



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Universitário Santo Agostinho



revista fsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 19, n. 11, art. 14, p. 283-297, nov. 2022

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2022.19.11.14>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Influência do Capital Humano nas Inovações

Influence of Human Capital on Innovations

Josiane Aparecida Cardoso de Souza

Doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Minas Gerais

Mestra em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Minas Gerais

E-mail: josisouzakta@hotmail.com

Cristiano Manhães de Oliveira

Doutorado em Cognição e Linguagem pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

E-mail: cristianomoliveira@gmail.com

Priscila França Gonzaga Carneiro

Mestre em Energias Renováveis pela Universidade Federal da Paraíba

E-mail: priscila_gonzaga@yahoo.com.br

Jessé Carneiro Santos

Graduação em Engenharia Elétrica pelo Centro Universitário Maurício De Nassau

E-mail: jesssec_santos@yahoo.com.br

Endereço: Josiane Aparecida Cardoso de Souza

Av. Pres. Antônio Carlos, 6627 - Pampulha, Belo Horizonte - MG, 31270-901, Brasil.

Endereço: Cristiano Manhães de Oliveira

Av. Alberto Lamego, 2000 - Parque Califórnia Campos dos Goytacazes - RJ CEP: 28013-602, Brasil.

Endereço: Priscila França Gonzaga Carneiro

Campus I Lot. Cidade Universitárias, PB, 58051-900, Brasil.

Endereço: Jessé Carneiro Santos

Bloco Epitácio: Avenida Epitácio Pessoa, 1213, Bairro dos Estados - João Pessoa, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 28/09/2022. Última versão recebida em 13/10/2022. Aprovado em 14/10/2022.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Com a globalização, é evidente que as organizações estão em transformação constante, e que a cada dia cresce a exigência por produtos e serviços mais sofisticados e personalizados para atender a um público cada vez mais exigente. Isso obriga as organizações a ampliarem sua capacidade de inovar, aumentar sua produtividade, seu crescimento econômico e sua vantagem competitiva; em alguns casos são obrigadas a ampliar sua atuação em novos mercados para não serem engolidas pela concorrência. Dessa forma, este artigo objetiva verificar a influência do Capital Humano na geração de inovações dentro das organizações. A pesquisa mostrará a importância da diversidade do capital humano na capacidade de inovação das organizações, uma vez que favorece a resolução de problemas e a geração de novas ideias, produtos e serviços. Foi possível observar que existe uma relação positiva entre o capital humano e a capacidade de inovação das organizações, pois esse é responsável por todo o crescimento e desenvolvimento da organização, fruto das inovações que surgem desde a resolução de um pequeno problema até a criação de um magnífico produto, em alguns casos superando o próprio capital físico.

Palavras-chave: Capital Humano. Inovação. Crescimento.

ABSTRACT

With globalization, it is evident that organizations are in constant transformation and that the demand for more sophisticated and personalized products and services grows every day to meet an increasingly demanding public. This forces organizations to expand their ability to innovate, increase their productivity, their economic growth and their competitive advantage, in some cases they are forced to expand their operations in new markets so as not to be swallowed up by the competition. Thus, this article aims to verify the influence of Human Capital in the generation of innovations within organizations. The research will show the importance of the diversity of human capital in the innovation capacity of organizations, as they favor problem solving and the generation of new ideas, products and services. It was possible to observe that there is a positive relationship between human capital and the innovation capacity of organizations, as this is responsible for all the growth and development of the organization, the result of innovations that arise from the resolution of a small problem to the creation of a magnificent product, in some cases exceeding the physical capital itself.

Keywords: Human Capital. Innovation. Growth.

1 INTRODUÇÃO

Schimidt e Santos (2002) afirmam que o Capital Humano é composto pelos conhecimentos intelectuais adquiridos ao longo da vida por meio da vivência, de seus costumes, de sua cultura e etc. Através da capacidade intelectual e física, os colaboradores garantem o sucesso das organizações e tornam-se o principal fator entre o resultado e a longevidade da empresa.

Nathan e Lee (2013) acrescentam que o Capital Humano cresce com a diversidade entre os indivíduos. Um estudo realizado em várias empresas do setor privado, em Londres, mostrou que a diversidade das equipes de gestão teve influência significativa na introdução de grandes processos de desenvolvimento, inovação e na implantação de novos produtos. Equipes com membros diversificados podem ser mais eficazes do que equipes com membros homogêneos, na resolução de problemas ou em gerar novas ideias, produtos ou processos.

Para Portela (2001), o potencial de crescimento econômico de um país vai depender da Educação das pessoas e da capacidade de sua força de trabalho, essa por sua vez, surge da habilidade adquirida por um indivíduo por meio do conhecimento formal absorvido na escola, habilidades adquiridas pela experiência de trabalhar em uma empresa, juntamente com o conhecimento adquirido e aperfeiçoado ao longo da vida.

Segundo Aramburu *et al.* (2015), as organizações estão em transformações constantes; a cada dia cresce a exigência por produtos e serviços mais sofisticados e personalizados, fundamental para agradar um público cada vez mais atualizado e atento às novidades do mercado. Nas organizações sempre existe a necessidade de ampliar a atuação em novos mercados para não serem engolidas pela concorrência. Para vencer esses desafios, a organização precisa contar com um Capital Humano rico em conhecimento e com capacidade de inovar, focar no aumento da produtividade, no crescimento econômico e na ampliação da vantagem competitiva perante o mercado.

Levando em consideração a relevância do tema apresentado acima, este artigo tem o objetivo de estudar a influência do Capital Humano na geração de inovações dentro das organizações, fato tão importante para o crescimento e para sobrevivência. Adiante será apresentado o conceito de Capital Humano, a influência da diversidade e da educação no processo de inovação.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada com caráter qualitativo através de uma revisão literária em que se procurou realizar um breve relato com informações atuais a respeito do tema, sempre buscando manter a delimitação, a objetividade, a atualidade, a clareza e a relevância. Para este artigo foi utilizada como base a dissertação de mestrado de Maria (2016) e a tese de doutorado de Azambuja (2014).

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Capital Humano

Segundo Edvinsson e Malone (1998), o Capital Humano está relacionado ao conhecimento, à expertise, ao poder de inovação e à habilidade dos colaboradores, junto com a cultura, os valores e a filosofia da organização e todos os resultados gerados pelos indivíduos.

Para Ployhart (2015), o Capital Humano é um conjunto de conhecimentos, habilidades e competências dos indivíduos, que quando aplicados correta e eficientemente são responsáveis por produzir crescimento e inovação dentro das organizações.

O autor completa afirmando que, na última década, as pesquisas têm explorado o Capital Humano como um recurso grupal precioso que colabora para aumentar a vantagem competitiva e o desempenho das empresas. As organizações que pretendem sustentar uma vantagem competitiva perante os concorrentes devem considerar em seu planejamento estratégico um investimento em Capital Humano.

Segundo Georgi (2002), o Capital Humano é o conjunto de competências pessoais de um indivíduo que são tão importantes como o capital físico das organizações, merecendo a mesma atenção e análise. O Capital Humano é um ativo intangível que produz riqueza utilizando a criatividade e a inovação para resolver e solucionar os problemas existentes.

Para Carvalho e Souza (1999), o Capital Humano pode se tornar mais valioso do que o próprio capital físico, pois ele acaba sendo a chave principal para o sucesso das organizações. Compreende-se como Capital Humano a capacidade, o conhecimento, a habilidade, a criatividade e as experiências individuais, que, quando aplicadas, transformam produtos e serviços em lucros para a organização.

De acordo com Shultz (1961), o Capital Humano consiste no conhecimento, na

habilidade e nas características individuais do ser humano, as quais foram adquiridas através da educação, principal ferramenta responsável por influenciar e ampliar a capacidade dos colaboradores para produzir bens e serviços.

Para Catsouphe *et al.* (2013), nas últimas décadas, o Capital Humano tem sido reconhecido como sendo um dos ativos mais preciosos nas organizações, pois é a fonte das inovações e tem um papel importante para garantir a capacidade de adaptação das empresas às mudanças contínuas decorrente da globalização.

Buta (2015) corrobora afirmando que o recurso mais valioso de uma empresa é o conhecimento das pessoas, pois possui a habilidade de pensar e desenvolver novos projetos e ideias, devendo ocupar a posição principal na estratégia da organização. A gestão deve transformar esse conhecimento individual em coletivo, de forma a permitir a proteção do seu capital intelectual. Dessa forma, permite à organização diminuir o risco associado à perda de conhecimento, promover a inovação, a aprendizagem, reter a experiência das pessoas, aumentar a cooperação entre os colaboradores e maximizar o compartilhamento do conhecimento.

Para Herckert (2002), do ponto de vista da organização, o conhecimento humano se divide em dois tipos, sendo o primeiro o Conhecimento Individual, constituído pela educação, experiência, habilidades e atitudes dos colaboradores que trabalham na empresa, ou seja, é a capacidade intelectual de cada colaborador; esse capital não é propriedade das empresas, pois o colaborador, ao deixar a organização, leva esse conhecimento individual junto com ele. O segundo é o Conhecimento Coletivo, constituído por um conjunto de conhecimentos individuais enriquecidos pela tecnologia e pela filosofia das organizações, ou seja, um conjunto de conhecimento individual de seus colaboradores, necessário para que a organização possa chegar ao resultado esperado.

Chiavenato (2006) relata que, na Era da Informação, o conhecimento está se transformando no recurso mais precioso nas organizações. Antes da globalização, as organizações se diferenciavam pelas estruturas físicas que possuíam, mas, na era da informação, o que as distingue é o conhecimento de seus colaboradores, ou seja, o Capital Humano.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Diversidade

Barbosa (2001) afirma que a diversidade é a variedade de indivíduos e grupos com os quais as empresas vêm convivendo nas últimas décadas, seja pela variedade de seus recursos humanos, de seus clientes e de seus fornecedores. Quando as empresas se tornam mais heterogêneas com variedade de etnia, gênero, idade, entre outros aspectos, fala-se de diversidade do Capital Humano. A diversidade do Capital Humano é um fator estratégico nas empresas, pois pode gerar vantagens competitivas; se um grupo é diversificado, torna-se mais eficaz na resolução dos problemas propostos.

Segundo Rego e Cunha (2009), a heterogeneidade é responsável por gerar grandes resultados na inovação; as pessoas geram novos dispositivos, instrumentos, programas, sistemas, processos, produtos e serviços que são adotados externamente. Um grupo de colaboradores heterogêneo é mais capacitado para produzir inovações, pois são capazes de entender a adversidade e produzir soluções mais criativas para problemas diversos. A diversidade do Capital Humano, em linhas gerais, é um conjunto de diferenças físicas, psicológicas e culturais dos indivíduos que remetem a suas características individuais, permitindo, assim, diferenciar uma pessoa da outra.

Para Molley e Barney (2014), o Capital Humano pode criar valor econômico a partir de suas características. Com a inteligência e a consciência, surge o desempenho no trabalho. Para identificar e recrutar pessoas com características que aumentem o seu desempenho no trabalho, as empresas precisam praticar processos que garantam essa estratégia, pois a diversidade e a inovação tornam-se um ponto de crescimento e de sobrevivência econômica.

O manual da diversidade do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2002) sinaliza que, ao estimular a diversidade e combater a discriminação, as organizações estão fortalecendo o respeito à característica individual, estimulando a criatividade e a cooperação entre os colaboradores.

Cox (1993) mostra um modelo de diversidade cultural em que as diferenças de identidades entre indivíduos interagem com um conjunto de fatores individuais, intergrupais e organizacionais, gerando resultados positivos no individual e no organizacional. A existência da diversidade proporciona melhor eficácia e criatividade, tanto no nível individual quanto no organizacional.

Para Barrett (2000), o conhecimento, na atualidade, tornou-se o trampolim para o

aumento da criatividade e a inovação. Inovar é buscar o incomum, o novo, uma solução criativa para os problemas, tornando a criatividade e a inovação um processo organizacional contínuo que busca construir suas próprias regras na descoberta de novas ideias. Desse modo, faz-se necessária a existência de diversidade de culturas, pois ela beneficia a troca de conhecimento entre as diferentes pessoas, colaborando para um alto índice de inovação proporcionado pelas ideias heterogêneas. As diferentes visões das pessoas são recursos preciosos para o surgimento do pensamento criativo e inovação, devendo sempre haver o respeito pela diversidade cultural.

Segundo Fleury (2000), diversidade é um mix de pessoas com identidades distintas de sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça e língua, interagindo no mesmo princípio social, dentro e fora das organizações.

Para Thomas (1996), as organizações devem se preocupar e garantir a gestão da diversidade cultural, pois será necessário criar um ambiente organizacional em linha com os objetivos das organizações, que permita aos colaboradores o pleno desenvolvimento de seu potencial na geração de inovações.

De acordo com Cox (1993), as organizações devem gerir a diversidade cultural, de modo a planejar e executar princípios e métodos organizacionais que elevem ao máximo as vantagens potenciais da diversidade, maximizando, assim, valor à organização.

Trevisan (2001) comenta que todas as pessoas pertencentes à organização precisam ter consciência da diversidade cultural e respeitar as diferenças, a fim de reduzir conflitos, além de beneficiar o estabelecimento de relações de trabalho mais flexíveis, inovadoras, que irão melhorar o desenvolvimento da organização.

Segundo ULRICH (2003), a diversidade deve ser gerida pela empresa, de modo que os colaboradores respeitem as diferenças das pessoas que fazem parte dela, criando, assim, uma comunidade na qual os indivíduos se identifiquem com a organização. As organizações devem fazer um ajuste na cultura, valores, sistemas e processos, gerindo os recursos humanos existentes para maximizar potencial sem permitir a discriminação de sexo, nacionalidade, idade etc.

4.2 Educação

Segundo Teixeira (1999), a Educação é considerada como o componente principal do Capital Humano, e está diretamente ligada ao processo de inovação. Em geral, um indivíduo com um nível de escolaridade mais elevado consegue contribuir com mais inovações, ponto

fundamental para as organizações sobreviverem diante de tantas mudanças que as rodeiam.

Para Wernke, Lembeck e Bronia (2003), o custo da Educação compreende todo o valor acumulado dos investimentos realizados com treinamento, que são necessários para ampliar a competência dos colaboradores, a capacidade de relacionamento e seus valores. Percebendo uma queda na competência de seus colaboradores, as organizações devem aumentar os treinamentos com o intuito de aumentar a produtividade e reduzir o desperdício durante o processo produtivo.

Segundo Colombo e Grilli (2005), o crescimento das organizações vem sendo influenciado pela Educação das pessoas e sua experiência no trabalho. As organizações devem considerar nas áreas de gestão e economia a presença de universitários bem como de equipes com determinadas experiências profissionais de áreas específicas, pois são áreas fundamentais que permitem impulsionar crescimento dentro das organizações.

De acordo com Schultz (1964), a Educação é a melhor forma de se investir em Capital Humano; através do ensino e do aprendizado, o profissional aumenta suas habilidades, seu aperfeiçoamento moral e mental, tornando-se capaz de fazer melhores escolhas individuais e sociais. Ainda segundo o autor, a Educação desenvolve o conhecimento das pessoas e pode produzir benefícios no presente e no futuro. Para a organização, o investimento em Educação traz um aumento de produtividade e inovação.

Para Blaug (1975), a Educação também exerce um impacto importante sobre a economia, pois influencia as expectativas de crescimento econômico do mercado, através da distribuição de renda pessoal. O autor busca mostrar os benefícios advindos da Educação, tomando como exemplo a variação da remuneração entre indivíduos da mesma idade com diferentes níveis de escolaridade. Mesmo que a Educação possa trazer possíveis benefícios no amanhã, é importante também lembrar o custo para adquiri-la.

Schultz (1964) afirma que é importante considerar que esse futuro é duvidoso, pois não é possível ter a garantia de que o resultado virá na mesma proporção do investimento. Para o indivíduo, o custo da futura oportunidade compreende o próprio custo com a Educação e o custo de deixar de ser remunerado por um período de tempo, no qual ele irá se dedicar a buscar novos conhecimentos e aumentar suas chances de obter melhores rendimentos no futuro.

Schultz (1987) afirma que pesquisas demonstram forte relação entre nível de Educação e aumento nos ganhos individuais e organizacionais. Os aumentos nas aptidões adquiridas pelas pessoas no mundo inteiro tem sido a chave para o aumento da produtividade, além de contribuir com o conforto humano. O investimento em Capital Humano é responsável

pelo futuro promissor da humanidade, sendo o fator decisivo para o avanço em seus conhecimentos. A Educação é a chave para equilibrar a produtividade. O investimento em Educação também seria uma alternativa para a redução das desigualdades econômicas de qualquer região.

Becker (1993) salienta que, além de quantificar os resultados e benefícios advindos da Educação do Capital Humano para a organização, é importante considerar outros resultados positivos como na área da saúde, pois indivíduos mais conscientes tendem a aumentar as atividades de prevenção às doenças. Na área social, aumenta a participação na democracia e a sociedade interage de forma mais consciente. A educação produz efeitos positivos tanto econômicos (benefícios monetários), como político, social e cultural, (não monetários).

Para Barros, Henriques e Mendonça (1997), o investimento na Educação proporciona maior produtividade, inovação e aumento da expectativa de vida das pessoas, pois elas terão maior disponibilidade de recursos, aumentando, assim, a qualidade de vida.

Diante desses apontamentos, torna-se possível perceber que a Educação pode trazer resultados positivos direta e indiretamente, seja no crescimento do indivíduo ou da organização. O resultado direto refere-se a melhores rendimentos para o indivíduo e o resultado indireto pode vir a proporcionar melhor condição de vida e maior justiça social. No Brasil, o Capital Humano tem se destacado como fator importante para o crescimento do produto interno bruto dentre os estados brasileiros.

4.3 Capital humano e inovações

Para Matos e Lopes (2008), a inovação surge do Capital Humano, porém, o resultado positivo depende da gestão desse capital dentro da organização. É necessário permitir que os indivíduos sejam inovadores para produzir melhoria na produtividade e na capacidade de inovação, que, por sua vez, depende do nível de qualificações desse capital. Sem conhecimento acadêmico, muitas inovações podem demorar ou não surgir.

Segundo Silveira (2006), para a organização obter ganho de competitividade no mercado atual, é preciso que ocorra um processo de mudança estratégica, a empresa precisa impulsionar a aprendizagem dos colaboradores agregando conhecimento para a melhoria de suas competências e habilidades. Os colaboradores com maior conhecimento, com mais experiência de trabalho e que investem mais tempo e energia para aprimorar as suas habilidades tornam-se mais capazes de produzir maiores benefícios para si, para a organização e para a sociedade.

De acordo com Leavy (2012), torna se pertinente que os líderes das empresas implantem práticas para propiciar e criar um ambiente favorável à inovação que está presente nas pessoas, pois, se o ambiente não for favorável, as ideias terão maior resistência para serem expostas e implantadas.

Matos e Lopes (2008) afirma que é essencial no processo de inovação que a gestão incentive a inovação e criatividade dos colaboradores de forma a criar conhecimento enraizado na própria cultura e nos valores da organização, resultando, assim, em conhecimento e inovação.

Hsu (2008) comenta que um estudo realizado com mais de 200 empresas mostrou que o desempenho organizacional está diretamente ligado ao Capital Humano; esse, por sua vez, afeta todos os indicadores de desempenho e qualidade dos produtos e serviços além do potencial de crescimento das empresas.

Em estudo, Wang et al. (2008) concluíram que as relações entre os membros de uma empresa são fatores-chave para um melhor desempenho organizacional. O estudo sinalizou a importância de investimento na manutenção e estimulação desse capital dentro da organização, a fim de melhorar o conhecimento, as habilidades e a relação interpessoal dos seus colaboradores durante a realização dos trabalhos.

Maria (2016) realizou uma pesquisa em cinco empresas com o objetivo de verificar a relação entre capital humano e inovação, das quais obteve cinco questionários respondidos pelos gestores e 119 pelos colaboradores. Após tratamento dos dados, Maria concluiu que:

- Todas as empresas através do capital humano colocaram um produto inovador no mercado, além de terem inovado no processo, no método de produção e nas novas atividades de apoio aos processos da empresa.
- Todas as empresas apresentaram diversidade,
- sendo as variáveis idade e escolaridade de maior diversidade e a etnia e o tempo de serviço com menos diversidade. Em todas as empresas havia mais homens que mulheres, sendo aproximadamente 60,5% do sexo masculino e 35,5% do sexo feminino. As empresas de menor dimensão apresentaram colaboradores entre 21 a 30 anos, e as empresas de maior dimensão, colaboradores de 31 a 40 anos. Quanto à educação, quase 100% dos colaboradores tinham formação superior. Os dados permitiram fazer uma avaliação positiva entre a diversidade do capital humano e a inovação. A diversidade do capital apresentou uma relação positiva entre a diversidade e capacidade de inovação, ou seja, a diversidade dos colaboradores tem um efeito positivo na inovação.

- A educação do capital humano se mostrou também como uma das características importantes para as atividades de inovação, concluindo que as pessoas funcionam como ativo precioso das organizações para atingirem os objetivos propostos.

Em seu estudo, Azambuja (2014) mostra o efeito da educação sobre o crescimento econômico do Brasil, usando dados do Sistema de Alfabetização do Ensino Básico de 1995 a 2005. Após tratamento desses dados, Azambuja concluiu que o aumento de 1% na média de notas de português provoca um aumento de 0,4 % a 1,8% no produto por trabalhador ao longo do tempo. A pesquisa demonstrou, também, que a qualidade da Educação é um fator importante para a determinação do crescimento econômico, apresentou evidências de que o crescimento econômico dos estados sofreu influência pela variação na qualidade do capital humano. Dessa forma, estratégias que visam aprimorar a qualidade da formação dos trabalhadores podem colaborar diretamente para a ampliação do produto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o relato dos autores, foi possível observar a importância de a diversidade estar presente nas organizações, tanto no ambiente como na cultura. As empresas devem buscar um capital humano com maior variedade de indivíduos, pois através de ponto de vista distintos as equipes conseguem ampliar e compreender o problema como um todo, tornando-o mais fácil de ser solucionado. A diversidade cria e proporciona um ambiente favorável à criatividade e inovação, nesse caso, cabe à organização zelar por esse ambiente, pois se ele não for preservado pelas lideranças, um ambiente favorável à inovação passa a ser um ambiente de conflitos.

Foi possível também, de acordo com relato dos autores, observar que a educação ou a formação do capital Humano é a chave do sucesso. Os autores relatam que a Educação é base para qualquer desenvolvimento e crescimento organizacional. A Educação é responsável por criar a base do desenvolvimento, cabendo às pessoas interagirem e permitirem a criação de inovações e transformações organizacionais, tanto nos processos como também nos produtos e serviços. Outro ponto relatado pelos autores foi que a educação permite resultados positivos na área da saúde e na área social, pois indivíduos mais conscientes tendem a aumentar as atividades de prevenção a doenças e a participação na democracia, produzindo efeitos positivos na economia, na política, no social e no cultural.

A pesquisa mostrou que o capital humano tem se tornado um bem precioso para as organizações, pois ele é responsável por todo o crescimento e desenvolvimento com as

inovações que surgem, desde a resolução de um pequeno problema até a criação de um magnífico produto. De acordo com os argumentos apresentados pelos autores que estudaram essa relação, é possível verificar que o capital humano é que detém o conhecimento necessário à criação e transformação de bens e serviços. Para muitos autores, as pessoas são o recurso mais valioso das organizações, em alguns casos, superam o próprio capital físico; elas são fonte de inovação e de crescimento, pois tornam tudo possível. Autores também comentam a grande necessidade de as organizações gerirem esse potencial de crescimento, devem possuir na sua estratégia um mecanismo de priorização para conservar e permitir a criação de um ambiente propício à inovação.

REFERÊNCIAS

ARAMBURU, N.; SÁENZ, J.; BLANCO, C. Structural capital, innovation capability, and company performance in technology-based colombian firms. Bizkaia: **Cuadernos de Gestión**, 2015. 34 p. DOI: <https://doi.org/10.5295/cdg.130427na>

AZAMBUJA, V. G. **Os efeitos da qualidade da educação sobre a acumulação de capital humano e o crescimento econômico no Brasil**. Dissertação de Doutorado. Piracicaba: Universidade de São Paulo, 2014. Disponível em <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11132/tde-03062014-153434/pt-br.php#:~:text=Alguns%20fatores%20que%20podem%20explicar,em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%20outros%20pa%C3%ADses>

BARBOSA, I. **Gestão da diversidade e cultura organizacional. Cadernos de comportamento organizacional e gestão de recursos humanos**. Braga: Universidade do Minho. 2001. Disponível em <https://bibliografia.bnportugal.gov.pt/bnp/bnp.exe/registo?1082235>

BARRET, R. **Libertando a Alma da Empresa: Como transformar a organização numa entidade viva**. São Paulo: Cultrix. 2000.

BARROS, R. P. de; HENRIQUES, R.; MENDONÇA, R. Investimentos em educação e desenvolvimento econômico. Rio de Janeiro: **IPEA**, 1997. 525 p. Disponível em http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2308/1/td_0525.pdf

BECKER, F. Ensino e construção do conhecimento; o processo de abstração reflexionante. Porto Alegre: **Educação e Realidade**, 1993. Disponível em <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/231895>

BLAUG, M. **Introdução à economia da educação**. Porto Alegre: Globo, 1975.

BUTA, S. Human capital theory and human resource management. Implications in development of knowledge management strategies. România: **Ecoforum**, Issue 1(6)- 2015. Disponível em <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.848.5434&rep=rep1&type=pdf>

CARVALHO, A. C.; SOUZA M. Ativos intangíveis ou capital intelectual: discussões da contradição na literatura e proposta para sua avaliação. Belo Horizonte: **Perspect. Cienc. Inf.**, 1999. 73-83 p. Disponível em <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/35760>

CATSOUPHES, M.; MIRVIS, P.; BERZIN, S. Leveraging Age Diversity for Innovation. Abingdon: **Journal of Intergenerational Relationship**, 2013. 238-254 p. DOI: <https://doi.org/10.1080/15350770.2013.810059>

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

COLOMBO, M.; GRILLI, L. Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: a competence-based view. Milan: **Research Policy**, 2005. 34 p. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2005.03.010>

COX, T. **Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1993.

EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. **Capital intelectual**. São Paulo: Makron Books, 1998.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. São Paulo: **Revista Administração de Empresa**, V.40, n 3, 2000. 18-25 p. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?lang=pt&format=pdf>

GEORGI, P. B. The role of human and social capital in growth: extending our understanding. Cambridge: **Journal of Economics**, 2002. 26 p. DOI: <https://doi.org/10.1093/cje/26.4.461>

HERCKERT, W. **Conhecimento uma força intelectual**. www.tablero-decomando.com. 2002. Acesso em 34/04/2022.

HSU, I. Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. Changhua: **Expert Systems with Applications**, 2008. 35 p. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2007.08.012>

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Como as Empresas podem (e devem) valorizar a Diversidade**. São Paulo. 2002.

LEAVY, B. Collaborative innovation as the new imperative – design thinking, value co-creation and the power of “pull”. Luxembourg: **Strategy and Leadership**, 2012. 25-34 p.

Disponível em:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/10878571211209323/full/html>

MARIA, H. A. C. **Capital humano, inovação e competitividade nos mercados internacionais**. Dissertação de Mestrado. Portugal: Universidade do Minho, 2016. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/42905>

MATOS, F.; LOPES, A. Gestão do capital intelectual: a nova vantagem competitiva das organizações. Lisboa: **Comportamento Organizacional e Gestão**, 2008. 233-245 p. Disponível em: <http://capitalintelectual.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2016/05/v14n2a07.pdf>

MOLLOY, J.; BARNEY, J. Who captures the value created with human capital? A market-based view. New York: **Academy of Management Discoveries**, 2014. 309-325 p. DOI: <https://doi.org/10.5465/amp.2014.0152>

NATHAN, M.; LEE, N. Cultural Diversity, Innovation, and Entrepreneurship: Firmlevel Evidence from London. New York: **Economic Geography**, 2013. 367-394 p. DOI: <https://doi.org/10.1111/ecge.12016>

PLOYHART, R. **Strategic organizational behavior (Strobe): the missing voice in the strategic human capital conversation**. New York: Symposium, 2015. 342-356 p.

PORTELA, M. **Measuring skill: a multi-dimensional index**. New York: Economics Letters, 2001. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/eee/ecolet/v72y2001i1p27-32.html>

REGO, A.; CUNHA, M. **Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos**, Lisboa: Editora RH, 2009.

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

SCHULTZ, T. W. **Investindo no povo: O segredo econômico da qualidade da população**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SCHULTZ, T. W. **Investment in human capital**. Nashville: The American Economic Review, 1961. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/1818907#metadata_info_tab_contents

SILVEIRA, M. **Gestão da Inovação em Sistemas Organizacionais. Por que Gestão em sistemas e tecnologias de informação**. Campinas: In Komedi, 2006.

TEIXEIRA, A. **Capital Humano e Capacidade de Inovação Contributos Para o Estudo do Crescimento Econômico Português**. Porto: Faculdade de Economia a Universidade do Porto, 1999.

THOMAS, D. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. Boston: **Harvard Business Review**, v. 74, n.º 5, 1996. Disponível em: <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>

TREVISAN, L. **Interculturalidade no ambiente empresarial: relações entre brasileiros e estrangeiros na Volkswagen / Audi de São José dos Pinhais – PR**. Curitiba: Dissertação de Mestrado CEFET, 2001.

ULRICH, D. **Os Campeões de Recursos Humanos: Inovando para obter os melhores resultados**. 8ª ed. São Paulo: Futura, 2003.

WANG, I.; SHIEH, C. Effect of Human Capital Investment on Organizational Performance. Boston: **Social Behavior and Personality**, 2008. DOI:10.2224/sbp.2008.36.8.1011

WERNKE, R.; LEMBECK, M.; BORNIA, A. C. As considerações e comentários acerca do capital intelectual. Curitiba: **Revista FAE**, v.6 n.1, 2003. 15-26 P. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/441>

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

SOUZA, J. A. C; OLIVEIRA, C. M; CARNEIRO, P. F. G; SANTOS, J. C. Influência do Capital Humano nas Inovações. **Rev. FSA**, Teresina, v.19, n. 11, art. 14, p. 283-297, nov. 2022.

Contribuição dos Autores	J. A. C. Souza	C. M. Oliveira	P. F. G. Carneiro	J. C. Santos
1) concepção e planejamento.	X		X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X		X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.		X	X	X