

FACULDADE LABORO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO E DOCÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR

BIANKA MARQUES BRITO REIS

**AS AÇÕES EDUCATIVAS EMPRESARIAIS E SEU IMPACTO NA CONSTRUÇÃO
DO CAPITAL HUMANO E NO DESENVOLVIMENTO DA RESPONSABILIDADE
SOCIAL.**

SÃO LUÍS
2019

BIANKA MARQUES BRITO REIS

**AS AÇÕES EDUCATIVAS EMPRESARIAIS E SEU IMPACTO NA CONSTRUÇÃO DO
CAPITAL HUMANO E NO DESENVOLVIMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão e Docência do Ensino Superior, da Faculdade Laboro, para obtenção do título de Especialista.

Orientador(a): Prof.(a). Msc. Melcka Yulle Conceição Ramos

São Luís
2019

BIANKA MARQUES BRITO REIS

**AS AÇÕES EDUCATIVAS EMPRESARIAIS E SEU IMPACTO NA CONSTRUÇÃO DO
CAPITAL HUMANO E NO DESENVOLVIMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Especialização em Gestão e Docência do
Ensino Superior, da Faculdade Laboro, para obtenção
do título de Especialista.

São Luís-MA, 28 de Fevereiro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Profª Msc. Melcka Yulle Conceição Ramos
Faculdade Laboro

Profª
Faculdade Laboro

Profª
Faculdade Laboro

Reis, Bianka Marques Brito

As ações educativas empresariais e seu impacto na construção do capital humano e no desenvolvimento da responsabilidade social / Bianka Marques Brito Reis -. São Luís, 2019.

Impresso por computador (fotocópia)

13 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação em Gestão e Docência do Ensino Superior) Faculdade LABORO. -. 2019.

Orientadora: Profa. Ma. Melcka Yulle Conceição Ramos

1. Educação Corporativa. 2. Capital Humano. 3. Responsabilidade Social. I. Título.

CDU: 377.1

RESUMO

Entendemos que as ações educativas em empresas têm o intuito de preparar os profissionais para o exercício de suas funções e que muito dos aprendizados não partem somente dos conteúdos formais transmitidos em treinamentos e capacitação. No entanto, somente é possível planejar, executar e acompanhar os resultados das ações formais de educação, visto que as demais ações são orgânicas, pessoais e derivadas das relações interpessoais. As ações formais de educação também são o modo pelo qual conseguimos perceber a construção do capital humano e podemos mensurar o engajamento dos profissionais e construção de hábitos socialmente responsáveis, pois é justamente essa associação que buscamos compreender neste estudo.

Palavras-chave: Educação Corporativa; Capital Humano; Responsabilidade Social.

ABSTRACT

We understand that educational actions in companies are intended to prepare professionals for the exercise of their functions and that much of the learning does not stem from only the formal content transmitted in training and capacitation. However, it is only possible to plan, execute and monitor the results of formal education actions, since other actions are organic, personal and derived from interpersonal relationships. Formal education actions are also the way in which we can perceive the construction of human capital and we can measure the engagement of professionals and the construction of socially responsible habits, because it is precisely this association that we seek to understand in this study.

Key-words: Corporative Education; Human Capital; Social Responsibility

1. INTRODUÇÃO

Durante muitos anos, documentados através dos livros e marcos legais sobre as teorias e história das organizações, percebemos que houve uma significativa mudança no modo de olhar e gerenciar os profissionais e suas contribuições para o desenvolvimento organizacional. Com foco maior no entendimento de que colaboradores são o maior ativo para as organizações, reforço dado pelas características da era do conhecimento que vivenciamos, o investimento em educação e desenvolvimento profissional tem sido cada vez maior.

As empresas, em sua maioria, compreenderam que muito importa ter os equipamentos mais modernos, uma estrutura física de qualidade, processos bem desenhados e financeiro bem gerenciado, porém, de nada adianta tudo isso se não estiver composta por profissionais competentes e engajados. As empresas também entenderam que o capital humano resultante das competências de seus colaboradores são sua maior fonte de vantagem competitiva e perenização no mercado e isso pôde ser percebido ao longo dos anos em que trabalhamos propondo e implementando programas de educação em empresas de diversos ramos e nichos de mercado. Percebemos que, ao contratar a criação e execução de treinamentos, muitos empresários solicitaram que fossem trabalhados, tanto em conteúdo como em metodologia, pontos que transcendessem o conhecimento técnico de seus funcionários e agregasse valor à formação pessoal do indivíduo. Este foi nosso marco inicial para buscar cientificamente os ganhos desses treinamentos para a empresa (capital humano) e para a sociedade (responsabilidade social).

Sabemos que os primeiros estudos sobre capital humano o colocam no foco dos conhecimentos técnicos e orientados para aumento da produtividade e poder econômico da empresa. Porém muitos autores vêm acrescentando a este conceito o caráter de desenvolvimento das potencialidades humanas e a importância para o crescimento social como resultado da relação entre o investimento na educação, nível de escolarização da população e a adoção de comportamentos socialmente responsáveis. Unindo isto à constatação empírica e científica de que passamos boa

parte de nossos dias no ambiente de trabalho, muitos questionamentos se apresentaram no intuito de buscar a compreensão do papel das ações educativas empresariais no desenvolvimento do indivíduo e responsabilidade social.

Dentre os questionamentos destacamos: Qual a real contribuição das ações de educação corporativa para a construção do capital humano da empresa, para o desenvolvimento pessoal do colaborador e para o desenvolvimento social?

Seguindo estes questionamentos, esta pesquisa apresentará de modo mais aprofundado os modelos organizacionais que podem ser associados à empresa estudada; o que são ações educativas empresariais, como elas desenvolvem o indivíduo e constroem o capital humano da empresa; o conceito de capital humano, como ele tem sido estruturado ao longo da história e como vem sendo entendido quando se fala de organizações; o que é responsabilidade social e como ela pode ser impactada pelo comportamento desenvolvido em um profissional a partir de ações educativas empresariais.

Para garantir a validade acadêmica da pesquisa e aplicabilidade dos resultados aqui obtidos, todo o estudo será realizado através de pesquisa bibliográfica tendo como base os principais teóricos no assunto e as informações experienciadas ao longo da experiência profissional da autora.

Mais que um passeio bibliográfico, esta pesquisa propõe ser um referencial para a educação corporativa do estado do Maranhão, quiçá para a comunidade acadêmica, pelo olhar para além dos resultados práticos constantemente mensurados nas empresas como produtividade e por apresentar a importância da empresa e da convivência organizacional para a formação do indivíduo e para o desenvolvimento social responsável.

2. REVISÃO TEÓRICA

O modo como as organizações planejam e realizam seus programas e ações de educação corporativa seguem um percurso histórico que por muito tempo considerou somente atender às demandas situacionais e aos objetivos primários organizacionais. Assim, por longos períodos, todo o processo de educação e desenvolvimento de profissionais priorizou o caráter instrumental da educação visando somente a capacitação técnica e a realização do trabalho. Hoje ainda é possível encontrar algumas organizações que permanecem com ações educativas com foco técnico, ligado às teorias positivistas de administração da educação. Contudo, para acompanhar as novas demandas e necessidades de aprendizagem e desenvolvimento dos colaboradores grandes corporações apostam na inovação e revisão dos programas de educação para o desenvolvimento completo.

Essa revisão nos moldes de educar e preparar profissionalmente se deu como consequência às mudanças sociais e às novas teorias que comprovaram a ineficácia de um processo de formação que está desconexo ao contexto, que não considera as questões socioemocionais e que não apresenta uma metodologia de acompanhamento. Entre os conceitos surgidos que foram essenciais para a mudança no *modos operandi* da educação nas empresas citamos: visão sistêmica, vantagem competitiva e gestão do conhecimento. O olhar para o todo e a urgência em se manter no mercado com diferencial estratégico fez com que as empresas buscassem ser ambientes de aprendizagem. De acordo com PACHECO, et al (2006) “Todos esses esforços visam a mobilização de ganhos competitivos, ao compartilhamento das informações e às trocas de saberes, provocando feedback contínuo e necessário às organizações de aprendizagem.”

Como metáfora aos avanços e mudanças na educação corporativa, podemos considerar que, segundo a teoria de MORGAN (2007):

- a imagem da organização como máquina transformou-se em imagem da organização como cérebro;
- migrou, mesmo que não completamente, de uma organização que defendia a divisão do trabalho baseada na especialização clara, a formalização, a

impessoalidade, a competência técnica e a profissionalização dos funcionários para uma organização que aprende, distribui as capacidades de inteligência e controle, evidencia a complementariedade, são sistemas de informação e comunicação.

Nesse contexto, entendemos que o conceito de Capital Humano é capaz de abarcar todos os aspectos importantes no tocante ao posicionamento das empresas na contemporaneidade e às transformações do objetivo e práxis da educação corporativa.

Theodore Schultz foi um dos primeiros estudiosos a apresentar o conceito de Capital Humano, em 1961. Para Schultz, segundo CORREIA (2012, pág. 243) “tanto o conhecimento como as habilidades eram uma forma de capital e este capital era um produto de investimento deliberado”, “a diferença de ganhos (rendimentos) entre as pessoas estava relacionada a diferenças no acesso à educação e saúde” (pág. 255) e era o capital humano que deixaria os trabalhadores no controle de sua própria produtividade e ganhos. CORREIA (2012) também acrescentou a estas ideias o olhar de Gary Becker, outro grande precursor da teoria que escreveu o livro *Human Capital* (1964), quando afirma que “economistas deveriam interpretar gastos em educação e cuidados médicos como investimentos em capital humano.”

Para Becker (COSTA, 2013) existem dois tipos de capital humano: o capital humano específico, ligado ao conhecimento, competências e habilidades dos colaboradores sobre a empresa, suas peculiaridades e suas atividades desempenhadas; e o capital humano geral, ligado ao conhecimento, competências e habilidades dos colaboradores sobre assuntos amplos e úteis não somente na empresa. É a gestão do capital humano específico que garante a vantagem competitiva de uma empresa.

Trazendo o termo para uma ambiência administrativa, CORREIA (2012) Apud Thomas O. Davenport (1999) define que

human capital compreende todos os ativos intangíveis que as pessoas trazem (aportam) ao trabalho, aos seus afazeres, ao exercício de suas funções. É a moeda corrente, é a espécie em circulação que trabalhadores trocam por ganhos financeiros e outras recompensas. Pessoas são valiosas para as empresas porque são donas, possuidoras e investidoras do capital humano (pág. 298)

Reverendo os conceitos apresentados onde o capital humano é investido pelo colaborador e construído, em conjunto com a organização, para trazer vantagem competitiva, compreendemos que não são vãos os altos investimentos em educação corporativa e em recompensas, visto que ganhos financeiros (salários, bonificações, participação em lucros e etc.) e não financeiros (satisfação, reconhecimento, possibilidade de progressão e etc.) são importantes fatores de manutenção do colaborador na empresa.

Davenport (CORREIA, 2012) também apresentou o capital humano como uma composição de quatro elementos primordiais para a implementação da estratégia de negócio: Conhecimento, habilidade, talento e comportamento. Tão grande foi a influência de Davenport para o trato do capital humano no ambiente organizacional que estes elementos foram estruturados no conceito de competência e incorporados às ações de educação corporativa. Imergindo neste ambiente, ações que podem ser pensadas como geradoras de capital humano são as universidades corporativas (educação formal), treinamentos e vivência organizacional.

No entanto, a que se considerar que não só o fator técnico e os ganhos com o capital humano irão dotar a empresa de condições para uma boa imagem e representação social, tampouco irão desenvolver seus colaboradores para o real exercício da cidadania e contribuir para o desenvolvimento social com responsabilidade.

Precisamos considerar que, o Capital humano é processualmente construído e resultado do investimento em educação em qualquer ambiente. Empresas que investem em aprendizagem organizacional devem estar atentas que, para além do alcance de seus objetivos, seus colaboradores serão beneficiados e agregarão muito mais aos valores empresariais. Isto é afirmado por DUQUE (2017) quando ele diz que

Em qualquer caso, o capital humano é essencial para determinar a satisfação com a vida, um elemento diferenciador para o bem-estar que pode gerar mentes abertas e indivíduos dinâmicos prontos para a mudança, para experimentação e inovação, que são características essenciais para iniciativas independentes e também genuinamente engajadas na tomando uma decisão. [tradução da autora] (pág. 06)

Assim, o capital humano é fundamental para o desenvolvimento de indivíduos comprometidos com a dinamicidade proposta pelo ambiente social e capazes de serem independentes e inovadores determinando sua satisfação com a vida.

Não podemos esquecer que a teoria do capital humano foi gerada em meio a discussões econômicas e que direcionou seu raciocínio para o ganho financeiro ou retorno econômico – qualidades humanas que podem ser empregadas na produção como o capital financeiro – e está ligado ao desenvolvimento social. Hoje, o mercado de trabalho pede muito mais do que colaboradores que possuam boas competências técnicas. Pede pessoas que possuam aspirações e que sejam socialmente responsáveis, exigindo das empresas uma análise e trato mais humanos sobre o perfil do profissional. Sendo assim, é necessário complementar o conceito de capital humano para além da produtividade e sem menosprezar a natureza humana. Sen (1998) propõe que

O uso do conceito de “capital humano”, que presta atenção a uma única parte do todo (uma parte importante relacionada com a expansão da quantidade de “recursos”) é certamente um passo em frente, mas deve ser complementado, porque os seres humanos não são meros instrumentos de produção (embora sua capacidade como tal seja notável), mas também o fim de sua aplicação [tradução da autora] (p. 71).

Fica claro que o uso do conceito de capital humano não pode se restringir ao ganho de produtividade e financeiro, mas que deve ser complementado porque não somos meros instrumentos de produção.

Acreditamos que a complementação deste conceito deve se dar através do incremento da Responsabilidade Social e do olhar voltado para a estruturação de ações educativas que produzam impactos positivos na formação do profissional e em suas atitudes além muros organizacionais. Esses impactos podem ser vivenciados na percepção de identidade, nas relações familiares, na conquista de direitos e na construção de uma sociedade mais justa desenvolvida com liberdade. Pois, “se uma pessoa se torna mais produtiva no trabalho através de uma melhor educação, uma melhor saúde e etc., não é um absurdo esperar que ela também possa dirigir melhor sua própria vida e ter mais liberdade para fazê-lo.” [tradução da autora] (SEN, 1998. pág. 70)

Assim, estamos falando de capital oriundo das competências dos profissionais que influenciam e também sofrem influência da sociedade onde vivem. E, do mesmo modo que as demandas e devolutivas sociais se modificam, as organizações sinergicamente se transformam. O outro lado também é verdadeiro: com a evolução do capital humano gerado nas organizações e lançados no mercado, a sociedade consequentemente evoluirá. Sobre isso, concordando com DUQUE (2017), acreditamos que o desenvolvimento da sociedade depende do capital humano como conhecimento capaz de gerar conhecimento sustentável e que requer um enorme investimento em recursos humanos, pois são eles que movem a organização, agregam valor e geram desenvolvimento.

Ainda no limiar de nossas pesquisas, compreendemos que não se trata simplesmente de realizar programas de formação profissional, criar indicadores de gestão de desempenho ou ter um colaborador/equipe qualificado. Capital humano é o ponto de convergência das qualificações e expertises da equipe (conhecimento técnico/específico/explicito) e dos ganhos oriundos das relações interpessoais (conhecimento geral/tácito/cultura organizacional) construídas em uma ambiência facilitadora de aprendizagens, ambos solidificados ao longo do tempo e aplicados às suas atividades laborais.

Por enquanto, concluímos que não há uma única forma de conceituar e apresentar o capital humano, mesmo encontrando um grande número de estudiosos que o considerem existir somente a partir do conhecimento técnico/formal. Também concluímos que pensar capital humano sem levar em conta aprendizados oriundos da experiência de vida, vivência familiar, conhecimento de outras culturas (países, religiões, hábitos e etc.) entre outros, é ignorar aspectos importantíssimos na constituição do homem enquanto ser social e que refletem na sua atuação profissional.

Diante do exposto, ao longo de nossos estudos buscamos compreender como as ações educativas contribuem para a formação do capital humano no ambiente organizacional, para o desenvolvimento holístico e socialmente responsável e para o engajamento do colaborador (dentro e fora da empresa) na construção de uma

sociedade que baseie seu crescimento respeitando princípios de independência e liberdade.

REFERÊNCIAS

- Almeida, Alivinio de; BASGAL, Denise Margareth Oldenburg; RODRIGUEZ, Martius Vicente Rodriguez y; FILHO, Wagner Cardoso de Pádua. Publicações FGV Management. **Inovação e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2016.
- Carbone, Pedro Paulo; BRANDÃO, Hugo Pena; LEITE, João Batista Diniz; VILHENA, Rosa Maria de Paula. Publicações FGV Management. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. Pág. 130-148.
- Correia, Luis Adonis. **Riscos do capital humano: Talentos, processos e crenças**. Rio de Janeiro: Brasport Livros e Multimídia Ltda, 2012.
- Costa, Cátia Sofia Sequeira da. **A Importância do Capital Humano, da sua Formação e Motivação para o Sucesso das Empresas**. RCAAP. Dissertação de Mestrado – p. 25-30, jun 2013.
- Duque, Eduardo. **The Human Capital as an Engine of Sustainable Development: Analysis of the National and Regional Reality of Portugal**. *Revista Portuguesa de Estudos Regionais*, 46, 2017.
- Estêvão, Carlos Alberto Vilar. **Educação, justiça e direitos humanos**. *Revista Educação e Pesquisa*, 32, n.1, p. 85-101, São Paulo: jan./abr. 2006.
- Fernandes, Cláudia Isabel Mendes. **Gestão de Capital Humano – Aprendizagem Organizacional**. RCAAP. Dissertação de Mestrado – p. 3-19, jun 2015.
- Monteiro, Waleska de Fátima. **A metodologia neoclássica a teoria do capital humano: Uma análise sobre Theodore Schultz e Gary Becker**. *Revista econômica do Centro-Oeste*, 2, n.1, p. 40-56. Goiânia: 2016.
- Morgan, Gareth. **Imagens da organização**. 2.ed. – 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

Pacheco, Luiza; Scofano, Anna Cherubina; Beckert, Mara; Souza, Valéria de. Publicações FGV Management. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

Saul, Renato P. **As raízes renegadas da teoria do capital humano**. *Revista Sociologias*, ano 6, n. 12, p. 230-273, Porto Alegre: jul/dez 2004.

Sen, Amartya. **Capital Humano y Capacidad Humana**. *Cuadernos de Economía*, XVII, n. 29, Bogotá, 1998, p. 67-72.

_____. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.