



UFC

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE
E SECRETARIADO EXECUTIVO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

LYNDEMBERG DA SILVA BRAGA

**COMPORTAMENTO SUSTENTÁVEL NO SETOR FINANCEIRO: UMA ANÁLISE
EM UM BANCO DE DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE**

FORTALEZA

2023

LYNDEMBERG DA SILVA BRAGA

COMPORTAMENTO SUSTENTÁVEL NO SETOR FINANCEIRO: UMA ANÁLISE EM
UM BANCO DE DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE

Monografia apresentada ao curso de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marcia Zabdiele
Moreira

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

B794c Braga, Lyndemberg da Silva.
Comportamento sustentável no setor financeiro : uma análise em um banco de desenvolvimento do
Nordeste / Lyndemberg da Silva Braga. – 2023.
59 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2023.
Orientação: Profa. Dra. Márcia Zabdiele Moreira.

1. Sustentabilidade. 2. Setor Financeiro. 3. Comportamento sustentável. I. Título.

CDD 658

LYNDEMBERG DA SILVA BRAGA

COMPORTAMENTO SUSTENTÁVEL NO SETOR FINANCEIRO: UMA ANÁLISE EM
UM BANCO DE DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE

Monografia apresentada ao curso de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marcia Zabdiele
Moreira

Aprovada em ___ / ___ / ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Marcia Zabdiele Moreira (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Daniel Barboza Guimarães
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Francisco Vicente Sales Melo
Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

É imenso o orgulho de me formar na Universidade Federal do Ceará, posso afirmar que entrei e saí de forma totalmente diferente, com outro nível de maturidade, crescimento pessoal, amadurecimento profissional e uma visão de mundo que não tinha anteriormente. A educação é fator essencial no combate à desigualdade, hoje me sinto privilegiado em ter tido a oportunidade de estudar em uma das melhores Universidades do meu país.

Agradeço à minha família por todo apoio ao longo da minha caminhada, minha mãe Marlene, que foi minha base desde o início, minha irmã Vlândia, que esteve do meu lado e é minha melhor amiga, meu padrasto Lopes, que contribuiu imensuravelmente para minha jornada.

Agradeço ao meu grande amigo Alexandre Correia, futuro Doutor em Economia, pois sem ele nada disso seria possível, suas dicas tão preciosas, sua dedicação em me apoiar, em me instigar, em estar ao meu lado em cada ida à Universidade ao longo de quilômetros na estrada todos os dias.

Agradeço a todos os meus amigos, ao Jotta, ao Geilson, ao Damião, ao Vitorino, e aos demais aqui não citados, pois sem eles minha vida seria incompleta.

Ao meu amigo de turma Mateus Pinto, pelas trocas de conhecimento durante todo o processo de formação.

Aos meus colegas de turma do curso de Administração.

Agradeço pela orientação da professora Marcia Zabdiele Moreira, que contribuiu de maneira formidável para a conclusão do curso.

Aos professores Daniel Barboza Guimarães e Francisco Vicente Sales Melo, pelos conhecimentos repassados durante o curso e a cortesia em participar da minha banca examinadora, me dando excelentes instrumentos de melhoria.

Agradeço aos professores da FEAAC e a todos que contribuíram para a realização desse sonho.

RESUMO

Diante do conceito de sustentabilidade, o objetivo da pesquisa é investigar o comportamento sustentável no trabalho dos colaboradores em um banco de desenvolvimento, direcionando o olhar para os resultados sob a ótica ambiental. Para tal, a metodologia empregada consistiu na revisão de literatura, na análise documental de relatórios de sustentabilidade fornecidos pela empresa, em conjunto com a realização de uma pesquisa do tipo survey. Esta se valeu de um questionário como instrumento para a coleta de dados sociodemográficos e a aplicação de escala validada acerca do comportamento sustentável no ambiente de trabalho. Os resultados da pesquisa indicam que uma parcela considerável dos colaboradores demonstra um índice moderado de comportamento sustentável no local de trabalho. Entretanto, observou-se uma tendência na qual os funcionários detentores de posições hierárquicas mais elevadas e com maior renda tendem a apresentar resultados mais positivos. Isso sugere a necessidade iminente de implementação de ações direcionadas à conscientização e ao treinamento, visando estimular a adoção consistente de práticas sustentáveis.

Palavras-chave: Sustentabilidade; Setor financeiro; Comportamento sustentável.

ABSTRACT

In view of the sustainability concept, the research objective is to investigate sustainable behavior among employees in a development bank, focusing on the outcomes from an environmental perspective. To achieve this, the employed methodology involved literature review, documentary analysis of sustainability reports provided by the company, in conjunction with conducting survey-type research. This survey utilized a questionnaire as a tool for collecting sociodemographic data and the application of a validated scale regarding sustainable behavior in the workplace. The research results indicate that a considerable portion of employees demonstrates a moderate level of sustainable behavior in the workplace. However, there is an observed tendency where employees in higher hierarchical positions and with higher income tend to display more positive results. This suggests the imminent need for the implementation of actions directed towards awareness and training, aiming to encourage the consistent adoption of sustainable practices.

Keywords: Sustainability; Financial Sector; Sustainable Behavior.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição da faixa etária dos entrevistados.....	31
Gráfico 2 - Distribuição da faixa etária dos entrevistados por sexo.....	32
Gráfico 3 - Distribuição da amostra por sexo.....	33
Gráfico 4 - Distribuição da amostra por estado civil.....	34
Gráfico 5 - Distribuição da amostra por nível de escolaridade	35
Gráfico 6: Renda em relação ao cargo.....	35
Gráfico 7 - Distribuição da amostra por nível de renda mensal	36
Gráfico 8: Tempo de empresa em relação ao cargo.....	37
Gráfico 9 - Distribuição do tempo de empresa.....	37
Gráfico 10 - Distribuição da amostra tipo de vínculo empregatício.....	38
Gráfico 11 - Distribuição da amostra por cargo ou função no Banco	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Percentual das afirmações sobre Comportamento Sustentável no Trabalho de acordo com a escala Likert.	41
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Escala de comportamento sustentável no trabalho	29
Quadro 2: Respostas sobre como o tipo de vínculo empregatício afeta a capacidade de promover práticas sustentáveis no local de trabalho.....	40

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 SUSTENTABILIDADE.....	15
2.1 Dimensões da sustentabilidade.....	18
2.3 Sustentabilidade nas instituições financeiras.....	19
2.4 Comportamento sustentável	21
3 BANCO DO NORDESTE.....	24
4 METODOLOGIA.....	28
5 RESULTADOS.....	31
5.1 Análise descritiva do perfil dos funcionários	31
5.2 Escala de Comportamento Sustentável no Trabalho	41
6 CONCLUSÃO.....	47
REFERÊNCIAS	50
APÊNDICES	54

1 INTRODUÇÃO

As práticas sustentáveis têm sido uma temática que estão cada vez mais presentes na rotina das organizações. A demanda pela preservação do meio ambiente surgiu no intuito de que as gerações futuras possam dispor das mesmas condições e recursos naturais que temos atualmente (OLIVEIRA, 2002).

A fim de atender os mais variados desejos e necessidades, o ser humano aproxima-se cada vez mais dos limites da natureza e, conseqüentemente, vem sofrendo pelos resultados provocados pelos seus próprios atos. Todavia, mediante a crescente evolução da sociedade, os padrões de consumo tornaram-se insustentáveis e o aumento gradativo dos problemas ambientais têm sido uma ameaça à sobrevivência do ser humano no planeta (BECK; PEREIRA, 2012).

Tendo como base a Conferência de Estocolmo de 1972, na qual as pautas ambientais foram colocadas como prioridade no cenário internacional, as questões ambientais assumiram um papel de importância e de mudança significativa dentro das organizações. Diferentemente dos acontecimentos de décadas passadas, as preocupações ambientais fazem parte das tomadas de decisões e estratégias dentro da sociedade (SOUZA, 2002).

De tal forma, as organizações procuram responder os interesses da sociedade pela qualidade de vida e seu receio quanto ao futuro, tal como Lins (2010) ressalta, pois atualmente tantos as instituições públicas e privadas adquiriram a percepção de que o crescimento econômico e as pautas ambientais não podem ser separados. Tendo em vista o desenvolvimento sustentável, há vários aspectos teóricos que se aplicam no modo como as empresas se diferenciam na procura em minimizar as conseqüências de suas atividades (MELO *et al.*, 2017).

Pensando nos impactos ambientais e no equilíbrio dos recursos naturais, Almeida (2002) relata como um dos maiores bancos do Peru faliu logo após financiar uma grande quantidade de modernas embarcações para a indústria pesqueira, no que causou uma captura dos pescados maior do que o ambiente poderia suportar, causando um colapso no setor e, conseqüentemente, no próprio agente financeiro.

Por mais que o setor financeiro não possua atividades caracterizadas por um alto impacto socioambiental, há impactos indiretos, no caso, ações advindas de suas atividades de financiamento que o configuram como um agente estimulador do desenvolvimento sustentável, os atribuindo responsabilidade na condução de mudanças com os envolvidos nos seus relacionamentos (LINS; WAJNBERG, 2007).

Tendo em vista que o setor bancário é considerado limpo em detrimento a outros

setores da economia, dado o impacto de suas atividades internas, ainda assim, tendo em vista a grandeza do setor, os impactos ambientais gerados por suas atividades podem ter implicações significativas (RAMOS, 2009).

Manning (2009) disserta que grande parte das pessoas têm se preocupado cada vez mais com os impactos causados ao meio ambiente, apesar disso, somos responsáveis por comportamentos insustentáveis que geram consequências negativas ao ambiente natural. Ademais, ter um comportamento sustentável apresenta um conjunto de fatores que englobam e definem o quão sustentáveis somos.

No contexto do estudo sobre desenvolvimento sustentável nas organizações empresariais, a abordagem adotada por Thakur e Pathak (2023) destacam a relevância das práticas sustentáveis para a saúde e o bem-estar dos funcionários. Conforme Klade *et al.* (2010) demonstraram, o local de trabalho é propício para organizar práticas diárias e rotinas comportamentais de forma mais sustentável.

Diante disso, surge a seguinte questão da pesquisa: Como se caracteriza o comportamento sustentável no trabalho dos colaboradores do setor financeiro? Nesse contexto, fica determinado como objetivo geral investigar o comportamento sustentável no trabalho do funcionário no setor financeiro. E como objetivos específicos, identificar práticas de sustentabilidade desenvolvidas pela instituição, verificar a percepção do colaborador quanto às práticas de sustentabilidade realizadas pela organização e verificar o comportamento sustentável mediante a variação de perfil do funcionário.

Este estudo se justifica pela necessidade essencial de compreender o comportamento sustentável dos colaboradores no setor financeiro. A importância dessa pesquisa reside em fornecer evidências que possam servir como análise crítica para os gestores. Ao revelar os padrões de comportamento sustentável específicos do contexto financeiro, este estudo visa oferecer ferramentas que permitam aos gestores promover práticas mais conscientes em termos ambientais. Tal abordagem não apenas contribui para a responsabilidade ambiental, mas também aprimora a eficiência operacional e o alinhamento estratégico das organizações do setor.

Com uma compreensão mais profunda do comportamento sustentável dos colaboradores, espera-se que as estratégias implementadas sejam mais efetivas e direcionadas, fortalecendo o compromisso das instituições financeiras com a responsabilidade social e ambiental, tendo em vista que um dos maiores desafios embutidos nessa transição é o grau de consciência dos colaboradores quanto às práticas de sustentabilidade (LINS; WAJNBERG, 2007).

O tipo de pesquisa utilizada neste trabalho é a pesquisa exploratória. Tal como define Richardson *et al.* (1999): “A pesquisa exploratória procura conhecer as características de um fenômeno para procurar explicações das causas e consequências de determinado fenômeno”. Ademais, a partir da escala de comportamento sustentável adaptada e validada por Silva *et al.* (2020), será possível investigar como se caracteriza o comportamento do funcionário do setor financeiro no expediente de trabalho.

Além da presente introdução, o trabalho é dividido em mais 4 partes. A segunda trata-se do referencial teórico, a terceira trata da metodologia empregada no estudo, a quarta analisa os dados colhidos pelos instrumentos escolhidos, e, finalizando o estudo, a quinta parte traz uma abordagem conclusiva mediante os resultados apresentados.

2 SUSTENTABILIDADE

O conceito de sustentabilidade possui uma história datada bem antes das conhecidas reuniões organizadas pela ONU dos anos 1970, onde foram debatidos os limites do crescimento que colocava em crise o modelo que era aplicado em praticamente toda sociedade. A sustentabilidade, partindo do pressuposto terminológico, remete-se ao entendimento dos esforços da terra para que todo o ecossistema não seja arruinado, enfatizando ações no intuito da manutenção e prosperidade (BOFF, 2017).

Tal como Ferraz (2003) descreve, a conceituação da sustentabilidade evoluiu de uma preocupação inicial com o meio ambiente para uma abordagem mais ampla que inclui as dimensões social e econômica do desenvolvimento. A sustentabilidade é vista como um caminho intermediário entre o pessimismo do esgotamento dos recursos naturais e tudo que o envolve e o otimismo das soluções propostas pelas inovações tecnológicas.

Estamos diante de um cenário de devastação que coloca em risco o planeta e ameaça a sobrevivência dos seus habitantes, situação na qual pode ser descrita logo abaixo:

A situação atual se encontra, social e ecologicamente, tão degradada que a continuidade da forma de habitar a Terra, de produzir, de distribuir e de consumir, desenvolvida nos últimos séculos, não nos oferece condições de salvar a nossa civilização e, talvez até, a própria espécie humana; daí que imperiosamente se impõe um novo começo, com novos conceitos, novas visões e novos sonhos, não excluídos os instrumentos científicos e técnicos indispensáveis; trata-se sem mais nem menos, de refundar o pacto social entre os humanos e o pacto natural com a natureza e a Mãe Terra. (BOFF, 2017, p. 12).

Observando sob a ótica da sustentabilidade, cada geração deve adquirir as mesmas oportunidades e bem-estar que a geração anterior, no caso, não deve haver uma degradação do meio ambiente que cause desigualdades entre as gerações. Pensando nisso, o cuidado ao meio ambiente nasce como um meio de impedir que existam contrastes nas gerações futuras (DINIZ; BERMANN, 2012).

A discussão pautada no meio ambiente e desenvolvimento sustentável emerge como problemas efetivos por volta da década de 1960 e é concretizado em 1972, com a publicação do relatório do Clube de Roma, que tinha como finalidade alcançar o entendimento em torno de variáveis políticas, econômicas, e, principalmente, relacionadas ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável (VIERA, 2004).

O relatório citado acima é o mais conhecido e influente produzido pelo Clube de Roma e intitulado "Os Limites do Crescimento", publicado em 1972. Este relatório, elaborado com a ajuda de um modelo de computador denominado "World3", argumentou que o

crescimento populacional e econômico desenfreado levaria a um esgotamento dos recursos naturais e a um colapso do sistema global. Ele desencadeou debates sobre a sustentabilidade e a necessidade de políticas que considerassem as limitações ambientais do planeta.

Além disso, o Clube de Roma continuou a produzir relatórios subsequentes e a envolver-se em discussões sobre questões como mudanças climáticas, energia, segurança alimentar e outros desafios globais. Os trabalhos da organização contribuíram para promover a conscientização sobre a necessidade de um desenvolvimento sustentável que leve em consideração os limites dos recursos naturais e as implicações de longo prazo das atividades humanas (BRÜSEKE, 1995).

Dado o surgir da urgência instigada pelo respectivo relatório, a ONU passa a tomar para si a responsabilidade pelo tema. A partir deste momento algumas conferências foram realizadas a fim de debater a gravidade do problema, como a Primeira Conferência Mundial sobre o Homem e o Meio Ambiente, realizada em Estocolmo, em 1972, que não gerou respostas tão significativas. Diferentemente da primeira conferência, em 1984 foi dada origem à Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, na qual resultou em trabalhos muitos importantes para o debate, como o relatório da primeira-ministra norueguesa Gro Harlem Brundtland, conhecido como Relatório Brundtland, o qual apontava que a ideia de sustentabilidade e as pautas do meio ambiente alcançaram a agenda política internacional (BOFF, 2017).

O Relatório Brundtland, oficialmente intitulado "Our Common Future" (Nosso Futuro Comum), é mais conhecido por popularizar o conceito de desenvolvimento sustentável e por apresentar uma visão abrangente das interconexões entre o meio ambiente, a economia e a sociedade. Ademais, a pesquisa apresentada teve um impacto significativo na conscientização global sobre a necessidade de equilibrar o crescimento econômico com a proteção do meio ambiente e a justiça social. Ele influenciou a agenda ambiental internacional e serviu como base para muitas discussões e acordos subsequentes sobre desenvolvimento sustentável.

Segundo Vieira (2004), o trabalho apresentado pela primeira-ministra da Noruega, Gro Harlem Brundtland, define uma nova marca na discussão em torno do desenvolvimento sustentável, se debruçando sobre análises de políticas que abordam o meio ambiente e o próprio desenvolvimento, consolidando o debate abordado pelo relatório do Clube de Roma e trazendo o assunto à tona nas principais agendas dos países desenvolvidos.

Por conseguinte, a partir do Relatório de Brundtland, a sustentabilidade ganhou novo enfoque e se tornou tema de encontros de nações desenvolvidas assim como de nações em desenvolvimento, a ponto de vir a ser um índice em uma das maiores bolsas de valores do

mundo, o que denota a importância do tema naquele momento (CRUZ, 2020).

O ápice da internalização da problemática ambiental foi a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em 1992, conhecida como Rio-92. Essa conferência marcou um ponto de viragem no reconhecimento global da importância da sustentabilidade ambiental e do desenvolvimento sustentável. Como parte da declaração da conferência, foi afirmado que a inexistência de fundamentos científicos absolutos não pode ser usada como justificativa para postergar a adoção de atitudes visando frear a destruição do meio ambiente.

A partir deste ponto foram definidos os meios para a institucionalização do tema, ou seja, os termos em que deveriam ser atribuídos para adoção de medidas (NOBRE, 1999). Nesse momento a dimensão “desenvolvimento sustentável” ganhou cidadania, instituiu a base de todas as discussões e adquiriu notória visibilidade documental (BOFF, 2017). Contando com a participação de 178 países, o evento trouxe resultados satisfatórios, pois se entendia que o agravamento das crises ambientais já tinha ultrapassado as fronteiras nacionais, tornando-se um problema de todos. O resultado imediato aponta que todos os tipos de desenvolvimento devem ser tratados como uma problemática ambiental (MOTTA, 1998).

Em resumo, a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento foi um evento histórico que deu origem a compromissos e tratados importantes para abordar questões ambientais e promover o desenvolvimento sustentável. No entanto, também destacou os desafios de implementação e questões de equidade que continuam a ser relevantes nas discussões globais sobre meio ambiente e desenvolvimento.

Os resultados gerados pela Rio 92 foram perceptíveis, por meio do desenvolvimento de dois documentos expressivos, a Carta Terra e a Agenda 21. Se tratando do último, a Agenda 21 elenca um conjunto de compromissos feitos pelos países durante a conferência, no qual fica apontado uma série de esforços por meio de políticas públicas em prol do desenvolvimento sustentável (ARAÚJO *et al.*, 2006).

Ainda em 1992, a publicação do relatório sobre desenvolvimento do Banco Mundial foi voltado para pauta ambiental e, como marca de uma consciência ecológica mundial, o relatório apresenta análises que discorrem sobre o desenvolvimento econômico, sobretudo em países do terceiro mundo, de forma a instituir políticas para se alcançar o desenvolvimento sustentável e combate à pobreza, ou seja, reduzir os índices de pobreza por meio do crescimento econômico se trata de uma estratégia para se chegar ao objetivo de se desenvolver sustentavelmente. (VIEIRA, 2004).

2.1 Dimensões da sustentabilidade

A sustentabilidade é fundamentada em três dimensões, passando pela dimensão social, ambiental e econômica, ou seja, as organizações mensuram o resultado da sustentabilidade nesses três alicerces. O tripé social, conhecido por Triple Bottom Line, é constituído nas seguintes características: planeta (tratando da temática ambiental), lucro (abordando os fatores econômicos) e pessoas (que são os benefícios para a sociedade como um todo (CRUZ, 2020). Ademais, Elkington (2012) afirma que as organizações precisam estar dispostas a colaborar com a sustentabilidade, visto que a estabilidade do mercado é um fator positivo para os negócios.

No caso, o modelo Triple Bottom Line amplia a avaliação do sucesso de uma empresa para além do desempenho financeiro, abrangendo o impacto da organização sobre a economia de uma forma mais abrangente, sobre o meio ambiente e sobre a sociedade na qual ela está inserida.

Ademais, o modelo é uma abordagem importante para o estudo da sustentabilidade, pois reconhece que as empresas têm um papel fundamental na promoção do desenvolvimento sustentável. Ao considerar não apenas o lucro, mas também o impacto ambiental e social de suas atividades, as empresas podem contribuir para a construção de um mundo mais justo e equilibrado (ELKINGTON, 1999).

Ainda nesse contexto, segundo Mattarozzi e Trunkl (2008): “sustentabilidade é uma maneira de fazer as coisas e tomar decisões levando-se em conta as pessoas, o lucro e o planeta”.

Considerando as três dimensões da sustentabilidade, Barbieri *et al.* (2010) discorre que:

- a dimensão social está voltada para a preocupação com os impactos na sociedade, elencando fatores intrínsecos adentro e fora das organizações;
- a dimensão ambiental reflete a preocupação em torno da utilização dos recursos naturais e à emissão de poluentes;
- a dimensão econômica está relacionada com a eficiência econômica, visto que esse fator é determinante para a sua sobrevivência.

Seguindo a mesma linha de pesquisa, Van Bellen (2005) reforça que as diferentes perspectivas da sustentabilidade incluem a perspectiva econômica, que enfatiza a importância do crescimento econômico e da eficiência na alocação de recursos; a perspectiva social, que enfatiza a importância da justiça social e da equidade na distribuição de recursos; e a perspectiva ambiental, que enfatiza a importância da proteção do meio ambiente e da conservação dos

recursos naturais.

Araújo *et al.* (2006) denota como o conceito do tripé da sustentabilidade dá suporte nas relações extra empresariais, visto que a sustentabilidade vai além da esfera econômica, ademais, entende-se que uma organização com responsabilidade ambiental está mutuamente agindo com responsabilidade social, demonstrando que ambas estão diretamente interligadas. Ainda segundo Van Bellen (2005), é enfatizado que essas perspectivas são interdependentes e que a sustentabilidade só pode ser alcançada quando todas elas são consideradas em conjunto.

Em consonância com os fatos apresentados, Froehlich (2014) ressalta que além do triple bottom line, outras dimensões da sustentabilidade são referenciadas na literatura, como a cultural, espacial, institucional, política, moral, legal, técnica e ecológica. Porém, ainda segundo o autor, tanto os estudos acadêmicos como as próprias organizações são responsáveis por reavaliar a inserção das demais dimensões dentro das tomadas de decisões da empresa, pois elas interagem entre si e são diretamente ligadas ao desenvolvimento sustentável.

Iaquinto (2018) vai além e faz análises que envolvem 10 dimensões da sustentabilidade que transcendem em várias áreas das relações humanas, sendo elas: dimensão ecológica ou ambiental, dimensão econômica, dimensão social, dimensão espacial ou territorial, dimensão cultural, dimensão política, dimensão jurídico-política, dimensão ética, dimensão psicológica e dimensão tecnológica.

Podemos observar que as dimensões da sustentabilidade ecoam desde o âmbito pessoal ao âmbito organizacional, partindo desde a concepção do tripé da sustentabilidade e se expandindo a várias frentes, colaborando para a disseminação do debate, consciência e entendimento a respeito do tema.

2.3 Sustentabilidade nas instituições financeiras

Uma das maiores dificuldades atualmente é garantir condições que possam proporcionar qualidade de vida com características aceitáveis, agindo preventivamente para que não se degrade ainda mais o meio ambiente a sua volta (JACOBI, 1999).

O entendimento da necessidade de absorção da temática ambiental, que se molda a cada dia, exige integralização das partes em busca do amadurecimento dos pensamentos que englobam as diversidades e construções na relação entre a natureza e o indivíduo, as consequências ambientais advindas das relações entre o desenvolvimento e ambiente, seja a nível mundial ou a nível local (JACOBI, 2004).

Há de se enxergar como grande desafio a geração de empregos que se utilizem de

práticas sustentáveis e, juntamente, aumentar o grau de consciência ambiental dos envolvidos, de modo a se fortalecer a responsabilidade e fiscalização daqueles responsáveis pela degradação do meio ambiente (JACOBI, 1999).

As iniciativas que as organizações tomam a fim de conter os impactos ambientais, desenvolver responsabilidade social e ser economicamente viável estão compostas dentro do conceito da sustentabilidade empresarial (ARAÚJO, 2006). Ademais, a produção dos bens deve levar em conta a insuficiência dos recursos naturais não renováveis, visto que estes também podem chegar ao fim dado ao aumento gradativo da população. Pensando nisso, compreende-se como recurso natural não renovável um insumo que tem um consumo maior que o seu próprio potencial de recomposição, ou recursos com atributos raros e finitos, como por exemplo, o petróleo, visto que é a fonte de energia mais utilizada no mundo (ZANIRATO; ROTONDARO, 2016).

Seguindo o contexto, as instituições financeiras têm papel fundamental e não podem ficar de fora do processo para se atingir o desenvolvimento econômico de forma sustentável, pois ao agir de forma unilateral, as organizações financeiras podem afetar diretamente todas as dimensões da sustentabilidade no contexto nas quais estão inseridas (ALMEIDA, 2007).

O setor financeiro encara o desafio que vai além da oscilação da conjuntura dos mercados. Até pouco tempo não sendo algo necessário, atualmente há uma preocupação em tomar decisões corretas no que tange uma série de fatores que envolvem as dimensões econômicas, ambientais e sociais. Diante do agravamento dos impactos socioambientais, as instituições financeiras passam a exercer uma atitude de antecipação, incumbindo-se em um processo de autorregulação e tomando para si atitudes espontâneas voltadas à sustentabilidade (MATTAROZZI; TRUNKL, 2008).

Mattarozzi (2014) aponta que há vários retornos positivos na adoção de práticas sustentáveis pelas instituições financeiras, além da própria redução de riscos às pessoas e ao meio ambiente como um todo, o agir mediante condutas sustentáveis retorno um maior retorno financeiro e incrementa qualidade ao capital humano.

O autor ainda ressalta os benefícios em aderir o comportamento sustentável no setor, pois além de trazer uma melhoria na imagem perante a sociedade, os ganhos de receita, redução dos riscos e melhora do capital humano são nitidamente evidenciados a partir da implantação das práticas sustentáveis.

Nesse contexto, estabelecido por decreto em 29 de maio de 1995, o Protocolo Verde teve origem a partir de um esforço conjunto realizado por um grupo de trabalho composto por

membros do Governo Federal e representante dos Bancos Federais, tendo como principal objetivo oferecer diretrizes, estratégias e mecanismos operacionais para integrar considerações ambientais no processo de gestão (BORGES, 1996; BRAGA, 2014).

O documento instiga a integração das tradicionais políticas de comando e controle com políticas de incentivo e de mercado, visando a promoção de práticas socioambientais responsáveis no setor financeiro. O Protocolo Verde estabeleceu princípios e diretrizes para a gestão ambiental nas instituições financeiras, como a adoção de práticas de conservação de energia, a redução do consumo de água, a gestão adequada de resíduos, a promoção de investimentos em tecnologias limpas e a avaliação dos impactos ambientais de projetos financiados. O documento também previa a criação de comitês de gestão ambiental nas instituições financeiras e a realização de treinamentos para os funcionários sobre questões ambientais (BRAGA, 2014).

Nesse sentido, as instituições financeiras oficiais desempenham um papel crucial na execução dessa política ambiental. Elas têm a capacidade de agir de forma preventiva, desde a análise inicial de um projeto até sua efetiva implementação, assim como aos próprios regimentos internos, visto que norteiam as atividades de gestão e execução dentro das rotinas internas nas organizações. Isso significa que elas podem avaliar os impactos ambientais das iniciativas em estágios iniciais, ajudando a orientar práticas sustentáveis ao longo de todo o ciclo de vida do empreendimento.

Visando a implantação de políticas socioambientais para o setor, em abril de 2014, emitida pelo Conselho Monetário Nacional (CMN) no Brasil, a Resolução nº 4.327 busca alinhar as instituições financeiras brasileiras com princípios de responsabilidade socioambiental, no caso, determina que sejam criadas políticas que envolvam considerações sobre a gestão de riscos sociais e ambientais. Ela destaca a importância de integrar considerações sociais e ambientais nas operações financeiras e promover uma cultura de ética e transparência.

2.4 Comportamento sustentável

Em decorrência da gravidade dos problemas ambientais, o comportamento sustentável apresenta um novo modelo no elo entre as pessoas e o meio ambiente. O comportamento sustentável nasce dentro da temática da sustentabilidade, mas se difere pelo fato de seu real efeito variar das práticas individuais de cada um. Pensando nisso, as condutas sustentáveis buscam a estabilidade ecológica, de modo a equilibrar o bem-estar do indivíduo em sincronismo com a preservação do meio ambiente (ZACARIAS; HIGUCHI, 2017).

Ademais, vivenciar os resultados causados pelo impacto ao meio ambiente é outra forma de se ter uma perspectiva no que diz respeito aos benefícios do comportamento sustentável. Para enfatizar, se pode citar como exemplo o fato de se viver uma experiência causada pela gravidade das condições climáticas, na qual proporciona uma percepção do impacto negativo causado pelas mudanças do clima (TRUDEL, 2019).

O empenho pela sustentabilidade necessita de iniciativas governamentais para propor e apoiar políticas ambientais de conservação da biodiversidade, de uso de energias alternativas, de regulamentação de atividades industriais e agrícolas, de usos de matérias-primas, entre outras. Isso indica que a adoção de práticas sustentáveis não é apenas uma responsabilidade individual, mas também uma responsabilidade coletiva, que envolve ações governamentais e empresariais (CAIXETA, 2010).

Silva *et al.* (2020) denota que o comportamento sustentável no trabalho é uma atitude proativa que visa a adoção de hábitos e condutas para que as organizações não prejudiquem o meio ambiente. Esse comportamento pode ser incentivado por meio de políticas e práticas organizacionais que promovam a sustentabilidade, como a redução do consumo de energia e água, a gestão adequada de resíduos, a utilização de materiais recicláveis, entre outras ações que visem à sustentabilidade.

Nesse contexto, Zacarias e Higuchi (2017) ainda afirmam que para se alcançar comportamentos sustentáveis concretos, devemos entender o comportamento humano e compreender a forma de pensar e agir dos indivíduos, a fim de que as práticas socioambientais façam parte do dia a dia da sociedade como um todo.

Visando identificar se os servidores federais de uma instituição pública demonstravam atitudes e comportamentos ambientais, Caixeta (2010) formulou uma Escala de Comportamento Ambiental no trabalho, dentre outras, a partir de observações do comportamento dos funcionários no local de trabalho, tendo como base os preceitos da Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P). Diante disso, a escala elencou 17 itens que mensuram a frequência comportamental utilizando uma escala do tipo Likert.

O estudo de Caixeta (2010) possibilitou inferir que há uma relação entre as atitudes ambientais dos servidores públicos federais e seus comportamentos ambientais no local de trabalho e fora dele. Além disso, o estudo identificou diferenças significativas nas atitudes e comportamentos ambientais entre servidores que atuam na área ambiental e aqueles que não atuam, indicando a necessidade de políticas e programas específicos para promover a conscientização e a adoção de práticas sustentáveis entre os servidores.

Posteriormente ao estudo acima, Paiva *et al.* (2017) buscou analisar a atitude e o

comportamento do servidor público e sua relação com as questões de sustentabilidade, observando os comportamentos dentro e fora do ambiente de trabalho. De tal forma, a partir do estudo de Caixeta (2010), os autores elaboraram escalas de atitudes e comportamento ambientais, contendo 17 itens referentes ao bloco que analisa o comportamento ambiental dos funcionários no trabalho.

Por fim, Silva *et al.* (2020) procurou responder qual a influência do comprometimento organizacional no comportamento sustentável no trabalho, utilizando, adaptando e validando a escala proposta por Paiva *et al.* (2017). A escala de comportamento sustentável no trabalho foi dividida em 5 fatores, sendo eles: economia de recursos, reciclagem, economia de papel e materiais, economia de água e energia e descarte adequado de resíduos.

3 BANCO DO NORDESTE

O Banco do Nordeste do Brasil, popularmente conhecido como BNB, foi criado mediante a Lei Federal nº 1.649/52, pelo presidente Getúlio Vargas, visando principalmente atuar no suporte assistencial às famílias do Polígono das Secas, que se trata do território brasileiro que é comumente atingido por longos períodos de estiagem. De tal forma, o Banco do Nordeste, no caráter de assistencialismo, iniciou suas operações oferecendo a prestação de serviços de crédito à população (BNB, 2022).

O BNB é uma instituição financeira múltipla, na qual é organizada sob a forma de sociedade anônima aberta, de economia mista, de personalidade jurídica de direito privado, destacando os mais de 90% do capital sob o controle do Governo Federal. Com 70 anos de atuação, o banco possui 292 agências, está presente em cerca de 2 mil municípios e atua em todo o território nordestino, que inclui os nove estados da região, além de se fazer presente no norte de Minas Gerais e no norte do Espírito Santo, tendo em vista que sua sede atual é na capital do Ceará, Fortaleza. Vale destacar que o Banco é líder na aplicação de recursos de longo prazo e de crédito rural em toda sua área de atuação.

Segundo o próprio BNB (2022), o público-alvo do banco são as empresas de vários portes - sendo elas as micros, pequenas, médias e grandes empresas - as associações, as cooperativas, as entidades governamentais – pertencentes à Administração Pública, quais sejam federal, estadual ou municipal – e não-governamentais, e, por fim, pessoas físicas, abrangendo os produtores rurais e empreendedores autônomos e informais, ofertando crédito de longo e de curto prazo, operações de investimentos, serviços financeiros e não financeiros, além de financiamento estudantil. Dado o modelo de trabalho e os próprios projetos, o BNB é tido como a maior entidade voltada ao desenvolvimento regional da América Latina.

Tendo em vista a importância de apoiar projetos com perfil de inovação que excedam os desafios regionais e que tenham como princípios a ascensão da sustentabilidade, do desenvolvimento tecnológico e da melhoria das práticas atuais de gestão, o BNB criou a startup Hub Inovação Nordeste (Hubine), de forma que as pessoas tenham a possibilidade de criar, empreender e desenvolver suas habilidades inventivas que almejam superar os desafios que a região do nordeste impõe (BNB, 2022).

O Banco do Nordeste tem como principal atividade a concessão de crédito, por mais que existam outros serviços que dão suporte ao processo de crédito, tais como: apoio à comercialização, assistência técnica e realização de pesquisas. Trabalhando no modelo de apoio ao pequeno empreendedor, em 1998 o banco implementou o programa de microcrédito

produtivo e orientado urbano que é hoje o maior do tipo em toda a América do Sul: o Crediamigo. Em meados de 2016, o programa alcançou a marca de dois milhões de clientes ativos. Em 2005, o microcrédito orientado chegou à zona rural com a criação do programa Agroamigo, que já ultrapassa a marca de um milhão de clientes (BNB, 2022).

Visando o desenvolvimento regional, o Banco do Nordeste opera com o Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste (FNE), no caso, trata-se de uma fonte estável de recursos para o financiamento das atividades produtivas da região, no qual a sua aplicação é voltada para a redução da pobreza e das desigualdades que assolam a região nordestina, mediante o financiamento de setores considerados produtivos juntamente com o plano de desenvolvimento da região. Além dos recursos federais, a instituição se utiliza de outras fontes de financiamento nos mercados interno e externo, através de parcerias e alianças com instituições nacionais e internacionais, incluindo instituições multilaterais, como o Banco Mundial e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BNB, 2022).

Pensando nisso, o banco mantém desde 1954 o Escritório Técnico de Estudos Econômicos do Nordeste (Etene), responsável pela elaboração e difusão de conhecimentos técnicos e científicos sobre o Nordeste, bem como pelo planejamento, formulação, coordenação e avaliação de políticas e programas, com vistas à promoção do desenvolvimento sustentável (BNB, 2022).

Atuar como um agente desenvolvedor econômico e social da região nordeste é tida como a missão do Banco do Nordeste, tendo como propósito desenvolver e transformar a Região Nordeste. Ademais, o Banco tem como visão se tornar o banco preferido na região, por meio da melhoria da qualidade de vida da população e colaborando para o aumento de competitividade entre empresas. Destacando os valores organizacionais, pode-se citar: justiça, governança, honestidade, sustentabilidade, igualdade, democracia, transparência, compromisso, respeito, cooperação, confiança, disciplina e civilidade (BNB, 2022).

Visando estar em conformidades com as legislações vigentes e atender as próprias demandas da sociedade no tocante à sustentabilidade, o BNB vem aprimorando suas políticas sustentáveis ao longo dos anos. Em 2015, após aprovação do Conselho de Administração do banco e em consonância com a Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 4.945, de 15/09/2021, o BNB implementou sua Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), a qual é composta por um conjunto de princípios e diretrizes que giram em torno da esfera social, ambiental e climática a serem observados por toda a Instituição na execução de seus negócios, atividades e processos, assim como no relacionamento com os stakeholders.

Diante disso, o banco tem renovado sua dedicação a cada ano, na difusão de iniciativas e projetos socioambientais, buscando viabilizar o equilíbrio entre crescimento econômico, bem-estar social e cuidado com o meio ambiente. Nesse contexto, no sentido de se adequar as práticas voltadas ao conceito de ESG (environmental, social and governance), ou, em português, ASG (Ambiental, Social e Governança), o banco adota estratégias em dois eixos de atuação, tanto no sentido de apoiar a sustentabilidade social e ambiental e a transição para uma economia de baixo carbono, como operar empresarialmente de forma ecoeficiente e socialmente responsável.

Tendo em vista os eixos de atuação da ESG em conjunto com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o BNB adotou linhas de ações voltadas às estratégias de sustentabilidade, nas quais inclui indicadores associados ao crédito de impacto positivo, geração de energia por fontes renováveis, ecoeficiência, responsabilidade social e ambiental, acesso à água e ao saneamento, entre outros.

Conforme os elementos citados acima, o banco desenvolveu e disponibiliza linhas de financiamento e produtos voltados para sustentabilidade, tais como, por exemplo: FNE Verde, que se trata de crédito para financiar a implantação, ampliação, modernização e reforma de empreendimentos sustentáveis; FNE Sol, que se configura como uma linha de crédito elaborada para o financiamento de sistemas de energia por fontes renováveis para consumo próprio; e FNE Inovação, que é o crédito voltado para inovações em produtos, serviços, processos e métodos organizacionais para empresas (BNB, 2022).

Como forma de alcançar o desenvolvimento sustentável, o BNB insere nos seus processos a gestão ambiental como forma de preservação dos recursos naturais durante a execução dos negócios e durante as próprias tarefas administrativas. Dentre essas práticas, há um conjunto de ações e indicadores que são utilizados para evitar o desperdício e melhor uso de energia elétrica, água, papel e as matérias descartáveis pelas unidades de negócios do banco.

Nesse contexto, o banco gerencia o consumo de energia por meio do Sistema de Gestão Empresarial, que faz parte de uma estratégia alinhada à Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), no qual faz a monitoração das variações significativa da utilização de energia em toda organização, tendo como ferramenta um subindicador que acompanha o consumo de água, energia e papel em todas as unidades de negócios e centros administrativos do banco.

Tendo como parâmetro, no ano de 2022 o BNB registrou a redução de 3,8% no consumo total de energia elétrica dentro da Organização, em comparação ao ano de 2021, correspondendo a 1.472,66 MWh (Megawatt-hora), assim como a redução de 16% no consumo

de água em comparação ao consumo no ano anterior.

No sentido de acompanhar e reduzir o consumo de papel para frear os impactos ambientais, o BNB pratica diversas campanhas para conscientização do uso racional principalmente papéis e plásticos, podendo ser citado o projeto “papel zero”, caracterizado como um movimento de digitalização e adoção de assinatura eletrônica em documentos, resultando em uma redução de 35,02% do consumo de papel em relação ao ano de 2021. Ainda no sentido de práticas sustentáveis, o banco reduziu drasticamente o consumo de copos descartáveis por meio da distribuição de garrafas para todos os colaboradores, campanhas educativas e suspensão temporária do fornecimento de copos na sede do Banco, representando uma redução de 40,0% em relação ao ano de 2021 (BNB, 2022).

Ademais, mediante o decreto nº 5.940/2006, a partir de 2007 o BNB executa o Programa de Coleta Seletiva Solidária, que tem como objetivo promover a destinação seletiva dos resíduos recicláveis gerados nas dependências da instituição e distribuí-los para associações e cooperativas de catadores de materiais recicláveis, tendo como resultado a doação total de 198 toneladas de resíduos recicláveis, correspondente a um acréscimo de 469,3% em relação ao ano de 2021. Em complemento, o banco faz a destinação correta para outros tipos de resíduos gerados em suas dependências, como resíduos de equipamentos elétricos e eletrônicos, lâmpadas fluorescentes, óleo mineral, resíduos de podas, resíduos de construção civil etc. (BNB, 2022).

4 METODOLOGIA

Baseado nos objetivos apresentados anteriormente, o presente trabalho tem como método a pesquisa bibliográfica e documental de caráter exploratório, sendo de natureza quantitativa quanto à abordagem do problema, na qual foi realizada através da leitura e análise de livros e periódicos científicos, assim como por meio de relatórios disponibilizados pela instituição financeira. Segundo Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa bibliográfica consiste na revisão da literatura já existente em relação ao tema proposto, levando em consideração jornais, revistas, pesquisas, monografias e outros tantos documentos que corroboram para o trabalho a ser desenvolvido, pelo fato de possibilitarem dados de suma importância e relevância para o tema estudado.

Quanto aos seus objetivos, Rodrigues (2007) afirma que a pesquisa exploratória procura relacionar-se com fenômenos descobertos, de forma a obter maior exatidão nos passos posteriores. De maneira semelhante, Lakatos e Marconi (2003) determinam a pesquisa exploratória com três finalidades: gerar hipóteses, tornar o pesquisador mais familiarizado com as variáveis envolvidas e alterar ou esclarecer certos conceitos.

Em relação à abordagem do problema, o trabalho tem natureza quantitativa, pois como Fonseca (2002) define, em oposto às pesquisas qualitativas, os dados gerados pela pesquisa quantitativa conseguem ser quantificados, se concentrando na objetividade e traduzindo os resultados das amostras considerando toda a população.

Quanto ao instrumento de coleta de dados, foi utilizada uma pesquisa do tipo survey, na qual foi elaborado um questionário com perguntas para identificação de características dos respondentes. Em seguida, a fim de atender o objetivo proposto, foi empregada a escala criada por Caixeta (2010), adaptada por Paiva *et al.* (2017) e validada por Silva *et al.* (2020), a qual fez uso da escala Likert de 5 pontos, variando de 1 (nunca) até 5 (sempre), para a identificação do comportamento sustentável dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Para validar a escala proposta, o autor utilizou uma análise fatorial exploratória (AFE) para verificar as comunalidades e as cargas fatoriais que compõem o Comportamento Sustentável no Trabalho, fazendo uso do método dos componentes principais, no qual Varella (2008) define como “uma técnica da estatística multivariada que consiste em transformar um conjunto de variáveis originais em outro conjunto de variáveis de mesma dimensão denominadas de componentes principais”.

Dessa forma, a escala de comportamento sustentável no trabalho dividiu-se em 5 fatores: o primeiro fator qualificado como Economia de Recursos, o segundo fator qualificado

como Reciclagem, o terceiro fator qualificado como Economia de Papel e Materiais, o quarto fator qualificado como Economia de Água e Energia e, por fim, o quinto fator denominado como Descarte Adequado de Resíduos. Todos os fatores possuem 3 itens agrupados, e os métodos utilizados por Silva *et al.* (2020) demonstraram que cada variável original obteve uma alta carga em um fator e baixas cargas nos outros fatores.

O instrumento de coleta foi dividido em duas partes: a primeira parte com 12 (doze) perguntas voltadas para identificação de características pessoais e conhecimentos voltados à sustentabilidade; a segunda parte contendo 15 (quinze) afirmações divididas em 5 (cinco) blocos, a fim de investigar o nível de comportamento sustentável dos respondentes.

Abaixo segue o quadro com a escala validada proposta por Silva *et al.* (2020):

Quadro 1: Escala de comportamento sustentável no trabalho

Economia de Recursos	
Pergunta 1	Procuo reutilizar copos de água descartáveis
Pergunta 2	Se possível, formato os documentos de modo a evitar espaços em branco na folha de papel e fontes que consomem muita tinta
Pergunta 3	Se possível, uso iluminação natural
Reciclagem	
Pergunta 4	Entrego papéis para reciclagem
Pergunta 5	Entrego as pilhas usadas nos postos de coleta
Pergunta 6	Se possível, opto por papel reciclado ao invés de papel branco
Economia de Papel e Materiais	
Pergunta 7	Quando possível, utilizo como rascunho o verso do papel que já foi usado
Pergunta 8	Evito desperdício de materiais de escritório, como: papéis, cliques e tintas de impressora
Pergunta 9	Imprimo documentos frente e verso
Economia de Água e Energia	
Pergunta 10	Ao detectar algum vazamento de água em banheiros, aviso ao setor responsável pela manutenção

Pergunta 11	Fecho portas e janelas quando o sistema de ar-condicionado está ligado
Pergunta 12	Apago as luzes dos ambientes quando não tem ninguém
Descarte Adequado de Resíduos	
Pergunta 13	No banheiro, evito desperdiçar papel higiênico e toalhas de papel
Pergunta 14	Quando vejo papel jogado no chão, pego e jogo na lixeira
Pergunta 15	Procuro colocar cada tipo de lixo em lixeiras específicas

Fonte: Escala de comportamento sustentável: Silva (2020).

A fim de coletar os dados necessários para o presente estudo, foi utilizado um formulário eletrônico disponibilizado pela ferramenta *Google Forms*. Este formulário foi dividido em seções, abrangendo tanto a identificação das características dos respondentes e conhecimento sobre o tema, quanto as seções referentes à escala de comportamento sustentável.

O questionário foi disponibilizado exclusivamente por meio digitais, com o propósito de evitar a impressão desnecessária e desperdício de papel. Consequentemente, o instrumento foi disponibilizado para todos os colaboradores do setor que não estavam em período de férias ou qualquer outra forma de afastamento, sendo distribuído para os específicos endereços de e-mail de cada funcionário.

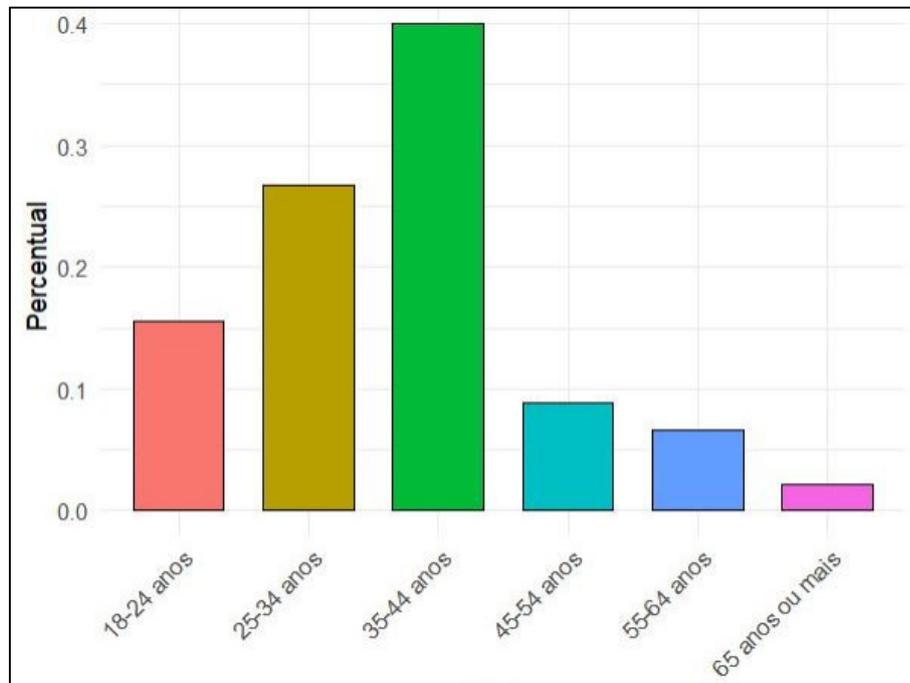
Todas as análises estatísticas produzidas, bem como os gráficos gerados, foram feitas com a utilização da linguagem R no software *R Studio*, já para a manipulação e tabulação dos dados da pesquisa, foi utilizado o software *Excel*. Além disso, em conformidade com os procedimentos éticos envolvidos no estudo, foi solicitada a devida autorização ao gestor responsável para o envio nos e-mails dos colaboradores, garantindo a confiabilidade e preservação dos dados recolhidos. Isso foi feito de modo a não comprometer a imagem da instituição e dos indivíduos envolvidos na coleta de dados, assegurando a anonimidade dos participantes.

5 RESULTADOS

5.1 Análise descritiva do perfil dos funcionários

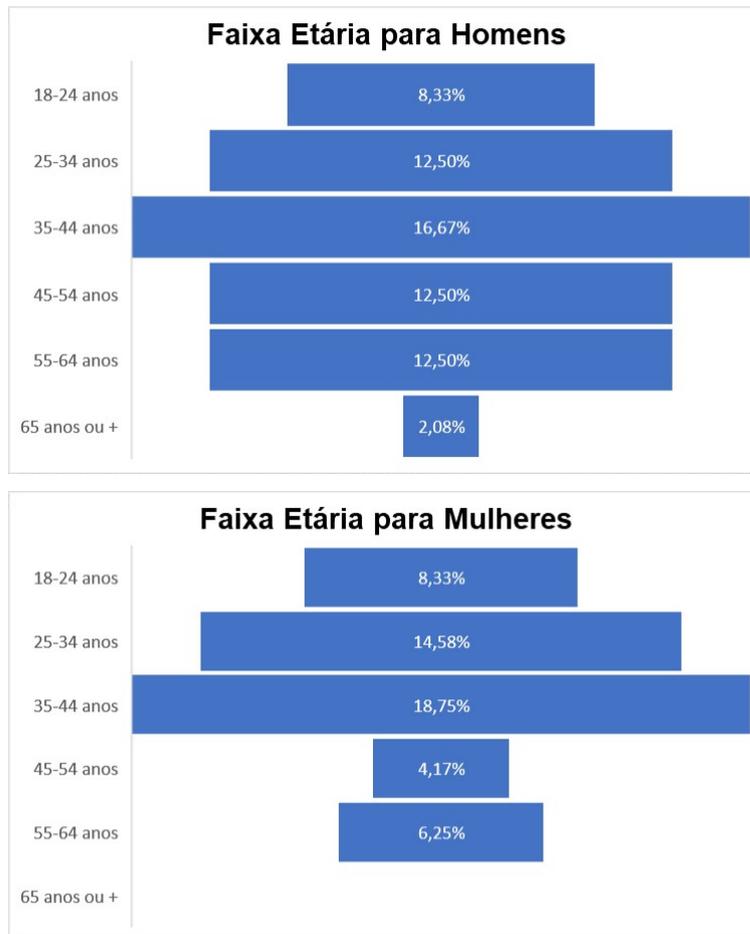
Antes de apresentar os resultados relacionados ao comportamento sustentável, é importante entender o perfil dos respondentes. Dessa maneira, a pesquisa feita contou com a participação de 45 indivíduos. A amostra abrange uma variedade de faixas etárias, desde 18 anos até 65 ou mais, com representação em diferentes intervalos. Parte dos participantes está distribuída entre 25-34 e 35-44 anos, tanto para mulheres quanto para homens, como pode ser observado abaixo, sugerindo uma concentração de profissionais nesses grupos etários.

Gráfico 1 - Distribuição da faixa etária dos entrevistados



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

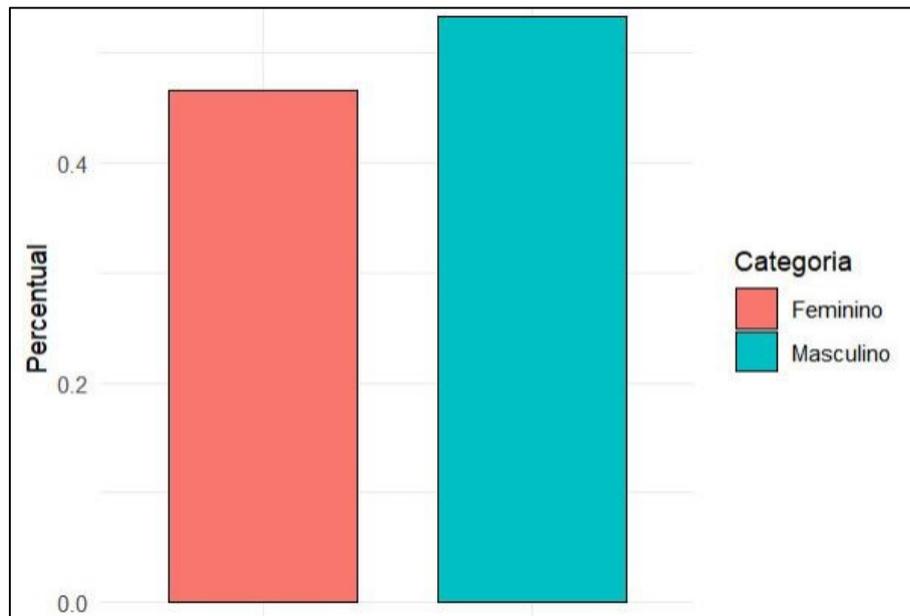
Gráfico 2 - Distribuição da faixa etária dos entrevistados por sexo



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

Um grupo de participantes está na faixa etária de 35 - 44, representando 40% dos respondentes, enquanto a faixa de 25-34 anos representa 26,67% da amostra, sendo 53,3% deles do sexo masculino e, conseqüentemente, 46,7% do sexo feminino. Para homens, a faixa etária mais representada está entre 35-44 anos (16,67%), seguida por 25-34 anos (12,50%), para mulheres, a faixa etária mais representada também está entre 35-44 anos (18,75%), seguida por 25-34 anos (14,58%).

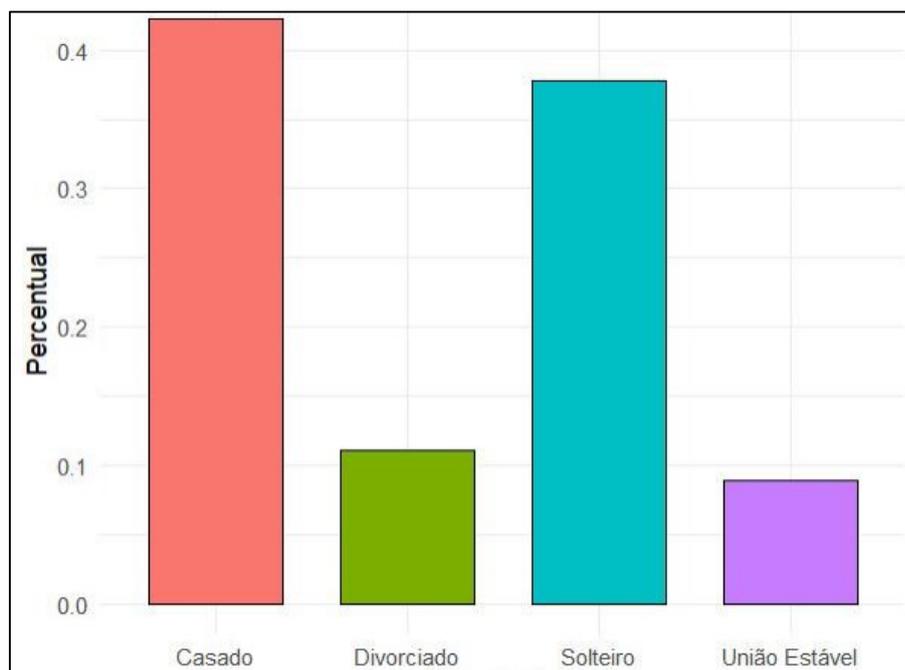
Gráfico 3 - Distribuição da amostra por sexo



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

Ademais, parte dos respondentes são solteiros, representando 42,2%, enquanto os casados representam 37,78% da amostra, já os divorciados e que possuem união estável juntos somam 20% do total. Essa análise evidencia que a maioria dos indivíduos na amostra encontra-se na condição de solteiro (a) ou casado (a), seguidos por uma proporção menor de pessoas divorciadas ou em união estável. A ausência de pessoas viúvas pode ser um reflexo das características específicas dos participantes incluídos nesses dados. Para uma melhor visualização da distribuição pode-se observar o Gráfico 4.

Gráfico 4 - Distribuição da amostra por estado civil



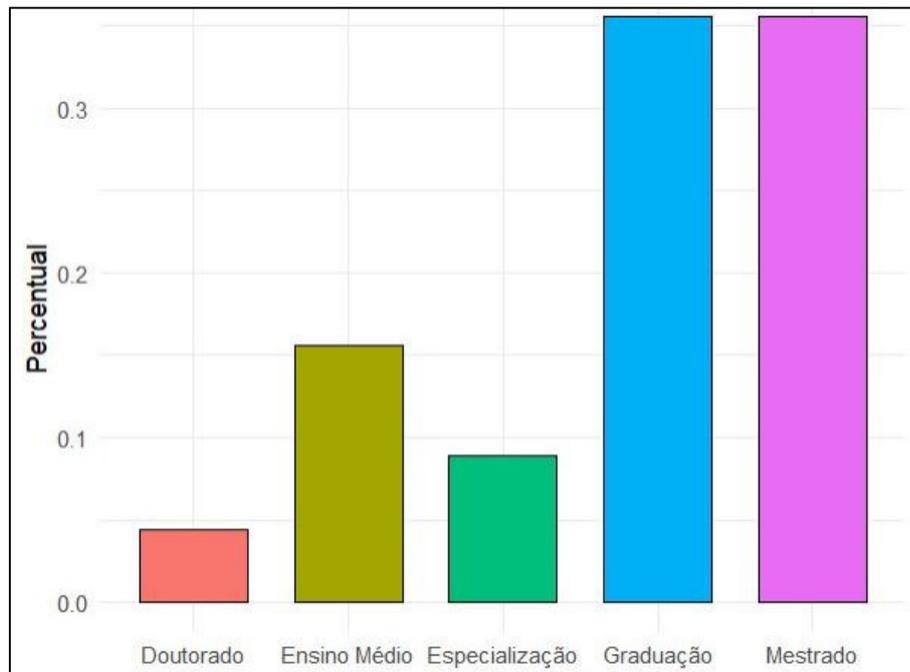
Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

Outra importante característica dos participantes da pesquisa está quanto ao seu nível de escolaridade e renda (Gráficos 5 e 6). Grande parte deles são graduados e possuem mestrado, 35,56%, tendo como renda mensal aproximada mais frequente de 1 a 2 salários-mínimos, representando 37,78%. Mediante a distribuição dos resultados coletados, indivíduos com um nível mais elevado de escolaridade, como aqueles que possuem mestrado ou doutorado, tendem a receber rendas mais altas, muitas vezes acima de 6 salários-mínimos, e ocupam cargos de gerência ou posições de maior responsabilidade nas empresas. Por exemplo, gerentes com mestrado ou doutorado geralmente estão na faixa salarial mais alta, com mais de 10 salários-mínimos.

Por outro lado, aqueles com um nível de escolaridade mais baixo, como ensino médio ou graduação, frequentemente recebem salários menores, geralmente entre 1 e 2 salários-mínimos, ocupando posições de estágio, apoio operacional ou funções administrativas. No entanto, também existem exceções a essa distribuição. Alguns funcionários com níveis de escolaridade mais baixos podem receber salários mais altos, como é o caso de terceirizados ou analistas, que, mesmo com ensino médio, recebem entre 3 e 5 salários-mínimos.

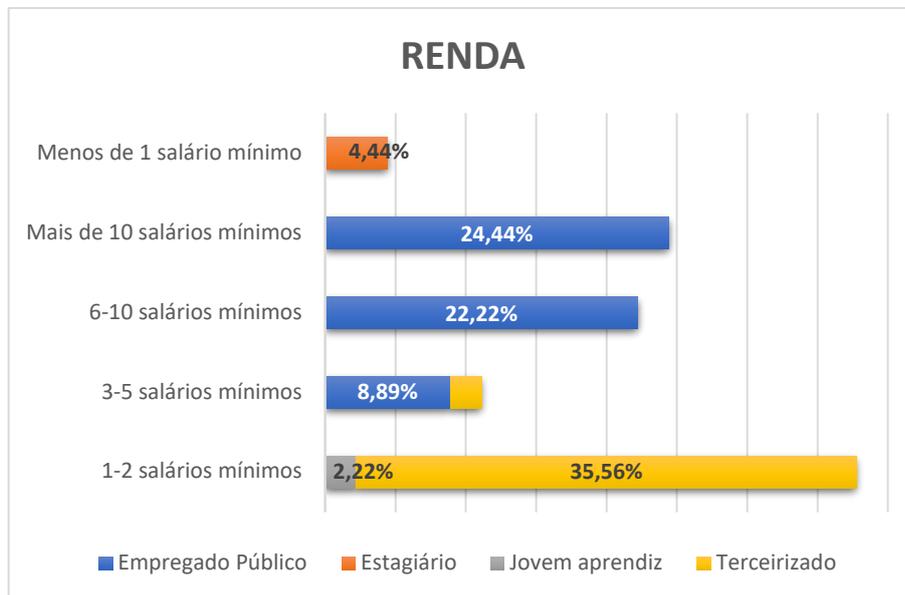
Em resumo, existem variáveis, tais como tipo de cargo, setor de atuação e tempo de experiência na empresa, que também influenciam significativamente os ganhos mensais dos indivíduos da amostra.

Gráfico 5 - Distribuição da amostra por nível de escolaridade



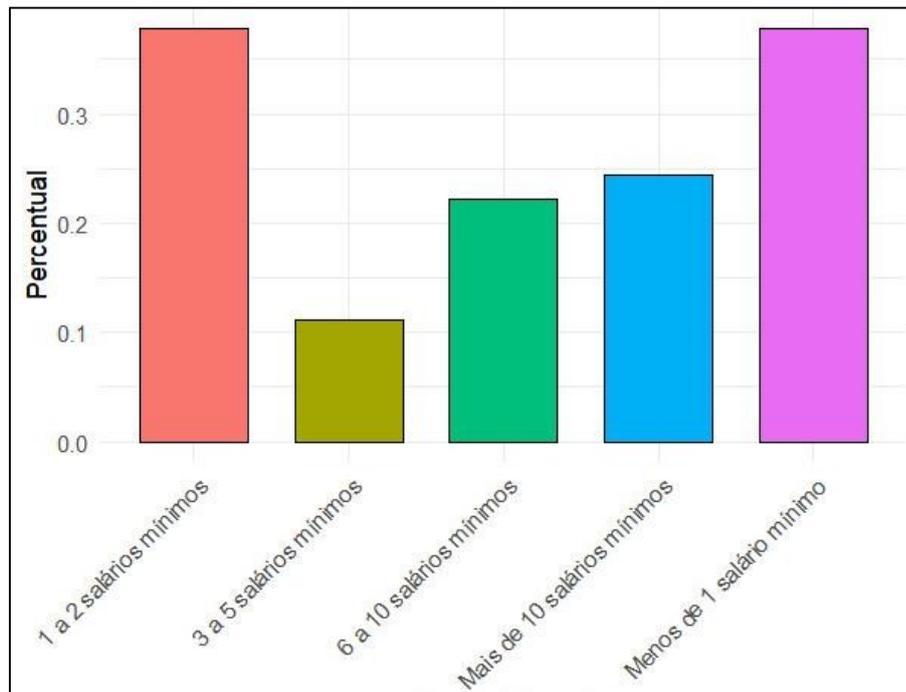
Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

Gráfico 6: Renda em relação ao cargo



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

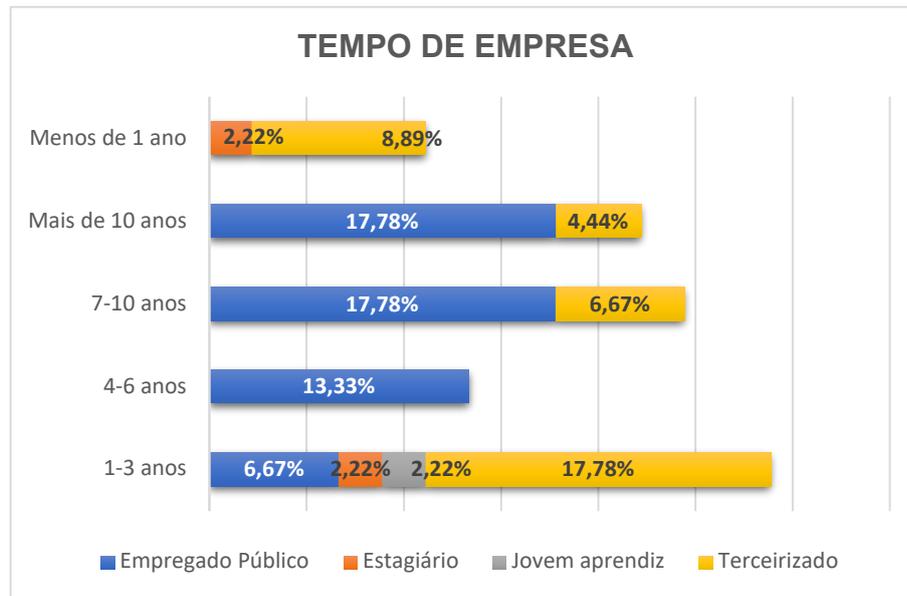
Gráfico 7 - Distribuição da amostra por nível de renda mensal



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

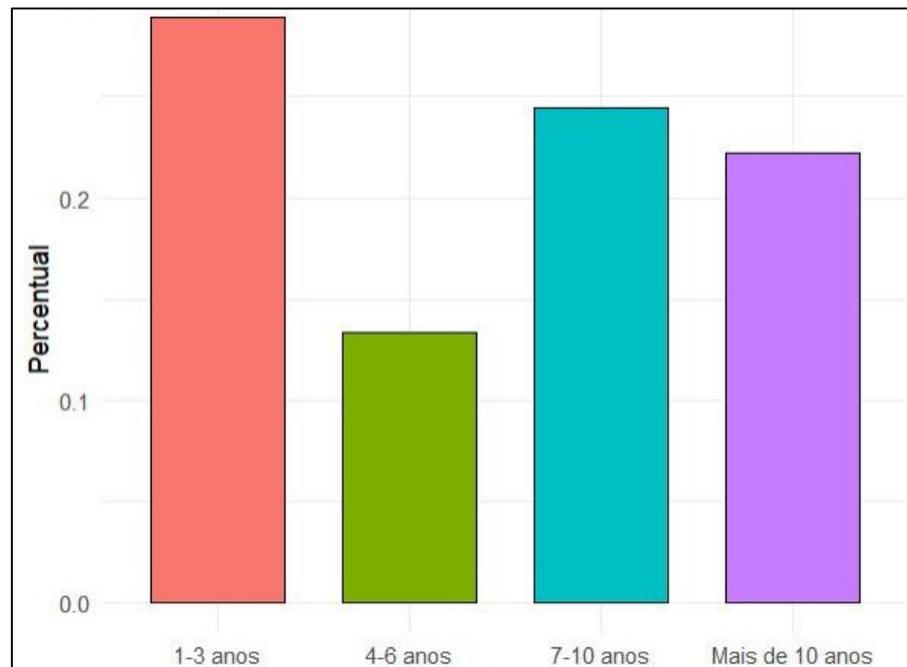
Quanto ao tipo de vínculo empregatício, 55,56% são empregados públicos, o qual é um dos tipos de vínculo mais comuns na amostra, especialmente entre pessoas com maior escolaridade. Indivíduos com esse vínculo geralmente ocupam cargos de gerência em vários setores, como Administrativo, Tecnologia da Informação e Financeiro, com tempo de empresa predominantemente acima de 7 anos (Gráfico 8). Olhando nessa perspectiva, esse intervalo de tempo é mais característico de empregados públicos, em sua maioria gerentes, com maior experiência e estabilidade na empresa, predominantemente associados a salários mais altos e funções de maior responsabilidade.

Gráfico 8: Tempo de empresa em relação ao cargo



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

Gráfico 9 - Distribuição do tempo de empresa

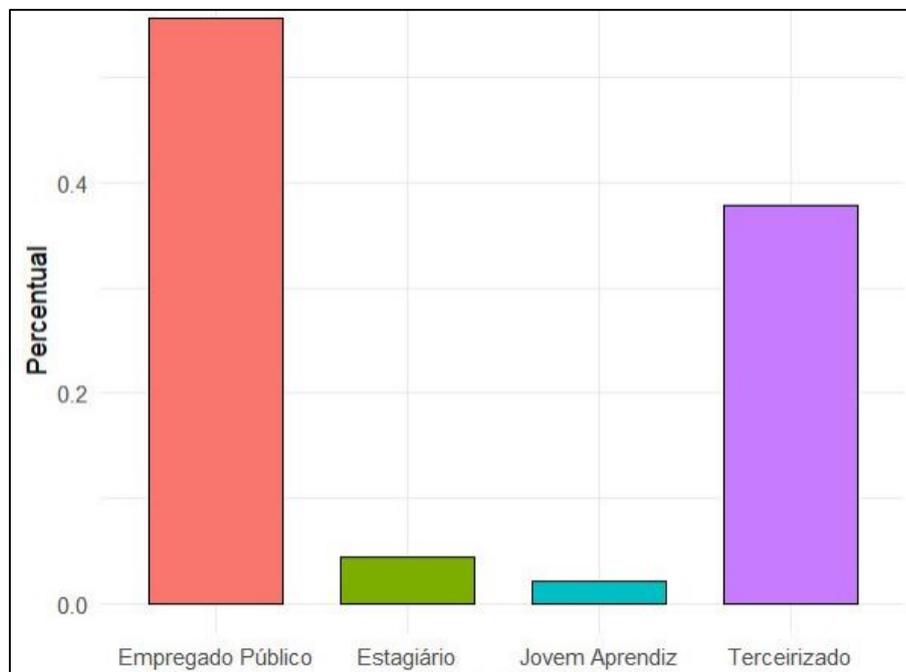


Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

Considerando os dados obtidos, 37,78% são terceirizados, principalmente aqueles com níveis educacionais mais baixos, como ensino médio. Os terceirizados frequentemente desempenham funções de apoio operacional ou administrativo, com tempo de empresa variando de menos de 1 ano a mais de 10 anos na organização.

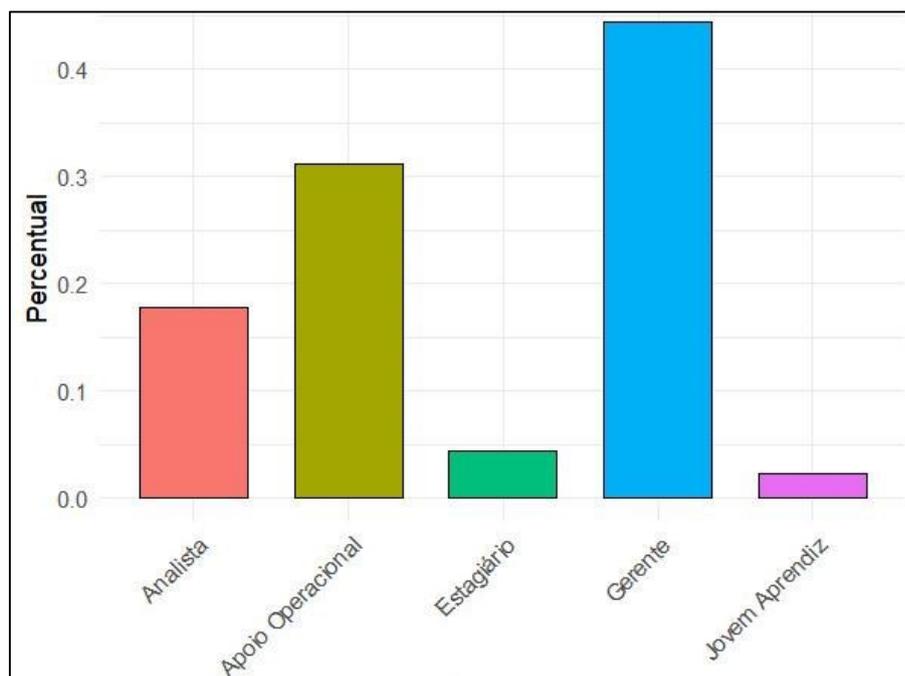
Por fim, 4,44 % são estagiários, e 2,22 % são jovens aprendizes, condição mais comum entre participantes com menor experiência profissional, geralmente associado a níveis de escolaridade mais baixos. O tempo de empresa para esses vínculos tende a ser menor, geralmente variando de menos de 1 ano a até 3 anos, principalmente devido ao limite de tempo estabelecido pelos respectivos vínculos. Logo abaixo no Gráfico 10 pode-se visualizar a distribuição dos participantes da amostra por tipo de vínculo e no Gráfico 11 a distribuição referente ao cargo ou função.

Gráfico 10 - Distribuição da amostra tipo de vínculo empregatício



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

Gráfico 11 - Distribuição da amostra por cargo ou função no Banco



Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

Em seguida, uma das primeiras questões do questionário buscou entender se os respondentes conhecem as práticas de sustentabilidade desenvolvidas pela organização, resultando em 91,11% dos participantes afirmando conhecer essas práticas, enquanto 8,89% não estão cientes delas.

Mediante os resultados, funcionários terceirizados ou em vínculos de estágio podem ter uma menor exposição ou conhecimento sobre as práticas sustentáveis da empresa em comparação com os empregados diretos, porém, não foi possível identificar se a falta de conhecimento sobre as práticas de sustentabilidade pode estar relacionada à eficácia das estratégias de comunicação interna da empresa.

Em seguida, foi perguntado como o funcionário julga as ações de sustentabilidade promovidas pela organização utilizando a escala Likert de 1 a 5, onde 1 representa discordância total e 5 concordância total. Foram observados que, em geral, a percepção das ações de sustentabilidade promovidas pela organização é predominantemente positiva. A maioria dos respondentes concordam ou concordam totalmente, indicando concordância com as ações de sustentabilidade da empresa.

Porém, existe uma variação significativa nas respostas, pois alguns respondentes discordam totalmente ou são neutros em relação às atitudes da empresa nesse sentido, indicando discordância ou uma percepção menos favorável em relação às ações sustentáveis da empresa.

A percepção das ações de sustentabilidade pode estar alinhada, em certa medida, com o conhecimento que os funcionários têm sobre essas práticas, ou seja, aqueles que têm maior conhecimento tendem a julgar de forma mais positiva, mas essa relação não é absoluta.

Ademais, pode haver diferenças na percepção das ações de sustentabilidade entre os diferentes tipos de vínculos empregatícios, pois funcionários permanentes podem ter uma visão mais ampla e positiva, enquanto terceirizados ou estagiários podem ter uma percepção menos abrangente devido à menor exposição ou tempo de serviço na organização.

Uma pergunta adicional investigou como o tipo de vínculo empregatício afeta a capacidade dos respondentes de promover práticas sustentáveis no local de trabalho. Conforme dados coletados, 62,22% dos respondentes disseram que seu vínculo empregatício facilita sua capacidade de promover práticas sustentáveis em seu local de trabalho, enquanto 24,44% dos respondentes afirmaram não afetar. Menos respondentes (13,33%) sentem que seu vínculo dificulta ou não sabem/não se aplicam a essa questão, como observa-se abaixo.

Quadro 2: Respostas sobre como o tipo de vínculo empregatício afeta a capacidade de promover práticas sustentáveis no local de trabalho.

Vínculo Empregatício	Facilita	Dificulta	Não Afeta	Não Sei
Empregado Público	64%	4%	24%	8%
Terceirizado	58,82%	5,88%	29,41%	5,88%
Estagiário	50%	50%	0%	0%
Jovem Aprendiz	100%	0%	0%	0%

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

Os funcionários permanentes (Empregados Públicos) têm a maior porcentagem na categoria "Facilita", indicando uma percepção mais forte de que seu vínculo promove práticas sustentáveis, por outro lado, os estagiários responderam que seu tipo de vínculo empregatício é percebido como "Dificulta" (50%) ou "Facilita" (50%) a promoção de práticas sustentáveis, isso mostra uma divisão de percepção sobre o impacto de seu vínculo na sustentabilidade. Em contraste, todos os jovens aprendizes afirmam que seu tipo de vínculo empregatício facilita a promoção de práticas sustentáveis. As respostas dos terceirizados estão distribuídas entre

"Facilita" (58,82%), "Não afeta" (29,41%) e "Dificulta" (5,88%), refletindo uma percepção variada sobre o impacto do vínculo empregatício na sustentabilidade.

A maioria expressiva das afirmações "Facilita" e "Não afeta" apontam para uma percepção positiva ou neutra em relação ao impacto dos diferentes tipos de vínculos na promoção de práticas sustentáveis. A diversidade nas respostas, especialmente entre estagiários e terceirizados, sugere a necessidade de uma abordagem personalizada ao envolver esses grupos no desenvolvimento de práticas sustentáveis, considerando suas percepções específicas.

No entanto, é importante observar que as respostas variam dentro de cada categoria, sugerindo diferentes percepções individuais sobre o impacto do tipo de vínculo empregatício nas práticas sustentáveis. Ou seja, de forma geral, os dados apontam que funcionários com diferentes tipos de vínculos têm perspectivas distintas sobre como seu vínculo afeta a promoção de práticas sustentáveis.

Em suma, os resultados refletem a percepção dos respondentes sobre como seus tipos de vínculos empregatícios influenciam a promoção de práticas sustentáveis, mostrando que a maioria dos participantes acreditam que seus vínculos empregatícios têm um impacto positivo na adoção de comportamentos sustentáveis no ambiente de trabalho.

5.2 Escala de Comportamento Sustentável no Trabalho

A seção principal do questionário incluiu afirmações relacionadas ao comportamento sustentável no local de trabalho, nas quais os respondentes deveriam indicar o seu nível de concordância. Logo abaixo encontram-se os resultados obtidos pelo questionário utilizando a escala likert.

Tabela 1: Percentual das afirmações sobre Comportamento Sustentável no Trabalho de acordo com a escala Likert.

Pergunta	Discordo Totalmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo Totalmente
1 - Sempre reutilizo copos de água descartáveis	17,8%	26,7%	13,3%	8,9%	33,3%

2 - Costumo formatar documentos de modo a evitar espaços em branco na folha de papel e fontes que consomem muita tinta	13,3%	15,6%	11,1%	20%	40%
3 - Uso iluminação natural sempre que possível	15,6%	20%	11,1%	22,2%	31,1%
4 - Entrego papéis para reciclagem	15,6%	20%	20%	6,7%	37,8%
5 - Entrego as pilhas usadas nos postos de coleta	31,1%	22,2%	17,8%	8,9%	20%
6 - Opto por papel reciclado ao invés de papel branco sempre que possível	26,7%	17,8%	24,4%	8,9%	22,2%
7 - Utilizo o verso do papel que já foi usado como rascunho sempre que possível	8,9%	17,8%	8,9%	4,4%	60%
8 - Evito desperdício de materiais de escritório, como papéis, clips e tintas de impressora	6,7%	4,4%	6,7%	15,6%	66,7%
9 - Imprimo documentos frente e verso	2,2%	8,9%	6,7%	13,3%	68,9%
10 - Ao detectar algum vazamento de água em banheiros, aviso ao setor responsável pela manutenção	0%	4,4%	0%	13,3%	82,2%

11 - Fecho portas e janelas quando o sistema de ar-condicionado está ligado	0%	4,4%	2,2%	8,9%	84,4%
12 - Apago as luzes dos ambientes quando não tem ninguém	4,4%	4,4%	0%	11,1%	80%
13 - No banheiro, evito desperdiçar papel higiênico e toalhas de papel	0%	4,4%	2,2%	15,6%	77,8%
14 - Quando vejo papel jogado no chão, pego e jogo na lixeira	0%	4,4%	6,7%	20%	68,9%
15 - Procuo colocar cada tipo de lixo em lixeiras específicas	4,4%	13,3%	11,1%	26,7%	44,4%

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa (2023).

De acordo com as respostas coletadas usando uma escala Likert de cinco pontos, que varia de "Discordo Totalmente" a "Concordo Totalmente", os resultados indicam que os participantes apresentam uma variedade de percepções e atitudes em relação a práticas sustentáveis no ambiente de trabalho.

Para a prática de sempre reutilizar copos de água descartáveis, observou-se que parte dos respondentes (33,3%) demonstram concordância total com essa ação, uma atitude favorável em relação à reutilização de copos descartáveis, indicando que uma parcela dos colaboradores está aberta ou comprometida com a ideia de reutilizar esses copos, o que é positivo para práticas sustentáveis no ambiente de trabalho.

Cerca de 13,3% dos participantes indicam uma posição neutra em relação à reutilização dos copos descartáveis, no caso, essa categoria pode representar indivíduos indecisos ou que ocasionalmente adotam essa prática, mas não de maneira consistente. Ademais, aproximadamente 44,44% dos participantes (soma dos que discordam totalmente e discordam) mostram uma atitude desfavorável em relação à reutilização desses copos ou não estão

propensos a adotar essa prática no ambiente de trabalho.

Embora a maioria dos colaboradores demonstrem uma atitude positiva ou neutra em relação à reutilização de copos descartáveis, ainda há uma proporção considerável que não está totalmente engajada nessa prática e não está alinhada com essa ação sustentável.

No que diz respeito à formatação de documentos de modo a evitar espaços em branco e fontes que consomem muita tinta, aproximadamente 40% dos participantes concordam totalmente com essa abordagem, sugerindo que uma parcela considerável dos colaboradores está consciente e adota práticas de formatação que visam reduzir o desperdício de papel e tinta de impressora, o que é positivo para a sustentabilidade no ambiente de trabalho, demonstrando um alto grau de compromisso com a redução de desperdício.

Ao mesmo tempo, 28,88% dos participantes (soma dos que discordam totalmente e discordam) mostram uma atitude desfavorável ou não adotam práticas para reduzir o desperdício de papel e tinta ao formatar documentos. Isso indica que há uma parcela menor, porém significativa, que ainda não está engajada nessa prática sustentável.

No contexto do uso de iluminação natural sempre que possível, 31,1% dos participantes demonstram concordância total, refletindo uma predisposição para adotar práticas sustentáveis no ambiente de trabalho. No entanto, ainda há uma proporção considerável que não adota essa prática ou adota parcialmente, sugerindo a necessidade de incentivar e instruir esses colaboradores sobre os benefícios ambientais e econômicos do uso da iluminação natural. Estratégias de conscientização podem ajudar a aumentar a adesão a essa prática sustentável.

Vale ressaltar que a utilização de iluminação natural advém de vários fatores, tendo que levar em consideração o ambiente de trabalho e as características das atividades exercidas, pois comumente se encontram locais que não têm acesso a iluminação natural, restando apenas a opção de usar luz artificial.

Já a entrega de papéis para reciclagem foi apoiada por 37,8% dos participantes, indicando que parte dos colaboradores pratica ativamente a reciclagem de papel no ambiente de trabalho, o que é bastante positivo para a sustentabilidade. Em relação à entrega de pilhas usadas nos postos de coleta, parte dos respondentes discordam totalmente da prática, representando 34,1% dos participantes, devendo ser ajustado pela organização, visto que as pilhas contêm materiais tóxicos e devem ser descartadas de forma adequada para evitar contaminação ambiental.

A escolha de papel reciclado em vez de papel branco sempre que possível encontrou desacordo de 26,7% dos participantes, indicando uma não disposição ao uso de papéis reciclados no local de trabalho, no entanto, não foram encontradas evidências nas políticas da

organização a respeito do uso de papel reciclado, podendo ser uma prática pouco utilizada ou inexistente nas rotinas da empresa. Em contraposição, a prática de utilizar o verso do papel como rascunho sempre que possível foi amplamente adotada, com 60% dos participantes concordando totalmente. Além disso, uma parcela significativa dos participantes (66,7%) concordou totalmente com a prática de evitar o desperdício de materiais de escritório, incluindo papéis, clips e tintas de impressora. Outro resultado importante foi a impressão de documentos frente e verso, resultando em 68,9% dos participantes concordando totalmente com a afirmativa.

Com exceção da pouca utilização do papel reciclado, as afirmações acima podem indicar que a organização está consciente da importância da adoção do comportamento sustentável no local de trabalho. Conseqüentemente, os colaboradores podem estar mais inclinados a adotar práticas sustentáveis como parte da cultura organizacional voltada para a responsabilidade ambiental, pois quando os funcionários estão mais informados sobre os impactos positivos das práticas sustentáveis, eles tendem a aderir mais facilmente a essas ações, tais como as descritas acima, que são medidas simples e que podem ser incorporadas facilmente à rotina diária de trabalho, sem demandar esforço adicional significativo por parte dos colaboradores.

No que diz respeito às práticas relacionadas à conservação de água e de energia, as atitudes dos participantes foram muito favoráveis. A comunicação de vazamentos de água e o fechamento de portas e janelas quando o ar-condicionado está ligado receberam a concordância total de 82,2% e 84,4 dos participantes, respectivamente. A economia de energia por meio do desligamento de luzes quando não há ninguém no ambiente foi apoiada por 80% dos participantes.

A ampla concordância com as práticas acima reflete uma preocupação com a sustentabilidade, visando a preservação dos recursos hídricos e a redução do consumo de energia elétrica, o que é fundamental para a promoção de um ambiente de trabalho mais sustentável e eco-friendly. Essas atitudes demonstram uma consciência coletiva em relação à importância de pequenas ações individuais que, quando somadas, têm um impacto significativo na redução do consumo de recursos e na minimização do impacto ambiental. É crucial incentivar e promover práticas como essas, pois elas não apenas contribuem para a preservação do meio ambiente, mas também geram economia financeira para a empresa, conforme identificação da redução do consumo de água, energia, papel e descartáveis, tal como consta nos relatórios de sustentabilidade do BNB.

A prática de evitar o desperdício de papel higiênico e toalhas de papel no banheiro encontrou uma alta concordância, com 77,8% dos participantes concordando totalmente. A

maioria dos participantes (68,9%) concordaram totalmente com a ação de pegar papel jogado no chão e colocá-lo na lixeira, demonstrando um compromisso com a limpeza e a organização do ambiente de trabalho.

Por fim, a separação de diferentes tipos de lixo em lixeiras específicas foi afirmada por 44,4% dos participantes, isso reflete uma atitude positiva em relação à separação e descarte adequado de resíduos no local de trabalho. A prática de separar os resíduos em lixeiras específicas indica uma preocupação com a reciclagem e a destinação correta do lixo, contribuindo para práticas mais sustentáveis. Porém, ao identificar variações nas afirmações dos respondentes, ainda há uma parcela que não adota essa prática de forma consistente, indicando a necessidade contínua de conscientização e educação sobre a importância da separação adequada de resíduos, visto a importância de gerar resultados mais significativos quanto ao processo de reciclagem.

Os resultados fornecem insights valiosos sobre o comportamento sustentável no ambiente de trabalho, com foco em servidores públicos do Banco do Nordeste, terceirizados, bolsistas e jovens aprendizes. Embora a maioria dos participantes demonstrem um compromisso com a sustentabilidade em vários aspectos, a pesquisa também identificou áreas onde a conscientização e a adoção de práticas sustentáveis podem ser aprimoradas, contribuindo para o debate e identificação de pontos de melhoria em prol do desenvolvimento sustentável.

6 CONCLUSÃO

A sustentabilidade se estabeleceu como um elemento crucial no mundo dos negócios, não apenas como uma questão econômica, social e ambiental, mas também como uma estratégia fundamental para o sucesso empresarial a longo prazo. Diante do contexto empresarial, uma parcela dos consumidores modernos está cada vez mais atenta às práticas sustentáveis das empresas. Eles buscam produtos e serviços que refletem preocupações ambientais e sociais, e muitos estão dispostos a apoiar empresas que adotam práticas responsáveis.

Empresas com estratégias sustentáveis geralmente são mais resilientes a mudanças regulatórias, volatilidade do mercado e pressões externas e tendem a desfrutar de uma reputação positiva, o que pode fortalecer a confiança do consumidor e a imagem da marca. Olhando para dentro da organização, os colaboradores valorizam as empresas que se preocupam com o meio ambiente e a sociedade, visto que empresas que demonstram compromisso com a sustentabilidade tendem a atrair talentos mais qualificados e engajados, além de reter os colaboradores existentes.

A importância da sustentabilidade no setor financeiro ganhou destaque nos últimos anos devido à compreensão crescente de que as instituições financeiras desempenham um papel significativo na condução de práticas sustentáveis e na tomada de decisões que impactam não apenas a economia, mas também o meio ambiente e a sociedade como um todo. Os bancos têm um papel crucial na alocação de recursos financeiros, ao adotarem práticas de financiamento responsável, direcionando investimentos para projetos sustentáveis e socialmente responsáveis, eles podem impulsionar a inovação e o desenvolvimento de tecnologias e iniciativas ambientalmente amigáveis.

A sustentabilidade não é apenas uma responsabilidade individual ou um conceito idealista, mas sim uma estratégia inteligente de negócios. Empresas que integram práticas sustentáveis em sua cultura organizacional não apenas se posicionam de forma mais competitiva no mercado atual, mas também contribuem significativamente para um futuro mais equilibrado e próspero, atendendo não só às demandas do presente, mas também às necessidades das gerações futuras.

Olhando pela perspectiva da unidade de pesquisa do presente trabalho, o Banco do Nordeste do Brasil (BNB) desempenha um papel fundamental no desenvolvimento econômico e social da região Nordeste brasileira. Ao adotar práticas sustentáveis em suas operações e rotinas diárias, o banco contribui para a preservação dos recursos naturais e promove ações que

impulsionam o crescimento econômico de forma consciente e equitativa, além disso, o banco financia e apoia projetos em setores como energias renováveis, agricultura familiar, preservação ambiental, e ações sociais são estratégias-chave do BNB para impulsionar o desenvolvimento sustentável.

A pesquisa foi realizada com colaboradores do BNB e os resultados apresentados demonstraram variações quanto à consciência ambiental e adoção do comportamento voltado à sustentabilidade, no qual os participantes indicaram razoável grau de concordância com as práticas sustentáveis no ambiente de trabalho. Apesar do engajamento de parte dos colaboradores, ainda há espaço para melhorias em algumas áreas. Alguns respondentes indicaram neutralidade ou discordância em relação a certas práticas, o que sugere a necessidade de aprimorar a conscientização sobre a importância e os benefícios das ações sustentáveis.

A pesquisa identificou que colaboradores com níveis educacionais mais altos, como graduação e pós-graduação, tendem a apresentar maior aderência a práticas sustentáveis, assim como gestores e colaboradores em cargos de liderança (gerentes, por exemplo) exibem, em geral, maior concordância com as práticas sustentáveis, podendo indicar um maior envolvimento com as políticas e estratégias corporativas que estão alinhadas com a sustentabilidade.

Considerando esses perfis, denota-se mediante os resultados que fatores como educação, posição hierárquica e idade desempenham um papel relevante na predisposição para adotar e apoiar práticas sustentáveis. Isso sugere que estratégias de sensibilização e engajamento podem ser direcionadas a grupos específicos dentro da organização, visando promover uma cultura mais inclusiva e abrangente de sustentabilidade. Considerar o perfil dos respondentes é fundamental para compreender as disparidades e semelhanças na adesão as práticas sustentáveis, possibilitando estratégias mais direcionadas e eficazes para promover a sustentabilidade no ambiente de trabalho.

Os resultados refletem uma conscientização positiva em relação às práticas sustentáveis, mas também apontam para a necessidade de um esforço contínuo por parte das empresas na promoção de uma cultura organizacional, fortalecimento e expansão de políticas corporativas voltada para a sustentabilidade. Incentivar e educar os colaboradores sobre a importância dessas práticas pode não apenas melhorar o ambiente de trabalho, mas também contribuir para um impacto positivo no meio ambiente e na comunidade como um todo.

Mediante os resultados apresentados, o estudo conseguiu atingir os objetivos propostos, trazendo a concepção que ainda há muito a se construir para que o comportamento sustentável seja compreendido e praticado uniformemente dentro da organização, ademais, a

variação dos resultados mediante a mudança de perfil do colaborador influencia na forma de se ver e executar condutas sustentáveis, mesmo que fazendo parte da mesma organização.

O estudo traz contribuições para literatura sob a ótica ambiental da sustentabilidade, deixando como sugestão explorar as demais dimensões que faz partem da discussão em torno do desenvolvimento sustentável, tais como a ótica social e econômica. Ainda nesse contexto, sugere-se novas pesquisas buscando entender a razão pela qual parte dos colaboradores não concordam com determinadas práticas sustentáveis no ambiente de trabalho, de forma a fomentar estratégias de gestão voltadas à sustentabilidade.

A pesquisa encontrou limitação quanto ao acesso aos funcionários que faziam parte da unidade de pesquisa, pois, diante das rotinas negociais e administrativas da empresa, muitos funcionários não estavam disponíveis para coleta de dados, o que reduz de forma considerável o tamanho da amostra recebida. Porém, essa limitação não invalida os resultados do estudo, pois foram considerados respondentes de área específica, ficando como sugestão que uma nova pesquisa possa ser realizada de forma escalonada considerando uma quantidade maior de departamentos dentro da empresa.

Em virtude do que foi apresentado, foi observado que os colaboradores do BNB, por mais que existam variações nos resultados, possuem conhecimento nas ações promovidas pelas empresas e estão engajados nesse processo de adoção as práticas sustentáveis, mostrando fazer parte da tendência contemporânea de maior imersão e preocupação ambiental dentro dos contextos organizacionais, sugerindo um potencial para o desenvolvimento de políticas corporativas sustentáveis mais sólidas e abrangentes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernando. **O bom negócio da sustentabilidade**. São Paulo: Nova Fronteira, 2002.

ALMEIDA, F. **Os desafios da sustentabilidade**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

ARAÚJO, G. C. *et al.* Sustentabilidade empresarial: conceito e indicadores. Anais [...] **III CONVIBRA** – Congresso virtual, 2006.

BARBIERI, José Carlos *et al.* Inovação e sustentabilidade: novos modelos e proposições. **Revista de Administração de Empresas** [online], v. 50, n. 2 p. 146-154, 2010. ISSN 2178-938X. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902010000200002>. Acesso em: 01 jun. 2023.

BECK, Ceres Grehs.; PEREIRA, Rita de Cássia de Faria. Preocupação ambiental e consumo consciente: os meus, os seus e os nossos interesses. **Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade**, v. 1, n. 2, p. 51-78, 2012.

BNB. **Relatório de Sustentabilidade 2022**: Banco do Nordeste do Brasil S.A. Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/sustentabilidade/relatorios>. Acesso em: 16 out. 2023.

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade: o que é-o que não é**. Editora Vozes Limitada, 2017.

BORGES, Paulo. Considerações sobre o Protocolo Verde. **AgroANALYSIS**, v. 16, n. 3, p. 52-52, 1996.

BRAGA, Cláudia Oliveira da Silva. **Protocolo verde: as instituições financeiras e a promoção da sustentabilidade ambiental no Brasil**. 2014. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/11722>. Acesso em: 10 set. 2023.

BRÜSEKE, Franz Josef. **O problema do desenvolvimento sustentável**. Desenvolvimento e natureza: estudos para uma sociedade sustentável. São Paulo: Cortez, 1995.

CAIXETA, Dalma Maria. **Atitudes e comportamentos ambientais**: um estudo comparativo entre servidores de instituições públicas federais. 2010. 69 f., il. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

CRUZ, Giovanna Paulino de Araujo. **A sustentabilidade como requisito para o alcance do lucro e desenvolvimento social**. 2020. Dissertação (Programa de Mestrado em Direito) - Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/2171>. Acesso em 01 jun. 2023.

DINIZ, Eliezer M; BERMANN, Celio. Economia verde e sustentabilidade. **Estudos Avançados** [online]. v. 26, n. 74, p. 323-330, 2012. ISSN 1806-9592. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142012000100024>. Acesso em: 10 jun. 2023.

ELKINGTON, John. **Sustentabilidade: canibais com garfo e faca**. São Paulo: Makron

Books, 2012.

ELKINGTON, John; ROWLANDS, Ian H. Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business. **Alternatives Journal**, v. 25, n. 4, p. 42, 1999.

FERRAZ, José Maria G. **As dimensões da sustentabilidade e seus indicadores**. Indicadores de sustentabilidade em agroecossistemas. Jaguariúna: Embrapa Meio Ambiente, p. 17-35, 2003.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FROEHLICH, Cristiane. Sustentabilidade: dimensões e métodos de mensuração de resultados. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 3, n. 2, p. 151-168, 2014.

IAQUINTO, Beatriz Oliveira. A sustentabilidade e suas dimensões. **Revista da ESMESC**, v. 25, n. 31, p. 157-178, 2018.

JACOBI, Pedro Roberto. **Meio ambiente e sustentabilidade**. In: O Município no século XXI: cenários e perspectivas. Cepam–Centro de Estudos e Pesquisas de Administração Municipal, p. 175-183, 1999.

JACOBI, Pedro Roberto; LUZZI, Daniel. **Educação e meio ambiente: um diálogo em ação**. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 27. Petrópolis: 2004. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001743019>. Acesso em: 15 out. 2023.

KLADÉ, M. et al. Sustainable behaviour at work and in private life: the contribution of enterprises. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, v. 7, p. 321-332, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1504/IJISD.2013.057035>. Acesso em: 13 dez. 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LINS, Clarissa. WAJNBERG, Daniel. Corporate sustainability in the Brazilian banking sector. **CEP**, v. 22610, p. 180, 2007. Disponível em: <http://www.fbds.org.br/IMG/pdf/doc-302.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

LINS, Luiz dos Santos; SILVA, Raimundo Nonato Sousa. Responsabilidade Sócio-Ambiental ou Greenwash: uma avaliação com base nos relatórios de sustentabilidade ambiental. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 4, n. 1, 2010.

MANNING, Christie. **The psychology of sustainable behavior: Tips for empowering people to take environmentally positive action**. Minnesota Pollution Control Agency, 2009. Disponível em: <https://eeportal.minnesotae.org/resource/the-psychology-of-sustainable-behavior-tips-for-empowering-people-to-take-environmentally-positive-action/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

MATTAROZZI, Victorio. **Sustentabilidade nos Negócios do Setor Financeiro: Avaliação do risco socioambiental na decisão de crédito**. 1. ed. Florianópolis: Bookess. v. 1. 77p, 2014.

MATTAROZZI, Victorio; TRUNKL, Cássio. **Sustentabilidade no setor financeiro**. 1. ed. São Paulo: Senac, 2008.

MELO, F. J. de; BERND, D. C.; FONSECA, M. W. da; SCARPIN, J. E. Gestão socioambiental em instituições bancárias no brasil: uma análise a luz dos relatórios anuais de sustentabilidade. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 28, n. 1, p. 117-140, 2017. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/3401>. Acesso em: 29 out. 2023.

MOTTA, Fernando. Desenvolvimento e meio ambiente: as estratégias de mudanças da agenda 21. **Revista de Administração de Empresas** [online], v. 38, n. 2, p. 74-75. 1998. 10.1590/S0034-75901998000200008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901998000200008>. Acesso em: 30 out. 2023.

NOBRE, Marcos. Desenvolvimento sustentado e problemática ambiental. Lua Nova: **Revista de Cultura e Política** [online]. n. 47, pp. 137-156, 1999. ISSN 1807-0175. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-64451999000200008>. Acesso em: 30 set. 2023.

OLIVEIRA, Gilson Batista. Uma discussão sobre o conceito de desenvolvimento. **Revista da FAE**, Curitiba, v.5, n.2, 2002. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/477>. Acesso em: 12 set. 2023.

PAIVA, M. B. M; OLIVEIRA, L. V. C; ROMERO, C. B. A; GUIMARÃES, D. B. Consumer myopia: uma análise do gap entre atitude e comportamento sustentável. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 10, Ed Especial, p. 26-43, 2017.

RAMOS, Carlos de Llera. **Sustentabilidade ambiental no sector bancário**. Dissertação (Mestrado em Engenharia do Ambiente) - Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa. Lisboa, 2009.

RICHARDSON, R. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, William Costa. Metodologia Científica. **Faetec/IST. Paracambi**, p. 2-20, 2007.

SILVA, C. R. M; OLIVEIRA, L. V. C; BONA, D. O; OLIVEIRA, J. A. N; PINHEIRO, T. C. A. Comprometimento Organizacional e Comportamento Sustentável no Trabalho: Evidências do Setor Público. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 2, p. 279-296, 2020.

SOUZA, Renato Santos de. Evolução e condicionantes da gestão ambiental nas empresas. **Revista Eletrônica de Administração**, [S. l.], v. 8, n. 6, 2002. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/42728>. Acesso em: 16 set. 2023.

THAKUR, V.; PATHAK, G. Employee Well-being and Sustainable Development: Can Occupational Stress Play Spoilsport. *Problemy Ekorozwoju*, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.35784/pe.2023.1.20>. Acesso em: 13 dez. 2023.

TRUDEL, Remi. Sustainable consumer behavior. **Consumer psychology review**, v. 2, n. 1, p.

85-96, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/arcp.1045>. Acesso em: 10 jun. 2023.

VAN BELLEN, Hans Michael. **Indicadores de sustentabilidade: uma análise comparativa**. FGV editora, 2005.

VARELLA, Carlos Alberto Alves. Análise de componentes principais. **Seropédica: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro**, p. 38, 2008.

VIEIRA, F. L. R. Desenvolvimento sustentável: a história de um conceito. **Saeculum – Revista de História**, João Pessoa, [S. l.], n. 10, 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/srh/article/view/11290>. Acesso em: 30 set. 2023.

ZACARIAS, Elisa Ferrari Justulin; HIGUCHI, Maria Inês Gasparetto. Relação pessoa-ambiente: caminhos para uma vida sustentável. **Interações (Campo Grande)** [online], v. 18, n. 3, p. 121-129, 2017. ISSN 1984-042X. Disponível em: <https://doi.org/10.20435/inter.v18i3.1431>. Acesso em: 15 set. 2023.

ZANIRATO, Sílvia Helena; ROTONDARO, Tatiana. Consumo, um dos dilemas da sustentabilidade. **Estudos Avançados** [online], v. 30, n. 88, p. 77-92, 2016. ISSN 1806-9592. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30880007>. Acesso em: 15 set. 2023.

APÊNDICES

APÊNCIDE A – Questionário da pesquisa aplicado para os funcionários do Banco do Nordeste do Brasil.

Olá, sou aluno do curso de Administração pela Universidade Federal do Ceará. Estou aplicando um questionário em relação ao comportamento sustentável no ambiente de trabalho.

O questionário tem caráter acadêmico e não coleta nenhuma informação sensível, tais como nome, e-mail, cookies, etc. Os dados obtidos serão para fins de análise e elaboração do Trabalho de Conclusão do Curso.

Qual é a sua idade?

- Menos de 18 anos
- 18-24 anos
- 25-34 anos
- 35-44 anos
- 45-54 anos
- 55-64 anos
- 65 anos ou mais

Qual é o seu sexo?

- Masculino
- Feminino

Qual é o seu estado civil?

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- União estável
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Outro: _____

Qual é o seu nível de escolaridade?

- Ensino Fundamental

- Ensino Médio
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Outro: _____

Qual é a sua renda mensal aproximada?

- Menos de 1 salário mínimo
- 1-2 salários mínimos
- 3-5 salários mínimos
- 6-10 salários mínimos
- Mais de 10 salários mínimos

Qual é o seu tipo de vínculo empregatício?

- Empregado público
- Terceirizado
- Jovem aprendiz
- Estagiário
- Contrato temporário
- Outro: _____

Como o seu tipo de vínculo afeta sua capacidade de promover práticas sustentáveis no local de trabalho?

- Facilita
- Não afeta
- Dificulta
- Não sei/não se aplica

Qual é o seu cargo ou função atual no trabalho?

- Estagiário
- Apoio Operacional (Administrativo)
- Analista
- Gerente

- Dirigente
- Outro: _____

Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

- Menos de 1 ano
- 1-3 anos
- 4-6 anos
- 7-10 anos
- Mais de 10 anos

Qual é o setor da empresa em que você atua? (considere a opção mais aproximada ou descreva)

- Administrativo
- Recursos Humanos
- Financeiro
- Tecnologia da Informação
- Marketing e comunicação
- Outro: _____

Escala de Comportamento Sustentável no Trabalho

Economia de Recursos:

Sempre reutilizo copos de água descartáveis.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

Costumo formatar documentos de modo a evitar espaços em branco na folha de papel e fontes que consomem muita tinta.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo

Concordo totalmente

Uso iluminação natural sempre que possível.

Discordo totalmente

Discordo

Neutro

Concordo

Concordo totalmente

Reciclagem:

Entrego papéis para reciclagem.

Discordo totalmente

Discordo

Neutro

Concordo

Concordo totalmente

Entrego as pilhas usadas nos postos de coleta.

Discordo totalmente

Discordo

Neutro

Concordo

Concordo totalmente

Opto por papel reciclado ao invés de papel branco sempre que possível.

Discordo totalmente

Discordo

Neutro

Concordo

Concordo totalmente

Economia de Papel e Materiais:

Utilizo o verso do papel que já foi usado como rascunho sempre que possível.

Discordo totalmente

- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

Evito desperdício de materiais de escritório, como papéis, clips e tintas de impressora.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

Imprimo documentos frente e verso.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

Economia de Água e Energia:

Ao detectar algum vazamento de água em banheiros, aviso ao setor responsável pela manutenção.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

Fecho portas e janelas quando o sistema de ar-condicionado está ligado.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

Apago as luzes dos ambientes quando não tem ninguém.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

Descarte Adequado de Resíduos:

No banheiro, evito desperdiçar papel higiênico e toalhas de papel.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

Quando vejo papel jogado no chão, pego e jogo na lixeira.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

Procuo colocar cada tipo de lixo em lixeiras específicas.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo totalmente