

AS POLÍTICAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL

1.^a EDIÇÃO

**BERNARDO RICCIARDI DOS SANTOS BRUM
FÁBIO RAFAEL CORRÊA OLIVEIRA
JOÃO PEDRO ANDRADES SALLES SOARES
PEDRO ANTÔNIO LORENTZ MARTINS
TIAGO VARGAS GUEDES
TURÍBIO MARQUES GONÇALVES JÚNIOR**

ISBN- 978-65-84809-67-3
São Paulo | 2023



AS POLÍTICAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL

1.^a EDIÇÃO

BERNARDO RICCIARDI DOS SANTOS BRUM
FÁBIO RAFAEL CORRÊA OLIVEIRA
JOÃO PEDRO ANDRADES SALLES SOARES
PEDRO ANTÔNIO LORENTZ MARTINS
TIAGO VARGAS GUEDES
TURÍBIO MARQUES GONÇALVES JÚNIOR

ISBN- 978-65-84809-67-3
São Paulo | 2023



1.^a edição

**AS POLÍTICAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE
SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL**

ISBN: 978-65-84809-67-3



Bernardo Ricciardi dos Santos Brum
Fábio Rafael Corrêa Oliveira
João Pedro Andrades Salles Soares
Pedro Antônio Lorentz Martins
Tiago Vargas Guedes
Turíbio Marques Gonçalves Júnior

**AS POLÍTICAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE
SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL**

1.^a edição

SÃO PAULO
EDITORA ARCHE
2023

Copyright © dos autores e das autoras.

Todos os direitos garantidos. Este é um livro publicado em acesso aberto, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que sem fins comerciais e que o trabalho original seja corretamente citado. Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons Internacional (CC BY- NC 4.0).



**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

P769 As políticas públicas e privadas de sustentabilidade organizacional [livro eletrônico] / Bernardo Ricciardi dos Santos Brum... [et al.]. – São Paulo, SP: Arche, 2023.
98 p.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-84809-67-3

1. Desenvolvimento organizacional. 2. Sustentabilidade. I. Brum, Bernardo Ricciardi dos Santos. II. Oliveira, Fábio Rafael Corrêa. III. Soares, João Pedro Andrades Salles. IV. Martins, Pedro Antônio Lorentz. V. Guedes, Tiago Vargas. VI. Gonçalves Júnior, Turívio Marques.

CDD 658.406

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Revista REASE chancelada pela Editora Arche.
São Paulo- SP
Telefone: +55 (11) 94920-0020
<https://periodicorease.pro.br>
contato@periodicorease.pro.br

1ª Edição- *Copyright*© 2023 dos autores.
Direito de edição reservado à Revista REASE.
O conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva
responsabilidade do (s) seu(s) respectivo (s) autor (es).
As normas ortográficas, questões gramaticais, sistema de citações
e referencial bibliográficos são prerrogativas de cada autor
(es) .

EQUIPE DE EDITORES

EDITORA- CHEFE

Dra. Patrícia Ribeiro, Universidade de Coimbra- Portugal

CONSELHO EDITORIAL

Me. Andrea Almeida Zamorano, SPSIG

Me. Victorino Correia Kinhama, Instituto Superior Politécnico do Cuanza-Sul,
Angola

Esp. Ana Cláudia Néri Bastos, PUCRS

Dr. Alfredo Oliveira Neto, UERJ, RJ

PhD. Diogo Vianna, IEPA

Dr. José Faijardo, Fundação Getúlio Vargas

PhD. Jussara C. dos Santos, Universidade do Minho

Dra. María V. Albaronedo, Universidad Nacional del Comahue, Argentina

Dra. Uaiana Prates, Universidade de Lisboa, Portugal

Dr. José Benedito R. da Silva, UFSCar, SP

PhD. Pablo Guadarrama González, Universidad Central de Las Villas, Cuba

Dra. Maritza Montero, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Sandra Moitinho, Universidade de Aveiro-Portugal

Me. Eduardo José Santos, Universidade Federal do Ceará,

Dra. Maria do Socorro Bispo, Instituto Federal do Paraná, IFPR

Cristian Melo, MEC

Dra. Bartira B. Barros, Universidade de Aveiro-Portugal

Me. Roberto S. Marcel- UFBA

Dra. Francisne de Souza, Universidade de Aveiro-Portugal

Dr. Paulo de Andrada Bittencourt – MEC

PhD. Aparecida Ribeiro, UFG

Dra. Maria de Sandes Braga, UFTM

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores se responsabilizam publicamente pelo conteúdo desta obra, garantindo que o mesmo é de autoria própria, assumindo integral responsabilidade diante de terceiros, quer de natureza moral ou patrimonial, em razão de seu conteúdo, declarando que o trabalho é original, livre de plágio acadêmico e que não infringe quaisquer direitos de propriedade intelectual de terceiros. Os autores declaram não haver qualquer interesse comercial ou irregularidade que comprometa a integridade desta obra.

APRESENTAÇÃO

Saúdo, os ilustres leitores!

É com grande prazer que me dirijo a vocês hoje para apresentar o livro "As Políticas Públicas e Privadas de Sustentabilidade Organizacional". Escrito por um grupo de dedicados pesquisadores com grande interesse na área da sustentabilidade. Este livro é uma obra essencial para qualquer pessoa interessada em compreender as políticas públicas e privadas de sustentabilidade nas organizações.

Com a crescente preocupação mundial em relação ao meio ambiente e ao uso consciente dos recursos naturais, as empresas vêm a adotar cada vez mais políticas e práticas sustentáveis nas suas operações. Mas, afinal, o que são essas políticas e práticas de sustentabilidade Organizacional? Como elas são implementadas e quais os impactos na teia social no seu entorno?

É exatamente isso que este livro se propõe a

responder. Com uma abordagem clara e objetiva, os autores apresentam as principais políticas públicas e privadas de sustentabilidade, suas vantagens e desafios, além de um exemplo de empresa que implementou, abordando os entraves e avanços no decorrer deste processo. Além disso, são discutidas as principais tendências e perspectivas futuras para o tema.

Entre os assuntos abordados no livro, destacam-se a ecoeficiência, a gestão de resíduos, a responsabilidade social empresarial, a certificação ambiental, a gestão de recursos hídricos, a mudança do clima e a energia renovável. Todos esses temas são abordados de forma clara e concisa, tornando a leitura acessível a todos os interessados.

Além de ser uma fonte valiosa de informação, o livro também pode ser utilizado como um guia prático para empresas que desejam implementar políticas sustentáveis em suas operações. Com um exemplo factual e dicas práticas, os autores mostram como é possível adotar práticas sustentáveis sem comprometer a

rentabilidade e a competitividade da empresa.

Em suma, "As Políticas Públicas e Privadas de Sustentabilidade Organizacional" é uma obra essencial para quem busca entender e implementar políticas sustentáveis nas empresas. Com uma abordagem clara e objetiva, os autores mostram que é possível conciliar a rentabilidade com a responsabilidade socioambiental, e que as empresas que adotam práticas sustentáveis têm vantagens competitivas no mercado atual. Recomendo fortemente a leitura deste livro a todos que desejam contribuir para um mundo corporativo mais sustentável e equilibrado.

Os autores,

SUMÁRIO

AS POLÍTICAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL	12
1. INTRODUÇÃO	22
2. REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	27
2.3 SUSTENTABILIDADE E AS INFLUÊNCIAS DA CULTURA ORGANIZACIONAL	33
2.4 GESTÃO E AÇÕES SUSTENTÁVEIS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS	36
2.5 PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS A RESPEITO DE AÇÕES SUSTENTÁVEIS	39
3. METODOLOGIA	42
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	48
4.1 RESULTADOS INSTITUIÇÃO B 1	49
4.1.1 Variável Sustentabilidade Organizacional	49
4.1.2 Variável Cultura Organizacional	55
4.1.3 Variável, Gestão e Ações Sustentáveis em Instituições Financeiras	58
4.4 VARIÁVEL PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS	61
CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS	78
APÊNDICE	83
ÍNDICE REMISSIVO	88



**AS POLÍTICAS PÚBLICAS E PRIVADAS DE
SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL**

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo identificar a percepção dos funcionários de uma instituição financeira na cidade de Sobradinho RS, sobre a sustentabilidade organizacional. Inicialmente apresenta teoria sobre desenvolvimento sustentável, sustentabilidade organizacional, sustentabilidade e as influências da cultura organizacional, gestão e ações sustentáveis em instituições financeiras e a percepção dos funcionários a respeito de ações sustentáveis. O problema de pesquisa foi o seguinte: Qual a percepção dos funcionários de uma Instituição Financeira da cidade de Sobradinho-RS sobre sustentabilidade organizacional? Caracterizou-se também este estudo por apresentar pesquisa qualitativa. Metodologicamente, considerando os objetivos, a pesquisa foi exploratória e

descritiva; quanto ao procedimento utilizou-se um estudo de caso. O estudo fora realizado numa Instituição Financeira na cidade de Sobradinho-RS, onde foram entrevistados os dez funcionários e o gerente-geral. A técnica de coleta de dados utilizada foi a entrevista semiestruturada e para análise e interpretação dos dados foi utilizada a análise de conteúdo. Com a análise dos resultados identificou-se que a Instituição Financeira possui produtos e serviços inseridos nas três dimensões da sustentabilidade organizacional: econômica, ambiental e social; valores de sustentabilidade aculturados nos seus processos e produtos, além de buscar as mudanças necessárias para poder transformar o modo de vida de todos os seus stakeholders. Conclui-se que os objetivos deste trabalho foram alcançados, pois foi possível identificar a percepção dos funcionários a respeito de sustentabilidade organizacional e fazer uma relação direta entre a teoria pesquisada

e a prática.

Palavras-chave: Sustentabilidade Organizacional.
Desenvolvimento Sustentável. Cultura
Organizacional.

ABSTRACT

This article aimed to identify the perception of employees of a financial institution in the city of Sobradinho RS, on organizational sustainability. Initially, it presents theory on sustainable development, organizational sustainability, sustainability and the influences of organizational culture, management and sustainable actions in financial institutions and the perception of employees regarding sustainable actions. The research problem was the following: What is the perception of employees of a Financial Institution in the city of Sobradinho-RS on organizational sustainability? This study was also characterized by presenting qualitative research. Methodologically, considering the objectives, the research was exploratory and

descriptive; as for the procedure, a case study was used. The study was carried out in a financial institution in the city of Sobradinho-RS, where ten employees and the general manager were interviewed. The data collection technique used was the semi-structured interview and content analysis was used for analysis and interpretation of the data. With the analysis of the results, it was identified that the Financial Institution has products and services inserted in the three dimensions of organizational sustainability: Economic, environmental and social; sustainability values embedded in its processes and products, in addition to seeking the necessary changes to be able to transform the way of life of all its stakeholders. It is concluded that the objectives of this work were achieved, as it was possible to identify the perception of employees regarding organizational sustainability and make a direct relationship

between the researched theory and practice.

Keywords: Organizational Sustainability.
Sustainable development. Organizational culture.

RESUMEN

Este artículo tuvo como objetivo identificar la percepción de los empleados de una institución financiera en la ciudad de Sobradinho RS, sobre la sostenibilidad organizacional. Inicialmente, presenta teoría sobre el desarrollo sostenible, la sostenibilidad organizacional, la sostenibilidad y las influencias de la cultura organizacional, la gestión y las acciones sostenibles en las instituciones financieras y la percepción de los empleados sobre las acciones sostenibles. El problema de investigación fue el siguiente: ¿Cuál es la percepción de los empleados de una Institución Financiera en la ciudad de Sobradinho-RS sobre la sostenibilidad organizacional? Este estudio también se caracterizó por presentar una investigación cualitativa. Metodológicamente, considerando los objetivos, la investigación fue

exploratoria y descriptiva; en cuanto al procedimiento, se utilizó un estudio de caso. El estudio fue realizado en una institución financiera en la ciudad de Sobradinho-RS, donde fueron entrevistados diez empleados y el gerente general. La técnica de recolección de datos utilizada fue la entrevista semiestructurada y se utilizó el análisis de contenido para el análisis e interpretación de los datos. Con el análisis de los resultados, se identificó que la Institución Financiera cuenta con productos y servicios insertos en las tres dimensiones de la sustentabilidad organizacional: Económica, ambiental y social; valores de sustentabilidad arraigados en sus procesos y productos, además de buscar los cambios necesarios para poder transformar la forma de vida de todos sus grupos de interés. Se concluye que los objetivos de este trabajo fueron alcanzados, ya que fue posible identificar la percepción de los empleados con

respecto a la sostenibilidad organizacional y hacer una relación directa entre la teoría y la práctica investigada.

Palabras clave: Sostenibilidad Organizacional. Desarrollo sustentable. Cultura de la organización.

INTRODUÇÃO

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho visa identificar a percepção dos funcionários de uma Instituição Financeira da cidade de Sobradinho-RS sobre sustentabilidade organizacional.

A escolha deste tema se dá pela importância que a sustentabilidade tem para a sociedade como um todo e para organizações e o seu meio envolvido. O conceito de sustentabilidade organizacional tem sido empreendido nas instituições para explorar os potenciais organizacionais e orientar as suas ações para o desenvolvimento e alcance dos seus objetivos. Segundo Barbieri e Cajazeira (2009), a organização sustentável é aquela cujas atividades estão conduzidas a atender os critérios de igualdade social, zelo ao meio ambiente e eficiência econômica.

Será estudada uma Instituição Financeira de Sobradinho-RS pela necessidade de verificar as

ações sustentáveis desenvolvidas por estas e a percepção dos funcionários destas sobre desenvolvimento organizacional, buscando tirar conclusões que sirvam para essa área de conhecimento, para quem pretende ou trabalha nessa área.

Como objetivos específicos buscam-se: levantar informações sobre os temas desenvolvimento sustentável, sustentabilidade organizacional, cultura organizacional; identificar a gestão e as ações sustentáveis desenvolvidas por uma Instituição Financeira da cidade de Sobradinho-RS; identificar a percepção dos funcionários de uma Instituição Financeira em relação ao que consideram ações sustentáveis; propor alternativas para melhorias na percepção dos funcionários da Instituição Financeira sobre sustentabilidade organizacional e a sua prática no dia a dia.

De acordo com Almeida (2002) a sustentabilidade no âmbito organizacional consiste em três dimensões

inter-relacionadas: a econômica, a social e a ambiental. A dimensão econômica se refere não somente aos aspectos financeiros, mas a compreender a empresa como uma organização que influencia a qualidade de vida dos seus gestores, funcionários e sociedade envolvida. A ambiental inclui ganhos nas técnicas produtivas, na racionalidade de matéria-prima, na gestão dos resíduos, entre outros, e a social refere-se às relações com clientes e fornecedores, à participação nas comunidades envolvidas e até mesmo à publicidade da empresa, oportunizando reforçar as práticas de cidadania.

REFERENCIAL TEÓRICO

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico serviu de suporte para o presente trabalho, ou seja: conceitos de Desenvolvimento Sustentável, Sustentabilidade Organizacional, Sustentabilidade e as influências da cultura organizacional, gestão e ações sustentáveis em Instituições Financeiras e percepção dos funcionários a respeito de ações sustentáveis.

2.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Conforme Roncaglio e Nadja (2008) a partir da década 60 começaram as discussões sobre os riscos da degradação do meio ambiente, após uma fase de intenso crescimento urbano. Estas discussões ganharam maior intensidade a partir de 1968, quando foi fundado o Clube de Roma, onde foi elaborado o relatório Limites do Crescimento, que demonstrava o problema do aumento do consumo mundial em relação

à capacidade do ecossistema global. Com base neste relatório a ONU organizou em 1972 a “Primeira Conferência Mundial sobre o Homem e o Meio Ambiente” que resultou na criação do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

Na década de 1980 surgiu o conceito de Desenvolvimento Sustentável durante a Comissão de Brundtland onde foi elaborado o documento chamado Our Common Future quando a primeira-ministra norueguesa Gro Harlem Brundtland apresentou a seguinte definição: “É a forma como as atuais gerações satisfazem as suas necessidades sem, no entanto, comprometer a capacidade de gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades” (BRUNDTLAND apud SCHARF, 2004).

Em 1992 a Assembleia das Nações Unidas convocou a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento no Rio de Janeiro, também chamada Cúpula da Terra, onde foram criadas a Agenda 21, programa de ação global e a Carta do Rio de

Janeiro, onde a expressão “desenvolvimento sustentável” se consolidou, fixando três áreas: econômica, ambiental e social (CAMARGO, 2003).

Segundo Camargo (2003) o desenvolvimento sustentável é um processo de transformação no qual a exploração dos recursos, a direção dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional se harmonizam e reforçam o potencial presente e futuro, a fim de atender às necessidades e aspirações humanas.

O desenvolvimento sustentável adota o aproveitamento de recursos por meio de modelo que seja compatível às demandas sociais e empresariais e que, proteja o ambiente ecológico sem afetar as necessidades atuais e futuras (CHIAVENATO E SAPIRO, 2009).

Conforme Barbieri e Cajazeira (2009) uma organização sustentável é uma organização que busca alcançar os seus objetivos atendendo os

seguintes critérios: equidade social, prudência ecológica e eficiência econômica. No âmbito empresarial o desenvolvimento sustentável é constituído por três dimensões: econômica, social e ambiental.

De acordo com Elkington (2007) para se ter um bom desenvolvimento da dimensão econômica é preciso que as empresas obtenham lucros para elevar o seu valor de mercado e gerar resultados aos investidores, e analisando pelo lado sustentável precisa-se avaliar outras alternativas de capital em conjunto com as dimensões social e ambiental.

Segundo Barbieri e Cajazeira (2009) devem ser consideradas a competência profissional, experiência, habilidade e motivação pessoal, o capital humano da empresa.

Quanto à dimensão ambiental, Elkington (2007) afirma que as empresas precisam saber avaliar se são ambientalmente sustentáveis e, para isso, é preciso compreender o significado da expressão

capital natural. Conforme Barbieri e Cajazeira (2009) o capital natural engloba todos os recursos naturais e fontes de matérias-primas, classificados em renováveis e não renováveis. Para Furtado (2005) a dimensão ambiental representa a conservação e qualidade dos estoques de recursos renováveis, extensão de vida-útil dos não renováveis e sustentação dos serviços naturais, como, fertilidade do solo, garantia da cadeia de nutrientes, entre outros.

Quanto à dimensão social, Barbieri e Cajazeira (2009, p. 77) definem capital social: "é a capacidade que surge da prevalência da confiança da sociedade ou em partes dela e um dos seus maiores benefícios é a diminuição do atrito social". O bom relacionamento e a confiança entre investidores, funcionários, clientes, fornecedores e sociedade em geral está atrelada a todos os processos da organização e é o ponto fundamental para o sucesso e manutenção da sustentabilidade.

Assim fortalecendo as relações com parceiros e reduzindo custos.

2.2 SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL

A sustentabilidade no âmbito organizacional consiste em três dimensões inter-relacionadas: a econômica, a social e a ambiental. A dimensão econômica se refere não somente aos aspectos financeiros, mas a compreender a empresa como uma organização que influencia a qualidade de vida dos seus gestores, funcionários e sociedade envolvida. A ambiental inclui ganhos nas técnicas produtivas, na racionalidade de matéria-prima, na gestão dos resíduos, entre outros, e a social refere-se às relações com clientes e fornecedores, à participação nas comunidades envolvidas e até mesmo a publicidade da empresa, oportunizando reforçar as práticas de cidadania (ALMEIDA, 2002). De acordo com Barbieri e Cajazera (2009) os conceitos de sustentabilidade empresarial estão

vinculados à responsabilidade social e caminham com os conceitos de desenvolvimento sustentável.

2.3 SUSTENTABILIDADE E AS INFLUÊNCIAS DA CULTURA ORGANIZACIONAL

O desenvolvimento sustentável exige uma mudança comportamental das pessoas, empresas e líderes governamentais, transformando a visão e a cultura de toda a sociedade e todos os que integram as organizações (FURTADO, 2005).

De acordo com Furtado (2005) a prática da sustentabilidade organizacional exige uma análise dos modelos de gestão e características organizacionais, causando impactos na cultura e no comportamento de todos envolvidos. Por conta disto, antes de implementar práticas sustentáveis é importante que os gestores avaliem os empenhos coletivos a serem estabelecidos, para que a sustentabilidade não seja utilizada apenas como instrumento de ação de *marketing*.

Segundo Chiavenato (2004) o processo de

desenvolvimento da cultura organizacional é contínuo e gradual, e nunca está completo. A sua formação e consolidação estão relacionadas à permanência dos funcionários nas empresas e por meio das relações interpessoais. Para Dias (2003) a cultura nas organizações visa a formação de um grupo de pessoas com valores individuais, mas conectadas por um líder, que determina a formação da cultura em maior ou menor grau.

Para Kotler (1998) a cultura organizacional é um conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização. É um sistema de significados compartilhados por todos os membros e que distingue uma organização das demais.

Hoje no cenário econômico e social a qual estamos inseridos é de suma importância para as empresas desenvolver uma cultura inovadora, se preocupando cada vez mais em inovar e aculturar a questão da

sustentabilidade nos seus processos e produtos, além de buscar a mudanças necessárias para poder transformar o modo de vida e agregar esta nova filosofia à cultura da sociedade que terá um papel importante com a sua participação. (PEARSON, 2011).

Neste sentido, Aligreri et al. junto de Santos, Silva e Gómez (2012) frisam a importância da aproximação com os funcionários por meio do compartilhamento de conhecimentos que gerem uma visão socioambiental do negócio para ocorrer o fortalecimento da cultura empresarial da gestão da sustentabilidade, com equipes comprometidas com a competitividade e o desenvolvimento sustentável.

Segundo Meleti, Fadel e Smith (2012) as empresas que adotam ações socioambientais são mais competitivas e, neste sentido, o seu sucesso está relacionado à sua cultura, por meio da construção de relacionamentos com os meios internos e externos.

Ainda conforme os autores, quando são inseridas práticas sustentáveis nas empresas, é necessário que se observe a cultura existente, bem como os seus costumes e práticas, para ser possível adequar as ações aos critérios já existentes, para facilitar a compreensão e engajamento de todos envolvidos no processo. Cria-se uma ideologia de que as políticas de responsabilidade socioambiental devam se nortear nas particularidades do negócio, de clientes e investidores e sejam desenvolvidas conforme a cultura organizacional.

2.4 GESTÃO E AÇÕES SUSTENTÁVEIS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

De acordo com Alencastro (2010) a gestão sustentável pode ser considerada "as ações e as estratégias formuladas para alcançar um determinado objetivo organizacional (operacional, negócio ou corporativo), sempre considerando as demandas socioambientais dos stakeholders".

Conforme Keinert (2007) a implantação das ações sustentáveis demanda a busca pela melhoria contínua em todos os processos, integrando os fins econômicos, sociais e ambientais ao plano estratégico, de forma de refletir nos produtos e serviços. É preciso relacionar o ponto de vista da organização ao meio ambiente, instituir uma visão de futuro e definir estratégias para atingi-las. Sendo assim, para que as estratégias organizacionais estejam voltadas ao desenvolvimento sustentável é necessário que a alta administração atue:

[...] diretamente na implementação de mudanças nos sistemas, estratégias e estrutura organizacional, visando criar a coerência necessária para o desenvolvimento desta abordagem. Desta forma, devem atuar também na criação de mecanismo de monitoramento dos resultados provenientes destas ações (MARTINS, 2007, p. 61).

No contexto das empresas "dependendo do ramo em

que se atua, desenvolvimento sustentável pode assumir significados diferentes, na prática. Basta comparar o desempenho de um banco ao de uma mineradora para ver como os impactos socioambientais são tratados de formas distintas” (PEARSON, 2011).

Nas Instituições Financeiras, a gestão sustentável tornou-se de suma importância, onde elas visam à divulgação das práticas negociais e administrativas adotadas pela Instituição, reforçando os compromissos públicos assumidos, alinhados aos princípios de responsabilidade socioambiental presentes nas suas políticas gerais e específicas com busca contribuir para mitigar o risco socioambiental e reduzir os impactos dos seus financiamentos e investimentos, bem como identificar oportunidades de atuação na cadeia de valor dos negócios sustentáveis, a partir de questões socioambientais relevantes e de temas estratégicos para o

desenvolvimento sustentável (ALMEIDA, 2007).

2.5 PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS A RESPEITO DE AÇÕES SUSTENTÁVEIS

De acordo com Claro, Claro e Amâncio (2008) cada vez mais é debatido a situação do meio ambiente, o desequilíbrio social e a responsabilidade que o governo e as organizações têm de difundir a sustentabilidade, porém o questionamento em relação à consciência da população é pouco debatida. Visto que é um assunto de grande relevância, na relação empresarial necessário que os funcionários visualizem e, mais do que isso, compreendam e se conscientizem em relação à sustentabilidade. Porém, é preciso ter o conhecimento e compreensão acerca do tema.

A partir da ideia que o entendimento dos funcionários sobre sustentabilidade deve ser motivado pelas próprias empresas que aderem a essas práticas. Segundo CEBDS (2009) é preciso considerar que as empresas brasileiras se

encontram em diferentes estágios de absorção, entendimento e incorporação do conceito de sustentabilidade e implementação da gestão sustentável.

Alguns fatores influenciam diretamente o entendimento dos funcionários a respeito da compreensão sobre sustentabilidade. De acordo com Claro, Claro e Amâncio (2008) a escolaridade, grau de instrução e classe social do funcionário podem impactar positivamente no entendimento de sustentabilidade. Dessa forma, quanto maior o grau de instrução do indivíduo, entende-se que será mais clara sua compreensão acerca do tema, inclusive no entendimento de questões como desempenho econômico, responsabilidade social, qualidade de vida, impactos ambientais causados por atividades humanas, entre outros.

Em relação ao entendimento de funcionários de empresas que praticam ações sustentáveis, os mesmos autores citaram algumas hipóteses que podem

estar relacionadas ao seu conhecimento. A primeira hipótese, denominada "Hipótese 1", refere-se à escolaridade do funcionário e frisa que quanto mais alta, mais completo é seu entendimento sobre sustentabilidade. A "Hipótese 2" refere-se às tarefas administrativas exercidas pelo funcionário e quanto mais administrativas as atividades realizadas, maior é sua compreensão sobre a sustentabilidade. A "Hipótese 3" faz referência à utilização do termo pela alta administração das organizações e define que quanto mais utilizado o termo nas empresas, maior é a compreensão da sustentabilidade pelos funcionários. Por fim, as hipóteses "4a", "4b", e "4c" definem que quanto mais práticas gerenciais sociais, econômicas e ambientais vinculadas à sustentabilidade, mais completo é o entendimento dos funcionários sobre sustentabilidade.

METODOLOGIA

3 METODOLOGIA

Este estudo quanto à natureza classifica-se como aplicada. Segundo Mattar (1999) as pesquisas aplicadas são predominantemente desenvolvidas em ambiente empresarial. Ainda conforme o autor, este tipo de pesquisa visa gerar conhecimentos para ajudar na solução problemas práticos nas empresas.

No que diz respeito à abordagem, esta pesquisa é qualitativa. Richardson (1999) classifica pesquisa qualitativa como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos. Os estudos de pesquisa qualitativa diferem entre si, quanto ao método, à forma e aos objetivos.

Quanto ao objetivo de estudo, utilizou-se a pesquisa exploratória e descritiva, a primeira, segundo Gil (2002) tem por finalidade proporcionar

maior familiaridade com o problema, visando o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Uma das suas principais características é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, buscando proporcionar uma nova visão da situação problemática através da análise das organizações a serem estudadas.

O método utilizado foi o estudo de caso, que segundo Gil (2002) consiste num estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos. Ainda, segundo o autor, permite também um conhecimento mais amplo e detalhado de problemáticas mais complexas.

A seleção dos sujeitos da pesquisa foi alinhada com a perspectiva qualitativa, configurando-se como uma amostra não probabilística intencional. Os dados desta pesquisa foram coletados por uma entrevista semiestruturada com dez funcionários e o gerente-geral de uma Instituição Financeira da cidade de Sobradinho -RS. Além desta fonte, foi

utilizada a pesquisa documental e a observação direta.

Segundo Triviños (1987) entende-se por entrevista semiestruturada aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa.

Segundo Yin (2005) o uso de documentos é importante para corroborar e valorizar as evidências oriundas de outras fontes. Estas fontes podem ser coletadas em jornais, revistas, documentos oficiais, vídeos, entre outros.

Conforme Yin (2005), a observação direta ocorre quando o pesquisador realiza uma visita de campo, podendo assim acompanhar a realidade e os acontecimentos da empresa em tempo real, pois se encontrarão disponíveis alguns comportamentos ou condições ambientais relevantes para o estudo.

O protocolo de entrevista foi dividido em quatro blocos, sendo estes, objetivos específicos deste trabalho. São eles: sustentabilidade

organizacional, cultura organizacional, gestão e ações sustentáveis em Instituições Financeiras e percepção dos funcionários a respeito de ações sustentáveis. Cada um dos blocos representou uma variável, onde foram compostos por itens os quais foram questionados os funcionários e os gerentes da Instituição Financeira.

Para análise dos dados estudados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, que conforme Minayo (2004) pretende, descobrir relações e semelhanças entre o tema pesquisado. Segundo o autor, as obras que tratam desta técnica costumam apresentar as seguintes etapas:

I - Pré-análise: primeiramente deve-se fazer uma leitura compreensiva do conjunto do material selecionado, de forma exaustiva, e desta forma buscar em primeiro lugar ter uma visão de conjunto.

II - Exploração do material: é de grande importância a capacidade de ir além das falas e dos fatos. Para que isso ocorra é necessária a

identificação e problematização das ideias explícitas e implícitas no texto; busca de sentidos mais amplos atribuídos as ideias e por último é necessário que ocorra diálogo entre as ideias problematizadas, as informações provenientes de outros estudos do assunto e o referencial teórico do estudo.

III - Tratamento dos resultados: é a etapa final onde se elabora uma síntese interpretativa através de uma redação que possa dialogar temas como objetivos, questões e pressupostos da pesquisa.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Serão analisados, conforme o modelo utilizado, as variáveis sustentabilidade organizacional, cultura organizacional, gestão e ações sustentáveis em Instituições Financeiras e percepção dos funcionários a respeito de ações sustentáveis. A Instituição Financeira estudada está situada na cidade de Sobradinho-RS, é uma agência de um banco denominado neste trabalho como B 1, fundado em 1808 e um dos maiores bancos múltiplos do país e do mundo.

4.1 RESULTADOS INSTITUIÇÃO B 1

4.1.1 Variável Sustentabilidade Organizacional

A sustentabilidade no âmbito organizacional consiste em três dimensões inter-relacionadas: a econômica, a social e a ambiental. A dimensão econômica se refere não somente aos aspectos financeiros, mas a compreender a empresa como uma organização que influencia a qualidade de vida dos

seus gestores, funcionários e sociedade envolvida. A ambiental inclui ganhos nas técnicas produtivas, na racionalidade de matéria-prima, na gestão dos resíduos, entre outros, e a social refere-se às relações com clientes e fornecedores, à participação nas comunidades envolvidas e até mesmo a publicidade da empresa, oportunizando reforçar as práticas de cidadania (ALMEIDA, 2002). Analisando a teoria e as respostas obtidas das entrevistas realizadas, identificou-se que o Banco não se compromete com o Desenvolvimento Sustentável apenas como agente financeiro, mas também como agente transformador da sociedade, influenciando e estimulando ações sustentáveis, como, por exemplo, o uso consciente do crédito, o incentivo ao empreendedorismo, e a geração do emprego e renda. Identificou-se que a Instituição possui produtos, serviços e financiamentos inseridos nas três dimensões da sustentabilidade organizacional: econômica, ambiental e social.

Como exemplos temos programas de financiamento imobiliários e estudantis, linhas de crédito para acessibilidade, consórcios, linhas de créditos com prazos, taxas e carências especiais para investimentos em bens e serviços socioambientais. Percebeu-se também que a B 1 possui diretrizes definidas (diretrizes de atuação, de sustentabilidade para o crédito e diretrizes socioambientais para assuntos polêmicos) e prestação de contas, explanação de estratégias, valores e relatórios socioambientais.

Na dimensão Ambiental verificou-se que o banco possui uma política de responsabilidade socioambiental que é praticada há mais de uma década e vem sendo aprimorada ao longo do tempo. Em 2015 o Conselho de Administração da Instituição aprovou a Política específica de Responsabilidade Socioambiental (PRSA). Relata-se que essa política veio reforçar o compromisso do Banco com a responsabilidade socioambiental. É composta de um

plano de ação que se estende ao conglomerado financeiro. As entidades ligadas a B 1 são orientadas a aderirem à PRSA aprovada pelo banco ou a elaborarem uma política própria.

Também identificou-se que além de uma Política de responsabilidade socioambiental, a Instituição possui um Sistema de Gestão Ambiental que consiste num conjunto de ações adotadas para a implementação das diretrizes ambientais na empresa que especifica competências, comportamento, procedimentos e exigências de modo a avaliar e controlar os impactos ambientais das suas atividades.

Nota-se que o banco possui e apresenta relatórios socioambientais anuais divulgando a gestão dos negócios e os impactos das suas atividades nas esferas econômica, ambiental e social. Este relatório é disponibilizado apenas no meio eletrônico.

Verificou-se que a Instituição B 1 desenvolve no

relacionamento com fornecedores, iniciativas voltadas para relações duráveis e equilibradas, compatíveis com os princípios de responsabilidade socioambiental. Exemplo disso é a exigência de atendimento de todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias no relacionamento com os seus empregados, assim como a apresentação de declaração dos fornecedores sobre o não emprego de mão-de-obra infantil e escrava.

Identificou-se que o Banco possui ações de inclusão social guiadas a partir de uma estratégia previamente definida e do plano plurianual, cujo alcance das finalidades sociais esteja em consonância com as prioridades do Estado, com as expectativas dos stakeholders da Instituição e das comunidades envolvidas, e alinhadas com os objetivos negociais da empresa. Percebeu-se que a mesma possui uma fundação cujo investimento social da Fundação é destinado prioritariamente para ações no meio urbano e rural em cinco eixos de

atuação: água, agroecologia, agroindústria, resíduos sólidos e educação. Além disto, identificou-se que o banco possui programas de caráter social, como Programa Aprendiz, Programa Estágio de Estudantes, voluntariado, investimento em cultura e esporte e enfrentamento de calamidades. No âmbito da comunidade local da cidade de Sobradinho-RS, verificou-se que o Banco desenvolve ações de inclusão social, como campanha do agasalho, doações de valores para Instituições como a APAE entre outras.

Percebeu-se que a Instituição está a adotar ações, medidas, e produtos sustentáveis, e pode-se fazer uma relação direta com a teoria, aonde de acordo com Barbieri e Cajazera (2009), a organização sustentável é aquela cujas atividades estão conduzidas a atender os critérios de igualdade social, zelo ao meio ambiente e eficiência econômica.

4.1.2 Variável Cultura Organizacional

Na análise das respostas obtidas a partir da variável Cultura Organizacional percebeu-se na resposta dos entrevistados que nas suas opiniões a Instituição possui uma cultura organizacional bem definida no que diz respeito ao desenvolvimento sustentável. Em cima disto pode-se fazer uma relação direta com a teoria, pois Aligreri et al. apud Santos, Silva e Gómez (2012) frisam a importância da aproximação com os funcionários por meio do compartilhamento de conhecimentos que gerem uma visão socioambiental do negócio para ocorrer o fortalecimento da cultura empresarial da gestão da sustentabilidade, com equipes comprometidas com a competitividade e o desenvolvimento sustentável.

Em relação às respostas obtidas das entrevistas realizadas com dez funcionários e o gerente da Instituição B 1, identificou-se que o banco possui o conceito de sustentabilidade bem definido em sua

missão, visão e valores. Além disto, verificou-se que o B 1 possui um Plano de Sustentabilidade organizado em três eixos: negócios Sustentáveis, Processos e Gestão e Investimento Social Privado. O primeiro eixo, negócios sustentáveis, refere-se à implementação de ações de apoio ao desenvolvimento sustentável, financiando atividades de geração de trabalho e renda e de inclusão social, além de utilização de tecnologias ambientalmente adequadas para concretização dessas ações. O eixo processos e gestão da responsabilidade socioambiental referem-se à disseminação de princípios que fortaleçam a cultura de RSA com os seus públicos de relacionamento ao manter processos administrativos e negociais coerentes com esses princípios. Já o terceiro e último eixo, Investimento Social Privado, diz respeito à melhoria da qualidade de vida da população, com iniciativas que envolvem o apoio a programas de conscientização e preservação

ambiental ou relacionados à defesa dos direitos humanos, à captação de recursos para apoiar o desenvolvimento social e ao incentivo ao voluntariado entre os funcionários.

Percebeu-se que a prática adotada pela Instituição concorda com o que Kotler (1998) define: "A cultura organizacional é um conjunto de hábitos e crenças estabelecidos através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização. É um sistema de significados compartilhados por todos os membros e que distingue uma organização das demais". Em cima disto, identificou-se que a B 1 já possui os valores de sustentabilidade aculturados nos seus processos e produtos, além de buscar as mudanças necessárias para poder transformar o modo de vida de todos os seus stakeholders. Conforme os entrevistados, desde o curso de formação para entrar na Instituição, são enraizados os princípios e valores socioambientais da empresa, facilitando

desde modo a absorção e a formação de uma consciência coletiva sobre desenvolvimento sustentável.

4.1.3 Variável, Gestão e Ações Sustentáveis em Instituições Financeiras

Conforme Keinert (2007) a implantação das ações sustentáveis demanda a busca pela melhoria contínua em todos os processos, integrando os fins econômicos, sociais e ambientais ao plano estratégico, de forma de refletir nos produtos e serviços. É preciso relacionar o ponto de vista da organização ao meio ambiente, instituir uma visão de futuro e definir estratégias para atingi-las. Analisando a teoria de Keinert (2007) e as ações práticas do Banco percebeu-se que o mesmo utiliza mecanismos para avaliar o desempenho das suas ações sustentáveis desenvolvidas, exemplo disto é a sua estrutura de gerenciamento de riscos cujo objetivo é identificar, classificar, avaliar, monitorar e controlar o risco socioambiental. Além disto,

verificou-se que a Instituição possui diretrizes e uma política de governança em responsabilidade socioambiental onde é acompanhada a performance socioambiental da B 1, planejadas, aprovadas e discussões ações em andamento e futuras, assim como participação dos públicos de relacionamento da Instituição na avaliação e também apresentando demandas para aprimorar e subsidiar a elaboração de novos planos de ações.

Sendo assim, para que as estratégias organizacionais estejam voltadas ao desenvolvimento sustentável é necessário que a alta administração atue:

[...] diretamente na implementação de mudanças nos sistemas, estratégias e estrutura organizacional, visando criar a coerência necessária para o desenvolvimento desta abordagem. Desta forma, devem atuar também na criação de mecanismo de monitoramento dos resultados provenientes destas ações (MARTINS, 2007, p. 61).

Verificou-se que a Instituição oferece produtos e serviços predominantemente para quem busca soluções sustentáveis para a eficiência energética e hídrica. Como exemplo disto pode-se citar crédito e consórcios para pessoa física para comprar módulos solares, lâmpadas LED, eletrodomésticos, hidrômetros, bens e serviços sustentáveis em condições especiais e sem juros, como bicicletas elétricas, sistemas de captação e reuso de água, assim como linhas especiais para empresas no mesmo enfoque.

Percebeu-se que as demandas socioambientais são consideradas, e conforme o relato dos entrevistados, a Instituição realiza bienalmente um Painel de Stakeholders para avaliar a performance socioambiental da Instituição e apresentar demandas de aprimoramento para subsidiar a elaboração de novas ações sustentáveis. De acordo com Alencastro (2010) a gestão sustentável pode ser considerada "as ações

e as estratégias formuladas para alcançar um determinado objetivo organizacional (operacional, negócio ou corporativo), sempre considerando as demandas socioambientais dos stakeholders”.

Ainda na análise desta variável, verificou-se que o Banco estimula a implementação de práticas de desenvolvimento sustentável dos seus funcionários, identificou-se que a Instituição por meio de sua política de Responsabilidade Socioambiental busca a contribuição para que o potencial dos funcionários e demais colaboradores possa ser aproveitado pela sociedade, e ainda, há uma capacitação da alta administração e de todo público interno, em todos os seus níveis, para cumprimento desta Política.

4.4 VARIÁVEL PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

De acordo com Claro, Claro e Amâncio (2008) cada vez mais é debatido a situação do meio ambiente, o desequilíbrio social e a responsabilidade que o

governo e as organizações têm de difundir a sustentabilidade, porém o questionamento em relação à consciência da população é pouco debatida. Visto que é um assunto de grande relevância, na relação empresarial necessário que os funcionários visualizem e, mais do que isso, compreendam e se conscientizem em relação à sustentabilidade. Porém, é preciso ter o conhecimento e compreensão acerca do tema. Levando em consideração a teoria estudada, analisando a variável Percepção dos Funcionários a respeito de ações sustentáveis e as respostas obtidas, identificou-se que os funcionários quando questionados se as práticas sustentáveis contribuíram para a mudança de comportamento nas suas vidas pessoais, foram unânimes em dizer que sim, que houve uma mudança no seu modo de agir e ver a vida, e suas atitudes profissionais e pessoais pautadas por estas crenças e valores. Identificou-se que Instituição por meio do seu

relatório anual disponibiliza para seus colaboradores e todos os seus stakeholders informações econômico-financeiras, sociais e ambientais sobre a empresa, inclusive neste relatório encontram-se indicadores de desempenho de capital humano.

Conforme as respostas dos entrevistados, percebeu-se que o Banco os estimula a adotarem ações voltadas para a ecoeficiência e para preservação da poluição e da emissão de carbono em produtos, serviços e processos, bem como o zelo pela adequada destinação dos resíduos gerados. Um exemplo disto é a utilização e leitura de arquivos digitais ao invés de impressos.

Segundo CEBDS (2009) o entendimento dos funcionários sobre sustentabilidade deve ser motivado pelas próprias empresas que aderem a essas práticas. Na análise das respostas obtidas, na observação direta e nas pesquisas documentais identificou-se que a B 1 estimula os seus

funcionários a adotarem ações voltadas para o desenvolvimento sustentável, como ações de ecoeficiência e para preservação da poluição e emissão de carbono em produtos, serviços e processos. De acordo com CEBDS (2009) é preciso considerar que as empresas brasileiras se encontram em diferentes estágios de absorção, entendimento e incorporação do conceito de sustentabilidade e implementação da gestão sustentável.

No quadro abaixo é feita a síntese dos resultados obtidos das cinco variáveis.

Quadro 1 - Síntese dos resultados obtidos da coleta de dados da B 1

VARIÁVEIS	BANCO B 1
SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL	- o Banco não se compromete com o Desenvolvimento Sustentável apenas como agente financeiro;

	<ul style="list-style-type: none">- Também como agente transformador da sociedade, influenciando e estimulando ações sustentáveis, como, por exemplo, o uso consciente do crédito, o incentivo ao empreendedorismo, e a geração do emprego e renda;- Possui produtos, serviços e financiamentos inseridos nas três dimensões da sustentabilidade organizacional: Econômica, ambiental e social;- Exemplos: programas de financiamento imobiliários e estudantis, linhas de crédito para acessibilidade, consórcios, linhas de créditos
--	--

	<p>com prazos, taxas e carências especiais para investimentos em bens e serviços socioambientais;</p> <ul style="list-style-type: none">- O banco possui uma política de responsabilidade socioambiental que é praticada há mais de uma década e vem sendo aprimorada ao longo do tempo;- Apresenta relatórios socioambientais anuais divulgando a gestão dos negócios e os impactos de suas atividades nas esferas econômica, ambiental e social;- Desenvolve no relacionamento com fornecedores, iniciativas voltadas para relações
--	---

	<p>duráveis e equilibradas, compatíveis com os princípios de responsabilidade socioambiental;</p>
<p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>-Plano de Sustentabilidade é organizado em três eixos: Negócios Sustentáveis, Processos e Gestão e Investimento Social Privado;</p> <p>- Cultura Organizacional bem definida no que diz respeito ao desenvolvimento sustentável;</p> <p>- Valores de sustentabilidade aculturados em seus processos e produtos, além de buscar as mudanças necessárias para poder transformar o modo de vida de todos os seus stakeholders.</p>

<p>GESTÃO E AÇÕES SUSTENTÁVEIS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliza mecanismos para avaliar o desempenho das suas ações sustentáveis desenvolvidas, exemplo disto é a sua estrutura de gerenciamento de riscos cujo objetivo é identificar, classificar, avaliar, monitorar e controlar o risco socioambiental. - Oferece produtos e serviços predominantemente para quem busca soluções sustentáveis para a eficiência energética e hídrica. - Realiza bienalmente um Painel de Stakeholders para avaliar a performance socioambiental da Instituição e apresentar
---	---

	<p>demandas de aprimoramento para subsidiar a elaboração de novas ações sustentáveis.</p> <p>- Busca a contribuição para que o potencial dos funcionários e demais colaboradores possa ser aproveitado pela sociedade, e ainda, há uma capacitação da alta administração e de todo público interno, em todos os seus níveis, para cumprimento desta Política.</p>
<p>PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS</p>	<p>- Práticas sustentáveis contribuíram para a mudança de comportamento nas suas vidas pessoais, os entrevistados foram unânimes em dizer que sim, que houve uma mudança no seu modo de agir e ver a vida,</p>

	<p>e suas atitudes profissionais e pessoais pautadas por estas crenças e valores.</p> <ul style="list-style-type: none">- Instituição por meio do seu relatório anual disponibiliza para seus colaboradores e todos os seus stakeholders informações econômico-financeiras, sociais e ambientais sobre a empresa, inclusive neste relatório encontram-se indicadores de desempenho de capital humano.- Estimula os funcionários a adotarem ações voltadas para a ecoeficiência e para preservação da poluição e da emissão de carbono em produtos, serviços e processos, bem como
--	--

	o zelo pela adequada destinação dos resíduos gerados.
--	---

Fonte: Elaborado pelo Autor, 2016.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fora proposto no início deste estudo a seguinte indagação: "qual a percepção dos funcionários de uma Instituição Financeira da cidade de Sobradinho-RS sobre sustentabilidade organizacional?", que se configurou como o problema para elaboração desta pesquisa. Este livro teve como objetivo geral identificar a percepção dos funcionários de uma Instituição Financeira da cidade de Sobradinho-RS sobre sustentabilidade organizacional.

Através dos objetivos específicos buscou-se: levantar informações sobre os temas desenvolvimento sustentável, sustentabilidade organizacional, cultura organizacional; identificar a gestão e as ações sustentáveis desenvolvidas por uma Instituição Financeira da cidade de Sobradinho-RS; identificar a percepção dos funcionários de uma Instituição Financeira em relação ao que consideram ações sustentáveis; propor alternativas para melhorias na percepção

dos funcionários da Instituição Financeira sobre sustentabilidade organizacional e a sua prática no dia a dia.

Considerando a problemática e o objetivo geral deste trabalho citados anteriormente, conclui-se que os funcionários da Instituição Financeira pesquisada possuem uma visão bem definida sobre sustentabilidade, onde as práticas sustentáveis contribuíram para a mudança de comportamento nas suas vidas pessoais e também são estimulados pelo Banco a adotarem ações voltadas para a ecoeficiência, preservação da poluição, da emissão de carbono em produtos, serviços e processos, bem como o zelo pela adequada destinação dos resíduos gerados, entre outras.

Os objetivos específicos, sustentabilidade organizacional, cultura organizacional; identificar a gestão e as ações sustentáveis desenvolvidas por uma Instituição Financeira e percepção dos funcionários foram as variáveis que

serviram de embasamento para o instrumento de coleta de dados. Na variável "sustentabilidade organizacional" identificou-se que o Banco possui produtos, serviços e financiamentos inseridos nas três dimensões da sustentabilidade organizacional: econômica, ambiental e social.

Notou-se que a Instituição Financeira possui valores de sustentabilidade aculturados em seus processos e produtos na variável "cultura organizacional", na variável "gestão e ações sustentáveis em Instituições Financeiras" percebeu-se que é realizado bienalmente um painel de stakeholders para avaliar a performance socioambiental da Instituição e apresentar demandas de aprimoramento para subsidiar a elaboração de novas ações sustentáveis. E na variável percepção dos funcionários identificou-se que os funcionários têm conhecimentos e práticas sustentáveis.

Conclui-se que o objetivo geral deste estudo foi

alcançado, pois foi possível identificar a percepção dos funcionários à respeito de sustentabilidade organizacional, e quanto aos objetivos específicos, foi possível fazer uma relação direta entre a teoria pesquisada e a prática.

Quanto às limitações desta pesquisa pode-se citar o tempo da aplicação e a metodologia, pelo fato de ser uma entrevista semi-estruturada com a presença do entrevistador teve de ser feito fora o horário de serviço e em muitas foram demandados mais de um dia para poder ser conclusa. Outra limitação foi a greve dos bancos que ocorreu justamente no período de aplicação da entrevista.

Tendo em vista que o tema escolhido é muito vasto, diversas são as possibilidades de futuras pesquisas nessa área, como a realização da pesquisa em outras instituições financeiras, efetuar uma pesquisa semelhante com outros tipos de empresa e fazer comparativos entre elas e também verificar a

influência do nível hierárquico na percepção da sustentabilidade.

Por fim, sugere-se a partir dos autores consultados e da pesquisa realizada, que esta Instituição analisada continue atendendo às reais necessidades da sociedade atual, pois se percebe claramente que há uma valorização no desenvolvimento individual e coletivo das pessoas que fazem essa Agência bancária, especificamente quanto à sustentabilidade, fator essencial para as discussões e direcionamentos no sentido de continuar a crescer ao lado das transformações sociais, econômicas e ambientais do mundo vigente.

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, Mário Sérgio Cunha. **Ética empresarial na prática**: liderança, gestão e responsabilidade corporativa. Curitiba: Ibpex, 2010.

ALMEIDA, Fernando. **O bom negócio da sustentabilidade**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002. Disponível em: <<http://www.fernandoalmeida.com.br>>. Acesso em: 26 jun. 2016.

_____. **Os desafios da sustentabilidade**: uma ruptura urgente. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável**: da teoria à prática. São Paulo: Saraiva, 2009.

CAMARGO, A. Governança para o século 21. In: TRIGUEIRO, A. **Meio ambiente no século 21**: 21 especialistas falam da questão ambiental nas suas áreas de conhecimento. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

CEBDS. Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável. **Guia de Comunicação e Sustentabilidade**. 2009. Disponível em: <<http://cebds.org.br/publicacoes/guiadecomunicacaoesustentabilidade/#.U5ZeNfmwUw>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento**

estratégico: fundamentos e aplicações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CLARO, Priscila B. de O.; CLARO, Danny P.; AMÂNCIO, Robson. Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 289-300, out./nov./dez., 2008.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional.** Campinas: Alínea, 2003.

ELKINGTON, John. **Canibais com Garfo e Faca.** São Paulo: Makron Books, 2007.

FURTADO, Jorge Salvador. **Sustentabilidade empresarial: guia de práticas econômicas, ambientais e sociais.** Salvador: NEAMA/CRA, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUEVARA, Arnaldo José de Hoyos et al. **Consciência e desenvolvimento sustentável nas organizações: reflexões sobre um dos maiores desafios da nossa época.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

KEINERT, Tânia Margarete Mezzomo (Org.). **Organizações sustentáveis: utopias e inovações.** São Paulo: Annablume; Belo Horizonte: Fapemig, 2007.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MARTINS, Antônio Jorge. **Atributos de Lideranças em Organização Sustentável.** Dissertação (Mestrado em Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente). São Paulo: Centro Universitário SENAC -

Campus Santo Amaro, 2007.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento.** São Paulo: Atlas, 1999.

MELETI, M. V.; FADEL, B.; SMITH, M. **Perspectiva sistêmica da sustentabilidade nas organizações sob a ótica da cultura organizacional e sua repercussão no desenvolvimento regional.** 2012. Disponível em: <http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/esp1_8cbs/artigos_s_8cbs_2012.html> Acesso em: 2 jul. 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.** 23. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

PEARSON. **Gestão Ambiental.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

RICHARDSON, Roberto. **Pesquisa Social.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RONCAGLIO, Cynthia; NADJA, Janke. **Desenvolvimento sustentável.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

SANTOS, C. de F. S. O.; SILVA, M. E.; GÓMEZ, C. R. P. **Gestão estratégica da responsabilidade socioambiental empresarial: operacionalização por meio do sistema de gestão integrado.** REGE, São Paulo - SP, v. 19, n. 4, p. 535-552, out./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.regeusp.com.br/arquivos/1167.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

SCHARF, Regina. **Manual de Negócios Sustentáveis.** São Paulo: Amigos da Terra, 2004.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa**

qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso:** planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

APÊNDICE

APÊNDICE

O instrumento de Coleta de Dados desta pesquisa foi uma entrevista semiestruturada com o objetivo de reunir informações referentes às variáveis: sustentabilidade organizacional, cultura organizacional, gestão e ações sustentáveis em Instituições Financeiras e percepção dos funcionários a respeito de ações sustentáveis.

Variável	Categoria (s)	Questões ou roteiro
Sustentabilidade Organizacional	<p>DIMENSÕES:</p> <p>1) Econômica;</p> <p>2) Ambiental;</p> <p>3) Social</p>	<p>1.1) No seu ponto de vista, como a Instituição influencia a qualidade de vida dos seus gestores, funcionários e a sociedade envolvida?</p> <p>1.2) A Instituição possui produtos, serviços e linhas de financiamento socioambientais? Quais?</p> <p>1.3) Existem mecanismos estruturados para comunicar ao público interno e externo as estratégias, valores e princípios voltados para sustentabilidade.</p> <p>2.1) A empresa possui uma política de gestão ambiental?</p> <p>2.2) E Relatórios Socioambientais?</p> <p>2.3) São utilizados critérios socioambientais na seleção de fornecedores?</p> <p>3.1) A Instituição possui ações de inclusão social?</p> <p>3.2) São desenvolvidas ações de interação com clientes, funcionários, fornecedores e a comunidade como um todo?</p>

Cultura Organizacional

- 1) A Instituição incluiu em seu Planejamento (Missão, valores, visão) o conceito Sustentabilidade / Desenvolvimento Sustentável?
- 2) Na sua opinião, a Instituição possui uma cultura organizacional bem desenvolvida no que diz respeito ao desenvolvimento sustentável?
- 3) Como as equipes assimilam isto e qual a maior dificuldade de implementar e desenvolver esta cultura?

Gestão e Ações Sustentáveis em Instituições Financeiras

- 1) Existem mecanismos para avaliar o desempenho das ações sustentáveis desenvolvidas pela Instituição?
- 2) São realizados Negócios Sustentáveis?
- 3) Na prática da Gestão Sustentável são consideradas as demandas socioambientais dos Stakeholders?
- 4) Na sua opinião, é feita uma aproximação com os funcionários por meio de compartilhamento de conhecimentos que gerem uma visão socioambiental do negócio para que ocorra o fortalecimento da cultura empresarial da gestão da sustentabilidade?

Percepção dos Funcionários a respeito de ações sustentáveis

- 1) As práticas sustentáveis contribuíram para a mudança de comportamento em sua vida pessoal?
- 2) A Instituição disponibiliza aos colaboradores informações econômico-financeiras, sociais e ambientais sobre a empresa?
- 3) A organização onde eu trabalho possui um plano de políticas internas sobre responsabilidade socioambiental e sustentabilidade claramente definido e conhecido por todos?
- 4) A empresa incentiva os colaboradores a adotarem ações ecologicamente corretas (como economizar energia elétrica, água, etc)?

ÍNDICE REMISSIVO

ÍNDICE REMISSIVO

A

ações, 13, 27
acompanhar, 45
aculturados, 14
adequadas, 56
aderem, 39
administração, 41
administrativas, 41
agregar, 35
alcançar, 30
alternativas, 30
ambientais, 45
ambiental, 29, 32
ambiente, 29
Ambiente, 28
âmbito, 25
análise, 33
anuais, 52
aplicada, 43
apoio, 56

aprimorada, 51
aprimoramento, 44
aprimorar, 59
aspirações, 29
atendendo, 30
atendimento, 53
atitudes, 34
atividades, 54

B

bicicletas, 60
busca, 30

C

calamidades, 54
cidadania, 25, 32
cidade, 13
claramente, 77
colaboradores, 63
coletadas, 45
começaram, 27
Comissão, 28

compartilhadas, 34
competência, 30
comportamento, 33
comportamentos, 43
compostos, 46
compreender, 25, 31
compreensão, 39, 41
comprometidas, 35
comunidades, 25, 32, 50
conduzidas, 23, 54
Conferência, 28
conhecimento, 24
conscientizem, 62
conservação, 31
consórcios, 51
consultados, 77
corporativo, 36
crenças, 34
crescimento, 27
Crescimento, 27
critérios, 30
cultura, 24, 34, 36
Cúpula, 28

D

demonstrava, 27
denominado, 49
descobrir, 46
desenvolvidas, 36, 74
desenvolvimento, 13, 23,
24, 29, 37, 55
destinação, 74
determina, 34
dialogar, 47
dimensão, 25
dimensões, 25, 30, 32, 75
direção, 29
direta, 45, 76
diretrizes, 52
discussões, 27
documentos, 45

E

ecológica, 30
econômica, 23, 29, 30, 32,
54
ecossistema, 28
eficiência, 30
elaborado, 27, 28

emissão, 63, 74
empresarial, 23
empresa, 32
empresariais, 29
empresarial, 30, 43
empresas, 30
engajamento, 36
enraizados, 57
entrevistados, 14
escolaridade, 40, 41
escrava, 53
específicos, 24
estágios, 64
estoques, 31
estratégias, 37, 59
estruturada, 76
exaustiva, 46
existentes, 36
expectativas, 34, 57
exploração, 29
explorar, 23
exploratória, 14

F

finalidade, 44

financeira, 13
Financeira, 14, 23
Financeiras, 38
física, 60
fixando, 29
fontes, 31
formuladas, 36
fornecedores, 25, 32
fortalecimento, 55
funcionários, 23, 24, 31,
35, 41, 44, 74, 75
fundado, 27
futuras, 28, 29, 59
futuro, 29

G

gerações, 28
gerenciamento, 58
gestão, 13
global, 28
governamentais, 33
grupo, 34

H

habilidade, 30
hábitos, 34

hierárquico, 77

hipóteses, 41

humanas, 29

I

ideias, 47

identificar, 13, 14, 24

ideologia, 36

igualdade, 23

impactos, 33

incentivo, 57

incorporação, 40

indicadores, 63

influências, 13

informações, 24

inovadora, 34

institucional, 29

Instituição, 23, 60, 62,

73

instituições, 13, 23

Instituições, 27

instituir, 58

instrução, 40

intencional, 44

intensidade, 27

interpretação, 14

investidores, 30

Investimento, 56

investimentos, 29

itens, 46

J

jornais, 45

M

manutenção, 32

matéria-prima, 32

mecanismos, 58

membros, 57

método, 43

Metodologicamente, 13

modelo, 29

monitoramento, 59

motivação, 30

mudança, 62

mudanças, 14

mundial, 28

munido, 77

N

Nações, 28

naturais, 31

natureza, 43
necessárias, 14, 35, 57
necessário, 37, 39
necessidades, 28
normas, 34
nunca, 34

O

ONU, 28
operacional, 36
oportunidades, 38
oportunizando, 25, 32
organização, 23, 29, 31,
32, 57
organizacionais, 23, 33
organizacional, 13, 23,
24, 27, 34, 36, 49, 73,
74
Organizacional, 27
organizações, 23, 33
orientação, 29
orientar, 23

P

Painel, 60
parceiros, 32

participação, 35
percepção, 13
período, 76
pesquisa, 13, 43, 45
pesquisada, 15
pessoais, 74
PNUMA, 28
política, 59, 61
possibilidades, 76
possível, 14
potenciais, 23
potencial, 29
prática, 15
práticas, 25, 36
predominantemente, 60
pressupostos, 47
prevalência, 31
previdenciárias, 53
prioritariamente, 53
problema, 13
problematização, 47
procedimentos, 52
processo, 29
processos, 35

provenientes, 37, 59

prudência, 30

Q

questões, 47

R

racionalidade, 25, 32

recursos, 29

reduzindo, 32

refletir, 37

reforçar, 25

relacionadas, 34

relatório, 27

resíduos, 32

respeito, 13, 56, 76

responsabilidade, 33

resultou, 28

revistas, 45

S

semelhante, 76

semiestruturada, 14

serviço, 76

sido, 23

síntese, 64

social, 23, 25, 29, 30,

33, 75

socioambientais, 37

socioambiental, 35, 36,

38, 51

stakeholders, 14

sucesso, 35

surgiu, 28

sustentabilidade, 13, 14,

23, 24, 33, 39, 40, 41,

51, 55, 62, 73, 75, 84

Sustentabilidade, 27

sustentação, 31

sustentáveis, 13, 24, 27,

33, 36, 62, 84

sustentável, 23, 24, 29,

33, 39, 58

Sustentável, 27, 28

T

tecnológico, 29

tentativa, 43

teoria, 55

teórico, 27

Terra, 28

transformação, 29

transformações, 77

U

utilização, 63

utilizada, 14

V

valores, 34, 51

variáveis, 75

vídeos, 45

vigente, 77

vinculadas, 41

vinculados, 33

visa, 23

visão, 46

voltadas, 59

ISBN: 978-65-84809-67-3

CRL



9 786584 809673