

Impacto do Capital Humano no Desempenho Empresarial

Tailis Strozienski (Unicentro) tailiss@yahoo.com.br
Marinês Taffarel (Unicentro) marinestaffarel@yahoo.com.br

Resumo:

Na presente pesquisa, busca-se analisar a influência do Capital Humano no Desempenho das Organizações classificadas como “As Melhores Empresas Para Você Trabalhar” *ranking* elaborado pela revista Você S/A edição 2014. O universo da pesquisa é formado por 150 empresas, a amostra é composta por 13 empresas, que além de estarem classificadas no *ranking*, possuem suas ações negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo (BM&FBOVESPA), no período de 2008 a 2014. Para o tratamento dos dados foi utilizada a técnica de regressão linear simples, com o auxílio dos softwares *IBM SPSS Statistics 20.0*. Os resultados da pesquisa evidenciaram que o incremento no Capital Humano proporciona maior Desempenho Empresarial e, portanto, estes recursos devem compor as estratégias empresariais como fonte de vantagem competitiva, na busca pela constante expansão dos negócios, alicerçado ao reconhecimento e valorização profissional.

Palavras chave: Análise de Empresas, Capital Humano, Desempenho Empresarial.

Impact of Human Capital on Business Performance

Abstract

In the present study seeks to analyze the influence of human capital on Organizational Performance, classified as "The Best Companies to Work For" ranking prepared by the magazine Voce S / A 2014 edition The research universe is made up of 150 companies, the sample consists of 13 companies, which in addition to being classified in the ranking, have their shares traded on the São Paulo stock Exchange (BM & FBOVESPA), from 2008 to 2014. For the treatment of the data was used simple linear regression technique, with the help of IBM SPSS Statistics 20.0 software. The survey results showed that the increase in human capital provides greater business performance and therefore these resources should make corporate strategies as a source of competitive advantage in the quest for constant expansion of business, supported the recognition and professional development.

Key-words: Analysis of Companies, Human Capital, Corporate Performance.

1. Introdução

Investimentos em capital humano podem contribuir para um melhor desempenho empresarial? Questões como essa, voltada ao cotidiano empresarial, se destacam em importância, na medida em que a competitividade dos negócios se torna mais acirrada e a busca pela obtenção de resultados superiores é imprescindível para a manutenção e crescimento de um empreendimento.

Penrose (1959), ao dar ênfase nos recursos internos de uma empresa, destaca que a administração busca utilizar-se da melhor forma os serviços produtivos disponíveis buscando o crescimento contínuo da organização. Logo, os investimentos em capital humano podem se

tornar um fator de diferenciação e reconhecimento no mercado e contribuir para um melhor desempenho empresarial. “Assim, pessoas são consideradas, [...] como recurso raro e dificilmente imitável; são vistas como geradoras de valor e, portanto, como recurso estratégico e fonte de vantagem competitiva” (ANTUNES e CÉSAR, 2007, p.6).

Para que as condições de trabalho sejam a base de melhor desempenho, torna-se necessário um conjunto de investimentos em fatores motivacionais como: remuneração adequada, perspectiva de crescimento na empresa, identificação com a cultura organizacional e reconhecimento. Assim, características como “ambiente aprazível, boas instalações, bom refeitório, preocupação com segurança” (NAKAMURA et al., 2005, p.24) podem ocasionar maior produtividade e, por consequência, melhores resultados.

O investimento em capital humano pode proporcionar benefícios internos e externos à organização, tendo em vista que a valorização profissional além de potencialmente influenciar no desempenho, pode refletir em incremento de valor na sociedade. Buscando testar essas premissas, a presente pesquisa busca responder a seguinte questão problema: Os investimentos em capital humano refletem maior desempenho empresarial? Estudar a relação que se estabelece entre capital humano e o desempenho empresarial pode evidenciar se existe capacidade explicativa entre essas duas variáveis e potencializar novas estratégias empresariais.

A pesquisa, além desta introdução, está estruturada da seguinte forma: na próxima seção são apresentados os fundamentos teóricos que apoiam o desenvolvimento do estudo, representados pela Teoria do Capital Humano e Desempenho Empresarial. Na sequência são descritos os procedimentos metodológicos adotados para o desenvolvimento da pesquisa. A quarta seção apresenta os resultados e sua análise. Na quinta e última seção são expostas as considerações finais do estudo.

2. Fundamentação Teórica – Empírica

2.1 Capital Humano

Para apresentar o arcabouço teórico sobre o Capital Humano a pesquisa recorre à Teoria do Capital Intelectual, cujo conceito está relacionado às organizações do conhecimento, que utilizam este aspecto como fonte de vantagem competitiva e, portanto, o conhecimento pode ser convertido em valor (EDVINSSON e SULLIVAN, 1996). Assim, o Capital Intelectual tem a conotação de um ativo intangível, como a soma do conhecimento de todas as pessoas em uma organização e dos fluxos decorrentes desses recursos (BONTIS, 1999).

O Capital Humano, entendido como uma parte do Capital Intelectual, é constituído pelas pessoas que formam uma organização e os seus processos (ROOS, DRAGONETTI e EDVINSON, 1997). Para Lima e Urbina (2002) o Capital Humano é percebido como o conhecimento e as capacidades dos indivíduos, que proporcionam resultados positivos. Pulic (2000) sugere como medida de avaliação objetiva do Capital Humano de uma organização o volume total que a empresa desembolsa por meio de salários, encargos sociais e demais benefícios a seus colaboradores, ao recompensá-los por sua capacidade criativa, competência e dedicação.

Fogari e Teixeira (2012, p. 3) afirmam “a competitividade cada vez mais acentuada e os produtos mais próximos em qualidade, obrigam a repensar os diferenciais para manter-se no mercado e, nesse jogo, o que realmente faz diferença são as pessoas que compõem uma equipe de trabalho”. Assim, o Capital Humano não se refere apenas à força de trabalho, sendo considerado também como fator de diferenciação de uma empresa em relação às congêneres de mercado.

Para atingir os benefícios oriundos do Capital Humano, faz-se necessário um conjunto de práticas no interior organizacional. Viana e Lima (2010, p.146) enfatizam que “a ideia de investir em capital humano parte do princípio que uma força de trabalho instruída, com qualidade de vida, com acesso aos serviços sociais básicos e plena cidadania será mais produtiva e eficaz nas suas atividades”. Sob este aspecto, a organização ao desenvolver uma política de valorização de seus recursos humanos promove, além do crescimento, a valorização profissional. Para Olaniyan e Okemakinde (2008) o investimento em capital humano, decorre de uma análise do benefício que o custo incorrido proporciona para a organização, logo os investimentos da empresa serão ampliados no capital humano, se os resultados advindos desse investimento superarem os custos atuais.

Para avaliar os benefícios que o capital humano proporciona, é necessário mensurar este capital. Para Brás (2007, p. 313) “O primeiro requisito para um sistema de medida do capital humano é a evidência de que os recursos humanos e os processos de recursos humanos são importantes para o sucesso e sobrevivência das organizações”. Assim, a análise do capital humano pode proporcionar uma visão mais clara dos benefícios que este recurso gera nos resultados da organização.

2.2 Análise do Desempenho Empresarial

Para o constante crescimento organizacional, faz-se necessário o desenvolvimento e aplicação de mecanismos de avaliação com a finalidade de estimar se os objetivos traçados estão sendo alcançados. Para Martins (2006) é cada vez mais incomum, organizações que assegurem sua permanência no mercado, sem o emprego de um sistema que mesure se as operações da empresa estão atingindo os resultados desejados.

A análise do desempenho empresarial busca “identificar as atividades que agregam valor ao produto e/ou serviços desenvolvidos pela empresa; realizar comparações de desempenho com seus concorrentes; rever estratégias organizacionais para curto, médio e longo prazo na obtenção de resultados” (ALMEIDA, MARÇAL e KOVALSKI, 2004, p. 1188). Sob este aspecto, a avaliação do desempenho possibilita o acompanhamento e aperfeiçoamento dos processos produtivos e objetivos empresariais.

Assim, a análise de desempenho pode ser entendida como um processo de quantificação da eficiência e eficácia em relação às decisões tomadas por determinada empresa, e diversas podem ser as formas de sua avaliação. No entanto, no meio acadêmico, uma forma clássica de mensurar o desempenho empresarial é embasado na utilização de dados fornecidos pelos demonstrativos contábeis. Matarazzo (2010, p. 3) afirma que “a análise de balanços objetiva extrair informações das demonstrações financeiras para a tomada de decisão”, proporcionando ao usuário uma ferramenta útil no processo de gestão da organização. Portanto, as informações adquiridas por meio da análise dos demonstrativos contábeis ou financeiros tornam-se imprescindíveis para o acompanhamento do desempenho empresarial.

Entre os benefícios gerados pela análise dos demonstrativos financeiros, Perez Jr. e Begalli (2002) destacam que é possível explicar a posição da empresa, verificar se o desempenho mostra-se satisfatório, detectar problemas e desenvolver um prognóstico de resultados futuros.

Uma ferramenta para a análise dos demonstrativos contábeis são os indicadores. Bruni (2011, p. 122) enfatiza que “os insumos básicos para a análise baseada em indicadores são a Demonstração do Resultado do Exercício e o Balanço Patrimonial da empresa referentes a períodos analisados”. No entanto, outros demonstrativos contábil/financeiros podem ser empregados, como é o caso da Demonstração de Valor Adicionado, que mede o valor de riqueza que foi criada pela empresa em determinado período e a sua distribuição com os fatores que participaram da sua criação (LUCCA et al., 2009).

Kassai (2002) argumenta que os indicadores são importantes para analisar o desempenho da empresa, pela objetividade das informações extraídas. Segundo Deconto (2001) existem diversos indicadores que podem ser empregados na análise empresarial, no entanto a utilização pela organização irá depender das informações desejadas.

Bond (2002, p.8) define que “As métricas podem ser consideradas como centro de entendimento de uma organização”. Desta forma, o desenvolvimento de mecanismos que propiciem a análise do desempenho empresarial podem gerar informações para o aperfeiçoamento das atividades da empresa.

2. 3 Indicadores de Capital Humano e Desempenho Empresarial

Para avaliar a influência exercida pelo capital humano nos resultados das organizações, faz-se relevante mensurar o impacto que este investimento proporciona para a atividade empresarial. Beutrame e Beuren (1998) salientam que ao mensurar o capital humano a organização obtém vantagens, pois fornecem informações para o gerenciamento desses recursos e avaliam a potencialidade de resultados futuros positivos advindos deste capital. Desta forma, busca-se medidas objetivas para o capital humano e o desempenho empresarial. No Quadro 1 são destacados alguns indicadores clássicos encontrados na literatura da área.

Indicador	Fórmula	Interpretação
Índice de Capital Humano	$\frac{\text{Remuneração de Pessoal (remuneração direta + benefícios + outros)}}{\text{Número de Colaboradores em Cada Ano}}$	Evidencia a distribuição de valores com os colaboradores em cada período, demonstrando o valor que a organização investe em seus colaboradores.
Volume de Negócios por Colaborador	$\frac{\text{Receita Líquida}}{\text{Número de Colaboradores em Cada Ano}}$	Expressa a participação dos colaboradores na composição da receita líquida.
Valor Acrescentado Bruto por Colaborador	$\frac{\text{Lucro Bruto}}{\text{Número de Colaboradores em Cada Ano}}$	Demonstra a contribuição dos colaboradores na formação do lucro bruto.
EBITDA por Colaborador	$\frac{\text{Lucro Antes do Resultado Financeiro}}{\text{Número de Colaboradores em Cada Ano}}$	Reflete a participação dos colaboradores na composição do lucro antes do resultado financeiro.
Lucro por Colaborador	$\frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Número de Colaboradores em Cada Ano}}$	Apresenta a contribuição individual dos colaboradores, para o lucro final da organização.

Retorno do Investimento em Capital Humano	$\frac{\text{Receita Líquida} - (\text{CPV} + \text{Desp. com Vendas} + \text{Desp. Gerais e Adm.} - \text{Remuneração de Pessoal})}{\text{Remuneração de Pessoal}}$	Evidencia o lucro obtido por cada unidade investida no capital humano.
Retorno do Ativo	$\frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Ativo Médio}} \times 100$	Quanto a empresa obtém de lucro para cada \$100 de investimento total.
Retorno do Patrimônio Líquido	$\frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{PL Médio}} \times 100$	Quanto a empresa obtém de lucro para cada \$100 de capital próprio investido.
Margem Líquida	$\frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Vendas Líquidas}} \times 100$	Quanto a empresa obtém de lucro para cada \$100 vendido.

Fonte: Adaptado de Graça (2011); Matarazzo (2010).

Quadro 1 – Indicadores de Capital Humano e Desempenho Empresarial

Os indicadores apresentados no Quadro 1, referem-se à avaliação dos investimentos realizados em capital humano e alguns indicadores tradicionais de desempenho empresarial. Com a aplicação desses indicadores nas empresas é possível verificar as relações entre as variáveis, gerando desta forma, estimativas da influência que o capital humano exerce nas organizações. Para avaliar o volume de investimentos para cada colaborador utiliza-se o Índice de Capital Humano. Por meio da aplicação dos indicadores de Volume de Negócios, Valor Acrescentado Bruto, EBITDA e Lucro Líquido, todos fracionados pelo número médio de colaboradores em cada período de análise, legítima-se a contribuição que os funcionários exercem no resultado da organização. O indicador de Retorno de Investimento em Capital Humano, representa a vantagem que a organização obtém ao efetuar maiores aplicações de investimentos em seus colaboradores. Os indicadores de Retorno do Ativo, Retorno do Patrimônio Líquido e a Margem Líquida, são indicadores tradicionais empregados na análise de desempenho das empresas, pois expressam as respostas dos investimentos totais e do capital próprio da empresa e a parcela do lucro em relação as receitas totais (MATARAZZO, 2010).

2.4 Estudos Empíricos

A análise da influência dos investimentos em capital humano no desempenho empresarial é objeto de diversas pesquisas que buscaram clarificar tal relação. Com o propósito de aprofundar essa discussão, no Quadro 2 são apresentados de forma sintética, algumas pesquisas que abordam a temática.

Ano da Pesquisa	Autores	Principais Achados
2007	Antunes e Cesar	O capital humano proporciona vantagem competitiva para a empresa,

		para desenvolver este capital, os investimentos mais realizados, são o aperfeiçoamento e desenvolvimento dos colaboradores.
2010	Viana e Lima	Os resultados da pesquisa revelam que investimentos em capital humano são o agente causador do bem estar social, não sendo favoráveis somente para os colaboradores das empresas, mas para a sociedade como um todo.
2011	Graça	Investir em capital humano pode impactar positiva ou negativamente no desempenho da empresa. Para que o resultado seja positivo, a organização deve desenvolver determinadas práticas, para que os funcionários contribuam para melhores resultados das empresas.
2012	Fogari e Teixeira	Os resultados da pesquisa indicam que as empresas que valorizam o capital humano, possuem uma tendência maior a tornarem-se mais competitivas.
2014	Brito e Oliveira	A gestão de recursos humanos gera para as organizações a criação de valor.
2014	Murro et al.	Os resultados demonstraram que investimentos em capital humano influenciam o desempenho empresarial, analisando indicadores de rentabilidade de ativo e de patrimônio líquido

Fonte: Os autores (2015)

Quadro 2 – Pesquisas Empíricas

As pesquisas empíricas citadas no Quadro 2, analisaram o impacto que a variável de capital humano exerce nas organizações. Os autores elencados utilizam diferentes metodologias para a obtenção dos resultados. Antunes e César (2007) efetuaram a pesquisa por meio de entrevista com gerentes de Controladoria. Viana e Lima (2010), Fogari e Teixeira (2012) e Brito e Oliveira (2014) empregaram para a análise revisão de literatura que abrange a temática do capital humano, influenciando nas organizações. Graça (2011) e Murro et al. (2014) utilizaram como procedimento metodológico indicadores contábeis que confrontaram a relação do capital humano com o desempenho empresarial. Apesar das estruturas das pesquisas apresentarem procedimentos diferenciados, os resultados evidenciam que o capital humano impacta de forma positiva os resultados organizacionais.

3. Procedimentos Metodológicos

Os procedimentos metodológicos adotados no desenvolvimento da pesquisa permitem classificá-la quanto aos objetivos como descritiva, ao identificar o comportamento das empresas por meio da construção e análise das variáveis constantes nas demonstrações financeiras. Com referência aos procedimentos, o estudo caracteriza-se como bibliográfico e documental com abordagem quantitativa das informações.

A população da pesquisa são as 150 empresas classificadas no *ranking* “As Melhores Empresas Para Você Trabalhar” listados pela revista Você S/A, edição 2014. A amostra resultou em 13 empresas, sendo composta por organizações que além de estarem classificadas no *ranking*, possuem suas ações negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo (BM&FBOVESPA) e publicaram a Demonstração do Valor Adicionado a partir do exercício de 2008. No Quadro 3 estão elencadas as empresas selecionadas para a pesquisa.

Empresa	Ramo de Atuação no Mercado
Eternit	Construção
Elektro	Energia
AES Sul	Energia
Cemar	Energia
Coelce	Energia

Embraer	Indústrias Diversas
Whirlpool	Indústrias Diversas
Klabin	Papel e Celulose
Fras-le	Siderurgia e Metalurgia
MRS Logística	Transporte e Logística
Lojas Renner	Varejo
Magazine Luiza	Varejo
Cielo	Bens e Serviços Financeiros

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Quadro 3 - Empresas Seleccionadas para a Pesquisa

Conforme o observado no Quadro 3, foram seleccionadas para a pesquisa empresas dos segmentos de: Construção, Energia, Indústrias Diversas, Papel, Celulose, Siderurgia, Metalurgia, Transporte, Logística, Varejo, além de Bens e Serviços Financeiros.

Os dados para construção das variáveis necessárias ao desenvolvimento da pesquisa foram coletados nos demonstrativos financeiros, disponíveis no *website* BM&FBOVESPA e no *website* das respectivas empresas. O período de análise se estende de 01 de janeiro de 2008 a 31 de dezembro de 2014.

3.1 Modelo e Variáveis da Pesquisa

Para o tratamento dos dados foi utilizada a técnica de regressão linear simples que relaciona uma variável dependente ou resposta, com uma variável explicativa ou independente (BARBETTA, 2007) de acordo com a Equação 1.

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Onde:

Y_i é o fenômeno em estudo ou variável dependente;

α representa o intercepto ou constante;

β_1 são os parâmetros ou coeficientes de regressão;

X_i é a variável preditora ou explicativa;

ε_i é o termo do erro aleatório.

No Modelo adotado na presente pesquisa o Y (variável explicada) se refere aos Indicadores de Desempenho Empresarial, enquanto o X (variável explicativa) trata dos Indicadores de Capital Humano. Para verificar se os Indicadores de Capital Humano impactam no desempenho empresarial foram realizadas duas estimativas. Para o primeiro conjunto de testes foi selecionado o Índice de Capital Humano como variável explicativa e os indicadores de desempenho empresarial que mensuram o retorno dos resultados de acordo o número de funcionários de cada empresa como variáveis explicadas, conforme mostra o Quadro 4.

Denominação do Indicador	Fórmula
Variável Explicativa (Y)	

Índice de Capital Humano	$\frac{\text{Remuneração de Pessoal} \text{ (remuneração direta + benefícios + outros)}}{\text{Número de Colaboradores em Cada Ano}}$
Variável Explicada (X)	
Valor Acrescentado Bruto	$\frac{\text{Lucro Bruto}}{\text{Número de Colaboradores em Cada Ano}}$
Volume de Negócios por Colaborador	$\frac{\text{Receita Líquida}}{\text{Número de Colaboradores em Cada Ano}}$
EBITDA por Colaborador	$\frac{\text{Lucro Antes do Resultado Financeiro}}{\text{Número de Colaboradores em Cada Ano}}$
Lucro por Colaborador	$\frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Número de Colaboradores em Cada Ano}}$

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Quadro 4 – Primeiro Conjunto de Variáveis Adotadas na Pesquisa

O segundo conjunto de testes toma como parâmetro os indicadores de retorno, tanto o de Capital Humano, quando os de Desempenho Empresarial, conforme mostra o Quadro 5.

Denominação do Indicador	Fórmula
Variável Explicativa (Y)	
Retorno do Investimento em Capital Humano	$\frac{\text{Receita Líquida} - (\text{CPV} + \text{Desp. com Vendas} + \text{Desp. Gerais e Adm.} - \text{Remuneração de Pessoal})}{\text{Remuneração de Pessoal}}$
Variável Explicada (X)	
Retorno do Ativo	$\frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Ativo Médio}} \times 100$
Retorno do Patrimônio Líquido	$\frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{PL Médio}} \times 100$
Margem Líquida	$\frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Vendas Líquidas}} \times 100$

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Quadro 5 – Segundo Conjunto de Variáveis Adotadas na Pesquisa

As estimativas das variáveis da pesquisa foram realizadas com o auxílio dos softwares *IBM SPSS Statistics 20.0*. Assim, o emprego das variáveis destacadas nos Quadros 4 e 5 buscam

avaliar se os investimentos em capital humano impactam substancialmente no resultados das empresas.

4. Resultados da Pesquisa

Para a estimativa do Modelo foram realizadas regressões sucessivas do Indicador de Capital Humano sobre os Indicadores de Desempenho Empresarial. A Tabela 1 mostra os resultados obtidos para o primeiro conjunto de testes.

INDICADORES DE DESEMPENHO EMPRESARIAL								
Variáveis	Volume de Negócios por Colaborador		Valor Acrescentado Bruto		EBITDA por Colaborador		Lucro por Colaborador	
	β	Sig	β	Sig	β	Sig	β	Sig
Constante	47,210	0,000	34,620	0,750	-10,140	0,910	-24,450	0,740
Ind. De C. Humano	0,365	0,000	0,382	0,000	0,390	0,000	0,383	0,000
R ²	0,133		0,146		0,151		0,147	
R ² Ajustado	0,123		0,137		0,142		0,137	
Teste T	3,6973		3,9037		3,992		3,9158	
Teste F	13,6702		15,2395		15,9376		15,3335	

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Tabela 1 – Primeiro Conjunto de Resultados da Pesquisa

Como se observa, para todas as estimativas os resultados mostraram significância estatística ao nível de 1%. O Indicador de Capital Humano expressa o volume médio despendido entre salários, encargos sociais e demais benefícios de forma individual a cada colaborador. Assim, os resultados obtidos na primeira estimativa, relativa ao indicador “Volume de Negócios por Colaborador”, mostram que ao nível de significância de 1%, a mudança de uma unidade no Indicador de Capital Humano apresenta impacto de 0,3650. Em outras palavras, o incremento na remuneração média das empresas apresenta aumento de 36,5% no volume de receita gerada proporcionalmente a cada colaborador.

Os resultados obtidos para o indicador “Valor Acrescentado Bruto”, que mede o Lucro Bruto gerado em relação ao número de colaboradores, mostram coeficiente Beta igual a 0,382. Neste caso, ao nível de significância de 1%, o incremento de uma unidade de remuneração média nas empresas apresenta influência de 38,2% no resultado bruto médio relativo a cada colaborador.

Para o indicador “EBITDA por Colaborador”, que mensura o lucro gerado pelas atividades operacionais da empresa proporcionalmente ao número de colaboradores, os resultados mostram que ao nível de significância de 1%, o incremento de uma unidade na remuneração média de cada colaborador provoca um impacto de 39,0% nos resultados operacionais da empresa.

Em relação ao indicador “Lucro por Colaborador”, que evidência o lucro líquido em relação ao número de colaboradores, os resultados mostram que o aumento de uma unidade na remuneração média apresenta elevação de 38,3% no lucro líquido gerado.

Cumpra destacar, no entanto, que para todas as estimativas, a capacidade explicativa do modelo se mostra baixa. Estes resultados indicam que embora o Indicador de Capital Humano se mostre relevante, existem diversas outras variáveis que impactam os resultados empresariais.

Na Tabela 2 é apresentada a segunda sequência de testes que buscam capturar o impacto do Capital Humano no Desempenho Empresarial.

Variáveis	INDICADORES DE DESEMPENHO EMPRESARIAL					
	Margem Líquida		Retorno do Ativo		Retorno do Patrimônio Líquido	
	β	Sig	β	Sig	β	Sig
Constante	,0377	,0008	,0122	,2688	-,1335	,1022
Retorno do Inv. em C. Humano	,8018	,0000	,8037	,0000	,6444	,0000
R ²	,643		,646		,415	
R ² Ajustado	,639		,642		,409	
Teste T	12,659		12,742		7,949932135	
Teste F	160,246		162,361		63,20142095	

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Tabela 2 – Segundo Conjunto de Resultados da Pesquisa

Os resultados mostram que o impacto do Retorno do Investimento em Capital Humano sobre a Margem Líquida é de 0,80. Desta forma, a cada unidade de acréscimo no Índice de Investimento em Capital Humano, gera um reflexo de 80% sobre a Margem Líquida. A capacidade explicativa do modelo de 64% ao nível de significância de 1%.

Os resultados mostram ainda, que o indicador de Retorno do Investimento em Capital Humano explicam em até 64,2% o retorno sobre os investimentos totais da empresa, ou Retorno do Ativo. Neste caso, o aumento de uma unidade no Indicador de Retorno do Capital Humano apresenta impacto de 80% sobre o Indicador de Retorno do Ativo.

No que se refere aos resultados obtidos para o indicador de Retorno do Patrimônio Líquido ou capital próprio da empresa, o resultado da estimativa revela capacidade explicativa de aproximadamente 41%. Assim, o aumento de uma unidade no coeficiente de Retorno do Capital Humano apresenta influência de aproximadamente 64%.

5. Considerações Finais

Este estudo buscou analisar se os investimentos em Capital Humano refletem maior Desempenho Empresarial, aplicando para tanto, indicadores extraídos dos demonstrativos financeiros de empresas classificadas no *ranking* “As Melhores Empresas Para Você Trabalhar” edição 2014, que possuem suas ações negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo (BM&FBOVESPA) de 2008 a 2014.

Os resultados do primeiro conjunto de testes mostram que o Índice de Capital Humano, que mede os benefícios médios de cada colaborador, apresenta impacto positivo em todos os indicadores de formação de resultados da empresa. De acordo com os resultados o incremento no indicador de capital humano contribui de 36,5% a 39,0 % na geração de resultados de cada período. Destaque-se, no entanto, que para as primeiras estimativas, a capacidade explicativa do modelo se mostra baixa, indicando que existem diversas outras variáveis que impactam os resultados empresariais.

Para o segundo conjunto de testes, relativos ao Indicador de Retorno de Capital Humano sobre os Indicadores de Margem Líquida, Retorno do Ativo e Retorno do Patrimônio Líquido os resultados se mostraram mais robustos e com maior capacidade explicativa. De acordo com os resultados o Investimento em Capital Humano, apresenta impacto de 80% sobre os indicadores de Margem Líquida e Retorno sobre o Ativo e de aproximadamente 64% sobre o Indicador de Retorno sobre o Patrimônio Líquido.

De modo geral, os resultados da pesquisa evidenciaram que o incremento no Capital Humano proporciona maior desempenho empresarial e, portanto, estes recursos devem compor as estratégias empresariais como fonte de vantagem competitiva, na busca pela constante expansão dos negócios, alicerçado ao reconhecimento e valorização profissional.

Referências

ALMEIDA, S. de; MARÇAL, R. F. M.; KOVALESKI, J. L. *Metodologias para Avaliação de Desempenho Organizacional*. In: XXIV Encontro Nac. de Eng. de Produção, Florianópolis, 2004. Disponível em <<http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/Ebook/ARTIGOS/3.pdf>> Acesso em 05 abr. 2015.

ANTUNES, M. T. P.; CESAR, A. M. R. V. *A gestão do capital humano sob o enfoque contábil - um fator de competitividade empresarial*. Revista de Economia & Relações Internacionais. São Paulo, v. 6, n. 11, p. 5-25, jun. 2007.

BARBETTA, P. A. *Estatística Aplicada às Ciências Sociais*. 7. Ed. Florianópolis: UFSC, 2007.

BELTRAME, C.; BEUREN, I. M. *Mensuração e Contabilização dos Recursos Humanos*. In Encontro Nacional de Engenharia da Produção, Anais 1998.

BOND, E. *Medição de Desempenho para a Gestão da Produção em um Cenário de Cadeia de Suprimentos*. 2002. 123f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

BONTIS, N. *Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field*. International Journal of Technology Management, v. 18, n. 5/6/7/8, p. 433-462, 1999.

BRÁS, F. A. *Necessidades e Dificuldades em Valorizar o Capital Humano*. Revista de Estudos Politécnicos. v. IV, n. 7, p. 291-319. 2007. Disponível em <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/tek/n7/v4n7a11>>. Acesso em 10 mar. 2015.

BRITO, R. P.; OLIVEIRA, L. B. *Análise Teórica e Empírica da Relação entre Gestão de Recursos Humanos e Desempenho Organizacional*. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2014. Rio de Janeiro. ANPAD: 2014.

BRUNI, A. L. *A Análise Contábil e Financeira*. São Paulo: Atlas, 2011.

DECONTO, E. *O Emprego de um Sistema de Mensuração de Desempenho Empresarial como Instrumento de Apoio ao Controle Gerencial de uma Indústria Metalúrgica*. 2001. 123 f. Dissertação (Mestrado em Pós Graduação Administração) . Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

EDVINSSON, L.; SULLIVAN, P. *Developing a Model for Managing Intellectual*, Capital. European Management Journal, v. 1, n. 4, p. 356-364, 1996.

FOGARI, I.; TEIXEIRA, E. S. *A Importância do Desenvolvimento Humano para a Organização*. Revista Gestão e Negócios. São Roque, v. 3, n.1, p. 1-19, 2012. Disponível em <<http://www.facsaroque.br/novo/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Isaura.pdf>>. Acesso em 02 fev. 2015

GRAÇA, M. I. B. R. G. *O Investimento em Capital Humano e a Criação de Valor nas Empresas: Uma aplicação às Unidades Hospitalares E.P.E. Portuguesas.* 2011. 94 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Finanças) – Instituto Politécnico do Porto, Porto, 2011.

KASSAI, S. *Utilização da Análise por Envoltória de Dados (DEA) na Análise de Demonstrações Contábeis.* 2002. 318f. Tese (Doutorado Contabilidade e Controladoria) – Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade. São Paulo. 2002.

LIMA, C. S.; URBINA, L. M. S. *Eficiência Competitiva Através de Investimentos em em Capital Humano.* XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Curitiba, 2002. Disponível em <http://abepro.org.br/biblioteca/ENEGERP2002_TR15_0828.pdf> Acesso em 06 fev. 2015.

LUCA, M. M. M. et al. *Demonstração do Valor Adicionado.* 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, M. A. *Avaliação de Desempenho Empresarial como Ferramenta para Agregar Valor ao Negócio.* Revista ConTexto, Porto Alegre, v. 6, n. 10, 2º semestre 2006. Disponível em <<http://www.seer.ufrgs.br/ConTexto/article/viewFile/11231/6634>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

MATARAZZO, D. C. *Análise Financeira de Balanço.* 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MURRO, E. V. B. et al. *Investimentos em Capital Humano e Desempenho Organizacional: Análise nas Companhias Brasileiras.* R. Cont. Ufba. Salvador, v. 8, n. 3, p. 38 - 51, set-dez 2014.

NAKAMURA, C. C., et al. *Motivação no Trabalho.* Revista de Ciências Empresariais, Maringá, v. 2, n.1, p. 20-25, jan./jun. 2005. Disponível em: <<http://www.maringamanagement.com.br/novo/index.php/ojs/article/viewFile/26/13>>. Acesso em: 25 jan. 2015.

OLANIYAN, D. A.; OKEMAKINDE, T. *Human Capital Theory: Implications for Educational Development.* Pakistan Journal of Social Sciences p. 479-483, 2008.

PENROSE, E. T. *The theory of the growth of the firm.* Basil Black-well, Oxford, 1959.

PEREZ Jr, J. H.; BEGALLI, G. A. *Elaboração das Demonstrações Contábeis.* São Paulo: Atlas, 2002.

PULIC, A. *VAICTM an accounting tool for IC management.* International journal of technology management, vol. 20., p. 702-714, 2000.

ROOS, J., ROOS, G., DRAGONETTI, N.C. e EDVINSON, L. *Intellectual capital: Navigating the new business landscape.* Macmillan Press, 1997.

VIANA, G.; LIMA, J. F. *Capital Humano e Crescimento Economico.* Revista Interações. Campo Grande, v. 11, n. 2, p. 137-148, jul./dez. 2010.