

SUSTENTABILIDADE NO SETOR BANCÁRIO: A EQUIDADE DE GÊNEROS VEIO COMO MODISMO OU COMO MUDANÇA DE VALORES?

SUSTAINABILITY IN THE BANKING SECTOR: GENDER EQUITY ARRIVES AS A FAD OR AS CHANGING VALUES?

Nelson Antonio Calsavara¹
Carlos Roberto Ramos¹
Otávio Luis Xavier¹
Sérgio Ferreira¹
Eliandro Astorino¹
Fábio Ferraz²

1. (mestrando Uniara – Centro Universitário de Araraquara) nelson.calsavara@caixa.gov.br

2. (mestre em Engenharia Mecânica pela USP – Universidade de São Paulo e docente na Uniara) - fabio.ferraz@senssoft.com.br

CALSAVARA, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

RESUMO

O capitalismo teve diversas evoluções desde que foi criado, porém sua versão mais agressiva veio com a globalização, a qual acentuou a distância entre capital e trabalho, a marginalização dos menos favorecidos, o uso indiscriminado dos recursos naturais e uma forma de realizar negócios visando apenas o lucro. Esse sistema começou a não se sustentar mais, pois os recursos são findáveis e sem matéria prima para produzir e sem consumidores para comprar, não haverá lucro. Essa percepção contou com diversos movimentos a favor da sustentabilidade, como o Protocolo de Estocolmo, a Rio 92, a Rio+92, a Carta da Terra, e outros. A equidade de gêneros está inserida nesse contexto, e o presente trabalho buscou verificar em dois estudos o primeiro de Pinto e Midlej (2005) e o segundo de Sampaio (2005) qual a percepção dos funcionários sobre a empresa com relação ao tema.

Recebido em: 03/12/2012
Aceito em: 18/04/2013

Palavras-chave: Capitalismo, Globalização, Sustentabilidade, Equidade de Gêneros.

ABSTRACT

Capitalism had several developments since it was created, but its more aggressive version came with globalization, which emphasized the distance between capital and labor, the marginalization of the disadvantaged, the indiscriminate use of natural resources and a way of doing business aiming profit only. This system began to not hold more because the resources are not endless and no raw material to produce and without consumers to buy, there will be no profit. This perception had many movements for sustainability, such as the Stockholm Protocol, Rio 92, Rio + 92, the Earth Charter, and others. The gender equity is inserted in this context and this study aims to evaluate in two articles, one by Pinto and Midlej (2005) and the second by Sampaio (2005) the perception of employees on the company in what regards this issue.

Keywords: Capitalism. Globalization. Sustainability. Gender equity.

INTRODUÇÃO

A relação entre o capital (financeiro, técnico) e a força de trabalho nunca foi harmônica. Trata-se de forças opostas, que buscam continuamente uma se sobrepôr à outra, ganha aquela com maior poder de influência. No capitalismo primitivo, conhecido também como mercantilismo, quem obtinha o capital (recursos para compra de mercadorias) ou os instrumentos de busca desse, como navios ou meio de transporte térreo, alcançava o acúmulo de riquezas. A força de trabalho, que era representada pelos artesãos, começava a perder força com a divisão e a especialização do trabalho, perdia também a decisão de como comercializar a mercadoria. O que antes era feito como escambo, troca equivalente de materiais, agora adicionava o lucro, como explica Sposito (2001, p 35):

“O que o comércio regular , que começa a se desenvolver plenamente durante a Idade Média fez, foi mudar o caráter dessa troca, pois o comércio comprava mercadorias (D – M) e as revendia por uma quantidade de dinheiro maior do que a inicial (M - D`), modificando a operação (D – M – D)”.

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

A evolução dessa mais-valia culminou na industrialização, que segundo Sposito (2001) não foi apenas uma forma pela qual a sociedade apropria-se da natureza, transforma-a para a obtenção de lucro, foi um processo mais amplo dividindo o tempo e estabelecendo a Idade Contemporânea. A industrialização predominou sobre as outras atividades econômicas, aumentou a distância entre capital e força de trabalho e definiu as cidades como base territorial.

Sposito (2001) defende que as mudanças foram tantas e tão profundas que a Revolução Industrial, ocorrida com a descoberta da máquina a vapor (1769), dos teares mecânicos de fiação (1767-1801) e a locomotiva da estrada de ferro (1829), foi apenas uma consequência do momento vivido e não o fato propulsor das alterações. Lógico que, essa situação agravou a relação entre trabalho e capital, pois muitos trabalhadores tinham diárias de até 16 horas trabalhadas, enquanto os capitalistas aumentavam a mais-valia através dessa exploração juntamente com a utilização de novas tecnologias.

Segundo Santos (2000) o setor produtivo já havia estabelecido processos que enfocavam a política “mais com menos”, através da utilização da alta tecnologia na produção em massa, fazendo com que se utilizassem menos recursos materiais, financeiros e humanos, gerando assim um lucro maior a seus acionistas. Nesse contexto o fenômeno da globalização apenas intensificou a situação, causando o surgimento das empresas em redes, as quais trabalham com tecnologia e informação, sem necessitar de uma sede física, e das transnacionais, empresas com partes do seu sistema produtivo localizadas em diversas nacionalidades.

Outro efeito da globalização foi a centralização de poder econômico nos países em que havia maior reprodução do capital através do domínio tecnológico e do domínio capital-dinheiro, conforme menciona Sposito *apud* Lipietz (2001, p. 62) usando a expressão “desdobrar-se em termos mundiais, integrando diretamente outras economias nacionais”. Essa integração significou que os países periféricos (à margem da economia global) tinham suas economias subordinadas à nova ordem mundial, que muitas vezes não era dita por países, mas por grandes transnacionais, a chama internacionalização do capital. Se por um lado serviu para disseminar alta tecnologia aos países pobres, por outro limitou sua utilização aos interesses exclusivos do mercado.

Nesse Sentido Sposito (2001) e Santos (2000) têm o mesmo pensamento ao questionar: Será que essas empresas que se instalam no Brasil têm a preocupação em solucionar o problema do de-

semprego no país ampliando o mercado de trabalho? Oferecendo trabalhos com valor agregado de conhecimento e maior qualidade da mão-de-obra? A resposta fica clara quando se tem autores como Ducker (2002) dizendo que as gerências das corporações contemporâneas devem aprimorar-se para realizar o que em nenhuma outra época existiu, o equilíbrio das três dimensões,

a corporação como organização econômica, humana, e social. Os últimos modelos de organizações desenvolvidos anteriormente, sempre visaram uma dimensão para centralizar a empresa e subordinavam as outras.

Assim surge o conceito de sustentabilidade Ribeiro, Souza e Campos *apud* CMMAD, 2010: “desenvolvimento sustentável é aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer as gerações futuras a atendem as suas próprias necessidades”, o qual também é compartilhado pelas Nações Unidas. Atualmente, para uma empresa sobreviver não basta ter retorno do capital investido, mas faz necessário avaliar suas ações para com o meio ambiente, o social, o ente público, os seus consumidores e os seus fornecedores. É importante que a empresa se envolva na comunidade na qual está inserida, melhore a condição de vida da população e preserve a natureza.

Segundo Ribeiro, Souza e Campos (2010) o setor de serviços tem grande responsabilidade para com a sociedade, visto que empregam mais mão de obra, utilizam energia, água e principalmente recursos findáveis como o papel. Outro fator que justifica a atenção no setor de serviços, em específico o bancário, é a alta margem de lucro possibilitada na comercialização, frente aos custos obtidos. Dessa forma o presente estudo busca verificar ações de sustentabilidade realizada por algumas instituições bancárias no país.

DESENVOLVIMENTO

Sustentabilidade: ferramenta ou mudança de paradigma?

O Desenvolvimento Sustentável foi um conceito construído em diversos encontros, seminários de países membros da ONU e convidados. Conforme Sampaio *apud* Instituto Ethos (2005) a primeira proclamação dos direitos políticos econômicos e sociais dos

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

indivíduos, foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela ONU³ em 1948. Os princípios mencionados refletiam ideais de igualdade, liberdade e fraternidade, da Revolução Francesa, sendo base para a formulação de todos os acordos, ou compromissos atualmente.

Na década de 90 ocorreram mudanças significativas no discurso internacional sobre os problemas ambientais. O diálogo iniciado em Estocolmo (1972), sobre a preservação da natureza, atingiu seu ápice na Rio-92, evento ocorrido em 1992 no Rio de Janeiro, onde formularam as bases para uma nova concepção de desenvolvimento, elaboraram a Agenda 21, e criaram condições de fortalecimento para a cooperação internacional. Também publicaram a Carta da Terra, que contribuiu para consolidar a percepção da sociedade para as inter-relações entre as dimensões ambientais, sociais, culturas e econômicas do desenvolvimento. A Carta possuía quatro assuntos principais:

1. Respeitar e Cuidar da Comunidade da Vida;
2. Integridade ecológica;
3. Justiça Social e Econômica; e
4. Democracia, Não-Violência e Paz – subdivididos em 16 princípios e 60 ações afirmativas.

Segundo Sampaio (2005) evolução dos encontros posteriores, conferências, acordos e tratados refletiram nas oitos Metas do Milênio, lançado em 2000, num encontro mundial das Nações Unidas. Foram 191 países que se comprometeram em desenvolver ações de evolução dos objetivos estipulados, para que em 2015 obtenha as condições mínimas de desenvolvimento sustentável, paralelamente aos países desenvolvidos. De acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, os objetivos e suas metas são:

3 A Organização das Nações Unidas atualmente é formada por 191 Estados soberanos, em seu âmbito são produzidos diversos documentos jurídicos, incluindo temas como direitos políticos da mulher até escravatura, de direito penal internacional à preservação da diversidade biológica, de proibição de armas químicas a direitos das crianças.

Tabela 1: Objetivos do Milênio

Objetivos	Metas
Eradicar a extrema pobreza e a fome	* Reduzir pela metade, entre 1990 e 2015, a proporção da população com renda inferior a um dólar PPC por dia. * Reduzir pela metade, entre 1990 e 2015, a proporção da população que sofre de fome.
Atingir o ensino básico universal	* Garantir que, até 2015, todas as crianças, de ambos os sexos, terminem um ciclo completo de ensino básico.
Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres	* Eliminar a disparidade entre os sexos no ensino primário e secundário, se possível até 2005, e em todos os níveis de ensino, a mais tardar até 2015.
Reduzir a mortalidade infantil	* Reduzir em dois terços, entre 1990 e 2015, a mortalidade de crianças menores de 5 anos.
Melhorar a saúde materna	* Reduzir em três quartos, entre 1990 e 2015, a taxa de mortalidade materna.
Combater o HIV/ Aids, a malária e outras doenças	* Até 2015, ter detido a propagação do HIV/ Aids e começado a inverter a tendência atual. * Até 2015, ter detido a incidência da malária e de outras doenças importantes e começado a inverter a tendência atual.
Garantir a sustentabilidade ambiental	* Integrar os princípios do desenvolvimento sustentável nas políticas e programas nacionais e reverter a perda de recursos ambientais * Reduzir pela metade, até 2015, a proporção da população sem acesso permanente e sustentável a água potável segura. * Até 2020, ter alcançado uma melhora significativa nas vidas de pelo menos 100 milhões de habitantes de bairros degradados.

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

Estabelecer uma Parceria Mundial para o Desenvolvimento	<p>* Avançar no desenvolvimento de um sistema comercial e financeiro aberto, baseado em regras, previsível e não discriminatório. *Atender as necessidades especiais dos países menos desenvolvidos Inclui: um regime isento de direitos e não sujeito a quotas para as exportações dos países menos desenvolvidos; um programa reforçado de redução da dívida dos países pobres muito endividados (PPME) e anulação da dívida bilateral oficial; e uma ajuda pública para o desenvolvimento mais generosa aos países empenhados na luta contra a pobreza. * Atender às necessidades especiais dos países sem acesso ao mar e dos pequenos Estados insulares em desenvolvimento (mediante o Programa de Ação para o Desenvolvimento Sustentável dos Pequenos Estados Insulares em Desenvolvimento e as conclusões da vigésima segunda sessão extraordinária da Assembléia Geral).</p>
	<p>* Tratar globalmente o problema da dívida dos países em desenvolvimento, mediante medidas nacionais e internacionais de modo a tornar a sua dívida sustentável a longo prazo. Alguns dos indicadores a seguir são monitorados em separado para os países menos desenvolvidos (PMD), para os países africanos sem acesso ao mar e para os pequenos estados insulares em vias de desenvolvimento. Em cooperação com os países em desenvolvimento, formular e executar estratégias que permitam que os jovens obtenham um trabalho digno e produtivo. Em cooperação com as empresas farmacêuticas, proporcionar o acesso a medicamentos essenciais a preços acessíveis, nos países em vias de desenvolvimento. Em cooperação com o setor privado, tornar acessíveis os benefícios das novas tecnologias, em especial das tecnologias de informação e de comunicações.</p>

Fonte: Sampaio apud Instituto Ethos, 2005

Em 2012 houve um novo encontro dos países que estiveram presente na Rio 92 chamado Rio + 20. A proposta era verificar se os itens da Agenda 21 haviam sido cumpridos e qual os avanços alcançados (NAÇÕES UNIDAS, *on line*). Segundo o relatório das Nações Unidas

“Houve significativo progresso desde a Cúpula da Terra... mas sustentabilidade tem sido normalmente associada ao meio ambiente, sem a devida consideração ao desenvolvimento econômico e social”.

Diversas vezes o cuidado com a educação, equidade de gêneros, a redução da mortalidade infantil e a redução das discrepâncias sociais tem sido negligenciadas. É importante preservar a biodiversidade, que nesses 20 anos reduziu 12 %, mais do que havia previsto. No entanto não pode concentrar apenas na gestão ecoeficiente e se esquecer dos mais de 1 bilhão de indivíduos que vivem com menos de 1,25 dólar ao dia.

Ducker (2002) já dizia que em gestão não existe uma verdade, existem pontos de vistas e conhecimentos aplicados conforme a situação, isso no meio administrativo recebe o nome de ferramenta, é uma forma de gerir a empresa que obedece a determinados critérios. A ecoeficiência está sendo utilizada como ferramenta de gestão em certas organizações (SILVA, 2011), porém pode ocasionar uma visão míope do negócio e dos *stakeholders* (elementos de interação para com a empresa) na medida em ignora a comunidade, onde se localiza, os salários dos funcionários, quem os ocupa (homem? Mulher? Negro?). Outro perigo é a constante mudança das ferramentas, e o que servia ontem, já não serve hoje, há uma volatilidade grande.

Com isso podemos concluir que a Sustentabilidade não é apenas um meio de conseguir um objetivo, mas é uma filosofia de gestão fundamental necessária estar inserida na missão e na visão da organização. Some assim, quando é colocada no quadro de valores da empresa é que seus funcionários interiorizam o comportamento sustentável, hábitos saudáveis de respeito com a natureza, com o próximo e com a sociedade. A ética, Segundo Ashley (2005), deve premiar todas as ações da empresa, pois somente assim será algo sólido, verdadeiro e duradouro. Bellen *apud* Dahl (2005) completa:

“o termo desenvolvimento sustentável é claramente um conceito carregado de valores, e existe uma forte relação entre os princípios, a ética, as crenças e os valores que fundamentam uma sociedade...”.

Vertente social da sustentabilidade: o caso de um banco público e seu programa e equidade de gêneros

A preocupação com a equidade de gêneros na ocupação de cargos executivos faz parte da discussão empresarial atualmente. Algo tão importante, que o Instituto Ethos, criado para conscientizar e orientar empresas no caminho da sustentabilidade, aborda o assunto com propriedade num dos seus indicadores para avaliar em qual estágio de sustentabilidade a empresa se encontra.

Os Indicadores servem como um espelho para a organização, composto por sete temas principais: Governança corporativa, práticas de operação e gestão, direitos humanos, práticas de trabalho, questões relativas ao consumidor, envolvimento com a comunidade e seu desenvolvimento, e por último, meio ambiente, que se desmembram em quarenta e sete indicadores, diz exatamente em que

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

estágio de sustentabilidade a empresa está e a conduz para a definição de onde quer chegar (INSTITUTO ETHOS, *on line*)

No subtítulo Social é dada ênfase a uma questão primordial no mercado de trabalho, a equidade de gêneros. Durante muito tempo a mulher foi afastada de importantes decisões sociais e econômicas da sociedade, e esse déficit está sendo recuperado lentamente. Um dos indicadores que trata do assunto é “A empresa tem metas para reduzir a diferença de proporção entre cargos ocupados por mulheres e homens em seus quadros de gerência e executivos?” (INSTITUTO ETHOS, *on line*, p 50). Outro é se “empresa possui política de igualdade salarial para mulheres, negros, pessoas com deficiência, egressos do sistema prisional e outros”.

Reforçando essa ideia, autores como Pinto e Midlej (2005) ressaltam que a divergência dos gêneros no trabalho muitas vezes está no cargo ocupado, na remuneração recebida e jornada de trabalho. Esse contexto de desigualdade de gênero tem levado o Poder Público a formular políticas para tentar resolver esse problema nas organizações, a exemplo da Política Nacional para as Mulheres, aprovada na I Conferência Nacional para as Mulheres, realizada em Brasília, no período de 15 a 17 de julho de 2004, e na II Conferência, ocorrida nos dias 17 a 20 de agosto de 2007, em Brasília (DF). O Programa Pró-Equidade de Gênero foi instituído pelo Decreto no 5.390/2005, cuja formulação e avaliação estão a cargo da Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM) da Presidência da República e teve sua primeira edição no biênio 2005-06 e a segunda em 2007-08. Já a terceira edição ocorreu no biênio 2009-10, tendo sido concluída em 2011. Ano a ano tem premiado empresas que desenvolvem políticas para equilibrar a ocupação de cargos entre homens e mulher.

Acompanhando esta evolução a Caixa Econômica federal instituiu um programa de pró-equidade de gêneros, ganhador do selo no início do programa (2005-2006). Os objetivos do Programa são conscientizar dirigentes, empregadores/as e trabalhadores/as para a promoção da igualdade de gênero, e falar abertamente sobre práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações (PINTO E MIDLEJ, 2005)

Os trabalhos de Pinto e Midlej (2005) e de Sampaio (2005) realizados na mesma época abordando o mesmo tema: equidade de gêneros, apesar de terem utilizado ferramentas distintas para avaliar, o primeiro as questões do Programa Nacional Pró-Equidade e o segundo os Indicadores Ethos, ambos chegaram as mesmas considerações finais. Segue abaixo as conclusões elaboradas através das pesquisas qualitativas a diversos empregados:

1. Os funcionários percebem que a empresa se preocupa com a questão;
2. Os funcionários não percebem dificultadores na ascensão feminina dentro da organização, porém identificam que o público feminino encontra-se em maior quantia na base da pirâmide de cargos e salários;
3. Todos disseram perceber que há preconceito em diversos setores da empresa, no entanto estabelecer cotas para a minoria não igualaria o poder moral de ascensão no cargo.

Pinto e Midlej (2005) mencionam que o estudo identificou mudanças nos processos seletivos da Caixa, como o estabelecimento de 50% do público feminino nas bancas entrevistadoras, antes compostas por 100% masculinas. Outra alteração foi a inclusão, como experiência gerencial, do tempo em que as mulheres substituíam os gestores. Segundo a coordenadora do Programa Equidade de Gêneros Na Caixa, essas conquistas são resultados das sugestões dadas por grupo de trabalhos dedicados a estudar o assunto.

O trabalho de Sampaio (2005) também constatou que a empresa investe na qualificação de seus funcionários de forma igualitária, para que tanto homens como mulheres possam ter acesso às oportunidades por competência, e não por favoritismo. Os entrevistados reafirmaram a existência de preconceitos na organização, mas também disseram perceber atitudes pró-ativas para promover a inclusão feminina nos cargos mais altos.

Diferentemente da ferramenta de gestão ambiental: ecoeficiência, o programa de equidade de gêneros tem sido tratado como uma mudança de paradigma na organização, uma vez que fora criada até uma coordenação para tratar do assunto e alterado regimentos internos. Todo esse movimento a favor da sustentabilidade, seja a Rio 92, Rio 92+20, OIT (Organização Internacional do Trabalho), Nações Unidas, o foco é sempre o mesmo: a interiorização de conceitos sustentáveis (na área social, econômica e ambiental), para produzir comportamentos condizentes com a preservação para as futuras gerações.

Ao analisar os dois trabalhos pode-se perceber que o Banco Caixa Econômica Federal estava passando por profundas transformações. E hoje a sustentabilidade está inclusa não só nas reuniões gerenciais, mas na Missão organizacional (CEF, *on line*). Ou seja, a empresa quer que esse seja um novo modelo de realizar negócios, com princípios, com respeito à sociedade e ao meio ambiente. Outro fator importante em incluir a sustentabilidade na missão é a abrangência alcançada, todos os funcionários conseguem enxergar o rumo que a empresa pretende seguir.

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Desenvolvimento Sustentável chegou como resposta às conseqüências de uma mais-valia sem medidas, de uma globalização antropofágica e de um extermínio da fauna e flora. Diversos movimentos promovidos por organizações como as Nações Unidas, o G8 (grupo dos países mais ricos do mundo), a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e organizações não governamentais (ONG), fizeram com que os principais capitalistas repensassem a forma com que produziam e efetivavam negócios.

A Intenção foi promover um modelo sustentável para que as futuras gerações também desfrutassem dos nossos recursos naturais, para que tivessem empregos no futuro, educação. Com isso diversas organizações começaram a se mover, mudaram missões organizacionais, a relação de valores, instituíram programas, formaram grupos específicos de trabalho, como foi o caso do banco Caixa Econômica Federal. Nos estudos analisados no presente artigo, publicados em 2005, os funcionários percebiam que havia uma grande disparidade entre cargos ocupados por homens e por mulheres, no entanto também percebiam ações da empresa para reverter esse quadro.

Dentre as ações promovidas pelo banco interiorizar a sustentabilidade social, no quesito equidade de gêneros, foi à posterior inclusão do desenvolvimento sustentável na missão da organização e torná-la publica aos funcionários e à sociedade.

REFERÊNCIAS

ASHLEY, Patrícia. A mudança histórica do conceito de Responsabilidade Social Empresarial. In: ASHLEY, Patrícia (org). **Ética e Responsabilidade Social nos negócios**. 2º ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BELLEN, Hans Michael Van. **Indicadores de Sustentabilidade : uma análise comparativa**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. 256 p.

CEF. Missão e Valores empresariais. Disponível em <http://www14.caixa.gov.br/portal/acaixa/home/a_vida_pede_mais_que_um_banco/missao_visao_valores>.

DRUKER, P. F. *Administração na próxima sociedade*. São Paulo: Nobel, 2002.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis**. Disponível em <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/08/IndicadoresEthosv9.pdf>.

NAÇÕES UNIDAS. **Do Rio à Rio+20: Progresso e desafio desde a Cúpula da Terra em 1992**. Disponível em <http://www.onu.org.br/rio20/contexto.pdf>.

PINTO, L. E; MIDDLEJ, S. Programa Pró-Equidade de Gênero: uma discussão sobre relações entre homens e mulheres na Caixa Econômica Federal. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.46, n 6, p. 1529-1550, 2012.

RIBEIRO, M L; SOUZA , M T SARAIVA DE; CAMPOS , T M. **Eco eficiência no setor bancário: uma investigação sobre benefícios ambientais**. I Anais, SIMPOI, 2010

SAMPAIO, Raquel de Almeida. **Responsabilidade Social Empresarial voltada para o público interno: Estudo de caso da Caixa Econômica Federal em cinco agências, na cidade de Maringá**. Monografia (graduação de Administração) Universidade Estadual de Maringá, 2005.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: Do pensamento único à consciência universal**. 3ªed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SILVA, SARAH APARECIDA GONCALVES DA. **Gestão Ambiental na Caixa Econômica: aplicação e disseminação da educação ambiental na agência de Águas Claras**. Monografia (graduação de Administração) Universidade de Brasília, 2011.

SPOSITO, Maria Encarnação Beltrão. **Capitalismo e Urbanização**. 13ªed. São Paulo: Contexto, 2001.

Calsavara, Nelson Antonio et al. *Sustentabilidade no setor bancário: a equidade de gêneros veio como modismo ou como mudança de valores?* Mimesis, Bauru, v. 34, n. 1, p. 115-126, 2013.