

A VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO CALÇADISTA SITUADA NO MUNICÍPIO DE PAROBÉ/RS.

Franciele Teresa Petry⁸
Walmir Guntzel⁹

RESUMO

Na constante busca das empresas por um diferencial competitivo no qual se ganhe mercado e se tenha mais lucratividade, percebe-se que o conhecimento humano tem se tornado muito importante para o crescimento das organizações. Reconhecer, valorizar e investir neste conhecimento, ou seja, no capital humano, é de suma importância para a organização que deseja suprir um mercado exigente e que busca por melhores resultados. Nesse sentido, o presente trabalho apresenta um estudo de caso, que tem como objetivo analisar a valorização do capital humano em uma organização do segmento calçadista situada no município de Parobé/RS. A metodologia utilizada contempla um estudo de caso único, exploratório e amparado à revisão bibliográfica. Os instrumentos de coleta de dados foram questionários estruturados e a amostra não probabilística por intencionalidade que contou com trinta e sete colaboradores e gestores/sócios da empresa. Os resultados apresentados demonstram a falta de fatores de valorização do capital humano e também a falta do uso de ferramentas de auxílio a sua capacitação. Por fim, pode-se dizer que investir na valorização do capital humano, se torna a maior vantagem competitiva para uma organização, além de agregar valor e trazer os resultados desejados.

Palavras-chave: Valorização. Capital humano. Desenvolvimento.

ABSTRACT

In the constant search of the companies by a competitive differential to extend and gain more market and more profitability, it is realized that the human knowledge has become very important for the growth of the organizations. Recognizing, valuing and investing in this knowledge, which is in human capital, is extremely important for the organization which wants to supply a demanding market and that seeks for better results. In this sense, the present work presents a case of study, whose objective is to analyze the valuation of human capital in an organization of the footwear segment located in the city of Parobé/RS. The methodology used includes a single case of study, an exploratory and supported by the bibliographic review. The data collection instrument was structured questionnaires and the sample was non-probabilistic by intentionality that counted with thirty-seven employees and managers / partners of the company. The results presented show the lack of human capital valorization factors and also the lack of the use of tools to aid their capacity building. Finally, it is concluded that investing in the valuation of human capital becomes the greatest competitive advantage for an organization, in addition to adding value and bringing the desired results.

Keywords: Appreciation. Human capital. Development.

1 INTRODUÇÃO

No âmbito empresarial, onde concorrência e tecnologia se desenvolvem rapidamente, o conhecimento de colaboradores é um fator que se torna, cada vez mais, um diferencial competitivo

⁸ Acadêmica do Curso de Administração das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat, RS. E-mail: francielepetry@sou.faccat.br

⁹ Professor orientador. Docente nas Faculdades Integradas de Taquara – Faccat, RS. E-mail: walmir@faccat.br

para as organizações, visto que empresas bem-sucedidas são aquelas que valorizam e investem na formação dos seus funcionários, ou seja, no seu capital humano e os mantêm motivados para atender os seus objetivos e resultados.

Conforme Stewart (1998), o capital humano é o ponto inicial onde tudo começa. Ele é a fonte de inovação da organização, pois de nada adianta para a empresa ter dinheiro e poder, se eles não pensam, além disto, também não adianta ter máquinas que operam melhor que pessoas, mas não inventam.

Para Mayo (2003), não podemos detectar os ativos intangíveis do mesmo modo que os físicos e financeiros, é preciso desenvolvê-los, uma vez que, na era em que o conhecimento e o talento estão em demanda, não há dúvida de que os ativos mais importantes para as organizações e, se as mesmas insistem em pensar em seus funcionários como recursos e custos, não sobrevirão por mais anos no mercado atual.

Diante deste contexto a ideia de desenvolver o estudo surgiu ao observar que em algumas organizações, não existe a cultura de valorização do capital humano, assim decorrente do fato, que hoje, na era do conhecimento e informação, é um ativo muito valioso, se faz necessário o conhecimento e aprimoramento constante de seus colaboradores, sendo assim indispensável para as organizações que desejam ser inovadoras e que visam um futuro.

Ao buscar informações sobre o capital humano das organizações, procura-se identificar por que as mesmas valorizam seus ativos tangíveis, como sua informática e seus sistemas de informação, e não seus ativos intangíveis, as pessoas que os idealizaram.

Portanto o problema que gerou a pesquisa foi a seguinte questão: qual a importância da valorização do capital humano para uma organização do segmento calçadista situada no município de Parobé/RS?

Tendo assim, como objetivo geral analisar a valorização do capital humano em uma organização do segmento calçadista situada no município de Parobé/RS. Para complementar a pesquisa, o estudo busca como objetivos específicos, identificar a importância do capital humano para a organização, além disto, verificar o que leva a não valorização do capital humano na organização e por fim identificar os fatores de valorização da organização.

A empresa pesquisada, conforme dados obtidos com o gestor/sócio, está no mercado a mais de dez anos, possui quarenta e três colaboradores distribuídos entre produção e departamento administrativo, produz calçados femininos e possui uma marca própria. Para a organização, a pesquisa é de grande importância pelos resultados que serão obtidos.

O desenvolvimento do estudo decorre de uma pesquisa bibliográfica com base em pressupostos teóricos, fazendo uso da pesquisa exploratória. Sua contribuição teórica fundamenta-se em destacar a importância da valorização do capital humano para a organização, bem como contribuições que auxiliarão na realização de melhorias, confrontando assim os estudos citados por

diversos autores renomados que tratam deste assunto, como Friedman, Hatch e Walker (2000), Davenport (2001), Stewart (1998), Reginato e Marchi (2013), entre outros.

O presente artigo está estruturado de forma não exaustiva e de fácil compreensão. Inicialmente está a introdução. Na seção 2, apresenta-se o referencial teórico que abrange a pesquisa teórica realizada sobre o capital humano, dividido em quatro tópicos: no primeiro momento aborda-se a história do capital humano; o segundo traz-se a definição do capital humano; no terceiro trata-se as dificuldades de valorizar o capital humano; no último expõe-se a valorização do capital humano. Na seção 3, descreve-se os procedimentos metodológicos utilizados para alcançar os objetivos. Na seção 4, apresenta-se os resultados obtidos e as análises de dados realizadas, e ao final, na seção 5 as conclusões obtidas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 História do Capital Humano

De acordo com Friedman, Hatch e Walker (2000), a noção de capital humano é recente, mas desde a metade do milênio para cá essa noção de capital já era conhecida. Desta forma, analisaram e definiram o Capital como uma riqueza em nível individual, quando usado no contexto econômico, e o Humano como uma pessoa, um ser humano.

Nos últimos três séculos, a noção de capital desenvolveu-se do indivíduo para a organização. A seguir, na figura 1 a história do capital.

Figura 1 – A história do capital

Destaque da História do 'Capital'	
1611	Randle Cotgrave define 'capital' como a riqueza possuída por um indivíduo.
1776-1790	Adam Smith e Edmund Burke escrevem sobre o 'capital social' de uma empresa e sobre a importância de começar um empreendimento ('comércio') com 'capital'.
1793	Jeremy Bentham estende a noção de capital dos níveis individual e empresarial para o nacional.
1867	Karl Marx afirma que todo o valor vem de mão de obra.
1911	As ideias de Frederick Taylor compartimentam o trabalho, reduzindo seu valor percebido.
1979	Theodoro Schultz e Sir Arthur Lewis recebem o Prêmio Nobel de Economia por seu trabalho pioneiro sobre capital humano.
1998	Em um obituário do <i>Chicago Tribune</i> , Theodore Schultz é aclamado como o 'o pai do capital humano'. A noção de capital humano ganhou bastante reconhecimento, com quase dois milhões de sites sobre o assunto na internet.

Fonte: Adaptado de Friedman, Hatch e Walker (2000).

Conforme se pode observar na figura 1, o capital se desenvolveu no decorrer dos anos até o ano em que Theodore Schultz foi aclamado como o pai do capital humano, trazendo desde então

uma ideia mais popular do mesmo. Assim, segundo Friedman, Hatch e Walker (2000), a noção do capital humano se transferiu da esfera empresarial para o domínio da nação.

Logo com a chegada do capital humano “a constatação da existência de profissionais dotados de um valor intrínseco - uma espécie de empresa em si -, coloca o trabalhador e seu trabalho em outra posição em relação ao capital, não mais como um recurso produtivo” (REGINATO; MARCHI, 2013, p. 22).

A partir daí, pode-se observar que as empresas começaram a ter noção de que as pessoas não são como recursos descartáveis, a serem consumidos e depois jogados fora, mas sim como um bem de valor a ser desenvolvido.

2.2 Definição de Capital Humano

Para um melhor entendimento do capital humano é preciso conhecer o capital intelectual. A seguir, será apresentado o capital intelectual e após serão expostas as ideias de autores sobre o capital humano.

O capital intelectual de uma organização é o capital invisível composto de ativos intangíveis, como conhecimento, competência, marcas e sistemas. Esse capital se subdivide em três partes, sendo elas:

- Capital do cliente: no qual incluem ativos que estimulam pessoas externas à organização, como clientes, reputação, imagem, redes de distribuição, entre outros.
- Capital estrutural: incluem ativos internos relacionados às operações e à eficiência, como sistemas, metodologias, processos, entre outros.
- Capital humano: refere-se às pessoas em si, que emprestam seu capital humano pessoal para a organização, ou seja, sua capacidade individual, conhecimento e experiência. (MAYO, 2003).

O capital humano é um grande diferencial para as empresas, porque qualquer empresa pode ter capital de clientes e capital estrutural iguais, porém o capital humano não, pois cada pessoa possui um conhecimento diferente de outra.

Desta forma Shimidt e Santos (2002, p. 179) afirmam que:

O reconhecimento deste recurso humano, presente em todos os tipos de organização, como ativos capazes de produzir benefícios para a mesma torna-se vital para identificar a parcela de contribuição que eles têm no resultado presente e futuro das entidades.

Desta maneira, o capital humano se mostra como o conhecimento pertencente somente ao indivíduo, mas que pode ser utilizado pela organização, por ser seu ativo, para a contribuição no alcance de melhores resultados.

Reginato e Marchi (2013) definem o capital humano como o somatório de saberes, experiências e inteligências, próprios das pessoas de uma organização, que, diante de determinadas situações, são passíveis de se transformar em valor para si próprio e para a empresa.

Para Davenport (2001), o capital humano distingue quatro elementos: capacidade, comportamento, empenho e tempo, ou seja, a maneira como o trabalhador executa uma tarefa depende de sua capacidade, comportamento e empenho e a escolha de uma tarefa em vez de outra, exige uma decisão de tempo.

Já Stewart (1998), afirma que é a capacidade necessária para que os indivíduos ofereçam soluções aos clientes é o que se torna importante para a organização por ser fonte de inovação e renovação, porém afirma que indivíduos inteligentes não são sinônimos de empresas inteligentes. Quando uma entidade possui algumas pessoas brilhantes não quer dizer que ela é. Por outro lado, a empresa que padronizar seu conhecimento, esta sim é uma organização inteligente.

Chiavenato (2008) menciona que na era da informação o capital financeiro deixou de ser o recurso mais importante da organização e o conhecimento passou a assumir o papel principal, mas para isso não basta ter pessoas é preciso ter uma plataforma que sirva de base e um clima que impulse os colaboradores a utilizarem seus talentos.

Para Stewart (1998), o trabalho rotineiro, que exige pouca habilidade, mesmo quando feito manualmente, não gera capital humano para a organização, é preciso minimizar as tarefas irracionais, o trabalho burocrático, inútil e as competições internas, não se dando ao luxo de usar o capital humano de forma tão ineficiente.

Diante disso o autor descreve que “[...] o capital humano é formado e empregado quando uma parte maior do tempo e do talento das pessoas que trabalham em uma empresa é dedicada a atividades que resultam inovação” (STEWART, 1998, p. 77).

Portanto, o capital humano só aumentará à medida que a organização buscar mais de seus trabalhadores e à medida que os mesmos utilizarem mais de seus talentos em busca de soluções inovadoras, assim, sendo necessário para a organização, minimizar as tarefas burocráticas e automatizar as repetitivas.

2.3 Dificuldades em valorizar o Capital Humano

Muitas organizações têm dificuldades em valorizar seu capital humano pelo fato de não poder medi-lo. Conforme Stewart (1998, p. 55), “um dos motivos pelos quais as pessoas não dão muita atenção ao capital intelectual é o fato de não poderem ver os ganhos gerados pelo cérebro”. Assim uma organização só saberá valorizar seu capital humano a partir do momento que observar os ganhos gerados por ele e saber o que fazer para utilizá-lo em seu benefício.

Para Rosa (2012), muitas organizações não valorizam o conhecimento de seus colaboradores por ainda estarem ligadas na Era Industrial, na qual os recursos materiais eram os

fatores mais importantes para o sucesso organizacional. Para a autora, isso pode acabar com a falência da empresa, já que as pessoas devem ser tratadas como as colaboradoras possuidoras deste conhecimento. Além disto, é preciso entender que este é o gerador de vantagem competitiva para a empresa. Desta forma, as empresas devem reter o melhor de seus colaboradores visando sempre o sucesso de ambos.

Contudo, toda a empresa mercantil quer ser competitiva e apresentar qualidade e lucratividade, no entanto, descuida do seu ambiente de trabalho o que pode vir a gerar insatisfação àqueles que nele estão inseridos. Muitas organizações querem atrair talentos da forma mais rápida possível, mas esquecem de que esta é sua maior vantagem para o alcance dos resultados almejados (REVISTA BANAS, 2011).

Para Moreira (2016), muitas vezes as organizações perdem oportunidades de crescimento e oportunidades de melhorar sua competitividade porque a cultura da empresa não está preparada a mudanças, pois só estimula os colaboradores que seriam potenciais inovadores a desistir de projetos ou mesmo a abandonar porque a empresa não o implementará.

Com isso, percebe-se que as organizações precisam mudar sua cultura de não valorização, compreendendo o que é mais importante para o sucesso organizacional, assim dispondo de um ambiente agradável, de um bom líder para inspirar e motivar a equipe e de investimento no desenvolvimento de seus colaboradores para, desta forma, conseguir superar os fatores que dificultam a valorização do seu capital humano.

2.4 Valorização do Capital Humano

De acordo com Pereira (2008), no passado, os gestores das empresas se preocupavam em obter os melhores recursos materiais para a organização, isso lhes permitia alcançar altos índices de produção chegando a ótimos resultados econômicos, mas essa forma de pensar e administrar mudou. Por volta da metade do século passado, a organização começou a ser analisada não só por sua capacidade produtiva e sua lucratividade, mas também pelo capital humano a ela agregado, o homem e suas capacidades transformadoras.

Segundo Mayo (2003), as pessoas são o ativo mais importante da organização e a sua contribuição, com experiências, habilidades, desenvolvedor de relacionamentos e inovações, é imprescindível para uma organização que deseja crescer, pois sem elas todos os elementos estruturais, poderiam se desintegrar e deixar de crescer.

Para Herckert (2002), a chave para o sucesso de uma organização está em criar uma cultura de valorização do empregado no qual, como elemento gerador de produtividade e lucratividade, deve-se ter oportunidades de realização de suas capacidades, dado que um trabalhador que não vê perspectiva em seu trabalho, tanto para seu crescimento na empresa quanto para desenvolver suas capacidades, não terá motivação para desempenhar bem sua função na organização.

Assim conforme Reginato e Marchi (2013, p. 26),

As organizações precisam atrair e reter os melhores profissionais, tendo a capacidade de gerenciar essa diversidade. Além de selecionar talentos, devem criar condições de serem desejadas e reverenciadas como ambientes desafiadores e favoráveis ao empreendimento, onde as oportunidades de desenvolvimento e políticas de reconhecimento não se restrinjam às práticas comuns adotadas pelo mercado.

Desta forma é possível observar o quanto é importante para a empresa buscar, desenvolver e valorizar seus colaboradores, visto que eles são um dos fatores mais importantes para uma organização. Valorizá-los é a forma de mantê-los atraídos pela empresa e ao mesmo tempo a garantia de melhores resultados.

Para Pereira (2008), essa tendência de crescente e valorização, daquilo que não pode ser mensurado ou tocado, é algo que deve aumentar com o passar do tempo. Cada vez mais, as empresas buscam melhores formas de se tornarem competitivas e criam ambientes onde seus funcionários possam pensar e criar conhecimento para a organização.

Diante disso Moreira (2016), afirma que na sociedade do conhecimento, novas abordagens e práticas são essenciais na gestão do capital humano para que as empresas fomentem seu potencial inovador, é preciso considerar o ser humano como um recurso estratégico, possibilitar o treinamento necessário para o seu desenvolvimento, reconhecimento e criatividade, adotando sistemas de avaliação de suas competências.

Com base nisso, a seguir serão apresentados alguns fatores que levam à valorização, ao desenvolvimento e à avaliação dos talentos de uma organização.

2.4.1 Uma boa liderança

Um dos fatores que influenciam a não valorização dos colaboradores é a falta de um bom líder. Para Mayo (2003), uma liderança de alta qualidade é o maior bem da empresa, pois se ela for falha pode trazer problemas à empresa como desmotivação de colaboradores, desentendimento da equipe e escolhas estratégicas ruins, ocasionando assim uma má qualidade e fracasso aos objetivos determinados pela organização.

Reginato e Marchi (2013, p. 190) afirmam que:

As lideranças exercem forte influência na retenção e no desenvolvimento dos talentos da empresa. Suas ações cotidianas são capazes de produzir efeitos muito positivos na sua equipe e individualmente em cada um dos liderados, concorrendo para sua fidelização e desempenhos superiores. São esses líderes que transcendem às normas e políticas e dão o melhor de si. Demonstam interesse, conquistam confiança e são capazes de orientar seus liderados para melhores escolhas.

Quando uma empresa apresenta princípios nos quais atribui-se uma grande importância, espera-se que os líderes sejam o exemplo, pela sua influência para com sua equipe. Logo, Chiavenato (2008) comenta que hoje para as organizações o papel dos gerentes e executivos deve

ser de líderes democráticos e incentivadores, que não apenas retêm o capital humano, mas o que fazem para que estes desenvolvam seus talentos para a obtenção de retornos.

Para Mayo (2003), um outro fator de uma boa liderança é quando os colaboradores desejam participar da equipe ou não querem deixá-la. Nesta situação o líder tem total confiança e segurança em sua equipe dando-lhes espaço para desenvolver suas ideias e inovar.

Assim o papel da liderança na maximização do capital humano, tem sido um dos fatores de valorização para as organizações, pois o verdadeiro líder é aquele que:

- Possibilita às pessoas tomarem suas próprias decisões, assegurando que assumam um papel de responsabilidade;
- É modelo em sua função visível aos valores da organização;
- Demonstra preocupação prioritária à equipe, mantém-na informada e está aberto a ouvir;
- Sustenta o crescimento da capacitação dos seus colaboradores;
- Constrói um ambiente de aprendizagem e compartilhamento;
- Dá poder às pessoas para que possam inovar (MAYO, 2003).

Desta forma, avalia-se que um bom líder é aquele que valoriza sua equipe. Que está presente e passa confiança, motivando-os a desenvolverem suas capacidades e possibilitando o uso de seus conhecimentos a fim de solucionarem problemas e crescerem juntos com a organização.

2.4.2 Desenvolvimento dos colaboradores

Conforme Marras (2005), a valorização se dá através de programas de desenvolvimento e planos de carreiras, mostrando assim a preocupação da empresa com o colaborador, que em troca doaria um maior envolvimento e comprometimento com a organização.

Moreira (2016), menciona que uma importante característica das organizações inovadoras se refere aos investimentos realizados na área de capacitação e desenvolvimento dos colaboradores. Estes investimentos devem ser utilizados para desenvolver competências específicas e criar equipes de alto desempenho, criatividade, participação e comprometimento, voltada a solucionar problemas e serem inovadoras.

Segundo Dutra (2004), o desenvolvimento é um fator relevante para um bom desempenho e deve receber atenção diferenciada. Para ele os trabalhadores buscam por maneiras de desenvolver seus conhecimentos e habilidades existentes e, por isso, exigem da empresa maiores desafios.

Spinelli (2015, p. 15) afirma que:

Se as pessoas se tornam fundamentais, uma vez que utilizam as competências que foram aprendidas para atuarem de forma eficiente no processo produtivo, deve-se, portanto, compreender que essas competências sejam ajustadas a favor da organização. Faz-se necessário investir em ações de formação que devem estar alinhadas com as estratégias organizacionais e as necessidades existentes em cada setor, com a finalidade de assegurar a aquisição e/ou aperfeiçoamento dos conhecimentos e aptidões necessários para a execução das tarefas.

Posto isto, a organização tem que conhecer seu capital humano, possuindo uma clara visão sobre ele, para assim facilitar o processo de formação e desenvolvimento, a fim de apresentar possibilidades de aperfeiçoar suas competências profissionais e expandir seus conhecimentos.

Desse modo, completa Stewart (1998), que a verdadeira organização é criada em torno de habilidades e de talentos, na qual as mesmas devem conhecer seus colaboradores, pois nem todos são talentos a desenvolver e sim custos a serem poupados.

Sendo assim, Chiavenato (2008) afirma que nas empresas competitivas o desenvolvimento das pessoas deixou de ser uma tarefa da área de recursos humanos e passou para cada gestor, que, por sua vez, passou a ter como responsabilidade desenvolver o talento humano de seus colaboradores.

Desta forma, percebe-se que as empresas competitivas são aquelas que desenvolvem seus colaboradores na busca de novos conhecimentos, reconhecendo que a melhor forma de mostrar o quanto a mesma o valoriza é investindo nele.

2.4.3 Fator de avaliação: avaliação de desempenho humano

A avaliação de desempenho surge como um fator de valorização do capital humano, dado que permite à organização, medir o desempenho dos seus colaboradores, identificar os seus talentos e suas necessidades existentes.

De acordo com Reginato e Marchi (2013) a avaliação de desempenho é a ferramenta mais utilizada pelas organizações para verificar os resultados obtidos pelos colaboradores, tanto para determinar o atingimento das metas como para a realização dos objetivos.

Segundo Marras e Tose (2012) a avaliação do desempenho é um instrumento de gestão que acompanha o desempenho, o comportamento, avalia metas estabelecidas, resultados alcançados além do potencial das pessoas na organização, visando assim ao plano de seu desenvolvimento.

A avaliação de desempenho possibilita à organização:

- Estabelecer objetivos do negócio;
- Estimativa do potencial de desenvolvimento dos avaliados;
- Identificar e desenvolver talentos;
- Recompensar o bom desempenho;
- Planejar carreiras e sucessões;
- Feedbacks aos avaliados (MARRAS; TOSE, 2012).

Para Pontes (2008), esta ferramenta se preocupa com o comportamento dos trabalhadores no trabalho e tem a intenção de verificar possibilidades de crescimento, habilidades, conhecimento e aptidões do avaliado em questão.

Desta forma o autor menciona que:

É importante para a companhia identificar seus talentos profissionais (alto potencial) e cuidar muito bem deles, uma vez que serão os prováveis substitutos dos líderes de hoje. O cuidar bem significa manter o entusiasmo e não os deixar distantes do avanço do conhecimento e tecnológico (PONTES, 2008, p. 133).

Diante disso, fica claro que esta ferramenta é de muita importância para as organizações, visto que busca analisar o desempenho dos colaboradores, como identificar formas que podem ser utilizadas na valorização do seu conhecimento.

Assim Chiavenato (2008) afirma, que esta ferramenta quando bem aplicada, possibilita benefícios a curto, médio e longo prazo, auxiliando na tomada de decisões, identificando talentos, para que assim sejam melhor utilizados, e contribuindo para que as pessoas se sintam recompensadas e valorizadas, beneficiando a todos colaboradores, líderes e organização.

Logo, o que se viu até aqui, por meio dos autores mencionados, é o quanto é importante o conhecimento do capital humano para uma organização, além disso, o quanto é importante uma cultura de valorização dos colaboradores, de desenvolvimento e também do uso de ferramentas de auxílio, a este ativo, para o alcance do sucesso organizacional.

3 METODOLOGIA

A pesquisa adotada foi do tipo exploratória, com o objetivo central de analisar a valorização do capital humano de uma organização. Esta pesquisa teve por finalidade novas práticas de obtenção teórica e principalmente inovações tecnológicas e visou à descoberta de fenômenos ou explicação (JUNG, 2004). Para sua execução, foi utilizada a pesquisa bibliográfica buscando uma base teórica a partir de referências e estudos sobre o tema. A pesquisa bibliográfica, segundo Gil (2002) é desenvolvida com base em material já elaborado e pesquisas desenvolvidas com fontes bibliográficas. Este tipo de pesquisa normalmente vem de estudos exploratórios. No que se refere aos procedimentos, a pesquisa foi um estudo de caso, Yin (2001) menciona que o mesmo contribui na compreensão de fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos.

O método de abordagem utilizado foi o dedutivo, que segundo Oliveira (2001) é um método que transforma enunciados complexos e universais em particulares, que resultará em um ou mais argumentos daquilo que se pretende provar. A pesquisa utilizou o método misto, que compreende a combinação entre as formas quantitativa e qualitativa, proporcionando um estudo mais representativo do que se fosse realizado de apenas uma forma. (CRESWELL, 2010).

O método de procedimento foi o monográfico, que consiste no estudo de determinados indivíduos, profissões, condições, instituições, grupos ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações (GIL, 2002).

Nesta pesquisa, o universo se constituiu de quarenta funcionários e três gestores, totalizando 43 pessoas, de uma empresa do segmento calçadista situada no município de Parobé/RS. A amostra foi não probabilística por intencionalidade, a qual se constituiu dos questionários que voltaram

respondidos, sendo 34 de funcionários do setor produtivo e três dos sócios/gestores da empresa, totalizando assim 37 respondentes.

A coleta das informações foi realizada por meio da aplicação de dois questionários estruturados. Um composto por 12 questões, na modalidade de escala de Likert, designado aos colaboradores do setor produtivo e o outro contendo duas questões abertas, destinado aos três gestores participantes da amostra. Os questionários foram distribuídos aos respondentes no próprio ambiente da empresa com a colaboração dos sócios/gestores.

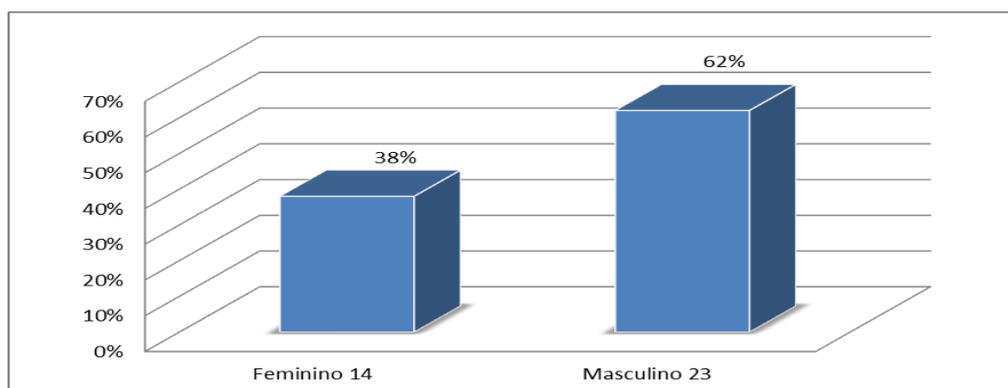
A pesquisa apreciou as questões éticas, não exibindo riscos de nenhuma espécie aos sujeitos integrantes da amostra. Os sujeitos participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual trouxe informações e esclarecimentos. Logo, os nomes dos respondentes da pesquisa e da empresa participante não foram divulgados, preservando dessa maneira o anonimato das partes envolvidas.

Os dados coletados foram analisados e ordenados através da análise interpretativa para as perguntas abertas e a estatística descritiva para as perguntas fechadas. Sobre essa perspectiva, Gil (2002) menciona que esta análise tem como finalidade a interpretação para a busca de ligação com estudos já conhecidos e realizados anteriormente e a análise estatística associa os dados recolhidos ao modelo teórico com a finalidade de compará-los.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Os dados obtidos por meio da pesquisa foram organizados visando proporcionar informações de fácil entendimento sobre a valorização do capital humano na organização. Os dados coletados no questionário fechado foram inseridos no programa Excel e transformados em gráficos, visando o melhor entendimento dos interessados. Após analisar e comparar os dados, no primeiro momento foi identificado o perfil dos respondentes, e, em seguida, os fatores de valorização e não valorização e após isto, sua importância. No final apresenta-se então o resultado do questionário aberto realizado com os gestores, no qual foi utilizada a análise interpretativa.

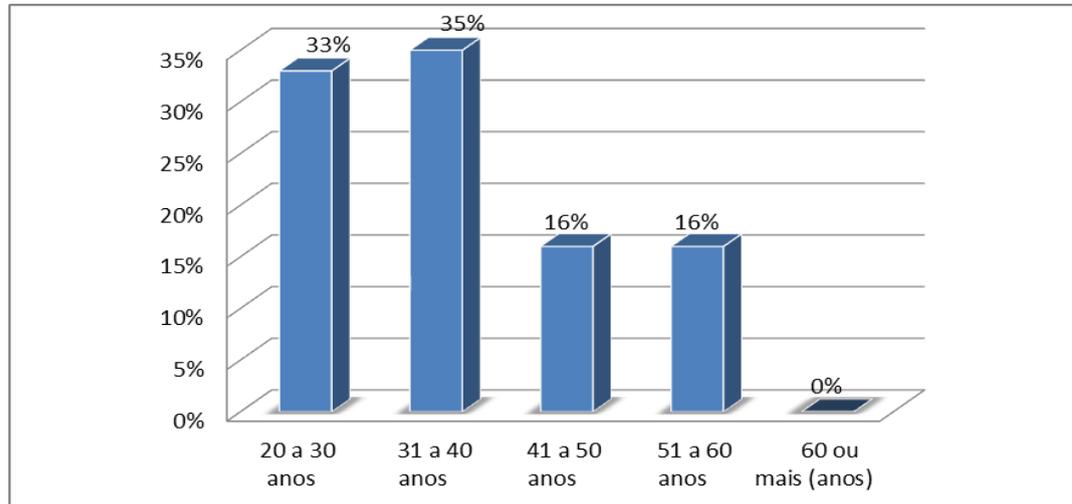
Gráfico 01 – Relação dos entrevistados por gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

No que se refere ao gênero dos entrevistados dos 37 sujeitos participantes da pesquisa, 62% são do sexo masculino e 38% do sexo feminino, conforme demonstrado no gráfico 01. Esta análise serve para demonstrar que há opiniões de ambos os gêneros entre os entrevistados.

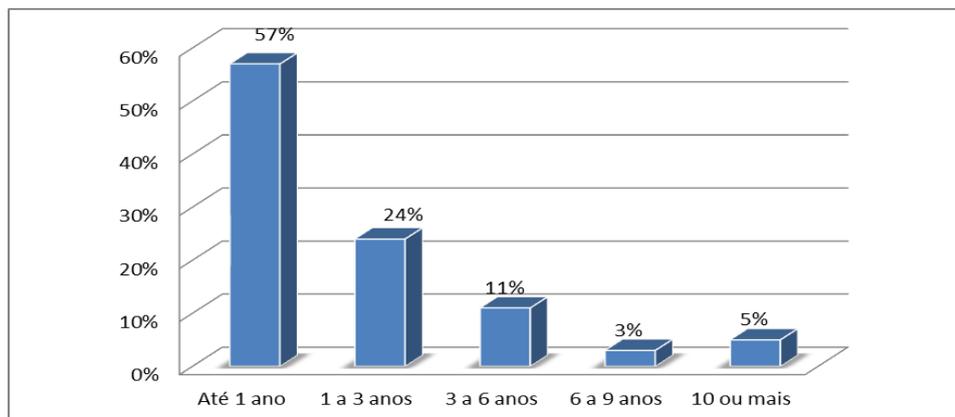
Gráfico 02 – Faixa etária dos entrevistados



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

O gráfico 02 apresenta a relação da faixa etária dos entrevistados, sendo 12 funcionários com idade entre 20 a 30 anos, 13 funcionários entre os 31 e 40 anos, seis com idades entre 41 e 50 anos, mais seis com idade entre 51 a 60 anos, e nenhum com idade acima de 60 anos. Esta relação serve para mostrar a relação da faixa etária dos sujeitos participantes, servindo para enriquecer a pesquisa, pois se utilizou da opinião de pessoas com idades variadas entre 20 a 60 anos.

Gráfico 03 – Relação dos entrevistados por tempo de empresa

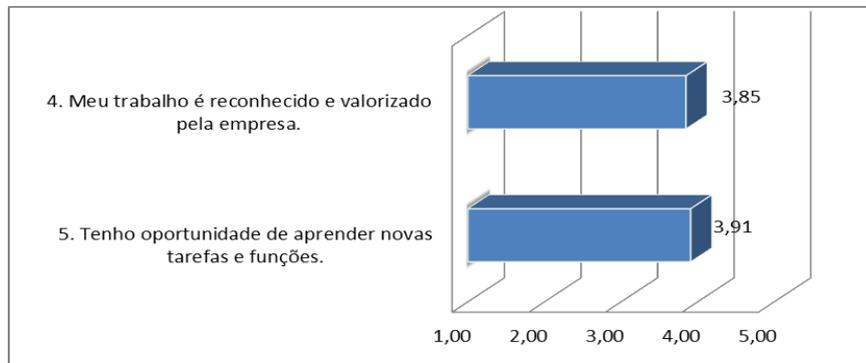


Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Referente ao tempo de serviço dos entrevistados, conforme gráfico 03 pode-se observar que mais da metade dos entrevistados, ou seja, 57% têm até um ano de empresa e a outra parte se divide em 24% com até três anos de empresa, 11% de três a seis anos e 8%, que representa os gestores/sócios da empresa, possuem mais de seis anos.

A seguir estão expostas as perguntas com a análise dos dados, obtidos por intermédio do questionário aplicado.

Gráfico 04 – Quanto aos fatores de valorização

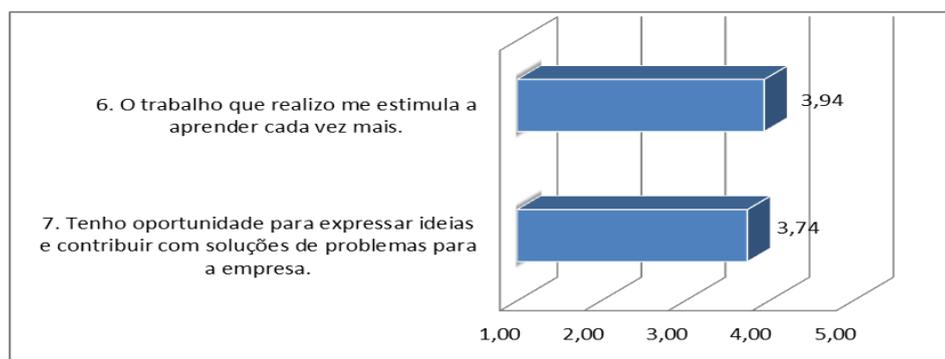


Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Com base no gráfico 04, é possível observar, na afirmativa de número 4, uma média de 3,85 o que mostra que nem todos os colaboradores se sentem reconhecidos e valorizados pela organização.

Na afirmativa de número 5 a média ficou de 3,91 em relação a terem oportunidades de aprender novas tarefas e funções, o que faz com que se perceba também uma discordância entre os sujeitos respondentes da pesquisa. Em relação a isto Stewart (1998) fala que o trabalho rotineiro, que exige pouca habilidade, mesmo quando feito manualmente, não gera capital humano para a organização, é preciso minimizar as tarefas irracionais, o trabalho burocrático, inútil e as competições internas, não se dando ao luxo de usar o capital humano de forma tão ineficiente.

Gráfico 05 – Quanto aos fatores de valorização



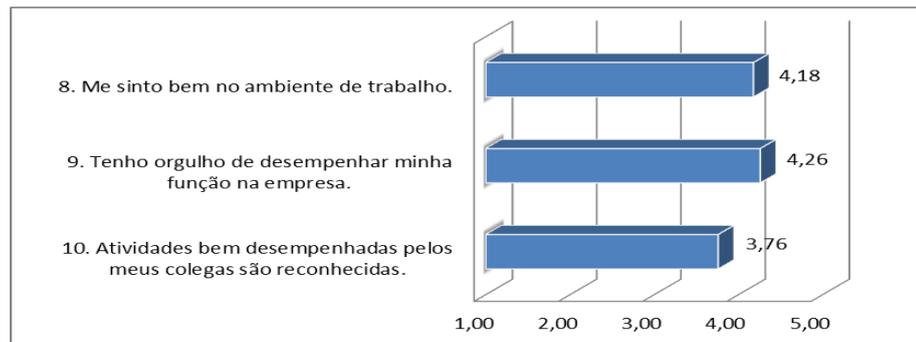
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

O gráfico 05, mostra uma concordância entre as afirmativas seis e sete, por apresentarem médias bem parecidas referente aos fatores de valorização. Na afirmativa seis, pela média de 3,94, percebe-se que nem todos os respondentes estão satisfeitos em relação ao trabalho realizado e ao estímulo de aprender cada vez mais.

Em relação a afirmativa sete, a média foi de 3,74, o que demonstra uma indecisão sobre a empresa dar oportunidade aos funcionários para expor suas ideias e dar suas contribuições para

solucionar problemas. Mayo (2003) menciona que as pessoas são o ativo mais importante da organização e a sua contribuição em experiências, habilidades, desenvolvedor de relacionamentos e inovador é imprescindível para a organização que deseja crescer, pois sem elas todos os elementos estruturais, poderiam se desintegrar e deixar de crescer.

Gráfico 06 – Quanto aos fatores que dificultam a valorização



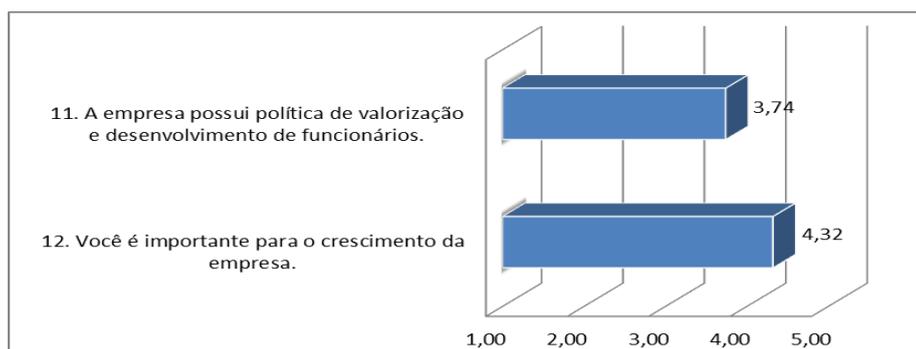
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Observa-se neste gráfico 06, uma variação entre o nível de concordância sobre os fatores que dificultam a valorização do capital humano, pois as afirmativas oito e nove obtiveram as médias mais elevadas que a afirmativa de número 10 que obteve uma média um pouco mais baixa.

Em relação à afirmativa oito, pode-se perceber que os colaboradores estão satisfeitos com o ambiente de trabalho, o que é de suma importância para a empresa, já que toda a empresa mercantil quer ser competitiva e apresentar qualidade e lucratividade, no entanto, descuida do seu ambiente de trabalho que pode vir a gerar insatisfação àqueles que nele estão inseridos. Muitas organizações querem atrair talentos da forma mais rápida possível, mas esquecem de que esta é sua maior vantagem para o alcance dos resultados almejados (REVISTA BANAS, 2011).

A questão de número nove foi a que apresentou a média mais alta, foi de 4,26, o que demonstra que os entrevistados estão orgulhosos em desempenhar suas funções. Quanto à questão 10, que obteve a média de 3,76, é possível observar que as atividades realizadas pelos colaboradores são vistas como não reconhecidas pela organização.

Gráfico 07 – Quanto à importância do capital humano para os colaboradores.



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Analisando o Gráfico 07, percebe-se uma discordância em relação às afirmativas sobre a importância do capital humano. A afirmativa 11 obteve uma média não muito alta, o que denota que a empresa procura manter seus funcionários valorizados, mas que não possui uma política de valorização e desenvolvimento dos colaboradores.

A afirmativa 12 obteve a média mais elevada das afirmativas com 4,32, mostrando uma grande concordância entre os entrevistados referente à sua importância para o crescimento da organização. Este fator é de extrema importância, visto que as pessoas e o seu conhecimento são o grande diferencial de uma organização.

Nas duas perguntas abertas, foi possível analisar a opinião dos três gestores participantes da pesquisa. Na primeira pergunta foi questionada, qual a importância do capital humano para a organização. Obteve-se então, as seguintes respostas:

O capital humano é de grande importância para nossa organização. Sempre buscamos formas de melhorar o ambiente de trabalho, visando o bem-estar do funcionário junto ao crescimento da empresa, se o funcionário trabalha feliz ele dará o seu melhor para que a empresa cresça (Gestor 1).

O capital humano é hoje o bem mais valioso da empresa. No nosso processo produtivo, cada pessoa é de extrema importância, pois uma operação depende da outra. Acredito que para o bom funcionamento da empresa e para o processo produtivo ser bem-sucedido, a integração entre as pessoas e entre os setores da empresa é cada vez mais fundamental (Gestor 2).

É fundamental e superimportante, pois sem elas não teríamos possibilidade de ter uma empresa, visto que as pessoas que cooperam para o desenvolvimento da organização através da sua mão de obra e de seus conhecimentos (Gestor 3).

Observa-se com a análise das respostas, que os três gestores concordam que o capital humano é importante para organização, e destacam uma grande importância para o desenvolvimento e crescimento da empresa. De acordo com Chiavenato (2008), hoje, para as organizações, o papel dos gerentes e executivos deve ser de líderes democráticos e incentivadores, que não apenas retêm o capital humano, mas o que fazem para que estes desenvolvam seus talentos para a obtenção de retornos.

Na segunda pergunta foi questionado aos gestores, o que a empresa faz para valorizar seus funcionários e o que não faz e poderia fazer. Para esse questionamento obteve-se as seguintes respostas:

Pagamos em dia todos os direitos dos funcionários, sempre estamos abertos para escutar, sempre buscamos melhorar o ambiente para que o funcionário trabalhe feliz (Gestor 1)

Hoje a empresa procura dar continuidade de trabalho, estabilidade e oportunidade para que cada um possa aprender funções novas e se desenvolver profissionalmente. No momento não temos um programa de treinamento definido, não temos um plano de cargos e salários, que seria de extrema importância, para que cada um pudesse traçar seus objetivos dentro da empresa (Gestor 2).

Pagando sempre em dia, procurando dar condições de trabalho, sendo solidário. Gostaria de melhor salário e capacitar as pessoas para que possam crescer como pessoa e profissionalmente (Gestor 3).

Pode-se verificar, conforme as respostas dos gestores, que a empresa procura valorizar seus colaboradores, dando-lhes oportunidades de crescimento e buscando sempre um ambiente

agradável e saudável para se trabalhar. Para Herckert (2002) a chave para o sucesso de uma organização está em criar uma cultura de valorização do empregado onde como elemento gerador de produtividade e lucratividade deve-se ter oportunidades de realização de suas capacidades, dado que um trabalhador que não vê perspectiva em seu trabalho tanto para seu crescimento na empresa quanto para desenvolver suas capacidades, não terá motivação para desempenhar bem sua função na organização.

Em relação ao que a empresa não faz e poderia fazer para valorizar seus funcionários, o gestor 2 respondeu que a empresa não possui programas de treinamentos, nem planos de cargos e salários e que seria de grande importância para a organização. O gestor 3 já menciona em melhores salários e em capacitação para os colaboradores, neste contexto, conforme Marras (2005), a valorização se dá através de programas de desenvolvimento e planos de carreiras, mostrando assim a preocupação da empresa com o colaborador, que em troca doaria um maior envolvimento e comprometimento com a organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a valorização do capital humano em uma organização do segmento calçadista situada no município de Parobé/RS, bem como sua importância. Foi possível observar a relação da teoria com a prática, compreendendo a importância dos tais conceitos. É importante ressaltar que o capital humano é um fator de grande diferencial para as organizações e que saber valorizá-lo é uma garantia de melhores resultados.

Constatou-se por meio dos estudos e pesquisas apresentadas a dificuldade da valorização do capital humano pelo fato de existirem fatores que dificultam essa valorização, como a falta de um bom líder, a falta de uma cultura de desenvolvimento de talentos e a falta do uso de ferramentas de avaliação dos colaboradores, como por exemplo, a avaliação de desempenho.

Logo, a empresa em que o estudo foi realizado, não possui uma política de valorização e desenvolvimento dos colaboradores, no entanto o problema de pesquisa foi respondido de forma satisfatória, pois a utilização de dois questionários com perguntas abertas e fechadas colaborou dando mais ênfase as respostas dos entrevistados.

Com os resultados apresentados, verificou-se, nos fatores de valorização da empresa, discordância dos colaboradores em relação à afirmativa de serem valorizados e reconhecidos pela organização. Sendo assim, o papel da empresa busca valorizar e reconhecer seus funcionários, mostrando-lhes a sua importância e onde podem chegar quando se tornam melhores naquilo que fazem, vindo assim a colaborar com organização.

Quando se refere aos fatores que dificultam a valorização do capital humano, verificou-se que os colaboradores estão satisfeitos com o ambiente de trabalho e que os gestores procuram valorizá-los, dando-lhes oportunidades de crescimento e um ambiente agradável e saudável de

trabalho, o que é fator positivo para a empresa, pois está garantido um ambiente saudável onde o seu capital humano terá a possibilidade de se desenvolver e de realizar suas capacidades para o crescimento da organização.

No entanto verificou-se que a empresa não possui programas de treinamentos e nem plano de cargos e salários, o que, hoje em dia, é de suma importância. As pessoas, como capital humano, cada vez mais tornam-se o diferencial competitivo e, investir na sua capacitação e seu desenvolvimento, é uma forma de mostrar o quanto a mesma o valoriza. Por esse motivo se faz extremamente importante para a organização possuir programas de treinamentos para a capacitação dos colaboradores, além de um plano de cargos, carreiras e salários, com os quais o colaborador possa saber das suas possibilidades de crescimento e o que fazer para alcançar seus objetivos. Por consequência disto, a organização estará valorizando e agregando valor ao seu capital humano.

Portanto foi possível constatar que, apesar da empresa não possuir uma política de valorização do capital humano, ele é muito importante para ela, pois busca sempre poder valorizá-lo. Também por apresentar falta de fatores de valorização do mesmo, ela se preocupa em buscar o melhor para seus colaboradores.

Sendo assim, pode-se dizer, que através deste estudo, os objetivos apresentados foram atingidos com base nos questionários aplicados aos colaboradores e gestores da empresa calçadista de Parobé/RS, e por meio do levantamento teórico realizado. O estudo não encontrou dificuldades em relação ao tema, evidenciado pelas afirmações apresentadas pelos entrevistados. Referente às limitações também não foi encontrada nenhuma, isso se deve ao fato de a empresa possuir 43 colaboradores, com os quais foi possível realizar o estudo.

Através da realização deste estudo, aconselha-se à empresa a realizar um plano de implantação de política de valorização do seu capital humano, também se recomenda a elaboração de um plano de cargos, carreiras e salários. Para o reconhecimento do seu capital humano e os talentos a serem desenvolvidos sugere-se, à organização, a implantação da ferramenta de avaliação de desempenho, um dos fatores de valorização, pois ela auxiliará na identificação de melhorias para empresa além do mais, motivará os funcionários.

Sugerem-se para futuras pesquisas, estudos relacionados em empresas que já possuem uma política de valorização do capital humano e que utilizam das ferramentas sugeridas e, mediante a implantação futura na empresa estudada, pode-se realizar uma pesquisa para avaliar os benefícios gerados e confrontá-los com os resultados obtidos na presente pesquisa.

Por fim, conclui-se que este artigo foi de grande relevância em relação ao conhecimento adquirido, e os resultados alcançados, pois foi possível contribuir no sentido de apresentar a importância da valorização do capital humano, de modo que, se valorizando, se torna uma grande vantagem competitiva para a organização, além de agrega valor e trazer os resultados desejados.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 8. ed. 4. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.
- CRESWELL, John W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- DAVENPORT, Thomas O. *O capital humano: o que é e por que as pessoas investem nele*: tradução Rosa, S. Krausz. São Paulo: Nobel, 2001.
- DUTRA, Joel Souza. *Competências: conceito e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2004.
- FRIEDMAN, Brian; HATCH, James; WALKER M. David. *Como atrair, gerenciar e reter capital humano- Da promessa à realidade*. São Paulo: Futura, 2000.
- GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- HERCKERT, Werno. *Capital humano*. 2002. Disponível em: <<http://artigoscheckpoint.thomsonreuters.com.br/a/2w4k/capital-humano-werno-herckert>>. Acesso em: 30 mar. 2017.
- JUNG, Carlos Fernando. *Metodologia para pesquisa e desenvolvimento: Aplicada a novas tecnologias, produtos e processos*. Rio de Janeiro: Axcel, 2004.
- MARRAS, Jean Pierre. *Gestão de pessoas em empresas inovadoras*. São Paulo: Futura, 2005.
- MARRAS, Jean Pierre; TOSE, Marília de Gonzaga Lima e Silva. *Avaliação de desempenho humano*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- MAYO, Andrew. *O valor humano da empresa*: tradutora Julia Maria Pereira Torres: Revisão Reinaldo Da Silva. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- MOREIRA, Geraldo Luiz. *Organização Inovadora: o capital humano como fator diferencial*. 2016. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/organiza%C3%A7%C3%A3o-inovadora-o-capital-humano-como-fator-msc-moreira>>. Acesso em: 30 mar. 2017.
- OLIVEIRA, Silvio Luiz de. *Tratado de Metodologia Científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses*. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2001.
- PEREIRA, Heitor José. *A crescente valorização do capital humano*. 2008. Disponível em: <<http://www.dicasprofissionais.com.br/a-crescente-valorizacao-do-capital-humano/>>. Acesso em: 30 mar. 2017.
- PONTES, Benedito Rodrigues. *Avaliação de desempenho: métodos clássicos e contemporâneos, avaliação por objetivos, competências e equipe*. 10ª ed. São Paulo: LTR, 2008.
- REGINATO, Luiz Fernando; MARCHI, Miriam de. *Capital humano: vencendo a competição pelos talentos: estratégia, métodos e casos*. Porto Alegre: Sulina, 2013.
- REVISTA BANAS. *A gestão do capital humano nas organizações*. 2011. Disponível em: <<http://www.e7consultoria.com/Brand/artigos/a-gestao-do-capital-humano-nas-organizacaoes>>. Acesso em: 2 abr. 2017.

ROSA, Mônica Vargas da. *Capital humano: gestão de pessoas: o diferencial competitivo*. 2012. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/capital-humano-gestao-de-pessoas-o-diferencial-competitivo/20819>>. Acesso em: 4 abr. 2017.

SHIMIDT, Paulo; SANTOS, José Luiz dos. *Avaliação de ativos intangíveis*. São Paulo: Atlas, 2002.

SPINELLI, Isabelle Maria Albuquerque. *Formação, desenvolvimento do capital humano e vantagem competitiva*. 2015. 90 p. Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos). Faculdade de Economia Universidade do Porto, 2015.

STEWART, Thomas A. *Capital Intelectual*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.