

# A VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO COMO FATOR ESSENCIAL PARA O SUCESSO DE UMA ORGANIZAÇÃO

BEZERRA, Camila Cristina <sup>1\*</sup>

RODRIGUES, Leticia Enai <sup>2\*</sup>

STROBEL, Karina <sup>3\*</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem por objetivo ressaltar a importância da valorização do capital humano para o sucesso organizacional. Reconhecer, valorizar e investir no colaborador é de suma importância para a empresa que almeja mais resultados positivos. O investimento no capital humano tem a capacidade de gerar rendimentos crescentes e um ambiente organizacional positivo, pois a empresa se torna um lugar onde os colaboradores se sentem felizes de trabalhar.

No decorrer deste artigo, será usado como referência a empresa EUROFARMA, uma farmacêutica reconhecida como uma das melhores empresas para se trabalhar em toda a América Latina. Será exposto como a empresa EUROFARMA valoriza o seu capital humano, e a importância desta ação em prol do crescimento pessoal de cada colaborador e da organização como um todo.

**Palavras-chave:** Valorização; Capital Humano; Sucesso Organizacional.

---

<sup>1\*</sup> Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOP, [camila.c.bezerra@sou.unifeob.edu.br](mailto:camila.c.bezerra@sou.unifeob.edu.br); <sup>2\*</sup> Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOP, [leticia.enai@sou.unifeob.edu.br](mailto:leticia.enai@sou.unifeob.edu.br); <sup>3\*\*</sup> Professor orientador: Mestre Karina Strobel UNIFEOP, email [karina.strobel@unifeob.edu.br](mailto:karina.strobel@unifeob.edu.br).

## 1 INTRODUÇÃO

A valorização do capital humano dentro das organizações tem se mostrado um tema amplamente importante no mundo globalizado, porém tem sido pouco disseminado. No mundo moderno as empresas estão tão focadas na obtenção de lucros e resultados que muitas vezes esquecem de valorizar o bem mais importante que possuem: o ser humano.

Para uma empresa se tornar mais produtiva, e conseqüentemente mais lucrativa, é necessário que seus colaboradores estejam motivados. A motivação hoje é vista como uma ferramenta essencial para as pessoas que trabalham em uma organização se sentirem capazes de executar tarefas e estejam seguras de que poderão contribuir de maneira significativa a fim de alcançar os objetivos estabelecidos pela organização.

Dentro das organizações, nos dias atuais, um funcionário motivado, consegue trabalhar com maior satisfação pelo que faz, consegue buscar novos meios para contribuir no alcance dos objetivos da empresa e em contrapartida, a empresa lucra mais, tem bons resultados em todos os seus aspectos. A visão de que motivar é algo primordial dentro das organizações fará com que a equipe trabalhe com mais dedicação e interesse, pois ela sabe que tanto a empresa como os funcionários terão um retorno satisfatório e com isso todos serão beneficiados.

Mas como é possível gerar uma equipe mais motivada? A resposta para esta pergunta é simples: Através de uma gestão humanizada, onde há um ambiente de trabalho saudável e a empresa zela pelo bem-estar de seus colaboradores.

Pode-se citar como exemplo de empresa que adere a uma gestão humanizada a EUROFARMA, que está desde os anos 2000 entre as melhores empresas para se trabalhar, e foi considerada em 2021 pela GPTW (Great Place to Work), a melhor farmacêutica para trabalhar em toda a América Latina, entre outras diversas premiações e reconhecimentos.

O presente artigo tem como objetivo abordar a importância do capital humano como fator primordial para o sucesso de uma organização. Para isso, será usado como referência a empresa já citada anteriormente, EUROFARMA, e será evidenciado o que faz com que ela seja reconhecida como uma das melhores empresas para se trabalhar.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Capital humano - O que é e qual a importância da valorização desse ativo

O capital humano pode ser entendido como o bem mais valioso que uma empresa pode ter. O termo representa o valor que os profissionais agregam por meio de seus conhecimentos técnicos, experiências, comportamentos e habilidades pessoais.

Pode-se entender que o capital humano é o alinhamento entre a capacidade, o conhecimento e as habilidades de um indivíduo para realizar atividades de trabalho. A sinergia desses componentes permite que os colaboradores executem suas atividades de forma lícita e contribuam para com sua organização.

Segundo Paiva (2001), a primeira aparição do conceito de capital humano foi durante a década de 1950, onde Theodore Schultz, considerado o pai do capital humano, enfatizou a importância da educação para o crescimento econômico. Na época, Schutz definiu o capital humano como sendo “a capacidade de conhecimentos, competências e atributos da personalidade de uma pessoa ao desempenhar um trabalho, de modo a produzir valor econômico.” No estudo, o economista tinha como intenção explicar a origem do aumento na produtividade de empresas na época, que aconteceu paralelamente ao investimento em educação profissional. Assim, Schultz estabeleceu uma relação entre a educação e uma maior eficiência no trabalho, e concluiu que quanto mais bem preparados os empregados estivessem, maior seria o capital humano da empresa.

Para Theodore Schultz, o conhecimento é uma forma de capital e a decisão de investir na capacitação do trabalhador passa a ser uma escolha das partes interessadas em melhorar e aumentar a produtividade. Schultz ainda afirma que:

Embora seja óbvio que as pessoas adquiram capacidades úteis e conhecimentos, não é óbvio que essas capacidades e esses conhecimentos sejam uma forma de capital, que esse capital seja, em parte substancial, um produto do investimento deliberado, que têm-se desenvolvido no seio das sociedades ocidentais a um índice muito mais rápido do que o capital convencional (não-humano), e que o seu crescimento pode muito bem ser a característica mais singular do sistema econômico. Observou-se amplamente que os aumentos ocorridos na produção nacional têm sido amplamente comparados aos acréscimos de terra, de homens-hora e de capital físico reproduzível. O investimento do capital humano talvez seja a explicação mais consentânea para esta assinalada diferença. (SCHULTZ, 1973, p.31)

De acordo com Davenport (2001), o capital humano baseia-se em quatro elementos: capacidade, comportamento, empenho e tempo. Para ele, a maneira como o colaborador realiza uma tarefa depende de sua capacidade, comportamento e empenho, e o critério de tempo está na decisão da escolha entre uma tarefa e outra.

O capital humano é conhecido como uma das principais formas de obtenção de receitas de uma empresa. Investir no capital humano significa investir na empresa como um todo, pois os dois lados se beneficiam. Schultz diz que,

O capital é rotulado como deficiência, porque tem que ser reembolsado em algum momento, mas o capital humano não necessita ser “restituído”. Podemos considerá-lo realmente como propriedade das pessoas, as quais estão “emprestadas” para a organização, pelo tempo que queiram ficar ou pelo tempo que decidirmos retê-las. Assim como investimos e cuidamos de nosso capital financeiro, parece lógico que devamos fazer o mesmo com nossos funcionários.

Nas palavras de Chiavenato (2008, p.52),

As pessoas formam o principal ativo da organização. Com isso vem a necessidade das organizações tornarem-se mais atentas aos seus funcionários. Assim começaram a perceber que só podem crescer e manter sua continuidade se forem conscientes de investir em seus parceiros, principalmente os empregados”.

Medeiros (2001, p.31) descreve que “o ser humano é o melhor negócio que qualquer empresa possa utilizar para superar seus próprios desafios. As pessoas integradas na organização contribuem na geração de resultados financeiros satisfatórios”.

Quando há a valorização do capital humano em uma empresa, o ambiente de trabalho se torna mais leve, favorecendo assim a colaboração e um clima organizacional positivo. Conseqüentemente essa ação também influencia nos resultados da empresa pois aumenta a satisfação dos colaboradores, a felicidade dentro do trabalho e auxilia diretamente na retenção de talentos.

A importância da retenção de talentos se dá pois, quando um colaborador deixa o quadro de funcionários da empresa, não leva consigo apenas os conhecimentos teóricos aprendidos em cursos e na faculdade, mas também o aprendizado prático do dia a dia, que é o que torna possível adequar e otimizar tarefas e resultados na empresa.

Buffon (2010), diz que o processo de reter talentos já não é mais um diferencial, e sim uma questão de sobrevivência dentro da organização. A vantagem competitiva é obtida pelas organizações que saibam como atrair, desenvolver e reter seus talentos. Hoje em dia, não são mais os bens físicos que indicam o sucesso: a capacidade de reter talentos determina se uma empresa irá ou não obter bons resultados.

Com isso, confirma-se que dentre todas as ferramentas necessárias para o bom funcionamento de uma empresa, o capital humano é uma das - se não a mais - importante.

## **2.2 Dificuldade de enxergar as pessoas como ativo**

Na contabilidade, resumidamente, um ativo é um bem que a empresa possui e pode facilmente ser revertido em dinheiro ou outro meio líquido. Muitas organizações têm dificuldade de enxergar seu capital humano como ativo pelo fato de ser um recurso intangível. Conforme afirma 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”. Desta forma, uma empresa só irá enxergar a importância de valorizar seu capital humano quando reconhecer os ganhos gerados por ele e conseguir utilizá-lo em benefício próprio.

Rosa (2012), acredita que muitas organizações não reconhecem o capital humano como ativo por ainda acreditarem nos valores da Era Industrial, onde os recursos materiais eram fatores decisórios para o sucesso organizacional. Segundo a autora, isso pode acabar com a falência da empresa, já que as pessoas devem ser tratadas como colaboradoras possuidoras deste conhecimento. Outrossim, é preciso compreender que este é o maior gerador de vantagem competitiva para uma organização. Assim, as empresas devem reter o melhor de seus colaboradores em prol do sucesso de ambas as partes.

Contudo, para Moreira (2016), diversas vezes as organizações arruinam oportunidades de crescimento e de melhorar sua vantagem competitiva pelo fato de sua cultura organizacional não estar adepta à mudanças, o que só estimula os colaboradores que seriam potenciais inovadores a desistir de projetos e até mesmo abandoná-los porque a empresa não irá implementá-los.

Assim, pode-se dizer que valorizar ou não o capital humano está interligado ao sucesso ou fracasso de uma organização. É necessário que as empresas disponham de um ambiente positivo, de um líder capaz de motivar a equipe e de investimento no desenvolvimento pessoal e profissional de cada colaborador, para, desta forma, conseguir superar a dificuldade de valorizar o seu capital humano.

## **2.3 Eurofarma - Empresa que valoriza o capital humano**

Valorizar o capital humano é fundamental para que uma empresa obtenha sucesso. Mesmo quando as máquinas e equipamentos integram parte crucial de uma organização, é necessário pessoas para que elas funcionem. Pode-se dizer que o capital humano é um dos pilares que sustentam uma empresa, então é de extrema importância que os gestores invistam e valorizem este ativo. Pensando nisso, abaixo será apresentada a empresa Eurofarma, que é uma farmacêutica reconhecida por valorizar o seu capital humano.

### **2.3.1 Sobre a Eurofarma**

A Eurofarma é uma multinacional de capital 100% brasileiro que atua em mais de 20 países da América Latina nos principais segmentos farmacêuticos.

A farmacêutica, que conta com mais de oito mil colaboradores, valoriza como seu ativo mais importante o capital humano. Reconhecida há dezoito anos entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil, a empresa recentemente se destacou novamente no ranking Melhores Empresas para Trabalhar GPTW 2022 (Great Place to Work). Também neste ano, a Eurofarma conquistou a 16ª posição na categoria multinacionais do “Melhores Empresas para Trabalhar na América Latina”, sendo a única farmacêutica com capital brasileiro a figurar na lista.

### **2.3.2 - Como a Eurofarma valoriza seus colaboradores?**

A Eurofarma acredita na cultura de valorização com base em “meritocracia orienta a rotina da empresa”, e a identificação de mérito é feita por meio de ferramenta de avaliação de desempenho, que considera o resultado de metas e competências, eliminando a subjetividade através da realização de comitês de carreira.

A empresa possui um programa de benefícios que é dividido em três pilares: trabalho, saúde e vida, onde dispõe de academia, horário flexível, salão de beleza, vale alimentação, vale transporte, assistência médica e odontológica, programa de benefícios de medicamentos (inclusive para dependentes) com 100% de desconto, acompanhamento de um grupo de colaboradores selecionados para promoção de saúde, nutricionista, convênios, cultura e lazer.

Eurofarma apoia cursos de pós-graduação – Os colaboradores são incentivados constantemente na busca pelo conhecimento. A empresa respalda fortemente a realização de

cursos complementares, internos, externos e de formação acadêmica. Os cursos de pós-graduação fazem parte do compromisso da companhia de apoiar o desenvolvimento dos colaboradores em diversas áreas. Eles podem obter subsídio, por meio de bolsas de estudos que variam de 40% até 80% do valor do curso.

Além dos pacotes de benefícios, a organização proporciona um ambiente humanizado e confortável para todos, e que é capaz de garantir o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores durante o expediente.

Esses investimentos de valorização pessoal e profissional que a Eurofarma dispõe são reconhecidos por seus colaboradores. Segundo o site Catho, onde os funcionários e ex-funcionários podem avaliar como é a rotina de trabalho na Eurofarma, a grande parte das avaliações ressalta como pontos positivos: ótimo salário e pacote de benefícios, desenvolvimento de carreira, ótimo ambiente de trabalho e desempenho da empresa e qualidade de vida. Esse mesmo site dispõe de um sistema de avaliação “5 estrelas”, onde cada estrela corresponde, respectivamente: horrível, ruim, regular, bom e ótimo. Dentre as quarenta e oito avaliações sobre a Eurofarma no Catho, trinta e seis delas consideram a empresa como sendo “boa” ou “ótima”, dez consideram “regular” e, apenas duas como sendo “ruim”. A empresa não possui nenhuma avaliação como sendo um “péssimo” lugar para se trabalhar.

Já no site Glassdoor, onde também é possível que os funcionários avaliem como é trabalhar na empresa, a Eurofarma tem uma classificação geral de 4.4 (do total de 5), com base em 934 avaliações feitas anonimamente por colaboradores e ex-colaboradores. No total, 90% dos funcionários da empresa Eurofarma a recomendam, e 83% têm uma perspectiva positiva dela.

### 3 CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo apresentar a importância do capital humano dentro das organizações, usando como base a empresa Eurofarma. Se pode constatar que, em uma empresa onde a valorização do capital humano é tratada como ativo para obtenção de resultados, há uma maior satisfação dos colaboradores, e, conseqüentemente a equipe torna-se mais engajada e comprometida para atingir os objetivos da empresa.

Observou-se que a empresa analisada possui uma política de valorização e desenvolvimento dos colaboradores, o que gera melhores resultados, satisfação e retenção de talentos, já que os colaboradores sentem-se felizes de trabalhar na mesma.

Assim sendo, conclui-se que para a obtenção de sucesso é imprescindível que a organização valorize cada um de seus colaboradores, porque são eles que tornam possível o desenvolvimento e resultados da empresa. Investir neste recurso deve fazer parte da cultura organizacional, valorizar o colaborador deve ser entendido como uma forma de investimento e não de custo para a organização. Quando a organização trata como fator essencial a valorização do capital humano, além de melhores resultados também se conquista funcionários mais comprometidos, envolvidos e satisfeitos com suas respectivas funções. Portanto, para preservar um ambiente de trabalho saudável, é necessário que os gestores identifiquem, valorizem e reconheçam cada funcionário como sendo um importante aliado.

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 agregar valor e trazer os resultados desejados.

## REFERÊNCIAS

AVALIAÇÕES da empresa Eurofarma. **Glassdoor**, 2022. Disponível em:

<<https://www.glassdoor.com.br/Avalia%C3%A7%C3%B5es/Eurofarma-Avalia%C3%A7%C3%B5es-E608761.htm>>

BUFFON, J. L. **Atração e Retenção de Talentos**. Disponível em

<http://www.abrhrs.com.br/2008/grupo-artigos-ostrar.php?cod=281&popup=1>.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DAVENPORT, Thomas O. **O capital humano: o que é e por que as pessoas investem nele**: tradução Rosa, S. Krausz. São Paulo: Nobel, 2001.

EUROFARMA. **Catho**, 2022. Disponível em:

<<https://www.catho.com.br/por-dentro/155181-eurofarma/avaliacao?page=5>>

MEDEIROS, José Rafael de. **O amor renovando o trabalho**. 3.ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

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>>.

PAIVA, Vanilda. **Sobre o conceito de "Capital Humano"**. São Paulo: 2001

Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742001000200010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742001000200010&script=sci_arttext).

QUEM somos. **Eurofarma**, 2022. Disponível em: <<https://eurofarma.com.br/quem-somos>>

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>>.

SCHULTZ, T. W.. **O Capital Humano: investimentos em educação e pesquisa**. Tradução de Marco Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SHULTZ, Theodore. **Investment in human capital**, 1961, p. 1. Disponível em:

<<https://etalent.com.br/artigos/lideranca-e-gestao/capital-humano/>>