

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS VERDE EM PORTUGAL: UM CAMINHO A PERCORRER

Ana Isabel Couto, CEOS.PP, ISCAP, Politécnico do Porto, Instituto de Sociologia da Universidade do Porto (IS-UP), Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP)
anacouto@iscap.ipp.pt

Joana Coelho, ISCAP, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Politécnico do Porto joanapsc@gmail.com

A temática da sustentabilidade ambiental tem ganho uma visibilidade crescente nas últimas décadas. A forma como as organizações incorporam este desígnio nas suas práticas é cada vez mais entendida como um fator diferenciador capaz de gerar vantagens competitivas junto dos diferentes *stakeholders* (Ren et al., 2018).

A Gestão de Recursos Humanos Verde (GRHV) é um conceito que tem vindo a ser alvo de diferentes problematizações e definições. De uma forma genérica, podemos afirmar que GRHV diz respeito a um domínio da Gestão de Recursos Humanos (GRH) 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 GRHV cobre assim diferentes domínios e funções de gestão e desenvolvimento de recursos humanos (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).

Esta comunicação decorre de uma investigação mais ampla sobre GRHV em Portugal. Os principais objetivos de pesquisa foram: (i) identificar as práticas de GRHV dinamizadas por empresas que operam em Portugal e que são certificadas com a norma de sistemas de gestão ambiental - ISO 14001; (ii) identificar práticas transversais de sustentabilidade ambiental implementadas nestas empresas e (iii) identificar benefícios, condicionantes e desafios à

implementação da GRHV na perspetiva dos profissionais de gestão de recursos humanos e responsáveis pela sustentabilidade ambiental das empresas.

A certificação com a norma ISO 14001 como critério de identificação de empresas participantes foi entendida como um fator que, por si só, garante uma preocupação e aplicação de medidas ambientais por parte das organizações, constituindo-se como uma base sólida para que a GRHV seja implementada (Kivinda et al., 2021).

Para a prossecução destes objetivos adotou-se a perspetiva de Renwick et al. (2013) que, com base na teoria AMO de Appelbaum et al. (2000), propõem a análise da GRHV com base em cinco áreas fundamentais de GRH: (i) recrutamento e seleção verde, (ii) formação e desenvolvimento verde, (iii) gestão e avaliação de desempenho verde, (iv) remuneração e recompensas verde e (v) *cultura organizacional* verde. Com efeito, esta pesquisa contribuiu para colmatar a exiguidade de estudos sobre esta temática – GRHV – no contexto da realidade nacional (Coelho, Couto e Oliveira, 2024), revestindo-se de relevância na medida em que escasseiam estudos com enfoque neste domínio, nomeadamente que se proponham fazer um levantamento das práticas de Gestão de Recursos Humanos Verde aplicadas nas empresas a atuar em Portugal. Adicionalmente, desconhece-se a existência de estudos sobre a realidade nacional que identifiquem o impacto direto ou indireto da GRHV ao nível do trabalhador (micro), empresa (meso) e sociedade (macro), pelo que se pretendeu explorar a perspetiva dos especialistas sobre os benefícios que a GRHV traz nos três níveis referidos, bem como as condicionantes e desafios associados.

Quais as principais práticas de GRHV que têm vindo a ser dinamizadas em Portugal? Quais os principais benefícios da GRHV? E quais as principais condicionantes nas perspetivas dos profissionais de gestão de recursos humanos e responsáveis pela sustentabilidade ambiental das empresas? Estas são algumas das principais questões que conduziram a pesquisa e cujas respostas serão mobilizadas para a presente comunicação.

Em termos de desenho metodológico, adotou-se uma metodologia qualitativa recorrendo a uma amostra não probabilística após um levantamento das empresas certificadas com a norma ISO 14001 junto do Instituto Português de Acreditação, I.P. (IPAC). Em linha com os objetivos propostos para este estudo, privilegiaram-se duas técnicas centrais de recolha de informação: (i) entrevista semiestruturada realizada a um conjunto limitado (15), mas diversificado, de profissionais de recursos humanos e de responsáveis pela sustentabilidade ambiental das empresas

e (ii) a análise documental. Esta última foi útil numa fase preliminar da investigação, bem como numa fase final, como complemento da informação recolhida através das entrevistas.

Os principais resultados da investigação mostram que as empresas em Portugal adotam práticas ambientais que se enquadram no âmbito da Gestão de Recursos Humanos Verdes (GRHV), mas carecem de uma compreensão holística e de uma implementação planeada. Não obstante as motivações associadas à GRHV, que sustentam a pertinência da implementação de práticas que impactem no planeta, na sociedade e nos próprios trabalhadores, facto é que o próprio conceito é ainda pouco conhecido entre os responsáveis por operacionalizar a sustentabilidade ambiental nas empresas. Percebe-se que os benefícios da GRHV são moderados pelas limitações inerentes ao comportamento do tecido empresarial português, o que impõe desafios futuros para a sua implementação e sucesso.

Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto UIDB/05422/2020.

Palavras-chave:

Gestão de Recursos Humanos Verde, práticas, benefícios, condicionantes, sustentabilidade ambiental