

**CENTRO PAULA SOUZA**

**ETEC PHILADELPHO GOUVÊA NETTO**

**Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em  
Administração**

**Felipe da Silva Barbosa**

**Isadora Bitencourt Assis**

**Kaic Camilo de Souza**

**Lucas de Carvalho Costa**

**Murilo Claiber Tigre Fernandes**

**A IMPORTÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO NO  
SÉCULO XXI**

**São José do Rio Preto**

**2022**

**Felipe da Silva Barbosa**

**Isadora Bitencourt Assis**

**Kaic Camilo de Souza**

**Lucas de Carvalho Costa**

**Murilo Claiber Tigre Fernandes**

## **A IMPORTÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO NO SÉCULO XXI**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Ensino Médio com habilitação Profissional de Técnico em Administração da ETEC Philadelpho Gouvêa Netto, orientado pela Prof.<sup>a</sup> Kethi Cristina do Rosário Squecola Alexandre, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração.

**São José do Rio Preto**

**2022**

## Resumo

O mundo atual exige que as empresas tenham algum diferencial competitivo para se manterem estabilizadas ou serem bem-sucedidas no mercado, e esse diferencial deriva do capital humano, dessa forma o intuito desse trabalho é entender por que a valorização do capital humano vem ganhando importância, porque se adequa a um diferencial competitivo e ao principal âmbito para o sucesso, buscando quais os métodos utilizados, compreendendo a necessidade de investir em colaboradores e analisando as diferenças de tais investimentos, foi usada um método de pesquisa básica e quali-quantitativa voltada a valorização do capital humano. Desde a revolução industrial o capital humano era completamente ignorado pelas empresas, que valorizam maiormente as máquinas do que os colaboradores, fazendo com que os operários tivessem poucas horas de descanso, extensas horas de trabalho e diversas insatisfações com seu emprego, na teoria dos grandes donos de indústrias o colaborador era indiferente na questão da produção, mas com o passar do tempo os estudos mostrou que não é bem assim, através de diversas análises teóricas e práticas provou-se que um colaborador satisfeito e feliz com seu trabalho pode produzir muito mais, assim chegou à conclusão que uma empresa de sucesso depende de funcionários motivados, tanto profissionalmente quanto em sua vida pessoal. Em vista de que a motivação organizacional não depende só de horários para lazer, descanso e férias, também é necessário recompensas, benefícios e um salário condizente com sua função e seu esforço pessoal.

Palavras-chave: Colaborador. Capital Humano. Motivação. Incentivo. Valorização.

## **Abstract**

The current world requires that companies have some competitive differential to remain stable or be successful in the market, and this differential derives from the human capital, thus the intent of this work is to understand why the appreciation of human capital has been gaining importance, because it fits a competitive differential and the main scope for success, seeking which methods are used, understanding the need to invest in employees and analyzing the differences of such investments, it was used a method of basic research and quali-quantitative focused on the appreciation of human capital. Since the industrial revolution the human capital was completely ignored by the companies, which value the machines more than the collaborators, causing the workers to have few hours of rest, long hours of work and several dissatisfactions with their jobs, in the theory of the great owners of industries the collaborator was indifferent in the production issue, But over time the studies have shown that it is not quite like that, through several theoretical and practical analysis it was proven that a satisfied and happy employee with his work can produce much more, thus came to the conclusion that a successful company depends on motivated employees, both professionally and in his personal life. In view of the fact that organizational motivation does not depend only on time for leisure, rest and vacations, it is also necessary rewards, benefits and a salary that is compatible with their function and their personal effort.

Keywords: Collaborator. Human Capital. Motivation. Incentive. Appreciation.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>PROBLEMA DE PESQUISA</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>OBJETIVO GERAL</b> .....	<b>6</b>
<b>3.1</b>	<b>Objetivos Específicos</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>DESENVOLVIMENTO</b> .....	<b>7</b>
<b>6.1</b>	<b>Revolução Industrial</b> .....	<b>7</b>
<b>6.2</b>	<b>Estudo Científico</b> .....	<b>8</b>
<b>6.3</b>	<b>Citações do capital humano ao decorrer da história</b> .....	<b>9</b>
<b>6.3.1</b>	<b>Relação entre a educação e o capital humano</b> .....	<b>11</b>
<b>6.3.2</b>	<b>Motivação Organizacional</b> .....	<b>12</b>
<b>6.4</b>	<b>Diferencial Competitivo e Âmbito para Sucesso</b> .....	<b>13</b>
<b>7</b>	<b>RESULTADOS – PESQUISA DE CAMPO</b> .....	<b>15</b>
<b>8</b>	<b>ANÁLISE GERAL</b> .....	<b>21</b>
	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>22</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>23</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

Na modernidade, a gestão de pessoas tem se tornado um diferencial nas organizações, Chiavenato (1999) afirma que é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nos últimos anos. Simplesmente um conjunto de políticas e práticas com o objetivo de desenvolvimento do capital humano nas organizações, ou seja, um processo que visa uma conciliação de expectativa entre a empresa e seus colaboradores, buscando adquirir resultados de maior qualidade e produtividade.

Segundo Lemos (1999) antes da revolução industrial e a globalização, as empresas distinguiam pelas máquinas e equipamentos. Verifica-se que na atualidade, quando citamos sobre sucesso empresarial, a valorização do capital humano é um dos pontos que entram em discussão: atitudes, conhecimento e habilidades, são características que não podem ser compradas, percebendo assim que são recursos valiosos, responsáveis pelas importantes atividades que influenciam diretamente no desenvolvimento e crescimento econômico de uma organização.

Conseqüentemente, o capital humano se enquadra como um ativo. Valorizar e motivar seus funcionários agrega a empresa uma grande vantagem competitiva, garantindo um vínculo maior com o colaborador, desenvolvendo satisfação, comprometimento e interesse na produtividade, trazendo resultados promissores, sendo essencial para que ambos se beneficiem e atinjam suas metas. “Promover um ambiente favorável, saber valorizar e lidar com as pessoas, pois hoje em dia, os trabalhadores não exercerem com qualidade suas funções não será por falta de conhecimento ou tecnologia e sim por desmotivação” (BERGAMINI, 2008).

Em vista aos aspectos observados, buscamos realizar uma análise do tema proposto, a valorização do capital humano; conceito do mesmo e notoriedade dos colaboradores e como ajuda no comprometimento e resultado, utilizando como base pesquisas e um estudo de caso em uma empresa de refrigeração no interior de São Paulo na cidade de São José do Rio Preto.

## **2. PROBLEMA DE PESQUISA**

Para que são necessários estímulos aos colaboradores dentro de uma organização, e o que eles podem influenciar.

### **3. OBJETIVO GERAL**

Entender por que a valorização do capital humano vem ganhando importância, porque se adequa a um diferencial competitivo e ao principal âmbito para o sucesso.

#### **3.1. Objetivos Específicos**

- Pesquisar os métodos utilizados pela empresa para valorizar os seus colaboradores, e suas satisfações.
- Compreender a necessidade de investir em colaboradores dentro de uma organização.
- Analisar a diferença em que esses tais investimentos trariam para a vida de uma pessoa tanto em questões pessoais quanto profissionais.

### **4. JUSTIFICATIVA**

Como já dito, o capital humano agrega a organização um diferencial e “A importância da valorização do capital humano no século XXI” denota pilares que confere essa distinção. Com pesquisas, situações e argumentos, foram apontadas questões com o objetivo de demonstrar a importância desse capital, que se resume a capacidade, competência e atributos da personalidade de uma pessoa ao desempenhar um trabalho, trazendo como grande oportunidade o discernimento para desenvolvimento e crescimento do mesmo dentro de instituições.

### **5. METODOLOGIA**

Esse trabalho tem como finalidade a realização de uma pesquisa básica e qualitativa, com o método hipotético-dedutivo, com o propósito de compreender sobre a importância da valorização do capital humano.

Sobre seu objetivo, é claro dizer que há predominância de uma pesquisa descritiva e exploratória, que além de conter pesquisas bibliográficas, artigos e trabalhos acadêmicos sobre o assunto abordado, há uma pesquisa de campo; aplicação de um questionário em uma empresa de refrigeração na cidade de São José do Rio Preto, com o início no dia 25/03/2022 e término em 27/05/2022, que apresenta

13 questões, sendo elas, 2 abertas, a ferramenta utilizada na coleta de dados aplicativo da Microsoft Forms.

## **6. DESENVOLVIMENTO**

### **6.1. Revolução Industrial**

No começo do século XVIII, na Inglaterra, aconteceu uma grande mudança na manufatura, a produção manual que era feita por artesãos especializados por cada parte de um produto, sendo um processo lento por limitações humanas, que em alguns casos necessitava de diversas pessoas para realizar um único projeto, deixou de ser a principal e foi substituída por um sistema industrial, as máquinas a vapor, que produziam muito mais em menos tempo, além de precisar pouca capacitação para desenvolver este trabalho, facilmente manuseada por um trabalhador. Após isso, causou a necessidade de uma mercadoria importante, os carvões, eles auxiliaram no uso das mais novas e modernas tecnologias da época, e isso acarretou um grande aumento nas indústrias têxteis, transportes, metalúrgicas e siderúrgicas.

A segunda revolução aconteceu entre os anos de 1850 e 1950, um período histórico marcado por grandes expansões científicas e grandes descobertas da humanidade, as invenções da lâmpada, rádio, televisão e telefone, além de inovações na área da saúde. Essas inovações tiveram diversos destaques em diferentes lugares, como as linhas de produções em fábricas, um exemplo é o uso de esteiras rolantes, seguindo os grandes modelos de produção da época (Fordismo e Taylorismo), e com o processo automatizado os custos de produção caíram e assim as empresas tiveram aumentos consideráveis nos lucros.

A terceira revolução industrial ocorre a partir de 1950, trazendo avanços consideráveis na informática, ela é extremamente reconhecida por facilitar e melhorar a vida humana, principalmente com computadores modernos e máquinas elétricas, isso faz com que as fábricas consigam produzir em maior escala, com mais segurança e menos gastos.

A quarta revolução industrial é focada na automação das máquinas, usando sistemas inteligentes para monitoramentos específicos e tomadas de decisões. Dentro das fábricas modernas, as máquinas e as mercadorias estão sempre em sintonia com



o intuito de evitar falhas, realizar cálculos e avisar quando houver a necessidade de manutenção.

Com toda essa evolução ocorreu a desvalorização do trabalho e do trabalhador, este trabalhador teve de aceitar uma jornada de trabalho exaustiva que, na maioria das vezes estendia-se por 16 horas ao dia, com uma única pausa de aproximadamente trinta minutos para se alimentar, a falta de segurança no trabalho, e sem receber sequer algum apoio da empresa no por danos colaterais, ou até mesmo substituídos por outros perdendo sua fonte de renda que já era mínima.

A partir de então o número de trabalhadores desempregados aumentou absurdamente, isso deu início a primeira crise econômica no sistema capitalista e acabou sendo titulada de Grande Depressão. As consequências dessa crise levaram à falência de milhares de pequenas e médias indústrias, que foram incorporadas por grandes empresas, criando assim os grandes monopólios. A estagnação da classe trabalhadora nesse processo, acabou levando ao retraimento do mercado, devido a redução da capacidade consumidora da classe operária.

## **6.2. Estudo Científico**

Devido à grande crise e excesso de população sem um amparo econômico para sustentar as empresas, começaram os estudos para entender o porquê esse modelo não estava funcionando e revalidar a economia. Depois de tanto tempo de sofrimento com as condições de trabalho foi percebido que muitos não tinham como usufruir da mercadoria vendida pelo comércio porque metade estavam desempregados por essas condições que seus empregos os traziam, e outros sem uma renda muitas vezes não suficiente nem para se sustentar.

Com esse avanço, no século XX foi criada a administração científica, ou também chamada de Taylorismo, dado esse nome devido ao criador Frederick W. Taylor, que iniciou como aprendiz nas indústrias, e conforme seu crescimento acreditava em estudos e que qualquer tipo de trabalho necessitava de uma metodologia, pois todos os trabalhadores realizavam quase todas as tarefas, assim gastando mais tempo em uma menor produção, além de o incentivo ser negativo, a motivação era baseada no medo de perderem seus empregos.

Para Frederick, o sucesso do trabalhador estava associado ao da organização, e que com instruções e treinamentos haveria um maior aproveitamento das tarefas,

assim como a divisão delas; com isso as atividades dos colaboradores começaram a serem mais especificadas onde deu início a criação de cargos e setores.

Após a análise de Frederick teve uma maior preocupação na questão de produtividade, e o incentivo passou a ser positivo, e teve uma coparticipação entre o capital e o trabalho.

### **6.3. Citações do capital humano ao decorrer da história**

Posteriormente começaram incluir nas empresas as teorias sobre capital humano, mas, o que é isso? Resumidamente, são as habilidades pessoais e o conhecimento de certa pessoa quando questionado ou apresentado um problema ou até mesmo ao desenvolver certo serviço.

Os primeiros indícios sobre o tema capital humano surgiram em meados do século XVII com Charles Davenant, através de uma frase sua destacando a importância do homem para a nação, ficou conhecida e é lembrada até os dias de hoje. “Os corpos dos homens são, sem dúvida, o mais valioso tesouro de um país”, ele apontou fortemente o capital humano com interesses mercantilistas e deixou bem claro o reconhecimento sobre a mão de obra humana.

O ano de 1740 foi o palco para David Hume e seu estudo “*A treatise of human nature*”, seu estudo se baseou em uma ideia de que se perdêssemos nossos equipamentos tecnológicos seriam percas momentâneas, independente da causa, após algum tempo a humanidade iria o reconstruir, mas se perdêssemos o capital humano, voltaríamos a idade da pedra.

No ano de 1776, Adam Smith que é conhecido como o pai do liberalismo realizou uma obra chamada “A riqueza das nações”, ele não chegou fazer o uso do termo capital humano, mas fez diversas abordagens do que futuramente seria a teoria do capital humano. Em 1996 ele continuou com seus estudos e deixou claro sua ideia, que todo individuo oferece melhores resultados quando se encontra em melhores condições.

Karl Marx também não ficou de fora do tema, no ano de 1867 ele apresentou suas ideias e seu ponto de vista, porém, apresentou uma visão diferente, já propondo o comunismo como a verdadeira solução de toda desigualdade, criticou fortemente Adam Smith pelos métodos e ideias usadas e afirmou que Adam tem ideias superficiais, o próprio Karl apresentou a ideia de que a divisão do trabalho é decidida

pelas classes superiores, e isso é mais um meio de potencializar a produção e favorecer cada vez mais a classe burguesa.

Já no ano de 1890 foi a vez de Alfred Marshall fazer sua participação no tema, também realizou uma obra que tocou no assunto e o nome é *“Principles of Economics”*, uma das frases utilizadas que marcou foi “toda riqueza consiste em coisas desejáveis”, ele diz que a riqueza consiste em bens materiais e não materiais, os bens materiais são qualidades e habilidades, no caso é o capital humano.

O ano de 1950 é conhecido pelo fim da segunda guerra mundial e simboliza um grande avanço tecnológico, social e econômico. Enquanto isso na universidade de Chicago foi formado um grupo, o principal idealista dele foi Theodore Schultz, esse grupo teve a participação de Gary Becker e Jacob Mincer, através deles foi idealizado a verdadeira teoria do capital humano.

Theodore W. Schultz é reconhecido por formular a teoria do capital humano, o economista estadunidense recebeu em 1979 o prêmio Nobel em economia, isso mostra que toda sua teoria é eficaz, valorizar o colaborador e o deixar em um ambiente de trabalho confortável são sinônimos para um bom resultado.

Diversas vezes ele fez relações entre a melhora econômica e o investimento em capital humano, além de sempre valorizar o conhecimento e o estudo. Isso foi um dos principais fatores para a valorização do conhecimento, colaboradores com maior grau de conhecimento, trabalhando em um ambiente apropriado e vendo que está sendo bem reconhecido é a chave para o sucesso empresarial.

O colaborador é o principal combustível para as empresas, seu resultado não é influenciado por um cargo hierarquicamente maior, o próprio colaborador que define seus resultados e é responsável por sua atuação no meio de uma empresa.

Após todo esse movimento econômico e administrativo a educação transformou-se em um produto comerciável. Voltando a Gary Becker, ele também é um economista americano e teve participação nos fundamentos da teoria do capital humano, em 1964 foi a vez de ele argumentar e expor sua opinião sobre o tema, através de seu livro *“Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education”*, (BECKER, 1964) analisou de forma menos ampla o custo benefício de atividades que o intuito é melhorar a produtividade, o mesmo acredita e afirma que o investimento em educação é primordial para a saúde humana, o avanço econômico e os rendimentos individuais.

Ainda de acordo com Schultz, mas no ano de 1967, ele diz que os economistas ainda não consideravam que o investimento no colaborador seja em saúde ou educação é algo realmente eficaz para a melhora econômica, a educação ainda se permaneceu desvalorizada. Como no século XX o tema crescimento econômico foi um grande destaque a ser discutido, no ano 2000 foi começando a se popularizar os estudos mostrando as ligações entre o investimento em capital humano e o crescimento econômico.

### **6.3.1. Relação entre a educação e o capital humano**

Pode se dizer que um dos primeiros estudos impactantes que popularizou foi de Dale W. Jorgenson (Economista e professor de Harvard) e Kevin J. Stiroh (Vice-presidente federal do banco de New York), o período analisado foi de 1959 até 1998 e o estudo mostra que a educação contribuiu com um percentual de 8,7% para o crescimento econômico, além do produto por capitã crescer 13%.

Mais recente ainda em 2008 foi feito um estudo no Brasil, comentando sobre o investimento governamental na educação, abrangendo o período de 1994 – 2004 e mais uma vez o investimento em educação foi destaque para o crescimento econômico.

No ano de 2011 foi feito um estudo, ele consistia em analisar as teorias econômicas sobre as fontes do crescimento econômico na Coréia do Sul, foi comprovado que uma de suas estratégias para alavancar esse poder econômico e sair de um país pobre e poder ser considerado um país rico é o investimento no capital físico.

Eles abrangeram diversas teorias e modelos econômicos que destacavam o investimento em capital físico, como podemos ver na sociedade atual o investimento em capital físico os tornou uma potência econômica.

É correto afirmar que o colaborador com maior conhecimento, maior habilidade e satisfação em dia é lucrativo para a empresa, pode-se dizer que essa é a base da teoria e da ideia sobre capital humano.

Evoluções referentes a valorização do colaborador, que na teoria, com investimentos as aptidões e habilidades dos indivíduos poderiam ser aprimoradas, tornando-os mais produtivos, influenciando em taxas de crescimento não somente beneficiando a economia, e sim como uma maior visualização da organização num

todo, fazendo com que o ambiente de trabalho tornasse algo acolhedor para o trabalhador, evitando assim com que ele visse o trabalho como algo desgastante e explorador, se sentindo motivado a continuar e crescer junto a empresa, uma satisfação social e moral.

### **6.3.2. Motivação Organizacional**

A base de um plano de incentivo é o intuito da empresa de beneficiar o colaborador, são diversas formas e estratégias que podem ser utilizadas, entre elas se destacam:

- Financeiro
- Recompensas
- Desenvolvimento profissional

O financeiro normalmente é através de bônus, participação do lucro, aumentos e comissão.

O colaborador feito um bom serviço é merecedor de uma boa recompensa, seja pequenos vales ou até mesmo um estacionamento exclusivo, troféus, medalhas etc.

A empresa deve investir no seu próprio colaborador e em seu desenvolvimento profissional, oferecendo cursos e treinamentos para a capacitação dele, gerando uma maior experiência e capacitação para exercer suas funções dentro do ambiente organizacional.

Mas, estas formas materiais e financeiras não prendiam totalmente um funcionário, o que fez as corporações enxergarem como algo higiênico, que produz uma motivação temporária e com o tempo o estímulo se extingue, tornando-se necessário construir outros motivadores, como oportunidades de realização e sucesso psicológico e moral no trabalho.

As empresas buscavam uma forma de maior visualização sobre missão e valores a organização, em busca das necessidades humanistas, bem como emoções e pensamentos, fazendo com que o ambiente de trabalho se tornasse algo acolhedor para o trabalhador, evitando assim com que visse o trabalho como algo desgastante e explorador, não exercendo seu cargo somente por obrigação ou pela renda, e sim se sentindo motivado a continuar e crescer junto à empresa, como uma satisfação social e moral.

Fazer com que o colaborador se sinta importante emotivamente como: promover o “team building” que são atividades práticas em grupo para fortalecimento da equipe, algo que se torne interativo e faça sair da rotina; demonstrar reconhecimento, a participação nas decisões como oportunidade de expor ideias e problemas; gratificação com elogios, eleger o funcionário do mês, parabenizar aniversariantes etc.

Com o aumento da autoestima e da confiança dos colaboradores, que se aplica tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, se sentindo realizados eles passam a se ver de forma positiva e a se comportar de forma mais proativa.

#### **6.4. Diferencial Competitivo e Âmbito para Sucesso**

Desde os primórdios, cerca de 3500 a.C., a tendência é que os seres humanos convivam em sociedade e trabalhem em conjunto para que alcancem um objetivo em comum, ainda na pré-história o homem foi percebendo que o trabalho em conjunto como, por exemplo, na hora de caçar um animal acaba sendo bem mais efetivo do que tentar fazer esse serviço sozinho, seria esse talvez o primeiro relato de trabalho em conjunto na humanidade.

Observando os dias atuais nota-se que esse ideal de trabalhar em conjunto não se perdeu com o tempo, ele se mantém e se aprimora cada vez mais ao passar dos anos. Algo fundamental relacionado ao trabalho em conjunto que muitas vezes acaba sendo esquecido e não levado em conta, são as relações interpessoais dentro dos grupos, essa parte vem ganhando cada vez mais notoriedade no que se diz respeito ao âmbito profissional.

Criar bons relacionamentos no local de trabalho é fundamental para o sucesso da empresa. No entanto, para várias pessoas, o desenvolvimento de relacionamentos não é nada orgânico e nem fácil de ser feito. A grande maioria se recusa a crer que isso acaba sendo um problema, porque é um conceito “básico” e de senso comum as relações interpessoais no ambiente de trabalho afetam diretamente a satisfação dos colaboradores, percebe-se que quando estão em um bom ambiente sua capacidade de progredir, avançar e principalmente seu rendimento, são notoriamente afetados de uma maneira positiva.

Por muito tempo, as empresas acreditavam que o principal intensificador do sucesso empresarial era o capital financeiro, porém, segundo as teorias de Chiavenato percebe-se que o sucesso, principalmente se dá por conta do capital humano. Para Chiavenato as pessoas são os ativos mais valiosos de uma organização, segundo o próprio autor integrar, capacitar e motivar os funcionários proporciona diversas vantagens, que podem ser ótimos diferenciais competitivos como:

- Aumentar a produtividade;
- Diminuir a rotatividade dos colaboradores;
- Otimizar o tempo, evitando pausas no trabalho por dúvidas que poderiam ter sido sanadas
- Desenvolver expectativas mais próximas do real, evitando assim grandes surpresas ou frustrações;

Afinal, para que de fato a gestão de pessoas ocasione em bom resultado, é crucial que a empresa tenha suas missões, visões, valores, crenças, metas e objetivos comuns, bem definidos, ou seja, ter uma cultura organizacional bem estruturada e elaborada, para que assim seus colaboradores consigam ter o conhecimento sobre a organização em que estão trabalhando.

Além de todos esses benefícios internos que o trabalho colaborativo e a valorização dos colaboradores acabam sendo observados positivamente, dados em que uma empresa que esteja bem estruturada e com seus funcionários motivados e felizes de estarem nesse ambiente, acaba gerando de forma natural uma boa reputação para a empresa, as organizações são reconhecidas no mercado não apenas pelos produtos e serviços que vendem, mas também pelas boas práticas de gestão de pessoas.

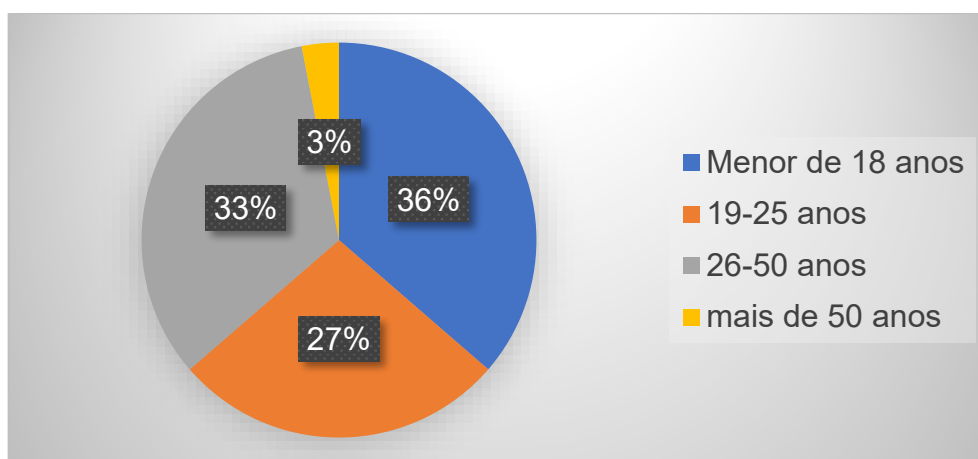
Atualmente, as empresas se deparam constantemente com obstáculos e desafios: a concorrência é forte, o mercado está cada vez mais competitivo, a economia está se desestabilizando, entre outras adversidades do mundo corporativo, elas podem pensar na imagem da organização.

No entanto, focar apenas em cenários externos é um erro que pode levar ao fracasso do negócio porque o produto não é feito ou vendido por conta própria. O capital humano está na vanguarda de qualquer situação e pode melhorar as perspectivas quando os funcionários são motivados dessa maneira.

## 7. RESULTADOS – PESQUISA DE CAMPO

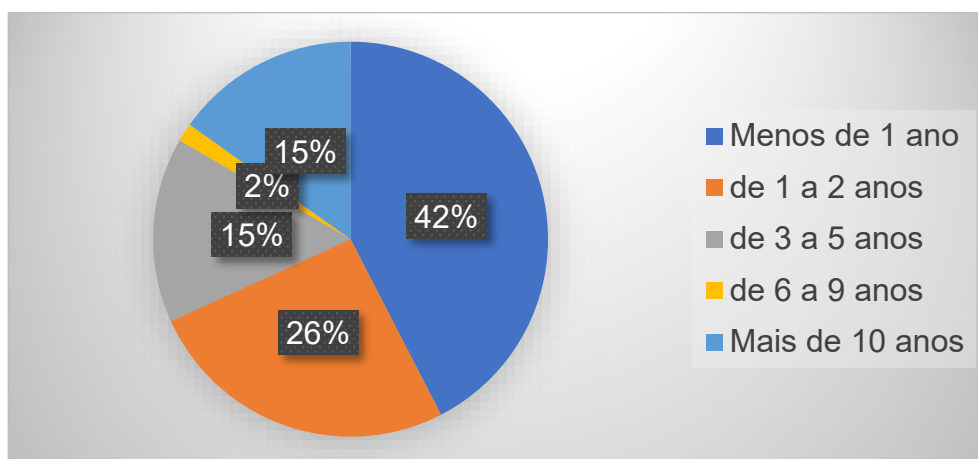
A pesquisa foi feita com o objetivo de entender o desenvolvimento de pessoas empregadas e suas satisfações dentro da organização que trabalham. A seguir, uma análise detalha das respostas.

**Gráfico 1 – Qual sua faixa etária?**



Fonte: Autoria própria, 2022.

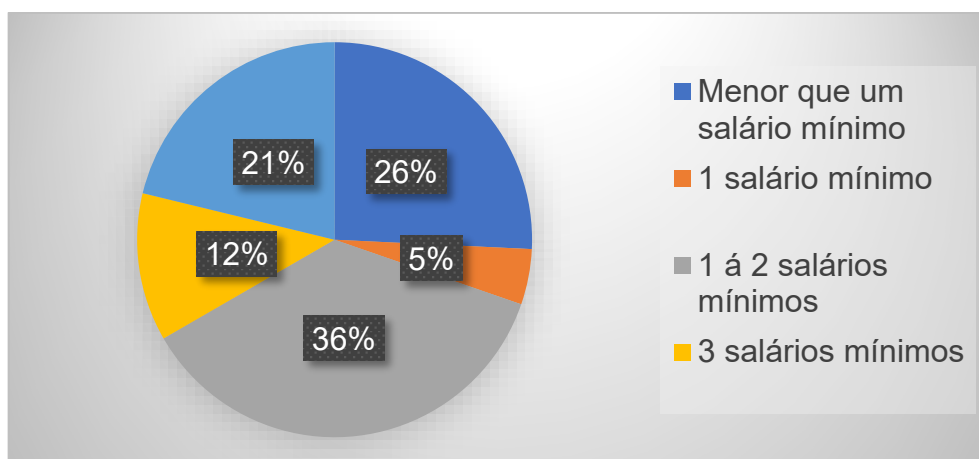
**Gráfico 2 – A quanto tempo você faz parte da empresa em que trabalha?**



Fonte: Autoria própria, 2022.

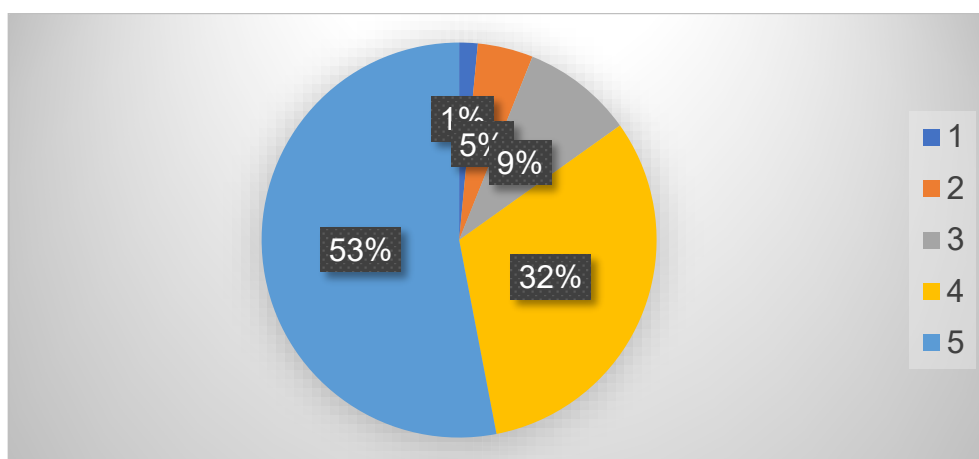
**Gráfico 3 – Qual sua renda mensal?**





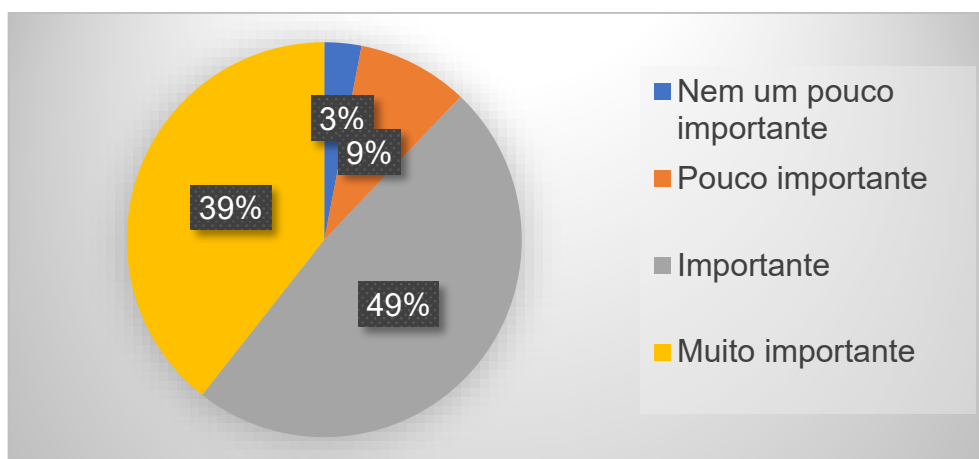
Fonte: Autoria própria, 2022.

**Gráfico 4 – Pensando em uma escala de 1 a 5, o quanto você gosta de trabalhar nesta empresa?**



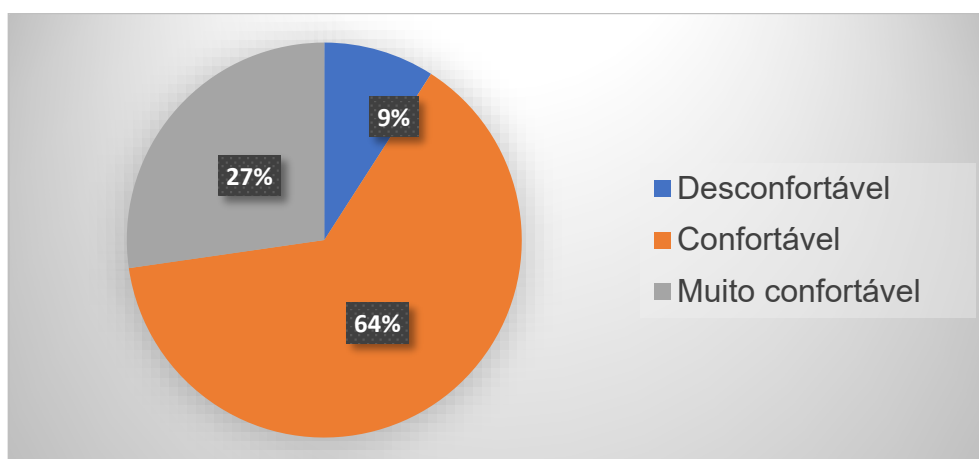
Fonte: Autoria própria, 2022.

**Gráfico 5 – Você sente que o seu trabalho é importante para a empresa como um todo?**



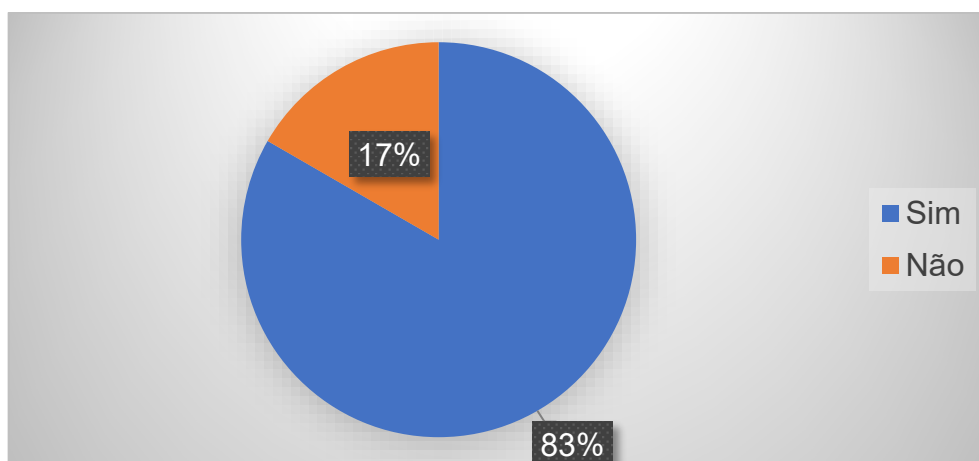
Fonte: Autoria própria, 2022.

**Gráfico 6 – Como é o seu ambiente de trabalho? Considere a sua mesa, a sua sala, sala de reunião, banheiro, etc.**



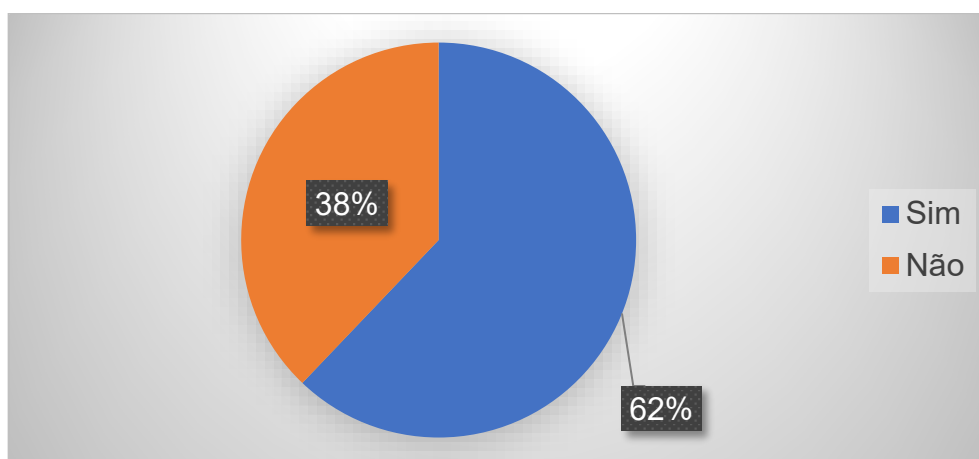
Fonte: Autoria própria, 2022.

**Gráfico 7 – Você considera que na empresa tem seus devidos EPI (Equipamentos de Proteção Individual)?**



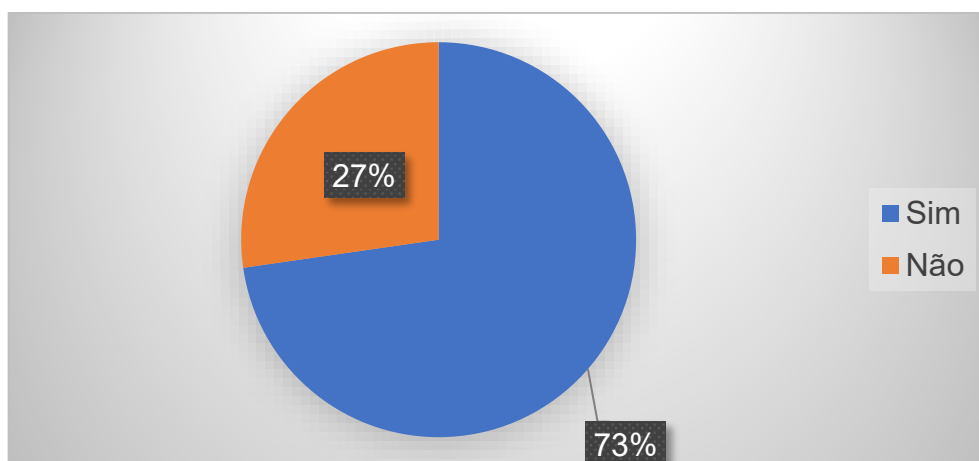
Fonte: Autoria própria, 2022.

**Gráfico 8 – Você acha que seu salário é justo para as funções que desempenha?**



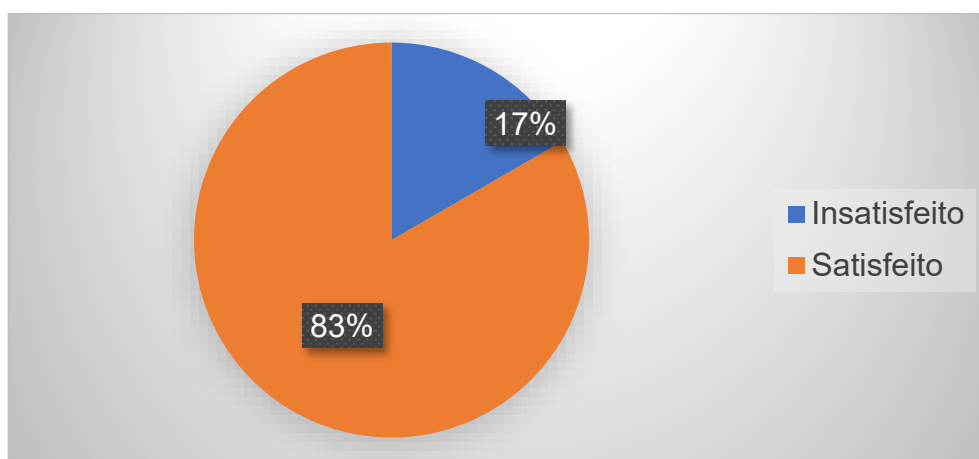
Fonte: Autoria própria, 2022.

**Gráfico 9 – No último ano, você teve alguma oportunidade de crescimento e/ou aprendizado dentro da empresa?**



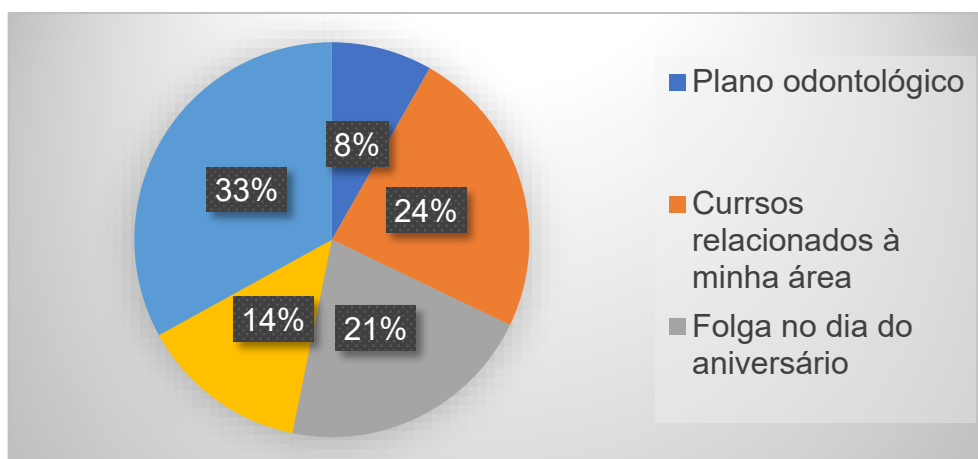
Fonte: Autoria própria, 2022.

**Gráfico 10 – Você está satisfeito com os benefícios que você recebe da empresa?**



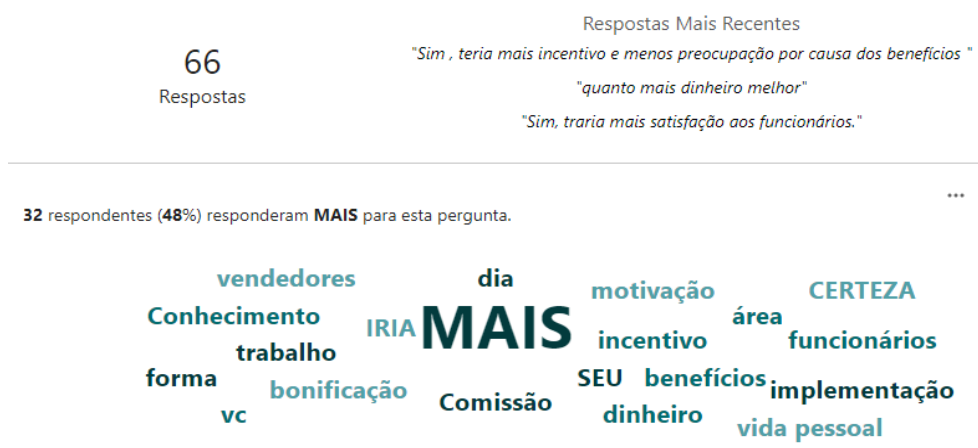
Fonte: Autoria própria, 2022

**Gráfico 11 – Pensando na lista de benefícios abaixo, qual deles você preferiria que a empresa implantasse?**



Fonte: Autoria própria, 2022.

**Gráfico 12 – Na sua opinião, com a implementação de mais benefícios, o seu trabalho seria mais produtivo? se sim, porque? em quais aspectos isso faria diferença para você?**



Fonte: Autoria própria, 2022.

Com a implementação de benefícios, segundo a maior parte dos colaboradores, eles se sentiriam mais motivados e conseqüentemente produziram muito mais. Enquanto o restante respondeu que por mais que o benefício ajudaria, tal ato não afetaria em sua forma de trabalhar

**Gráfico 13 – O que você mais gosta em seu trabalho?**



Fonte: Autoria própria, 2022.

## 8. ANÁLISE GERAL

Com base nas pesquisas, conclui-se que a maior parte dos trabalhadores entrevistados são menores de idade e tem pouco tempo de contribuição na empresa, conseqüentemente a renda da maioria dos funcionários giram em torno de um a dois salários mínimos, por mais que pareça baixo, cientes da sua pouca experiência no mercado de trabalho, nota-se que eles estão de acordo com o salário que recebem.

O índice de satisfação pessoal dos colaboradores referente a empresa em que trabalham foi altamente positivo, fazendo assim com que os funcionários se sintam importantes realizando seus papéis, e isso reflete no bom e harmônico ambiente de trabalho, onde o feedback das pesquisas foi notoriamente satisfatório.

Isso ocorre devido à valorização profissional, a grande perspectiva de crescimento dentro da área de atuação, a segurança fornecida para que os funcionários possam desempenhar suas funções com os devidos equipamentos, e o apoio prestado entre a empresa e o colaborador.

Além da pesquisa de campo foi contatado diretamente os colaboradores da empresa sobre os métodos fornecidos para valorização dos mesmos, percebe-se que apesar de terem uma diversidade de benefícios fornecidos como: comissão por venda, bonificação por indicação de produtos terceirizados, plano odontológico, plano de saúde, cursos para capacitação de produtos e serviços, recompensa sobre metas superadas e homenagem a aniversariantes; existem possibilidades de melhoria, pois é visível no gráfico 10 que há uma porcentagem de colaboradores insatisfeitos (17%), mediante a isso é crucial que a empresa se importe com todos os pontos apresentados, mostrando respeito e humanidade, a fim de um melhor prestígio.

Grande parte dos colaboradores segundo a pesquisa gostam muito do ambiente no qual trabalham, os colegas de serviço, a harmonia, variedade de serviços e o reconhecimento que a empresa fornece ao seu funcionário.

E por fim, a Pesquisa de Campo adotada nesse caso, mostra a importância da valorização do capital humano e a gestão de pessoas como um diferencial competitivo e âmbito para o sucesso, nota-se que um colaborador motivado e confortável, acaba por render mais.

## **CONCLUSÃO**

O presente estudo apresentado abordou a importância da valorização do capital humano no século XXI. Por meio dessa análise, foi possível perceber que a valorização do capital humano é algo necessário para a sociedade como um todo.

Capital humano sempre existiu, mas nem sempre sua valorização foi colocada em prática, nota-se que quando essa gestão é bem utilizada, gera ótimos resultados para as organizações como o aumento da produtividade, maior rendimento financeiro e perspectiva de crescimento.

Através da pesquisa de campo foi mostrado que a valorização do capital humano está diretamente direcionada a motivação organizacional, sendo assim, notamos que os colaboradores estão cada vez mais satisfeitos e realizados em sua respectiva área de atuação, mostrando interesse em crescer junto com a empresa.

Analisando o estudo em questão, podemos afirmar que além de contribuir com os intuitos do capital humano também pode informar sobre a atual situação trabalhista em relação ao investimento em capital humano, e sua correlação com a satisfação pessoal do colaborador.

Por fim, conclui-se que a valorização do capital humano é de grande valia para o meio corporativo e industrial, assim sendo fundamental para um diferencial competitivo e ao principal âmbito para o sucesso quando relacionado o ganho empresarial com o pessoal, além de gerar um grande auxílio para a administração de recursos humanos.

## REFERÊNCIAS

ARMBRUST, Gabrielle. **Gestão de pessoas segundo Chiavenato: o que é e aplicação.** GUPY Blog, 17 de maio de 2022. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas-segundo-chiavenato>>. Acesso em: 27 de jul. De 2022.

BECKER, G. S. **Human Capital: a theoretical and empirical analysis with special reference two education.** Chicago, 1964.

BENEFÍCIOS para funcionários: conheça seus tipos e sua importância. Fortes Tecnologia Blog, 2020. Disponível em: <<https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/beneficios-para-funcionarios-conheca-seus-tipos-e-sua-importancia/amp/>>. Acesso em: 27 jul. 2022.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO: conheça o pai do RH e suas lições para o setor. Sólides blog, 30 de set. De 2022. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/chiaavenato/>>. Acesso em: 01 out. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas; O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.** 3 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FARIAS, Andrielle de Almeida; MARTINS, Jhéssica Mendes. **VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO.** 2014. Trabalho (Diploma de Administração de Empresas) - Faculdade de Pindamonhangaba da Fundação Universitária Vida Cristã, Pindamonhangaba, 2014.

HUME, D. **A treatise of human nature.** Inglaterra, 1740.

LEMOS, C. **Globalização e Informação na Era do Conhecimento.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.



MARSHALL, A. *Principles of Economics*. Inglaterra, 1890.

NDILIMEKE, Novícia. **O Impacto das Condições de Trabalho na Satisfação dos Trabalhadores. Estudo de caso: Externato Álvares Cabral**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão do Potencial Humano) - Instituto Superior de Gestão, Lisboa, 2019.

SILVA, Daniel Neves. **Revolução Industrial**. Brasil Escola, 2022. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>>. Acesso em 27 jul. 2022.

SMITH, A. **A riqueza das nações**. Londres, 1776.