

## **Práticas de gestão verde de recursos humanos e suas relações com o comportamento ecologicamente correto, com o engajamento verde e com a atratividade organizacional**

Evelyn Lovison<sup>1</sup>, Janaina Macke<sup>1</sup>, Daniel Jorge Roque Martins Gomes<sup>1</sup>, Neuza Manuel Pereira Ribeiro<sup>1</sup>, Denise Genari<sup>1\*</sup>  
Orientador(a)\*

<sup>1</sup>Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) - Campus Veranópolis. Veranópolis, RS

Atualmente, gestores e empresários enfrentam desafios no que se refere ao desenvolvimento sustentável. Também, percebe-se um interesse crescente em compreender como a gestão de recursos humanos contribui para a sustentabilidade dos negócios, considerando que esse processo envolve a melhoria do bem-estar social e a preservação ambiental. Com base nessa lacuna, a presente pesquisa objetiva identificar o impacto das práticas de gestão verde de recursos humanos no comportamento ecologicamente correto dos funcionários, no engajamento verde e na atratividade organizacional. Para tanto, definiram-se como objetivos específicos: identificar as variáveis que representam os construtos investigados; analisar os impactos diretos e as possíveis relações de mediação entre eles; comparar os resultados em função do país de origem e do perfil sociodemográfico dos respondentes. O projeto conta com a atuação de quatro pesquisadores e um bolsista, com previsão de término em dezembro de 2025. O estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, transversal e quantitativa, baseada em uma survey, aplicando questionário padronizado a profissionais de organizações do setor de turismo no Brasil e em Portugal. A análise dos dados envolverá estatística descritiva, análise de variância e modelagem de equações estruturais. Quanto aos resultados esperados, parte-se da premissa de que as práticas de gestão verde de recursos humanos podem estimular diretamente o comportamento ecologicamente correto dos funcionários e fortalecer o engajamento verde, que, por sua vez, pode atuar como mediador na atratividade organizacional. Pretende-se, ainda, verificar se o comportamento ecologicamente correto exerce impacto direto ou indireto na atratividade, explorando a intensidade e a direção dessas relações, de acordo com os contextos culturais dos países e a demografia dos respondentes. Salienta-se que as referidas relações estão baseadas nos conceitos das variáveis pesquisadas: práticas de gestão verde de recursos humanos que compreendem políticas, práticas e sistemas que incorporam preocupações ambientais na gestão de pessoas, como recrutamento, treinamento e recompensas, estimulando atitudes sustentáveis; comportamento ecologicamente correto que refere-se às ações voluntárias dos funcionários que reduzem impactos ambientais, como economia de energia, reciclagem e uso eficiente de recursos; engajamento verde, relacionado ao nível de envolvimento que os indivíduos demonstram em tarefas ligadas à sustentabilidade, revelando disposição para apoiar programas ambientais da organização; atratividade organizacional, vinculada à percepção de potenciais ou atuais funcionários sobre os benefícios de trabalhar em determinada organização, incluindo reputação, alinhamento de valores, oportunidades de carreira e práticas sociais e ambientais. Além dos resultados acadêmicos esperados, almeja-se que os achados ofereçam implicações gerenciais relevantes, ao indicar fatores capazes de fortalecer a atratividade dos empregadores diante dos desafios de recrutamento de talentos. Considerando que a sustentabilidade das organizações depende das práticas de gestão de pessoas e dos comportamentos individuais, compreender como tais dimensões se inter-relacionam torna-se fundamental para apoiar estratégias de longo prazo voltadas à sustentabilidade empresarial.

Palavras-chave: Gestão verde de recursos humanos; Engajamento verde; Atratividade organizacional.