

GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Um importante contributo para reforçar a sustentabilidade das empresas



MARIA DE JESUS FONSECA
Consultora em GRH e
Comportamento Organizacional

Green Human Resources Management (GHRM) refere-se ao uso de práticas de Gestão de Recursos Humanos (RH) para reforçar as práticas ambientais sustentáveis e aumentar o compromisso dos colaboradores para com os objetivos de um crescimento sustentável. Trata-se de adotar iniciativas que gerem maior eficiência, melhor desempenho ambiental e redução da pegada ecológica da empresa.

Como resultado da crescente preocupação com a importância das questões ambientais e do desenvolvimento sustentável, as empresas têm vindo a colocar maior foco organizacional no seu impacto ambiental, incorporando práticas mais sustentáveis em vários departamentos, designadamente o Marketing, Produção, Financeiro, bem



como Recursos Humanos, considerados como um fator-chave na concretização dos objetivos, estratégia e políticas da organização.

O GHRM enfatiza a importância das atividades verdes dos colaboradores no local de trabalho e visa ajudar as organizações a melhorar o desempenho ambiental através do aumento do envolvimento e do compromisso positivo dos colaboradores

na adoção e manutenção de práticas de preservação do ambiente, alinhadas com os três pilares do crescimento sustentável: ambiental, social e financeiro.

A noção de GHRM está relacionada com a função RH como o principal motor da organização para assumir as iniciativas verdes e estimular o comportamento ambientalmente sustentável dos colaboradores, sendo igualmente um guia claro para ajudar os Gestores de RH na aplicação e desenvolvimento de Práticas Verdes nos processos críticos da Gestão de Recursos Humanos.

Vale a pena realçar que estudos recentes ilustram a “fertilização cruzada” entre a Gestão Ambiental e a Gestão de RH, nomeadamente no que concerne à implementação de um Sistema de Gestão Ambiental através das Normas ISO 14001.

O que significa, então, GHRM? De que falamos, exatamente? O quadro seguinte sugere algumas linhas de orientação sobre esta temática, que poderão servir de guia para empresários e Gestores de RH interessados em maximizar o elemento humano da gestão ambiental e fornece uma base para a conceção de sistemas GHRM sustentáveis: as Boas Práticas Verdes compreendem o desenvolvimento de varias dimensões como o conhecimento verde, as competências verdes, as capacidades verdes, as atitudes verdes, o comportamento verde e a consciência verde e estão direta e positivamente relacionadas com um melhor desempenho ambiental das organizações. ■

Processo	Boas Práticas
Recrutamento e Seleção verde	<ul style="list-style-type: none"> Incluir nas mensagens de recrutamento critérios de comportamento e compromisso ambiental Selecionar os candidatos que revelam consciência ambiental
Formação e Desenvolvimento verde	<ul style="list-style-type: none"> Ter em conta as questões ambientais aquando do Diagnóstico de Necessidades de Formação Disponibilizar online todos os materiais de formação para reduzir o custo do papel
Gestão e Avaliação de Desempenho verde	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar objetivos e metas de Gestão Ambiental com o Sistema de Avaliação de Desempenho da empresa
Sistema Remuneração e Recompensas verde	<ul style="list-style-type: none"> Oferecer recompensas não monetárias e monetárias com base na realização das metas ambientais
Empowerment e participação verde	<ul style="list-style-type: none"> Organizar <i>workshops</i> e fóruns para melhorar a consciência e o comportamento ambientais
Gestão da Cultura Organizacional verde	<ul style="list-style-type: none"> Garantir o suporte da Gestão de Topo Incluir nas declarações de Visão e Missão organizacionais a preocupação ambiental Exemplos de Boas Práticas Verdes associadas aos Processos Críticos da GRH