



**UEPB**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E EDUCAÇÃO A  
DISTÂNCIA - PROEAD  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - EAD  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE**

**CÍCERO RAWAN RODRIGUES FILHO**

**O CAPITAL HUMANO COMO PROPULSOR DO DESENVOLVIMENTO  
ORGANIZACIONAL EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS**

**ITAPORANGA – PB**

**2023**

CÍCERO RAWAN RODRIGUES FILHO

**O CAPITAL HUMANO COMO PROPULSOR DO DESENVOLVIMENTO  
ORGANIZACIONAL EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientadora Prof.<sup>a</sup> Me. Ana Jussara Silva do Nascimento

ITAPORANGA – PB  
2023

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

R696c Rodrigues Filho, Cícero Rawan.  
O capital humano como propulsor do desenvolvimento organizacional em organizações públicas e privadas [manuscrito] / Cícero Rawan Rodrigues Filho. - 2023.  
17 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação a Distância, 2023.

"Orientação : Profa. Ma. Ana Jussara Silva do Nascimento , Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância. "

1. Capital humano. 2. Gestão de pessoas. 3. Revisão bibliográfica. I. Título

21. ed. CDD 351

CÍCERO RAWAN RODRIGUES FILHO

**O CAPITAL HUMANO COMO PROPULSOR DO DESENVOLVIMENTO  
ORGANIZACIONAL EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

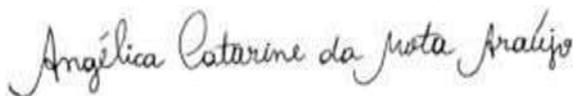
Aprovado em: 06 de julho de 2023.

**BANCA EXAMINADORA**



---

Prof.<sup>a</sup> Me. Ana Jussara Silva do Nascimento  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)  
Orientadora



---

Prof.<sup>a</sup> Me. Angélica Catarine da Mota Araújo  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)  
Membro Titular



---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Sabrina Martins de Araújo  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)  
Membro Titular

Aos meus pais, Geraldo e Geralda, por todos os esforços, carinho,  
companheirismo e por todo incentivo, DEDICO.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2 O CAPITAL HUMANO COMO PROPULSOR DO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS.....</b>	<b>8</b>
2.1 Contextualização da história das Relações humanas – RH.....	10
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>11</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>12</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>16</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>16</b>

## O CAPITAL HUMANO COMO PROPULSOR DO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS

Cícero Rawan Rodrigues Filho<sup>1</sup>

### RESUMO

Reconhecer o quão importantes as pessoas são para as empresas é de suma importância para a sustentabilidade do negócio. São elas quem organizam, planejam, produzem e controlam todas as atividades das instituições. Saber valorizar esse valioso recurso humano é garantir o futuro de uma organização, seja ela pública ou privada. Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo apresentar a importância das pessoas nas organizações, enfatizando o conceito de valorização do capital humano, demonstrando como a Gestão de Pessoas avançou na forma como lida com o talento humano nas organizações. Desta forma, trata-se de uma pesquisa de cunho bibliográfico descritiva-qualitativa, elaborada a partir de material já publicado e seu arcabouço teórico está embasado nos principais autores, como Santarem (2004), Chiavanatto (2014), Bassan e Hauschildt (2004-2005), Sgarossa e Mozzato (2021), entre outros. Por fim, os resultados ressaltam que, compreender como lidar com as pessoas e sua influência é indispensável para administrar o negócio. A má administração pode resultar em uma diminuição da lucratividade, o que impacta diretamente no crescimento e funcionamento da organização, seja ela pública ou privada.

**Palavras-chave:** Capital Humano. Gestão de Pessoas. Revisão Bibliográfica.

### ABSTRACT

Recognizing how important people are to companies is of paramount importance for the sustainability of the business. They are the ones who organize, plan, produce and control all the activities of the institutions. Knowing how to value this valuable human resource is to guarantee the future of an organization, whether public or private. In this sense, this article aims to present the importance of people in organizations, emphasizing the concept of valuing human capital, demonstrating how People Management has advanced in the way it deals with human talent in organizations. In this way, it is a descriptive-qualitative bibliographic research, elaborated from already published material and its theoretical framework is based on the main authors, such as Santarem (2004), Chiavanatto (2014), Bassan and Hauschildt (2004- 2005), Sgarossa and Mozzato (2021), among others. Finally, the results emphasize that understanding how to deal with people and their influence is essential to manage the business. Mismanagement can result in a decrease in profitability, which directly impacts the growth and functioning of the organization, whether public or private.

**Keywords:** Human Capital. People Management. Literature Review.

---

<sup>1</sup> Graduando do Curso de Bacharelado em Administração Pública pela Universidade Estadual da Paraíba – PROEAD.

## 1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que uma empresa é composta por diversos elementos, como planejamento, organização, direção e controle. No entanto, há algo fundamental para o seu funcionamento, seja no setor público ou privado, que abrange todos esses aspectos e é considerado seu maior ativo: as pessoas.

São as pessoas que mantêm e conservam o status quo já existente, e são elas – apenas elas – que geram e fortalecem a imaginação, a criatividade e a inovação e o que deverá vir a ser. São as pessoas que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas. Inclusive dirigem outras pessoas (CHIAVENATO, 2014, p. 09).

As organizações que adotam uma abordagem que valoriza o capital humano se tornam empresas fortes, com equipes engajadas e produtivas, uma vez que as pessoas desempenham um papel essencial e são responsáveis pela execução, organização e liderança das atividades em uma empresa. Nesse sentido, Sgarossa e Mozzato (2021, p.136) reafirma que “tais trabalhadores são considerados como recursos intangíveis (capital humano e intelectual), os quais passam a ser o bem mais valioso nas organizações, pois, são elas que agem, tomam decisões e trazem a criatividade para a empresa”.

O presente estudo é uma pesquisa bibliográfica de natureza descritiva-qualitativa, baseada em material já publicado, principalmente de livros, artigos de periódicos e recursos disponíveis na internet. Cabe destacar que o embasamento teórico deste trabalho se apoia nos principais autores, tais como Santarem (2004), Chiavanatto (2014), Bassan e Hauschildt (2004-2005), Sgarossa e Mozzato (2021), entre outros.

Uma organização poderá crescer e se tornar mais produtiva ao valorizar seus colaboradores, uma vez que o capital humano é um diferencial competitivo que impulsiona o crescimento das organizações. Dessa forma, as pessoas quando são valorizadas, elas são estimuladas e comprometidas com os objetivos e metas da organização. Isso se torna um fator de competitividade que visa promover melhores relações entre empresa e funcionário, com o intuito de geração de benefícios mútuos para ambas as partes.

Conforme Sgarossa e Mozzato (2021, p.136-137 apud SAAD et al. 2018) “uma organização com uma Gestão de Pessoas eficaz, consegue atrair talentos e promover crescimento e desenvolvimento dos trabalhadores, reduzindo a rotatividade e criando um ambiente de trabalho positivo que tende a manter os trabalhadores satisfeitos e comprometidos”.

Portanto, colaboradores valorizados e satisfeitos em seu ambiente de trabalho, com o seu cargo e responsabilidades dentro da organização pública ou privada, trazem resultados positivos, aumentando a produtividade por meio de um maior engajamento.

## **2 VALORIZANDO O CAPITAL HUMANO: A GESTÃO DE PESSOAS COMO ELEMENTO DETERMINANTE PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL**

Atualmente, é notório o quanto as pessoas são ferramentas importantes na construção e desenvolvimento de uma empresa pública ou privada. Seja na organização, no planejamento ou na execução de atividades para fins lucrativos em uma corporação.

A Gestão de Pessoas – GP avançou na forma como lida com o talento humano nas organizações, visto que antes as empresas trabalhavam na perspectiva de que a base de tudo era o capital financeiro. No entanto, na abordagem moderna da GP a força de trabalho está no talento humano, nos conhecimentos e habilidades que eles têm de oferecer para o desenvolvimento das atividades.

Nesse sentido, Chiavenato (2014, p. 11) afirma que a GP é a área que agrega e constrói talentos por meio de um “conjunto integrado de atividades de especialistas de staff e de gestores de linha – como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas – no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização”. Para Motta e Oliveira (2021, p. 136 apud DUTRA, 2002, p.17) a GP pode ser caracterizada como o “conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”.

Desta forma, a GP desempenha um papel fundamental no aumento do engajamento dos colaboradores por meio do desenvolvimento e capacitação dos trabalhadores, visando potencializar os talentos individuais. Afinal, são os funcionários que garantem o bom funcionamento e eficiência da empresa, sendo responsáveis pela organização, monitoramento e controle das atividades empresariais.

Vale ressaltar também que o setor de Recursos Humanos – RH desempenha um papel crucial na gestão de pessoas, sendo responsável pelo recrutamento e seleção de profissionais, além de traçar estratégias para garantir maior eficiência e eficácia no trabalho, ou seja, ambas então ligadas, a GP define as características necessárias para ocupar determinado cargo na

organização, quanto o RH realiza todo o planejamento para selecionar o profissional mais adequado de acordo com as demandas estabelecidas pela GP.

Com isso, ambos têm um papel de suma importância para o bom funcionamento da organização. Cuidar e desenvolver o capital humano é fundamental, uma vez que são as pessoas que possibilitam que as empresas alcancem seus objetivos e metas. Portanto, é essencial que elas estejam motivadas e incentivadas, pois essa nova abordagem da GP reconhece que as pessoas não devem ser consideradas apenas como recursos humanos, fatores de produção, matéria prima, mas sim como parceiras da organização, que necessitam de reconhecimento adequado para contribuírem de forma efetiva para o sucesso da empresa.

Além disso, os colaboradores satisfeitos com o ambiente de trabalho tendem a ter um desempenho mais elevado, o que causa um impacto significativo no desenvolvimento da organização. A satisfação e a produtividade são ferramentas que, quando trabalhadas em conjunto, geram resultados positivos e satisfatórios tanto para equipe de trabalho quanto para a instituição. Nesse sentido, Robbins (2002, p.236) afirma que

Já nos anos 1930, os pesquisadores estudavam a relação entre satisfação e produtividade, concluindo prematuramente que os trabalhadores felizes eram trabalhadores realmente produtivos. Consequentemente, os gerentes dos anos 1930 a 1950 ficaram encantados com a ideia de aumentar a satisfação do funcionário em seu cargo. Um resultado disso foi o paternalismo empresarial. Para tornar os trabalhadores felizes, os gerentes formavam equipes de boliche na companhia, faziam empréstimos, realizavam piqueniques e treinavam os supervisores para serem sensíveis às preocupações dos subordinados.

No ambiente competitivo em que as organizações estão inseridas, a busca por bons resultados torna-se cada vez mais desafiadora no mercado. Deste modo, melhorias na capacitação, reconhecimento das habilidades e desempenho do capital humano são essenciais para manter as organizações fortes e produtivas, uma vez que segundo Motta e Oliveira (2018, p. 05 apud MARRAS, 2009).

o capital humano passou a ser valorizado, devido a nova percepção dos colaboradores e gestores de que o capital humano é a ligação entre a empresa e o mercado, principalmente com o cliente, pois é o capital humano que possui informações que não estão disponíveis à empresa, e em muitos casos, dependendo da relação que é nutrida entre a organização e colaborador, o último pode utilizar essas informações em prol da empresa.

Por conseguinte, do ponto de vista econômico, o ser humano devido à sua capacidade de gerar bens e serviços, por meio de sua força de trabalho e conhecimento, se configura como uma importante fonte de acumulação e crescimento econômico. Ampliando o conceito de capital e de formação de capital, o investimento em seres humanos se dá pelo investimento na instrução.

[...] o conhecimento passou a representar um importante diferencial competitivo para as empresas que sabem adquiri-lo, mantê-lo e utilizá-lo de forma eficiente e eficaz. Esse conhecimento passou a gerar o Capital Intelectual que, às vezes, é bem mais importante que o Capital Econômico. (BASSAN e HAUSCHILDT, 2004-2005, p.93 apud PAIVA,1999, p. 79).

Desta forma, fica evidente a importância do conhecimento e das habilidades dos colaboradores para as organizações, pois é por meio desses conhecimentos que a corporação consegue alcançar suas metas, o que implica na necessidade de reter e investir em seus funcionários.

No âmbito da produtividade, torna-se essencial contar com funcionários comprometidos, empenhados, responsáveis e capacitados para desempenharem suas atividades com eficiência,

as pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações. Como tais, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações: a inteligência que proporciona decisões racionais e que imprime significado e rumo aos objetivos globais. E é neste ambiente, que os colaboradores compartilham conhecimento e desenvolvem as suas competências (CHIAVENATTO, 2005, p. 8).

Portanto, as empresas devem dar valor e ter comprometimento com seus colaboradores, tratar e construir um ambiente que façam com que seus funcionários exerçam suas funções com eficiência e êxito, investindo nos setores da gestão de pessoas e recursos humanos, visto que eles têm um papel crucial para o crescimento da organização.

## **2.1 Contextualização da história das Relações humanas - RH**

É de suma importância abordar as Relações Humanas como um suporte para garantir todos os direitos do trabalhador. Como o próprio nome sugere sua característica fundamental que é melhorar as condições de trabalho nas empresas, superando abordagens anteriores que tratavam os funcionários de forma mecânica, de acordo com a teoria clássica. Segundo Chiavenato (2004, p. 71)

A Teoria das Relações Humanas originou-se principalmente da necessidade de humanizar e democratizar a gestão, libertando-a dos conceitos rígidos e mecanicistas da teoria Clássica e adequando-a aos novos padrões de vida do povo Americano, juntamente com o desenvolvimento das chamadas ciências humanas, principalmente no que tange a psicologia e sociologia; as quais vieram demonstrar a inadequação dos princípios da Teoria Clássica.

Atualmente, o conceito das Relações Humanas, traz consigo melhorias sociais voltadas para a valorização e o reconhecimento das pessoas, consideradas um ativo de grande valor dentro das empresas.

Desde modo, para melhor compreensão das Relações Humanas, podemos recorrer à pesquisa realizada entre 1927 e 1932, nos Estados Unidos, conhecida como as Experiências de Hawthorne, conduzida em uma empresa de equipamentos telefônicos, o objetivo era avaliar o comportamento dos funcionários e os experimentos revelaram que os colaboradores satisfeitos com o ambiente de trabalho são mais eficientes e produtivos.

A pesquisa foi liderada pelo médico especializado em psicopatologia George Elton Mayor e seu assistente, o engenheiro Fritz J. Roethlisberger. Mayor é considerado o pai das Relações Humanas. As novas ideias trazidas pela Teoria das Relações Humanas buscaram criar uma nova visão de melhoria das empresas, tendo como foco principal na preocupação com o ser humano. Assim, segundo Vaz (2017, p. 96 apud CHIAVENATO, 2002)

com o surgimento da Teoria das Relações Humanas, uma nova visão passa a dominar o cenário administrativo: fala-se agora em motivação, liderança, comunicação, organização informal, dinâmica de grupos etc. O homem passa a ser visto sob um ângulo diferente, passando a ter voz ativa e necessidades a serem supridas. Foi visto que quem concretiza os objetivos da empresa são as pessoas envolvidas no processo.

Dessa forma, o capital humano passou a ser um tema de estudo importante, a fim de entender e reconhecer a importância do comportamento dos funcionários no ambiente de trabalho, abrindo novas perspectivas para o campo da administração.

Tendo em vista que, assim como as mudanças tecnológicas, nossa sociedade também passa por mudanças, que afetam o ambiente de trabalho e as relações humanas. Anteriormente, as contratações eram feitas pelos recrutadores, atualmente as pessoas quem decidem onde vão trabalhar, a partir da observação da cultura organizacional, responsabilidade social da empresa e o nível de satisfação de seus colaboradores. As pessoas buscam satisfazer suas necessidades psicológicas e alcançar a realização pessoal e profissional. Portanto, cabe aos administradores observar e criar um ambiente positivo, com uma gestão estratégica focada nas pessoas, a fim de satisfazê-las e atrair novos talentos.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O objetivo geral dessa pesquisa é apresentar a importância das pessoas nas empresas, enfatizando o conceito de valorização do capital humano como um ativo essencial para o sucesso das organizações.

O presente estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica descritiva-qualitativa, elaborada a partir de material já publicado. Desse modo, foram consultadas bases de dados

acadêmicas, tais como Scielo, Google Acadêmico, Google Scholar, entre outros para identificar estudos relevantes publicados em periódicos científicos e outras fontes confiáveis. Além disso, também foram utilizados livros relacionados ao tema.

Para garantir a abrangência e relevância dos estudos selecionados, foram estabelecidos critérios de busca utilizados termos-chave como capital humano, gestão de pessoas, organizações públicas e privadas, entre outras para direcionar a busca por materiais relevantes.

Após a seleção dos estudos, foi realizada uma leitura analítica dos materiais selecionados. As informações relevantes foram organizadas de forma temática, destacando as principais contribuições teóricas e as diferentes abordagens sobre o papel do capital humano no desenvolvimento organizacional e sucesso empresarial.

Ainda vale ressaltar que, o arcabouço teórico deste trabalho está embasado nos principais autores, como Santarem (2004), Chiavanatto (2014), Sgarossa e Mozzato (2021), Motta e Oliveira (2018), entre outros.

Neste sentido, para a obtenção dos resultados alcançados, foi necessário um estudo realizado a partir dos objetivos específicos do projeto inicial de pesquisa, sendo eles:

- Observar, identificar, diagnosticar as principais dificuldades das empresas em implementar a política voltada a valorizar o capital humano;
- Descobrir dicas de como manter motivado e oferecer um dia a dia mais estável para os seus colaboradores. Com a relevante característica de reconhecimento e importância dos seus serviços dentro das organizações;
- Analisar que as políticas de recompensas dentro das empresas influenciam diretamente na lucratividade e produtividade das instituições;
- Verificar a relevância do capital humano para o desenvolvimento da organização.

Esse sustentáculo metodológico prima para um estudo detalhado deste grande ativo dentro das empresas, elencando a importância das pessoas para o desenvolvimento e crescimento das organizações.

#### **4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

Uma das dificuldades da maioria dos administradores é analisar o andamento dos seus negócios, como também identificar possíveis problemas na estrutura e na organização de suas

empresas. No entanto, uma ferramenta essencial para solucionar esse problema está diretamente ligada à como estão sendo tratados seus funcionários, pois eles têm um papel fundamental para o andamento e desenvolvimento das organizações, visto que são considerados como um dos ativos de maior importância da instituição.

Desse modo, os processos só funcionam se houver profissionais dispostos a entregar um resultado que faça sentido para eles e para a empresa. Para isso, é preciso que os mesmos estejam motivados e incentivados, reconhecer a importância de cada colaborador para o produto final da empresa e trabalhar com políticas de valorização do capital humano. “Feliz aquele que se interessa pela vida dos seus colaboradores e demonstra confiança e gratidão no dia a dia. Suas atitudes gerarão a energia dinamizadora da equipe” (SANTARÉM, 2004, p. 20).

Sendo assim, valorizar o capital humano é essencial para estimular e motivar os profissionais, levando-os a um maior comprometimento no ambiente de trabalho. Essa importância valorização e crescimento não se dá apenas pelas necessidades da empresa, mas também pelo desejo intrínseco do indivíduo em desenvolver seus talentos e melhorar suas condições de vida.

Nesse sentido, alguns elementos básicos podem ser citados como incentivos para que esses colaboradores se comprometam e assumam responsabilidade por suas atividades dentro das empresas, dentre eles, destacam-se: os planos de cargos e salários, pesquisa de clima organizacional, avaliação de desempenho, bônus e reconhecimento profissional.

A motivação nas empresas é de fato um tema relevante que requer estudo e demanda atenção por parte dos administradores. A fim de garantir o adequado, comprometimento dos funcionários com a instituição, é essencial que as pessoas sejam incentivadas e estimuladas a crescer e se desenvolver em conjunto com a organização, para Vergara (2014, p. 43) “[...] as empresas precisam de pessoas motivadas para que o tão propalado binômio produtividade-qualidade aconteça”.

Nesse contexto, as organizações devem implementar políticas motivacionais que visem à satisfação dos funcionários, reconhecendo suas contribuições. Essas políticas têm como objetivo, não apenas atrair e reter talentos, mas também estimular a melhoria do desempenho e o comprometimento dos colaboradores. É por meio desses estímulos que os profissionais se engajam na busca pelos objetivos e metas das organizações.

Desse modo, sabemos que “não basta remunerar as pessoas pelo seu tempo dedicado à organização. Isso é necessário, mas insuficiente. É preciso incentivá-las continuamente a fazer o melhor possível, a ultrapassar o desempenho atual e alcançar metas e resultados

desafiantes” (CHIAVENATO, 2004, p. 288). Seguindo essa linha de pensamento, Vergara (2014) afirma que

[...] quando as pessoas realizam um trabalho seja ele qual for – jardinagem, modelo de nave espacial, decisão mercadológica – colocam nele seu raciocínio, sua emoção, sua capacidade motora, enfim, a pessoa coloca-se no trabalho. Produto e produtor não se separam. [...] Por outro lado, é natural do ser humano gostar de se sentir importante de ser reconhecido (VERGARA, 2014, p. 47-48).

Dessa forma, profissionais que percebem a falta de oportunidades de crescimento em suas empresas, tendem a buscar novas oportunidades. Portanto, é crucial que a empresa ofereça planos que incentivem a permanência desses indivíduos em seu quadro de funcionário, de modo que eles percebam que, ao dedicarem seu melhor esforço, terão oportunidades de progresso tanto em termos de cargos quanto de remuneração condizente com seus méritos.

A pesquisa de clima organizacional, desempenha um papel estratégico na análise do ambiente de trabalho, infraestrutura e cultura. Nessa etapa, é de suma importância considerar a questão de participação dos funcionários nos processos administrativos da empresa, bem como seu relacionamento com líderes e colegas. Durante esse procedimento, a principal ação dessa pesquisa consiste em identificar eventuais problemas na estrutura ou comportamento das equipes, visando solucionar esses obstáculos.

Na avaliação de desempenho, é possível identificar falhas e promover a otimização do capital humano, incentivando o desenvolvimento profissional em prol da organização. Essencialmente, nesse processo, os gestores conseguem diagnosticar a performance de seus colaboradores em determinado período de tempo, e assim, avaliar quais pontos devem ser aprimorados. Ademais, permite que os líderes das equipes tomem decisões assertivas em relação aos cargos de seus funcionários, uma vez que passam a compreender melhor o perfil de cada um deles.

O sistema de bonificação tem o propósito de estimular o indivíduo a manter-se produtivo, recompensar, reter e incentivar talentos nas empresas. A bonificação é concedida quando o funcionário alcança uma performance ou supera as metas estabelecidas para um determinado período. Essa bonificação pode ser tanto individual quanto coletivo, beneficiando toda a equipe.

O reconhecimento profissional consiste em um conjunto de ações e medidas adotadas para atrair e manter profissionais dentro de uma empresa, garantindo um maior comprometimento por parte dos colaboradores em relação às suas responsabilidades no trabalho. As empresas que se preocupam com seus profissionais, conseguem obter resultados

satisfatórios, pois o capital intelectual dos funcionários é uma ferramenta essencial para a organização se tornar mais produtiva, alcançando resultados de maneira eficaz e eficiente, além de incentivar o comprometimento dos colaboradores com o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Apesar do reconhecimento da importância da política de valorização do capital humano, muitas empresas enfrentam dificuldades na implantação dessa política. Para alcançar esse objetivo, é necessário que a empresa selecione uma equipe bem engajada, na qual o líder terá um papel fundamental. Cabe a esse líder traçar estratégias para o comprometimento, tanto em relação às atividades quanto ao comportamento dos seus colaboradores. A falta de comunicação e cooperação entre as equipes são um dos principais fatores para explicar as dificuldades para finalização desse processo. Nesse sentido, os líderes que promovem um ambiente de trabalho organizado, estruturado e que adotam políticas voltadas para o bem-estar dos funcionários contribuem para o crescimento e desenvolvimento da empresa.

Se organização é uma instituição social, constituída de pessoas e definida pelos seus papéis e relacionamentos, é fundamental a existência de ambientes de trabalho que preservem a satisfação do funcionário e o respeito ao ser humano. Assim, quanto maior for o envolvimento do funcionário com a organização maior será o seu comprometimento (MARCHIORI, 2008, p. 209).

Portanto, é de suma importância ter a concepção de tratar seus colaboradores não como ferramenta para se chegar a um fim, mas sim como parte chave para a eficiência e crescimento da corporação, pois a partir do momento que os mesmos se sentem valorizados e respeitados dentro do seu ambiente de trabalho, mais se tornam produtivos e comprometidos no trabalho, ocasionando assim, resultados satisfatórios e lucrativos para as organizações.

Quando falamos em capital humano, estamos nos referindo a harmonia entre as competências, conhecimentos e habilidades de um indivíduo em uma determinada atividade. Sendo assim, o conjunto destes elementos permite que o mesmo possa desempenhar suas atividades de forma concreta e eficaz, conseqüentemente, contribui no crescimento da empresa.

Neste contexto, uma empresa pode estar à frente de seus concorrentes e até mesmo utilizar as melhores tecnologias, mas se não adotar estratégias que valorizarem seus colaboradores e os motive, todos os esforços serão em vão.

Dessa forma, é significativo reconhecer e compreender o perfil de cada profissional, buscando mantê-los satisfeitos, para assim extrair e aproveitar ao máximo o talento de cada trabalhador. O capital humano é considerado uma ferramenta estratégica para as organizações que reconhecem o potencial competitivo existente no talento humano.

Assim, ter uma visão clara e destacar a importância dos colaboradores resulta em conquistas satisfatórias para a empresa, representando uma poderosa vantagem competitiva no mundo dos negócios e, ao mesmo tempo, cultivando um sentimento de lealdade entre aqueles que participam desse processo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou mostrar, a partir de uma revisão bibliográfica, a importância das pessoas dentro de uma empresa, uma vez que elas são consideradas o seu maior ativo. Assim, é fundamental para os negócios adquirir conhecimento e adotar práticas que valorizem e lidem adequadamente com os colaboradores, visto que o tratamento dispensado a eles tem impacto no desenvolvimento e crescimento das organizações, tanto de maneira positiva quanto negativa.

Nesse sentido, fica evidente que, a motivação das pessoas está diretamente relacionada ao aumento do clima organizacional e da produtividade aumentam. Portanto, é fundamental que os administradores estejam cientes dessas práticas, já que elas são fundamentais para garantir um futuro promissor para as empresas.

Com base nos resultados obtidos, sugere-se que os futuros administradores adotem práticas que potencializem o desempenho de suas equipes, por meio de políticas de reconhecimento e valorização de seus colaboradores, criando um ambiente de trabalho acolhedor e promovendo o engajamento profissional.

Portanto, é indispensável o papel do líder para a organização e trajetória que a empresa almeja alcançar, pois é ele quem lidera seus funcionários e possibilita aos mesmo um ambiente agradável e satisfatório, o qual seus trabalhadores possam desenvolver suas atividades com êxito numa empresa. Logo, manter a harmonia no trabalho é fundamental para promover e garantir o bom funcionamento da empresa, uma vez que traçar planos que renovam essa trajetória é crucial para alcançar o sucesso.

## REFERÊNCIAS

ACÃO JUNIOR, Cunsutoria em gestão, **O maior ativo das empresas: pessoas**. Disponível em: [https://acaojr.com.br/o-maior-ativo-de-uma-empresa-pessoas/#:~:text=O%20maior%20ativo%20de%20uma%20empresa%20s%C3%A3o%20as%](https://acaojr.com.br/o-maior-ativo-de-uma-empresa-pessoas/#:~:text=O%20maior%20ativo%20de%20uma%20empresa%20s%C3%A3o%20as%20)

20pessoas!,ativo%20dentro%20do%20seu%20neg%C3%B3cio! . Acesso em 10 de abril 2022.

BASSAN, Cristiane; HAUSCHILD, Rogerio. **Mensuração do capital intelectual: um desafio importante para a contabilidade.** Revista eletrônica de contabilidade – Curso de ciências contábeis. 60 VOLUME I. N.2 DEZ/2004-FEV/2005.

CAROLINE LUNARDELLI, **Valorização do Capital Humano, estratégia para motivação e comprometimento.** Disponível em:

<https://www.linkedin.com/pulse/valoriza%C3%A7%C3%A3o-do-capital-humano-estrat%C3%A9gia-para-e-caroline-lunardelli>. Acesso em: 25 de junho 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

MARCHIORI, Marlene (org). **Faces da Cultura e da Comunicação Organizacional.** 2ª ed. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2008.

MARQUES, Joaquina Helena Vaz Langort. **Capital Intelectual como diferencial competitivo nas organizações.**

MOTTA, Diego; OLIVEIRA, Halyson Antunes de. **A valorização do capital humano como diferencial para o sucesso das organizações: estudo de caso na empresa GAM,** 2018; Trabalho de Conclusão de Curso; (Graduação em Engenharia de Produção) - Faculdade Capivari. Disponível em <  
[https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca\\_repositorio/089e51568a9f1d58872caed9b1676285.pdf](https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca_repositorio/089e51568a9f1d58872caed9b1676285.pdf)>

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Atlas, 1992.

RUFATTO, André. **Pessoas: o maior ativo que uma empresa possui.** Paraná, 2022. Disponível em: <<https://infrafm.com.br/Textos/1/22239/Pessoas-o-maior-ativo-que-uma-empresa-possui>> Acesso em: 02 de março de 2023.

SANTARÉM, R. Precisa-se (de) **Ser Humano – Valores na Formação Profissional.** Rio de Janeiro: Quality Mark Editora, 2004.

SGARBOSSA, Maria; MOZZATO, Anelise Rebelato. **Ações da gestão de pessoas que contribuem para o florescimento no trabalho: revisão integrativa de literatura.** RAD - Revista Administração em Diálogo, 2021. 23(3), p.133-152. Doi: <http://dx.doi.org/10.23925/2178-0080.2021v23i3.52152>

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** 15ª ed. São Paulo. Editora Atlas S. A. 2014.