

Diversidade e Sustentabilidade: Um Estudo nas Instituições Financeiras no Município de Pimenta Bueno - RO

ANDRÉIA DUARTE ALEIXO

Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil

THALIA RAMOS DA SILVA

Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil

OZANA RODRIGUES BORITZA

Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil

MÔNICA GOMES MONTEIRO FEITOSA

Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil

MARTA HELENA DE LELLIS

Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil

Resumo

O setor financeiro é evidentemente um dos setores mais importantes e sensíveis da economia de qualquer país, não só pelas repercussões que exerce de forma direta, mas também de forma indireta. E a sustentabilidade surge como auxiliar para moldar a atuação das instituições financeiras, tornando-as mais responsáveis e confiáveis. Bem como a diversidade, que se dá a partir da interação de diferentes identidades dentro de uma mesma organização, fazendo com que a instituição financeira se torne um ambiente totalmente inclusivo, entendendo que o capital humano é a peça mais importante em uma instituição financeira, devido ser um local onde se lida o tempo todo com pessoas, sendo necessário que esse capital humano seja muito bem direcionado. O objetivo geral foi analisar as práticas que vêm sendo adotadas pelas instituições financeiras na promoção da sustentabilidade e da diversidade do capital humano, em prol de um ambiente competitivo e harmonioso. Trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório-descritivo sobre as práticas que vêm sendo adotadas pelas instituições financeiras na promoção da sustentabilidade e da diversidade do capital humano, na cidade de Pimenta Bueno/RO. Foram entrevistados quatro gestores de instituições financeiras no município, a pesquisa foi realizada entre dezembro de 2021 e janeiro de 2022. E como resultados, obtivemos que em todas as instituições pesquisadas, a sustentabilidade é algo imprescindível para o negócio. Quando se trata da diversidade, não temos os mesmos resultados, algumas instituições ainda não tem uma grande diversidade de capital humano, mas já é algo que estão cientes e desejam mudar esse cenário.

Palavras-chave: Sustentabilidade. Diversidade. Instituições financeiras. Capital Humano.

1. INTRODUÇÃO

As instituições do mercado financeiro são organizações que otimizam a alocação de capitais financeiros próprios e de terceiros. Cujo papel das instituições é captar recursos de agentes superavitários, e então, emprestá-los para agentes que estão com pendências. As instituições do mercado financeiro também operam de forma administrativa, ou seja, há um equilíbrio entre moedas, prazos e taxas negociadas para capitais que captam e que aplicam no mercado, chamados de passivos e ativos (FLEURY e FLEURY, 2000).

Para Hanashiro e Queiroz (2006), as instituições financeiras possuem lucros e giro financeiro que são considerados relativamente altos, de forma que, julga necessário que retorne para a sociedade de alguma forma. E, a forma mais rica é agir com a sustentabilidade cuidando da indiretamente da sociedade e diretamente do meio ambiente, que vem sendo cada vez mais prejudicado ao invés de ser valorizado e preservado. Outros valores também devem ser valorizados como por exemplo, os valores morais exaltando a igualdade no meio trabalhista e social.

Tendo em vista, que as desigualdades sociais existentes no Brasil, Chacon (2007), acredita que há uma “tendência por parte das empresas a avaliarem sua postura social pelo fato de serem transformadoras do ambiente em que atuam”, assim como, as atividades e o seu comportamento serão avaliados pela sociedade. Essa situação identifica a forma com que as instituições acreditam e apoiam a igualdade e o respeito com os conceitos dos mais diversos e como tem se traduzido nos demonstrativos publicados e que reflexos causam na sociedade.

Na busca do resgate da cidadania, igualdade social, as revoluções tecnológicas que ocorrem com o passar do tempo geram mudanças que intervêm nas relações empresariais, assim como na geração de bens e serviços. “As aberturas nos padrões de produção possibilitaram uma maior possibilidade de riqueza com menor intervenção humana”. De fato, é exposto que a diversidade não inibe qualificação e que em um ambiente harmonioso tornando mais produtivo e rentável para a empresa (CAMARGO, 2018).

Diante do que foi exposto, surge o seguinte questionamento: Como as Instituições Financeiras têm promovido a sustentabilidade e a diversidade do capital humano, em prol de um ambiente competitivo e harmonioso?

A pesquisa teve como objetivo analisar as práticas que vêm sendo adotadas pelas instituições financeiras na promoção da sustentabilidade e da diversidade do capital humano, em prol de um ambiente competitivo e harmonioso. E, por objetivos específicos: 1) Analisar como os gestores estão se posicionando quanto à questão da sustentabilidade e da diversidade dentro das Instituições Financeiras no município de Pimenta Bueno/RO; 2) Identificar quais são as políticas de sustentabilidade e diversidade do capital humano que estão sendo promovidas pelas Instituições Financeiras no município de Pimenta Bueno/RO; 3) Verificar se as práticas que vêm sendo utilizadas pelas Instituições Financeiras no enfrentamento da diversidade e o preconceito, nas relações sociais e organizacionais, contribuem para um ambiente competitivo e harmonioso; 4) Identificar como ocorre a aplicação da sustentabilidade e da diversidade nas Instituições Financeiras no município de Pimenta Bueno/RO e suas contribuições para a empregabilidade.

A metodologia utilizada foi a pesquisa de caráter exploratório-descritivo, que visa uma maior familiaridade com o tema proposto. O método de pesquisa se configura como dedutivo. Como técnica de pesquisa foi adotada a entrevista com um roteiro semiestruturado e visitas in loco e tendo como público-alvo os gerentes das instituições financeiras do município de Pimenta Bueno/RO.

Os resultados da pesquisa apontaram que as instituições financeiras pesquisadas estão buscando cada vez mais diversificar o seu capital humano, visando se tornar uma empresa mais inclusiva. Assim como a inserção da sustentabilidade nas atividades de trabalho, os dados mostram que grande parte dos gestores e funcionários conhecem ou realizam alguma atividade sustentável na empresa, buscando sempre fortalecer essa cultura na empresa.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção será apresentada a fundamentação teórica que contribui com o alcance dos objetivos propostos, sendo: a sustentabilidade nas organizações, benefícios da sustentabilidade nas organizações, diversidade nas organizações, tipos de diversidade e as instituições financeiras no contexto da sustentabilidade e diversidade

2.1 SUSTENTABILIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A Comissão Mundial de Meio Ambiente e Desenvolvimento (WCED), criada em 1983 com o objetivo de discutir a sustentabilidade, publicou em 1987 um relatório intitulado "Nosso futuro comum" ou Relatório Brundtland. (WCE D, 2020). De forma simples, o Relatório *Brundtland* (WCED, p 39, 1987) conceitua o desenvolvimento sustentável como o desenvolvimento que encontra as necessidades atuais sem comprometer a habilidade das futuras gerações de atender suas próprias necessidades.

Assim, a sustentabilidade surge como um conceito regimental sobre a maneira como os seres humanos devem atuar em relação à natureza, e como eles são responsáveis para com o outro e as futuras gerações, isto é, a sustentabilidade deve ser equilibrada com o crescimento econômico baseado na justiça social e com competência no uso de recursos naturais (AYRES, 2008). Para Neumayer (2003), a sustentabilidade pode ser vista em dois níveis diferentes:

- 1) **A sustentabilidade fraca:** pode ser entendida como a extensão do bem-estar econômico. Logo, o capital econômico produzido pelas gerações atuais poderá neutralizar as perdas de capital natural para as gerações futuras. Na sustentabilidade fraca é exigido que o valor do capital natural seja preservado, por exemplo, no caso dos recursos não-renováveis, a extração passe a ser compensada por um investimento em recursos renováveis substitutos de valor equivalente (tendo como exemplo, parques eólicos para substituir os combustíveis fósseis na geração de energia elétrica).
- 2) **A sustentabilidade forte:** é um paradigma da não substituição, no qual existem sistemas naturais que não podem ser danificados sem comprometer os interesses das gerações futuras. Sendo assim, na sustentabilidade forte é exigido que um subconjunto do capital natural total seja preservado em termos físicos, de modo que suas funções permaneçam intactas.

O tripé da sustentabilidade envolve 3 (três) aspectos conforme (STOFFEL e COLOGNESE, 2015), (WOOD e HERTWICH, 2013), (KRAJNC e GLAVIC, 2005) e (MUNCK, LUCIANO et al. 2013) destacando a seguir:

- 1) **Sustentabilidade econômica:** é aquela que abrange a alocação e a distribuição dos recursos naturais dentro de uma escala apropriada. Ou seja, deve-se manter padrões de crescimento ao longo do tempo embasado no capital manufaturado a compor as entradas e saídas do processo produtivo, permitindo que os recursos naturais sejam incorporados na função de produção (STOFFEL e COLOGNESE, 2015). Em outros termos, a sustentabilidade econômica decorre do equilíbrio do alinhamento entre os recursos naturais, recursos humanos, serviços ecossistêmicos e da harmonia social, necessários para a produção de bens materiais (WOOD e HERTWICH, 2013).
- 2) **Sustentabilidade social:** refere-se aos impactos causados pelas organizações no sistema social e atingem em níveis local, nacional e global. Ou seja, relaciona-se às atitudes organizacionais em relação aos funcionários, fornecedores, comunidade e consumidores, além de impactos na sociedade em geral, para além de seus domínios. A sustentabilidade social significa a preocupação e ação das empresas em relação aos impactos sociais por elas causados nas comunidades humanas dentro e fora da organização, por exemplo, exclusão social, desemprego, pobreza, diversidade organizacional etc. (KRAJNC e GLAVIC, 2005).
- 3) **Sustentabilidade ambiental:** refere-se à conservação e ao manejo dos recursos naturais. É indispensável que a organização observe os impactos de suas operações e produtos sobre os sistemas naturais vivos e não vivos, e procure diminuir os efeitos negativos e aumentar os positivos, tanto em processos de entrada quanto de saída. A responsabilidade sobre o meio natural abrange mais do que cumprimentos legais ou iniciativas como reciclagem ou uso eficiente de recursos energéticos (MUNCK, Luciano et al. 2013).

O aumento das necessidades da sociedade gerou um crescimento nas atividades econômicas e produtivas. As empresas são elos essenciais no equilíbrio do meio ambiente na busca de soluções das questões ambientais. Muitas organizações já estão mudando as estratégias de controle para as de prevenção de gerenciamento ambiental. Dentro desse novo contexto de gestão, aspectos ambientais ganharam uma proporção significativa para que as empresas possam cumprir um dos seus propósitos de existência, a perenidade (DE PAULA; WALTRICK; PEDROSO, 2010)

As organizações que se propõem atuar com responsabilidade social e ser sustentável economicamente, socialmente e ecologicamente, precisa contar com executivos e profissionais que incorporem processos produtivos inovadores com decisões estratégicas voltadas para a sustentabilidade (DE PAULA; WALTRICK; PEDROSO, 2010).

E, ao falar em sustentabilidade no meio empresarial é falar sobre a geração de negócios em um mundo cada vez mais exigente, com pessoas que se conscientizam de que os recursos do planeta precisam ser conservados e de que é necessário atingir mais justiça social e que o respeito à diversidade cultural é parte fundamental nas ações de desenvolvimento e implementação dos negócios, bem como de um novo modelo de organização que valorize os seus relacionamentos (MATIAS 2009).

Para Chacon (2007), o capitalismo é um modelo econômico, promotor de disparidades nas relações sociais. Segundo ele, o desenvolvimento sustentável perpassa aspectos econômicos, interagindo com diferentes dimensões socioambientais. Para isso, “é ainda fundamental o respeito à diversidade cultural das sociedades-alvo do processo”.

2.2 BENEFÍCIOS DA SUSTENTABILIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

No Brasil as tendências da nova economia e a consequência exercida pelo cenário de insustentabilidade socioambiental têm levado um número gradativo de empresas a incorporar, em maior ou menor grau, características de sustentabilidade em suas estratégias.(CASTURINO, 2014).

Queirós e Silva (2011), considera que o conceito de gestão para a sustentabilidade organizacional deve ser incorporado e estar alinhado à estratégia de negócios da empresa. A sustentabilidade em meio organizacional traz uma ideia flexível, isto é, pode tanto acomodar estratégias corporativas, quanto unir planejamentos complexos às atividades organizacionais rotineiras. Algumas condições demandam ter a sustentabilidade presente e integrada em decisões operacionais, táticas e estratégicas, não só em assuntos rotineiros ou internos, mas também em questões que envolvem atores sociais externos e eventos específicos (crises, pandemia, por exemplo).

A adoção de estratégia pautada em sustentabilidade pode agregar valor de diferentes maneiras para uma organização, conforme apresentado no figura 1.

Figura 1: Vantagens de se tornar sustentável.

Identificação de novas oportunidades de negócio	Inovação
Geração de receita	Adaptação de produtos e serviços para atendimento de novas demandas do consumidor Acesso a novos mercados Fidelização de consumidores
Redução de custos	Otimização do uso de recursos naturais (água, energia e outros insumos) na produção Estabelecimento de parcerias e desenvolvimento de fornecedores
Produtividade e capital intelectual	Atração e retenção de talentos Aumento potencial da produtividade da força de trabalho
Mitigação de riscos	Redução da exposição a riscos socioambientais Impacto sobre riscos operacionais, de mercado, financeiros etc.
Atendimento e antecipação de demandas legais	Diminui os impactos ambientais que a empresa causa
Melhora da reputação e da imagem	Satisfação e melhor feedback de clientes e funcionários.

Fonte: Novo valor- Sustentabilidade nas empresas B3 (2020)

O Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (BRASIL, BOLSA, BALCÃO) (ISE B3) foi criado em 2005, sendo o quarto do tipo no mundo. São convidadas a participar as empresas que detém as 200 ações mais líquidas na B3. A B3, como consequência natural de seu compromisso histórico com o desenvolvimento sustentável, investe em iniciativas estruturadas para a inclusão da abordagem de sustentabilidade em sua

gestão, bem como em seus produtos, serviços e relacionamentos. Além do mais, indica os projetos de envolvimento, sensibilização e informação dos variados públicos de seu interesse (DE SOUZA, 2019).

Para que um negócio seja considerado sustentável, ele deve percorrer um caminho que certamente demandará esforços e investimentos, uma vez que depende de boas estratégias e do comprometimento de todos os setores para a melhoria efetiva dos processos de implementação de soluções ecológicas na empresa. Conforme De Souza e Neto (2017), a Valid Certificadora é preciso seguir alguns princípios:

1. identificar o que deve ser realizado, assegurando o comprometimento de todos os envolvidos e definindo a política ambiental;
2. elaborar um plano de ação voltado ao atendimento dos requisitos da política ambiental;
3. realizar avaliações que possam identificar as não conformidades ambientais da empresa;
4. revisar e aperfeiçoar a política ambiental, os objetivos e metas e as ações implementadas para assegurar a melhoria contínua do desempenho ambiental da empresa.

Aderir um plano estratégico que se delimite nos três pilares da sustentabilidade ambiental ainda é um obstáculo para muitas organizações. Muitas empresas fixam a execução da sustentabilidade empresarial como uma jogada de marketing. No entanto, seu conceito é muito mais amplo e resulta em uma importante vantagem competitiva a quem a aplica (DE SOUZA e NETO, 2017).

A sustentabilidade funciona como um poderoso componente para a inovação, desde que ela esteja bem alinhada ao negócio, abrindo espaço na formação de novos processos e produtos. Inúmeros fatores incentivam a inovação sustentável, como a adversidade, a demanda de clientes, a redução de riscos, a redução de custos e a ânsia de oferecer uma boa solução verde na forma de produto ou serviço (SORIANO et al, 2020).

Manget, Roche e Münnich (2009) ressaltam que as organizações mais comprometidas no tema da sustentabilidade encontrarão nos consumidores, cada vez mais, agentes interessados em interagir com causas sociais ou ambientais apoiadas por elas. Se o envolvimento for coerente, e não uma mera estratégia para chamar a atenção, certamente contará com a participação de consumidores, gerando valor, estreitamento de laços e conquistando cada vez mais clientes com a tendência entre os consumidores de preferir produtos e serviços socioambientalmente responsáveis.

Para Tavares e Kamimura (2014), as empresas ao inserir a sustentabilidade como peça fundamental de inovação, incorporando práticas sustentáveis adotam posturas de respeito ao meio ambiente e aos negócios. Reduzir a quantidade de matérias-primas usadas na produção ou repensar processos para eliminar o impacto ambiental de certas substâncias se traduz, cada vez mais, em melhoria nos indicadores financeiros da empresa. Em um futuro próximo, as empresas que não implementarem práticas sustentáveis não conseguirão mais competir no mercado.

Assim, no atual modelo de desenvolvimento globalizado o homem é apenas mais um elemento, assim como também é a natureza, que deve ser preservado, úteis que são para a definição e reprodução de um modelo de exploração que se sustenta há séculos, desde que o homem passou a se julgar acima da natureza, desde que achou que a dominava e ela estava ao seu dispor (CHACON et al, 2009).

2.3 DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

No Brasil, o surgimento de práticas de gestão da diversidade nas empresas ocorreu a partir da década de 1990, quando políticas advindas das matrizes de empresas, principalmente, as norte-americanas, foram implementadas em subsidiárias brasileiras (FLEURY e FLEURY, 2000).

Para Fleury e Fleury (2000), a diversidade é o resultado da interação entre pessoas com diferentes identidades e que convivem no mesmo sistema social. Segundo o autor, a diversidade cultural pode ser analisada sob diferentes concepções: no nível da sociedade, no nível organizacional e no nível do grupo.

Para Ely e Thomas (2001), Harrison, Price e Bell (1998) a diversidade pode ser classificada em diversidade superficial e profunda, sendo que a:

- 1) **Diversidade superficial** - entende-se como às diferenças demográficas e outras diferenças evidentes observáveis nas pessoas, como cor da pele, etnia, gênero, idade e capacidades físicas. Quando organizações valorizam apenas a diversidade superficial, estarão incorrendo em custos da diversidade (motivado pelo turnover) e, quando as organizações focam na diversidade não visível, obterão os benefícios da diversidade.
- 2) **Diversidade profunda**- A diversidade em nível profundo está relacionada a elementos subjetivos, como personalidade, habilidade e valores. Ela é evidente nas decisões, afirmações e ações das pessoas. Conforme as pessoas se conhecem, a junção de todos os aspectos relacionados à realização de tarefas, passam a dar mais valor a estas características, em desvantagem das características biográficas.

Para Mendes (2005) a diversidade nas organizações fez com que o tema estivesse nas pautas das estratégias organizacionais, legislações decorrentes de mobilizações sociais, globalização das empresas, migrações em busca de emprego em países mais desenvolvidos, estruturas de trabalho multifuncionais e políticas de responsabilidade social corporativa. As diferenças entre os indivíduos podem ser consideradas intrinsecamente boas ou más. Algumas vezes podem trazer benefícios, e outras vezes, podem trazer prejuízo, sendo assim reduzindo a eficiência. As diferenças individuais podem ser consideradas desejáveis e valiosas, visto que propiciam riqueza de possibilidades, de opções para melhores e piores maneiras de reagir a qualquer situação ou problema.

No que se refere aos alcances e limitações da gestão da diversidade para as organizações, Mendes (2005) identifica que existem efeitos positivos e negativos, conforme a seguir:

- a) **Efeitos positivos:** solução de problemas, criatividade, inovação, desempenho, tomada de decisão, novos mercados consumidores, produtividade, agilidade, vantagem competitiva, flexibilidade, eficiência, fonte de informações, variedade de perspectivas, aprendizado, cooperação, fonte de recrutamento, atendimento ao cliente, imagem, diferenciação, diversificação, qualidade, lucratividade, valorização das ações e perpetuidade.
- b) **Efeitos negativos:** conflito, problemas de comunicação, *turnover*, insatisfação, discriminação, falta de consenso/coesão, desintegração, absenteísmo, descomprometimento, problemas de coordenação, lentidão, problemas de identificação, estresse, preconceito.

Para Alves e Galeão-Silva (2004) as principais dificuldades na gestão da diversidade são o ceticismo dos funcionários em relação aos programas e sua efetividade, será necessário conciliar as diferenças e assumir uma perspectiva global que ultrapasse as fronteiras do preconceito em relação às pessoas envolvidas nesses programas e as dificuldades na modificação das rotinas de recursos humanos para incluir a diversidade. Entre os resultados potenciais da gestão da diversidade, Moscon (2016) menciona os seguintes:

- a) Atrair e reter os melhores talentos no mercado de trabalho;
- b) Promover a criatividade e a inovação;
- c) Facilitar a resolução de problemas;
- d) Desenvolver a flexibilidade organizacional;
- e) Reconhecimento de que pessoas de origens diferentes têm talentos diferentes e habilidades diferentes e que podem contribuir para o crescimento da empresa.

Com o aumento da competitividade, os gerentes devem procurar ampliar a forma de contribuição de seus empregados e para isso seria necessário entender a maneira como as pessoas se motivam a contribuir. Para prosperar em um mercado cada vez mais hostil, companhias deveriam priorizar a criação de ambientes que atraíssem os melhores talentos e tornar possível que cada empregado contribuísse com o seu máximo (THOMAS JR., 1996).

2.3.1 TIPOS DE DIVERSIDADE

O surgimento da diversidade contemporânea dentro das organizações e o valor nas relações humanas é resultado da busca de oportunidades iguais e de respeito à dignidade de todas as pessoas. Assim, a diversidade representa um princípio básico de cidadania, que visa assegurar a cada um condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades. Ao mesmo tempo, a prática da diversidade representa a efetivação do direito à diferença, criando condições e ambientes em que as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais (INSTITUTO ETHOS, 2000).

Conforme De Freitas (2018), assim como em outros países, no Brasil existem seis principais grupos de diversidade, que foram eleitos com base nos processos históricos de formação e construção da sociedade em que vivemos. São grupos que, ao longo do tempo, foram privados de direitos básicos, memorizados, e por isso alvo de estudos, indicadores e estatísticas que nos permitem um olhar metodológico para o tema.

Os grupos são: negros (pretos+pardos), mulheres, LGBTQI+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, *Queers*, Intersexos), pessoas com deficiência, gerações/ diversidade etária e religião. A promoção da diversidade se apresenta, em cada empresa, com características distintas e específicas, conforme pode ser observado no figura 2:

Andréia Duarte Aleixo, Thalia Ramos da Silva, Ozana Rodrigues Boritz, Mônica Gomes Monteiro Feitosa, Marta Helena de Lellis– **Diversidade e Sustentabilidade: Um Estudo nas Instituições Financeiras no Município de Pimenta Bueno - RO**

Figura 2: Tipos de diversidade nas organizações

TIPO DE DIVERSIDADE	DISCRIMINAÇÃO
Idade	A atenção para a diversidade na composição etária do quadro de funcionários pode constituir uma oportunidade para a empresa encontrar soluções criativas na ocupação de funções específicas. Inúmeras iniciativas permitiram um reposicionamento do papel do idoso na sociedade, principalmente, como melhoria da sua qualidade de vida (DEBERT, 2004).
Gênero	As questões de gênero dizem respeito aos atributos positivos ou negativos que se aplicam como distinções entre homens e mulheres, determinando os papéis, funções e relações que desempenham na sociedade. Além de buscar maior equilíbrio na proporção entre profissionais de ambos os sexos na empresa, programas voltados para questões de gênero devem olhar criticamente para a tradição que considera determinadas ocupações como características de um dos dois sexos, sem razões objetivas que a justifiquem. (INSTITUTO ETHOS, 2000)
Raça	'Raça' é não apenas uma categoria política necessária para organizar a resistência ao racismo no Brasil, mas é também uma categoria analítica indispensável: a única que revela que as discriminações e desigualdades que a nação brasileira de 'cor' enseja são efetivamente raciais e não apenas de 'classe'. (GUIMARÃES, 2002, p.50).
Pessoas com Deficiência	Os trabalhadores portadores de necessidades especiais são, via de regra, vítimas de obstáculos e dificuldades de acesso e permanência no mercado de trabalho. Existe legislação específica relacionada a esse aspecto, e o investimento das empresas na incorporação dessas pessoas tem um relevante impacto social (INSTITUTO ETHOS, 2000).
Orientação sexual	A roorientação sexual diz respeito à atração que se sente por outros indivíduos. Ela geralmente também envolve questões sentimentais, e não somente sexuais. Assim, se a pessoa gosta de indivíduos do sexo oposto, falamos que ela é heterossexual. Se a atração é por pessoas do mesmo sexo, na sua orientação é homossexual (MIRANDA, 2019).

Fonte: Delbert (2004), Instituto Ethos (2000), Guimarães (2002), Miranda (2018).

A diversidade nas organizações contribui para que a equipe alcance resultados mais positivos. Isso acontece porque o ambiente de trabalho é cooperativo, estimulante e acolhedor. Sendo assim, ocorre uma redução de conflitos, diminui a rotatividade, aumento da criatividade no ambiente, melhora a imagem da empresa e os colaboradores se sentem mais motivado se engajado s para realizarem suas atividades (CAMARGO, 2018).

Com o passar dos tempos e a globalização, foram surgindo novos tipos de diversidade nas organizações, conforme pode ser observado na figura 3:

Figura 3: Novos tipos de diversidades nas organizações

TIPO DE DIVERSIDADE	DISCRIMINAÇÃO
Religião	A palavra Religião vem do latim re-ligare, significando voltar a ligar, ligar outra vez, ou simplesmente religar os seres humanos com Deus. Em outras palavras, compreende um conjunto de crenças, doutrinas ou formas de pensamento relacionadas com a esfera divina, sagrada e transcendental, além de estar amparada em rituais e códigos morais (RODRIGUES, 2017).
Estado civil	É o termo jurídico que faz referência à situação de um cidadão em relação ao matrimônio. A legislação brasileira identifica cinco tipos diferentes de estado civil, são eles: solteiro, casado, separado, divorciado e viúvo (GABATZ, 2012).
Classe social	É um termo usado para dar a ideia de que existem

Andréia Duarte Aleixo, Thalia Ramos da Silva, Ozana Rodrigues Boritza, Mônica Gomes Monteiro Feitosa, Marta Helena de Lellis– **Diversidade e Sustentabilidade: Um Estudo nas Instituições Financeiras no Município de Pimenta Bueno - RO**

	distâncias sociais significativas na sociedade. Isso quer dizer que indivíduos e grupos são diferentes entre si e ocupam lugares diferentes na sociedade (BETONI, 2014)
LGBTQI+	É uma sigla que representa: lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transsexuais, queer e outros grupos de gênero e sexualidade. A sigla é dividida em duas partes. A primeira, LGB, diz respeito à orientação sexual do indivíduo. A segunda, TQI+, diz respeito ao gênero (BETONI, 2014).
Cultura	É expressa diferentes linguagens, as diferenças de vestir, comer, acreditar, celebrar, rezar, relacionar-se com o outro de outro modo e de simbolizar esta diferença. Podemos afirmar que é possível existir semelhanças culturais, mas jamais culturas idênticas (GABATZ, 2012).

Fonte: Rodrigues (2017), Betoni (2014), Gabatz (2012).

As organizações precisam entender que trabalhar com colaboradores de diversos perfis não é mais uma opção, e sim, uma necessidade essencial para o sucesso de sua empresa. O primeiro passo é trabalhar com os funcionários essa nova cultura, reforçando o código de conduta de respeito ao próximo. Também é necessário, líderes influenciadores e motivadores, que trabalhem a inclusão do profissional na equipe com tratamento igualitário perante os demais colaboradores (DE SALES GUERRA, 2020).

A diversidade pode ser considerada um tema decisivo para o desempenho organizacional, nas relações internas um sinônimo de qualidade de vida no trabalho, nas relações externas, com parceiros, consumidores e sociedade, a adoção da diversidade como princípio de atuação agrega valor à imagem da empresa. Ou seja, essa iniciativa demonstra que ela está alinhada às expectativas e demandas da sociedade e que assume sua missão social (INSTITUTO ETHOS, 2002).

De acordo com Thomas Jr (1996), a gestão da diversidade nas empresas pode ter impactos em três grupos: 1) na sociedade; 2) no indivíduo; e, 3) na organização. Os programas de gestão da diversidade nesses três grupos podem gerar ganhos, conforme Mendes (2005):

- a) Aumento da criatividade, capacidade de solucionar problemas, inovação;
- b) Flexibilidade organizacional;
- c) Igualdade de oportunidades;
- d) Ética e competitividade;
- e) Produtividade melhorada;
- f) Fortalecimento de imagem;
- g) Ampliação de mercados e maior representatividade.

Marteletto (2004), explica que a inclusão é benéfica para a empresa, diante as habilidades de cada um pode trazer mais produtividade e qualidade para o crescimento e a imagem, assim o ambiente de trabalho passa a ser harmonioso, e não gerando nenhum desconforto para ninguém nos quesitos éticos, como gênero, etnia, deficiência, religião e outras questões que servem de gatilho para o preconceito e a intolerância.

2.4 AS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS NO CONTEXTO DA SUSTENTABILIDADE E DIVERSIDADE

As Instituições financeiras são organizações cuja finalidade é otimizar a alocação de capitais financeiros próprios e de terceiros. Isso se faz obedecendo uma correlação de

Andréia Duarte Aleixo, Thalia Ramos da Silva, Ozana Rodrigues Boritza, Mônica Gomes Monteiro Feitosa, Marta Helena de Lellis– **Diversidade e Sustentabilidade: Um Estudo nas Instituições Financeiras no Município de Pimenta Bueno - RO**

risco, custo e prazo que atenda aos objetivos de suas partes interessadas e agências reguladoras do mercado onde a organização opere (GOULART, 2007). Ao mesmo tempo, possui um papel importante no contexto da sustentabilidade (figura 4), onde incentiva a adoção de práticas sustentáveis nos empreendimentos financiados, na relação com os fornecedores, funcionários e sociedade em geral.

Figura 4: Instituições financeiras e as ações sustentáveis

INSTITUIÇÃO FINANCEIRA	SUSTENTABILIDADE
BANCO DA AMAZÔNIA	Tem como objetivo principal demonstrar para a sociedade que é possível ser uma instituição financeira e, ao mesmo tempo, atuar em parceria com o equilíbrio econômico, social e ambiental da região amazônica. Compreendendo a Responsabilidade Socioambiental como parte do negócio, reforça-se o compromisso da instituição na geração de negócios sustentáveis, que impulsionam crescimento da Amazônia, preservem os valores, as práticas, a cultura e os saberes da sua gente.
BANCO DO BRADESCO	Traz na sua missão o compromisso de contribuir para o desenvolvimento sustentável por meio do oferecimento de soluções e produtos financeiros que sejam inclusivos e acessíveis. A atuação do Bradesco em direção à sustentabilidade e sua performance quanto a fatores ASG (ambientais, sociais e de governança) são reconhecidas nas avaliações dos principais índices de sustentabilidade de bolsas de valores e agências especializadas em ratings ASG.
BANCO DO BRASIL	A governança e a gestão da sustentabilidade são praticadas pelo Banco do Brasil há mais de uma década e vêm sendo aprimoradas ao longo do tempo. O Código de Ética e o Plano de Sustentabilidade Agenda 30 BB são exemplos dessa evolução, bem como os diversos pactos e compromissos públicos voluntários dos quais o BB é signatário. Esses compromissos permeiam estratégias, políticas e instruções normativas que orientam as rotinas do Banco.
CAIXA ECONÔMICA	Aplica diferentes critérios de sustentabilidade aos seus diferentes negócios por meio de políticas, procedimentos, práticas e compromissos assumidos que visam garantir uma gestão eficiente dos riscos sociais e ambientais e inerentes às suas operações, e em especial, na concessão de crédito.

Fonte: SOBRAL, Revista Brasileira de Gestão Ambiental e Sustentabilidade (2019).

Já no contexto da diversidade, a Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN instituiu em 2007 o Programa FEBRABAN de Valorização da Diversidade no Setor Bancário, com o objetivo de promover a equidade e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho bancário para todas as pessoas, contribuindo para o aperfeiçoamento das instituições e para a construção de uma sociedade mais inclusiva. Além da importância, da sustentabilidade as Instituições financeiras também devem se preocupar com a diversidade, a fim de combater todas as formas de discriminação e estimular práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades internas entre homens e mulheres. A diversidade no ambiente de trabalho é fundamental para a aprendizagem sobre o respeito e a tolerância. Mas ela também favorece os processos, melhorando a interação da equipe, aumentando a qualidade de vida e estimulando a aceitação entre os colegas (BRAGA, 2014).

Cada instituição financeira contempla aspectos inclusivos e sustentáveis distintos e outros semelhantes, mas com um só propósito, a qualidade e profissionalismos tanto dos funcionários quanto com a sociedade e principalmente o meio ambiente e tudo que se insere nesses contextos. De forma individual apresentam as políticas, diretrizes e compromissos assumidos da Instituição que traduzem as

melhores práticas corporativas e estão fundamentadas na legislação brasileira, compromissos e protocolos internacionais (BRAGA, 2014).

3. METODOLOGIA

Esta seção tratou dos procedimentos metodológicos que foram adotados para a realização da pesquisa, de acordo com os objetivos propostos. A metodologia utilizada incluiu, simultaneamente, a abordagem qualitativa, com estudo de campo e técnicas, entrevistas.

Para atingir os objetivos propostos, delineou-se uma pesquisa de caráter exploratório-descritivo. De acordo com Gasque (2007), a pesquisa exploratória visou uma maior familiaridade com o tema, que pôde ser construído com base em hipóteses ou intuições. É o tipo de pesquisa que envolveu grandes levantamentos bibliográficos, citações e exemplos que facilitaram o entendimento do assunto. Pesquisas bibliográficas e estudos de caso foram muito utilizados na pesquisa exploratórias, que contam muito com a intuição do pesquisador.

Já a pesquisa descritiva, foi utilizada para estudar e levantar dados que descrevem a situação ou elemento analisado, sem ações que possam alterar essa descrição do elemento em análise. A criação das questões e levantamento dos dados foram realizados sobre o assunto. É conhecido como método de pesquisa, pois nenhuma das variáveis que fazem parte do estudo é influenciada (MATTAR et al. 1999).

No que se refere aos procedimentos, a pesquisa se classificou como bibliográfica e pesquisa de campo, com abordagem qualitativa. Segundo Kaufmann (2013) a pesquisa de campo teve a finalidade de observar fatos e fenômenos da maneira como ocorreram na realidade por meio da coleta de dados. Posteriormente tais dados serão analisados e interpretados com base em uma fundamentação teórica sólida e bem fundamentada.

Já a abordagem qualitativa foi uma metodologia de caráter exploratório que teve como foco compreender o comportamento do consumidor, estudando as suas particularidades e experiências (CRESWELL, 2014). Neste sentido, a pesquisa qualitativa possibilitou analisar as práticas que vêm sendo adotadas pelas instituições financeiras na promoção da sustentabilidade e da diversidade do capital humano, em prol de um ambiente competitivo e harmonioso.

Quanto ao método da pesquisa, este se configurou como dedutivo, que está relacionado com a variabilidade das formas de raciocinar. É um processo de análise de informação que nos leva a uma conclusão. Dessa forma, foi utilizada para encontrar o resultado (WILKINSON et al, 2016).

Como técnica de pesquisa, foi adotada a entrevista com roteiro semiestruturado e visitas *in loco*. A entrevista, para Duarte (2005), apesar de não seguir um roteiro fixo, possuiu questões predefinidas. Ela pode ser adaptável conforme o rumo do diálogo. Podendo assim, oferecer dados importantes ao recrutador, como informações quantitativas e qualitativas.

O público-alvo da pesquisa foram os gerentes das Instituições Financeiras do município de Pimenta Bueno/RO. A pesquisa foi realizada entre os meses de dezembro de 2021 e janeiro de 2022 nas seguintes instituições financeiras: Banco da Amazônia, Bradesco, Banco do Brasil e Caixa Econômica.

A escolha desses ramos justificou-se pela necessidade de informações que é vago e sobretudo, saber de fato as ações de inclusão e sustentabilidade das instituições. Foi realizada com gerentes, por ter o controle e todo conhecimento e empreendimento da instituição e que contribui para o bom funcionamento da instituição.

O objeto de análise foram as ações práticas que vêm sendo adotadas pelas instituições financeiras na promoção da sustentabilidade e da diversidade do capital humano.

Quanto ao universo da pesquisa, a pesquisa foi realizada com os gestores das Instituições Financeiras do município de Pimenta Bueno/RO, conforme pode ser observado na figura 5:

Figura 5: Amostra e Público-alvo

Nome do Banco	Cargo
Banco da Amazônia	Gerente da instituição
Banco do Bradesco	Gerente da instituição
Banco do Brasil	Gerente da instituição
Caixa econômica	Gerente da instituição

Fonte: Elaborado pela autora

Para o tratamento de dados, foi adotada a análise de conteúdo, pois caracterizou o que foi dito nas entrevistas ou observado pelo pesquisador. Possibilitou diferentes modos de conduzir o processo. São ao mesmo tempo opções em termos de abrir possibilidades que esta metodologia oferece, estabelecendo-se no mesmo movimento limites como consequência (MORAES, 1999).

Por fim, na análise as informações obtidas com as entrevistas foram confrontadas de forma qualitativa com o referencial teórico estudado. Foram utilizados recursos gráficos para apresentação dos dados finais com o uso de programas editor de texto.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO

Nesta seção, serão demonstrados os resultados obtidos com os questionários aplicados, fazendo jus ao referencial teórico da pesquisa.

4.1 A DIVERSIDADE NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DO MUNICÍPIO DE PIMENTA BUENO/RO

No que se refere a diversidade nas instituições financeiras, especificamente em relação ao sexo dos funcionários, percebe-se que existe um equilíbrio entre ambos, tendo em média 50% de mulheres e 50% de homens no quadro de funcionários das empresas entrevistadas. Onde mais de 45% dos colaboradores têm idade de 31 a 40 anos. Nota-se que as instituições financeiras têm cada vez mais se preocupado em manter o equilíbrio entre seus colaboradores, sem favorecer ou prejudicar nenhum dos lados. A compreensão do termo diversidade vai além dos aspectos óbvios de gênero e etnia, devendo incorporar uma ampla gama de significados que remetem também a questões como tipo de trabalho realizado, condição socioeconômica, faixa etária, estado civil, orientação sexual, entre outros, ou seja, aspectos demográficos, culturais, sociais e profissionais. (GONÇALVES, et al., 2016).

No que tange à questão étnica-racial dos colaboradores das instituições financeiras, em apenas uma das empresas pesquisadas apresentou que existem apenas colaboradores Brancos. Já nas outras instituições financeiras existe uma diversidade maior, visto que o perfil étnico-racial é bem abrangente, tendo em mais de 40% dos colaboradores Pardos, 30% Pretos e 30% Brancos.

Ao questionar sobre a presença de pessoas com deficiência na organização, 25% das instituições financeiras entrevistadas não possuem colaboradores com algum tipo de deficiência. Já, 75% das instituições financeiras possuem colaboradores com deficiência física, visual e auditiva em seu quadro de funcionários. Com esses dados percebe-se que existe uma grande inclusão das pessoas com deficiência, visto que para isso é necessário ter uma instituição financeira com estrutura preparada para isso, seja para os colaboradores bem como para os clientes. Tanaka e Manzini (2005), apontam que, ao se escolher um trabalho somente em função da limitação da pessoa, corre-se o risco de rechaçar suas reais necessidades e sua possibilidade e capacidade para o trabalho.

Quando se trata da orientação sexual, em 75% das instituições financeiras existem colaboradores heterossexuais e 25% das instituições têm funcionários de outras orientações sexuais em seu quadro de colaboradores. Em relação à contratação dos funcionários, observa-se que as instituições financeiras entrevistadas se preocupam, na maioria dos casos, em encontrar pessoas capacitadas, sem fazer correlação com a orientação sexual, etnia ou raça. Visando se tornar uma empresa inclusiva, que conta com os melhores colaboradores, pois faz a seleção baseada na sua capacidade de trabalho. Conforme Croteau (1996), há evidências de que ser identificado como homossexual no mundo corporativo pode comprometer a ascensão profissional de um indivíduo, em função de sua dificuldade em elaborar uma rede de contatos.

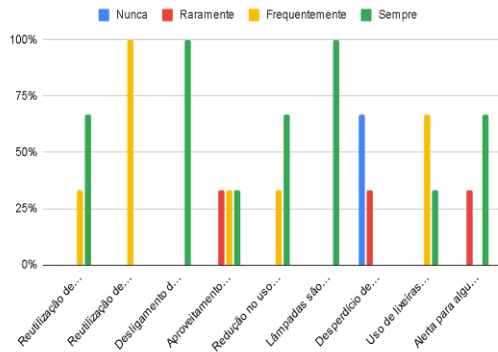
No que tange às discriminações e dificuldades no ambiente de trabalho com uma equipe diversificada, 100% das instituições financeiras entrevistadas apresentaram que não existem dificuldades no trabalho em equipe, pois se prezam pelo respeito aos colegas de trabalho. E para 50% das instituições financeiras ter uma equipe diversificada serve como uma forma de inclusão social, já os outros 50% apontam que uma equipe diversificada é uma forma de combater a discriminação e o preconceito.

Quando se trata da discriminação, 100% das instituições financeiras entrevistadas não possui casos de discriminação dentro da organização, e caso ocorra algum caso, 75% das instituições financeiras relatam que dariam orientações e palestras sobre o assunto, os outros 25% combateriam repreensivamente, podendo até demitir o funcionário que cometer algum tipo de discriminação. Para Guimarães (2007), 60% dos homossexuais já foram vítimas de algum tipo de agressão motivada por sua orientação sexual e todos revelam já terem vivenciado ou presenciado situações de intolerância e violência – psíquica ou física – em seus lares, escolas ou ambientes de trabalho pela mesma razão.

4.2 A SUSTENTABILIDADE NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DE PIMENTA BUENO/RO.

Nesta seção, tratou sobre a sustentabilidade nas instituições financeiras no Município de Pimenta Bueno/RO. Assim, no tocante às ações sustentáveis que estavam sendo praticadas pelas instituições financeiras, pode-se ser observado na figura 6.

Figura 6: Ações sustentáveis presentes nas instituições financeiras



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Quando se trata das atividades internas que promovem a sustentabilidade na organização, nota-se que as instituições estão empenhadas nessas atividades, mostrando a sua responsabilidade com o meio ambiente. Para Barbieri et al. (2010), sustentabilidade “não trata apenas de reduzir impactos, mas de avançar em benefícios líquidos” que serão obtidos através de diversas inovações sustentáveis dentro das organizações.

Em relação ao incentivo à proteção do meio ambiente, 100% das instituições financeiras afirmam que incentivam veementemente a preservação, onde 25% delas têm suas próprias iniciativas, e os outros 75% seguem os modelos do órgão regulamentador das políticas socioambientais nas Instituições Financeiras. Para de Almeida (2018), adotar a sustentabilidade é importante para uma empresa por diversos motivos, em primeiro lugar porque associa sua imagem à preservação ambiental, melhora as imagens das marcas de seus produtos no mercado. Empresas que adotam este sistema conseguem reduzir seus custos, evitar desperdícios reutilizando materiais que antes eram descartados, melhoram suas relações comerciais com outras empresas que também seguem estes princípios.

Quanto à divulgação dos dados socioambientais, 25% das instituições financeiras divulgam para seus fornecedores, 25% em sites e balanço social e os outros 50% divulgam para seus clientes, com finalidade de fomentar as ações com todos e não somente com os colaboradores da empresa. Para Dias (2017), as empresas promovem ações no ambiente social tanto em nível local, regional e global, afetando, assim, tanto internamente como externamente o meio no qual estão inseridas, elevando sua influência em função do tamanho de sua abrangência, seja ela física, estética, ideológica, mercadológica, etc.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo analisar as práticas que vêm sendo adotadas pelas instituições financeiras no município de Pimenta Bueno/RO, na promoção da sustentabilidade e da diversidade do capital humano. Os dados desta pesquisa realizada com os gestores apontam que há uma grande inserção das práticas sustentáveis no dia a dia, mas que ainda existe uma parte dos colaboradores que não tem uma visão clara dos

benefícios futuros que isso pode acarretar, fazendo com que toda a instituição tenha uma evolução de forma mais lenta na parte sustentável.

As instituições financeiras têm adotado essas ações sustentáveis a fim de se tornar referência no mercado, visto que os clientes, parceiros e fornecedores estão cada vez mais exigentes em relação às atividades sustentáveis que são aplicadas nas organizações em que vão firmar parceria, devido à grande preocupação com a degradação do meio ambiente. Visto que, uma empresa com responsabilidade ambiental é mais bem vista no mercado, podendo assim alavancar seus resultados por meio de ações simples, mas que trazem um resultado muito positivo.

Quando se trata da diversidade nas instituições financeiras, pode se perceber que existe uma grande diversidade em algumas das instituições financeiras entrevistadas, onde os resultados da pesquisa apontam que as instituições financeiras não levam esse quesito em consideração na contratação, avaliam apenas a capacidade técnica e pessoal do candidato. Porém, em outras isso não é tão evidente.

Por meio da pesquisa que foi realizada, conclui-se que a pesquisa atendeu aos objetivos propostos, entendendo a sustentabilidade e a diversidade do capital humano nas instituições financeiras do município de Pimenta Bueno/RO. Percebe-se que ainda existem pontos para se trabalhar, principalmente em relação à diversidade de capital humano, visto que é algo presente em apenas algumas das instituições entrevistadas, sendo que algumas delas até tentam introduzir a diversidade em sua equipe, porém esbarram em alguns tipos de preconceitos que infelizmente ainda existem em nossa sociedade. Por isso, o assunto abordado não deve ser apenas mais um dado, e sim utilizado para obtenção de melhores resultados a partir dos pontos falhos apontados nessa pesquisa, em relação à sustentabilidade e à diversidade de capital humano.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. RAE-Revista de administração de empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155117750002.pdf>. Acesso em: 21 de agosto de 2020.
- AYRES, Robert U. **Sustainability economics: Where do we stand?** . Ecological economics, v. 67, n. 2, p. 281-310, 2008. Disponível em: http://www.academia.edu/download/49730676/Sustainability_economics_Where_do_we_sta2016101_9-21172-s09fsu.pdf . Acesso em: 03 de setembro de 2020.
- BARBIERI, J. C., VASCONCELOS, I. F. G., Andreassi, A., & Vasconcelos, F. C. (2010). **Inovação e sustentabilidade: novos modelos e proposições**. Revista de Administração de Empresas, 50(2), 146-154.
- BETONI, Camila Souza et al. **O espírito dos donos. empreendedorismo como projeto de adaptação da juventude**. 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/128719/331458.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18 de outubro de 2020.
- BRAGA, Douglas Sousa; SANTOS, Geovane Camilo; CRUZ, Alair José. **Demonstração dos fluxos de caixa: análise por meio dos indicadores financeiros em empresas da BM&F Bovespa**. Revista GeTeC, v. 1, n. 2, 2014. Disponível em: <https://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/download/365/274>. Acesso em: 29 de julho de 2020.
- BRUNDTLAND, Gro Harlem; COMUM, Nosso Futuro. **Relatório Brundtland. Our Common Future: United Nations**, 1987. Disponível em: <http://www.entmme2019.entmme.org/palestras/SIMP06-1.pdf>. Acesso em: 12 de agosto de 2020.
- CAMARGO, Raphael Vinicius Weigert et al. **Determinantes dos níveis de governança corporativa de empresas com ações negociadas na B3**. UFSC. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/190085/PPGC0158-T.pdf?sequence=1>. Acesso em: 16 de setembro de 2020.

Andréia Duarte Aleixo, Thalia Ramos da Silva, Ozana Rodrigues Boritza, Mônica Gomes Monteiro Feitosa, Marta Helena de Lellis– **Diversidade e Sustentabilidade: Um Estudo nas Instituições Financeiras no Município de Pimenta Bueno - RO**

- CHACÓN, Galia. **La Contabilidad de Costos, los Sistemas de Control de Gestión y la Rentabilidad Empresarial**. Actualidad contable FACES , v. 10, n. 15, pág. 29-45, 2007. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701504.pdf>. Acesso em: 05 de setembro de 2020.
- CHACON, Márcia Josienne Monteiro et al. **Gestão do capital intelectual sob o enfoque do Balanced Scorecard: o caso de uma universidade pública brasileira**. REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL-Universidade Federal do Rio Grande do Norte-ISSN 2176-9036, v. 1, n. 1, p. 49-65, 2009. Disponível em: <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/Ambiente/article/download/789/785>. Acesso em: 11 de agosto de 2020.
- CRESWELL, John W. **Uma introdução concisa à pesquisa de métodos mistos**. Publicações SAGE, 2014. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=51UXBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=CR+ESWELL,+2014&ots=6aCvJ1RnOv&sig=BeX0mtLO3Dsun46q6T-rc5S7vA>. Acesso em: 02 de novembro de 2020.
- DE ALMEIDA, Silvano Souza; DA SILVA DIAS, Wesleyne; DA SILVA MARQUES, Jaqueline. **Gestão ambiental: desenvolvimento e práticas sustentáveis**. Revista Científica da Ajes, v. 7, n. 14, 2018.
- DE FREITAS, Sílvia Estenio Rocha. **DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO: IDENTIDADE SEXUAL E DE GÊNERO**. Revista Docentes, v. 3, n. 7, 2018. Disponível em: <https://revistadoctores.seduc.ce.gov.br/index.php/revistadoctores/article/download/145/70>. Acesso em: 11 de agosto de 2020.
- DE PAULA, Ana Carolina Pilatti; WALTRICK, Maria Salette; PEDROSO, Sandra Mara. **SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL: DESAFIO DOS GESTORES FRENTE ÀS QUESTÕES AMBIENTAIS**. Sustentabilidade e responsabilidade social, p. 6, 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/download/49488078/PROPOSTA_DE_ELABORAO_DE_UM_INSTRUMENTO_D20161009-7778-4n01o9.pdf. Acesso em: 24 de julho de 2020.
- DRUCKER, Johanna. **Teoria humanística e bolsa digital**. Debates in the digital humanities , v. 150, p. 85-95, 2012. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=6mo2tApzQQC&oi=fnd&pg=PA85&dq=Dru+cker+\(2012\)&ots=9Ztjpm2QF&sig=5_z89nB8gCoAPx7UqcMyIG9nUJM](https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=6mo2tApzQQC&oi=fnd&pg=PA85&dq=Dru+cker+(2012)&ots=9Ztjpm2QF&sig=5_z89nB8gCoAPx7UqcMyIG9nUJM). Acesso em: 14 de outubro de 2020.
- DE SALES GUERRA, Fabianny et al. **Efeito da burocracia no custo de transação econômica na Pró-Reitoria de Administração da Universidade Federal Rural do Semi-Árido**. Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL, v. 13, n. 2, p. 71-91, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/download/19834535_2020v13n2p71/43145. Acesso em: 02 de setembro de 2020.
- DE SOUZA, Isabella Pegorete Mandetta; NETO, Brazelino Bertoleto. **Certificação digital, conceitos e aplicações**. 2017. Disponível em: <https://simtec.fatectq.edu.br/index.php/simtec/article/download/273/221>. Acesso em: 01 de junho de 2020.
- DE SOUZA, Roberto Francisco et al. **A legitimidade do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) frente aos demais Índices B3**. Race: revista de administração, contabilidade e economia, v. 18, n. 3, p. 521-542, 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7243955>. Acesso em: 16 de agosto de 2020.
- DIAS, Lucas Seolin; MARQUES, Maurício Dias. **Organizações e sustentabilidade: Aproximações, cooperação e distanciamentos**. Gestão. Org, v. 15, n. 1, p. 73-85, 2017.
- DUARTE, Jorge. **Entrevista em profundidade. Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, v. 1, p. 62-83, 2005. Disponível em: http://www.academia.edu/download/60586395/Entrevista_em_profundidade20190913-12365-1kjb1f2.pdf. Acesso em: 11 de agosto de 2020.
- ELY, Robin J. ; mAS, David A. **Diversidade cultural em ação: os efeitos das perspectivas da diversidade nos processos e resultados dos grupos de trabalho**. Ciência administrativa trimestral , v. 46, n. 2, pág. 229-273, 2001. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Pertti-Hietaranta/post/Two_stories_about_the_same_+The+Effects+of+Diversity+Perspectives+on...+%28Ely+and+Thomas%2C+2001%29.pdf. Acesso em: 27 de junho de 2020.
- FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias Empresariais E Formação de Competências: Um Quebra-cabeça Caleidoscópico Da Indústria Brasileira**. Editora Atlas SA, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>. Acesso em: 23 de novembro de 2020.
- GABATZ, Celso. **Diversidade cultural e religiosa e os desafios para uma educação inclusiva**. In: Anais do Congresso Internacional da Faculdades EST. 2012. p. 50-63. Disponível em: <http://anais.est.edu.br/index.php/congresso/article/view/68>. Acesso em: 08 de junho de 2020.
- GASQUE, Kelley Cristine Gonçalves Dias. **Teoria fundamentada: nova perspectiva à pesquisa exploratória**. Bistream. 2007. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/9610>. Acesso em: 12 de agosto de 2020.
- GONÇALVES, E. B. P.; ESPEJO, M. M. D. S. B.; ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. **Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras**. Enfoque: Refl exão Contábil, v. 35, n. 1, p. 95-112, 2016.
- GOULART, André Moura Cintra. **Gerenciamento de resultados contábeis em instituições financeiras no Brasil**. Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo-Tese de Doutorado, 2007. Disponível em:

Andréia Duarte Aleixo, Thalia Ramos da Silva, Ozana Rodrigues Boritza, Mônica Gomes Monteiro Feitosa, Marta Helena de Lellis– **Diversidade e Sustentabilidade: Um Estudo nas Instituições Financeiras no Município de Pimenta Bueno - RO**

- <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/td-17032008-124153/pt-br.php>. Acesso em: 26 de novembro 2020.
- GUIMARÃES, M. (2007). **Relação de afeto e direitos. Psique: Ciência & Vida**, 2(16), 38-45.
- GUIMARÃES, Nadya Araújo. **Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil**. Cadernos Pagu, n. 17-18, p. 237-266, 2002. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332002000100009&script=sci_arttext&tlng=pt . Acesso em: 22 de outubro de 2020.
- HARRISON, David A.; PRICE, Kenneth H.; BELL, Myrtle P. **Beyond relational demography: Time and the effects of surface-and deep-level diversity on work group cohesion**. Academy of management journal, v. 41, n. 1, p. 96-107, 1998. Disponível em: <http://phd.meghan-smith.com/wp-content/uploads/2015/09/harrisonbeyonrelational.pdf> . Acesso em: 14 de agosto de 2020.
- INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. Instituto Ethos, Empresas e Responsabilidade Social, 2002. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/281651/1/Machado_RaphaelAmorim_M.pdf Acesso em: 22 de agosto de 2020.
- KAUFMANN, Matt; MANOLIOS, Panagiotis; MOORE, J. Strother (Ed.). **Computer-aided reasoning: ACL2 case studies**. Springer Science & Business Media, 2013. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=EMneBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=K.AUFMANN+\(2013\)&ots=MmNK5SMe7C&sig=kP_WUA2S02qK8n5JBxz6fMppwQM](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=EMneBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=K.AUFMANN+(2013)&ots=MmNK5SMe7C&sig=kP_WUA2S02qK8n5JBxz6fMppwQM) Acesso em: 11 de outubro de 2020.
- KRAJNC, Damjan; GLAVIČ, Peter. **Como comparar empresas em dimensões relevantes da sustentabilidade. Economia Ecológica** , v. 55, n. 4, pág. 551-563, 2005. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.452.550&rep=rep1&type=pdf> Acesso em: 19 de setembro de 2020.
- LOWITT, Eric. **Como sobreviver às mudanças climáticas e ainda administrar um negócio próspero**. Harvard Business Review , v. 92, n. 4, pág. 86-92, 132, 2014. Disponível em: <https://europepmc.org/article/med/24830284> Acesso em: 28 de junho de 2020.
- MANGET, Joe; ROCHE, Catherine; MÜNNICH, Felix. **Capturing the green advantage for consumer companies**. The Boston Consulting Group, v. 13, 2009. Disponível em: http://www.irbisnbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMA-GE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/envirecon_2016_7_2_10.pdf Acesso em: 17 de agosto de 2020.
- MARTELETO, Regina Maria; SILVA, Antonio Braz de Oliveira. **Redes e capital social: o enfoque da informação para o desenvolvimento local**. Ciência da informação, v. 33, n. 3, p. 41-49, 2004. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-19652004000300006&script=sci_arttext Acesso em: 07 de outubro de 2020.
- MATIAS, Miguel Neves. **O relacionamento bancário e o financiamento das PME: Uma revisão da literatura** . Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa, v. 8, n. 1, p. 21-31, 2009. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-44642009000100004 Acesso em: 23 de setembro de 2020.
- MATTAR, Fauze Najib et al. **Pesquisa de marketing** . São Paulo: Atlas, 1999. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2281856/mod_resource/content/1/PPT_Aula-13_Tipos-de-P_pesquisa.pdf Acesso em: 14 de outubro de 2020.
- MENDES, Rodrigo Hübner. **Diversidade humana nas organizações: entre a teoria acadêmica e a prática empresarial**. 2005. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2277/55331.pdf> Acesso em: 22 de junho de 2020.
- MIRANDA, Thaynara Cristhina Serra et al. **Aspectos de sexualidade do carnaval de 2018**. 2019. UFMT. Disponível em: <http://bdm.ufmt.br/handle/1/1368> Acesso em: 19 de agosto de 2020.
- MORAES, Roque. **Análise de conteúdo**. Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <http://pesquisaeducacaofrgs.pbworks.com/w/file/attach/60815662/Analise%20de%20conte%C3%BAdo.pdf> Acesso em: 03 de novembro de 2020.
- MOSCON, Fernando. **Ferramentas de Gestão Financeira Aplicáveis ao Setor Moveleiro**. Boletim Técnico-Científico, v. 2, n. 1, 2016. Disponível em: <http://periodicos.iffarroupilha.edu.br/index.php/boletim-tecnico-cientifico/article/view/22/182> Acesso em: 27 de junho de 2020.
- MUNCK, Luciano et al. **Em busca da sustentabilidade organizacional: a proposição de um framework**. Revista Alcance, v. 20, n. 4, p. 460-477, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4777/477748346004.pdf> Acesso em: 06 de outubro de 2020.
- NEUMAYER, Eric. **Os determinantes da alocação de ajuda por bancos multilaterais regionais de desenvolvimento e agências das Nações Unidas**. International Studies Quarterly , v. 47, n. 1, pág. 101-122, 2003. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?output=instlink&q=info:LnUM6kD4AMAJ:scholar.google.com/&hl=pt-BR&as_sdt=0.5&scilfp=13940135912800391333&oi=le Acesso em: 23 de agosto de 2020.

Andréia Duarte Aleixo, Thalia Ramos da Silva, Ozana Rodrigues Boritza, Mônica Gomes Monteiro Feitosa, Marta Helena de Lellis– **Diversidade e Sustentabilidade: Um Estudo nas Instituições Financeiras no Município de Pimenta Bueno - RO**

- QUEIRÓS, Mário; SILVA, Eduardo Sá. **Gestão financeira: análise de investimentos** . Recip handle . 2011. Disponível em: <http://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/778>. Acesso em 16 de agosto de 2020. Acesso em: 22 de junho de 2020.
- RODRIGUES, Flávio Lages. **Igrejas e comunidades underground's: novos modelos eclesiais?.** Plura, revista de estudos de religião, v. 8, n. 2, p. 185-205, 2017. Disponível em: <https://ixtheo.de/Record/1580545092> Acesso em: 19 setembro de 2020.
- SOBRAL, Renata Maria Brasileiro. **Ambiente e práticas de sustentabilidade: Implementação da agenda ambiental na administração pública (A3P) como estratégia de gestão ambiental.** Revista Brasileira de Gestão Ambiental, v. 13, n. 1, p. 44-50, 2019. Disponível em: <https://editoraverde.org/gvaa.com.br/revista/index.php/RBGA/article/viewFile/6459/6330> Acesso em: 02 de novembro de 2020.
- SORIANO, Marina de Almeida Gomes et al. **Gestão de demanda por viagens: estudo sobre as iniciativas institucionais na busca por uma mobilidade urbana sustentável através de um índice (IMOC).** TRANSPORTES, v. 28, n. 1, p. 50-62, 2020. Disponível em: <https://www.revistatransportes.org.br/anpet/article/viewFile/1850/796>. Acesso em: 14 de setembro de 2020. Acesso em: 16 de outubro de 2020.
- STOFFEL, Jaime Antônio; COLOGNESE, Silvio Antônio. **O desenvolvimento sustentável sob a ótica da sustentabilidade multidimensional.** Revista da FAE, v. 18, n. 2, p. 18-37, 2015. Disponível em: <https://www.rbhdr.net/revista/index.php/rbhdr/article/download/5261/876> Acesso em: 25 de agosto de 2020.
- TANAKA, E. D. O. & MANZINI, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? Revista Brasileira de Educação Especial, 11 (2), 273-294.
- TAVARES, Renata S. Cardoso Rocha; KAMIMURA, Quésia Postigo. **SAÚDE CORPORATIVA: Um olhar estratégico para o capital humano em indústria do setor automobilístico localizada no Vale do Paraíba.** Revista Científica on-line-Tecnologia, Gestão e Humanismo, v. 4, n. 2, 2014. Disponível em: <http://www.fatecguaratingueta.edu.br/revista/index.php/RCOTGH/article/viewFile/54/83> Acesso em: 02 de outubro de 2020.
- THOMAS, Jr RR. **Redefinindo a diversidade.** HR Focus , v. 73, n. 4, pág. 6-7, 1996. Disponível em: <https://elibrary.ru/item.asp?id=2711281> Acesso em: 22 de novembro de 2020.
- WILKINSON, Mark D. et al. **Os Princípios Orientadores da FAIR para gerenciamento e administração de dados científicos.** Dados científico Gentagent, v. 3, n. 1, pág. 1-9, 2016. Disponível em: http://www.intelligentagent.com/ME/Gray_Malins_Visualizing%20Research.pdf Acesso em: 19 de novembro de 2020.
- WOOD, Richard; HERTWICH, Edgar G. **Economic modelling and indicators in life cycle sustainability assessment.** The International Journal of Life Cycle Assessment, v. 18, n. 9, p. 1710-1721, 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Richard_Wood6/publication/234101374_Economic_modelling_and_indicators_in_life_cycle_sustainability_assessment/links/55f6ad4308ae07629dbae90b/Economicmodelling-and-indicators-in-life-cycle-sustainability-assessment.pdf Acesso em: 04 de outubro de 2020.