

Centro Paula Sousa
ETEC Sapopemba - Extensão CEU São Rafael
Recursos Humanos

Bruna Cristina Santana da Silva

Bruna Gabriely Amaral da Cruz

Camila Dias de Lima

Daniele Machado da Silva

Emilly Alves Viana

A Importância do Investimento em Capital Humano nas
Organizações

São Paulo

2023

Bruna Cristina Santana da Silva

Bruna Gabriely Amaral da Cruz

Camila Dias de Lima

Daniele Machado da Silva

Emilly Alves Viana

A Importância do Investimento em Capital Humano nas
Organizações

Trabalho de Conclusão de Curso: Técnico de Recursos Humanos, Instituição ETEC de Sapopemba.

Extensão: CEU São Rafael, para obtenção do título de Técnico em DTCC (Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso).

Orientadora: Profª Rosana Ribeiro de Araújo Santos.

São Paulo

2023

SUMÁRIO

ABSTRACT.....	4
INTRODUÇÃO.....	5
CONCEITO.....	5
OBJETIVOS.....	6
JUSTIFICATIVA.....	7
REVISÃO TEÓRICA.....	7
METODOLOGIA.....	8
DADOS DOS GRÁFICOS PERANTE RESULTADO DO FORMULÁRIO.....	9
CONCLUSÃO.....	14
BIBLIOGRAFIA.....	15

ABSTRACT

According to the Sólides website, in the survey dated December 26, 2022, “Human Capital is the congruence between the skills, knowledge and abilities of the individual to carry out a work activity”. Still, according to the website, human capital is the basis of an organization's growth and therefore should be the target of investments.

The theory of Human Capital emerged in the 1950s with the studies of Theodore W. Schultz (1961,1964,1968,1973), at the time a professor at the University of Chicago and was developed and popularized by Gray S. Becker (1993). These authors deal with a different type of capital, for them schooling, courses, medical expenses and lectures are also considered capital, as they improve the health and performance of individuals. Therefore, spending on education, training, and health, among others, can be considered as capital investment.

These factors produce Human Capital, as it is not possible to separate the individual from his knowledge, health, or skills in the same way that we can move financial and physical capital.

INTRODUÇÃO

Segundo o site Sólides, na pesquisa da data de 26 de dezembro de 2022, “Capital Humano é a congruência entre competências, conhecimentos e habilidades do indivíduo para a realização para uma atividade laboral”. Ainda, segundo o site, capital humano é a base do crescimento de uma organização e por isso deve ser alvo de investimentos.

A teoria do Capital Humano surgiu na década de 1950 com os estudos de Theodore W. Schultz (1961,1964,1968,1973), na época professor da Universidade de Chicago, e foi desenvolvido e popularizado por Gray S. Becker (1993). Esses autores tratam de um tipo diferente de capital, para eles escolaridade, cursos, gastos médicos e palestras também são considerados capital, pois melhoram a saúde e o rendimento dos indivíduos. Logo, gastos com educação, treinamento e saúde, entre outros, podem ser considerados como investimento em capital.

Esses fatores produzem Capital Humano, pois não é possível separar o indivíduo de seu conhecimento, saúde ou habilidades da mesma forma que podemos mover o capital financeiro e físico.

Conceito

Segundo Sergio Alfredo Macore, no livro "Investimento No Capital Humano" Apud Adam Smith, onde o mesmo definiu "O capital como as habilidades adquiridas e úteis de todos os habitantes ou membros da sociedade. A aquisição de tais talentos, por meio da manutenção do adquirente durante a sua educação, estudo ou aprendizagem, sempre custa uma despesa real, que é capital fixo e realizado, por assim dizer, na sua pessoa. Esses talentos, fazem parte da sua fortuna, tal como também da sociedade à qual ele pertence. A destreza melhorada de um trabalhador pode ser considerada a mesma que uma máquina ou um instrumento de comércio, que facilita o trabalho e que, apesar dos custos, reembolsa as despesas com um lucro"

OBJETIVOS

Gerais

Compreender o que as empresas têm feito de investimento em seus colaboradores no pós-pandemia e analisar os resultados esperados e os obtidos.

As empresas têm, nesse momento, investido muitas vezes apenas na questão financeira do colaborador, mas na verdade o que atualmente eles procuram em uma empresa não é apenas o valor que irá receber e sim, em como é o ambiente da empresa e se ela supriu tudo aquilo ou pelo menos parte do que o colaborador julga necessário para conseguir desempenhar um bom trabalho.

Apresentar de forma clara e objetiva os métodos que podem ser usados dentro da empresa com o intuito de melhorar e aumentar o desempenho dos colaboradores dentro da empresa.

São elas:

Condições apropriadas no ambiente de trabalho;

Oportunidade de crescimento dentro da empresa (plano de carreira);

Integração social da organização no ambiente;

Uma boa gestão de benefícios e incentivos.

Específicos

Dar visibilidade e importância ao assunto, mostrar que é possível alcançar produtividade através do investimento em pessoas de forma que ambas as partes estejam confortáveis visando os mesmos objetivos, a produtividade e a qualidade de vida dentro do trabalho.

A visibilidade será dada através de apresentações dos gráficos, no qual foi resultante das pesquisas quantitativas online pelo *Google Forms* descrita abaixo.

JUSTIFICATIVA

Este tema é importante principalmente após a pandemia, quando muitos colaboradores passaram por luto, isolamento, dificuldades financeiras entre outros.

O motivo da escolha deste tema consiste em conscientizar o empregador de que o valor de maior importância na empresa são os colaboradores que por sua vez se sentem desvalorizados e desmotivados em seu ambiente de trabalho no dia a dia, trazer esse tema ajudará as empresas a terem empregadores mais satisfeitos e produtivos.

REVISÃO TEÓRICA

O termo “capital humano” surgiu por meio dos estudos de Theodore W. Schultz, que publicou um artigo explicando que as empresas que contribuem com o bem-estar dos funcionários apresentam performance melhor do que as empresas que preferem pressionar os colaboradores.

Segundo o site Sólides, a importância do Capital Humano nos processos de Recursos Humanos é identificar o perfil do capital humano que a empresa necessita e gerenciar os profissionais pelas competências, proporcionando o maior retorno a um negócio. As competências organizacionais precisam ser definidas desde o planejamento estratégico, contribuindo para a coordenação do Capital Humano em todo o processo.

Dentro das diversas aplicações que uma organização pode lançar mão, investir no Capital Humano e em seus talentos é um dos mais satisfatórios, pois contribui para a sustentabilidade da empresa a longo prazo.

METODOLOGIA

A metodologia aplicada consiste na pesquisa bibliográfica de artigos acadêmicos publicados em sites especializados em Recursos Humanos, entrevistas com profissionais da área, pesquisa de campo e participação em palestras.

A coleta de dados foi realizada através de um questionário do *Google Forms*, onde o resultado da pesquisa mostrou como o investimento em capital humano é importante para as organizações e seus funcionários, e como as pessoas se sentem em situações desagradáveis por falta desse investimento.

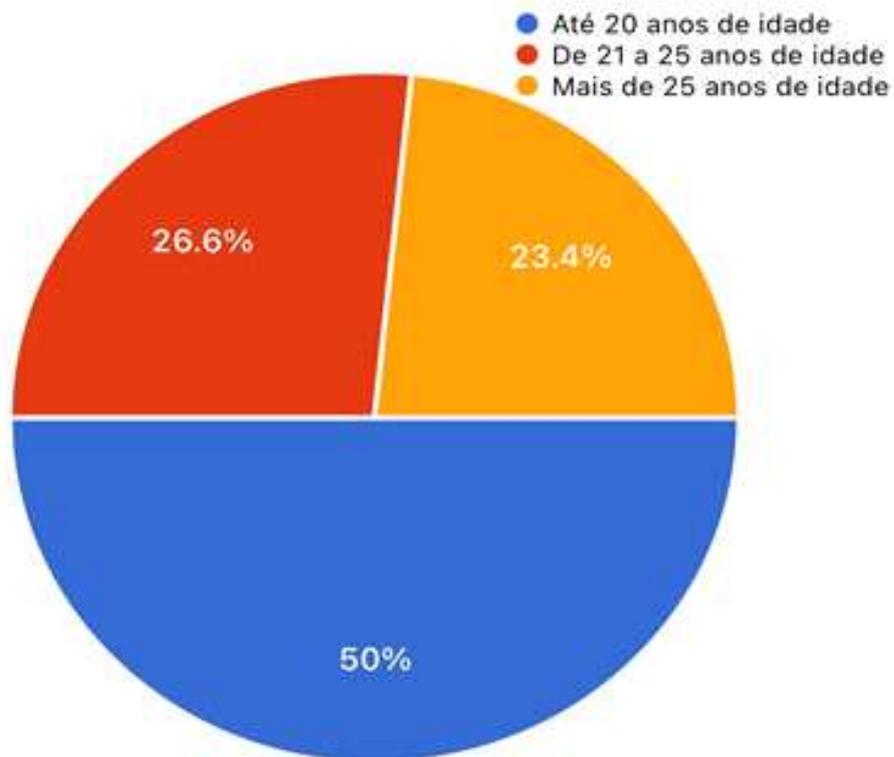
E além das pesquisas em sites e os gráficos apresentados, o grupo adquiriu informações através do livro "Investimento No Capital Humano" de Sergio Alfredo Macore.

DADOS DOS GRÁFICOS PERANTE RESULTADO DO FORMULÁRIO:

154 pessoas responderam nossa pesquisa, e de acordo com nosso gráfico, 50% dessas pessoas possuem até 20 anos de idade, 26,6% possuem de 21 a 25 anos de idade e 23,4% possuem mais de 25 anos de idade.

Qual sua faixa etária?

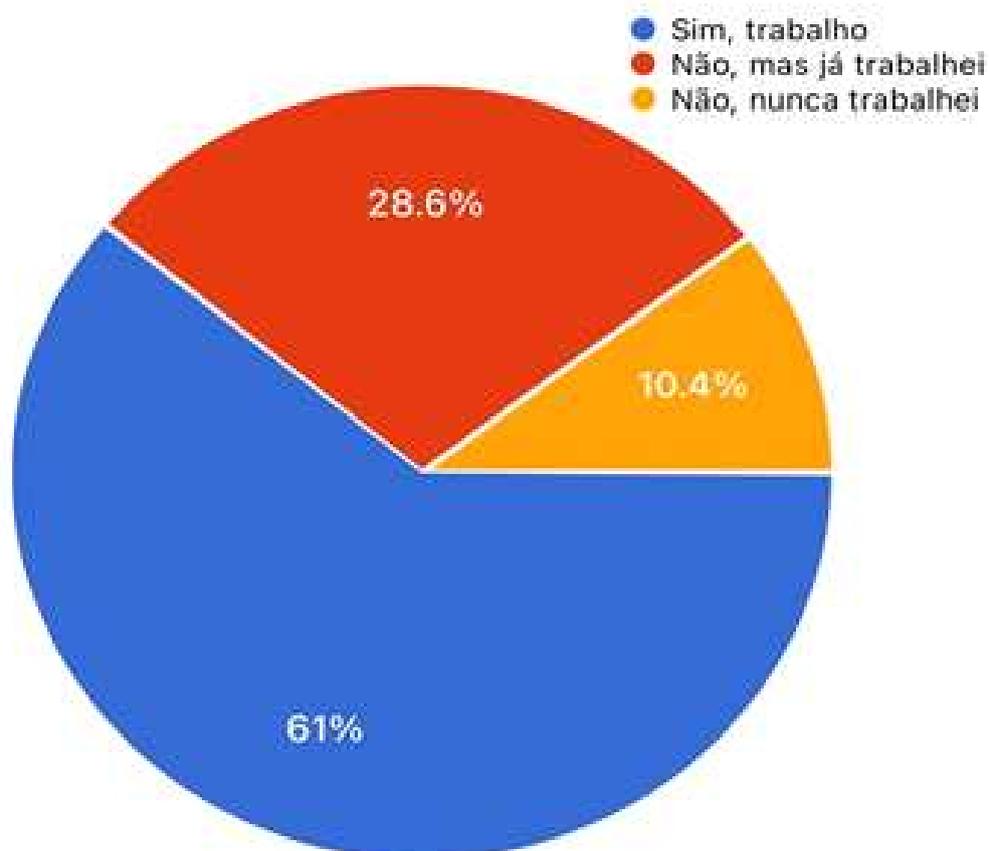
154 respostas



Ainda, de acordo com nossa pesquisa, 61% dessas 154 pessoas trabalham atualmente, enquanto 28,6% não trabalham, mas já trabalharam e 10,4% nunca trabalharam.

Você trabalha atualmente?

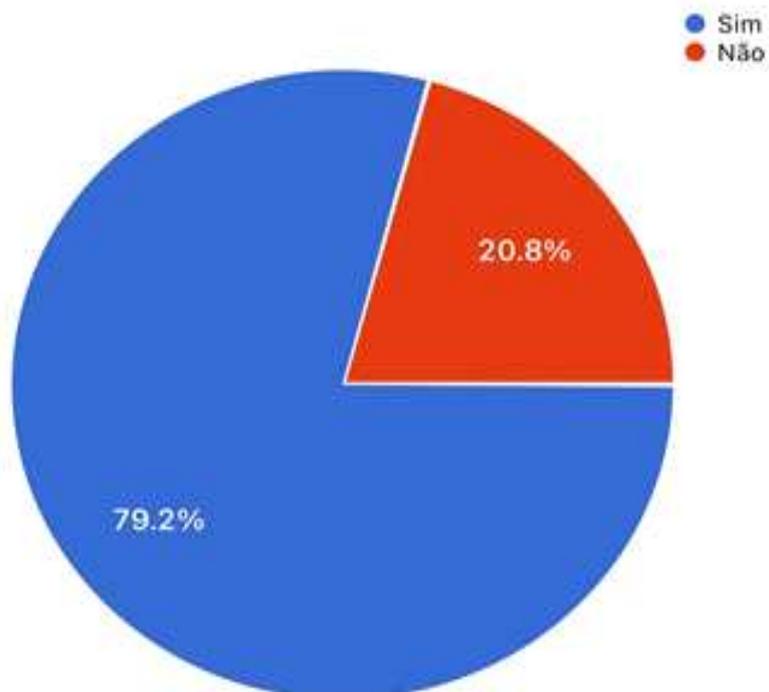
🗳️ 154 respostas



Em nosso formulário, havia uma pergunta voltada para a desvalorização do colaborador em um ambiente corporativo, e 79,2% responderam que sim, já se sentiram desvalorizado, enquanto 20,8% negaram.

Já se sentiu desvalorizado no ambiente de trabalho?

🗳️ 154 respostas



Demos 4 opções para sabermos em qual delas, essas 154 pessoas se sentiriam mais motivadas em um ambiente corporativo e, 46,1% optaram por uma melhor remuneração. 22,7% optaram por um espaço de entretenimento, com um resultado parecido ao investimento na estrutura e administração da empresa, onde teve o resultado de 22,1%. Eventos de socialização, como confraternização, obteve um resultado de apenas 9,1% dos votos.

Em qual das opções abaixo você se sentiria mais motivado em seu trabalho?

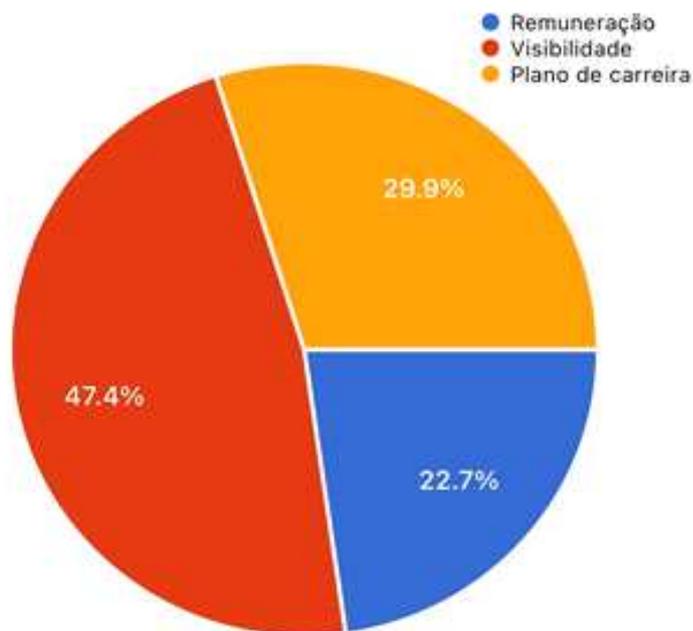
🗳️ 154 respostas



47,4% dessas pessoas, acreditam que a empresa em que trabalham, tem uma maior visão para a visibilidade da empresa, onde demonstra um olhar mais empresa e menos colaborador. Enquanto isso, 29,9% acreditam que a empresa valoriza o plano de carreira, que tem como objetivo investir nas competências de seus profissionais. E 22,7% percebem que a empresa valoriza a remuneração de seus colaboradores.

Em sua percepção, o que a empresa em que você trabalha mais valoriza?

154 respostas



CONCLUSÃO

Durante as nossas pesquisas observamos que ao investir em Capital Humano, de acordo com o gráfico "A importância do Capital Humano nas Organizações" respondido por 150 pessoas, segundo pesquisa realizada no fórum, as empresas conseguem adquirir a motivação dos seus colaboradores e conseqüentemente conseguirá mais produtividade de forma que fique satisfatória para ambas as partes.

Através da pesquisa realizada, concluímos que grande parte das pessoas que responderam nossa pesquisa se sentem desmotivadas em seu ambiente de trabalho e se sentiriam mais motivadas caso houvesse um aumento salarial ou um espaço de entretenimento, como já esperado.

A pesquisa também nos trouxe dados sobre o que esses colaboradores acham que a empresa em que trabalham valoriza, e chegamos à conclusão de que os empregadores, na maior parte das vezes, se preocupam com a visibilidade e sucesso da sua empresa, mas não se preocupa com o que tem mais de importante, o colaborador.

BIBLIOGRAFIA

BARBOSA, Marcos Paulo. Capital humano: saiba por que o bem mais valioso de uma empresa são seus colaboradores. Plantar Educação, 2023. Disponível em: <https://www.plantareducao.com.br/capital-humano/>. Acesso em: 11/11 /2022 às 19:00

MENVIE. 5 cases de sucesso de empresas que investem em seus colaboradores. SOFTWARE AVALIAÇÃO, 2015. Disponível em: <https://blog.softwareavaliacao.com.br/5-cases-de-sucesso-de-empresas-que-investem-em-seus-funcionarios/>. Acesso em: 10/11/2022 às 19:50

MONTEIRO, Lilian. A união faz a força: como as empresas de sucesso valorizam seus funcionários. Estado de Minas Economia, 2017. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/05/15/internas_economia,86
HYPERLINK
["https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/05/15/internas_economia,868986/saiba-como-as-empresas-de-sucesso-valorizam-seus-empregados.shtml"](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/05/15/internas_economia,868986/saiba-como-as-empresas-de-sucesso-valorizam-seus-empregados.shtml)
[868986/saiba-como-as-empresas-de-sucesso-valorizam-seus-empregados.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/05/15/internas_economia,868986/saiba-como-as-empresas-de-sucesso-valorizam-seus-empregados.shtml). Aceso em: 11/11/2022 às 19:30

TOTVS, Equipe. Capital Humano: Qual a importância para as organizações? TOTVS, 2020. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/negocios/capital-humano/>. Acesso em: 10/11/2022 às 20:00

Macore, Sergio Alfredo, livro "Investimento No Capital Humano". Disponível em <https://pt.scribd.com/document/306659716/Investimento-No-Capital-Humano>.