



PRÁTICAS DE UMA “ARH SUSTENTÁVEL” NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS BRASILEIRAS? ANÁLISE DO SUBSISTEMA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO NA GESTÃO DE PESSOAS

PRACTICES OF A "SUSTAINABLE ARH" IN BRAZILIAN BANKING INSTITUTIONS? ANALYSIS OF THE HYGIENE AND SAFETY SUBSYSTEM IN WORK IN THE MANAGEMENT OF PEOPLE

Amanda Raquel de França Filgueiras D’Amorim, Universidade Fernando Pessoa- UFP, Portugal,
amandamorimjp@hotmail.com

Ramon Schnayder de França Filgueiras D’Amorim, Universidade Federal da Paraíba- UFPB, Brasil,
rschnayder@gmail.com

Luciene Laranjeira Diniz, Universidade Federal da Paraíba- UFPB, Brasil,
dinizlucy@hotmail.com

Resumo

As instituições financeiras (bancos) brasileiros, como quaisquer outras empresas que utilizam o discurso de “empresa sustentável” podem estar se descuidando das ações, por elas produzidas, no meio ambiente externo, comprometendo a sustentabilidade do meio ambiente e a vida das futuras gerações, assim como se descuidando do ambiente interno, podendo estar na contramão de uma gestão de Recursos Humanos destituída de humanização no trabalho. Assim o objetivo do presente estudo foi analisar as ações de Higiene e Segurança do Trabalho desenvolvido por instituições financeiras na Paraíba, à luz das ações de RH sustentável. Para tal realizou um levantamento bibliográfico sobre o conceito de RH sustentável e descreveu como são desenvolvidas as ações de Higiene e segurança do trabalho em instituições financeiras da Paraíba na ótica de seu gestor local, e sua compatibilidade com as ações de RH sustentável. A estratégia metodológica fora Pesquisa descritiva tipo estudo de caso múltiplo com abordagem qualitativa. Como resultados com relação à identificação da compatibilidade das 05 ações de Higiene e Segurança do trabalho, desenvolvidas pelas instituições bancárias, consideradas indicadores a serem analisados, são de fato, 03 ações totalmente de RH sustentáveis. Considera-se que as outras 02 ações, são parcialmente sustentáveis. O ambiente interno é tão importante quanto o externo das instituições. Sugere-se para as instituições financeiras a implementação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, evidenciando a importância deste programa, com ações sistematizadas, proporcionando um bem-estar efetivo fortalecendo as ações de RH sustentável, compatível com o discurso das organizações.

Palavras-chave: “Sustentabilidade; Instituições Financeiras; Gestão de Pessoas”.

Abstract

Brazilian financial institutions, like any other companies that use the "sustainable company" discourse, may be neglecting the actions they produce in the external environment, jeopardizing the sustainability of the environment and the lives of future generations, as well as being neglected of the internal environment, being able to be against the management of human resources devoid of humanization in the work. Thus the objective of the present study was to analyze the actions of Hygiene and Work Safety developed by financial institutions in Paraíba, in the light of the actions sustainable HR. In order to do this, it carried out a bibliographical survey on the concept of sustainable HR and described how the Hygiene and Work Safety actions in Paraíba financial institutions are developed from the perspective of its local manager, and its compatibility with sustainable HR actions. The methodological strategy was Descriptive research type multiple case study with qualitative approach. As a result



of the identification of the compatibility of the 05 Occupational Hygiene and Safety actions developed by the banking institutions, considered as indicators to be analyzed, are in fact, 03 totally sustainable HR actions. It is considered that the other 02 actions are partially sustainable. The internal environment is as important as the external environment of institutions. It is suggested that financial institutions implement a Quality of Life Program at work, highlighting the importance of this program, with systematized actions, providing an effective well-being, strengthening sustainable HR actions, compatible with the organizations' discourse.

Keywords: "Sustainability; Financial Institution; People management".

1. INTRODUÇÃO

O século XXI é permeado pelos avanços tecnológicos cada vez mais eficientes e com maior precisão (BORGES 2006). Paralelamente, verifica-se um crescimento da população e do consumo, demandando das empresas exploração dos recursos naturais, processos e equipamentos cada vez mais efetivos em busca da competitividade (WWF – BRASIL, 2010). Esses avanços influem positivamente, sem sombra de dúvida, na qualidade de vida da modernidade.

No entanto, é importante atentar para a cautela com que deve ser visto este contínuo desenvolvimento e consumo, e não se neguem os reflexos negativos que também podem produzir, como os impactos socioeconômicos e ambientais, causando profundos danos devido à ação descomprometida que o homem exerce sobre o meio onde vive, demonstrando descontrole e causando deterioração da vida e do meio ambiente (D'AMORIM, 2009).

Frente a essa situação a temática do desenvolvimento sustentável, é apresentada pela como a capacidade de atender as necessidades da nossa geração, permitindo que também haja capacidade de suprimento das necessidades das gerações futuras. Hust (2016) resume desenvolvimento sustentável, como a busca simultânea da eficiência econômica, da justiça social e da harmonia ambiental. Nesse contexto, a sustentabilidade procura ainda diminuir os resultados paradoxais causados pela procura do lucro e do progresso a todo custo e minimizar as distorções e discrepâncias socioeconômicas e ambientais que comprometem o planeta e as futuras gerações (D'AMORIM, 2009).

Estudos que abordam o problema da sustentabilidade têm apontado fragilidades em vários aspectos nas organizações e sistemas (D'AMORIM, 2009), tornando seu enfrentamento desafiador frente a necessidade de desenvolvimento da sociedade, da ciência e do poder que, segundo Vergara; Branco(2001) as empresas detêm, para eliminação das externalidades resultantes de suas atividades.

Diversas organizações já assumem um discurso sustentável, assumindo compromissos com a redução de impactos ambientais, com apoio à grupos socialmente excluídos e marginalizados, minimização ou erradicação das múltiplas causas de pobreza,doenças e carência ou completa ausência de educação (VERGARA; BRANCO, 2001).

Pasa (2004) destaca que as organizações são co-responsáveis tanto pelos problemas gerados, quanto pelas tendências, à concentração de riqueza na sociedade(o que contribui para a desigualdade social) e a degradação ambiental, estando diretamente relacionadas com as



consequências das atividades empresariais; por outro lado, essas organizações atendem às exigências da sociedade, representada pelas pressões da mídia, governo, dos próprios consumidores, ambientalistas, agências reguladoras e concorrentes. Assim, forma-se uma complexa rede de fatores e necessidades que exigem a co-responsabilidade dos atores e sujeitos envolvidos nesse cenário.

Portanto, as organizações tendem nos dias hodiernos - até para a sua própria sobrevivência, a se adaptam e a buscarem adotar os princípios da sustentabilidade, com comportamentos mais transparentes e responsáveis com o meio ambiente, estando nele, inseridos as relações produzidas pelo processo de trabalho e dinâmica social. Para isso, se faz necessário o uso de ferramentas de gestão de recursos humanos (GRH), ou gestão de pessoas, no intuito de abordar os diversos tipos de necessidades demandadas pelos funcionários, denominados no estudo como colaboradores da empresa, concordando-se com a assertiva de Tachizawa; Ferreira; Fortuna (2009, p.12) “As pessoas que trabalham nas organizações são, na verdade, muito mais do que simples recursos, pois delas dependem os resultados da organização”, elas atuam como colaboradores nos diferentes níveis de seus processos decisórios. Eis a importância da utilização de ferramentas específicas que auxiliam a gestão de recursos humanos (GRH), possam gerir as pessoas no processo de trabalho produzido nas organizações.

Não se desconsidera tais processos nem a existência de outros elementos que se inter-relacionam e determinam as condições de gestão e processo de trabalho como os aspectos subjetivos, governabilidade individual frente às suas ações e a lógica do processo de trabalho das organizações, capacidade gerencial, contexto micro e macro político. No entanto, este estudo não teve como propósito investigar profundamente todos estes elementos e processos, mas conhecer como são desenvolvidas as ações gerenciais na questão da Higiene e Segurança no Trabalho que, acredita-se, precisam de um olhar diferenciado na lógica da sustentabilidade, no que se refere às organizações que adotam um discurso da sustentabilidade, até mesmo como um atrativo na conquista de espaço no mercado.

Os processos ou subsistemas de RH (Recursos Humanos) foram estudados por D’Amorim (2009) que procurou desenvolver conceitualmente contribuições para o avanço teórico sobre ações de RH Sustentável e analisar os processos ou subsistemas de GRH à luz dessas ações. A referida autora em seu estudo sobre RH sustentáveis em nossa realidade local recomenda analisar ações de RH sustentável nos diversos subsistemas inclusive no processo de Higiene e Segurança do Trabalho, destacando sua importância na lógica e do ideal do processo da Sustentabilidade. Reforça esse pensamento alegando que faz parte do compromisso contínuo de uma organização que se propõe em desenvolver a lógica da sustentabilidade (que se promove para o meio externo da organização) tenha um olhar diferenciado para as suas relações de trabalho voltando-se para uma Gestão Sustentável ao mesmo tempo em que promovam seu desenvolvimento econômico e que mantêm um comportamento ético e sustentável diante de seus próprios recursos humanos (vislumbrando-se aí a questão do ambiente interno).

Concorda-se com Amaral (2003 *apud* Quelhas; Aride 2006), este processo está intimamente ligado com a qualidade de vida e bem estar da força de trabalho de uma organização assim como de suas famílias. No entanto apesar da importância desse assunto, os referidos estudiosos da temática, referem que as análises das duas questões, higiene e segurança do trabalho e sustentabilidade, de maneira inter-relacionada ainda são incipientes, pois em sua maioria



relacionam apenas aspectos normativos, enquanto cresce o número de trabalhos sobre sustentabilidade que remetem os corporativos projetos verdes. Assim, acentua-se a lacuna quanto aos processos de aprimoramento de pessoas no âmbito de sua integração na estratégia organizacional da sustentabilidade (GRIFFITHS; PETRICK, 2001 *apud* QUELHAS; ARIDE, 2006).

Diante dessa problemática, este estudo teve como questão norteadora: Como o processo de Higiene e Segurança do Trabalho é desenvolvido por instituições financeiras no Estado da Paraíba, à luz das ações de RH sustentável? Assim o objetivo do presente estudo foi analisar as ações de Higiene e Segurança do Trabalho desenvolvido por instituições financeiras na Paraíba, à luz das ações de RH sustentável. Para tal realizou um levantamento bibliográfico sobre o conceito de RH sustentável e descreveu como são desenvolvidas as ações de Higiene e segurança do trabalho em instituições financeiras da Paraíba na ótica de seu gestor local, e sua compatibilidade com as ações de RH sustentável .

Dada a escolha da temática, justifica-se por se acreditar que instituições financeiras (bancos), como quaisquer outras empresas que utilizam o discurso de “empresa sustentável” podem estar se descuidando das ações, por elas produzidas, no meio ambiente externo, comprometendo a sustentabilidade do meio ambiente e a vida das futuras gerações, assim como se descuidando do ambiente interno, podendo estar na contramão de uma gestão de Recursos Humanos destituída de humanização no trabalho, falta de diálogos e autoritarismo presente, bem como alienação do trabalhador que permeiam as organizações contemporâneas (D`AMORIM, 2009; GOLDTHORPE; LOCKWOOD; BECHHOFER, 1968).

Outra questão, é que as instituições financeiras, segundo Grisci (2000) tem passado por mudanças significativas, oriundas de uma lógica de instabilidades e imprevisibilidades das reestruturações do trabalho, e das novas tecnologias, tornando o trabalho, antes considerado estável, de caráter de instabilidade; isso pode gerar sobressaltos e comprometimento na qualidade do processo de trabalho. Além do exposto, justifica-se ainda o estudo pelas contribuições que para o ensino, pesquisa, extensão universitária, serviço e comunidade.

A justificativa das contribuições para o serviço e comunidade parte do pressuposto da responsabilidade acadêmica e social que os cursos de graduação e pós-graduação têm com o desenvolvimento da comunidade, e conseqüentemente, no caso, das organizações, no que diz respeito à disseminação das práticas de gestão de pessoas em “empresas sustentáveis”, provocando, no mínimo, reflexões que vão além sua situação econômica, e se deparam com a necessidade do desenvolvimento do meio ambiente e de políticas de RH sustentável voltadas para seus trabalhadores. Para o serviço, representado no estudo pelas as instituições bancárias estudadas, a pesquisa poderá contribuir com a oportunidade de testar suas práticas de gestão, mais especificamente sobre o processo utilizado para a garantia da higiene e da segurança de seus colaboradores em seu ambiente de trabalho, identificando o alinhamento entre o seu discurso e a prática.

Sobretudo destaca-se a relevância do estudo pela necessidade de compreensão de contextos específicos de trabalho e de gestão de RH, fornecendo-se subsídios para o aperfeiçoamento contínuo do serviço, devido à extensão territorial e a diversidade regional do país, os diferentes contextos de micro-gestão (compreendida no estudo como a gestão local) das organizações, possibilitando estudos comparativos futuros.



2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Ações de RH sustentável

Considera-se que a compreensão das ações de RH Sustentável não deve ser reduzida à simples conceituação. Pela complexidade da temática, preocupa-se com o risco de interpretações reducionistas da terminologia, entretanto, o aspecto conceitual norteou a proposta tratada neste item. Para o propósito deste trabalho, é importante deixar claro para o leitor o que seja o conceito de ações de RH sustentável.

Conceitua-se portanto ações de Recursos Humanos Sustentável, como ações humanas, eticamente responsáveis, que contemplam uma ou mais dimensões da sustentabilidade (econômica, social e ambiental) no ambiente interno, numa perspectiva de fortalecimento das estratégias da organização. Estas ações promovem condições de atendimento às necessidades dos funcionários, enquanto atores sociais do processo de trabalho, investindo no capital humano, na otimização de seu desempenho e desenvolvimento, na sua participação coletiva, em prol do alcance de vantagens competitivas duradouras (D'AMORIM, 2009).

Diante desta conceituação, D'Amorim (2009) elaborou um conjunto de ações que estavam alinhados aos indicadores do GRI, aos subsistemas de GRH e aos aspectos da Administração Renovada demonstrados no Quadro 1 a seguir:

Subsistemas de GRH	Indicadores de Sustentabilidade
1.Planejamento de pessoal	Não ouve consonância
2.Recrutamento e seleção de pessoal	EC7; HR4.
3.Administração de cargos e salários	EC1, EC3; LA14
4.Planejamento de Carreira e 5.Avaliação de Desempenho	LA12
6.Treinamento e desenvolvimento	EN2, EN6, EN10; LA11, HR3, HR8; SO4;
7.Higiene e segurança no trabalho	LA6,LA7, LA8, LA9
8.Clima organizacional e Motivação	PR5

Quadro 1- Consonância dos indicadores de sustentabilidade com os subsistemas de GRH
Fonte: D'Amorim (2009, p.98)

Percebe-se que as ações de RH Sustentável são compreendidas como um processo dinâmico e sistemático em constante interação entre si e com o meio. Ou seja, uma ação interfere direta ou indiretamente em uma ou mais dimensões. A incorporação destas ações pelos subsistemas de GRH vem facilitar sua operacionalização à política da sustentabilidade na organização. Sendo assim, o subsistema de Higiene e Segurança no Trabalho tem a seguintes ações:

Ação 1. Estratégias para prevenção e assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamentos) (DA)

Ação 2. Manter um ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização (DA)

Ação 3. Facilitar a participação de funcionários nos comitês formais de segurança e saúde; (DA)

Ação 4. Formalizar acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança (DA)



3. MATERIAL E MÉTODOS

3.1 Tipo de pesquisa

Pesquisa descritiva tipo estudo de caso múltiplo com abordagem qualitativa, De acordo com Gil (1999) a pesquisa descritiva é aplicada a um estudo que tem como principal finalidade, observar, descrever, estabelecer ou utilizar técnicas padronizadas para coletar dados. Caracteriza-se como estudo de caso múltiplo, por ter um caráter de profundidade e detalhamento, de mais de um caso (GIL, 2002). Para Minayo (2004), a abordagem qualitativa responde questões muito particulares, se preocupando, nas ciências humanas e sociais, com o nível de realidade que não pode ser quantificado.

Logo, buscou-se nesse estudo explorar as compreensões subjetivas dos gestores de instituições financeiras (bancos) a respeito de sua prática cotidiana na organização; estando relacionadas aos significados que eles atribuem às suas próprias experiências sociais, tentando interpretar os fenômenos em termos dos sentidos que eles próprios lhes dão (POPE; MAYS, 2005).

Para tal, a realidade estudada se deu a partir da leitura e compreensão de relatos, que permitiram compreender, motivos, valores e atitudes frente às ações de GRH no subsistema de higiene e segurança no trabalho que se passam no ambiente interno das organizações, que propagam no seu discurso, a sustentabilidade; um fenômeno com sua carga histórica evidente na contemporaneidade (VERGARA, 2000).

3.2 Cenário da pesquisa, população e amostra

A seleção das organizações estudadas, obedeceram as seguintes etapas:

- 1) Identificação das organizações consideradas sustentáveis, na Paraíba, e emitem Relatório *Global Reporting Initiative* (GRI, 2016), a partir das informações disponibilizadas em *site* dessas instituições;
- 2) Quais organizações possuem agências localizadas no Brasil no município de João Pessoa - PB, com gestores responsáveis na área de Recursos Humanos. Por meio deste levantamento identificou-se três instituições financeiras, e para surpresa, consideradas as mais rentáveis na América Latina (INVERTIA, 2016).

A população foi constituída por todos os três gestores administrativos dos bancos selecionados, responsáveis por operacionalizar e difundir as ações de Recursos Humanos nas agências do estudo, sendo um, especificamente de cada agência bancária. A amostra foi constituída por 02 gestores que atendeu aos seguintes critérios:

- 1) A agência a que está vinculado, estar em pleno funcionamento ao atendimento externo; 2) Concordar em participar da pesquisa assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).



3.3. Aspectos éticos

A pesquisa obedeceu aos princípios éticos preconizados na Resolução 196/96 que trata da pesquisa envolvendo seres humanos. Respeitou-se o anonimato das organizações Banco “X” e Banco “Y”; foi atribuído aos gestores participantes o pseudônimo de gestor “x” e gestor “y” preservado, suas respectivas identidades. Foram resguardados os princípios da voluntariedade, do anonimato e da sua liberdade de desistir em qualquer momento do estudo, sem algum prejuízo social ou em suas relações do trabalho (BRASIL, 1996).

3.4 Instrumento para coleta de dados

O instrumento foi um roteiro de entrevista estruturado, baseado no instrumento desenvolvido em estudo anterior por D’Amorim (2009); o estudo é voltado para a questão da sustentabilidade e GRH, contemplando a realidade de instituições bancárias no Brasil;

Constituiu-se de duas partes: Parte I- Perfil sociodemográfico e profissional do gestor, considerando as seguintes variáveis: sexo, idade, formação acadêmica, tempo de serviço na organização e cargo que ocupa; Parte II- Ações de Recursos Humanos, Sustentabilidade e Administração Renovada.

Da parte II, utilizou-se 05 (cinco) questões que representam indicadores relacionados às ações de GRH sustentáveis no subsistema de higiene e segurança no trabalho:

- 1) O Sr(a) poderia me relatar quais estratégias para prevenção e assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamentos) vocês adotam na empresa?
- 2) Gostaria que me descrevesse se há ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização, pelos funcionários?
- 3) Poderia me relatar se há facilitação ou incentivo à participação de funcionários nos comitês formais de segurança e saúde?
- 4) Saberria me informar se formalizam acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança? Pode me relatar como?

3.5 Análise dos dados e apresentação dos resultados

Nesta etapa utilizou-se a técnica de análise de conteúdo por categorização apresentada por Bardin (1977). Obedeceu-se às seguintes etapas:

- 1) **Exploração do material**, pré-análise – em que os dados brutos são transformados de forma organizada e "agregadas em unidades, as quais permitem uma descrição das características pertinentes do conteúdo", segundo Holsti (apud BARDIN, 1977, p.104).
- 2) **Codificação** compreende a escolha de unidades de registro, a seleção de regras de contagem (quantas vezes a expressão aparece nos relatos);
- 3) **Categorização**. é a unidade de significação codificada. Recorta-se o texto em função da unidade de registro no estudo denominadas de categorias;



O autor complementa que a idéia principal de um relato, de uma entrevista é suficiente para o objetivo desejado; o contexto serve para compreender a unidade de registro; a presença de elementos pode ser significativa, e a ausência pode significar bloqueios ou traduzir vontade escondida, como acontece, freqüentemente, nos discursos dos políticos; compreende-se que a categorização representa a passagem dos dados brutos a dados organizados por meio da codificação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil sociodemográfico e profissional dos gestores de RH de instituições financeiras brasileiras-Paraíba-PB

Os participantes eram do sexo masculino, com idade de 39 e 45 anos, ambos com nível superior, sendo um com 2 Pós-Graduações, respectivamente Comércio Exterior, Economia e Pós-Graduação em Finanças e Gestão de Pessoas.

Os participantes exerciam no período da coleta de dados, os respectivos cargos e tempo de serviço na instituição: Assessor Gerente Regional (6 anos) - responsável pela gestão de RH e difusão de suas ações nas agências de João Pessoa-PB; Gerente Agência Varejo (19 anos) - responsável pela gestão de RH e ações no limítrofe de sua respectiva agência.

Destaca-se a qualificação dos participantes, necessária ao mercado competitivo, mantendo sua empregabilidade. No entanto, acredita-se que a remuneração e as condições de trabalho, não esteja à contento, considerando o estado de mobilização e de greve há 15 dias na rede bancária, exceto nas duas instituições qual participaram do estudo.

4.2 Ações de Higiene e Segurança do Trabalho em instituições financeiras brasileiras-Paraíba-PB na ótica de seu gestor local, e sua compatibilidade com as ações de RH sustentável

Quando arguidos sobre programas de qualidade de vida, os relatos dos gestores revelaram a seguinte categoria:

Categoria 1- as ações para qualidade de vida são de livre escolha do funcionário e financiadas de acordo com as possibilidades financeiras do banco brasileiro

“(...) temos uma verba nas agências para que cada funcionário possa desenvolver atividades de livre escolha (claro que dentro do orçamento financeiro...) para sua qualidade de vida no trabalho – QVT e a agência arca com as despesas, como massagens relaxantes (...) A ginástica laboral é de forma individual, não temos” (Gestor x) .

“como fazer mais atividades conjuntas, dentro do horário de trabalho?, (...) sobra pouco tempo.Temos colônia de férias que promovemos para os



funcionários, e familiares e o banco financia...ele fica á vontade para escolher (Gestor Y).

As atividades relatadas são importantes e necessárias para o bem-estar do funcionário, porém, uma vez desenvolvidas de forma isolada e fragmentada dissociadas de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, fragiliza a proposta de uma ação de RH Sustentável que evidencia a importância desse programa e de ações sistematizadas, proporcionando um bem-estar efetivo. Esses aspectos que subsidiam uma Administração Renovada, uma vez não contemplada torna a ação descrita de RH não sustentável.

Quanto as estratégias para prevenção e assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamentos), nas falas identificou-se duas categorias:

Categoria 1- Há prevenção de doenças e exames clínicos periódicos, e é extensivo aos familiares

“Existe um controle com relação a lesões, doenças ocupacionais, visando evitar o absenteísmo(...), o controle é preventivo, temos exames médicos e clínicos, (...) anualmente e se a família precisar pode utilizar(...)quando se tem campanha de vacinação todos os funcionários são vacinados(...) (Gestor x)

O conceito de saúde reflete a conjuntura social, econômica, política e cultural. Ou seja: saúde não representa a mesma coisa para todas as pessoas. Dependerá da época, do lugar, da classe social. Dependerá de valores individuais, dependerá de concepções científicas, religiosas, filosóficas (SCLAR,2007).

Observa-se uma preocupação que direciona para uma lógica da organização, na GRH, voltada para saúde física, biologizada, desconsiderando a definição ampla de saúde preconizada pela Constituição Federal do Brasil 1988 artigo 196:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação”. Este é o princípio que norteia o SUS, Sistema Único de Saúde. E é o princípio que está colaborando para desenvolver a dignidade aos brasileiros, como cidadãos e como seres humanos

Compreende-se que os princípios e diretrizes do SUS exigem a promoção da saúde de maneira participativa com a comunidade, e espera-se que as instituições financeiras, inseridas nas referidas comunidades, não se coloquem às margens da participação da qualidade de vida do cidadão na esfera de seu processo de trabalho.

Já na instituição “Y” o relato do gestor revela preocupação com a saúde mental, adaptação ao ambiente de trabalho e prevenção de acidentes, mas não utilizam treinamentos para este fim.



Entretanto, configura-se como ação de RH sustentável. Apresenta-se a ação sugerida por D' Amorim (2009) que contempla este subsistema de Higiene e Segurança no Trabalho **Ação 1:** Estratégias para prevenção e assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamentos) .

Categoria 2- Há prevenção e assistência à acidentes de trabalho e doenças ocupacionais

“Há orientações de prevenção de LER (...) e de saúde mental, que mede o nível de stress do funcionário daqui do Banco. Temos os exames de casos específicos quando se muda de função (...) temos também exame de Retorno ao Trabalho, o admicional e o demicional” (Gestor y)

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto de ações da empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, bem como tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção do QVT tem suas raízes na concepção holística da organização e do indivíduo, considerando as necessidades biopsicossociais do mesmo. No contexto da organização, visa a eliminação ou controle dos riscos ocupacionais no ambiente físico; os desgastes físicos e mentais das atividades laborais; as relações de trabalho e seus significados em si com as políticas, ideologias e poder, além da satisfação do funcionário. Todos estes aspectos refletem o modo de vida dentro e fora da organização (LIMONGI-FRANÇA, 1997).

A Qualidade de Vida no Trabalho procura contemplar aspectos direcionados à satisfação de questões associadas às condições de trabalho, ao conteúdo e contexto da tarefa, ao inter-relacionamento entre as pessoas, à remuneração, ao ritmo de trabalho, à autonomia profissional, às novas práticas de gestão, dentre outros (MORAES et al., 2000; HONÓRIO, 1998; MARQUES et al., 2003; LIMONGI-FRANÇA, 2004; BASTOS et al., 2006).

Quanto à existência de ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização, pelos funcionários, as respostas relatadas mostram que há preocupação com essa questão demonstradas nas categorias:

Categoria 1- Há preocupação com a estrutura física, de materiais e equipamentos do banco para as atividades dos funcionários que não ofereçam riscos à segurança no trabalho

“Nos preocupamos com a questão da segurança, com as questões estruturais do banco, como mesas, cadeiras, o conforto, qualidade, limpeza, higiene(...)” (Gestor y)

“(...) estamos reformando nossos móveis, para oferecer mais conforto e apoio às nossas atividades, já está em desenvolvimento a instalação destes móveis e iluminação(...)” (Gestor x)



Um espaço estrutural seguro é uma conceituação proposta por Aktouf (1996). Complementa esta compreensão, ao considerar as políticas de segurança do ambiente de trabalho, desenvolvidas na dimensão ambiental como: condições físicas no ambiente (ruído, temperatura-clima), iluminação, ventilação, instalações elétricas, mesas, cadeiras (ZOCCHIO, 2002; SCOPINHO, 2003). Sendo assim, a ação contida nesta ideia central é considerada uma ação de RH sustentável, em consonância com ação que se propõe por D' Amorim (2009) para esse subsistema **Ação 2:** Manter um ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização .

Quanto a formalização de acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança, uma categoria temática foi revelada:

Categoria 1- As temáticas sobre saúde do trabalhador são discutidas coletivamente e fechado acordos formais entre as representações de classes

“(...)o Banco e o sindicato, entram em acordo. No caso do Plano de saúde, o banco paga uma parte e o funcionário outra” Gestor y)

“ O Plano de Saúde é oferecido; tem uma abrangência e suas especialidades(...)” (Gestor x)

A presença de representação funcional, sindical ou de classe, torna esta ação de RH uma ação de RH sustentável. Estes indicadores tratam de aspectos que, antes de serem acordos e comitês formais, são leis, a exemplo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, regulamentada pela Lei nº 6.514 NR-5 do Ministério do Trabalho. A CIPA, comissão composta por representantes do empregador e dos empregados, tem como missão a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores e de todos aqueles que interagem com a empresa (CIPA, 2009).

Ao serem arguidos sobre a facilitação ou incentivo de funcionários à participação nos comitês formais de segurança e saúde, identificou-se uma categoria nas falas dos gestores:

Categoria 1- O incentivo é pela participação na CIPA . A participação sindical é atitude de cada um

“Temos dois funcionários ou três por agência, na CIPA”(...).

Além da CIPA, a organização deve estar aberta para acordos formais com os sindicatos, para manutenção da qualidade de vida e segurança no trabalho, como forma de legitimar a representação das categorias. Nesse reconhecimento, apresenta-se as ações 3 e 4 propostos por D' Amorim (2009) para esse subsistema **Ação 3:** Facilitar a participação de funcionários nos comitês formais de segurança e saúde; e **Ação 4:** Formalizar acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança .



A participação dos funcionários nesta ação, como em qualquer outra, merece destaque enquanto componente de uma ação de RH sustentável. A participação pode ser induzida ou seletiva. Induzida, quando os funcionários não estão motivados para participar das atividades que não lhe trazem benefícios diretos ou exigem tempo e energias adicionais. Seletiva, quando a proposta participativa visa a participação voluntária, de encontrar ideias e maneiras de implementá-las no processo de trabalho (SOUTO-MAIOR, 2002).

5. CONCLUSÃO

A metodologia aplicada possibilitou o alcance dos objetivos propostos no estudo. O perfil sociodemográfico e profissional dos gestores de RH, das instituições financeiras brasileiras, especialmente da Paraíba, são qualificados na área de RH e em nível de pós-graduação, contudo não deixa claro se houve investimento das instituições estudadas e suas respectivas participações nessas qualificações.

Com relação à identificação da compatibilidade das 05 ações de Higiene e Segurança do trabalho, desenvolvidas pelas instituições bancárias, consideradas indicadores a serem analisados, são de fato, 03 ações totalmente de RH sustentáveis: Manter um ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização; Formalizar acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança; e atender ao objetivo da dimensão ambiental da GRH nas organizações sustentáveis que versa propiciar um ambiente de trabalho seguro e favorável para a construção de relações sociais, minimizando os impactos ambientais internos através de ações de consciência ecológica.

Considera-se que as outras 02 ações, são parcialmente sustentáveis: facilitar e incentivar a participação de funcionários nos comitês formais de segurança e saúde (embora possuam representação funcional, espera-se o incentivo e facilitação da participação em associações de classe); desenvolver estratégias para prevenção e assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamento s- o programa de QVT é desenvolvido através do financiamento de alguma atividade de livre escolha do funcionário, não há treinamentos, incentivo ou alguma forma integrada de desenvolvimento, o que foge completamente da articulação das instituições de maneira integrada com os funcionários.

O ambiente interno é tão importante quanto o externo das instituições. Sugere-se para as instituições financeiras a implementação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, evidenciando a importância deste programa, com ações sistematizadas, proporcionando um bem-estar efetivo. E evidenciem campanhas de prevenção de acidentes, com treinamentos para este fim, fortalecendo as ações de RH sustentável, compatível com o discurso das organizações.

REFERÊNCIAS

- Aktouf, O (1996). *A Administração entre a Tradição e a Renovação*. São Paulo: Atlas.
- Aktouf, O (2001). *Administração e Teorias das Organizações Contemporâneas: rumo a um humanismo radical crítico? Revista Organizações e Sociedade*, v.8, n.21 maio/ ago. p. 13-33.



- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- Bardin, L. (2002) *Análise de conteúdo*. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70.
- Bastos, A. V. B.; Souza, J. J.; Costa, V. M. F. (2006) Programas de qualidade de vida no trabalho em contextos diferenciados de inovação: uma análise multivariada. In: XXX Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Salvador, BA. *Anais ...* Salvador: ENANPAD.
- Bohlander, George; Snell, Scott; Sherman, Arthur. (2005). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Thomson.
- Brasil. Ministério da Saúde. (1996). *Conselho Nacional de Saúde*. Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996. Pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília-DF.
- Cipa- Brasil. (2010). Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, DF, 22 de dezembro de 1977. In: *Segurança e Medicina do Trabalho*. 65 ed. São Paulo: Atlas, Seção II. p. 2.
- Cipa-Brasil. (2010). Ministério do Trabalho. Portaria nº 3214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. In: *Segurança e Medicina do Trabalho*. 65 ed. São Paulo: Atlas. NR-1; NR-5; NR-6; NR-7; NR-9; NR-11; NR-23.
- D’Amorim, Amanda Raquel de França Figueiras. (2009). Gestão de Recursos Humanos em organizações sustentáveis: análise à luz do *Global Reporting Initiative* e da Administração Renovada. 188 f. *Dissertação* (Mestrado em Administração) – Programa de Pós- Graduação em Administração, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- Goldthorpe, J. H.; Lockwood, D.; Bechhofer, J. F. (1968). *The affluent worker: Political attitudes and behavior* Cambridge University Press.
- Gil, A. C. (2001) *Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (2002) *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- GRI. (2016) *Global Reporting Initiative*. <http://www.globalreporting.org/gui/delines/reports/search.asp> (16 de outubro de 2016).
- Grisci, C. L.I.(2000). Trabalho, tempo e subjetividade: a reestruturação do trabalho bancário. 314 f. *Tese* (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Hurst, D.K. (2016). *Crise e Renovação: enfrentando o desafio da mudança organizacional*. São Paulo: Futura
- HONÓRIO, L. C. (1998). Cisão e privatização: impactos sobre a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de telefonia celular. 1998. *Dissertação* (Mestrado em Administração) – Programa de Pós- Graduação em Administração, CEPEAD/FACE/UFMG, Belo Horizonte
- Invertia. (2016) *Notícias e Indicadores de Economia e Finanças*. http://br.invertia.com/noticias/noticia.aspx?idNoticia=200905181853_EFE_78079141. (02 de maio de 2016).
- Limongi-frança, A.C. (1997). Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista brasileira de medicina Psicossomática*. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./maio/jun.
- Limongi-frança, A.C. (2002) *As pessoas na Organização*. São Paulo: Gente.



- Limongi-frança, A.C . (2004). *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas.
- Marques, A. L; Moraes, L. F. R.; Costa, R. P.; Ferreira, J. R. (2003). Qualidade de vida e estresse no trabalho em uma grande corporação de polícia militar. *Third International Conference of the Iberoamerican Academy of Management*, São Paulo: Brasil. 1 CD-ROM.
- Marconi, M. de A; Lakatos, E.M.(2006) *Fundamentos de metodologia científica*. 6ª ed. São Paulo: Atlas.
- Minayo, M.C.S. (1996) *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 4a ed. São Paulo (SP): HUCITEC.
- Minayo, M.C.S. (1996). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro.
- Moraes, L. F. R. (2000). Diagnóstico de qualidade de vida e estresse no Trabalho da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais. *Relatório de Pesquisa CNPq*. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG.
- Savitz, A. W.; Weber, K. (2007). *A empresa sustentável: o verdadeiro lucro com responsabilidade social e ambiental*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Scliar M.(2007). História do Conceito de Saúde. *Physis: Rev. Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 17(1):29-41.
- Scopinho, R. A.(2003). *vigiando a vigilância: saúde e segurança no trabalho em tempos de qualidade total*. São Paulo: Annablume/ FAPESP.
- Quelhas, Osvaldo Luiz Gonçalves; Aride, Sidney da Silva. (2006). Gestão de pessoas: perspectiva da sustentabilidade humana. *In: II workshop gestão integrada: risco e sustentabilidade* – Centro Universitário Senac. São Paulo.
- Pope, C.; Mays, N. (2005). *Pesquisa qualitativa: na atenção à saúde*. 2.ed. Porto Alegre: Artmed.
- Vergara, S. C.; Branco, P. D. (2001) A empresa humanizada: a organização necessária e possível . *RAE- Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n.2, p.20-31, abr./ jun.
- Vergara, S. C. (1999). *Gestão de Pessoas*. Sao Paulo: Atlas.
- Vergara, S. C. (2000). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3. ed. São Paulo: Atlas.
- Tachizawa, T.; Ferreira, V.C.P.; Fortuna, A. A.M. (2006). *Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios*. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV.