertida em serviços importantes de assistência ao trabalhador. Estes benefícios colaboram diretamente para a satisfação e o aumento da produtividade dos colaboradores, que se sentem amparados pela empresa, além de mais seguros mantendo a rotatividade muito mais baixa.

GHENO E BERLITZ (2011, p. 286) estudaram a remuneração estratégica e pacotes de benefícios em uma multinacional, identificando que os mesmos trouxeram o resultado abaixo:

[...] pode-se afirmar que a empresa tem implantado programas de remuneração estratégica buscando um novo conceito de remuneração para seus colaboradores, o qual foca mais o indivíduo, e não somente o cargo, estimulando o trabalho em equipe, aumentando a qualidade e a produtividade e contribuindo, de forma decisiva, para a melhoria dos resultados da empresa. A organização pesquisada não é uma empresa paternalista, onde o fato de o funcionário ter bom relacionamento com o chefe é motivo para uma promoção. Sabe-se que relacionamento interpessoal com o superior e os demais membros da equipe é importante, mas o colaborador só será promovido por mérito e qualificação e se estiver disposto a agregar cada vez mais valor para a empresa e para si próprio.

Quando o investimento é feito através das ações de segurança e/ou saúde, os resultados positivos começam na produtividade dos negócios. Assim, com os exames e diagnósticos em dia, não é necessário se ausentar do trabalho, o que garante ainda mais disposição e resultados positivos. Isso ajuda também a mantê-lo por mais tempo em seu emprego. As pessoas passam a maior parte do seu tempo na organização em um local de trabalho que constitui o seu costumeiro *habitat*. O ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais, psicológicas e sociais, ambas intimamente relacionadas.

Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade. Os programas de bem-estar são adotados por organizações que procuram prevenir problemas de saúde de seus funcionários. O caráter profilático dessas ações parte do reconhecimento de seu efeito sobre o comportamento dos funcionários e estilo de vida fora do trabalho, encorajando as pessoas a melhorar seu padrão de saúde.

MONTEIRO E DRAGO (2015, p. 15) realizaram estudo de caso sobre o tema saúde e segurança do trabalho em um banco do estado do Pará. Identificou que, os benefícios em relação aos empregados:

[...]os benefícios oferecidos pela área de saúde e segurança do trabalho são amplamente utilizados pela maioria dos empregados, que acreditam que estes programas contribuem para a melhoria da qualidade de vida, para a manutenção de um ambiente saudável e seguro diminuindo gastos com questões judiciais, perda de produção e melhoram a imagem da empresa por meio de ações de responsabilidade social com empregados e seus familiares. Como resultado da pesquisa constatou-se também que a maioria dos empregados entrevistados gosta de trabalhar no Banco, o que contribui para o sucesso da organização.

Assim, as organizações são verdadeiros organismos vivos e em constante ação e desenvolvimento. Quando elas são bem sucedidas, tendem a crescer ou no

mínimo sobreviver, e, o crescimento acarreta maior complexidade dos recursos necessários as operações, como o aumento do capital e instalações, incremento de tecnologia, atividades de apoio, etc. Provoca ainda o aumento do número de pessoas, bem como a necessidade de intensificar a aplicação de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis a manutenção e a competitividade do negócio. As pessoas passam a significar o diferencial que mantém e promovem o sucesso organizacional. Portanto, investir no capital humano é desenvolver a própria empresa, pois são as pessoas que estão por trás dos processos e do sucesso das organizações.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando o trabalho foi iniciado, foi identificada a necessidade de aprofundamento sobre o tema discutido, como o seu conceito, a importância que se tem para o desenvolvimento, habilidades adquiridas e a influência que ele exerce. Após o levantamento dos dados, foi realizada uma análise buscando relacionar o tema, com o êxito que ele traz para organizações que buscam o destaque no mercado. Por isso, a importância de estudar sobre o capital humano.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral, relacionar o capital humano com a influência que ele proporciona nas organizações, podendo-se constatar que ele é um importante fator para os resultados das empresas, sendo essencial na gestão moderna de pessoas. Constata-se que o objetivo geral foi atendido, porque efetivamente o trabalho conseguiu identificar que os investimentos aplicados, como a melhoria do clima organizacional, políticas salariais, treinamentos, incentivos, benefícios, programas sociais, investimento em segurança e saúde, geram valor econômico e trazem crescimento tanto para os colaboradores, como para as empresas.

Com isso, o problema da pesquisa foi respondido. Quando surge o questionamento se a valorização do capital humano nas empresas demonstra resultados positivos tanto para empresa como também para o funcionário, durante a pesquisa, descobriu-se que sim, pois as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional. Assim, investir no capital humano é benéfico para as empresas, pois reflete o desenvolvimento da

própria empresa, uma vez que são as pessoas que estão por trás dos processos e do sucesso das organizações.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica, com o método qualitativo e coletadas informações, além da leitura e obtenção de informações em materiais de economia e gestão de pessoas. Diante da metodologia proposta, a pesquisa poderia ser realizada através de artigos mais atualizados, já que é um tema de importância para a gestão moderna de pessoas, a única dificuldade encontrada para desenvolver a pesquisa, foi a disponibilização desses artigos atualizados sobre o tema, que no decorrer do trabalho foram encontrados em sua maioria de anos passados, limitando um pouco a pesquisa.

A pesquisa abriu um pequeno leque de possibilidades existentes sobre os benefícios do investimento em capital humano para a gestão moderna de pessoas. Sugere-se aos leitores, que busquem aprofundar-se nesse tema, em assuntos complementares, inclusive questionando pessoas envolvidas nas áreas de gestão. Para pesquisas futuras, seria valoroso a realização de estudos de caso, mostrando os efeitos individuais das ações voltadas para o capital humano no desempenho das organizações e mesmo nos próprios colaboradores.

REFERÊNCIAS:

- CALABRIA F. **Proposta de um modelo para desenvolvimento do capital humano com suporte na mudança do paradigma do treinamento para o aprendizado.** Dissertação de mestrado. Universidade federal de Pernambuco. Recife, junho, 2005. Disponível em: https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/5935/1/arquivo7483_1.pdf Acesso em: 18 set. 2020.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4.ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- COSTA S. S. G. Governamentalidade neoliberal, Teoria do capital humano e empreendedorismo. **Educação & Realidade** 2009, em: <https://www.redalyc.org/pdf/3172/317227054011.pdf> Acesso em: 24 out. 2020.
- Evidenciação de Investimentos em Capital Humano nos relatórios da administração das melhores empresas para se trabalhar. **7º Congresso UFS de controladoria e**

finanças. Florianópolis, 10 a 12 de setembro de 2017. Disponível em: <http://dvl.ccn.ufsc.br/10congresso/anais/7CCF/20170710003108.pdf>. Acesso em: 17 set. 2020.

FREITAS, I. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. Efeitos de treinamento nos desempenhos individual e organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 44-56, 2004. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155117750004.pdf>. Acesso em: 06 dez 2020.

GHENO, R.; BERLITZ, J. Remuneração Estratégica e Pacote de Benefícios: um Estudo de Caso Aplicado ao Nível Operacional de uma Multinacional. **Revista de Administração da UFSM**, v. 4, n. 2, art. 5, p. 268-287, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2734/273419420006.pdf>. Acesso em: 06 dez 2020.

KELNIAR, V. C; LOPES, J. L., PONTILI, R. N; **A teoria do Capital Humano: Revisando conceitos**. O Método Científico – VIII Encontro de Produção Científica e Tecnológica. Disponível em: http://www.fecilcam.br/nupem/anais_viii_epct/PDF/TRABALHOS-COMPLETO/Anais-CSA/ECONOMICAS/05-Vckelniartrabalhocompleto.pdf. Acesso em: 18 setembro 2020.

LIMA M. DO S. B., MOREIRA E. V. A pesquisa qualitativa em geografia. **Caderno Prudentino de Geografia**, Presidente Prudente, n.37, v.2, p.27-55, ago./dez. 2015. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/cpg/article/view/4708/3618>. Acesso em 18 set. 2020.

MARX, Karl. **O capital**. Coleção os Economistas. V. 1. Tomo 1. São Paulo: Nova Cultural Ltda., 1996.

MEURER, A. M.; LOPES, I. F.; MUSIAL, N. T. K. Evidenciação de Investimentos em Capital Humano nos Relatórios da Administração das Melhores Empresas para Trabalhar. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 10, n. 3, p. 149-177, 2017. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/5428/pdf>. Acesso em: 17 set. 2020.

MONTEIRO R. F. O.; DRAGO A. A. Saúde e Segurança do Trabalho: Estudo de caso no Banco do Estado do Pará - BANPARÁ. **Revista de Administração e Contabilidade - RAC**, [S.l.], v. 2, n. 4, set. 2015. ISSN 2358-1948. Disponível em:

<http://revistasfap.com/ojs3/index.php/rac/article/view/126> . Acesso em: 06 dez. 2020.

PAULILO, M. A. S. (1999) A Pesquisa Qualitativa e a História de Vida. **Serviço social em revista**, v. 1, n.1, 135 - 148. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/ssrevista/n1v2.pdf>. Acesso em: 17 de setembro de 2020.

PIZZANI, L.; SILVA, R. C. da; BELLO, S. F.; HAYASHI, M. C. P. I. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas, SP, v. 10, n. 2, p. 53–66, 2012. DOI: 10.20396/rdbci.v10i1.1896. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896>. Acesso em: 17 setembro 2020

PROCÓPIO J. R. B., MOLLICA A. M. V., MAGALHÃES A. C.; BAIA J. W. O impacto da política de participação nos lucros na motivação dos funcionários: um estudo de caso no supermercado linhares. **I Fórum Científico Fagoc de Administração 2016**. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/forum/article/view/99/124>. Acesso em: 06 dez 2020.

SOUZA, R. F. **Influência da remuneração e do capital humano no crescimento interno da firma**. 2017. 126 f. Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Contabilidade) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2017. Disponível em: <http://tede.unioeste.br/handle/tede/3447#preview-link0>, acesso em: 12 nov. 2020.

SPINELLI I. M. A. **FORMAÇÃO, Desenvolvimento do capital humano e vantagem competitiva. Dissertação de mestrado em economia e gestão de recursos humano**. FEP Faculdade de economia universidade do Porto, 2017. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/80141/2/36397.pdf>. Acesso em: 20 out. 2020.