

## Evite o greenwashing: a atração e a retenção serão prejudicadas se as práticas de sustentabilidade não forem autênticas

Uma empresa sustentável pode beneficiar da atração e retenção dos profissionais, mas as organizações devem demonstrar um compromisso real. De acordo com os especialistas em recrutamento da Hays, se a atração de talentos e os benefícios de retenção devem ser concretizados, os empregadores precisam de garantir que os seus esforços de sustentabilidade sejam autênticos.

*"A motivação para um modo de vida mais sustentável e de baixo carbono para enfrentar a ameaça das mudanças climáticas continua a gerar um enorme dinamismo", Joana Santos, People & Culture Manager da Hays Portugal. "Em todos os setores, as organizações estão a responder ao transformar os locais de trabalho em ambientes mais ecológicos. Enquanto muitos estão a fazê-lo por razões morais, há outros que o fazem por vantagens comerciais", acrescenta.*

Embora estes incluam a necessidade de evitar alienar os clientes e atingir um melhor resultado através de diferentes abordagens para o uso de energia, reciclagem e gestão de água e resíduos, a Hays destaca três outras vantagens que os empregadores e os profissionais de RH devem considerar:

**1. Bem-estar e produtividade dos colaboradores:** Um local de trabalho sustentável pode melhorar o desempenho dos profissionais. O design biofílico – ao implementar mais plantas no local de trabalho para ajudar as pessoas a sentirem-se mais conectados com o ambiente natural – tem sido provado que melhora o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. Por exemplo, um **estudo da Universidade de Cornell** descobriu que a luz natural no escritório, em vez da dependência excessiva de iluminação artificial, leva a uma queda de 84% de sintomas de fadiga ocular, dores de cabeça e visão turva. O autor do relatório, Professor **Alan Hedge**, acredita que a otimização da luz natural nos locais de trabalho *"melhora significativamente a saúde e o bem-estar entre os*



*profissionais, levando a benefícios de produtividade".*

**2. Atração de colaboradores:** Os potenciais colaboradores têm cada vez mais interesses morais sobre como quão sustentável e amiga do ambiente uma organização é. De acordo com o **Deloitte Millennial Survey 2019**, que questionou a geração "Millennial" em todo o mundo, as mudanças climáticas e a proteção do meio ambiente são as principais preocupações. Dado isto, a procura de políticas ecológicas está a começar a tornar-se obrigatória no discurso de recrutamento de uma organização.

**3. Retenção de colaboradores:** Os resultados da Deloitte também sugerem que os trabalhadores mais jovens estão a procurar mais do que apenas um bom salário, e *"mostram uma lealdade mais profunda aos empregadores que corajosamente abordam questões como, por exemplo, como proteger o meio ambiente".*

*"Os indícios certamente apontam para o facto de que os empregadores precisam*

*de ter a certeza de que a sua organização está a ir ao encontro e a acomodar-se às necessidades da força de trabalho moderna", Joana Santos, People & Culture Manager da Hays Portugal. "Isso pode ajudá-los a evitar perder o recrutamento de talentos de topo."*

*"A chave é ser autêntico. Qualquer organização que sobrevaloriza as suas credenciais ecológicas deixa-se vulnerável a acusações de 'greenwashing', que terá um enorme impacto sobre o seu employer brand e também na capacidade de atrair os melhores talentos", aconselha ainda.*

Também é importante obter o apoio dos colaboradores em todos os níveis. De acordo com a **Joana Santos**, *"Muitas das pequenas ações que criam uma cultura de sustentabilidade no local de trabalho – como desligar luzes e computadores no final do dia ou fazer reciclagem – resumem-se ao comportamento do colaborador, por isso, é crucial que o colaborador aprove, para obter o sucesso das ações ecológicas dentro da empresa."* ■