

Gestão de Recursos Humanos Verde (GRHV) - práticas, benefícios e condicionantes: uma análise exploratória

Joana Coelho (ISCAP - MESTRADO EM GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS) and Ana Isabel Couto (ISCAP, CEOS-P.PORTO, IS-UP & FEP)

Abstract. A temática da sustentabilidade ambiental tem ganho nas últimas décadas uma importância crescente à escala global. A forma como as organizações se debatem com este tema é cada vez mais entendida como um fator de vantagem competitiva na perceção dos stakeholders, recaindo inevitavelmente um papel de destaque na gestão ambiental eficaz que resulta de uma estratégia de gestão de recursos humanos verde (GRHV) (Ren et al., 2018).

A GRHV surge como um domínio da gestão de recursos humanos (GRH) no sentido em que utiliza os recursos humanos no planeamento e nos processos internos por forma a atingir os objetivos ambientais, através da melhoria contínua e do compromisso verde, sem perder de vista o alinhamento com a estratégia organizacional (Renwick et al., 2013).

A investigação mais ampla da qual decorre esta comunicação versa sobre GRHV e apresenta como principal objetivo mapear as práticas de GRHV dinamizadas pelas empresas em Portugal. Com efeito, escasseiam estudos que tomem como objeto de estudo esta temática, nomeadamente no contexto nacional.

Na presente comunicação pretende-se apresentar os principais resultados de uma primeira fase da pesquisa dedicada à revisão da literatura e enquadramento concetual deste subdomínio de investigação e intervenção em recursos humanos. Privilegiou-se em termos de estratégia metodológica a pesquisa e análise de artigos científicos que reunissem os seguintes critérios: (i) alvo de blind peer review; (ii) presentes em bases bibliográficas de relevo (B-On e Web of Science); (iii) que integrassem no seu título as palavras-chave “Green Human Resource Management” e “Practices”.

Da pesquisa realizada foi possível identificar um conjunto de autores que procuram identificar as práticas de GRHV considerando diferentes funções de GDRH (Jackson et al., 2011; Renwick et al., 2013; Ahmad, 2015; Vani, 2017; Bin Saeed et al., 2018; Siyambalapitiya et al., 2018; Tang et al., 2018; Labella-Fernández & Martínez-del-Río, 2020)

Privilegiou-se para esta análise o trabalho de Renwick et al. (2013) que propõe a análise da GRHV com base em cinco áreas fundamentais - (i) Recrutamento e Seleção; (ii) Formação e Desenvolvimento; (iii) Gestão e Avaliação de Desempenho; (iv) Remuneração e Recompensas e (v) Cultura organizacional -, tomando como referência o modelo de Ability-Motivation-Opportunity (AMO) (Appelbaum et al., 2000), que sugere que as melhores práticas para promover o desempenho das organizações são as que desenvolvem as capacidades, motivações e oportunidades dos trabalhadores (Labella-Fernández & Martínez-del-Río, 2020).

XI international Conference on Research and Intervention in Human Resources
People first - digital, diversity and sustainability

No que respeita ao Recrutamento e Seleção, vários estudos apontam para os benefícios de uma estratégia pró-ambiente por parte das organizações, não só porque se revela um fator de diferenciação junto dos talentos sensíveis às causas ambientais (Jackson et al., 2011), mas também porque contratando candidatos com uma predisposição pró-ambiente, torna o desenvolvimento destas mais natural e ajustado (Vani, 2017). A Formação e Desenvolvimento é considerada a área principal de atuação sempre que uma organização necessita de gerar mudanças (Jackson et al., 2011). Assim, estas práticas devem englobar todos os trabalhadores (Kjaerheim, 2005), sendo que esta maior abrangência é crucial para o sucesso dos resultados (Remmen e Lorentzen, 2000). Os sistemas de Gestão e Avaliação de Desempenho devem estar alinhados com a estratégia ambiental da empresa (Ahmad, 2015) sublinhando-se a importância de os trabalhadores terem responsabilidades e metas ambientais a atingir (Renwick et al., 2013). O sistema de Remuneração e Recompensas deve abranger recompensas monetárias e não monetárias (Saeed et al., 2019), não obstante da dificuldade em avaliar de forma precisa e justa o desempenho ambiental (Fernandez, Junquera, & Ordiz, 2003). Finalmente, a Cultura organizacional traduz-se numa abordagem integrada de empoderamento, disseminação de valores organizacionais alinhados com o compromisso verde e incentivo aos trabalhadores para se envolverem em práticas verdes. Na comunicação serão identificados exemplos de práticas verdes para cada uma destas áreas de atuação, bem como serão discutidos benefícios e condicionantes da GRHV à luz dos resultados desta primeira fase da pesquisa.

Considera-se que este trabalho poderá contribuir para uma melhor compreensão deste domínio emergente de investigação e intervenção em RH, nomeadamente por permitir construir conhecimento em torno de questões de pertinência científica e social como as que se seguem: O que é a gestão de recursos humanos verde? Como tem evoluído o conceito? Quais as diferentes visões e abordagens defendidas pelos autores? Quais as áreas de GRH que abarca? Quais as principais práticas de GRHV que têm vindo a ser dinamizadas? Quais os principais benefícios da GRHV? E quais as principais condicionantes?

Track: SUSTAINABILITY AND HUMAN RESOURCES STRATEGY

Keywords: gestão de recursos humanos verde, revisão da literatura, práticas, condicionantes, benefícios