GREENWAVE project

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

O Esquema de Recrutamento Verde

Guia Prático

Número do projeto: 2021-1-BG01-KA220-YOU-000028793

Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta comunicação reflete apenas os pontos de vista do autor, não podendo a Comissão ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Informações sobre o projeto

PROJECTO: Green Wave

TÍTULO DO PROJECTO: GreenWave: Transformação digital de empregos verdes orientada para os jovens para um futuro sustentável

ACRÓNIMO: GreenWave

SÍTIO WEB DO PROJECTO: http://greenwaveproject.eu/

PROJECTO N.º: 2021-1-BG01-KA220-YOU-000028793

COORDENADOR DO PROJECTO: E-business Academy, Bulgária

Créditos da fotografia da capa: Ernie Journeys. Fonte: *Unsplash*

ÍNDICE DE CONTEÚDOS

Símbolos-chave 4

Introdução geral 5

Introdução ao Portal de Recrutamento GreenWave 6

1. O Portal de Recrutamento GreenWave 7

2. Dicas práticas para quem procura um emprego verde 27

3. Dicas práticas para recrutar e contratar para empregos verdes 34

Referências 41

Símbolos-chave

Definições

Estudo de caso

Recursos adicionais

Dicas

Atividades

Lembrete

Vídeo

Introdução geral

O projeto GREENWAVE tem como objetivo abordar a questão do desemprego juvenil e apoiar os jovens, abrindo-lhes novas vias na **economia verde** e envolvendo-os na educação para o empreendedorismo, combinada com a responsabilidade para com o **ambiente**.

O projeto está em consonância com a prioridade de combater as alterações ambientais e climáticas (ODS 2030), bem como com a promoção do "ACORDO VERDE" da UE.

Nesse sentido, **o presente Esquema de Recrutamento Verde**, com o seu portal de emprego e guia prático para quem procura e para quem oferece, pretende apoiar os jovens através da aprendizagem em contexto de trabalho e de oportunidades de estágio, criando assim fortes ligações entre empresas verdes, eco-empreendedores e jovens.

Ao fazê-lo, o impacto esperado não será apenas para os jovens, mas também para as empresas verdes em geral, uma vez que se espera que seja criada uma **rede de empresas verdes a nível da UE.**

O Esquema de Recrutamento Verde tem por objetivo apresentar a Plataforma de Emprego GreenWave e ajudar a estabelecer uma ponte entre os jovens que procuram oportunidades de trabalho verde e as empresas verdes e os eco-empreendedores.

No que diz respeito a este guia prático em particular, está dividido em três partes principais.

A primeira é uma apresentação e explicação da nossa plataforma de emprego verde, o **Portal de Recrutamento GreenWave**.

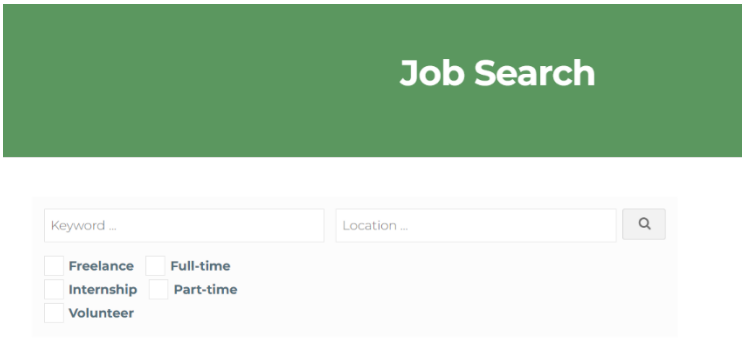
A segunda parte é dedicada a **conselhos** muito **práticos para os candidatos a empregos verdes**.

E, por fim, a terceira parte é também dedicada a algumas **dicas** muito **práticas para recrutar e contratar para empregos verdes**.

Introdução ao Portal de Recrutamento GreenWave

O Portal de Recrutamento GreenWave é uma plataforma concebida para oferecer aos jovens experiências em primeira mão de trabalho com empresas, iniciativas e programas verdes. Funciona como um centro de observação de empregos, voluntariado e estágios, com o objetivo de promover parcerias e sinergias entre jovens e empresas com consciência ambiental. O portal utiliza um sistema de perfis para fazer corresponder os candidatos a emprego (jovens) aos fornecedores verdes (empresas verdes), facilitando as oportunidades de trabalho em rede a nível nacional e da UE.

O Portal de Recrutamento GreenWave

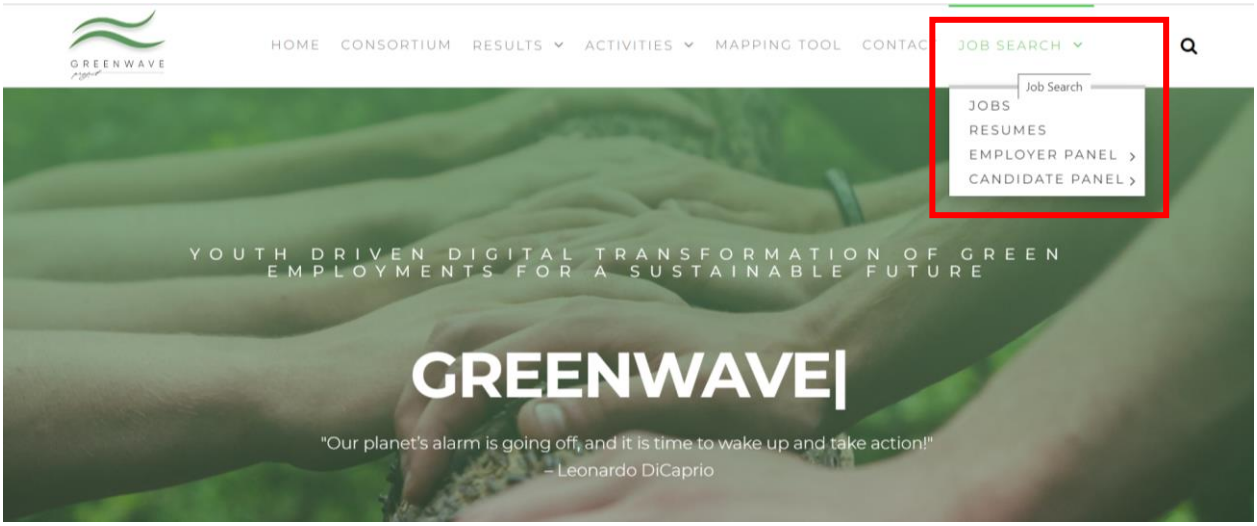


O principal objetivo do Portal de Recrutamento da GreenWave é proporcionar aos jovens oportunidades de se envolverem em empresas, iniciativas, voluntariado e programas verdes. Ao oferecer estágios e *job shadowing*, o portal visa colmatar a lacuna entre o conhecimento teórico e a experiência prática, permitindo que os jovens adquiram conhecimentos valiosos sobre a indústria verde.

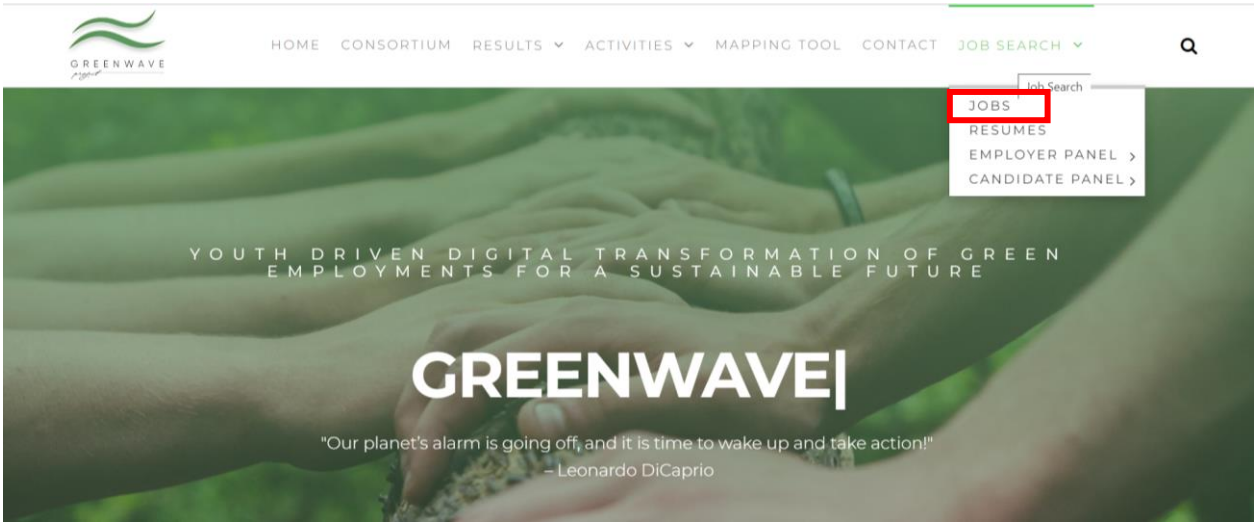
1. O Portal de Recrutamento GreenWave

Como navegar no **Portal de Recrutamento GreenWave**

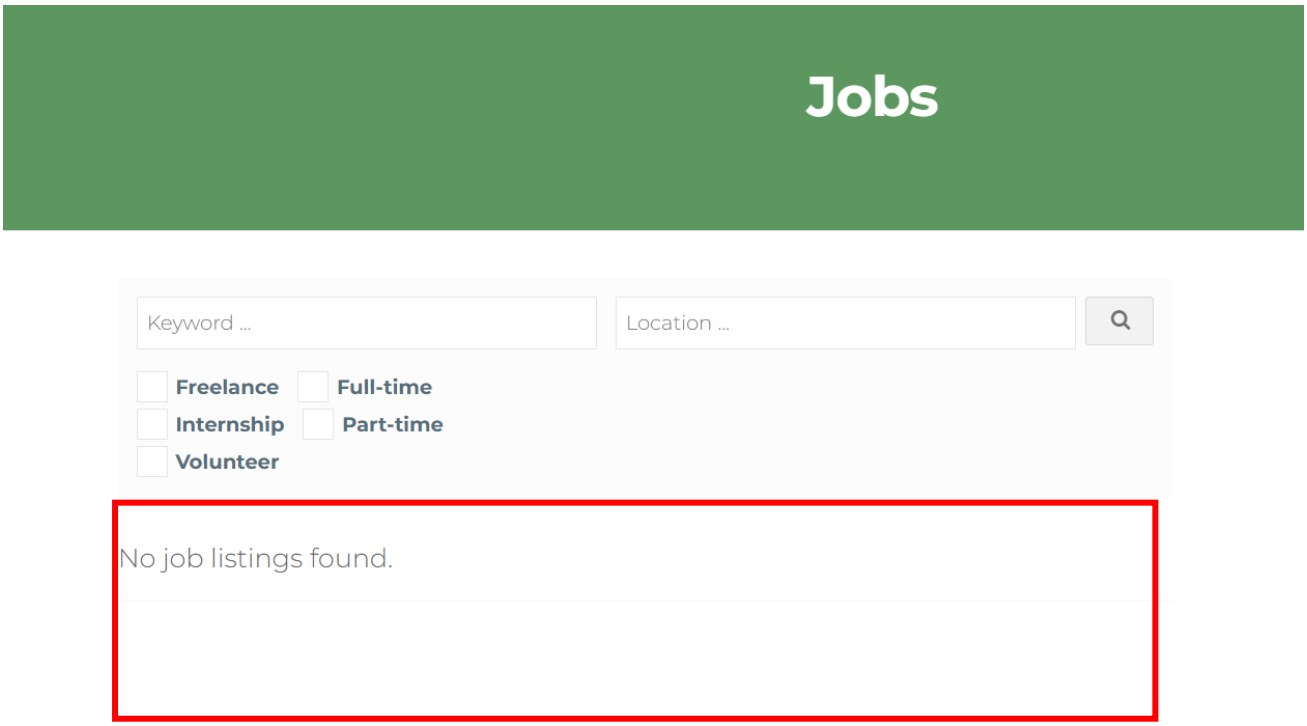
Passo 1: Visitar o website https://greenwaveproject.eu/ .
Passo 2: Colocar o cursor sobre "JOB SEARCH" e aparecerá um menu pendente com 4 opções.



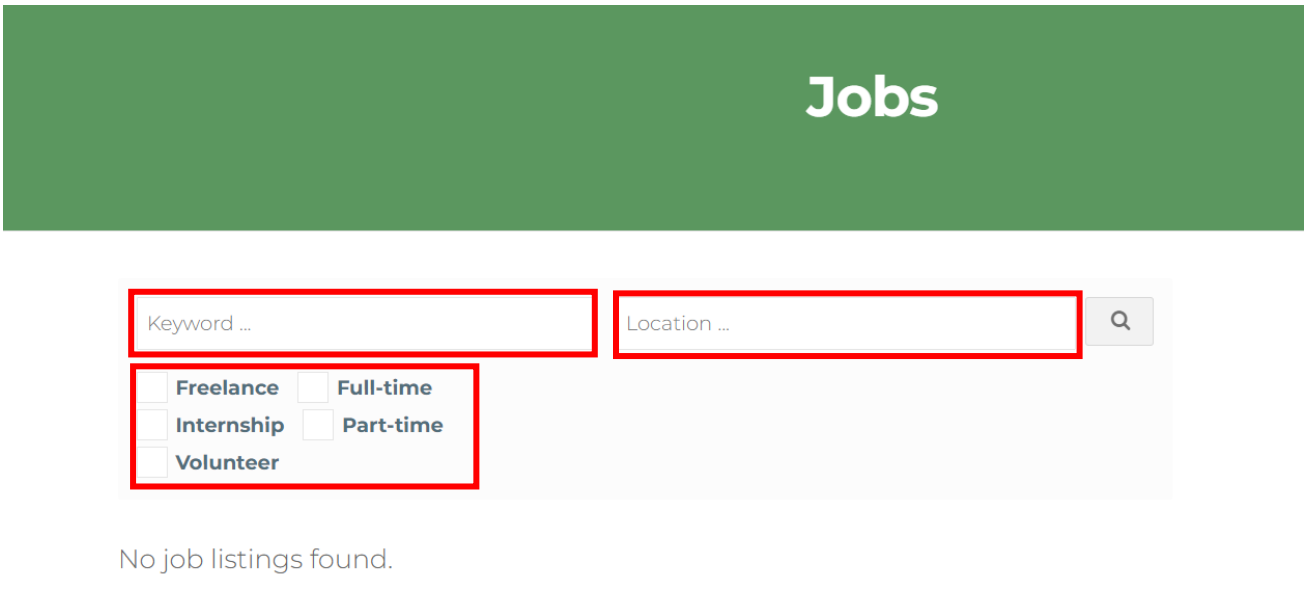
Passo 3: Clicar em "JOBS".



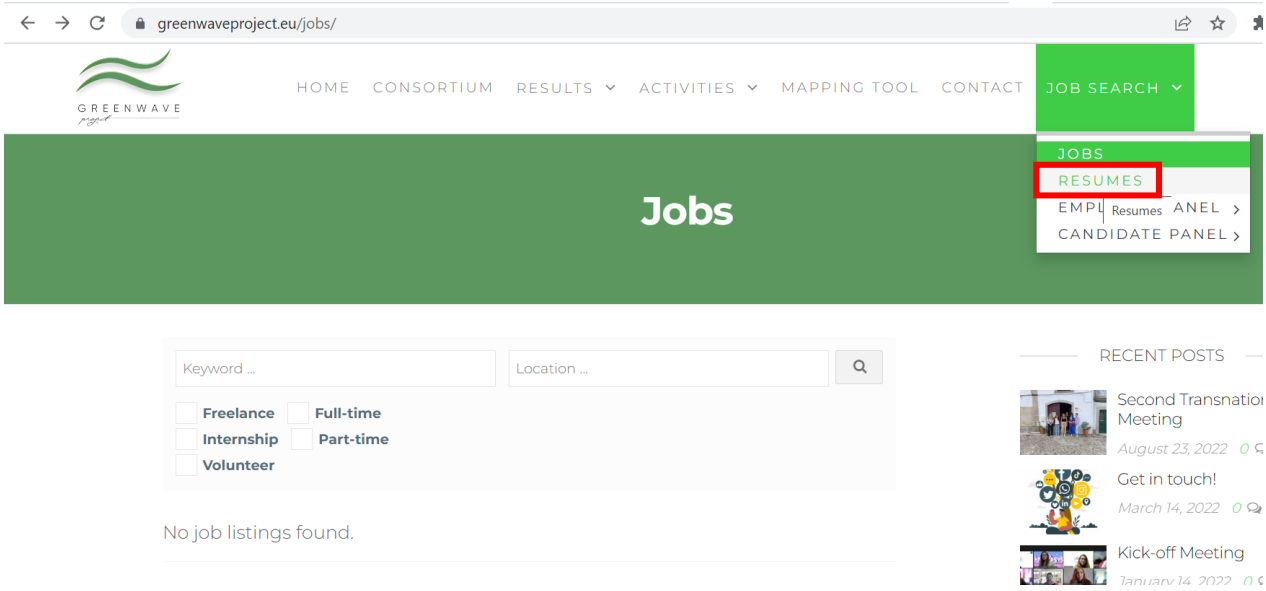
Passo 4: Aqui o utilizador pode encontrar a lista de anúncios de emprego disponíveis.



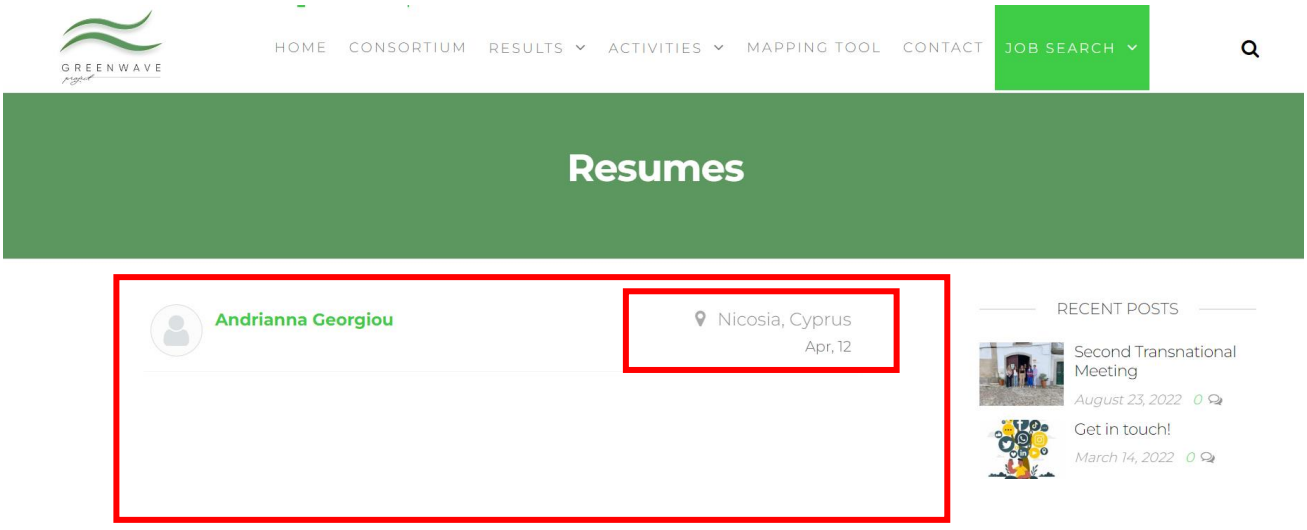
Passo 5: Os utilizadores podem filtrar os seus resultados por localização, tipo de anúncio (*freelance*, tempo inteiro, estágio, tempo parcial, voluntário) e pesquisar por palavras-chave específicas.



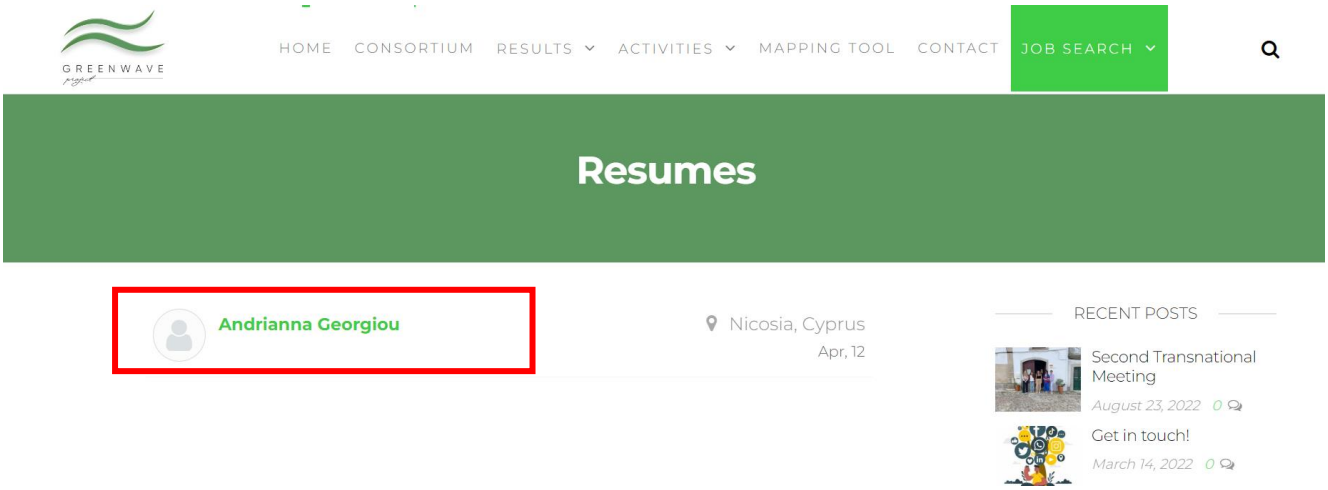
Passo 6: Colocar o cursor sobre "JOB SEARCH" e clicar em "RESUMES"



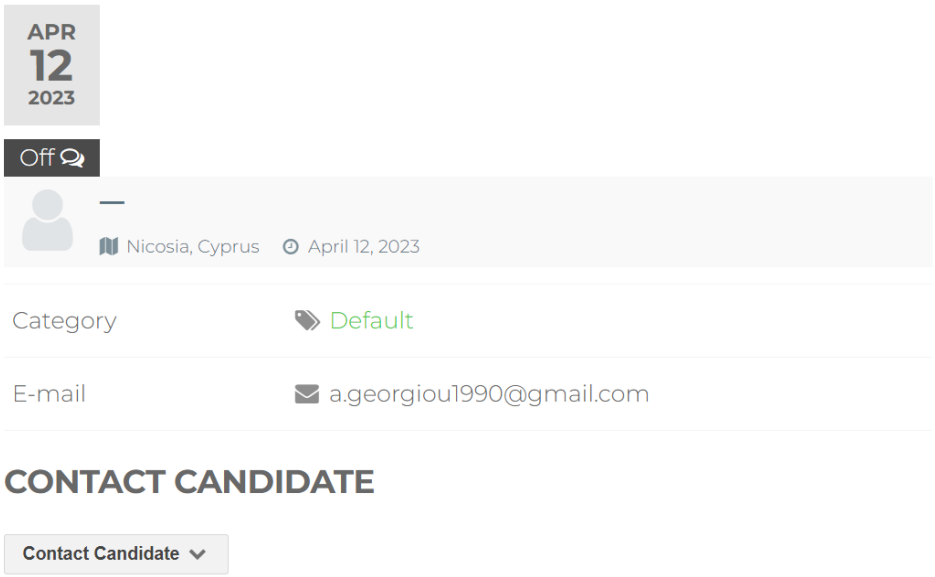
Passo 7: Aqui, o utilizador pode carregar o seu currículo para que os empregadores o vejam e o contactem. Além disso, o empregador poderá ver a cidade e o país do utilizador que carregou o seu currículo.



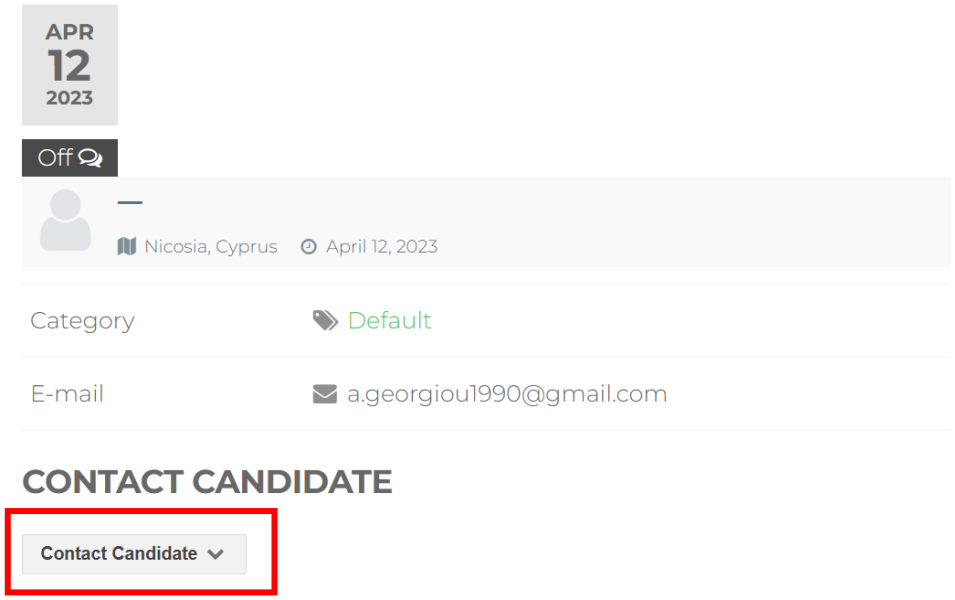
Passo 8: Clicar no nome do utilizador que carregou o seu currículo.



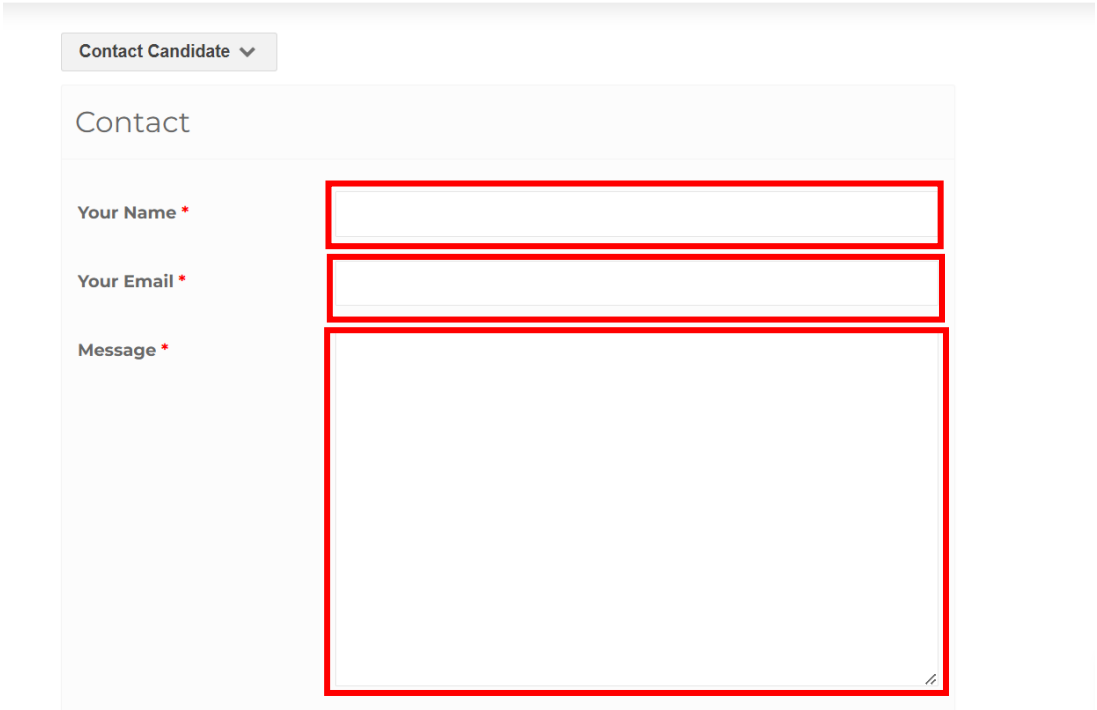
Passo 9: Aqui, o empregador pode ver o endereço eletrónico do candidato, bem como a data em que carregou o seu currículo



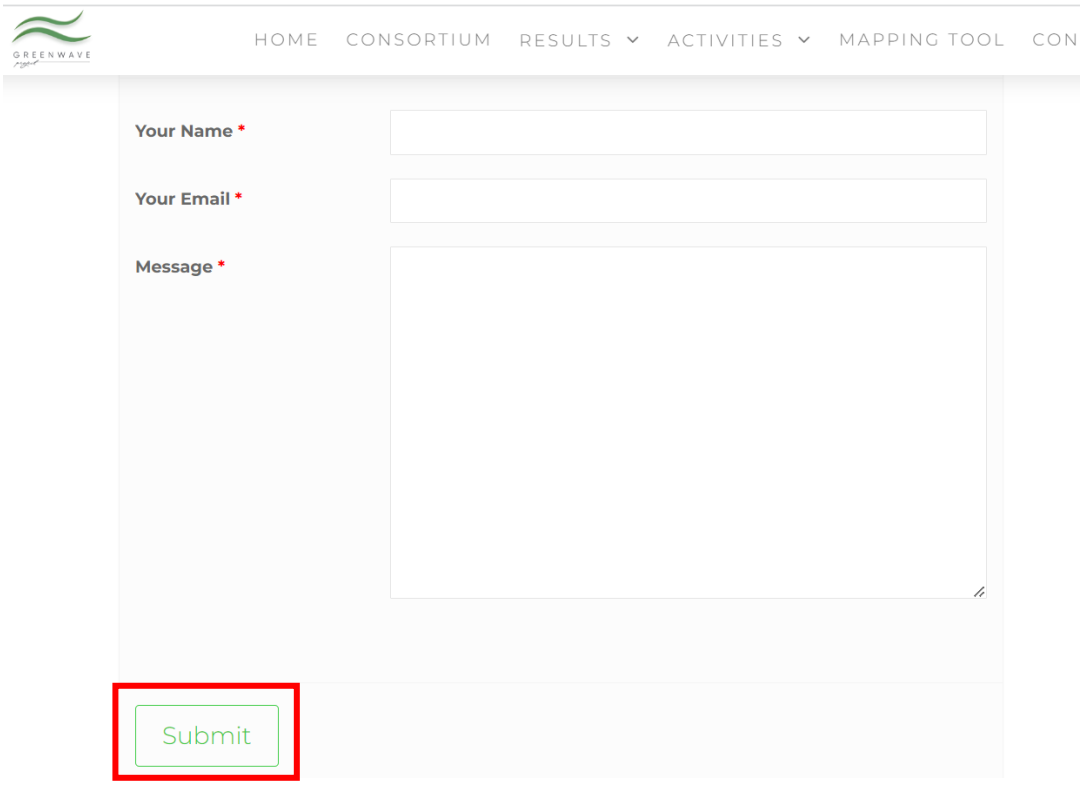
Passo 10: Clicar em "CONTACTAR O CANDIDATO"



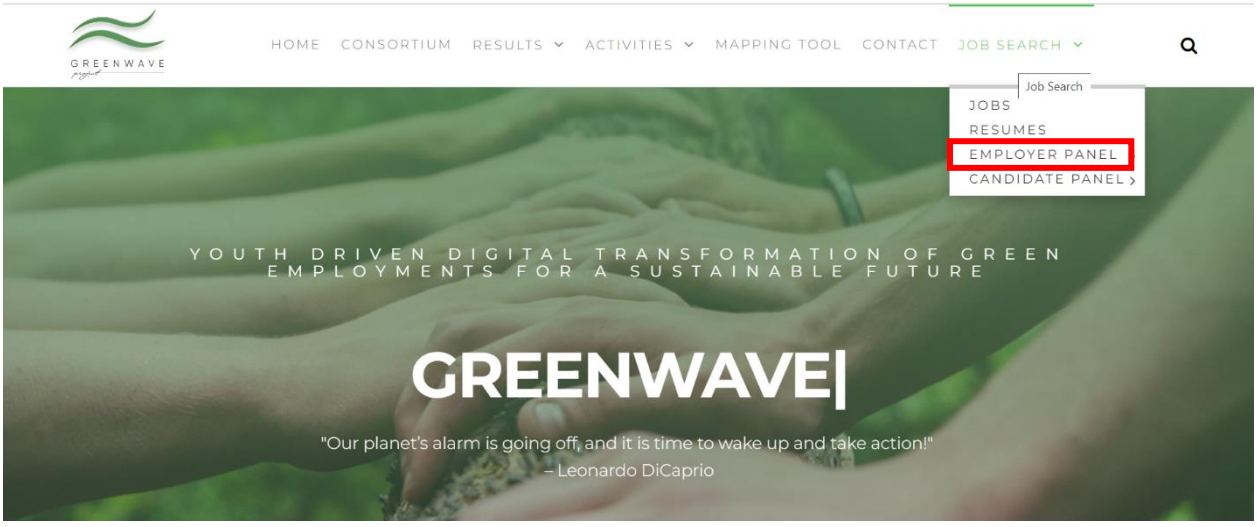
Passo 11: Aqui, o empregador que está interessado no candidato pode escrever o seu nome, e-mail e enviar-lhe uma mensagem.



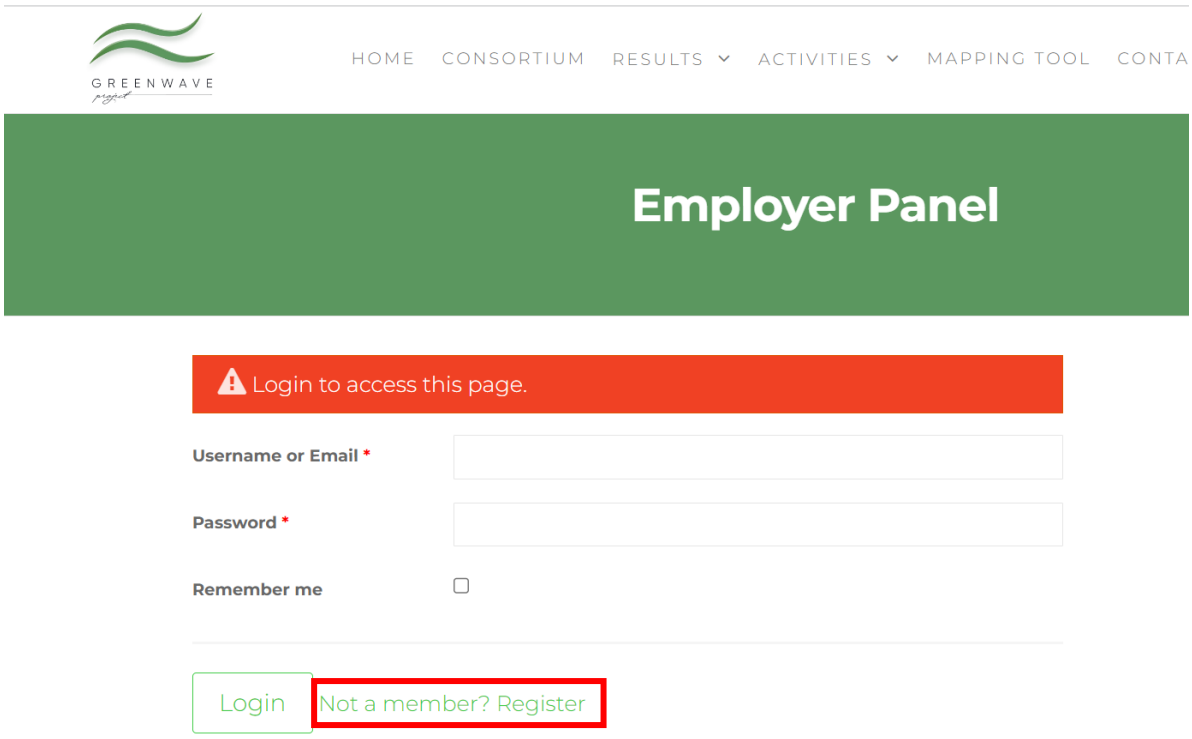
Passo 12: Clicar em "SUBMIT"



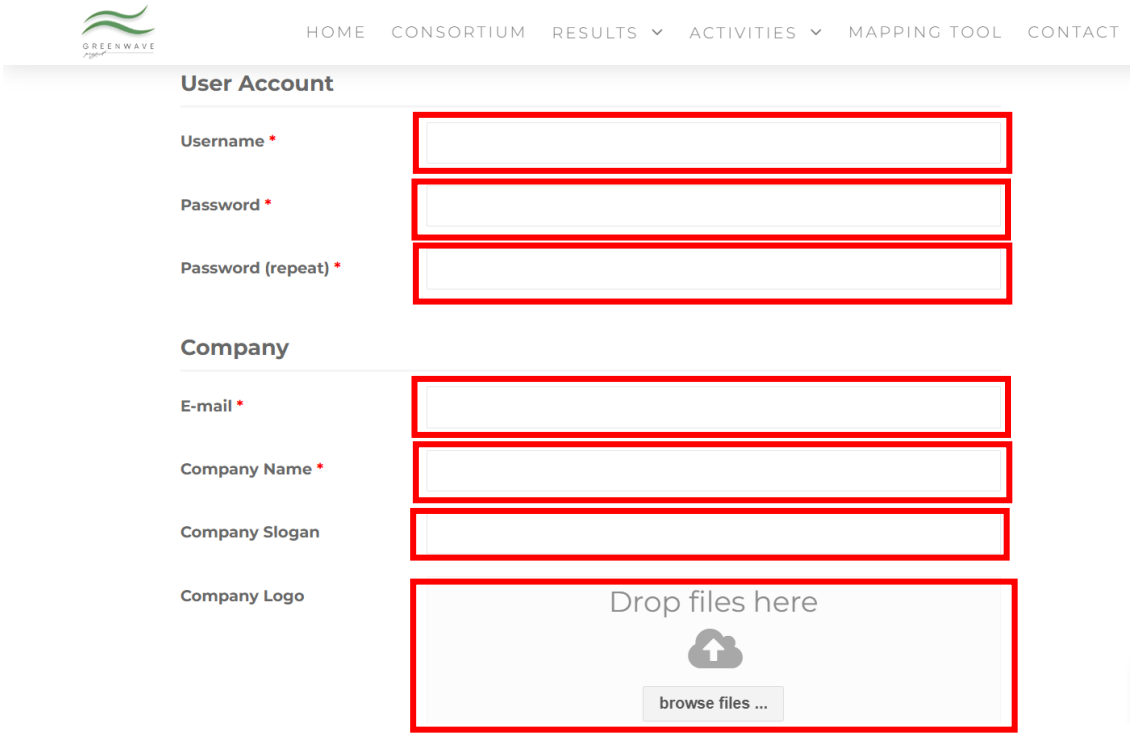
Passo 13: No separador "JOB SEARCH", clique em "PAINEL DO EMPREGADOR".



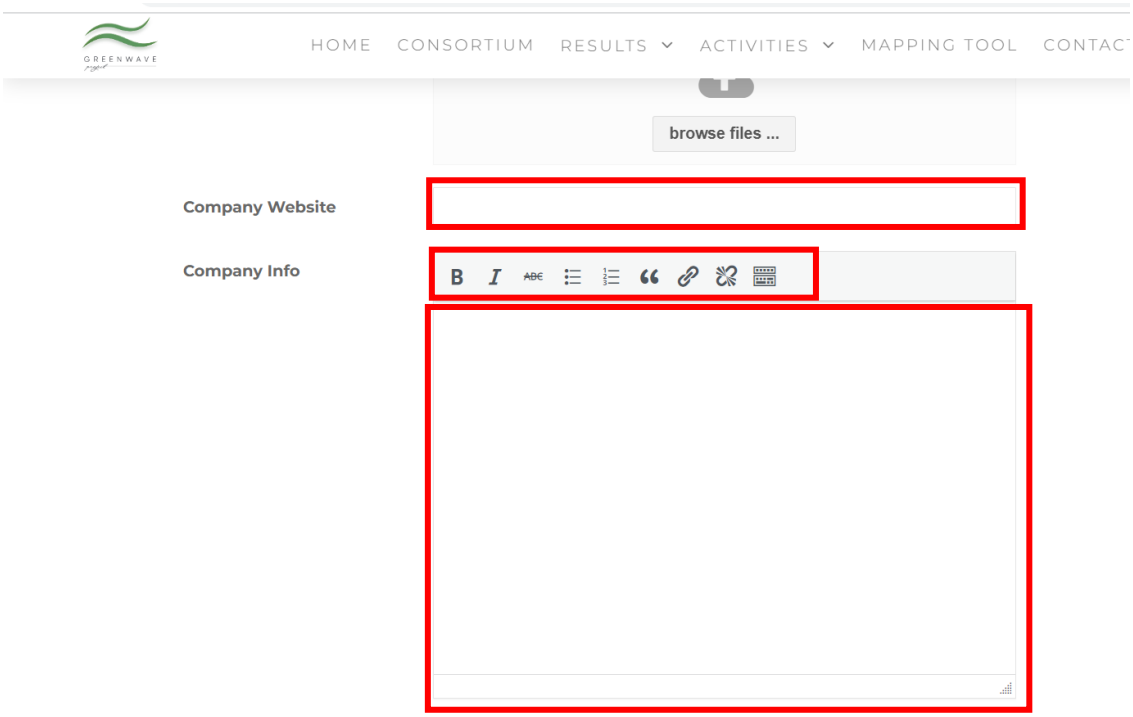
Passo 14: Clicar em "Não é membro? Registar".



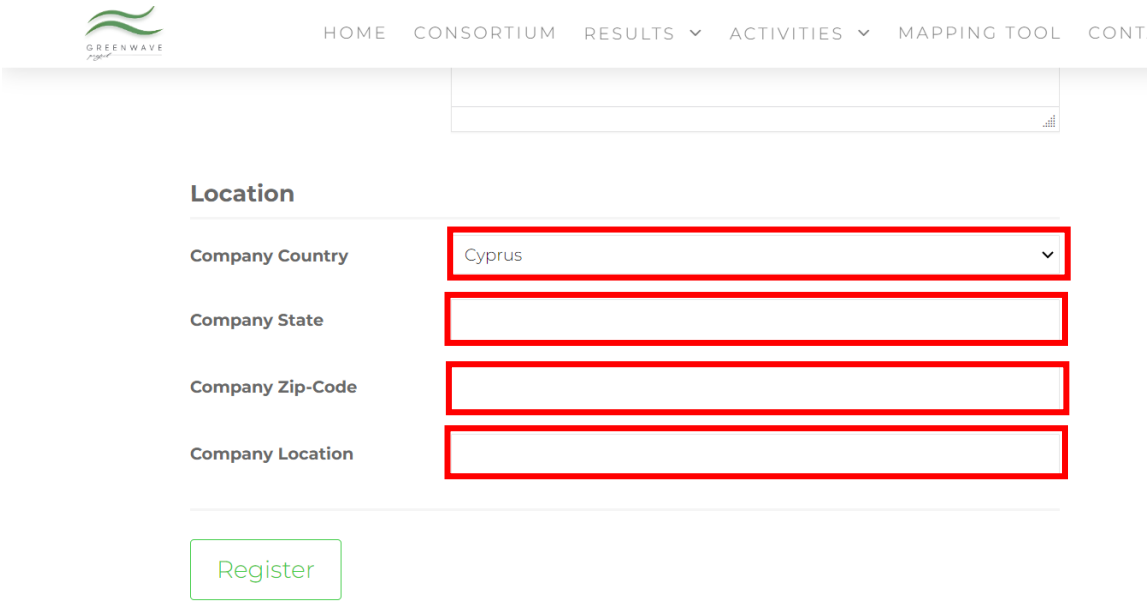
Passo 15: Em primeiro lugar, o utilizador (neste caso, o empregador) escolhe o seu nome de utilizador e a sua palavra-passe. De seguida, insere o e-mail, o nome e o slogan da empresa (se disponível). Há também a opção de adicionar o logótipo da empresa.



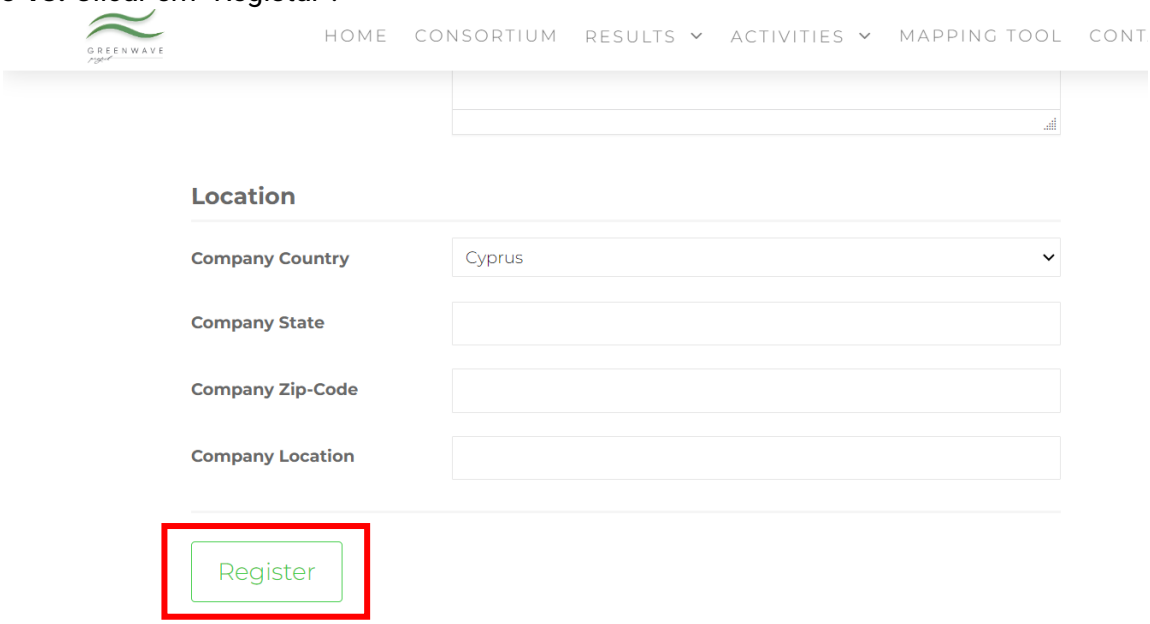
Passo 16: O empregador pode inserir o website da empresa e uma breve descrição do mesmo, bem como quaisquer outros anexos relevantes, URLs, etc.



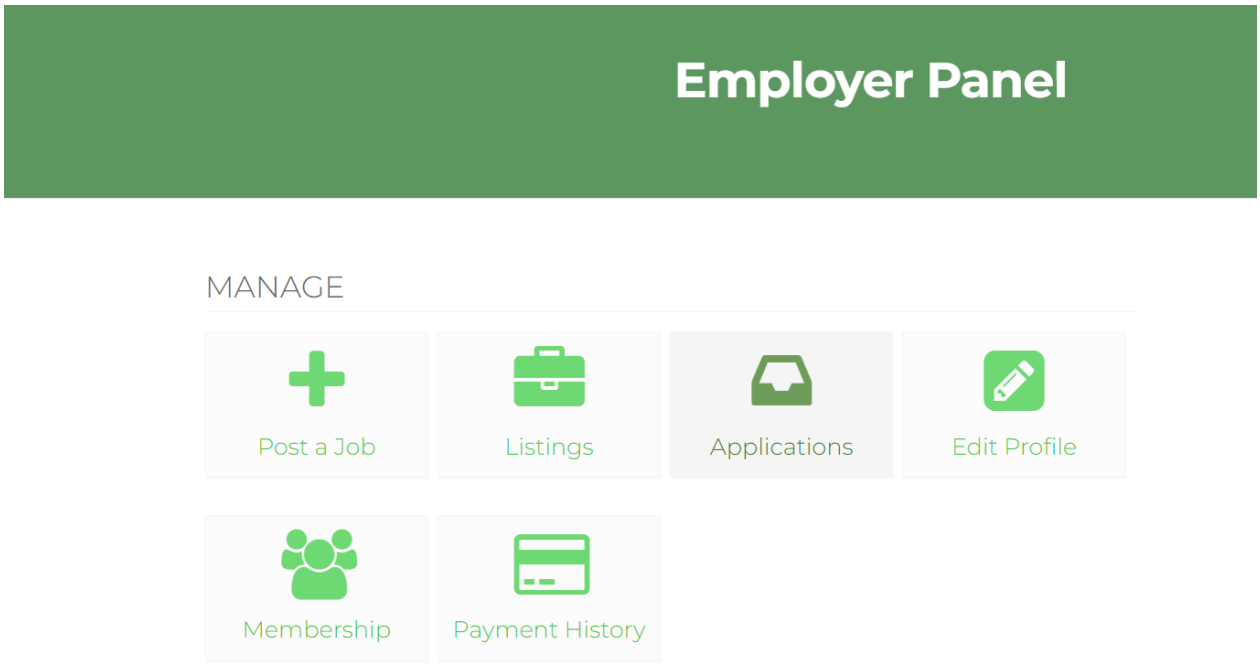
Passo 17: Escolher o país da empresa no menu pendente, o seu estado/província, código postal e a sua localização exata.



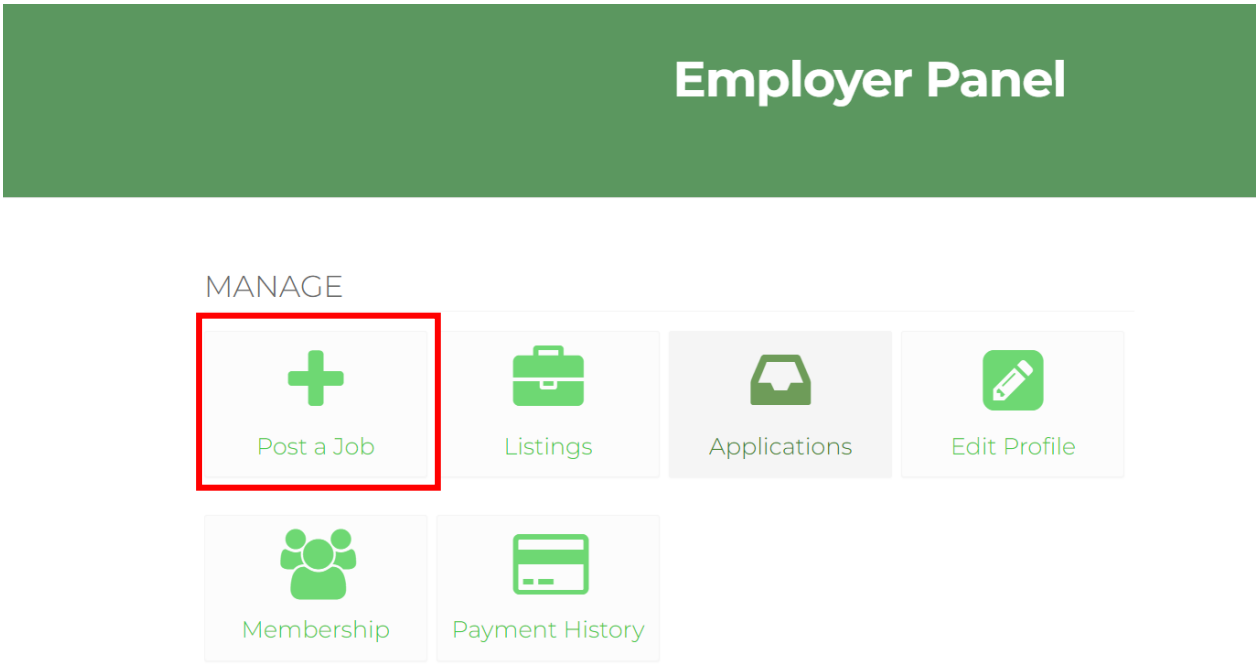
Passo 18: Clicar em "Registar".



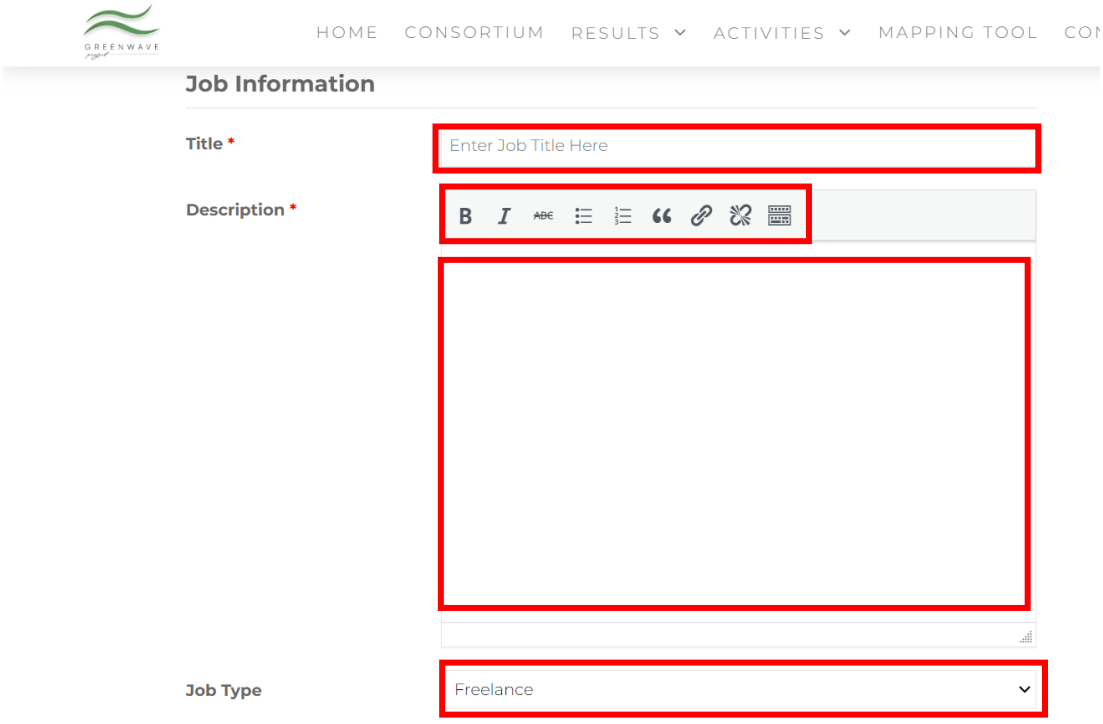
Passo 19: Uma vez registado, o empregador será encaminhado para o painel do empregador, onde poderá gerir a sua conta.



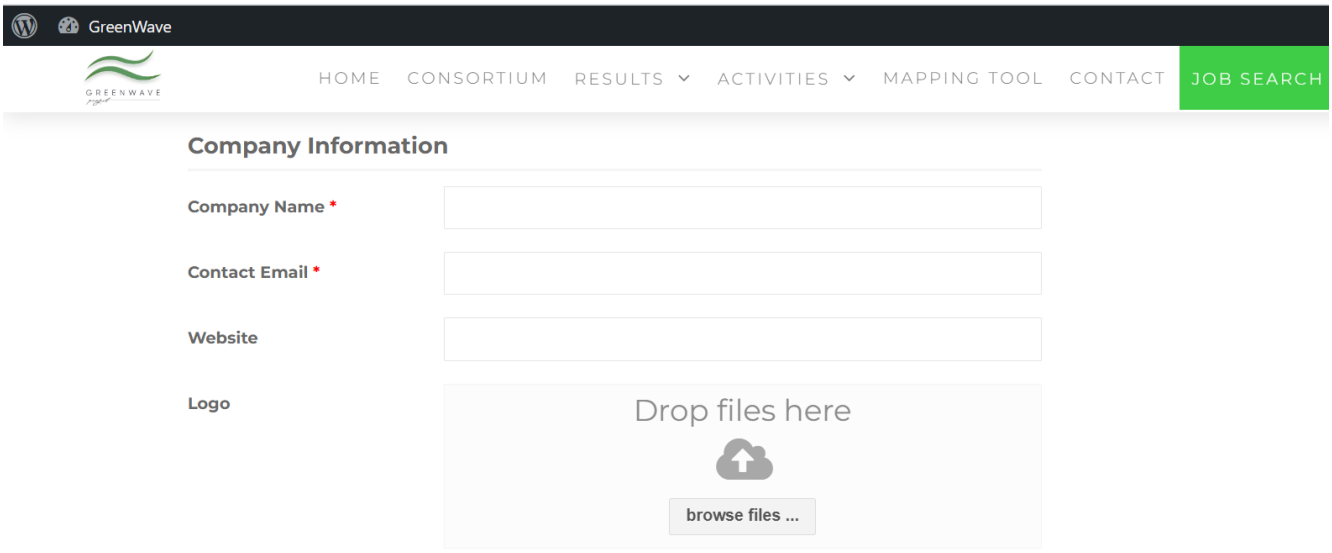
Passo 20: Clicar em "Publicar um emprego".



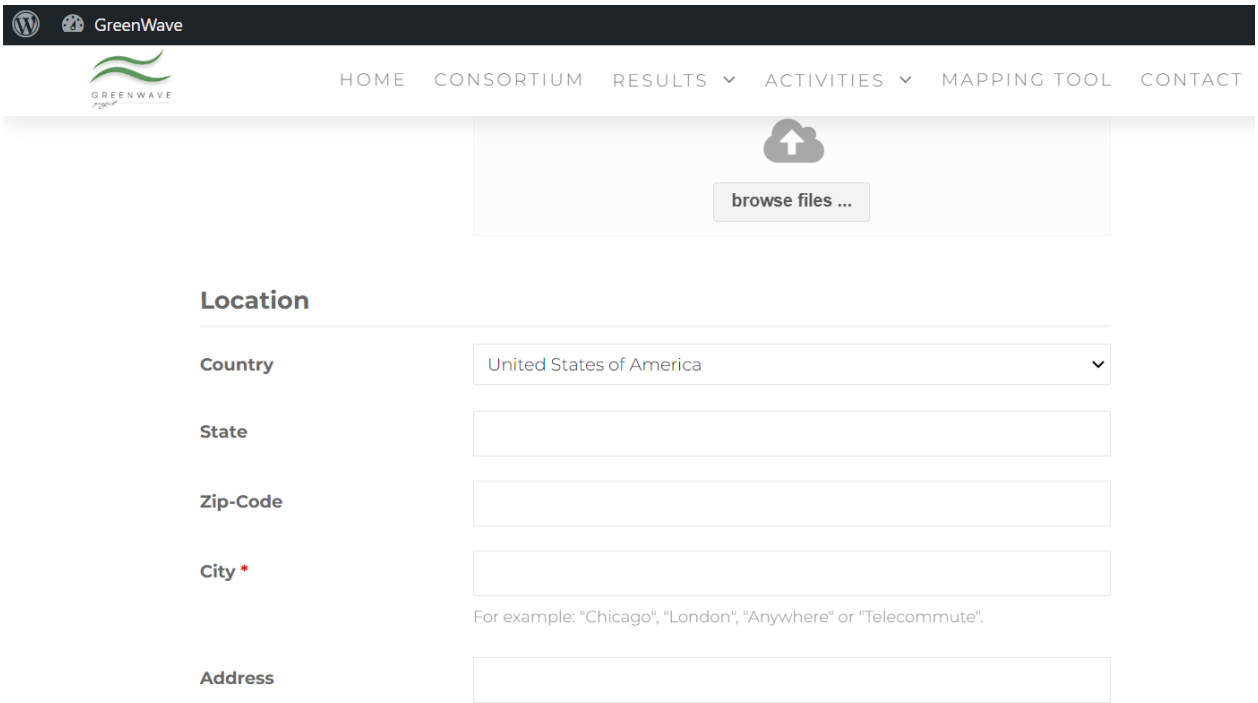
Passo 21: O empregador insere o título do emprego e a sua descrição, bem como quaisquer outros anexos relevantes, URLs, etc., e, no menu pendente "Job Type" (tipo de emprego), indica se se trata de um emprego freelance, a tempo inteiro, estágio, tempo parcial ou voluntariado.



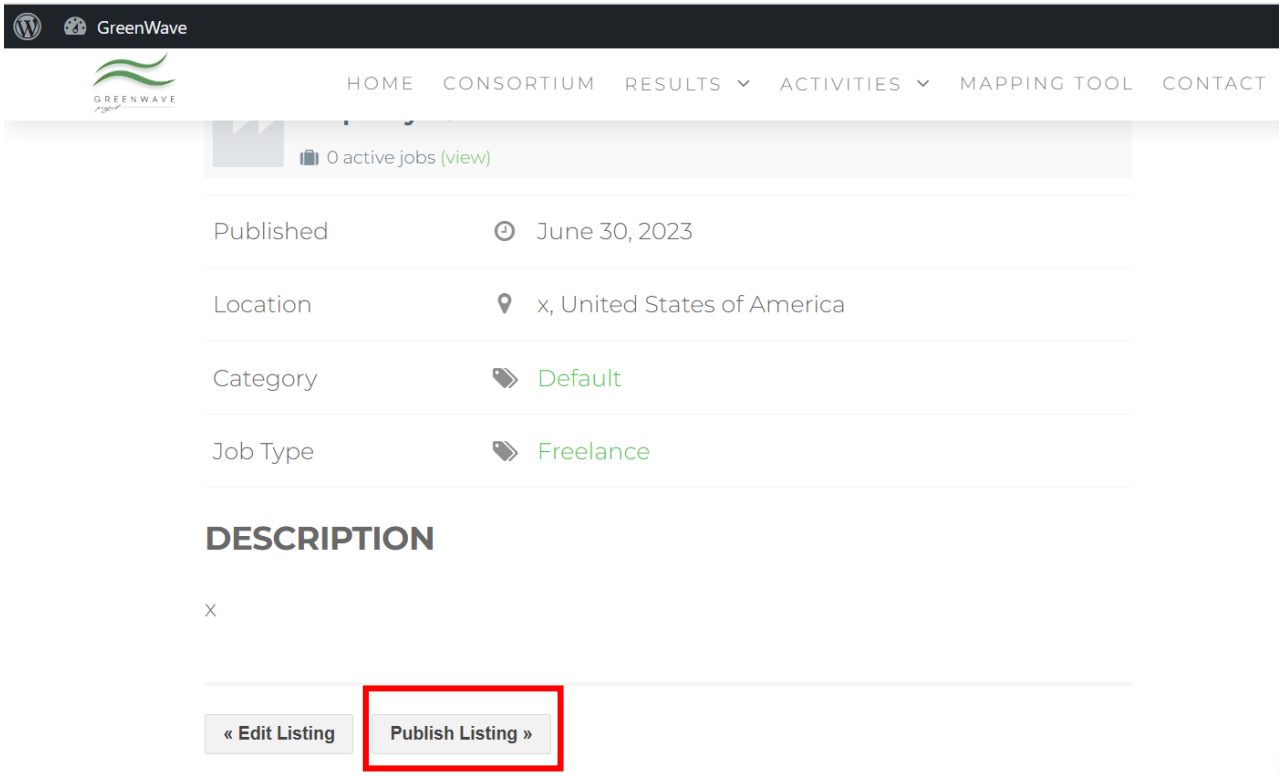
Passo 22: O empregador acrescenta as informações da empresa como no **passo 16**.



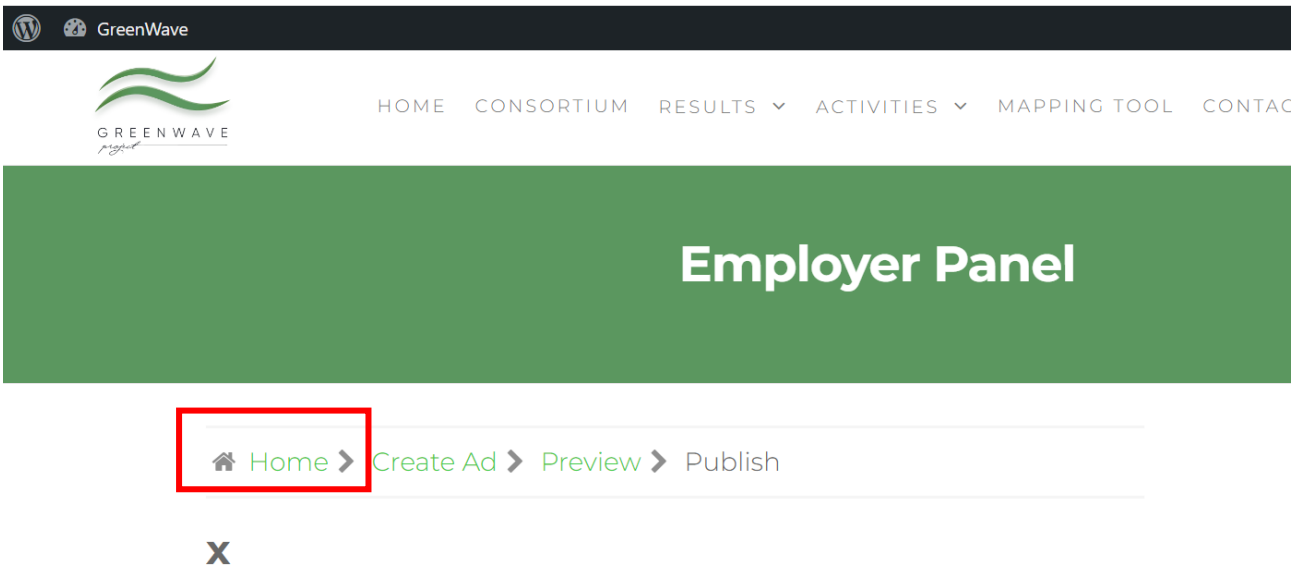
Passo 23: O empregador acrescenta a localização da atividade como no **passo 17**.



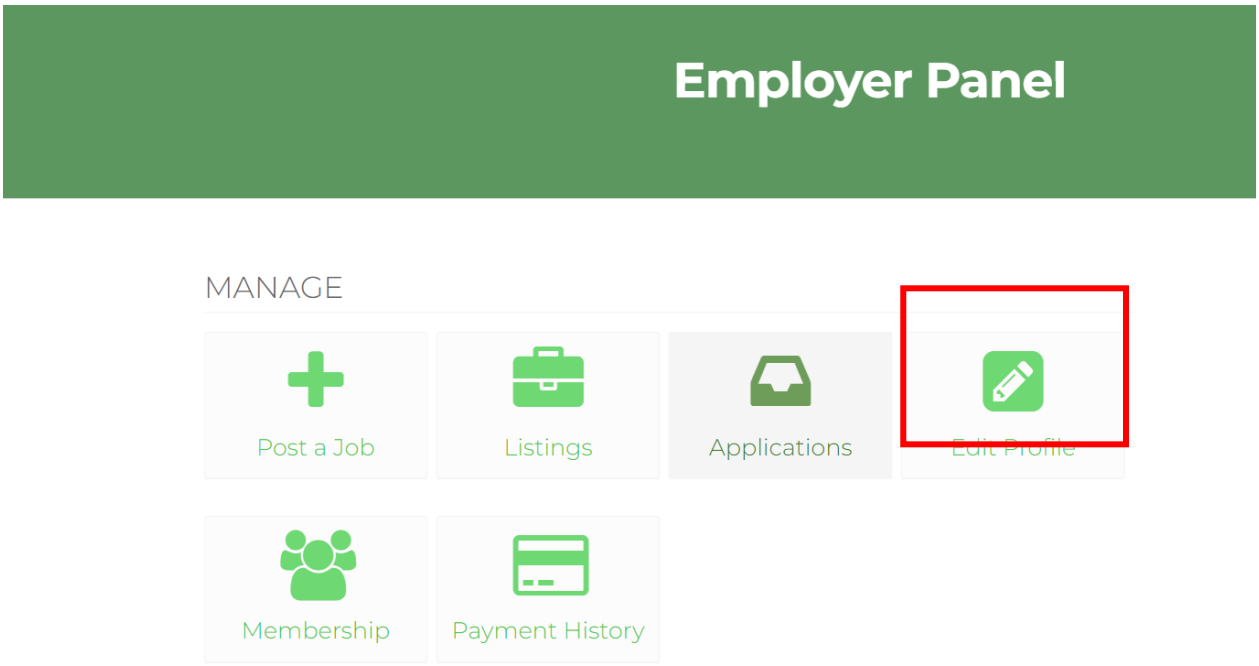
Passo 24: Clicar em "Publicar listagem" ou "Editar listagem" se for necessário efetuar alterações antes da publicação da tarefa.



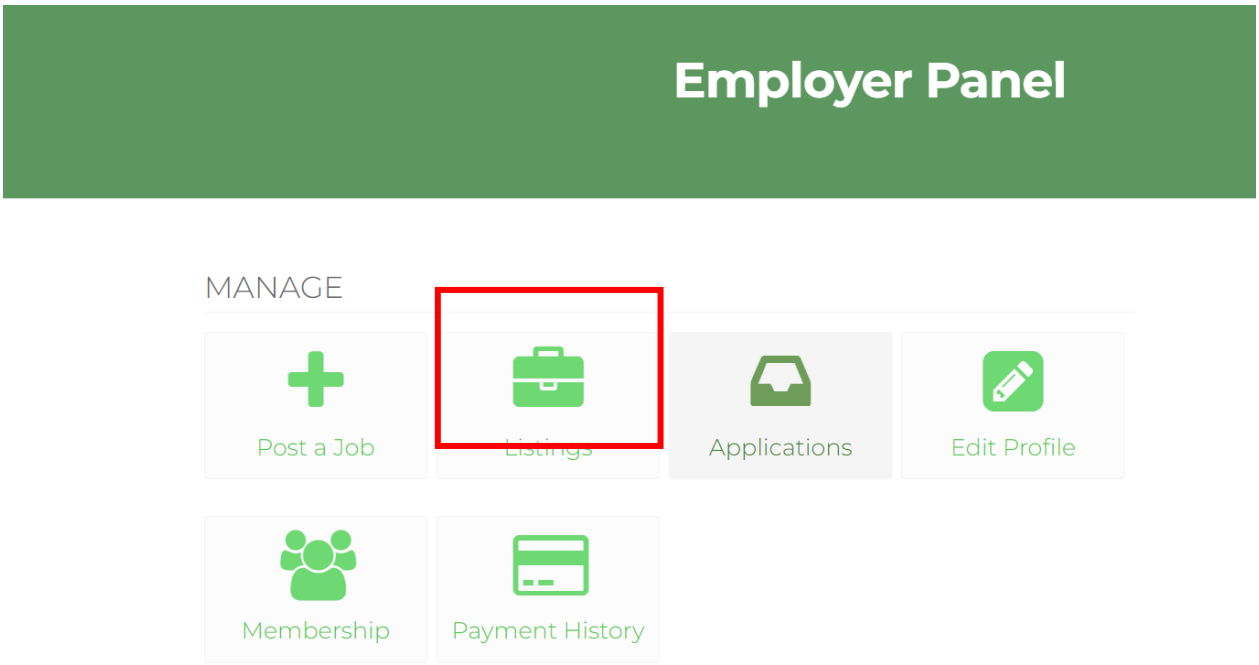
Passo 25: Clicar em "Home" para voltar à página inicial do Painel do Empregador.



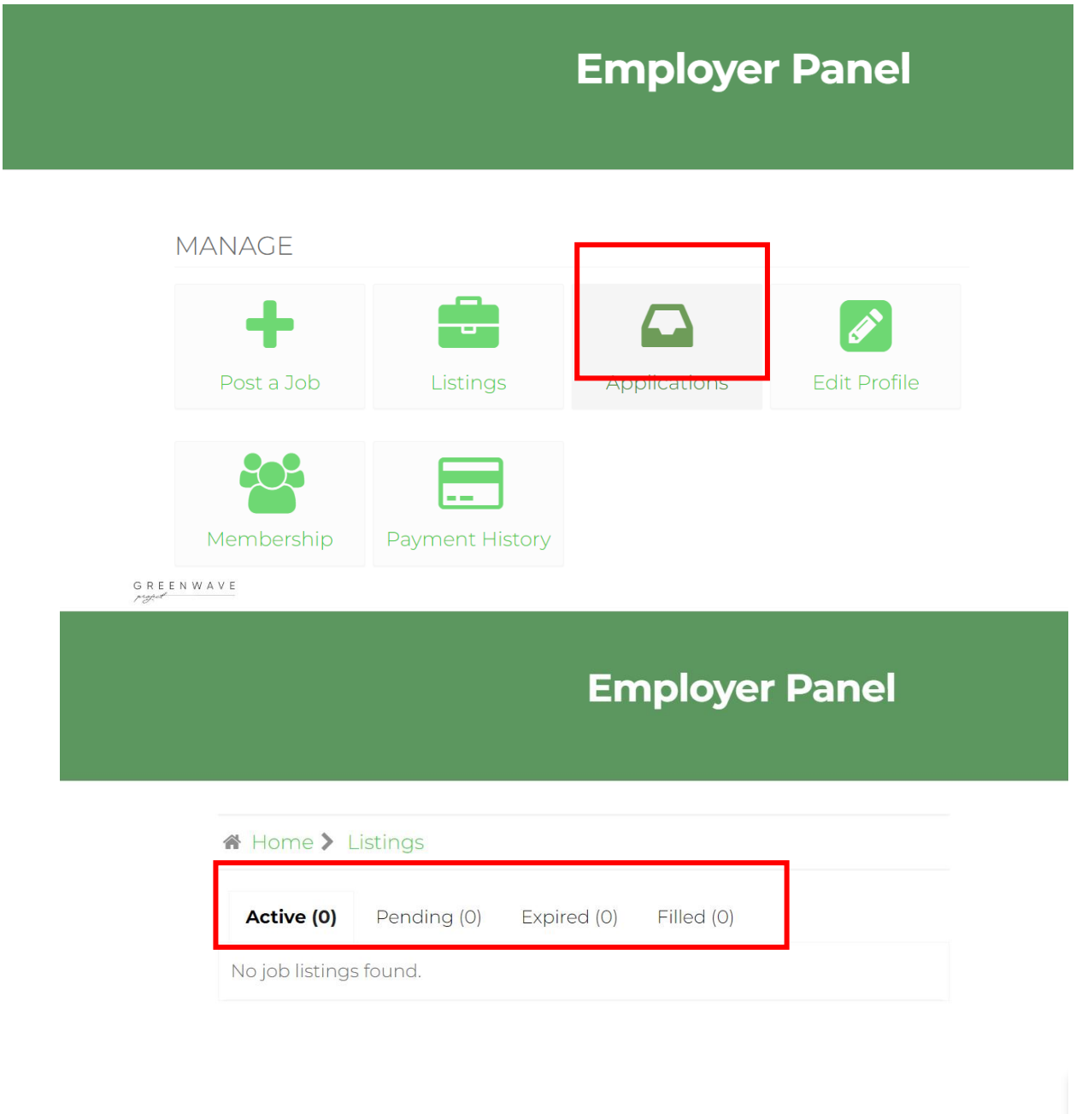
Passo 26: Clique em "Edit Profile" (Editar perfil) para alterar qualquer informação sobre a empresa que tenha sido apresentada anteriormente.

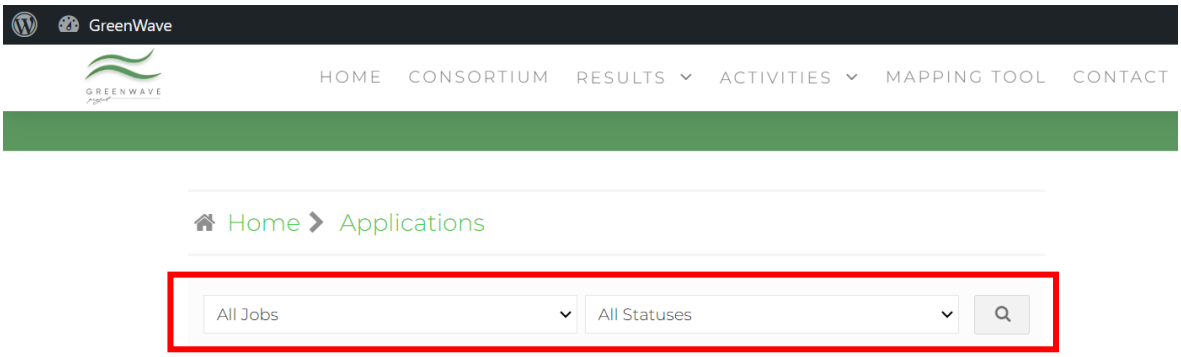


Passo 27: Clicar em "Listagens" para ver o estado das listagens de empregos já publicadas pela empresa.

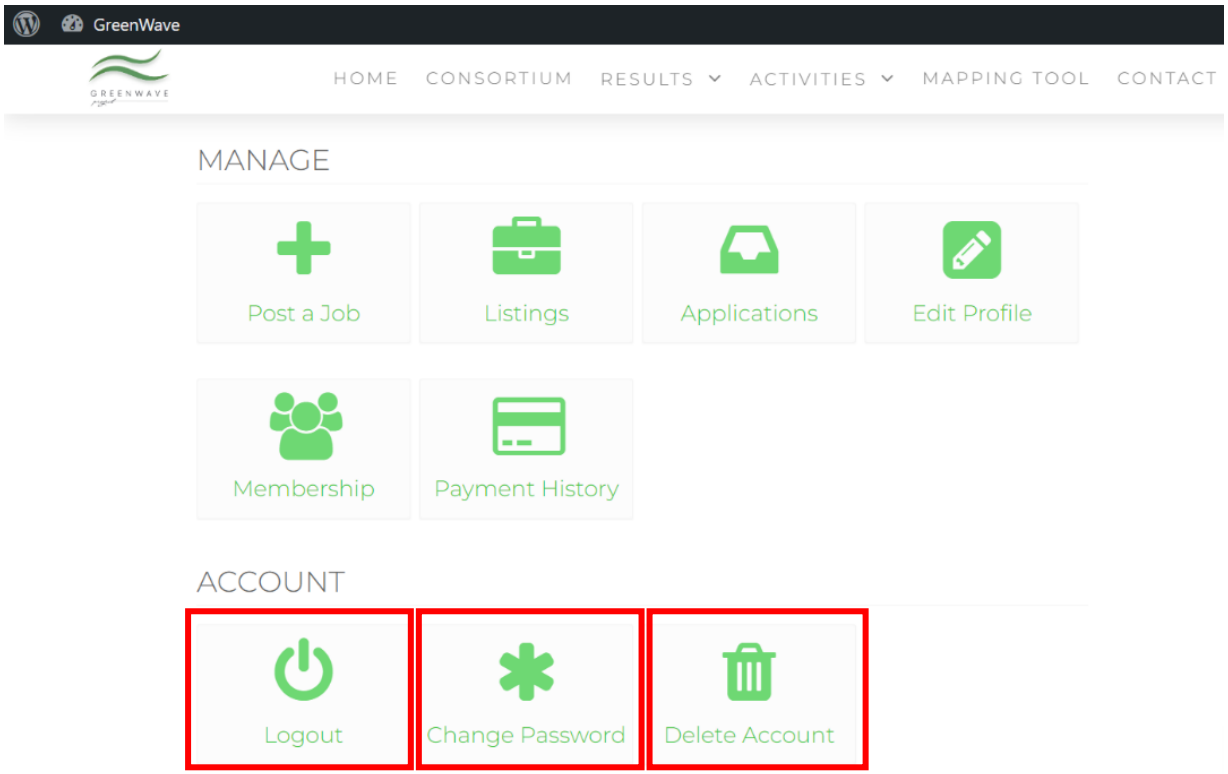


Passo 28: Clicar em "Candidaturas" para ver as candidaturas apresentadas para cada emprego publicado pela empresa

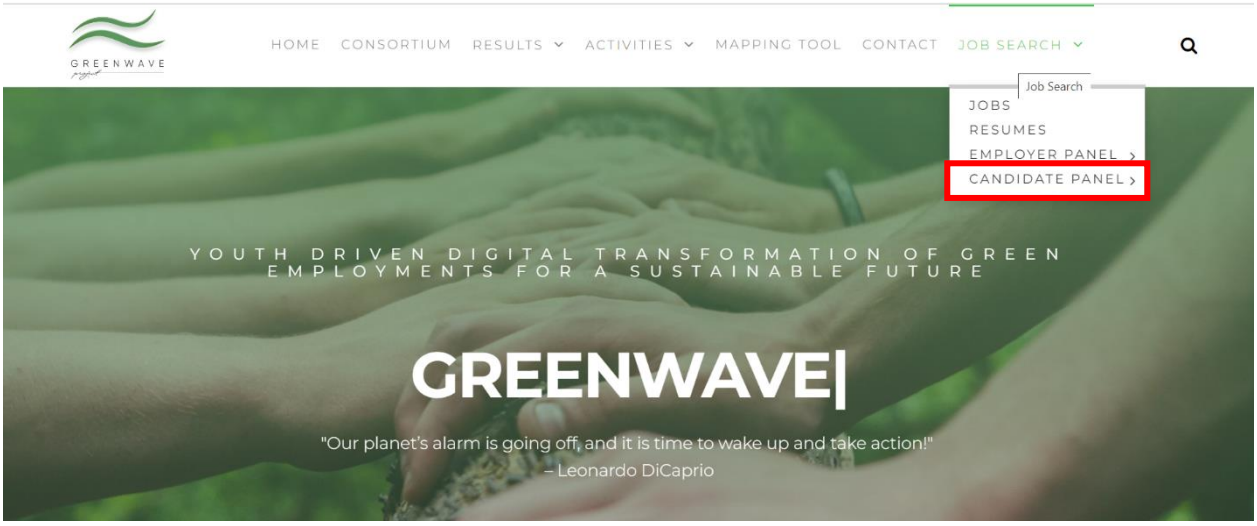




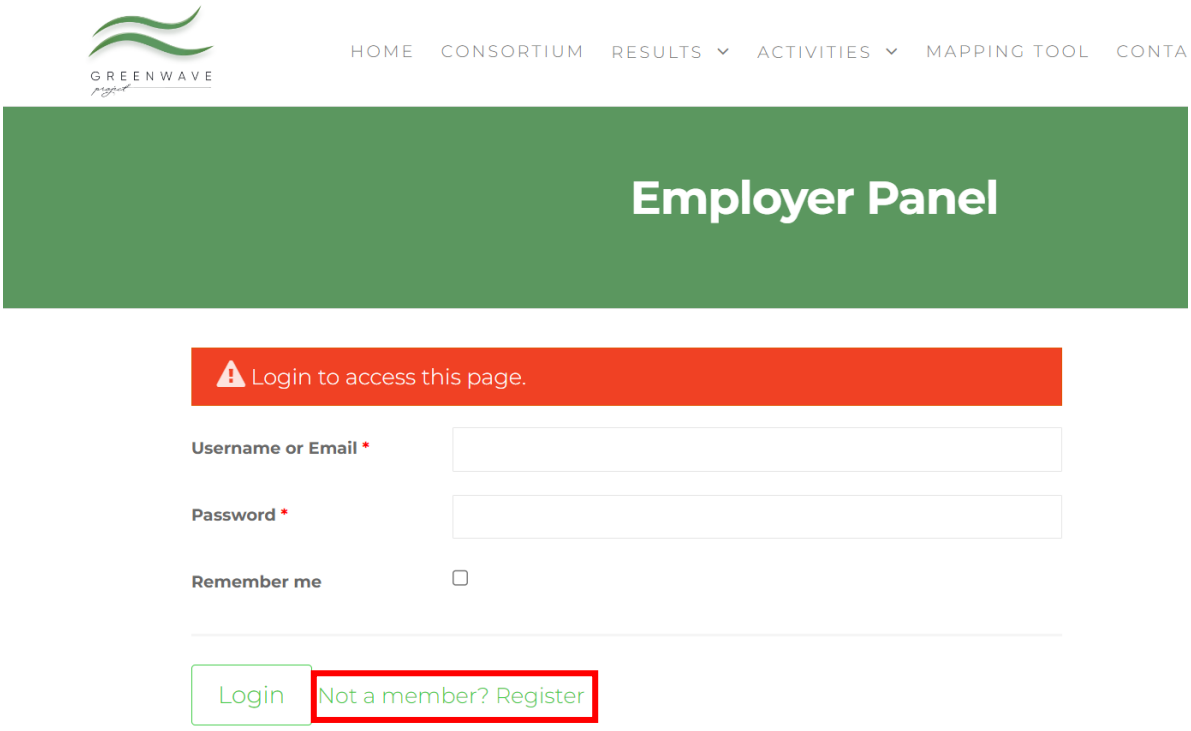
Passo 29: Na parte inferior da página Web, o Empregador pode terminar a sessão, alterar a palavra-passe da sua conta ou eliminar a sua conta.



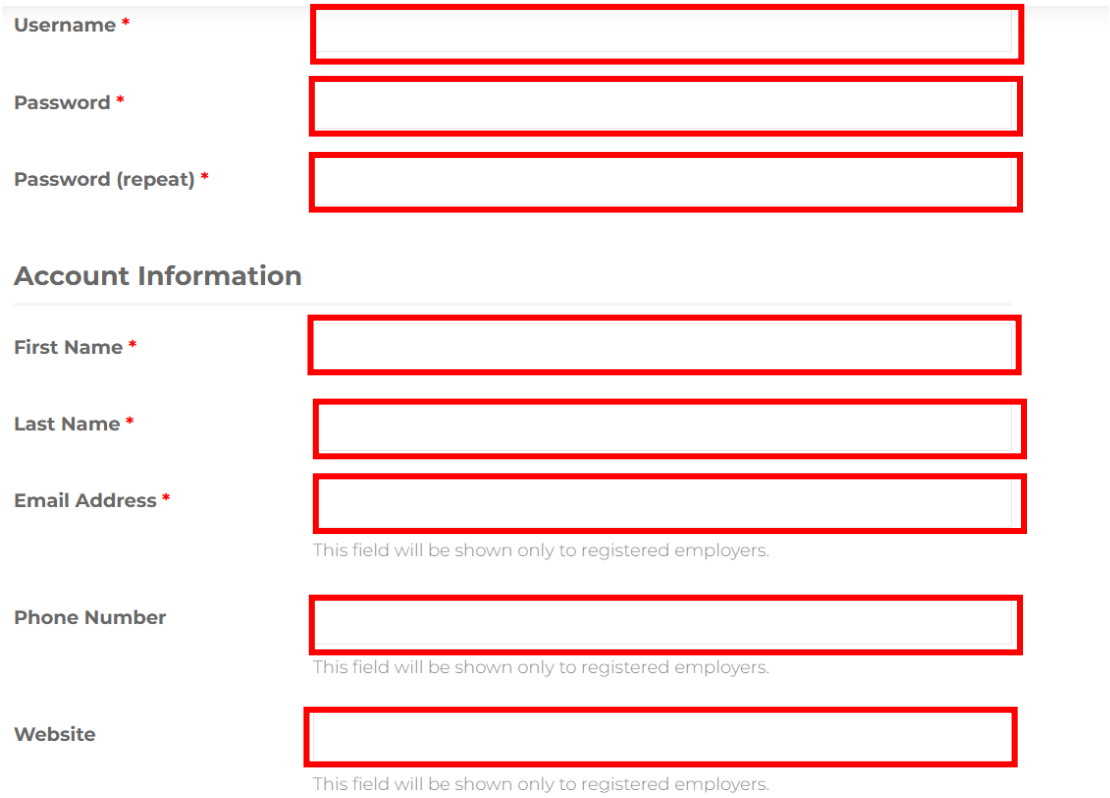
Passo 30: No menu suspenso "JOB SEARCH", clicar em "PAINEL DO CANDIDATO".



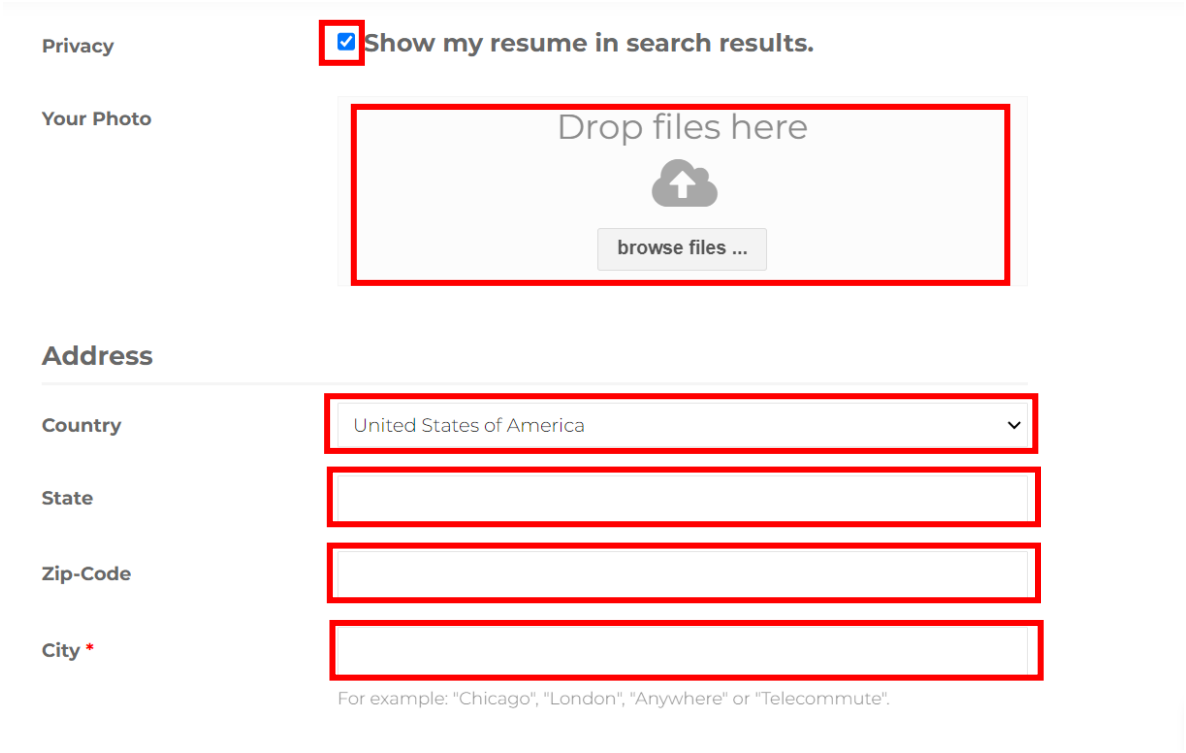
Passo 31: Clicar em "Não é membro? Registar"



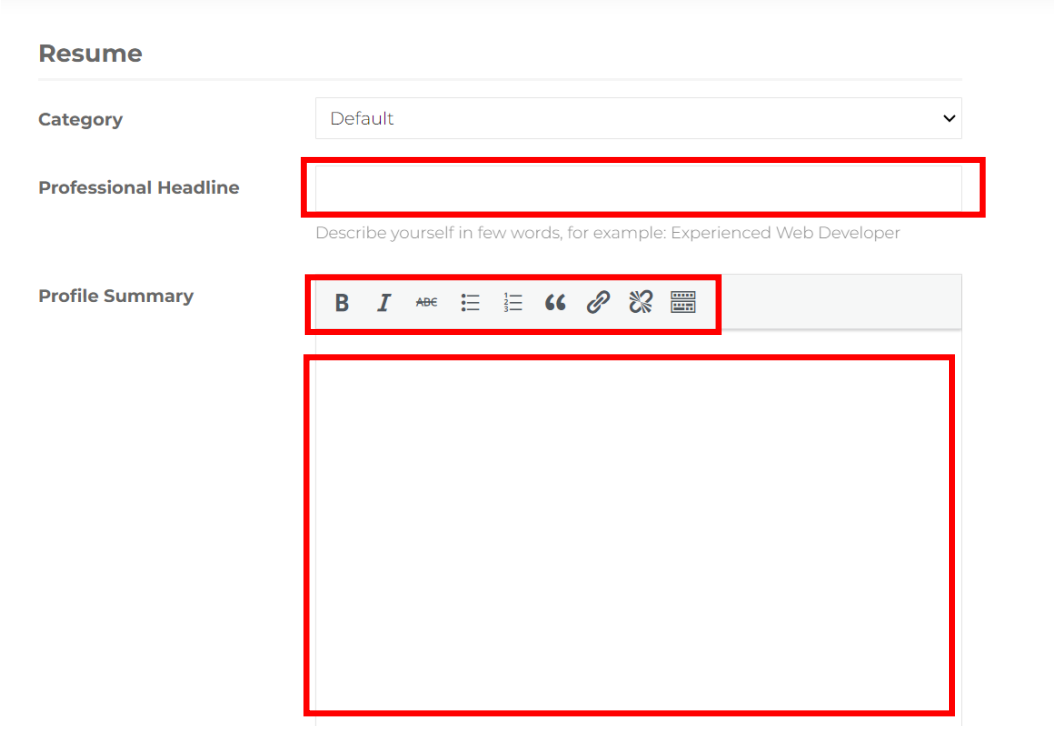
Passo 32: O candidato escolhe um nome de utilizador e uma palavra-passe e insere o seu nome, apelido, endereço eletrónico, número de telefone e website, se disponível.



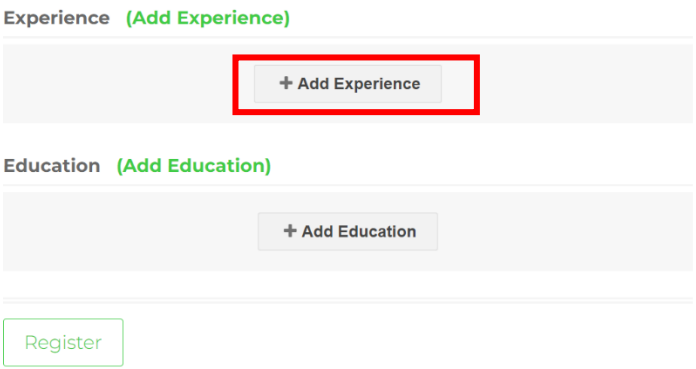
Passo 33: O candidato escolhe se o seu currículo deve aparecer, clicando na caixa de seleção ao lado de "Mostrar o meu currículo nos resultados da pesquisa". O candidato pode carregar uma fotografia sua e inserir o seu endereço.



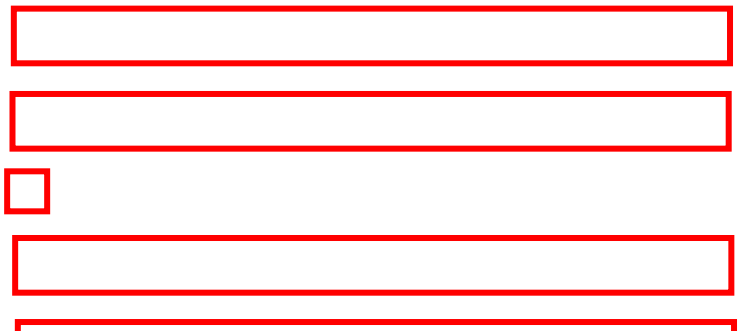
Passo 34: O candidato insere o seu título profissional e um breve resumo de si próprio, bem como quaisquer outros anexos relevantes, URLs, etc.

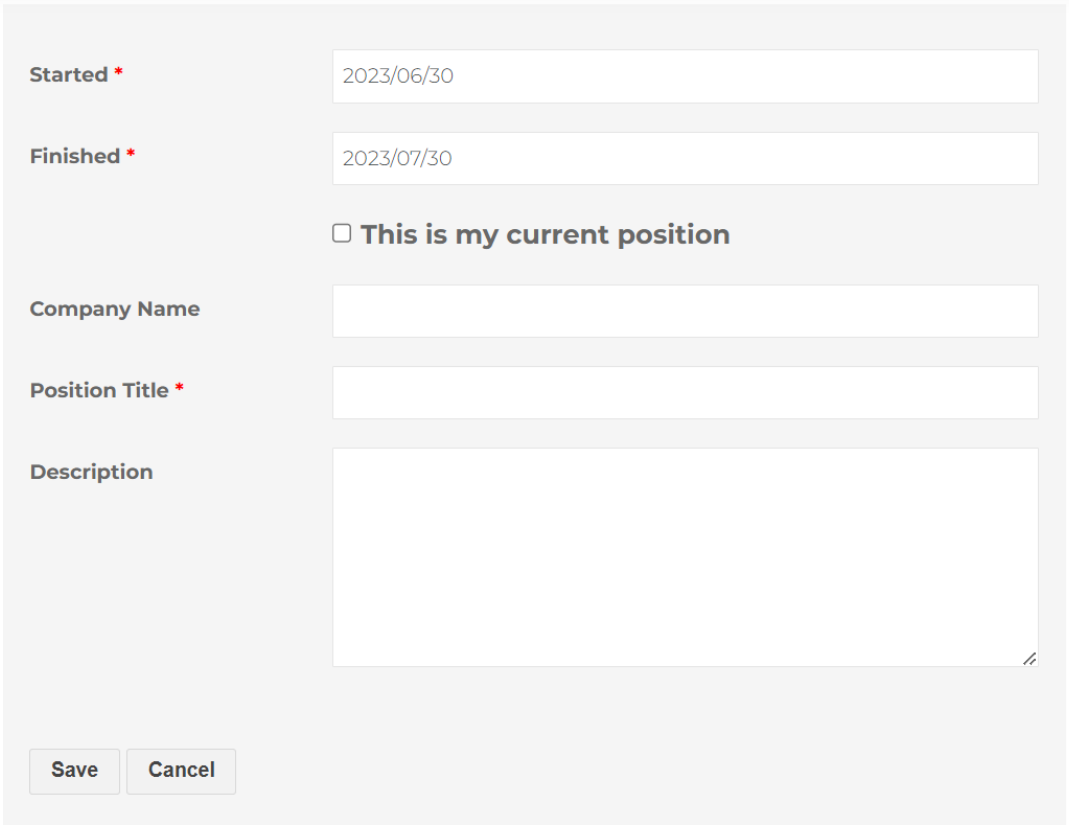


Passo 35: Clicar em "+ Adicionar experiência"

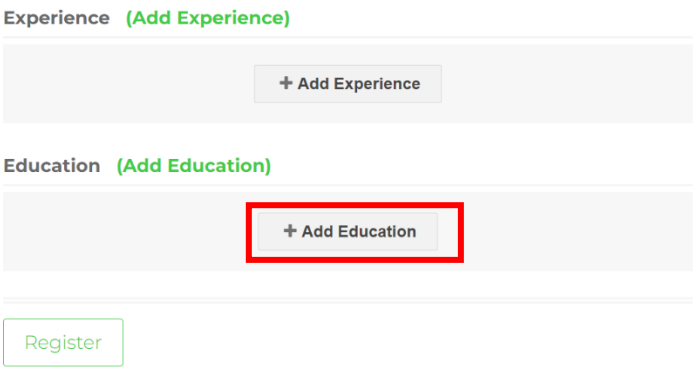


Passo 36: O candidato pode acrescentar a data de início/fim da sua experiência específica, especificar se esta experiência corresponde à sua posição atual assinalando a respetiva caixa, indicar a empresa onde adquiriu esta experiência, a posição que ocupava e uma descrição da sua responsabilidade. Em seguida, clicar em guardar para adicionar esta experiência e repetir o mesmo passo para adicionar mais experiências profissionais.

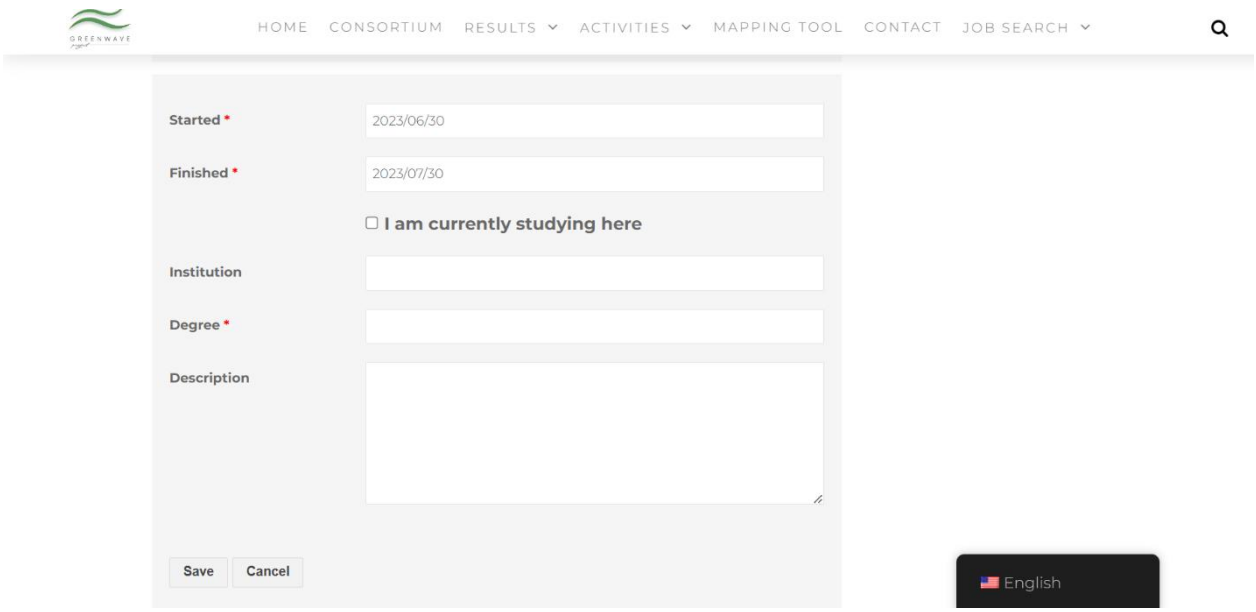




Passo 37: Clicar em " + Adicionar educação"



Passo 38: O candidato pode acrescentar a data de início/fim da sua formação específica, especificar se esta formação corresponde à sua posição atual assinalando a respetiva caixa, indicar a instituição onde estudou, o grau que obteve e uma descrição do grau. Em seguida, clicar em guardar para adicionar esta formação e repetir o mesmo passo para adicionar mais formações.



Passo 39: Clicar em "Registar"

2. Dicas práticas para quem procura um emprego verde

O mercado de trabalho está em constante evolução, moldado pelas contínuas mudanças na economia e pelas novas tecnologias emergentes. Esta evolução pode levar a uma série de **desafios para quem procura emprego**, desafios esses que podem ser resumidos numa luta fundamental: **conseguir destacar-se perante os recrutadores**. Devido a um mercado de trabalho muito concorrido e competitivo, mesmo os candidatos mais qualificados têm de impressionar os recrutadores, que são inundados por candidaturas muito semelhantes. Nesse sentido, **a procura de emprego exige muito tempo e esforço**.

No entanto, a transição para uma economia verde e para empregos verdes pode ajudar a criar empregos dignos e produtivos, contribuindo simultaneamente para a sustentabilidade ambiental. Por esse motivo, esta transição será uma oportunidade para os candidatos a emprego, uma vez que **lhes abre novas vias no mercado de trabalho**.

Um dos primeiros aspetos com que se depara quem está à procura de emprego é saber onde procurar esse emprego. Se estiver desempregado, **é aconselhável inscrever-se num centro de emprego**. Estes centros, para além de normalmente darem acesso a uma base de dados com várias ofertas de emprego, também disponibilizam programas de formação específicos que podem ser

úteis na aquisição de aptidões e competências necessárias para várias novas oportunidades de carreira.

Além disso, quem está à procura de emprego, e especificamente de um emprego verde, deve concentrar os seus esforços em fazê-lo **principalmente *online***. As empresas que têm uma mentalidade mais verde e estão empenhadas em estabelecer operações sustentáveis vão contratar candidatos com candidaturas e currículos *online* para reduzir o enorme desperdício de papel e com um impacto ambiental mínimo. Algumas das principais ferramentas que estas empresas podem utilizar para publicitar as suas ofertas e atrair candidatos são:

- Portais de emprego *online*
- Redes sociais (Facebook; LinkedIn; etc.)
- O próprio website da organização (quando existe)
- Publicidade nos meios de comunicação tradicionais
- Através de "boca-a-boca" ou de referências (o que significa que a rede de contactos também é muito importante)

Na secção anterior deste guia, foi abordada e explicada uma ferramenta muito útil para o recrutamento de empregos verdes. Este **portal de empregos online gratuito**, desenvolvido pelo projeto GreenWave, destina-se a qualquer pessoa que procure uma oportunidade na economia verde, ou a qualquer empresa ou empreendedor que ofereça um emprego ou estágio verdes.
Para mais informações sobre esta ferramenta, consulte a secção anterior ou aceda ao portal **aqui**.

Depois de saberem onde procurar emprego, os candidatos a emprego verde devem, como já foi referido, concentrar-se no que podem fazer para se **destacarem nas candidaturas**.

2.1. CV's e Cartas de Apresentação

Para o CV (ou currículo):

- Deve ser adaptado a cada função a que os candidatos se candidatam. Diferentes funções implicam diferentes tipos de experiência, pelo que este documento deve mostrar como os candidatos se enquadram nos requisitos de cada descritivo de funções.
- Além disso, o software automatizado está a ser cada vez mais utilizado no recrutamento, pelo que os candidatos devem ter tempo e cuidado ao redigir os seus CV e garantir que são utilizadas as palavras-chave relevantes da descrição do emprego no anúncio. Devem também estruturar a informação numa ordem clara e lógica, para garantir que pode ser lida e compreendida por este tipo de software.

- Deve ser uma representação exata da carreira dos candidatos até à data.
- Deve não só resumir as tarefas quotidianas dos empregos anteriores, mas também mencionar as principais realizações dos candidatos em cada função.
- A ortografia e a gramática devem ser objeto de um controlo rigoroso.
- Devem ser explicadas as eventuais lacunas temporais que possam existir no CV.
- Apesar de toda a informação que é necessário incluir, os candidatos devem manter os seus CV tão simples, concisos e apelativos quanto possível. Como referência, um CV com menos de quatro páginas será aceitável.

Para a carta de apresentação:

- Tal como acontece com o CV, também este deve ser adaptada a cada função a que os candidatos se candidatam. No que respeita às empresas com uma mentalidade verde, é também importante que os candidatos mencionem que a mentalidade de sustentabilidade da empresa é relevante para eles e de que forma se enquadram nessa mentalidade.
- Deve ser apelativa e "fácil de ver" para o leitor – uma mistura de parágrafos e pontos pode ser suficiente.
- Deve ser utilizado um formato de carta normalizado, que inclua os dados de contacto do candidato.
- Deve ser dirigida à pessoa de contacto ou, se desconhecida, "A quem possa interessar".
- Para referência, o ideal é que tenha apenas uma página.

2.2. Testes Padronizados

- As provas escritas são geralmente utilizadas para avaliar os **conhecimentos e as competências técnicas** dos candidatos. Para se prepararem para elas, os candidatos devem ter em conta quais as tarefas do descritivo da função que exigem a utilização de um computador e, por conseguinte, quais as competências que os recrutadores quererão provavelmente testar e que não podem ser testadas numa entrevista. Entre os exemplos, contam-se a redação de relatórios,

a realização de estudos de casos, a análise de dados, a manipulação de documentos e a utilização de software específico.

- Outros testes padronizados podem incluir a avaliação de uma variedade de características, como competências cognitivas, inteligência emocional, personalidade, capacidades físicas ou preferências profissionais. Existem várias opções para estes testes, tais como questionários individuais ou dinâmicas de grupo. Estes são normalmente mais direcionados para a avaliação de **competências pessoais**, pelo que, para se prepararem para eles, é importante que os candidatos analisem cuidadosamente o que a empresa verde recrutadora procura em termos de especificações do trabalho e o tipo de pessoa que pretende contratar em termos de respeito pelo ambiente. No entanto, neste tipo de testes, ser honesto consigo próprio é sempre a melhor solução.

2.3. Entrevistas de Seleção

- A preparação para a entrevista é indispensável. Tal como acontece com o CV e a carta de apresentação, a entrevista também precisa de ser adaptada ao posto de trabalho em questão. Investigar a história da empresa e, no caso das empresas verdes, investigar especificamente os seus valores de sustentabilidade, é uma boa forma de mostrar aos recrutadores que os

candidatos têm um interesse real na sua empresa. Além disso, a maioria das perguntas durante a entrevista basear-se-á em competências, solicitando aos candidatos que demonstrem a sua experiência anterior. Assim, dar exemplos tangíveis baseados na experiência anterior dos candidatos é mais relevante do que apenas falar sobre tópicos em teoria ou de forma impessoal. Por esse motivo, os candidatos devem centrar-se mais nas suas realizações do que nas aptidões.

- Os candidatos devem também mostrar a sua personalidade e projetar uma atitude proativa. A personalidade é seriamente considerada pelos recrutadores aquando da contratação, porque as pessoas são mais do que um currículo. Além disso, uma má atitude tem um peso mais negativo do que todas as qualificações que uma pessoa possa ter. Projetar positividade e entusiasmo pelo cargo e pela empresa a que os candidatos se candidatam pode ser um fator decisivo quando os recrutadores comparam os candidatos.

- Os candidatos devem evitar utilizar os seus currículos e cartas de apresentação como guião para a entrevista, mas sim tentar manter uma verdadeira conversa com os recrutadores. Os recrutadores já terão essa informação a partir desses documentos e foram precisamente esses documento que

A técnica CARL pode ser uma boa forma de responder a estas perguntas baseadas nas competências. Eis como os candidatos a podem utilizar:

- Falar sobre o **C**ontexto;
- Em seguida, qual foi a sua **A**ção pessoal (utilize "eu" e não "nós" ao descrever esta ação);
- Resumir o **R**esultado da atividade;
- Explicar as **L**ições aprendidas.

Prepare algumas respostas utilizando esta técnica para as aptidões e competências comuns incluídas no descritivo de funções.

Adaptado de Green Climate Fund (n.d.).

garantiram a entrevista em primeiro lugar. Assim, em vez disso, a partilha de uma conversa real mostrará o dinamismo e dimensão dos candidatos.

- A entrevista é um processo bidirecional. Para além de os recrutadores estarem a ver se os candidatos se adequam à função, é também a oportunidade de os candidatos verem se a função e a empresa também são adequadas para eles. Devem ser preparadas algumas perguntas pertinentes para avaliar este aspeto, que devem ir para além do salário e dos benefícios.

Ainda em relação a este tópico, existem algumas "bandeiras verdes" que os candidatos devem procurar durante as entrevistas de seleção para se certificarem de que a organização contratante é a mais adequada para eles. Essas "bandeiras verdes" podem ser encontradas com mais pormenor no artigo de Artz (2023) sobre o assunto **aqui**.

- Por último, é importante que os candidatos pratiquem com alguém respostas específicas a perguntas comuns de carácter comportamental, bem como todo o processo de entrevista, para que seja mais fácil para eles quando tiverem de enfrentar o contexto real de entrevista.

Aspetos que todos os candidatos devem ter em mente sobre este processo

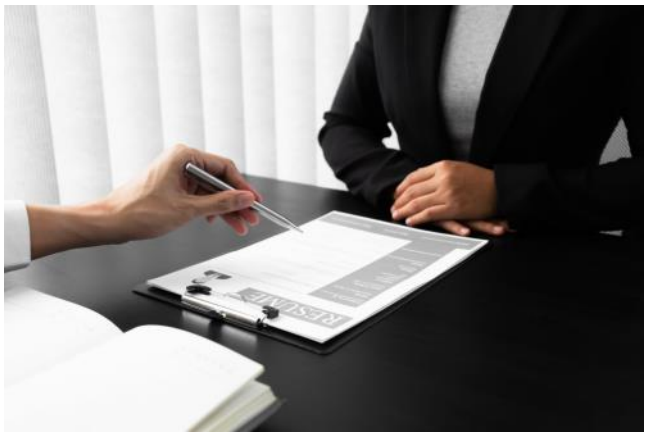
- É stressante e haverá muitos altos e baixos
- Tentar manter-se positivo e contar com o apoio dos outros
- Estabelecer uma rede de contactos é muito importante
- A personalização do CV e da carta de apresentação é crucial
- Pesquisar a empresa e a pessoa com quem se vai entrevistar
- Praticar o mais possível o seu discurso e encenar algumas entrevistas

Adaptado de Fussenegger (2022)

3. Dicas práticas para recrutar e contratar para empregos verdes

3.1. Contratação sustentável: Como recrutar funcionários que se preocupam

Contratação sustentável: Incorporar os seus valores ecológicos no processo de contratação



A sustentabilidade é importante para quem procura emprego. Os empregados, mais do que nunca, querem que o seu trabalho não só satisfaça as suas necessidades materiais, mas também ajude a apoiar um bem maior e a criar um mundo melhor. Na batalha pelos melhores talentos, especialmente quando se recruta a geração mais jovem, os potenciais empregados precisam de saber que está empenhado num objetivo maior e que tanto a sustentabilidade como a responsabilidade social são importantes para a sua empresa. Num recente inquérito a *Millennials* realizado pela Deloitte, 60% dos *millennials* escolheram um sentido de propósito como parte da razão para trabalharem para uma empresa. Através da contratação sustentável e da incorporação dos seus valores no processo de recrutamento, pode ter a certeza de atrair indivíduos com propósito e que querem melhorar o mundo.

Promova a sua sustentabilidade e mostre ao mundo que se preocupa

As empresas não podem fingir a sustentabilidade. Os empregados e os clientes não se deixam enganar por qualquer "*greenwashing*". As empresas precisam de tornar a sustentabilidade parte da sua missão, marca, valores e cultura. Têm de apresentar claramente a sua missão, os seus valores sociais e o seu propósito verdes no website da empresa e nas comunicações. Não se esqueça de mencionar os valores de sustentabilidade nos locais óbvios: a página de Carreiras, a página "Sobre Nós", em blogues e nas redes sociais. Os líderes no recrutamento de talentos devem apelar aos valores das pessoas desejadas nos descritivos das funções.

Envolver o empregado e descobrir o seu propósito

Durante o processo de entrevista, pergunte aos candidatos em que causas acreditam e qual é o seu propósito de vida. O objetivo é perceber de que forma querem contribuir, quais são os seus valores e as questões que mais lhes interessam. Se forem ambientalistas, peça-lhes que contem as suas histórias de sustentabilidade e que falem do seu percurso verde ou das iniciativas em que estiveram envolvidos em empresas anteriores. Isto cria a oportunidade de confirmar que o candidato está alinhado com os seus objetivos de sustentabilidade e também demonstra o seu compromisso com a sustentabilidade. Em suma, pretende compreender as prioridades e os valores de vida do candidato, por isso, procure determinados interesses, competências transversais e funções em que a justiça, a ética e as relações foram importantes.

Comunicar a sua visão, missão e objetivos de sustentabilidade

Os candidatos devem saber exatamente o que uma empresa está a fazer para ser mais responsável do ponto de vista ambiental e social e o que a empresa está a fazer para reduzir a sua pegada de carbono.

Durante o seu processo de contratação sustentável, partilhe com os candidatos as iniciativas verdes atuais, ativas e concluídas. Tenha em atenção que os colaboradores são céticos em relação ao "*greenwashing*" e às afirmações da empresa. Eles querem provas tangíveis de sustentabilidade e ações com propósito. Querem compreender o papel que podem desempenhar no seu programa e iniciativas de sustentabilidade. Algumas empresas incluem as suas iniciativas concluídas no seu website como parte do seu perfil de sustentabilidade empresarial. Também pode incluir membros do comité de sustentabilidade no processo de entrevista. Irá querer mostrar que o objetivo da sua empresa é real e está bem enraizado.

Conclusão: Contratar para um Propósito com Propósito

Não é possível criar uma cultura orientada para propósitos sem indivíduos com propósitos. É quase impossível incutir valores e um sentido de propósito naqueles que não os têm. Em vez disso, procure pelo propósito durante o processo de recrutamento e seleção. Encontre os empregados perfeitos que se preocupam verdadeiramente com a sustentabilidade, o planeta, a equidade, a ética e a justiça humana. Eles estão por aí e, quando se juntam a nós, os seus comportamentos e atitudes positivos tornam-se contagiosos.

Como contratar um líder e defensor da sustentabilidade

Se é um executivo responsável pela criação de uma cultura verde e pela implementação de um programa de sustentabilidade, não se esqueça de procurar as seguintes características ao escolher um líder de sustentabilidade ou ao criar uma equipa verde:

- **Sinceridade** - As pessoas precisam de acreditar na sustentabilidade das empresas e na responsabilidade social. Deve ser uma verdadeira paixão interna.
- **Pragmatismo** - Devem compreender como identificar impulsionadores de sustentabilidade do mundo real para a sua empresa e implementar iniciativas que sejam práticas e exequíveis.
- **Evangelismo** - Os indivíduos devem ser convincentes, entusiastas, apaixonados e capazes de vender as suas ideias.
- **Inclusão e Equidade** - Devem preocupar-se verdadeiramente com todas as pessoas e compreender o que é importante para os trabalhadores de todos os géneros, etnias, culturas e origens.

3.2. Recrutamento Verde Desmistificado - 7 dicas fáceis para começar

1. Entrevistas de emprego virtuais

Ofereça entrevistas de emprego virtuais em vez de reuniões presenciais. Isto elimina as deslocações de e para a reunião e não emite CO2 desnecessariamente. As entrevistas de emprego virtuais estão a tornar-se cada vez mais populares. É o que mostra um inquérito da **e-fellows.net**, em que **81% dos inquiridos afirmaram ter passado a utilizar entrevistas em vídeo**.

2. Abordagem da mobilidade verde

Se for necessário efetuar uma entrevista pessoal, pode oferecer ao candidato alternativas às viagens de avião e de carro com menos emissões, com um desconto. Esta é também uma ótima forma de dar a conhecer ao candidato, antes da entrevista, que a sua empresa se preocupa com o ambiente. O candidato ganhará assim uma perspetiva sobre o seu desempenho ambiental e a sua empresa irá tornar-se mais atrativa mesmo antes da entrevista. Reestruturar a estratégia de transportes da empresa também pode ser uma boa forma de convencer os candidatos. Há conceitos em que as empresas oferecem aluguer de bicicletas e trotinetas elétricas ou mudaram completamente para carros elétricos. **Um estudo do *Kraftfahrtbundesamt* mostra que o registo de carros movidos a bateria na Alemanha aumentou 206,83% de 2019 a 2020**. Isto mostra como as soluções de mobilidade elétrica se estão a tornar populares.

É claro que estas mudanças dependem do orçamento da empresa, no entanto, com esta abordagem, o caminho para o trabalho é assegurado e o compromisso com um futuro mais verde é claramente demonstrado.

3. Digitalize o seu processo de candidatura

A digitalização de processos pode poupar à sua empresa uma grande quantidade de emissões de CO2. Um estudo da ***Bitkom*** **prevê uma poupança de 12 milhões de toneladas de CO2 na área do trabalho e dos negócios para 2030, no caso de uma digitalização acelerada**. Todos nós conhecemos os efeitos nocivos da utilização excessiva de papel. Em vez de o utilizar desnecessariamente, experimente utilizar sistemas de rastreio de candidatos ou fazer com que a candidatura lhe seja enviada por correio eletrónico. Isto também tem vantagens para o candidato, uma vez que poupa tempo e custos de pastas de candidatura dispendiosas e de envio por correio. Além disso, desde a pandemia, o Recrutamento Verde Green foi facilmente implementado. O escritório a partir de casa tornou-se uma necessidade nos tempos que correm e contribui automaticamente para a estratégia verde.

4. Ecossistema Verde

Os passos para uma empresa sustentável começam no seu próprio escritório. A chave é olhar para a sua empresa como um ecossistema, equilibrando as suas entradas e saídas de uma forma sustentável. Quer se trate de uma gestão inteligente da iluminação ou de artigos de escritório recicláveis, há muitas formas de tornar o ambiente de trabalho mais sustentável. De acordo com um estudo da VMR, **prevê-se que a dimensão do mercado dos escritórios inteligentes a nível mundial atinja 66,6 mil milhões de dólares americanos até 2072**. Durante a entrevista de seleção, os candidatos reconhecem o empenho da empresa em adotar abordagens amigas do ambiente. Dicas úteis incluem a redução das embalagens de plástico, a aquisição de energia verde e a garantia de que o novo equipamento é energeticamente eficiente. Mas como é que se comunicam estas mudanças ao mundo exterior?

5. Celebrar as suas conquistas

Para que os candidatos se apercebam dos seus esforços e comuniquem a sua estratégia de recrutamento verde ao mundo exterior, deve promover a sua identidade empresarial verde. Publique os seus êxitos nas redes sociais e mostre aos candidatos e aos seus pares os seus progressos. Tem de deixar claro aos candidatos que a sua empresa partilha os mesmos valores que eles. De acordo com o **Relatório SHRM**, **43% dos inquiridos consideram que uma imagem pública mais forte é um dos quatro principais benefícios das iniciativas de sustentabilidade**. Os funcionários também ajudarão a promover a sua identidade empresarial se tiverem os mesmos valores. Para além disso, a empresa pode incorporar a sua identidade duradoura nos anúncios de emprego para comunicar o seu compromisso aos candidatos - é a isto que se resume uma marca de empregador bem-sucedida.

Porque é que o RECRUTAMENTO VERDE é importante

- O interesse dos candidatos e dos investidores aumenta;
- A identidade da empresa torna-se mais forte;
- A oportunidade de se destacar no mercado de recrutamento;
- A oportunidade de salvar o mundo.

6. Manter-se Autêntico

Há um certo nível a partir do qual não parece autêntico partilhar os seus esforços para proteger o ambiente. Quando se comunicam exteriormente valores como a sustentabilidade e a consciência ambiental, mas não se vive de acordo com eles, chama-se a isto *greenwashing*. Um logótipo verde não faz com que uma empresa tenha consciência ambiental. Mantenha-se autêntico, porque os candidatos e os investidores podem aperceber-se deste falso jogo, o que pode fazer com que os clientes percam a confiança na sua empresa. Os seus esforços devem ser mensuráveis.

7. Alinhar eventos e benefícios com o Recrutamento Verde

Os benefícios dos empregados são mais populares do que nunca na "guerra pelo talento" e, por isso, faz todo o sentido integrá-los no seu conceito de recrutamento verde. O objetivo é reter os empregados e os candidatos e tornar a empresa mais atrativa. As empresas podem oferecer comida regional na cantina ou um cartão de comboio como benefício. Além disso, uma opção de escritório em casa também pode ajudar a proteger o ambiente, especialmente se a deslocação para o trabalho implicar uma distância maior. Estas opções não só são atrativas devido ao valor acrescentado que oferecem aos candidatos e futuros empregados, como também contribuem eficazmente para o balanço ambiental da empresa. Para envolver os empregados, as empresas podem também organizar eventos verdes, como a plantação de árvores, combinando eventos para os empregados e atividades de proteção ambiental de uma forma agradável para que todos participem.

Referências

Artz, J. (2023, February 27). 11 Green Flags to Look for in Your Next Job Interview. *Idealist*. https://www.idealist.org/en/careers/green-flags-job-interview

BDC (2022, November 30). A 5-step recruitment plan for small businesses. *Business Development Bank of Canada (BDC)*. https://www.bdc.ca/en/articles-tools/employees/recruit/recruiting-plans-small-businesses

Crescendo Global (2022, August 1). What are the major challenges faced by job seekers in conducting an effective job search? *Crescendo Global*. https://www.crescendo-global.com/blog/2022/08/what-are-the-major-challenges-faced-by-job-seekers-in-conducting-an-effective-job-search

Deka, R. R. (2021, June 5). Green HRM: Meaning, Advantages, Policies, and Practices. *Vantage Circle*. https://blog.vantagecircle.com/green-hrm/

Fennell, A. (2023, January 19). 5 challenges job seekers should plan for in 2023. *Fast Company*. https://www.fastcompany.com/90835756/5-challenges-job-seekers-should-plan-for-in-2023

Fussenegger, B. (2022, July 27). The Most Common Problems and Opportunities Job Seekers Face. *LinkedIn*. https://www.linkedin.com/pulse/most-common-problems-opportunities-job-seekers-face-fussenegger/

Green Climate Fund (n.d.). *Recruitment and selection hints and tips*. https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/page/recruitment-and-selection-hints-and-tips.pdf

HFH (n.d.). For the Candidate: 7 Tips to Shine in the Eyes of Your Recruiter. *Herd Freed Hartz Executive Search Partners*. https://www.herdfreedhartz.com/candidate-7-tips-shine-eyes-recruiter/

ILO (2022). *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*. ILO, Geneva. https://doi.org/10.54394/QSMU1809

MoBerries (2021, November 23). Demystified Green Recruiting – 7 easy Tips to get started. *MoBerries Blog*. https://www.moberries.com/blog/7-easy-tips-for-green-recruiting/

University of Minnesota (2016). *Human Resource Management*. University of Minnesota Libraries. https://open.lib.umn.edu/humanresourcemanagement/

Zujewski, B. (2021, April 15). Sustainability Hiring: How To Recruit Employees Who Care. *Green Business Bureau*. https://greenbusinessbureau.com/business-function/executive/sustainability-hiring-how-to-recruit-employees-who-care/