

Capital humano como fator de competitividade e desenvolvimento econômico

Marcos Antonio de Oliveira

Mestrando em Gestão e Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté - UNITAU. maa_oliveira@hotmail.com

Edson Trajano Vieira

Economista. Mestre em Economia. Doutor em História Econômica. Professor do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional da Universidade de Taubaté. trajano@unitau.br

Elvira Aparecida Simões de Araujo

Doutora em Educação pela Universidade Estadual de Campinas. Mestrado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pela Universidade de São Paulo e Professora da Universidade de Taubaté - UNITAU nos Mestrados de Gestão e Desenvolvimento Regional e Planejamento e Desenvolvimento Regional. elvirasaraujo@gmail.com

Resumo

Este artigo aborda parte da trajetória da formação e do trabalho, no decorrer da história da sociedade, com foco na discussão da teoria do capital humano com a finalidade de mostrar a importância deste como fator de competitividade empresarial e desenvolvimento econômico. Justifica-se pela contribuição apresentada por meio da discussão sob a luz das referências escolhidas a importância do capital humano, buscando sensibilizar na adoção de um modelo de formação e aprendizado contínuo e a contribuição das organizações no que se refere ao desenvolvimento de programas para formação e desenvolvimento. Diante dos resultados propõe-se um modelo de especialização e aprendizado continuado e os meios de contribuição que as empresas podem adotar para capacitação no desenvolvimento e manutenção do maior bem que a empresa possui: o capital humano. A metodologia adotada constitui em pesquisa bibliográfica, por meio de livros, artigos científicos, internet, de cunho qualitativo e de caráter exploratório.

Palavras-chave: Capital humano. Educação. Desenvolvimento econômico.

Abstract

This article is part of the approach path of training and working, along the history of the company. Aiming on the discussion of the human capital theory as to show the importance of this as business competitiveness factor and economic development. It is justified by the contribution presented by the discussion in the views of the references chosen as the importance of human capital, seeking to raise awareness in the adoption of a model of training, continuous learning, and contribution of organizations with regard to the development of programs for training and development. Facing the results we propose a model of specialization, lifelong learning, and the means of contribution that companies can adopt towards to the capability in the development and maintenance of its greater asset that it has, I mean the Human Capital. The methodology adopted is in literature researches through books, scientific articles, internet, qualitative nature and exploratory means.

Keywords: Human capital. Education. Economic development.

Introdução

As mudanças que ocorreram ao longo da história da sociedade e com o cenário econômico e social fortemente marcado pelas mudanças que caracterizam a sociedade contemporânea – em decorrência das novas tecnologias da informação e comunicação e dos diversos veículos de comunicação – onde grande volume de informação é transportado a todo instante, vêm trazendo para as empresas um cenário de incertezas econômicas e gerando uma forte competitividade no universo empresarial.

Na sociedade contemporânea, denominada por alguns intelectuais como a sociedade pós industrial ou sociedade do conhecimento, o foco na competitividade passa a ser inovação, alta qualidade e baixo custo. Os consumidores querem mais produtos e serviços a baixo custo e que atendam suas necessidades que estão se tornando segmentadas, que atendam seus gostos individuais. Neste sentido ganha a empresa que tem maior capacidade de inovar e se posicionar à frente da concorrência.

Tais mudanças tem tornado o cenário econômico e de incertezas que as organizações enfrentam, com isso, o capital humano por meio do conhecimento nele agregado passou a ser reconhecido como bem de maior valor para as organizações. Em busca desse valor as empresas exigem cada vez mais das organizações o desenvolvimento de estratégias de desenvolvimento e retenção de seu capital humano por meio de programas de educação e aprendizagem corporativa, visando atender essa nova economia: a economia do conhecimento.

Sabe-se que para atender as exigências demandada pelo mercado é preciso que as empresas possuem alto poder de capital humano, uma vez que por meio deste entende-se que de acordo com o as empresas terão ou não alto poder de competitividade, por isso é importante que as empresas estejam atentas ao grau de elevação deste capital.

Também torna-se primordial que as organizações estejam abertas a novos conceitos de aprendizagem, novas de formação e de valorização de seu capital humano, por meio de políticas organizacionais que fortaleçam suas equipes de trabalho, para possam se manterem fortes neste cenário marcado por uma economia desmaterializada.

Este trabalho tem como objetivo expor diversas visões ligadas a teoria do capital humano, visando entender o impacto deste sobre a competitividade das organizações no mercado empresarial em decorrência de diversos fatores econômicos, sociais e

tecnológicos decorrentes de diversos momentos da sociedade, sobretudo na sociedade contemporânea e a importância deste capital para o desenvolvimento econômico e da educação como formação deste.

Justifica-se por contribuir para as reflexões acerca da importância do capital humano, por meio de sensibilização da adoção de um modelo de especialização e aprendizado continuado por parte dos colaboradores e a contribuição das empresas na adoção de programas para formação, desenvolvimento e manutenção do seu o capital humano sem desprezar as características e políticas próprias de cada organização, bem como outros fatores que neste trabalho não serão levantados.

O presente trabalho é estruturado em cinco seções, sendo organizado de acordo a seguinte sequência: Esta introdução, que insere o leitor no contexto investigativo proposto. A seção 2 apresenta o referencial teórico que discorre sobre o a teoria do capital humano e desenvolvimento econômico, a trajetória histórica e os desafios na formação do capital humano e a educação como estratégia de manutenção do capital humano, tendo este como pressuposto de competitividade organizacional e desenvolvimento econômico. A seção 3 apresenta a metodologia utilizada e os procedimentos para a coleta e análise dos dados. A seção 4 apresenta e analisa os dados a partir do objetivo a ser alcançado. A sessão 5 apresenta as conclusões e as considerações levantadas, bem como sugestões acerca do estudo.

Referencial Teórico

CAPITAL HUMANO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

Observa-se que com o passar do tempo e com as profundas transformações que mudaram o curso econômico e social da sociedade e conseqüentemente impactando na vida das organizações, fala-se tanto em capital imaterial, ou capital intelectual ou ainda capital humano. Termos estes que são utilizados de forma genérica e sem um consenso entre os estudiosos a respeito da definição, e, que, segundo autores como Angeloni, Schmidt e Santos estão diretamente associados ao conhecimento.

É neste sentido que o capital humano vem ganhando espaço, principalmente quando se diz que a capacidade de adquirir e desenvolver o conhecimento são inerentes ao homem, e, também, por ser o conhecimento ilimitado, o torna um diferencial no

recurso econômico dos demais fatores de produção. Dessa forma o conhecimento torna-se o principal alavancador do resultado da atividade econômica, deixando a ideia de que as pessoas possuem um papel secundário, para assumir o papel principal nas organizações (SCHMIDT e SANTOS, 2002).

De acordo com Santos (2008, p. 20):

A teoria do capital humano foi desenvolvida na década de 1960 e teve como principais formuladores Gary Becker e Theodore W. Schultz. Os fundamentos básicos desta teoria remetem à teoria marginalista¹ e aos princípios do utilitarismo², centrado na busca da máxima utilidade e satisfação dos desejos e prazeres individuais.

A teoria do capital humano teve seu surgimento por meio da teoria econômica neoclássica, ressurgindo em decorrência da crise do modelo taylorista-fordista, associando-se à atribuição à novas definições de relações de trabalho nas empresas e do papel da educação diante do novo modelo de trabalho (WITKOWSKI *et al.*, 2007).

No período compreendido entre 1980 e 1990, a teoria do capital humano é reforçada pelos trabalhos de Prêmio Nobel de Economia em 1992, e, também, pelas mudanças nas organizações em decorrência das modificações que foram surgindo ao longo histórico da sociedade. Na época Gary Becker por meio dos trabalhos do Prêmio Nobel de Economia valeu-se da teoria para justificar e explicar que as diferenças salariais são de responsabilidades do próprio trabalhador. No que diz respeito à educação, o pensamento utilitarismo supôs que a formação aumentaria a produtividade. Partindo deste pensamento, pressupõe que quanto mais uma pessoa investir na auto-formação, na constituição do seu "capital pessoal", tanto mais valor de mercado terá (WITKOWSKI *et al.*, 2007).

Nesta perspectiva, pode-se dizer que capital humano está vinculado à educação, uma vez que este capital associa-se ao bem imaterial, da formação do indivíduo como fonte de desenvolvimento e aperfeiçoamento do conhecimento, no entanto, para que

¹ Visão que permite análises muito mais técnicas e precisas dos cenários econômicos. Adaptaram a ideia de valor aos princípios gerais do utilitarismo, definindo que o valor depende do nível de utilidade que o indivíduo deposita na aquisição de um bem ou produto.

² Pensamento que sempre objetiva elevar o nível de satisfação em troca do mínimo de coisas indesejáveis, que não maximizam o prazer. Está relacionado ao consumo de mercadoria. Qualquer bem que desperte o desejo de um indivíduo deve ser visto como possuidor de utilidade.

aconteça este desenvolvimento é necessário o investimento neste capital com a possibilidade do retorno futuro sobre este investimento.

De acordo com Miranda *et al* (2013, p. 58):

A Teoria do Capital Humano, segundo Cattani (2006), apresenta-se sob duas perspectivas articuladas. Uma delas se refere às estratégias individuais com relação a meios e fins, ou seja, cada trabalhador faria uma avaliação do custo x benefício relativo à constituição do “capital pessoal”, avaliando cada alternativa de qualificação à luz do retorno proporcionado no futuro. A outra perspectiva se refere à capacitação do trabalhador por meio da formação escolar, que se consubstancia em acréscimos de produtividade, permitindo tais acréscimos, conseqüentemente, maiores ganhos para empresas e trabalhadores. Nessa linha, Schultz (1973) preconiza que os investimentos humanos constituem uma penetrante influência sobre o crescimento econômico, sendo a educação o investimento básico no capital humano e pressuposto do desenvolvimento econômico, bem como do desenvolvimento do indivíduo, que, ao educar-se, estaria “valorizando” a si próprio, na mesma lógica em que valoriza o capital. Em outras palavras, o capital humano tornou-se um dos fatores de produção importantes para o sistema se desenvolver, uma vez que a educação tornou-se fator econômico considerado essencial para o desenvolvimento.

Desta forma, ao investir em educação os indivíduos devem considerar seus custos e benefícios, atribuindo entre estes melhores rendimentos, maior nível cultural e outros benefícios não monetários. Sendo assim, o nível de capital humano influencia o sistema econômico de diversas formas, advindo do aumento da produtividade, dos lucros, do fornecimento de maiores conhecimentos e habilidades, e, também, por solucionar problemas e superar dificuldades regionais, contribuindo socialmente de forma individual e coletiva (VIANA e LIMA, 2010).

Na medida em que a economia vai perdendo sua natureza material, o conhecimento assume um papel ainda mais importante na dinâmica econômica e social, tornando-se como um fator de grande valia e de decisão para produção e sustentabilidade para as organizações e para a sociedade no mundo contemporâneo (TIGRE, 2006).

O capital humano, por meio do nível da aprendizagem e do conhecimento, passa a ser fator importante no conceito e nos modelos de desenvolvimento econômico, uma vez que o aumento da produtividade está relacionado não somente ao acúmulo de capital

físico, mas também de capital humano, que serviria de suporte para minimizar os rendimentos decrescentes advindos do capital físico (VIANA e LIMA, 2010).

Assim, de acordo com Viana e Lima (2010, p. 138):

A análise da influência do capital humano sobre o crescimento econômico pode ser estudada numa perspectiva econômica. A teoria do capital humano relata que a educação torna as pessoas mais produtivas, aumenta seus salários e influencia o progresso econômico. Entretanto, essa teoria faz os seguintes questionamentos: qual a relação existente entre crescimento econômico e capital humano? Como mensurar o capital humano? Até que ponto o capital humano pode influenciar no desempenho de uma região?

Pode-se dizer que ao longo da história do capitalismo contemporâneo, vários autores tem discutido a questão do conceito de desenvolvimento, mas não há um consenso entre esses intelectuais a respeito da universalidade do conceito. Em se tratando de desenvolvimento econômico, a maioria dos intelectuais considera este como desenvolvimento à medida que uma determinada nação, estado ou região se desenvolve e evolui seu capital, caracterizado pelo aumento sustentado da produtividade ou da renda por habitantes, porém, é necessário que esta evolução seja acompanhada de diversos fatores como nível de qualidade de vida, educação, políticas sociais, políticas ambientais, dentre outros aspectos relevantes.

Nesta perspectiva, vale ressaltar que de acordo com Silva, Oliveira e Araujo (2012, p. 10): “O bem-estar dos indivíduos não depende exclusivamente da posse de bens materiais, mas da acessibilidade aos meios que permitem o pleno desenvolvimento das potencialidades pessoais e também da coletividade”. Ainda de acordo com estes autores:

Repensar as questões conceituais do desenvolvimento econômico permite reflexões sobre a busca de um novo modelo de desenvolvimento que associe o crescimento da produção com a melhora na distribuição e utilização dos bens e serviços em um ritmo que contribua para a melhor qualidade de vida (SILVA, OLIVEIRA e ARAUJO, 2012, p. 10).

TRAJETÓRIA E DESAFIOS NA FORMAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

Até o século XVIII o modelo de trabalho era basicamente artesanal e por meio de sobrevivência da agricultura. Nesta época o trabalho voltava-se fundamentalmente para prover a sobrevivência, cujo exercício ocorria desde a infância até a fase terminal do indivíduo. As atividades laborais eram exercidas no próprio local de moradia, ou seja, morava-se no meio rural e trabalhava-se no meio rural. As escolas também eram quase inexistentes, tornando a formação para o trabalho simultaneamente ao exercício do próprio trabalho, por meio de imitações de atitudes dos mais velhos (POCHMANN, 2012).

A partir dessa época este modelo de produção começa a ser substituído pelo modelo industrial, ocorrendo mudanças no processo de trabalho, provocando mudanças sociais e econômicas que predominaram até o século XX, caracterizando a sociedade industrial. Nessa época a indústria possuía grande contribuição na formação da renda nacional, estimulada pela aplicação das descobertas científicas. O desenvolvimento das atividades no trabalho era de forma dividida, desenvolvido em partes e de forma programada, onde a fabricação de cada produto tinha seu local e tempo exato de produção, onde o homem seguia o ritmo de seu trabalho de acordo com os ritmos das máquinas e não de acordo com a natureza do trabalho (HANASHIRO, TEIXEIRA e ZACCARELLI, 2008).

Na sociedade denominada como urbana ou industrial, o processo de formação tendia a focar no ingresso do mercado de trabalho, tornando-se organizado em grandes estruturas organizacionais. O ingresso no mundo do trabalho era posto em segundo plano, ocorrendo para após a finalização do processo educacional, geralmente os recursos necessários para se manter na fase escolar eram financiados pelo poder público e com auxílio de familiares (POCHMANN, 2012).

Em meados do século XX começavam aparecer os sinais de mudanças predominantes na sociedade industrial, dando início à sociedade pós-industrial. Neste modelo de sociedade a industrialização ainda ocorria em grande escala, porém ela passa a se diferenciar pelo grande número de trabalhadores no setor de serviços, passando este setor a ser o aspecto mais marcante para os trabalhadores na sociedade pós-industrial (HANASHIRO, TEIXEIRA e ZACCARELLI, 2008).

Segundo estes autores na era pós-industrial, além da forte predominância no setor de serviços, várias foram as transformações ocorridas que tiveram fortes influências no campo econômico e social. Entre essas transformações, o mais marcante é a substituição dos bens tangíveis, ou seja, aqueles que caracterizavam as organizações na era industrial, predominante físicos, no qual o diferencial competitivo eram as instalações, máquinas, equipamentos, dando lugar aos bens intangíveis, onde o conhecimento começa ter maior valor.

Para estes autores, nessa era os profissionais mais valorizados no ambiente organizacional deixam de ser os de atividade fabril, mas aqueles de atividades intelectuais.

Para Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2008, p. 5)

O novo modelo de produção centra-se na produção flexível, no trabalho intelectual, na utilização de times de trabalho e não mais no trabalho individual característico da era industrial. Reconhece-se que os trabalhadores são capazes de aprender com as lições do passado e aplicá-las a novas situações. O ser humano passa a ser reconhecido como ser social, capaz de trabalhar em grupo.

Neste período histórico, surgem novas formas de valorização do trabalho, que vão para além da obrigação estrita a sobrevivência. O ingresso dos jovens no mundo do trabalho passa a ser ainda mais postergado, priorizando a finalização do processo educacional. No que diz respeito aos adultos, ocorre uma maior redução de tempo de trabalho em combinação com a excessiva importância no ciclo educacional ao longo da vida, considerando o aumento de expectativa de vida que pode se aproximar aos 100 anos de idade (POCHMANN, 2012).

Assim passamos de uma Sociedade Pós-Industrial, para uma Sociedade da Informação, conhecida também como sociedade do conhecimento, onde um dos primeiros intelectuais a refletir sobre esta sociedade foi Peter Drucker.

Essas tendências percebidas por Peter Drucker quatro décadas atrás, quando publicou *Uma era de descontinuidade* (1970), já demonstravam claras mudanças na sociedade. Essas descontinuidades foram apontadas por Drucker em quatro áreas: novas tecnologias, globalização do mercado, sociedades e Nações pluralistas, nesta perspectiva o conhecimento passa a ser crucial na economia (SCHMIDT e SANTOS, 2002).

Neste momento o indivíduo passa a ser valorizado pelo seu conhecimento, onde a capacidade física é cada vez mais substituída pelas suas capacidades intelectuais, que cada vez mais são aplicados no desenvolvimento de equipamentos informatizados, exigindo um grau maior de conhecimento, considerando seu grau de complexidade. É neste momento que as boas idéias passam a ter mais valor que as matérias primas. (CARMO, 2007).

Segundo Carmo, com as sofisticadas máquinas, tornam rápidas as mudanças de produção, dando novas oportunidades e necessidades do mercado, quase de um dia para o outro. Com a flexibilidade da tecnologia, surge também a flexibilização no mundo do trabalho. O que se produz é cada vez mais feito segundo o gosto que se cria no consumidor, buscando atender seus desejos e necessidades, cada vez mais específico e em estado de alteração constante.

Observa-se que neste momento a economia também passa por uma crescente desmaterialização, onde tudo que é possível também passa a ser transformado em informação digitalizada, e, é neste contexto, que a sociedade se vê totalmente marcada pelas mudanças e as inovações tecnológicas, dando lugar a uma nova orientação, onde o conhecimento passa a predominar, tornando o capital humano o bem mais valioso que a empresa possui.

Para Witkowski *et al.*, (2007, p. 59):

A passagem para a era do conhecimento se dá na medida de uma maior valorização da interconexão entre as áreas de atuação humana e no "destronamento" da matéria. Na tecnologia, na economia e na política, a riqueza, sob a forma de recursos físicos, vem perdendo valor e significação. Na era do conhecimento se valoriza o "homem global", integrado. Na organização o homem se transforma em um coletor de informações, num conceito inclusivo de cultura, voltando-se para a busca do conhecimento e do desenvolvimento dos processos criativos.

Para Pochmann (2012, p. 491): "Várias são as razões responsáveis pelas modificações no funcionamento do mercado de trabalho. Na maior parte refere-se ao movimento conjuntural das economias, porém destaca-se, por seu impacto de ordem estrutural, a emergência do trabalho imaterial".

Com isso, observa-se que no mundo contemporâneo, o mercado vem buscando perfis profissionais com alto poder de capital intelectual para atender suas demandas. As

organizações esperam pessoas que tenham visão de futuro e que tenham habilidade em resolver problemas e tomar decisões nas mais complexas e variadas situações.

No mundo atual percebe-se ainda que o enfoque mudou para liderança, criatividade, equipe, tomadas de decisões rápidas, saber lidar com mudanças intensas, estar sempre motivado, ter ousadia para romper e assumir novos desafios, saber incorporar novas tecnologias e é por meio desta ótica que o capital humano torna-se chave do sucesso para as organizações contemporâneas.

Para desenvolver este perfil as organizações precisam implantar programas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades que vão além de conhecimentos técnicos e instrumentais (RICARDO, 2007). De acordo com esta autora as empresas precisam contemplar novas formas de se relacionar com capital humano por meio da formação do conhecimento. É preciso romper o paradigma de que a aprendizagem só acontece em sala de aula, considerando que o processo de aprendizagem das pessoas ocorre de múltiplas formas e em todos os ambientes, em momentos formais e informais.

Para Pochmann (2012, p. 492):

Diante do aparecimento de novas formas de organização da produção de bens e serviços nota-se a extensão do trabalho para além do exclusivo local de sua realização. Isto é, a possibilidade do exercício crescente do trabalho imaterial em qualquer local, sobretudo com o uso de novas tecnologias de comunicação e informação que tornam o ser humano quase que plugado 24 horas por dia no trabalho heterônomo.

Para Reis (2006, p. 10-11): “[...] aprender a aprender terá que ser a tônica. Quem não tiver aprendido a aprender não saberá buscar as respostas aos problemas que surgirão nestes novos tempos. Mais do que isso: não saberá identificar problemas [...]”

Entende-se que muitas empresas precisam repensar seu modelo de cultura organizacional, buscando desenvolver um ambiente que possibilite a aprendizagem em todo espaço e momento na organização. As empresas deste século devem buscar um ambiente organizacional propício a aprendizagem que favoreça a criatividade, a motivação, o prazer e a satisfação na realização dos trabalhos, conhecimento e experiência abrangente e o desenvolvimento de uma cultura que inclua valores

predominantes para a inovação, disposição para correr riscos e aprender com os próprios erros.

A EDUCAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE MANUTENÇÃO DO CAPITAL HUMANO

Percebe-se que com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e com a aceleração das novas tecnologias, houve profundas transformações na economia mundial, as quais foram originadas de um novo padrão de competição globalizada, em que a geração de inovações está cada vez mais rápida e de vital importância para a sobrevivência das organizações. Em consequência disso, percebe-se também, que as empresas independentemente de seu tamanho precisam estar preparadas para se manterem vivas num ambiente que está cada vez mais turbulento frente ao fenômeno globalização.

Todas as transformações no processo de produção, principalmente no que se referem aquelas atividades diretamente ligadas ao processo produtivo, denominada como mão de obra, culminam na concepção de um trabalhador ideal, um tipo de profissional padrão, que deve possuir os requisitos prescritos. É diante dessa perspectiva que as organizações de ensino se inter-relacionam com o mundo do trabalho, respondendo a uma demanda que não surge dentro da sala de aula, mas que está na empresa, inserida no processo produtivo (FILHO e SILVA, 2014).

Para Filho e Silva (2014, p. 79):

Com o advento da globalização e da reestruturação produtiva, a partir da década de 1990, ganha força a ideia de que a educação profissional é uma ferramenta estratégica para a promoção e manutenção do desenvolvimento socioeconômico de um país, diante da sua conexão com o mundo do trabalho. O contexto internacional caracteriza-se pela desregulamentação/liberalização das economias, pelo aumento da vulnerabilidade externa, pela financeirização da riqueza em detrimento dos produtos e por maior ocorrência de crises sistêmicas. O que se configura é um processo de flexibilização no setor produtivo e nas relações de trabalho, o que acarreta na demanda por uma mão de obra mais flexível e capacitada, com maior acúmulo de habilidades que não são apenas técnicas, mas também sociais. Diferentemente das primeiras organizações do trabalho, nas quais exigiam dos trabalhadores habilidades manuais caracterizadas pela predominância

do esforço físico, atualmente os elementos intelectuais da força de trabalho são, em sua grande maioria, demandados pelo mercado de trabalho, principalmente nos setores mais dinâmicos.

A partir desse diagnóstico, observa-se ainda, que as organizações para sobreviverem se faz necessário criar estratégias que foquem nas pessoas que dela fazem parte, e, sobretudo na importância da preparação destas pessoas e de como isso tem sido feito. As organizações necessitam manter seus colaboradores bem preparados, buscando meios não somente de facilitar o processo de aprendizagem, mas criar novas situações que estimulem a aprendizagem constante.

Para Ricardo (2007, p. 14):

Não há empresa sustentavelmente competitiva sem educação. Assim como a educação é básica para o desenvolvimento sustentável de qualquer nação, a educação corporativa é um instrumento necessário a toda empresa que busca se diferenciar e sobreviver no mercado cada dia mais competitivo. Além de estimular o desenvolvimento profissional do colaborador, a educação corporativa torna-se um diferencial ao aumentar o nível de aprendizado, a capacitação, a atualização e o conhecimento de ponta na organização.

Desta forma, tornam-se necessários investimentos cada vez mais no bem de maior valor que as empresas deste século possui: o conhecimento. Por ser este uma característica inerente ao homem e que uma vez que é impossível separar o indivíduo do seu conhecimento, sua habilidade e outras formas que podem definir esse capital, portanto, entre os principais fatores que integram o capital humano a educação é vista como um fator especial (VIANA; LIMA, 2010). Com isso, torna-se importante que as pessoas estejam atentas ao seu aperfeiçoamento por meio de programas e os diversos meios de educação, assim como torna-se importante que as organizações criem uma cultura de aprendizagem organizacional de maneira que esta seja constante entre seus colaboradores.

De acordo com Viana e Lima (2010):

Existe, ao longo do tempo, uma forte conexão entre investimento em capital humano e o valor econômico do homem, uma vez que, quanto mais investimentos em educação, maior a tendência de elasticidade de sua produtividade, refletindo em maiores rendimentos, maior eficiência, influenciando na dinâmica e no desempenho do

crescimento econômico nacional. O capital humano permite ao trabalhador obter rendimentos e melhorar sua condição de vida.

O conhecimento tornou-se estratégico na inserção do aspecto de novos rumos ocupacionais, que requer maior articulação da vida entre estudo e trabalho e a educação deixa de ser algo centrado nas fases precoces da vida (crianças, adolescente, jovens e alguns poucos adultos), presente na sociedade urbano-industrial, tornando-se sociedade atual como algo indispensável ao longo da vida (POCHAMANN, 2012).

Pode-se dizer que a aprendizagem organizacional ocorre quando os colaboradores dentro dela experimentam uma situação, questionam, investigam, refletem em favor da organização (SILVA, 2002). Vale-se considerar, portanto, que as empresas fomentem um ambiente de aprendizagem, desenvolvendo um clima de colaboração onde todos aprendem um com os outros na troca de experiências cotidianas, sejam experiências vivenciadas dentro da empresa ou fora dela. Desta forma a empresa fortalece sua equipe de profissionais, melhorando o desempenho do seu capital humano, ganhando em produtividade e competitividade.

Além disso, quando se fala em organizações competitivas no mundo contemporâneo, fala-se em organizações do conhecimento, que são daquelas que inovam e buscam investir em criatividade para não perder no mercado. No mundo atual, os ativos físicos são elementos que todas as organizações possuem, não caracterizando nenhuma vantagem de uma com relação à outra. O que de fato vai fazer a diferença é a capacidade de inovação, aquela que cria e lança primeiro um produto no mercado, é a mais rápida, é a que gera conhecimento e o coloca no seu crescimento e desenvolvimento. É nesta perspectiva que a educação tem sido estruturada e se tornado o elemento chave e primordial no âmbito organizacional (OLIVEIRA, 2004).

Aspectos Metodológicos

Para este trabalho, foi adotada a metodologia com base em pesquisa bibliográfica, realizada em artigos periódicos, internet, livros e revistas, abordando uma discussão entre os autores sob a luz das referências escolhidas.

Do ponto de vista da abordagem do problema a ser investigado, este estudo em questão se deu por meio da abordagem qualitativa, que segundo Silva (2005, p. 19), este tipo de pesquisa “considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”.

Visando atingir os objetivos acerca do tema, o estudo é caracterizado como exploratório, que de acordo com Siqueira (2013), representa o primeiro contato do pesquisador com o estudo, possuindo uma característica bastante flexível, envolvendo vários meios para se alcançar o objetivo.

Resultados e Discussão

Esta seção sistematiza a análise as respostas ao problema que pretende responder sob a luz das referências escolhidas.

Diante as discussões entre os autores a cerca do tema apresentado, ainda é posto claro que não há uma definição clara sobre o conceito de capital humano, da mesma forma este posicionamento fica mais claro ao tratar da definição do conceito de desenvolvimento econômico.

É notório de acordo como apresentado por Witkowski (2007) e Miranda (2013), a importância da educação na formação do capital humano. Aqui é vale como reforço o valor que deve ser dado no investimento no que tange na formação e preparação do indivíduo, pressupondo que quanto mais se investe neste capital, mais valor o indivíduo terá.

Percebe-se com o estudo, que na trajetória histórica das sociedades (Sociedade Agrícola, Sociedade Urbana ou Industrial e Sociedade Pós Industrial ou Sociedade do Conhecimento), foram avançando e evoluindo com o tempo, principalmente esta última (Sociedade Pós Industrial ou Sociedade do Conhecimento) com a inserção de novas tecnologias, o conhecimento torna-se a chave para o sucesso e um diferencial competitivo nas organizações, na medida em que as empresas possuem um nível cada vez mais elevado de capital intelectual, que por sua vez é uma característica própria do homem, portanto, este torna-se o bem mais valioso.

Quando se fala em desenvolvimento econômico existem variáveis importantes a considerar que vão além do valor monetário e a educação não deve ser vista não somente limitada ao instrumento determinante para o crescimento e progresso econômico, mas também como uma forma de externalidades positivas para a sociedade, desenvolvendo a consciência do indivíduo, seja de caráter político, ético, moral ou social, maximizando os fatores de desenvolvimento à população e proporcionando maior bem-estar coletivo (VIANA e LIMA, 2010).

Seguindo o pensamento anterior, pode-se considerar que a educação é trabalho e o trabalho é prática educacional, sendo ambos condições essenciais para o exercício da cidadania; a formação integral do indivíduo, desenvolvendo o paradigma de que o trabalhador requer capacidade para continuar aprendendo, contemplando o desenvolvimento de características requeridas para o desenvolvimento do capital humano e conseqüentemente para o desenvolvimento econômico.

Desta forma, o trabalho por meio da capacidade intelectual se torna mais relevante para que possa atender as expectativas deste novo mercado, assim como apontado por Carmo (2007), é neste momento que as ideias passam a ter grande valor. São tantas as características que o indivíduo precisa dotar-se para obter sucesso no exercício da vida sócio produtiva, características essas que segundos os autores se empregados no cotidiano da organização, os resultados tendes a serem favoráveis.

Neste momento é visível a grande importância em se adotar políticas que possibilitem uma postura de aprendizado contínua, que vai para além da sala de aula e do ambiente organização, sobretudo, por meio da utilização de novas tecnologias de informação e comunicação que fazem parte da realidade da vida contemporânea.

As discussões apresentadas neste estudo demonstram grande importância do capital humano, sua contribuição para as organizações e manterem competitivas e assim também sua relevância para o desenvolvimento econômico por meio da matéria prima que é uma característica que somente o homem possui: o conhecimento. Matéria essa de grande valor nos tempos atuais. Neste momento, de acordo com os autores apresentados a educação ganha espaço significativo em todos os campos.

Considerações Finais

Vimos claramente no decorrer deste artigo que as mudanças que ocorreram ao longo da sociedade impactaram fortemente a vida das pessoas e das organizações. Mudanças essas que levaram as organizações a terem que se adaptar a um novo modelo de competição para se manterem no mercado.

Aquele modelo fortemente marcado pela sociedade industrial perde espaço para um modelo mais voltado para uma sociedade da informação e da comunicação, onde o setor de serviços ganha forte espaço, podendo alcançar cerca de 90 do total das ocupações de postos de trabalho (Pochmann, 2012), obrigando as empresas a se tornarem mais flexíveis.

A forte predominância no setor de serviços e as mudanças ocorridas no campo econômico e social, provenientes da construção histórica das sociedades, levaram em queda a valorização dos bens tangíveis, sendo fortemente substituído pelo bens intangíveis, onde o conhecimento passa a ser a marca da sociedade como um todo.

Fortemente marcada pela tecnologia e num cenário de incertezas e competitividade das organizações, na sociedade contemporânea o indivíduo passa a ser valorizado pelo seu conhecimento e não mais pela sua força física. É neste momento também que as características cognitivas dos indivíduos passam a ser fortemente valorizadas. Dado este que exige dos profissionais desta nova era constante aprendizado.

Entende-se que o lema da sociedade hoje é aprender a aprender, o tempo todo e em qualquer lugar e espaço, dentro ou fora da sala de aula, nas organizações ou fora delas, nos ambientes formais ou nos ambientes informais, e, que, a educação é algo que deve ser construído o tempo todo, pressupondo uma aprendizagem aberta e flexível, entendendo o indivíduo como um ser histórico, social e cultural, que vive em sociedade, interagindo com a natureza e com o outro e que, partindo desse princípio, atende às expectativas e necessidades deste meio, e constrói seu próprio conhecimento.

Com o mercado cada vez mais segmentado e exigente, com as múltiplas formas de produção e de se adquirir conhecimento, chegou-se a conclusão que somente conseguirão se manter competitivas no mercado as empresas que serão capazes de inovar sempre, aquelas que estão sempre abertas para a valorização das pessoas e capazes de desenvolver uma forte cultura voltada para a aprendizagem.

Portanto neste momento torna-se importante as organizações criarem programas que possibilitem o desenvolvimento de seu potencial humano por meio de adoção de políticas adequadas de formação para o exercício da profissão.

Propõe-se com este estudo a reflexão de novas leituras nos programas de formação do capital humanos (trabalhador) que devem ser feitas, os modelos tradicionais podem não estar atendendo mais a necessidade de capacitação dos colaboradores, por não permitir ao indivíduo uma aprendizagem contínua, onde ele deve estar em contínuo aperfeiçoamento de suas habilidades e competências como um todo, aliadas as características, políticas e visão estratégica de cada organização.

Enfim, a educação propicia resultados positivos tanto no contexto econômico (benefícios monetários), quanto no político, social e cultural, (não-monetários). (VIANA e LIMA, 2010, p. 143).

Com base no estudo realizado sugere-se para futuras pesquisas a possibilidade de um levantamento das características, políticas e principalmente possíveis programas e estratégias que as organizações frente ao cenário apontado podem desenvolver como formação e desenvolvimento do capital humano.

Referências

ANGELONI, M. T. (Coord.). **Organizações do Conhecimento: infra-estrutura, pessoas e tecnologias**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CARMO, P. S. **Sociologia e sociedade pós industrial: Uma introdução**. São Paulo: Paulus, 2007.

HANASHIRO, D. M. TEIXEIRA, M. L. M. & ZACCARELLI, L. M. **Gestão do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders**. 2.ed.-São Paulo: Saraiva, 2008.

FILHO, P. J. P.; SILVA, C. R. C. **Inter-relações entre trabalho, educação profissional e desenvolvimento**. Belo Horizonte, v.23, n.3, p. 71-85, 2014. Disponível em:<<http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/viewFile/2079/1520>> Acesso em: 14.set.2015.

MIRANDA *et al.* **A teoria do capital humano e as contribuições acadêmicas dos doutores em ciências contábeis no Brasil.** Natal, v. 5. n. 1, p. 55- 74. 2013. Disponível em: <<http://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/3313>>. Acesso em: 14.set.2015.

OLIVEIRA, F. B. **Educação Corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

POCHMANN, M. **Trabalho e Formação.** Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 491-508, 2012. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/edu_realidade>. Acesso em: 01.09.2015.

REIS, V. P. F. **O Perfil de Empregabilidade: o desafio do autodesenvolvimento,** 2006. Disponível em: <www.senac.br/informativo>. Acesso em 16.set.2015.

RICARDO, E. J. **Gestão da educação corporativa: cases, relexões e ações em educação a distância.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SANTOS, R. A. **Teoria do capital humano: uma análise do caso brasileiro.** 2008. Disponível em:
<<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fo/ojs/index.php/face/article/view/2457/4153>>
Acesso em: 14.set.2015.

SCHMIDT, P. SANTOS, J. **Avaliação de ativos intangíveis.** São Paulo: Atlas, 2002.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** – 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005. 138p.

SILVA, E. P.; OLIVEIRA, E. A. A. Q. & ARAUJO, E. A. S. **O conceito de desenvolvimento econômico regional: uma revisão teórica.** Taubaté, 2012. Disponível em: <<http://www.unitau.br/unindu/artigos/pdf417.pdf>>. Acesso em: 01.out.2015.

SILVA, S. L. **Informação e competitividade: a contextualização da gestão do conhecimento nos processos organizacionais.** Brasília, v. 31, n. 2, p. 142-151, 2002. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ci/v31n2/12917.pdf>>. Acesso em 16.set.2015.

SIQUEIRA, M. A. S. **Monografias e teses: das normas técnicas ao projeto de pesquisa.** 2.ed. Brasília: Consulex, 2013.

TIGRE, P. B. **Gestão da inovação: a economia da tecnologia no Brasil.** Rio de Janeiro. Campus. 2006.

VIANA, G. e LIMA, J. F. **Capital humano e crescimento econômico.** Campo Grande, v. 11, n. 2 p. 137-148, 2010. Disponível em: <
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-70122010000200003>
Acesso em: 15.set.2015

WITKOWSKI *et al.* **O capital humano e o desenvolvimento econômico.** Florlanópolis, v.6. n.17, p.55-65, 2007. Disponível em:
[file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/Meus%20documentos/Downloads/Witkowski_Duane_Gallina_2007_O-capital-humano-e-o-desenvolv_33474%20\(1\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/Meus%20documentos/Downloads/Witkowski_Duane_Gallina_2007_O-capital-humano-e-o-desenvolv_33474%20(1).pdf). Acesso em: 14.set.2015.