

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

**GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS  
FUNCIONÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO BANCÁRIA<sup>1</sup>  
MANAGEMENT OF PEOPLE: A PERCEPTION STUDY OF BANK  
INSTITUTION STAFF MEMBERS**

**Felipe Cavalheiro Zaluski<sup>2</sup>, Ricardo Alberti<sup>3</sup>, Lilian Cristina Dos Santos  
Milani<sup>4</sup>, Camila Fernanda Kanieski Novotny<sup>5</sup>, Simone Alves Pacheco De  
Campos<sup>6</sup>**

<sup>1</sup> Pesquisa desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional

<sup>2</sup> Mestrando em Desenvolvimento Regional pela UNIJUI. E-mail: felipezaluski@hotmail.com.

<sup>3</sup> Mestrando em Administração pela UFSM. E-mail: r-alberti@live.com

<sup>4</sup> Graduada em Administração pela UPF. E-mail: lili\_weber@hotmail.com.

<sup>5</sup> Graduanda em Administração pela UNIJUI. E-mail: camila\_novotny@hotmail.com

<sup>6</sup> Doutora em Administração pela UFRGS. Professora Titular do PPGA - UFSM. E-mail: simone.campos@ufsm.br

## **1 INTRODUÇÃO**

Atualmente a gestão de pessoas nas organizações assume papel estratégico, uma vez que suas políticas e práticas devem criar capacidades organizacionais que levem a uma competitividade maior. Na concepção de Bergamini (1997) o mundo passou por uma série de transformações e em consequência disso as empresas modificaram profundamente a maneira de conceberem e entenderem o papel desempenhado pelas pessoas. Por conseguinte, essas pessoas mudaram suas crenças e suposições sobre o papel que o trabalho desempenha em suas vidas. Diante desta situação Chiavenato (1999) revela que as empresas começaram a utilizar a gestão de pessoas estrategicamente como forma de agregar, aplicar, recompensar, manter, desenvolver e monitorar pessoas.

A partir disso, percebe-se que as políticas e programas de gestão de pessoas assumem conotação especial no desenvolvimento, na valorização e retenção de talentos. Nesse sentido, Legge (2005) argumenta que políticas adequadas de gestão de pessoas devem promover um comprometimento dos empregados e, como consequência, uma boa vontade neles de agir de maneira flexível e adaptativa rumo à busca da excelência nas organizações. Portanto, este estudo objetiva-se em elucidar os principais programas e políticas de gestão de pessoas desenvolvidas em uma instituição financeira, neste estudo denominado de Banco Beta, localizado na cidade de Sarandi/RS, deste modo, buscou-se apresentar brevemente as características de cada programa e a análise da percepção dos funcionários com relação aos programas e as políticas de gestão de pessoas adotados pelo Banco Beta.

## **2 METODOLOGIA**

01 a 04 de outubro de 2018

**Evento:** XXVI Seminário de Iniciação Científica

A pesquisa classifica-se como qualitativa, pois na pesquisa qualitativa recebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado. Quanto aos objetivos pode-se classificar em exploratória e descritiva. Pode-se dizer que este estudo é exploratório, pois ele permite buscar maior familiaridade com os programas e políticas de gestão de pessoas para torná-lo mais explícito, pode-se classificar também como pesquisa descritiva, pois descreve características de uma determinada população, fenômeno ou relações entre variáveis (TEIXEIRA et al., 2009).

Os procedimentos técnicos da pesquisa se classifica em pesquisa bibliográfica segundo Gil (1999) é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos e como estudo de caso que de acordo com Gil (ibidem, p. 72) “é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado”. A coleta de dados sobre os programas e políticas de gestão de pessoas foram pesquisados através do material institucional da empresa encontrado no site institucional do Banco do Beta (2017) e, especificamente, na Universidade Corporativa da instituição. Para a coleta de dados das percepções dos funcionários utilizou-se um questionário aberto, onde as respostas foram analisadas e agrupadas seguindo determinadas concordâncias e opiniões que se assemelhavam.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PROGRAMAS E POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS DO BANCO DO ALFA

A política de treinamento e desenvolvimento é abrangente, incluindo programas de certificação com o objetivo de gerenciar o capital humano. As principais ações do banco na área de Treinamento e Desenvolvimento são descritas no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1 - Políticas e Programas de Treinamento e Desenvolvimento

Programa/Política	Descrição
Programa de Certificação Legal em Investimento	Objetiva preparar os funcionários para as provas de Certificação Legal em Investimentos, aplicadas pela ANBIMA (Associação Brasileira das entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais).
Programa Atualização da Certificação Legal em Investimentos	Visa atualizar os profissionais certificados pela ANBIMA através de treinamentos.
Programa de Certificação Interna em Conhecimentos	Tem como finalidade reconhecer os saberes que o funcionário adquiriu ao longo de suas experiências profissionais, a certificação de tais conhecimentos proporciona ao funcionário crescimento na carreira e aumento da remuneração.

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

O Banco Beta também possui o sistema de educação corporativa onde são oferecidas

01 a 04 de outubro de 2018

**Evento:** XXVI Seminário de Iniciação Científica

oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para todos os funcionários. As principais ações do banco na área de Educação Corporativa são descritas no Quadro 2 a seguir:

Quadro 2 - Políticas e Programas de Educação Corporativa

Programa/Política	Descrição
Aprendizagem por Meio de Diversas Tecnologias Educacionais	Cursos presenciais e a distância.
Consultas às Bibliotecas do Banco	Onde é disponibiliza uma biblioteca como suporte ao ensino e a aprendizagem com um acervo composto por mais de 250 mil volumes.
Programas de Formação Superior e de Apoio à Pós-graduação	Objetiva propiciar formação profissional aos funcionários e aperfeiçoar e qualificar os mesmos.

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

O Banco Alfa também possui a gestão de carreira onde são oferecidas possibilidades de administrar sua trajetória profissional e de planejar sua carreira. As principais ações na área de Gestão de Carreira são descritas no Quadro 3 a seguir:

Quadro 3 - Políticas e Programas de Gestão de Carreira

Programa/política	Descrição
Programa de Ascensão Profissional	Visa auxiliar as pessoas a gerenciarem suas carreiras como forma de conciliar seus interesses e competências com as necessidades estratégicas da empresa.
Caminhos para Aposentadoria	Visa orientar o funcionário na construção de um projeto de vida para uma aposentadoria consciente e ativa.
Plano Caixa de Previdência dos Funcionários	Se destina a formar uma aposentadoria complementar para os funcionários.
Caixa de Assistência dos Funcionários	É um plano que se destina à assistência médica dos funcionários e de seus dependentes, por meio do qual o Banco colabora com parte nas mensalidades, contemplando consultas, exames complementares e internação hospitalar.

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

### 3.2 A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS QUANTO OS PROGRAMAS E POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

Neste item são apresentadas as opiniões dos funcionários com relação aos programas e as políticas de Gestão de Pessoas adotados. Os resultados e interpretações constam na tabela a seguir:

Tabela 1 - Percepção dos funcionários

01 a 04 de outubro de 2018

**Evento:** XXVI Seminário de Iniciação Científica

Respostas dos funcionários	Citações	Percentual
Programas, políticas bons e modernos, mas que ainda precisam melhorar bastante porque na prática deixam muito a desejar	5	31,25%
Não respondeu	4	25,00%
O Banco oportuniza a todos os funcionários a possibilidade de crescimento pessoal e profissional.	3	18,75%
O Banco deveria proporcionar mais treinamentos para o melhor desempenho das atividades	1	6,25%
Programas, cursos que não levam a nada	1	6,25%
É interessante, pois nesse programa podemos fazer críticas construtivas dos colegas e de nós mesmos, recebemos avaliações que nos ajudam a corrigir certas falhas	1	6,25%
Muito aquém do necessário para uma empresa desse porte	1	6,25%
<b>SOMA</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Analisando a tabela pode-se verificar que 31,25% dos funcionários acreditam que o banco possui bons programas/políticas de gestão de pessoas, mas que ainda precisam ser melhorados na prática, 18,75% dos respondentes crê que o banco, através de seus programas de gestão de pessoas, oportuniza o crescimento pessoal e profissional de seus funcionários, 6,25% contribui afirmando que o banco deveria proporcionar mais treinamentos a fim de melhorar o desempenho das atividades, 6,25% acha que os programas e cursos não levam a lugar algum, 6,25% acha que esse programa é interessante, pois nele podem ser feitas críticas construtivas dos colegas e de si próprio, recebendo avaliações que ajudam a corrigir certas falhas e 6,25% acreditam que os programas vão muito além do necessário para uma empresa desse porte, em contrapartida, 25% dos respondentes não quiseram opinar sobre o questionado, por se tratar de um assunto ligado a gestão de pessoas, mesmo que a pesquisa garanta o anonimato dos respondentes, alguns funcionários buscaram não demonstrar sua percepção por analisarem ser uma situação sensível organizacionalmente.

Em suma, a maior insatisfação, de acordo com a tabela, está na aplicação das políticas de RH, pois apesar de serem modernas não são bem praticadas, e, a maior satisfação apresentada é relativa à oportunidade de crescimento pessoal e profissional proporcionada pelo Banco.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das análises, percebe-se que a política de treinamento e desenvolvimento é abrangente, incluindo programas de certificação com o objetivo de gerenciar o capital humano, ainda possui o sistema de educação corporativa onde são oferecidas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para todos os funcionários e, elucida-se ainda, a gestão de carreira onde são oferecidas possibilidades de administrar sua trajetória profissional e de planejar sua carreira.

01 a 04 de outubro de 2018

**Evento:** XXVI Seminário de Iniciação Científica

Deste modo, as políticas e programas de gestão de pessoas adotados pelo Banco Beta apresentam uma série de benefícios para os seus funcionários, contudo, a percepção dos funcionários é a de que o Banco Beta adotada bons e modernos programas e políticas de gestão de pessoas, porém, que ainda precisam de revisões e melhorias, visto que na prática deixam muito a desejar, deste modo, percebe-se que considerável percentual de funcionários acreditam que a prática dos programas e políticas de gestão de pessoas deva ser melhor disseminado e praticado efetivamente pela organização. Ainda, a percepção dos funcionários destacou que os treinamentos deveriam ser melhores elaborados para serem utilizados na prática das rotinas bancárias. Percebe-se também, pela visão dos funcionários, que o Banco Beta oportuniza a possibilidade de crescimento profissional e pessoal, onde alguns programas possibilitam o crescimento por meio da reflexão crítica oportunizando a correção de possíveis falhas ou situações internas do ambiente organizacional.

Deste modo, conclui-se que o Banco Beta possui ampla política de gestão de pessoas, abrangendo seleção, treinamento, remuneração, benefícios sociais, programa de qualidade de vida, endomarketing, avaliação de desempenho, plano de carreira, entre outros, mas que devem ser melhores efetivados e disseminados entre os funcionários, para que os programas e políticas de gestão de pessoas possibilitem o crescimento e objetivam a melhor qualidade de vida dos funcionários dentro do ambiente organizacional, buscando uma motivação positiva e sentimento de pertencimento dentro da organização.

**PALAVRAS-CHAVE:** Gestão de Pessoas; Banco; Funcionários; Análise.

**KEYWORDS:** *People management; Bank; Staff; Analyze.*

## REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5.ed. São Paulo, Atlas, 2008.

BRANCO DO BRASIL. **Site institucional**. Disponível em: . Acesso em nov. 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, Campus, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LEGGE, K. **Human resource, realities and rethorics**. London: Palgrave, 2005.

TEIXEIRA, E. B.; ZAMBERLAN, L.; RASIA, P. C. **Pesquisa em Administração**; Ijuí: Ed. Unijui, 2009.