



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Comportamentos pró-ambientais no trabalho:
O efeito interactivo de barreiras normativas e atitudinais**

Vera Luís Lomba

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:
Professora Doutora Carla Sofia Lopes Leal Mouro,
Investigadora Integrada,
Centro de Investigação e de Intervenção Social (CIS-IUL)

Outubro, 2019

Agradecimentos

À professora doutora Carla Mouro,

Por toda a paciência e preocupação. Pelo cuidado em manter contacto, por todas as vias possíveis, pelos conselhos e apoio prestado. Por me ter proporcionado este desafio e me ter encorajado a tomar decisões e a decidir o rumo do meu caminho.

À Anita,

Pela disponibilidade em fazer a revisão dos textos e sugerir correcções, o que lhe trouxe preocupações e tirou-lhe tempo de descanso. A sua ajuda deu-me confiança e segurança para construir uma ponte entre duas longínquas margens.

À Juliana,

Por ser Ubuntu (“eu sou porque tu és”) e partilhar gratuitamente a sua experiência e conhecimentos. Porque entende que há processos solitários, mesmo quando estamos rodeados de apoio e suporte, e me ajudou a dar novo significado ao conceito de solidariedade.

À minha família,

Ao pai, à mãe, à mana do meio, à mana mais nova e até à sobrinha. Eles que são a base. A quem agradeço tudo o que tenho, e os sacrifícios que passaram por mim. E até às avós, que sempre ligaram a perguntar pela faculdade e que nunca queriam incomodar o estudo.

Ao Francisco,

Por existir e marcar a sua presença na minha vida. Por ser uma pessoa com os pés bem assentes na realidade das coisas, que me chamou à razão quando divaguei, que se mostrou sensível e de uma grande bondade, e que me animou sempre. Pelo seu sentido prático, solidário, empático e paciente. Pela expressão “tu, futura psicóloga”.

Resumo¹

Conciliando a preocupação com a sustentabilidade do planeta – psicologia ambiental – com a responsabilidade social das organizações – psicologia organizacional –, neste trabalho investigou-se a forma como comportamentos pró-ambientais voluntários são percebidos e executados no contexto de trabalho. Baseado na teoria do foco normativo de Cialdini e colaboradores (1990, 1991), articulada com a taxonomia de normas de Thøgersen (2006), é estudado o potencial efeito barreira do conflito normativo e da ambivalência atitudinal na adesão a estes comportamentos. Num estudo correlacional a uma amostra de trabalhadores Portugueses (N=210), maioritariamente não desempenhando cargos de chefia (80.5%), foram medidas as normas descritivas e injuntivas de colegas e chefias, a ambivalência face às políticas ambientais organizacionais e o comportamento próprio pró-ambiental. Os resultados mostraram uma relação positiva entre a norma pessoal e a norma descritiva e o comportamento pró-ambiental. Controlando o efeito destes preditores, mostrou-se também que a ambivalência atitudinal modera a relação entre conflito normativo (das normas descritivas) e comportamentos pró-ambientais, sendo esta relação mais forte nos trabalhadores ambivalentes. Conclui-se que ao perceber que colegas e chefia não estão igualmente mobilizados para a adesão a comportamentos pró-ambientais voluntários torna menos provável a adesão do trabalhador aos mesmos comportamentos, nomeadamente quando é sentida ambivalência face às políticas ambientais da organização. Este estudo enfatiza a importância de as organizações promoverem políticas ambientais mais explícitas, incentivando a adesão de todos os colaboradores.

Palavras-chave: comportamentos pró-ambientais, normas sociais, conflito normativo, ambivalência atitudinal, contexto organizacional, trabalhadores, 3430 Atitudes e Características do Pessoal Profissional, 3660 Comportamento Organizacional, 4070 Questões e Atitudes Ambientais

¹ A presente dissertação respeita o antigo Acordo Ortográfico de 1945.

Esta dissertação foi realizada tendo em conta o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, sendo autorizada a reprodução integral da mesma apenas para efeitos de investigação, na medida em que os princípios do Código sejam respeitados, pedindo que comuniquem o interesse remetendo essa informação por e-mail para veraluislomba@gmail.com & cslm@iscte-iul.pt .

Abstract

Reconciling the concern with the sustainability of the planet - environmental psychology - with the social responsibility of organizations - organizational psychology –this work investigates the way voluntary pro-environmental behaviours are perceived and performed in the work context. Based on the theory of the normative focus of Cialdini et al. (1990, 1991), articulated with Thøgersen's taxonomy of norms (2006), the potential barrier effect of normative conflict and attitudinal ambivalence on adherence to these behaviours are studied. In a correlational study of a sample of Portuguese workers (N=210), mostly not holding management positions (80.5%), the descriptive and injunctive norms of colleagues and managers, the ambivalence in relation to organizational environmental policies and their own pro-environmental behaviour were measured. The results showed a positive relationship between personal norm and descriptive norm and pro-environmental behaviour. Controlling the effect of these predictors, it was also shown that attitudinal ambivalence moderates the relationship between normative conflict (of descriptive norms) and pro-environmental behaviour, and that this relationship is stronger in ambivalent workers. The study concluded that realizing that colleagues and managers are not equally mobilized to adhere to voluntary pro-environmental behaviours make it less likely that workers will adhere to the same behaviours, particularly when ambivalence is felt regarding the organization's environmental policies. This study emphasizes the importance of organizations in promoting more explicit environmental policies, encouraging the adherence of all employees.

Keywords: pro-environmental behaviours, social norms, normative conflict, attitudinal ambivalence, organizational context, workers, 3430 Professional Personnel Attitudes & Characteristics, 3660 Organizational Behavior, 4070 Environmental Issues & Attitudes

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Índice Geral

Introdução.....	1
Capítulo I – Enquadramento	5
I.I. Preditores dos Comportamentos Pró-Ambientais: as Normas Sociais e a Norma Pessoal.....	6
I.II. Barreiras aos Comportamentos Pró-Ambientais: o Conflito Normativo	9
I.III. Atitudes e Ambivalência Atitudinal: Papel Moderador na relação entre Normas e Comportamentos	11
I.IV. Objectivos e Hipóteses do estudo	13
Capítulo II – Método	15
II.I Participantes	15
II.II. Procedimento	15
II.III. Instrumentos	16
Norma injuntiva.	16
Norma pessoal.....	16
Norma descritiva.	17
Conflito normativo.	17
Ambivalência atitudinal.	17
Comportamento auto-relatado.....	18
Capítulo III – Resultados.....	19
III.I. Normas Injuntiva, Pessoal, Descritiva e Comportamentos Pró-Ambientais	20
III.II. Conflito Normativo e Comportamentos Pró-Ambientais.....	22

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

III.III. Conflito Normativo, Ambivalência Atitudinal e Comportamentos Pró-Ambientais	22
Capítulo IV – Discussão.....	25
Referências	34
Anexos.....	37
Anexo A	37
Anexo B	41
Anexo C	46

Índice de Tabelas

Tabela 1. Médias, Desvios-padrão, Consistência interna e Correlações entre Variáveis	20
Tabela 2. Resultados das Análises da Regressão Linear Múltipla predizendo os Comportamentos pró-ambientais, com Efeito Moderador da Interação entre o Conflito normativo e a Ambivalência atitudinal.	21
Tabela 3. Medidas Descritivas da Caracterização da Amostra.	37
Tabela 4. Distribuição do Sexo dos participantes.	37
Tabela 5. Distribuição do Escalão Etário dos participantes.	37
Tabela 6. Distribuição das Habilitações Literárias dos participantes.....	38
Tabela 7. Medidas Descritivas da Caracterização das Condições Organizacionais.	38
Tabela 8. Distribuição da Antiguidade dos participantes na organização.....	38
Tabela 9. Distribuição da Situação Laboral dos participantes na organização	39
Tabela 10. Distribuição do Cargo de Chefia dos participantes na organização.....	39
Tabela 11. Distribuição do Tipo de Entidade da organização.....	39
Tabela 12. Distribuição do tipo de Fins Lucrativos da organização	40
Tabela 13. Distribuição da Dimensão da organização	40

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Tabela 14. Distribuição do item “A minha organização colaborar em projectos de educação ambiental” da Ambivalência Atitudinal.....	46
Tabela 15. Distribuição do item “A minha organização dar donativos para associações de protecção da natureza” da Ambivalência Atitudinal.....	46
Tabela 16. Distribuição do item “A minha organização reduzir os recursos naturais que utiliza para o seu funcionamento (água, energia...)” da Ambivalência Atitudinal.	46
Tabela 17. Distribuição do item “A minha organização esforçar-se por diminuir o seu impacto no meio ambiente” da Ambivalência Atitudinal.....	47
Tabela 18. Distribuição do indicador compósito da Ambivalência Atitudinal (variável dummy).....	47

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo em estudo.....	14
Figura 2. Efeitos principais do modelo em estudo	23
Figura 3. Interacção entre o conflito normativo e os comportamentos pró-ambientais, mostrando o efeito do conflito em diferentes níveis de intensidade para aqueles que experienciam ambivalência vs. os que não experienciam ambivalência	24

Introdução

Nas últimas décadas, a preocupação com a sustentabilidade do planeta tornou-se um pilar das sociedades ocidentais. O tema remonta à criação do Painel Intergovernamental sobre Mudança Climática em 1988 – co-vencedor do prémio Nobel da Paz em 2007 (Intergovernmental Panel on Climate Change, 2018)² – pela Organização Meteorológica Mundial (OMM) e pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA ou UNEP - United Nations Environment Programme, 2019)³ – principal órgão mundial em protecção ambiental e administração. No ano de 1992, durante a Convenção do Rio, ocorre a adopção da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (UNFCCC) com a criação do seu secretariado (UN Climate Change) e, conseqüentemente, em 1997 é assinado o Protocolo de Quioto. Recentemente, em 2015, registam-se dois outros acontecimentos importantes: a divulgação da Agenda de Acção até 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) onde figuram o 12º e o 13º Objectivos Globais de Desenvolvimento Sustentável “Produção e Consumo Sustentáveis” e “Acção Climática” (Centro Regional de Informação das Nações Unidas, 2019; Global Goals, 2019)⁴, e a 21ª Conferência das Partes (COP21) – também denominada Conferência Climática de Paris – onde é alcançado o Acordo de Paris, que pretende um acordo juridicamente vinculativo e universal sobre o clima, com o objectivo de manter o aumento da temperatura média global abaixo de 2°C acima dos níveis pré-industriais (COP21, 2015)⁵. O COP21 fez parte do Fórum de Inovação Sustentável (SIF), evento para o estabelecimento de parcerias entre empresas, governo e órgãos públicos para acelerar o desenvolvimento sustentável internacional e promover a "economia verde".

No contexto do trabalho e como resposta à vertente prática das organizações, este aspecto ganhou relevância com as questões relacionadas com a Responsabilidade Social das Organizações (RSO). Neste sentido, houve um claro investimento nesta matéria a nível da União Europeia desde 2001, que actualmente define a RSO como sendo «a responsabilidade das empresas pelo impacto que têm na sociedade» (Comissão Europeia, 2011), prevendo legislação aplicável e acordos colectivos entre parceiros sociais como condição prévia para honrar essa responsabilidade. Promove, assim, que sejam adoptadas estratégias de longo prazo de modo a garantir o bem-estar social e a criação de empregos produtivos e com qualidade. Os processos de RSO podem integrar preocupações sociais, ambientais e éticas, o

² <https://www.ipcc.ch/about/history/>

³ <https://www.unenvironment.org>

⁴ <https://www.unric.org/pt/ods-link-menu/31982-objetivo-13-combate-as-alteracoes-climaticas>

<https://www.globalgoals.org/13-climate-action>

⁵ <http://www.cop21paris.org/about/cop21>

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

respeito pelos direitos humanos e/ou as preocupações dos consumidores nas respectivas actividades e estratégias. A RSO possui uma vertente implícita (valores, normas e regras – pressão da sociedade) e uma vertente explícita (políticas, programas e estratégias voluntárias – pressão dos *stakeholders*) (ver Duarte, 2014). Contudo os resultados do Observatório Europeu das PME (2002) mostram que pequenas e médias empresas europeias se envolvem em práticas ambientalmente responsáveis principalmente porque necessitam de obedecer à legislação ambiental em vigor (Duarte, 2014). Isto sugere que, para além do nível da organização, é importante considerar a forma como os trabalhadores valorizam e adoptam práticas ambientais sustentáveis, quer as da sua organização, quer aquelas que podem praticar pessoalmente.

A psicologia ambiental tem-se debruçado sobre a questão da sustentabilidade ecológica, procurando conhecer e explicar a forma como os comportamentos pró-ambientais são percebidos e executados pelo ser humano, tendo desenvolvido uma vasta investigação sobre a temática em geral, particularmente quando estes ocorrem na esfera privada e individual (Uzzell & Rätzl, 2009). Apesar de a adopção deste tipo de comportamentos ter recebido bastante atenção da psicologia ambiental, raramente a pesquisa visa o contexto de trabalho (Uzzell & Rätzl, 2009), tendo-se centrado principalmente no contexto doméstico (Wells, Gregory-Smith, & Manika, 2018).

Como somos seres sociais que interpretam diversos papéis em vários grupos e múltiplos locais, e sendo o trabalho um modo de dar significado à nossa existência – além de em grande medida ser o local onde, como trabalhadores, passamos uma significativa parte do nosso dia (Wells et al., 2018) – reconhece-se a importância de trazer a investigação para o meio organizacional. Além disso, tem havido uma crescente preocupação das empresas no desenvolvimento das suas políticas de responsabilidade social, ambiental e ecológica (Duarte, 2014). De acordo com Wells e colaboradores (2018), é importante investir numa melhor compreensão dos comportamentos individuais pró- e anti-ambientais dos trabalhadores, pois estes contribuem significativamente para o desempenho ambiental da organização.

Apesar de recentes avanços na categorização e delineamento deste tipo de comportamentos, não existe uma definição consensual na literatura sobre o conceito de comportamentos pró-ambientais no contexto do trabalho, havendo muito debate sobre o tipo de terminologia a utilizar, assim como sobre o enfoque dos estudos, que tem incidido nos antecedentes e consequências dos comportamentos pró-ambientais (Wells et al., 2018). Devido a estes poderem organizar-se por diferentes dimensões, investigadores como Bissing-Olson, Iyer, Fielding e Zacher (2013) introduzem a distinção entre comportamentos pró-

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

ambientais requeridos (ou prescritos ou relacionados com a tarefa) e voluntários (ou pró-ativos ou de cidadania organizacional), sendo estes últimos o alvo de atenção neste trabalho.

A presente investigação analisa factores que predizem a adopção de comportamentos pró-ambientais dos trabalhadores, adaptando modelos teóricos da psicologia ambiental ao contexto das organizações e conjugando estes modelos com contributos da psicologia organizacional. Responde-se assim à necessidade de aprofundar o conhecimento sobre a natureza impeditiva de certos preditores normativos e atitudinais dos comportamentos pró-ambientais para o contexto do trabalho (Yuriev, Boiral, Francoeur, & Paillé, 2018).

Apesar do crescente interesse sobre o tema, segundo Yuriev e colaboradores (2018) a pesquisa apresenta ainda pouca dispersão geográfica (centra-se sobretudo nos EUA, Canadá e Reino Unido, não analisando diferenças culturais), pouca variedade metodológica e poucas perspectivas conceptuais. Assim, no presente trabalho, a pesquisa terá como base a teoria do foco normativo de Cialdini e colaboradores (1990, 1991), articulada com a taxonomia de normas de Thøgersen (2006). Distingue-se assim o contributo de normas descritivas (relativas à prevalência dos comportamentos, ou seja, aquilo que a maioria das pessoas faz), normas injuntivas (relativas aquilo que as outras pessoas consideram importante ser feito) e normas pessoais. Estudos anteriores apontam para a existência de um efeito positivo das normas injuntivas da organização (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2014) e das normas relativas aos colegas (Carrico & Riemer, 2011) sobre os comportamentos pró-ambientais no trabalho. No entanto, não está ainda estudado para o contexto de trabalho o potencial efeito de barreira do conflito normativo (McDonald et al., 2014a, 2014b); ou seja, quando as normas descritivas relativas a diferentes referentes (como colegas e chefias) são percebidas como inconsistentes (uns adoptam mais e outros menos determinado comportamento), se isso poderá resultar num efeito negativo destas percepções normativas sobre o comportamento.

A literatura mostra também que, de entre os factores pessoais, as atitudes ambientais estão directamente relacionadas com a intenção comportamental (Greaves, Zibarras & Stride, 2013) e moderam a relação do conflito normativo com o comportamento (McDonald et al., 2014b). Embora uma atitude favorável tenha uma relação positiva com o comportamento, caso esta seja ambivalente, essa relação passa a ser negativa ou dissuasora (Castro, Garrido, Reis, & Menezes, 2009; Mouro & Castro, 2016). Este estudo irá, portanto, examinar se a relação negativa esperada entre conflito normativo e os comportamentos pró-ambientais é moderada pela ambivalência atitudinal face às políticas de RSO da organização, tornando-se uma barreira adicional ao comportamento. Conjuga-se assim o nível individual, das percepções pessoais, com as políticas da organização e as normas sociais no contexto laboral.

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Em suma, o estudo a realizar pretende responder às seguintes questões de investigação:

- Podem as normas descritivas atribuídas a diferentes referentes (colegas e chefia) originar um conflito normativo que dificulta a adesão a comportamentos pró-ambientais no contexto de trabalho?

- Pode esta relação negativa diferir consoante a ambivalência atitudinal do trabalhador face às políticas pró-ambientais da sua organização?

Estas questões serão analisadas no âmbito do modelo de normas de Thøgersen (2006), de modo a averiguarmos se as duas barreiras identificadas – conflito normativo e ambivalência atitudinal – têm expressão mesmo quando estão presentes facilitadores da adesão a este tipo de comportamentos, como é o caso das normas injuntivas e da norma pessoal.

A estrutura da presente dissertação encontra-se organizada do seguinte modo: o enquadramento contém a revisão de literatura das variáveis em estudo e hipóteses em análise; em seguida expõe-se o método aplicado nesta investigação, com descrição da amostra, procedimento de recolha de dados e instrumentos utilizados no estudo correlacional desenvolvido; posteriormente são apresentadas as análises efectuadas e os resultados obtidos; por último, são discutidas as principais conclusões da investigação, com possíveis limitações identificadas, e ainda algumas sugestões para investigações futuras e aplicação prática.

Capítulo I – Enquadramento

Embora as organizações sejam dos contribuidores mais significativos para a mudança climática (Robertson & Barling, 2013), só recentemente a psicologia ambiental procurou de forma mais sistemática analisar os comportamentos pró-ambientais em contexto de trabalho. Por exemplo, Stern (2000) distinguiu quatro tipos de comportamentos ambientalmente significativos: 1) comportamento pró-ambiental do trabalhador; 2) activismo ambiental (iniciativas de ideias/acções “verdes”); 3) comportamento não-activista na esfera pública (compras “verdes”); 4) sustentabilidade na esfera privada (comportamentos sustentáveis diários em casa). Nesta proposta teórica refere ainda que é importante conhecer as variáveis que influenciam o comportamento ambiental individual para podermos intervir com eficácia através de políticas organizacionais mais “verdes” que modelem os comportamentos desejados.

Tendo em conta que o trabalho ocupa grande parte do tempo de cada um, é de todo o interesse que a investigação centre a sua atenção nesta esfera do quotidiano do indivíduo, procurando saber mais para apoiar as organizações a actuar em conformidade. Ramus e Killmer (2007, citado por Chou, 2014) avançam algumas características que consideram específicas do comportamento pró-ambiental no trabalho, organizadas em três dimensões: 1) o comportamento pró-ambiental é pró-social, pois suporta simultaneamente o bem-estar do indivíduo e da organização; 2) o comportamento é discricionário, logo o trabalhador é responsável por efectuar a mudança corporativa e produzir componentes que criem valor; 3) o comportamento pró-ambiental é um comportamento extra-papel que “não é formalmente requerido nas funções do trabalhador” e raramente tem objectivos claros ou sistemas de recompensas para encorajar comportamentos sustentáveis benéficos. Segundo estes autores, a motivação de um trabalhador para efectuar comportamentos pró-ambientais no local de trabalho é orientada não apenas pela pré-disposição pessoal e valores de sustentabilidade, mas também depende de alguma maneira do contexto organizacional (cultura cooperativa, *empowerment*, suporte e apoio da gestão) que define normas de actuação. Como referido anteriormente, mais tarde foi proposto que os comportamentos pró-ambientais também podem ser requeridos formalmente (Bissing-Olson et al., 2013) o que tornou este aspecto da distinção deste tipo de comportamentos um assunto controverso. Além disso, a discussão mais recente (Wells et al., 2018) ainda realça a questão de serem comportamentos directos (gestos directos/concretos para melhorar o ambiente, como poupar água) ou indirectos (como motivar os outros para terem comportamentos directos). Nesta investigação, os

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

comportamentos usados não são do tipo relacionados com a tarefa, mas do tipo extra-papel, e directos.

De acordo com Carrico e Riemer (2011) existem mais barreiras às práticas pró-ambientais (no caso, de conservação de energia) no trabalho do que em casa (e.g. devido aos equipamentos serem partilhados e não haver acesso à conta de energia). É necessária mais investigação de modo a compreender melhor essas barreiras e prever a adesão do indivíduo, doravante designado de trabalhador, a comportamentos ambientalmente sustentáveis.

Por esse motivo, neste estudo vamos considerar o papel influenciador de diferentes factores preditores do comportamento pró-ambiental do trabalhador (factores normativos, atitudinais e sociodemográficos), com a perspectiva de que a motivação para aderir a tais comportamentos no contexto do trabalho é dificultada quando existe conflito entre diferentes referentes normativos, especialmente se a atitude do indivíduo face ao investimento da organização em políticas ambientais for ambivalente (i.e., considerando que há aspectos positivos e negativos nesse investimento).

De modo a dar resposta à necessidade de investigação empírica que encontre propostas para remover barreiras a comportamentos pró-ambientais em contexto de trabalho (Yuriev et al., 2018), é necessário lembrar que uma das principais conclusões da literatura da psicologia social é a de que os indivíduos aprendem através da observação dos comportamentos dos outros, e conseqüentemente iniciam e mantêm padrões semelhantes no seu próprio comportamento (Bandura, 1977, citado por Robertson & Barling, 2013). É por isso fundamental conhecer melhor este tipo de preditores, como as normas sociais (Cialdini, Reno, & Kallgren, 1990), permitindo utilizar diversos níveis de análise como o individual, mas também o grupal.

I.I. Preditores dos Comportamentos Pró-Ambientais: as Normas Sociais e a Norma Pessoal

As normas sociais são a fundação da cultura, da linguagem, da interacção social, do cozinhar, do amor, do casamento, de brincar, do preconceito, das trocas económicas e do controlo de tráfego. Os elementos desta lista são fundamentais à vida humana; esta lista é interminável.

(in McDonald & Crandall, 2015, pg. 147)

Uma norma social é uma expectativa sobre o comportamento apropriado no contexto de um grupo ou sociedade (McDonald & Crandall, 2015). Estas regras de conduta levam à

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

existência de conformidade ou exclusão quando não há adesão às mesmas (McDonald & Crandall, 2015). Segundo Cialdini, Kallgren e Reno (1991), estas normas podem dividir-se em duas grandes categorias: normas sociais descritivas e normas sociais injuntivas. Cialdini e colaboradores (1991) apresentam a seguinte definição: as normas descritivas remetem para aquilo que as pessoas fazem (“as normas do que é”, o comportamento que é efectuado); são como um sumário informacional de como um grupo se comporta, e as atitudes e os comportamentos que daí resultam são vistos como genuínos e não forçados, originando um processo de conformidade através de influência social informativa. Por sua vez, as normas injuntivas são o que as pessoas aprovam que seja feito ou acham que deve ser feito (“normas do dever”, o comportamento que se deve adoptar, que é esperado), resultado da percepção do que a maioria aprova ou desaprova, e as atitudes e os comportamentos que daí resultam são vistos como menos genuínos, muitas vezes conflituosos, ligados a um processo de conformidade através da pressão normativa do grupo (Cialdini et al., 1991).

Desenvolvendo o modelo proposto por Cialdini e colegas (1991), a Taxonomia de Normas de Thøgersen (2006) acrescenta a norma pessoal no fim do modelo, mais próxima do comportamento, afirmando que as normas sociais e a norma pessoal seguem caminhos independentes na relação com o comportamento (embora também indique que as crenças normativas injuntivas apoiam o desenvolvimento de normas pessoais pró-conservação). De acordo com o autor, podemos esperar que a norma descritiva preveja directamente os comportamentos, e que a relação entre a norma injuntiva e o comportamento seja mediada pela norma pessoal. Evidências demonstram que as normas pessoais estão positivamente relacionadas com as intenções de reciclar (Thøgersen, 2006; Castro et al., 2009), e ainda com o evitar quebrar leis ambientais ou apoiar a protecção da biodiversidade (cf. Mouro & Castro, 2016), sendo consideradas o preditor mais forte do comportamento pró-ambiental.

No contexto de trabalho, Scherbaum, Popovich e Finlinson (2008) mostraram que as normas pessoais ambientais ajudam a prever intenções e comportamentos de conservação de energia dos trabalhadores. No estudo de Chou (2014), os resultados suportam o argumento de que as normas pessoais precedem as normas sociais, sendo uma força crítica para novas acções na mudança social. Mostram ainda que uma educação formal e sessões de treino fortalecem o conhecimento das consequências que advêm da falta de comportamentos sustentáveis ou habilitam o ajustamento comportamental que é útil no estabelecimento de normas pessoais ambientais e a internalizar comportamento sustentável em situações gerais ou quando dizem respeito a tarefas específicas (Chou, 2014), neste caso aplicado ao contexto de trabalhadores da indústria hoteleira.

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Segundo Norton e colegas (2014), ao procurar encorajar ambos os tipos de comportamentos (voluntário e requerido) no contexto do trabalho, verificou-se um aumento das políticas de sustentabilidade nas organizações. Estes autores mostraram a existência de mecanismos psicológicos envolvidos na relação entre políticas e comportamento, relacionando as percepções dos trabalhadores com o clima organizacional chamado “verde” (como os trabalhadores percebem as orientações das organizações sobre a sustentabilidade ambiental, ou norma injuntiva da organização), à semelhança do estudo conduzido por Paillé e Boiral (2013) em que já tinham sido analisadas estas percepções relativamente à organização e aos colegas. Desse modo, Norton e colegas (2014) encontraram efeitos de mediação do clima organizacional verde e da norma descritiva dos colegas na relação entre a percepção de políticas de sustentabilidade ambiental e o comportamento pró-ambiental no trabalho, tendo utilizado a atitude ambiental como variável controlada. É de salientar que os factores que predizem um e o outro tipo não são os mesmos – no caso dos comportamentos voluntários verifica-se um efeito directo das normas descritivas dos colegas, enquanto que no caso dos comportamentos requeridos verifica-se um efeito directo das normas injuntivas da organização (Norton et al., 2014).

A análise ao nível da relação com os colegas de trabalho tinha sido também testada por Carrico e Riemer (2011), que observaram que normas descritivas e injuntivas percebidas têm impacto sobre comportamentos pró-ambientais com custos para a organização, justificando o interesse em compreender a existência de barreiras ao estabelecimento de políticas internas “verdes”. Ao compreender a natureza destas barreiras é também possível compreender as diferenças verificadas entre organizações, no que diz respeito à realização de comportamentos pró-ambientais, segundo Yuriev e colaboradores (2018).

Robertson e Barling (2013), por sua vez, sugerem que uma actividade organizacional “verde” pode ser alcançada através da influência da chefia/líderes nos comportamentos pró-ambientais em contexto de trabalho dos trabalhadores. Baseado neste argumento, foram incluídas no modelo testado pelos autores as normas descritivas pró-ambientais de líderes (de acordo com as práticas por parte da família, dos amigos, dos colegas, a participação em programas ambientais, e a participação em organizações ambientais), a sua liderança transformacional ambientalmente específica, e os seus comportamentos pró-ambientais em contexto de trabalho. Verificou-se que os líderes influenciam indirectamente os comportamentos pró-ambientais dos seus trabalhadores no contexto de trabalho, referindo-se igualmente a possibilidade de que influências externas aos líderes possam afectar o contexto da organização e influenciar os comportamentos dos seus membros (Robertson & Barling,

2013). Estes resultados sugerem que os comportamentos pró-ambientais são um importante aspecto da vida organizacional, o que pode afectar outros *outcomes* organizacionalmente relevantes. Os autores concluem que é evidente a necessidade de investigação empírica sobre como os comportamentos pró-ambientais dentro das organizações podem ser encorajados (Robertson & Barling, 2013). Com igual urgência surge a investigação de como estes encontram impedimentos à sua acção, sendo essencial compreender melhor as suas barreiras, aspecto que vamos explorar considerando o potencial do conflito entre normas (de colegas e chefias).

I.II. Barreiras aos Comportamentos Pró-Ambientais: o Conflito Normativo

Na revisão de literatura de Yuriev e colaboradores (2018), existem dois grandes tipos de obstáculos aos comportamentos pró-ambientais: os obstáculos organizacionais e os pessoais. Dentro dos obstáculos organizacionais, as barreiras mais comuns estão ligadas: (1) aos valores corporativos (falta de cultura interna verde nas organizações e de objectivos pró-ambientais), pois, em geral, numa fraca atmosfera organizacional pró-ambiental, é menos provável que os trabalhadores desempenhem comportamentos verdes (e.g., Chou, 2014); (2) à auto-expressão como trabalhador “verde” (falta de comunicação, autonomia e de papéis-modelo exemplares (e.g., Robertson & Barling, 2013; Carrico & Riemer, 2010); (3) à falta de suporte/apoio de gestores e colegas (por ignorância das iniciativas sugeridas, incapacidade de motivar trabalhadores, liderança pobre; influência por parte dos colegas); (4) e ainda à falta de recursos internos: financeiro, temporal e capital humano. A maioria das barreiras organizacionais parece afectar significativamente os comportamentos dos trabalhadores (Yuriev et al., 2018). Dentro dos obstáculos pessoais, a maioria das barreiras está relacionada com (1) elementos psicológicos individuais, divididas entre deliberação pessoal (interna) e na (2) comunicação com outros trabalhadores ou sistemas organizacionais (externa). As barreiras mais reportadas são a atitude perante as actividades pró-ambientais (interna) e as normas sociais (externa). A maioria das barreiras pessoais é aplicável quer ao comportamento quer à intenção comportamental (Yuriev et al., 2018).

Visto que as normas sociais reflectem os parâmetros do grupo, pode ocorrer um conflito normativo caso os mesmos não estejam alinhados nos vários grupos a que a pessoa pertence (família, amigos, colegas, vizinhos, etc...). Observamos que na literatura as normas sociais funcionam como facilitadores à execução de comportamentos pró-ambientais, mas recentemente a pesquisa indica que, para isso ocorrer, as diversas fontes em que o indivíduo se baseia devem estar em concordância pois, caso não estejam, podem tornar-se uma barreira

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

para a execução do comportamento, surgindo um conflito normativo que pode ser contraproducente (McDonald et al., 2014a, 2015b). É possível verificar na literatura que é provável a ocorrência de várias formas de conflito normativo devido às normas poderem mudar quando se adopta diferentes papéis (e.g. Biddle, 1986; citado por Smyth, Chandra & Mavor, 2018); quando existem normas de grupo competitivas e alterações da composição do grupo ao longo do tempo (e.g. Sherif & Sherif, 1967; citado por Smyth, Chandra & Mavor, 2018); ou conflito entre as percepções da generalidade dos membros do grupo e desviantes que efectivamente redefinem o grupo (e.g. Chan, Louis & Hornsey, 2009; citado por Smyth, Chandra & Mavor, 2018).

Estudos baseados no relato do que uma pessoa ou um grupo social faz apenas providenciam dados sobre a tomada de decisões em contextos específicos; não esclarecem como as pessoas reagem a normas no seu amplo mundo social onde são expostas a informação das normas de múltiplos grupos, sendo este um aspecto crítico que tem recebido pouca atenção, pois estando desalinhasadas podem dissuadir na adopção de determinado comportamento (McDonald et al., 2014b). O estudo de McDonald e colaboradores (2014a) analisou a relação entre o conflito normativo e os comportamentos pró-ambientais, procurando perceber as suas influências motivadoras e desmotivadoras à prática deste tipo de comportamentos, baseando-se na teoria do foco normativo de Cialdini e colaboradores (1990) e estudos mais recentes de Göckeritz et al. (2010), em que a relação entre as normas descritivas e o comportamento auto-relatado é moderada pelas normas injuntivas.

Numa das investigações de McDonald e colaboradores (2014b), o objectivo passou por analisar de que forma as atitudes (positiva ou negativa) perante a temática, as normas sociais descritivas (com fontes de influência diferente) e o grau de conflito-normativo (vs. congruência) se relacionavam com a intenção comportamental. Verificaram que não bastava os indivíduos terem conhecimento sobre as temáticas ambientais, ou mesmo terem atitudes positivas sobre elas, para terem comportamentos sustentáveis - a existência de rotinas comportamentais ou a necessidade de aprovação por parte da comunidade intervêm nesta decisão. Concluem assim que o relato do que uma pessoa faz apenas providencia dados sobre a tomada de decisões em contextos específicos, mas não esclarece como as pessoas reagem à informação das normas de múltiplos grupos concordantes ou discordantes – que, estando desalinhasadas, sugerem a existência de um conflito, podendo apresentar uma barreira comportamental. Esta variável do conflito normativo pode extremar as respostas das pessoas de acordo com as suas pré-disposições atitudinais, devido às diferentes atribuições que as

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

pessoas fazem sobre a utilidade da acção quando consideram o conflito (McDonald & Crandall, 2015).

Portanto, o conflito normativo pode minar o compromisso ou esforço comportamental se os referentes normativos colocarem dúvidas sobre a utilidade do comportamento nos contextos em que a mudança depende da participação de todos, o que reduz a percepção de eficácia; a participação pró-social e a acção colectiva dependem de crenças de que os outros também participam, expectativas de sucesso ou eficácia em realizar o comportamento que – no caso em estudo – contribuem para um objectivo ambiental global. Testaremos no presente trabalho se esta incongruência entre normas (no caso, de colegas e chefias) dificulta a adesão dos comportamentos desejados, apresentando-se como um impedimento à prática aos mesmos.

Para ajudar a clarificar estes resultados, acrescentam-se neste estudo as crenças normativas referentes à chefia, antecipando-se que tenham um papel semelhante ao das normas dos trabalhadores e colegas. Caso as percepções dos trabalhadores sobre as normas de diferentes fontes ou grupos normativos (colegas e chefia) apresentem conflito/incongruência, tal poderá dificultar a adesão aos comportamentos, pois tal como defendido por Yarn e colaboradores (2014; citado por Yuriev et al., 2018), os trabalhadores têm comportamentos de cidadania organizacional frequentes devido à influência de forças externas que os fazem sentir a obrigação de agir de certa maneira.

I.III. Atitudes e Ambivalência Atitudinal: Papel Moderador na relação entre Normas e Comportamentos

Se as normas sociais, outrora vistas exclusivamente como facilitadores, apresentam também esta faceta de barreira comportamental quando existe um conflito, torna-se imperativo compreender a existência de um mesmo efeito bloqueador perante um cenário de ambivalência atitudinal, visto que a informação potencialmente conflituosa pode ser providenciada por fontes como as normas sociais, os grupos sociais e as atitudes de outros importantes (Cavazza & Serpe, 2009). No estudo de McDonald e colegas (2014b), a relação negativa entre o conflito normativo (das percepções dos comportamentos de diferentes grupos) e o comportamento é moderada pela atitude, salientando-se que este conflito desmotiva aqueles indiferentes a campanhas pró-ambientais e demonstrando um efeito-barreira às intenções comportamentais. Não é necessariamente a percepção das normas sociais de um grupo relevante que pode influenciar o comportamento, mas a extensão de que diferentes fontes estão a fazer semelhantes esforços, logo, a importância do que observamos

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

num contexto pode ser diferente consoante a atitude que temos face a esse assunto. Neste estudo exploramos o potencial efeito moderador de outro aspecto específico das atitudes, o facto de poderem ser ambivalentes (cf. Conner e Armitage, 2008).

Castro e colaboradores (2009) definem ambivalência como o grau em que um objecto atitudinal é avaliado ao mesmo tempo positiva e negativamente. Esta ambivalência pode ser experienciada ou subjectiva (expressada pelos indivíduos) ou do tipo indirecta (investigador deduz com uma fórmula a medição das avaliações positivas/negativas). Comparações têm demonstrado correlações entre ambas as medidas, mas, embora relacionadas, não expressam a mesma realidade (e.g., Priester & Petty, 1996; citado por Castro et al., 2009). Tendo em consideração a definição conceptual de ambivalência de Conner e Armitage (2008), a ambivalência sentida ou experienciada mede os meta-julgamentos dos indivíduos sobre os seus próprios níveis de ambivalência atitudinal, ou seja, quando a atitude é avaliada dicotomicamente como positiva e negativa pela pessoa (eg., Thompson, Zanna, & Griffin, 1995; citado por Castro et al., 2009). Para a ambivalência indirecta ou potencial aplicam-se medidas diferentes para os pólos positivos e negativos que um objecto atitudinal produz (Conner & Armitage, 2008). Neste trabalho optou-se pela ambivalência experienciada pois de acordo com a teoria da dissonância cognitiva os altos níveis de ambivalência atitudinal sentida motivam os indivíduos a resolvê-la (Festinger, 1957; citado por Conner & Armitage, 2008), sendo importante compreender este fenómeno.

Uma das causas de ambivalência é a multiplicidade de representações do “Outro” (Mouro & Castro, 2016), ideia corroborada pelo facto de os indivíduos reportarem menor ambivalência quando as normas de dado contexto apontam claramente a direcção aprovada (Cavazza & Serpe, 2009). O estudo de Cavazza e Serpe (2009) analisa o papel dos factores organizacionais e psicossociais nos comportamentos de risco, pois a probabilidade de acidentes de trabalho mostrou que o clima de segurança também tem bastante impacto nos comportamentos do trabalhador. Os resultados do estudo mostram que a ambivalência perante o uso de equipamentos de protecção pessoal (uma prática de segurança organizacional que gere o potencial risco de acidentes) é um factor crítico para prever a tendência dos trabalhadores para transgredir as normas que regulam esta prática de segurança, mediando a relação (Cavazza & Serpe, 2009).

Na psicologia ambiental a ambivalência tem sido estudada como moderadora de preditores do comportamento como as atitudes (Castro et al., 2009, sobre a reciclagem), a identidade (Castro et al., 2009; Schuh, Van Quaquebeke, Göritz, Xin, De Cremer, & van Dick, 2016), ou as normas sociais (Mouro & Castro, 2016).

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

No presente estudo vamos avaliar se quando um trabalhador se sente ambivalente em relação às políticas ambientais da organização, então aquilo que observa de incongruente no seu contexto imediato terá uma associação (negativa) mais forte com os seus comportamentos. Por outro lado, se o trabalhador tiver uma posição univalente (favorável, desfavorável ou indiferente), é menos provável que o que ocorre de incongruente no seu contexto esteja associado com as suas práticas. Tal ocorre porque indivíduos ambivalentes podem estar a ponderar sobre as políticas da organização, logo outras pistas contextuais podem tornar-se muito salientes, nomeadamente as contra-normativas (que indicam não adesão às normas), pelo que a relação entre normas e comportamentos seria mais forte para estes trabalhadores.

LIV. Objectivos e Hipóteses do estudo

Neste estudo iremos analisar se os preditores normativos, incidindo sobre os níveis de análise de colegas e de chefia, originam conflito normativo dificultando a adesão, especialmente em trabalhadores com atitudes ambivalentes face às políticas ambientais da organização, em relação aos comportamentos pró-ambientais no contexto de trabalho. É esperado que em trabalhadores com atitudes ambivalentes a existência de conflito normativo dificulte mais significativamente a execução dos comportamentos em causa, comparativamente com trabalhadores que não experienciem ambivalência e que não serão tão afectados pelo conflito entre as suas fontes de referência.

Estabeleço como objectivos principais (1) testar a capacidade preditiva do conflito entre as normas descritivas (as que a literatura mostra estarem directamente associadas ao comportamento) de colegas de trabalho e chefia, (2) e a capacidade moderadora da ambivalência atitudinal nesta relação, (3) sobre comportamentos pró-ambientais específicos.

Assim, e mais especificamente, pretende-se testar as seguintes hipóteses:

H1: Prevê-se uma relação positiva entre as normas injuntivas, pessoal e descritivas e o comportamento pró-ambiental auto-relatado pelo trabalhador, como previsto por Thøgersen (2006);

H2a: Prevê-se que as normas descritivas percebidas (colegas e chefia) têm um papel diferenciado na adesão aos comportamentos pró-ambientais – i.e., existe conflito normativo;

H2b: Prevê-se que o conflito normativo tem uma associação negativa com a adesão aos comportamentos pró-ambientais. Quanto maior for o conflito normativo mais essa adesão é afectada negativamente, i.e., dificultada;

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

H3: Prevê-se que a ambivalência atitudinal tem um papel moderador (controlado o efeito directo das normas injuntivas, descritivas e pessoal) na relação entre o conflito normativo e o comportamento. Espera-se que nos trabalhadores ambivalentes a relação entre conflito normativo e comportamento seja mais forte do que nos trabalhadores não-ambivalentes.

A Figura 1 apresenta o modelo teórico a testar.

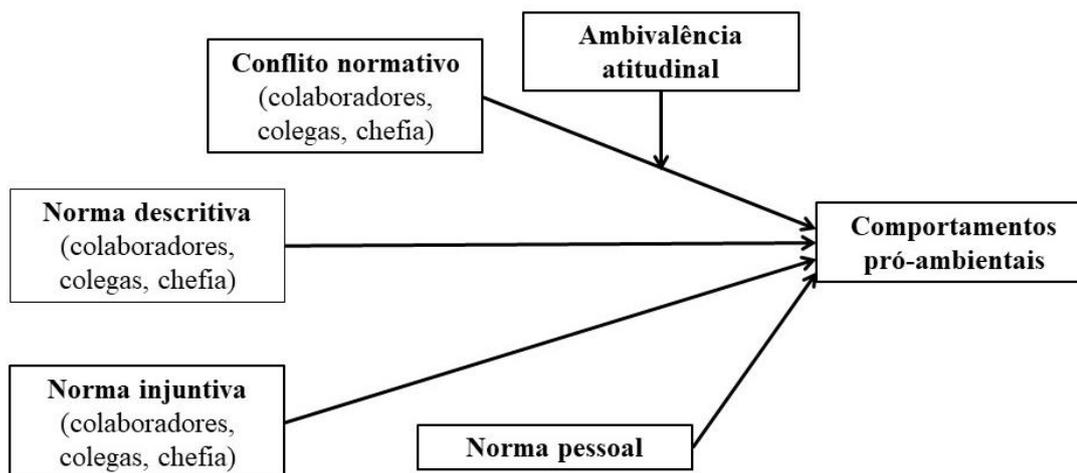


Figura 1. Modelo em estudo

Capítulo II – Método

II.I Participantes

A amostra é constituída por 210 participantes, de nacionalidade portuguesa, a exercer uma actividade profissional. Tratou-se de uma amostra de conveniência pois não existiram critérios de amostragem específicos à excepção de a pessoa se encontrar a trabalhar.

A maioria dos inquiridos é do sexo feminino (58.6%), tem em média cerca de 36 anos, tendo o mais novo 20 anos e o mais velho 66 anos ($M=36.57$; $DP=10,75$), e a maioria (72.9%) possui como habilitações literárias o Ensino Superior.

Relativamente às condições perante a organização onde trabalha, a antiguidade dos participantes varia entre meio ano e 40 anos ($M=9.15$; $DP=9.34$), a situação laboral de 63.8% é a de trabalhador efectivo, e a maioria não exerce cargo de chefia (80.5%). A grande maioria dos participantes trabalha em organizações privadas (74.3%), com fins lucrativos (71.0%). Cerca de um terço das organizações referidas tem uma dimensão muito grande (+500 funcionários) e 22.9% tem uma dimensão média (51-250 funcionários). Para mais detalhe relativamente a esta caracterização, consultar o Anexo A.

II.II. Procedimento

O questionário desenvolvido foi aplicado com recurso ao software Qualtrics e os dados posteriormente exportados para uma base de dados SPSS (versão 22, IBM Corp., Armonk, NY), programa estatístico onde foram efectuadas as análises apresentadas (excepto quando outra ferramenta seja referida). A recolha de dados ocorreu entre Março e Abril de 2016⁶ e Julho e Setembro de 2017, com a divulgação do questionário em formato digital via e-mail, rede profissional LinkedIn, e rede social Facebook. Após aceder ao questionário *online*, os participantes tomavam conhecimento do objectivo principal do estudo, sendo-lhes assegurada a confidencialidade das respostas e o anonimato dos seus dados, agradecendo a colaboração voluntária e disponibilizando o direito ao esclarecimento pós-investigação (*debriefing*).

⁶ O presente estudo insere-se num projecto mais alargado sobre “Preditores psicossociais e organizacionais de comportamentos pró-ambientais no contexto de trabalho” coordenado pela professora doutora Carla Mouro e professora doutora Patrícia Duarte. Este inquérito individual (Anexo B) é uma adaptação de um questionário criado e validado no âmbito da unidade curricular de Métodos Avançados de Investigação em Psicologia, do 1º ano do Mestrado de Psicologia Social e das Organizações do ISCTE-IUL em 2015/2016, tendo sido aumentada essa base de dados preliminar.

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

A elaboração do questionário obedeceu aos critérios éticos indicados pelo Centro de Investigação e Intervenção Social (CIS – ISCTE-IUL), concebidos de acordo com os princípios éticos presentes tanto no código deontológico da APA como o da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

II.III. Instrumentos⁷

Constituíram este questionário (Anexo B) as seguintes variáveis:

Norma injuntiva. Composta por 12 itens (adaptados de Göckeritz et al., 2010; Mouro & Castro, 2016), mede o grau em que se considera que um referente valoriza determinado comportamento. Foi operacionalizada para três referentes (colaboradores, colegas e chefia) e quatro tipos de comportamentos pró-ambientais. Exemplos dos itens utilizados são: “em geral, os colaboradores desta organização consideram importante que se apaguem as luzes ao sair de uma divisão”; “os meus colegas mais próximos acham importante que nesta organização se separem os materiais e desperdícios para a reciclagem”; “as chefias preocupam-se que nesta organização se use a menor quantidade possível de água”.

Foi usada uma escala de resposta de tipo *Likert* de cinco pontos (1 – Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente), tendo sido criado um índice único com a média dos 12 itens ($\alpha=.94$; $M=3.75$; $DP=.73$; a média está significativamente acima do ponto-médio da escala (3) $t_{(209)}=14.83$; $p\leq.001$).

Norma pessoal ecológica enquanto trabalhador. Composta por cinco itens (Mouro & Castro, 2016; Chou, 2014), mede o grau em que o indivíduo valoriza o seu compromisso com a causa ambiental enquanto trabalhador. Exemplo dos itens utilizados é: “preocupo-me em ser um/a trabalhador/a ‘amigo/a do ambiente’ ”.

Foi usada uma escala de resposta de tipo *Likert* de cinco pontos (1 – Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente), tendo sido criado um índice único com a média dos cinco itens ($\alpha=.77$; $M=4.03$; $DP=.57$; a média está significativamente acima do ponto-médio da escala (3) $t_{(209)}=26.07$; $p\leq.001$).

⁷ Para além das variáveis incluídas no modelo analisado, o instrumento continha ainda: a escala de percepção de práticas de responsabilidade social ambiental (Duarte, 2011; Turker, 2009, citado por De Roeck & Delobbe, 2012) e *green work climate perception* (CP; 3; Norton et al., 2014); e a escala da teoria cultural (Lima & Castro, 2005).

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Norma descritiva. Composta por 12 itens (McDonald et al., 2014b; Mouro & Castro, 2016), mede o grau em que se considera que um referente tem determinado comportamento. Foi operacionalizada para três referentes (colaboradores, colegas e chefia) e quatro tipos de comportamentos pró-ambientais. Exemplos dos itens utilizados são: “em geral, os colaboradores desta organização separam os materiais e desperdícios para a reciclagem”; “os meus colegas mais próximos apagam as luzes ao sair de uma divisão”; “As chefias desligam os equipamentos após ter terminado de usá-los nesse dia”.

Foi usada uma escala de resposta de tipo *Likert* de cinco pontos (1 – Nenhum a 5 – Todos), tendo sido criado um índice único com a média dos 12 itens ($\alpha=.93$; $M=3.41$; $DP=.76$; a média está significativamente acima do ponto-médio da escala (3) $t_{(209)}=7.76$; $p\leq.001$).

Conflito normativo. Esta variável foi operacionalizada através da média da diferença entre os resultados absolutos dos três referentes da norma descritiva (colaboradores $M=3.35$; $DP=.73$; colegas $M=3.45$; $DP=.80$; chefias $M=3.41$; $DP=.90$), seguindo a fórmula de McDonald e colaboradores (2014b), criando um índice com valores compreendidos entre 0.00–5.50 ($M=.96$; $DP=.98$; $t_{(209)}=14.26$; $p\leq.001$):

$$\text{mean (abs (NormaDscColaboradores - NormaDscColegas) + abs (NormaDscChefias - NormaDscColaboradores) + abs (NormaDscChefias - NormaDscColegas))}$$

Ambivalência atitudinal. Composta por quatro itens (Mouro & Castro, 2016), mede o grau em que o individuo se posiciona em relação a determinada prática ecológica da sua organização. Foi usada uma escala de resposta de escolha forçada entre quatro opções (1 – “é uma iniciativa que apoio”; 2 – “é uma iniciativa que não apoio”; 3 – “acho que há bons motivos para a minha organização o fazer e bons motivos para não o fazer”; e 4 – “tanto me faz que a minha organização o faça ou não o faça”). As respostas na opção 3 foram classificadas como ‘ambivalentes’ e as respostas às restantes opções como ‘não-ambivalentes’.

Foram operacionalizados quatro tipos de práticas organizacionais específicas. Os itens utilizados foram: “A minha organização colaborar em projectos de educação ambiental” (ambivalente= 7.6%; não ambivalente=92.4%); “A minha organização dar donativos para associações de protecção da natureza” (ambivalente= 18.1%; não ambivalente=81.9%); “A minha organização reduzir os recursos naturais que utiliza para o seu funcionamento (água, energia...)” (ambivalente= 6.2%; não ambivalente=93.8%); “A minha organização esforçar-se

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

por diminuir o seu impacto no meio ambiente” (ambivalente= 1.9%; não ambivalente=98.1%). Para mais detalhe relativamente a esta variável, consultar o Anexo C.

Para fins estatísticos, de modo a analisar o efeito moderador da ambivalência, foi criado um indicador compósito ($\alpha=.80$) resultante dos quatro itens acima apresentados para corresponder ao teste de hipóteses (ambivalente= 23.3%; não ambivalente=76.7%). Na variável *dummy* criada, 0 corresponde a uma posição não ambivalente e 1 corresponde a uma posição ambivalente.

Comportamento auto-relatado. Composta por quatro itens⁸ (práticas ecológicas no trabalho – elaboração a partir de Robertson & Barling, 2013; Mouro & Castro, 2016; Greaves et al., 2013; e.g. Norton et al., 2014 – comportamentos pró-ativos), mede a frequência com que o indivíduo considera ter tido determinado comportamento. Foi operacionalizada para quatro tipos de comportamentos pró-ambientais específicos em contexto de trabalho. Exemplo dos itens utilizados é: “no trabalho, desligo os equipamentos após ter terminado de usá-los nesse dia”.

Foi usada uma escala de resposta de tipo *Likert* de cinco pontos (1 – Nunca a 5 – Com muita frequência), tendo sido criado um índice único com a média dos quatro itens ($\alpha=.50^9$; $M=4.25$; $DP=.61$; a média está significativamente acima do ponto-médio da escala (3) $t_{(209)}=29.77$; $p\leq.001$).

Foi também solicitado a cada participante um conjunto de informações sociodemográficas – Nacionalidade, sexo, idade, habilitações literárias, - profissionais - antiguidade, situação laboral, se exerce ou não um cargo chefia, - e de caracterização da organização onde trabalha - tipo de entidade organizacional (pública ou privada), se possui fins lucrativos ou não lucrativos, e a dimensão da organização - a fim de caracterizar a amostra e de controlar o impacto destas variáveis no modelo já apresentado (Figura 1).

⁸ Como é possível verificar no Anexo B, no questionário esta medida é composta por sete itens, que correspondem a sete comportamentos pró-ambientais. Contudo, as normas descritivas e injuntivas foram elaboradas apenas para os quatro comportamentos aqui referidos, por corresponderem a comportamentos pró-ativos (Wells et al., 2018).

⁹Face ao nível baixo de consistência interna, aplicou-se o critério teórico: os itens estão teoricamente ajustados ao modelo, por isso optou-se por avançar com as análises.

Capítulo III – Resultados

Com o intuito de verificar a existência das relações propostas no modelo de investigação (Figura 1) realizou-se a análise de associações entre as variáveis. Assume-se a normalidade das distribuições invocando o Teorema do Limite Central para grandes amostras ($n > 30$; $n = 210$).

Na Tabela 1 podemos observar os resultados das médias, dos desvios-padrão, dos índices de correlação (uma vez que as variáveis são passíveis de tratamento quantitativo aplica-se o teste ao coeficiente de correlação linear de *Pearson*) e dos alfas da consistência interna, de todas as variáveis do modelo e socioprofissionais com os comportamentos pró-ambientais.

Ao nível das variáveis sociodemográficas, encontraram-se associações positivas significativas entre a idade ($M = 36.63$; $DP = 10.74$), a escolaridade ($M = 3.67$; $DP = .59$) e a antiguidade na organização ($M = 9.15$; $DP = 9.34$) ($r_{(210)} = .24$, $p \leq .001$; $r = .14$, $p < .05$; $r = .18$, $p < .01$) e os comportamentos pró-ambientais ($M = 4.25$; $DP = .61$). A idade foi excluída das análises posteriores pela redundância verificada em relação à antiguidade na organização ($r_{(210)} = .76$, $p \leq .001$). Outras variáveis que foram analisadas, mas não se revelaram significativamente associadas aos comportamentos pró-ambientais e por isso não foram incluídas nas análises seguintes, são o sexo, a situação laboral (efectividade ou não), se exercia um cargo de chefia ou não, se a organização é pública ou privada, se a organização possuía ou não fins lucrativos, e a dimensão da organização ($p > .05$).

No que diz respeito às normas sociais, todas apresentam associações significativas positivas com o comportamento auto-relatado – norma descritiva ($M = 3.41$; $DP = .76$; $r = .37$, $p \leq .001$), norma injuntiva ($M = 3.75$; $DP = .73$; $r = .33$, $p \leq .001$), e norma pessoal ($M = 4.03$; $DP = .57$; $r = .38$, $p \leq .001$) – indicando que para a execução deste tipo de comportamentos o indivíduo baseia-se em vários tipos de normas para entender a conduta a adoptar. O conflito normativo ($M = .96$; $DP = .98$; $r = -.05$, $p > .05$) e a ambivalência ($r = -.13$, $p > .05$), ao contrário do esperado, não apresentaram correlações significativas com o comportamento. No entanto, mantiveram-se nas análises preditivas porque se pretendia testar o seu efeito interactivo.

Dentre as variáveis que compõe o modelo, a norma injuntiva encontra-se associada positiva e significativamente com a norma pessoal ($r = .38$, $p \leq .001$). Além disso, o conflito normativo ($M = .96$; $DP = .98$) apresenta uma associação significativamente negativa com a norma descritiva ($r = -.17$, $p < .05$), indicando que quanto maior a percepção de que os referentes adoptam comportamentos pró-ambientais, menor o conflito entre os níveis de comportamento atribuído a esses referentes.

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Tabela 1. Médias, Desvios-padrão, Consistência interna e Correlações entre Variáveis

	Média (DV)	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Comportamentos pró-ambientais	4.25 (.61)	(.50)							
2 Idade	36.63 (10.74)	.24***	-						
3 Escolaridade	3.67 (.59)	.14*	-.09	-					
4 Antiguidade na organização	9.15 (9.34)	.18**	.76***	-	-				
5 Norma Descritiva geral	3.41 (.76)	.37***	.21**	-.02	.18*	(.93)			
6 Norma Injuntiva geral	3.75 (.73)	.33***	.23***	.01	.20**	.77***	(.94)		
7 Norma Pessoal geral	4.03 (.57)	.38***	.25***	.11	.26***	.37***	.38***	(.77)	
8 Conflito Normativo	.96 (.98)	-.05	-.03	-.02	-.05	-.17*	-.16*	.05	
9 Ambivalência	-	-.13	-.06	-.04	-.02	-.08	-.05	.20**	-.02

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p \leq .001$

Prosseguimos para a descrição dos principais resultados encontrados.

III.I. Normas Injuntiva, Pessoal, Descritiva e Comportamentos Pró-Ambientais

A primeira hipótese a testar previa a existência de um efeito positivo das normas injuntivas, pessoal e descritivas, previsto por Thøgersen (2006).

No que diz respeito à primeira hipótese, verifica-se que quer a norma descritiva geral ($B = .20$; $p < .05$), quer a norma pessoal ($B = .25$; $p \leq .001$), potenciam os comportamentos pró-ambientais em contexto de trabalho (Tabela 2). Quanto maior é a percepção do trabalhador relativamente aos comportamentos pró-ambientais efectuados por colaboradores, colegas e chefia, e quanto maior é o compromisso assumido enquanto trabalhador com a causa ambiental, maior será a frequência da prática deste tipo de comportamentos. A associação positiva entre a norma injuntiva e os comportamentos não se mostrou significativa no modelo de regressão, o que se atribui ao potencial efeito mediador da norma pessoal habitualmente encontrado na literatura (cf. Mouro & Castro, 2016). Como tal, a hipótese é parcialmente corroborada.

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Tabela 2. Resultados das Análises da Regressão Linear Múltipla predizendo os Comportamentos pró-ambientais, com Efeito Moderador da Interação entre o Conflito normativo e a Ambivalência atitudinal.

Modelo	Variáveis independentes	B / Coeficiente	SE / Desvio-padrão	Beta / Coeficiente Estandarizado	t	Sig. / P
1	$R^2_{ajustado}=.06, F(2,207)=7.68, p=.001^{***}$					
	(Constante)	3.37	.28		12.08	.00
	Escolaridade	.20	.07	.20	2.83	.01
	Antiguidade na organização	.01	.00	.23	3.31	.00
2	$R^2_{ajustado}=.21, F(5,204)=12.32, p=.000^{***}$					
	(Constante)	1.86	.35		5.24	.00
	Escolaridade	.15	.07	.15	2.27	.02
	Antiguidade na organização	.01	.00	.11	1.59	.11
	Norma Descritiva	.21	.08	.26	2.66	.01
	Norma Injuntiva	.01	.08	.01	.14	.89
	Norma Pessoal	.25	.07	.24	3.42	.00
3	$R^2_{ajustado}=.21, F(6,203)=10.23, p=.000^{***}$					
	(Constante)	1.86	.36		5.23	.00
	Escolaridade	.15	.07	.15	2.26	.03
	Antiguidade na organização	.01	.00	.11	1.58	.12
	Norma Descritiva	.21	.08	.26	2.63	.01
	Norma Injuntiva	.01	.08	.01	.13	.89
	Norma Pessoal	.26	.08	.24	3.40	.00
	Conflito Normativo	-.01	.04	-.01	-.17	.86
4	$R^2_{ajustado}=.21, F(7,202)=8.89, p=.000^{***}$					
	(Constante)	1.93	.36		5.31	.00
	Escolaridade	.15	.07	.15	2.25	.03
	Antiguidade na organização	.01	.00	.11	1.60	.11
	Norma Descritiva	.20	.08	.25	2.58	.01
	Norma Injuntiva	.02	.08	.02	.19	.85
	Norma Pessoal	.24	.08	.23	3.17	.00
	Conflito Normativo	-.01	.04	-.01	-.18	.86
	Ambivalência Atitudinal	-.09	.09	-.06	-.94	.35
5	$R^2_{ajustado}=.23, F(8,201)=8.61, p=.000^{***}$					
	(Constante)	1.92	.36		5.34	.00
	Escolaridade	.15	.07	.14	2.19	.03
	Antiguidade na organização	.01	.00	.09	1.38	.17
	Norma Descritiva	.20	.08	.25	2.60	.01
	Norma Injuntiva	.02	.08	.02	.24	.81
	Norma Pessoal	.25	.08	.23	3.28	.00
	Conflito Normativo	.04	.04	.06	.88	.38
	Ambivalência Atitudinal	-.09	.09	-.06	-1.00	.32
	Efeito de Interação					
	Conflito x Ambivalência	-.22	.09	-.16	-2.31	.02

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p \leq .001$

III.II. Conflito Normativo e Comportamentos Pró-Ambientais

A segunda hipótese a testar previa que as normas descritivas percebidas (colegas e chefia) têm um papel diferenciado na adesão aos comportamentos pró-ambientais – i.e., existe conflito normativo; e que o conflito normativo tem um efeito negativo sobre a adesão aos comportamentos pró-ambientais. Quanto maior for o conflito normativo mais essa adesão é afectada negativamente, i.e., dificultada.

Considerando os valores médios da medida (índice com valores compreendidos entre 0.00–5.50; $M=.96$; $DP=.98$; $t_{(209)}=14.26$; $p\leq.001$) podemos verificar que na amostra recolhida encontramos, em média, níveis muito baixos de conflito normativo. Isto sugere que os trabalhadores inquiridos perceberam que colaboradores, colegas e chefia aderiam em grau semelhante aos comportamentos desejados, não se verificando uma falta de alinhamento entre as normas e, portanto, não se apresentando estas como uma barreira. Como tal, a hipótese 2.a) não foi corroborada, devido à quase inexistência de conflito normativo nesta amostra.

Relativamente ao conflito normativo das normas descritivas e à hipótese 2.b), verifica-se que a relação proposta com o comportamento não é significativa ($B=.04$; $p>.05$; Tabela 2). Deste modo, não é possível corroborar que o conflito normativo entre os diferentes referentes do trabalhador afecte a sua adesão aos comportamentos pró-ambientais.

III.III. Conflito Normativo, Ambivalência Atitudinal e Comportamentos Pró-Ambientais

A terceira hipótese a testar previa que a ambivalência atitudinal teria um papel moderador (controlado o efeito directo das normas injuntivas, descritivas e pessoal) entre o conflito normativo e o comportamento. Esperava-se que nos trabalhadores ambivalentes o efeito do conflito normativo fosse mais acentuado do que nos trabalhadores não-ambivalentes.

Observa-se que a ambivalência atitudinal não exerce nenhum efeito directo significativo sobre os comportamentos pró-ambientais ($B=-.09$; $p>.05$; Tabela 2), pelo que o posicionamento (ou não) do trabalhador face às políticas e práticas ambientais da organização não tem uma relação directa com a adesão comportamental.

Seguindo o procedimento proposto por Baron e Kenny (1986), a variável preditora (conflito normativo) foi centrada, por ser quantitativa e de modo a resolver eventuais problemas de colinearidade técnica de quando uma variável é multiplicada por outra. Sendo a moderadora (ambivalência atitudinal) categórica, procedeu-se à criação de uma variável

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

dummy e construiu-se o termo de interação. Testou-se a moderação através da regressão dos comportamentos pró-ambientais no conflito normativo e na ambivalência atitudinal, controlando a escolaridade, a antiguidade na organização, a norma descritiva, a norma injuntiva e a norma pessoal (Tabela 2). A hipótese 3 foi confirmada uma vez que a ambivalência atitudinal modera a relação ($B=-.22$; $R^2_{\text{change}}=.02$; $p<.05$) entre o conflito normativo, relativo às práticas ambientais dos trabalhadores, e a adesão aos comportamentos pró-ambientais (ver Figura 2).

A dimensão do efeito de interação foi analisada, interpretada e representada graficamente através do *software* de acesso livre *ModGraph*.

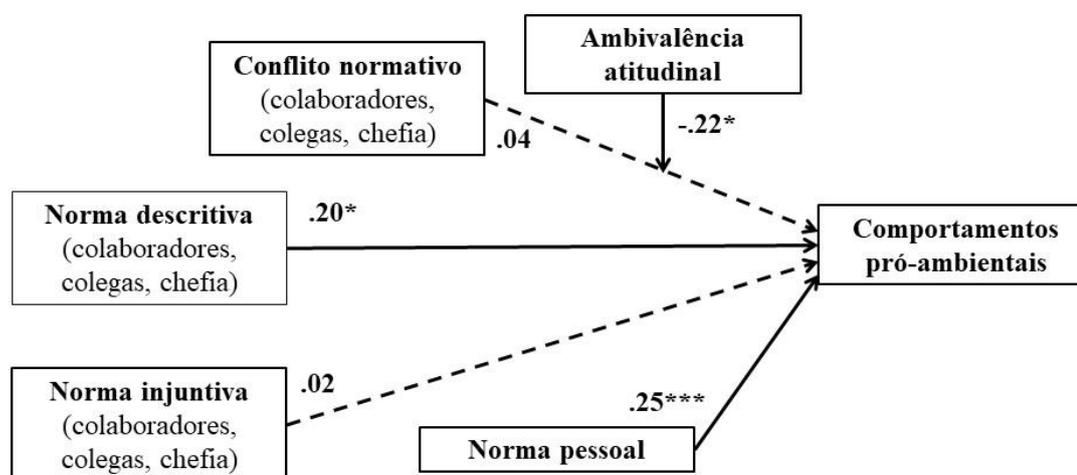


Figura 2. Efeitos principais do modelo em estudo

O modelo linear apresentado explica cerca de 23% ($R^2_{\text{ajustado}}=.23$; $F(8,201)=8.61$; $p\leq.001$) da variação na adesão aos comportamentos pró-ambientais. A Figura 3 ilustra este efeito de interação entre o conflito normativo e os comportamentos pró-ambientais, mostrando o efeito do conflito em diferentes níveis de intensidade. Permite-nos assim observar que quando o trabalhador se sente ambivalente face às políticas ambientais da organização, o papel negativo do conflito normativo é acentuado. Nos indivíduos ambivalentes, quanto maior o conflito normativo menor a adesão a comportamentos pró-ambientais em contexto de trabalho (diminuindo o declive da recta; $B=-.18$; $p<.05$). Nos indivíduos não ambivalentes não se verifica alteração, ou seja, não existe relação significativa entre o conflito normativo e os comportamentos pró-ambientais ($B=.04$; $p>.05$).

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

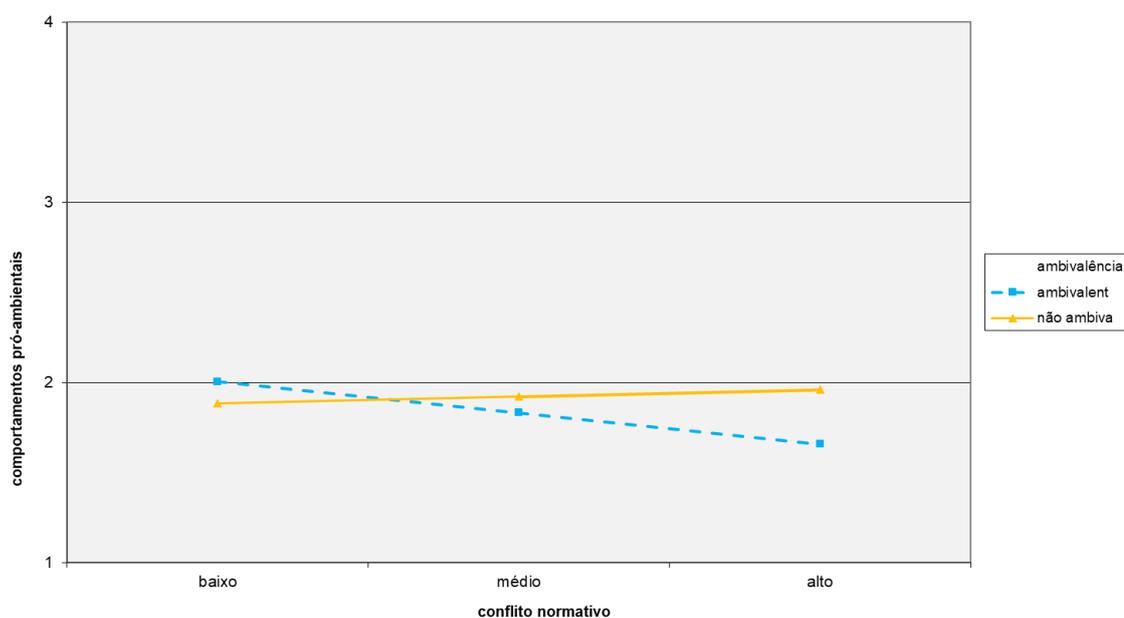


Figura 3. Interação entre o conflito normativo e os comportamentos pró-ambientais, mostrando o efeito do conflito em diferentes níveis de intensidade para aqueles que experienciam ambivalência vs. os que não experienciam ambivalência

Pode concluir-se, portanto, que a ambivalência funciona como uma barreira face ao comportamento, pois quando o trabalhador se sente ambivalente face às políticas e práticas ambientais da organização o conflito normativo tem um papel negativo estatisticamente significativo. Isto sugere então que se o trabalhador sente dificuldade em posicionar-se relativamente às práticas da organização, e percebe que colegas e chefia não estão igualmente mobilizados para ter comportamentos pró-ambientais, isso perdiz uma menor adesão ao comportamento.

Capítulo IV – Discussão

A presente investigação procurou compreender melhor a natureza impeditiva de certos preditores normativos e atitudinais dos comportamentos pró-ambientais, para o contexto do trabalho (Yuriev et al., 2018), baseada na teoria do foco normativo de Cialdini e colaboradores (1990, 1991), e articulada com a taxonomia de normas de Thøgersen (2006).

Pretendeu-se examinar mais especificamente se as normas descritivas atribuídas a diferentes referentes (colegas, chefia) poderiam originar um conflito normativo que dificultasse a adesão a comportamentos pró-ambientais no contexto de trabalho; e se esta relação negativa diferiria consoante o nível de ambivalência atitudinal do trabalhador face às políticas pró-ambientais da sua organização.

Para isso, foi testada a capacidade preditiva do conflito entre as normas descritivas de colegas de trabalho e chefia, e a capacidade moderadora da ambivalência atitudinal nesta relação, sobre comportamentos pró-ambientais específicos.

Nos resultados do estudo apresentado observamos que na amostra inquirida as percepções normativas reportadas sugerem uma atenção pessoal elevada para com os comportamentos pró-ambientais no trabalho do próprio e dos outros trabalhadores no seu contexto de trabalho estando em geral acima do ponto médio da escala. Juntamente com os baixos níveis de ambivalência, estes resultados corroboram a atenção que parece estar a ser dada aos comportamentos pró-ambientais no trabalho, que surgem representados de forma positiva.

O teste das hipóteses principais permitiu verificar que, tal como previsto por Thøgersen (2006), as normas descritivas e pessoal têm um efeito significativamente positivo sobre os comportamentos pró-ambientais (H1) em contexto laboral. À semelhança do trabalho de Carrico e Riemer (2011), verificou-se então que em comportamentos voluntários existe um efeito positivo directo da norma descritiva dos colegas nos comportamentos pró-ambientais dos trabalhadores. Relativamente à norma pessoal, conclui-se que é o preditor normativo mais forte destes comportamentos, tal como mostrado já por Mouro e Castro (2016) e por Scherbaum e colegas (2008).

Tal não se verificou com as normas injuntivas, mas de acordo com Thøgersen (2006) e estudos empíricos com este modelo (e.g., Mouro & Castro, 2016), a norma pessoal medeia a relação entre a norma injuntiva e o comportamento, ao passo que no estudo de Gökeritz e colegas (2010) a norma injuntiva modera a relação da norma descritiva com os comportamentos, o que podem ser explicações plausíveis para a relação não ser significativa no presente estudo. Na investigação de Norton e colegas (2014), a norma injuntiva

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

organizacional estava significativa e positivamente relacionada com os comportamentos pró-ambientais dos trabalhadores, mas os investigadores chamam a atenção de que ao procurar encorajar este tipo de comportamentos verifica-se um aumento das políticas de sustentabilidade organizacional, com efeitos na mediação do clima organizacional verde e da norma descritiva entre as percepções destas políticas e os comportamentos pró-ambientais.

Nesse sentido, o compromisso do trabalhador com as questões ambientais, mas também a sua percepção sobre a execução dos comportamentos pró-ambientais dos seus colegas e chefias, determinam as acções tidas (auto-relatadas) e condicionam o comportamento adoptado. Não obstante, a literatura tem mostrado que quando as normas percebidas estão em conflito, por exemplo, quando é percebido que colegas e chefia, por exemplo, não aderem no mesmo grau aos comportamentos desejados, essa falta de alinhamento entre as normas torna-se uma barreira à adesão pessoal a esses comportamentos (Smyth, et al, 2018), apesar de neste estudo tal não se ter verificado (H2a).

Os participantes reportaram níveis muito baixos de conflito normativo, pelo que é preciso referir que a não existência de conflito nos dados promove efectivamente que não se verifique a existência de conflito normativo nas análises, não havendo um efeito directo significativo (H2b). Esta limitação ao estudo (já apontada por Smyth et al., 2018) pode dever-se à possibilidade de o trabalhador perceber que colegas e chefia aderem no mesmo grau aos comportamentos desejados, não havendo uma falta de alinhamento entre as normas e, portanto, não surgindo qualquer barreira. Estes resultados parecem indicar que normas claras por parte de um superior podem orientar o comportamento de uma figura subordinada, e que estando as normas de ambos os referentes alinhadas e congruentes levam ao reforço do comportamento (Smyth et al., 2018).

Este é o ideal a obter em qualquer organização, cumprindo com o objectivo universal de despertar em todos a consciência ambiental necessária a um futuro sustentável, incluindo dentro dos nossos locais de trabalho. A actual discussão pública sobre o tema pode estar na raiz destes resultados, no entanto mais investigação teria de ser feita nesse sentido.

Relativamente à ambivalência atitudinal demonstra neste estudo não ter um efeito negativo directo sobre o comportamento. Isto pode dever-se ao facto de nesta amostra existirem poucos participantes que expressem ambivalência face à temática no contexto das suas organizações (Smyth et al., 2018, explora outra explicação para uma limitação semelhante). Não obstante, revelou ter um papel moderador (H3) na relação entre o conflito das normas descritivas entre chefias e colegas e os comportamentos pró-ambientais. Verificou-se assim que quanto mais os trabalhadores se sentiam ambivalentes face às

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

políticas e práticas ambientais da organização, mais o papel negativo do conflito normativo era acentuado. Por outras palavras, quando me sinto ambivalente face às políticas ambientais da minha organização, se percepciono que colegas e chefia não estão igualmente mobilizados para ter comportamentos pró-ambientais (ou seja, uns fazem e outros não) isso é determinante para eu própria ter menos comportamentos ambientais.

Este papel negativo do conflito normativo foi significativo apenas nos indivíduos ambivalentes. Nos indivíduos não ambivalentes não se verificou alteração, ou seja, não existe relação significativa entre o conflito normativo e os comportamentos pró-ambientais nos trabalhadores que têm uma atitude univalente ou indiferente face às políticas da organização.

Sabemos, no entanto, que o conflito normativo pode surgir em vários contextos e com diferentes tipos de normas. Smyth e colaboradores (2018) concluíram que pode ser útil para modelar o conflito normativo em ambientes específicos (e.g. educacional) um conjunto de normas concorrentes associadas a uma identidade compartilhada, considerando que frequentemente as mensagens normativas são comunicadas de forma complexa e variada ao indivíduo por parte de várias fontes. Este é, portanto, um processo possível de ser gerido através de comunicações normativas, que nos casos em que o educador não assumia uma posição normativa clara, os alunos usavam como padrão/modelo as normas de aprendizagem dos seus pares (Smyth et al., 2018).

O estudo de Smyth e colegas (2018) chama a atenção sobre o tipo de relacionamento entre o participante-educador e o participante-colegas, pois no mundo real os educadores (implícita ou explicitamente) comunicam as normas de aprendizagem mais directamente nas interações com os alunos, comparativamente com colegas. Seria interessante investigar a importância/peso que o trabalhador atribui entre os seus colegas e a sua chefia.

É importante realçar que embora fosse plausível hipotetizar que o conflito normativo pode promover ou gerar ambivalência, e que esta poderia estar como mediadora no modelo proposto, neste estudo e com as medidas utilizadas não é possível testar essa relação, pois o conflito é relativo às práticas ambientais dos trabalhadores e a ambivalência é relativa às políticas da organização, justificando testar o seu efeito interactivo. De toda a forma, as associações encontradas entre o conflito normativo e a ambivalência, e entre estes dois factores e os comportamentos, foram todas não significativas, descartando uma possível mediação.

Contributo, sugestões e limitações

Pensando na conciliação das vertentes voluntária e requerida dos comportamentos pró-ambientais com as estratégias de RSO honradas pelas empresas, seria do interesse da investigação e da prática a aplicação de estudos semelhantes a este em contextos com práticas formais definidas pela empresa, podendo até procurar comparar que vertente da RSO (implícita: valores, normas e regras – pressão da sociedade; vs. explícita: políticas, programas e estratégias voluntárias – pressão dos *stakeholders*; ver Duarte, 2014) promoveria uma maior adesão aos comportamentos pró-ambientais. É relevante indicar que muitas vezes a natureza das políticas e práticas ambientais organizacionais são vagas ou elusivas (Boiral & Paillé, 2012), tratando-se de questões práticas de engenharia e performance técnica para cumprir a lei.

Pelo exposto, podemos afirmar que as organizações poderão promover as suas políticas ambientais de modo mais explícito para minimizar a ambivalência e incentivar chefias e colaboradores na adopção de comportamentos pró-ambientais, o que poderá reduzir o conflito normativo quando este existe. São duas formas de eliminar barreiras e incentivar a adopção de comportamentos pró-ambientais no contexto de trabalho. Este estudo vem no sentido de entender os factores envolvidos nas decisões das pessoas para adoptarem comportamentos pró-ambientais, uma urgência realçada por Castro e colaboradores (2009). Estes autores referem que o nível de preocupação ambiental expresso é frequentemente maior do que o nível de comportamentos ecológicos adoptados, detectando-se uma inconsistência que importa compreender. No mesmo sentido, Yuriev e colaboradores (2018) apontam para a necessidade de contribuir para o desenho de estratégias organizacionais e de recursos humanos que aumentem a adopção destes comportamentos em contexto de trabalho.

Algumas recomendações prendem-se com: o estabelecimento de relações de qualidade (trabalhadores, colegas e chefia); líderes e gestores desempenharem um papel exemplar; a existência de políticas e visão ambiental pública e clara; e a melhoria da atmosfera/cultura interna (Yuriev et al., 2018). No futuro também se deverá analisar o efeito da liderança e explorar como é que este tipo de líder imaginado poderá tornar-se mais concreto (Smyth et al., 2018) – por exemplo, testando com embaixadores “verdes” (cf. Carrico & Riemer, 2011).

Poderá ser interessante estudar também o efeito de transferência de comportamentos entre contextos. Embora estas relações estejam amplamente estudadas no contexto doméstico, a acção no local de trabalho pode surtir efeitos na acção doméstica (cf. Robertson & Barling, 2013) mas falta validação empírica da existência de uma ligação directa (entre os contextos

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

casa-trabalho) e indirecta (trabalho-casa) (Yuriev et al., 2018). No estudo de Yuriev e colaboradores (2018), já se tinha verificado que as normas descritivas pró-ambientais são antecedentes da liderança transformacional ambientalmente específica e dos comportamentos pró-ambientais dos líderes no local de trabalho, concluindo-se que aquilo que a família e amigos dos líderes fazem pode influenciar o contexto organizacional e influenciar o comportamento dos membros (Robertson & Barling, 2013). Aparentemente, não se trata apenas de uma influência por parte dos nossos entes queridos, mas muito mais abrangente a todos aqueles com quem temos relações mais continuadas e com quem estabelecemos conduta normativa.

Algumas limitações gerais deste estudo que importam referir são a impossibilidade de generalizar resultados a todos os trabalhadores devido ao uso de uma amostra de conveniência, e a aplicação do questionário online, que permite recolher muitos participantes, mas apresenta limitações de possível enviesamento de resultados, influência de terceiros ou participantes repetidos, por terem respondido mais do que uma vez.

Também é importante referir que embora já se tenha verificado que a maioria das barreiras pessoais são aplicáveis quer ao comportamento quer à intenção comportamental (cf. Yuriev et al., 2018), este estudo permitia analisar o comportamento auto-relatado e não comportamentos efectivos, pelo que podem existir diferenças a ter em conta. A análise do comportamento por auto-relato é um contributo relevante deste estudo para a investigação, tendo em conta que grande parte da literatura se baseia na relação com a intenção comportamental. No entanto é preciso mais investigação para produzir medidas mais objectivas para as variáveis em estudo.

Permanece também a questão se as barreiras pessoais estão associadas à vontade de actuar de uma maneira específica – intenção comportamental – ou se à acção propriamente dita – comportamento efectivo (Yuriev et al., 2018), ficando como sugestão para investigação futura a comparação da relação entre determinados antecedentes com a intenção e o comportamento.

Para Yuriev e colaboradores (2018), existem vários obstáculos organizacionais a ter em mente, dos quais destaco: 1) os valores corporativos: falta de cultura interna verde nas organizações e objectivos pró-ambientais; em geral, numa fraca atmosfera pró-ambiental numa organização é menos provável que os trabalhadores desempenhem comportamentos pró-ambientais (e.g. Chou, 2014); 2) a falta de suporte/apoio de gestores e colegas (influência): ignorância das iniciativas sugeridas, incapacidade de motivar trabalhadores,

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

liderança pobre. Contudo, dizem que a maioria das barreiras organizacionais não parecem afectar significativamente as intenções dos trabalhadores (Yuriev et al., 2018).

Infelizmente, grande parte das recomendações que pretendem promover e encorajar comportamentos pró-ambientais ilimitados ao fazê-lo tornam-nos um pouco mais dependentes de condições específicas (Yuriev et al., 2018).

Em termos de linhas de investigação futuras, parece-nos relevante aprofundar o papel da 1) identidade grupal, da 2) variabilidade individual dos comportamentos, e de 3) factores estruturais e contextuais.

1) McDonald e Crandall (2015) afirmam que a identidade grupal é crucial para entender os efeitos das normas sociais, e que o tipo de identidade com o grupo (em vez de apenas o grau) tem influência se as pessoas seguem uma norma de grupo sobre comportamentos sustentáveis. Num dos seus estudos, McDonald e colaboradores (2014a) analisaram a relação entre o conflito normativo e os comportamentos pró-ambientais, procurando perceber as influências motivadoras e desmotivadoras do primeiro. Centrando-se na teoria nas normas, de Cialdini e colaboradores (1990), focaram-se na perspectiva das teorias socio-psicológicas e da identidade social que dizem que a relação do conflito normativo com um referente genérico não é significativa, pois a pessoa identifica-se com o aspecto mais saliente dentro de um grupo, num certo contexto e tempo, o que produz a norma do grupo (ou seja, apenas as normas dos grupos de pertença do indivíduo influenciam o seu comportamento) (Tajfel, 1981; Terry & Hogg, 1996; Rimal & Real, 2005, citado por McDonald et al., 2014a).

Sugerimos que no futuro se sigam dois caminhos: por um lado, comparar o efeito das normas sociais de diferentes tipos de identidade grupal presentes dentro das organizações, observando se referentes genéricos podem promover o conflito normativo (Schultz, Tabanico & Rendon, 2008; Goldstein et al., 2008; citado por McDonald et al., 2014a), reduzindo o compromisso/esforço comportamental e a percepção de eficácia.

2) Wells e colaboradores (2018) salientam a importância das intenções, hábitos e motivações; das diferenças individuais e de como o comportamento individual pode variar, ou ser inconsistente, ao longo de um dia, uma semana, um mês, ou um ano; além das consequências destes comportamentos para poupanças económicas. Encorajam os investigadores da área a medir as mudanças no comportamento actual e a abraçar os rápidos avanços tecnológicos que permitem o desenvolvimento deste campo científico, além de aproveitar o potencial da natureza inter-disciplinar utilizando mais métodos interpretativos longitudinais e cruzando possíveis diferenças culturais.

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

3) Estes autores (Wells et al., 2018) sugerem acrescentar à investigação sobre os comportamentos pró-ambientais vários conceitos dos quais me parecem pertinentes: acrescentar os sistemas de avaliação dos trabalhadores, procurado perceber a sua relação com comportamentos pró-ambientais requeridos e voluntários e com as normas injuntivas (cf. Norton et al., 2014); e o efeito de diferentes estilos de liderança (cf. Carrico & Riemer, 2011; Robertson & Barling, 2013) como antecedentes da norma injuntiva do trabalhador; examinando potenciais efeitos moderadores e mediadores.

Yuriev e colaboradores (2018) afirmam ainda ser necessário utilizar mais metodologia qualitativa que tendesse a avaliar criticamente as motivações e barreiras, o que é quase impossível com dados numéricos, que foi o caso deste estudo. Os autores apontam ainda que é preciso distinguir o papel específico dos participantes no local de trabalho, diferenciar entre tipos de trabalhadores, pois dentro das suas ocupações/categorias podem perder-se especificidades importantes relacionadas com a tarefa ou o trabalho em si (Yuriev et al., 2018).

Para finalizar, gostaríamos de destacar dois aspectos importantes e fundamentais para a literatura dos comportamentos pró-ambientais em contexto de trabalho: a análise de locais com e sem políticas organizacionais verdes, e sua comparação; e o enfoque dos comportamentos entre voluntário ou requerido (Norton et al., 2014) com estabelecimento de nomenclatura e definição destes conceitos.

Actualmente, os padrões da família ISO (International Organization for Standardization) 14000 – Gestão ambiental, fornecem ferramentas práticas para empresas e organizações de todos os tipos que procuram gerir as suas responsabilidades ambientais, utilizando programas organizacionais verdes, políticas, formações, ou materiais promocionais. Mais estudos são necessários em locais de trabalho com sistemas organizacionais ambientais definidos (e incutidos), tendo em consideração a elasticidade, a natureza voluntária ou o local de execução dos comportamentos pró-ambientais (Yuriev et al., 2018).

Paillé e Boiral (2013), no entanto, chamam a atenção para a necessidade de distinguir se a organização do trabalho é considerada tradicional ou “verde”, pois é esta distinção que dita se os comportamentos ambientalmente sustentáveis do trabalhador são considerados ou não como parte do trabalho (ou seja, requeridos pela tarefa), e se a vontade do trabalhador em ter comportamentos pró-ambientais se deve a uma tarefa central ou um comportamento discricionário (Ones & Dilchert, 2012). Portanto, numa empresa “verde”, o comportamento pró-ambiental representa uma obrigação laboral (requerido pela tarefa); e numa empresa

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

tradicional é um comportamento discricionário que reflecte esforços ambientais extra-tarefa (voluntários). Seria, por isso, muito interessante, no contexto português, comparar entre uma organização denominada “verde” e outra “não-verde”.

Neste sentido e como já referido, sente-se a necessidade de estabelecer e definir nomenclaturas concretas para tantos novos conceitos. Quando queremos entender melhor a natureza e o enfoque dos comportamentos, vários investigadores separam-na em dois tipos: Bissing-Olson e colaboradores (2013), introduzem a distinção entre comportamentos pró-ambientais relacionados com a tarefa e pró-activos; Norton, Parker, Zacher e Ashkanasy (2015) designa-os entre requeridos e voluntários; Ramus e Killmer (2007, citado por Chou, 2014) de relacionados com a tarefa e extra-papel; Wells e colaboradores (2018), refere-os como prescritos (como parte do papel/tarefas do trabalhador) e voluntários; e ainda se podem considerar como obrigatórios e encorajados (cf. Schuh, Van Quaquebeke, Göritz, Xin, De Cremer, & Van Dick, 2016). Criando consenso na diversidade, seria mais claro e fácil compreender os conceitos psicológicos subjacentes às relações e efeitos existentes. Isto é realmente importante visto ser possível que existam diferentes barreiras dependendo da natureza do comportamento pró-ambiental (Yuriev et al., 2018).

Verifica-se que aprofundando o conhecimento sobre a natureza voluntária deste tipo de comportamentos (Norton et al., 2014; Norton et al., 2015), são inúmeras as possíveis aplicações ambientais no contexto das atitudes do trabalho (ajuda, desportivismo, lealdade organizacional, iniciativa individual, auto-desenvolvimento) ilustrando como as pessoas podem contribuir para aumentar esses comportamentos no seu próprio meio laboral (Paillé & Boiral, 2013). Mas é necessário clarificar empiricamente os vários níveis da conduta voluntária, pois alguns comportamentos são mais discricionários e outros menos.

Outro aspecto seria desenvolver uma campanha de educação ambiental junto de trabalhadores e avaliar resultados deste tipo de informação, visto esta estratégia ser crucial para encorajar a prática pró-ambiental consistente, de acordo com Wells e colaboradores (2018) e à semelhança das intervenções realizada por Carrico e Riemer (2011) que comparam um grupo de controlo (informativo projectado para educar os funcionários sobre como e por que economizar energia), um grupo de feedback (apresentação mensal por e-mail de feedback com a performance energética), um grupo de educação por pares (educadores de pares disseminavam informações e incentivavam colegas a reduzir o uso de energia), e um grupo combinado.

Cada vez mais a investigação utiliza abordagens tecnológicas para ter uma maior compreensão sobre o comportamento dos trabalhadores e produzir intervenções mais eficazes

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

e campanhas com efeitos significativos reais. Sempre com o sentido maior de que os pequenos gestos, ao alcance de qualquer pessoa, concretos e eficazes, repetidos todos os dias, têm um impacto significativo no futuro do planeta.

Referências

- Baron, R. & D. Kenny (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behaviour at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behaviour*, 34, 156-175. doi:10.1002/job.1788
- Carrico, A. R., & Riemer, M. (2011). Motivating energy conservation in the workplace: An evaluation of the use of group-level feedback and peer education. *Journal of Environmental Psychology*, 31 (1), 1-13. doi:10.1016/j.jenvp.2010.11.004
- Castro, P., Garrido, M., Reis, E., & Menezes, J. (2009). Ambivalence and conservation behaviour: An exploratory study on the recycling of metal cans. *Journal of Environmental Psychology*, 29, 24-33.
- Cavazza, N., & Serpe, A. (2009). Effects of safety climate on safety norm violations: exploring the mediating role of attitudinal ambivalence toward personal protective equipment. *Journal of Safety Research*, 40, 277-283.
- Chou, C.-J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, 40, 436-446.
- Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., & Reno, R. R. (1991). A focus theory of normative conduct: A theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 24, 201-234.
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 1015-1026.
- Comissão Europeia (2011). *Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões. Responsabilidade social das empresas: uma nova estratégia da UE para o período de 2011-2014* [PDF]. Retirado a 14 de Junho de 2019 de http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com%282011%290681_/com_com%282011%290681_pt.pdf
- Conner, M., & Armitage, C. J. (2008). Attitudinal ambivalence. In W. Crano & R. Prislin (Eds.), *Attitudes and attitude change* (pp. 261-286). New York & London: Psychology Press.
- De Roeck, K., & Delobbe, N. (2012). Do environmental CSR initiatives serve organizations' legitimacy in the oil industry? Exploring employees' reactions through Organizational Identification Theory. *Journal of Business Ethics*, 110, 397-412.
- Duarte, A. P. (2011). *Corporate social responsibility from an employees' perspective: Contributions for*

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

- understanding job attitudes* (Doctoral dissertation). Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal. Disponível em [www:<http://hdl.handle.net/10071/3649>](http://hdl.handle.net/10071/3649). ISBN 978-989-732-142-9.
- Duarte, A. P. (2014). Responsabilidade social das organizações. In S.P. Gonçalves (Coord.), *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações: Princípios e Práticas* (pp. 537-565). Lisboa: Factor.
- Gökeritz, S., Schultz, P. W., Rendón, T., Cialdini, R. B., Goldstein, N. J., & Griskevicius, V. (2010). Descriptive normative beliefs and conservation behavior: The moderating roles of personal involvement and injunctive normative beliefs. *European Journal of Social Psychology, 40*, 514-523. doi: 10.1002/ejsp.643
- Greaves, M., Zibarras, L. D., & Stride, C. (2013). Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace. *Journal of Environmental Psychology, 34*, 109-120. doi:10.1016/j.jenvp.2013.02.003
- Huber, R. A., Anderson, B., & Bernauer, T. (2018). Can social norm interventions promote voluntary pro environmental action? *Environmental Science and Policy, 89*, 231-246. doi:10.1016/j.envsci.2018.07.016
- Lima, M. L., & Castro, P. (2005). Cultural theory meets the community: Worldviews and local issues. *Journal of Environmental Psychology, 25*, 23-25.
- McDonald, F. (2014). Developing an Integrated Conceptual Framework of Pro-Environmental Behavior in the Workplace through Synthesis of the Current Literature. *Administrative Sciences, 4*, 276-303.
- McDonald, R., & Crandall, C. (2015). Social norms and social influence. *Behavioral Sciences, 3*, 147-151.
- McDonald, R., Fielding, K., & Louis, W. (2014a). Conflicting norms highlight the need for action. *Environment and Behavior, 46*(2), 139-162.
- McDonald, R., Fielding, K., & Louis, W. (2014b). Conflicting social norms and community conservation compliance. *Journal for Nature Conservation, 22*, 212-216.
- Mouro, C., & Castro, P. (2016). Self-other relations in biodiversity conservation in the community: Representational processes and adjustment to new actions. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 26*, 340-353.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment, vol. 28* (1), 103-125. doi:10.1177/1086026615575773
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology, 38*, 49-54. doi:10.1016/j.jenvp.2013.12.008

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

- Observatório Europeu das PME (2002). *European SMEs and Social and Environmental Responsibility*. Brussels: Publications DG Enterprises, European Communities.
- Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology, 36*, 118-128.
- Passos, A. M. (1999). *Determinantes do comportamento de cidadania organizacional* (Dissertação de Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 34*, 176-194.
- Scherbaum, C. A., Popovich, P. M., & Finlinson, S. (2008). Exploring individual-level factors related to employee energy-conservation behaviors at work. *Journal of Applied Social Psychology, 38*(3), 818-835.
- Schuh, S. C., Van Quaquebeke, N., Göritz, A. S., Xin, K. R., De Cremer, D., & van Dick, R. (2016). Mixed feelings, mixed blessing? How ambivalence in organizational identification relates to employees' regulatory focus and citizenship behaviors. *Human Relations, 69* (12), 2224-2249. doi:10.1177/0018726716639117
- Smyth, L., Chandra, V., & Mavor, K. I. (2018). Social identification and normative conflict: When student and educator learning norms collide. *Journal of Applied Social Psychology, 48*, 293-303. doi:10.1111/jasp.12505
- Stern, P. C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues, 56* (3), 407-424.
- Thøgersen, J. (2006). Norms for environmentally responsible behaviour: An extended taxonomy. *Journal of Environmental Psychology, 26*, 247-261.
- Uzzell, D., & Rätzsch, N. (2009). Transforming environmental psychology. *Journal of Environmental Psychology, 29* (3), 340-350.
- Wells, V. K., Gregory-Smith, D., & Manika, D. (2018). *Research handbook on employee pro-environmental behaviour* (pp. 1-10). Cheltenham, Glos: Edward Elgar Publishing Limited. doi:10.4337/9781786432834
- Yam, K.C., Klotz, A.C., He, W., Reynolds, S.J., 2014. Turning good soldiers into bad apples: Examining when and why citizenship behavior leads to deviance. *Acad. Manag. Proc., 1*, 97-102.
- Yuriev, A., Boiral, O., Francoeur, V., & Paillé, P. (2018). Overcoming the barriers to pro-environmental behaviour in the workplace: A systematic review. *Journal of Cleaner Production, 182*, 379-394. doi:10.1016/j.jclepro.2018.02.041

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Anexos

Anexo A

Tabela 3. Medidas Descritivas da Caracterização da Amostra.

Estatísticas

		Sexo	Idade	Escolaridade	Nacionalidade
N	Válido	210	210	210	210
	Ausente	0	0	0	0
Média		1.59	36.57	3.67	
Desvio Padrão		.494	10.754	.588	
Mínimo		1	20	1	
Máximo		2	66	4	

Tabela 4. Distribuição do Sexo dos participantes.

Sexo

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Masculino	87	41.4	41.4	41.4
	Feminino	123	58.6	58.6	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Tabela 5. Distribuição do Escalão Etário dos participantes.

Idade (Escalões etários)

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	20>29	67	31.9	31.9	31.9
	30>39	70	33.3	33.3	65.2
	40>49	36	17.1	17.1	82.4
	50>59	32	15.2	15.2	97.6
	60>66	5	2.4	2.4	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Tabela 6. Distribuição das Habilitações Literárias dos participantes.

		Habilitações literárias			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Até à 4. ^a classe	1	.5	.5	.5
	5° ao 9.º ano	10	4.8	4.8	5.2
	10º ao 12.º ano	46	21.9	21.9	27.1
	Ensino superior	153	72.9	72.9	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Tabela 7. Medidas Descritivas da Caracterização das Condições Organizacionais.

		Estatísticas					
		Há quantos anos trabalha para esta empresa/organização?	Qual a sua situação contratual face à organização?	Exerce um cargo de chefia?	A organização em que trabalha é uma:	A organização em que trabalha possui:	Dimensão da organização face ao número aproximado de trabalhadores:
N	Válido	210	210	210	209	209	209
	Ausente	0	0	0	1	1	1
	Média	9.151	1.63	1.20	1.75	1.71	3.35
	Desvio Padrão	9.3355	1.009	.397	.436	.453	1.410
	Mínimo	.5	1	1	1	1	1
	Máximo	40.0	4	2	2	2	5

Tabela 8. Distribuição da Antiguidade dos participantes na organização

		Antiguidade (Escalões Anos)			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	6m>1a	39	18.6	18.6	18.6
	1>5a	65	31.0	31.0	49.5
	6>15a	62	29.5	29.5	79.0
	16>30a	37	17.6	17.6	96.7
	31>40a	7	3.3	3.3	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Tabela 9. Distribuição da Situação Laboral dos participantes na organização

Qual a sua situação contratual face à organização?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	É trabalhador efetivo	134	63.8	63.8	63.8
	Tem contrato a termo certo	44	21.0	21.0	84.8
	Estagiário/a	7	3.3	3.3	88.1
	Outra situação	25	11.9	11.9	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Tabela 10. Distribuição do Cargo de Chefia dos participantes na organização

Exerce um cargo de chefia?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não	169	80.5	80.5	80.5
	Sim	41	19.5	19.5	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Tabela 11. Distribuição do Tipo de Entidade da organização

A organização em que trabalha é uma:

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Entidade pública	53	25.2	25.4	25.4
	Entidade privada	156	74.3	74.6	100.0
	Total	209	99.5	100.0	
Ausente	Sistema	1	.5		
Total		210	100.0		

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Tabela 12. Distribuição do tipo de Fins Lucrativos da organização

A organização em que trabalha possui:

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Fins não lucrativos	60	28.6	28.7	28.7
	Fins lucrativos	149	71.0	71.3	100.0
	Total	209	99.5	100.0	
Ausente	Sistema	1	.5		
Total		210	100.0		

Tabela 13. Distribuição da Dimensão da organização

Dimensão da organização face ao número aproximado de trabalhadores:

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Micro (até 9 trabalhadores)	26	12.4	12.4	12.4
	Pequena (10-50 trabalhadores)	38	18.1	18.2	30.6
	Média (51-250 trabalhadores)	48	22.9	23.0	53.6
	Grande (251-500 trabalhadores)	30	14.3	14.4	67.9
	Muito grande (+ de 500 trabalhadores)	67	31.9	32.1	100.0
	Total	209	99.5	100.0	
Ausente	Sistema	1	.5		
Total		210	100.0		

Anexo B



Inquérito individual

O contexto de trabalho e as práticas ambientais nas organizações

Caro(a) participante,

Estamos a realizar um estudo sobre o contexto de trabalho e as práticas ambientais nas organizações, junto de trabalhadores de diferentes organizações.

Pedimos um pouco do seu tempo, cerca de 10 minutos, para responder a algumas questões. A sua colaboração é fundamental.

A sua participação é totalmente anónima e confidencial. Os dados recolhidos serão alvo de tratamento estatístico e utilizados apenas para fins de investigação. A sua divulgação só poderá ocorrer sob a forma de publicação científica.

Não existem respostas certas ou erradas. Apenas a sua opinião interessa. Leia com atenção e responda a todas as questões.

Muito obrigado pela sua colaboração,

Carla Mouro & Patrícia Duarte

CIS - Centro de Investigação e Intervenção Social

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Para cada uma das frases apresentadas, escolha a que melhor indica a sua posição em relação a essa prática na sua Organização.

A minha organização colaborar em projetos de educação ambiental

1. É uma iniciativa que apoio	
2. É uma iniciativa que não apoio	
3. Acho que há bons motivos para a minha organização o fazer e bons motivos para não o fazer	
4. Tanto me faz que a minha organização desenvolva ou não projetos de educação ambiental	

A minha organização dar donativos para associações de proteção da natureza

1. É uma iniciativa que apoio	
2. É uma iniciativa que não apoio	
3. Acho que há bons motivos para a minha organização o fazer e bons motivos para não o fazer	
4. Tanto me faz que a minha organização dê ou não donativos para associações de proteção da natureza	

A minha organização reduzir os recursos naturais que utiliza para o seu funcionamento (água, energia...)

1. É uma iniciativa que apoio	
2. É uma iniciativa que não apoio	
3. Acho que há bons motivos para a minha organização o fazer e bons motivos para não o fazer	
4. Tanto me faz que a minha organização reduza ou não os recursos naturais que utiliza para o seu funcionamento	

A minha organização esforçar-se por diminuir o seu impacto no meio ambiente

1. É uma iniciativa que apoio	
2. É uma iniciativa que não apoio	
3. Acho que há bons motivos para a minha organização o fazer e bons motivos para não o fazer	
4. Tanto me faz que a minha organização se esforce ou não por diminuir o seu impacto no meio ambiente	

Indique agora em que medida concorda ou discorda com as frases seguintes sobre comportamentos ambientais no trabalho.

1 Discorda totalmente	2 Discorda	3 Não concorda nem discorda	4 Concorda	5 Concorda totalmente
-----------------------------	---------------	-----------------------------------	---------------	-----------------------------

Sinto-me pessoalmente responsável pelo contributo desta organização para os problemas ambientais. 1 2 3 4 5

Preocupo-me em ser um/a trabalhador/a 'amigo/a do ambiente'. 1 2 3 4 5

Considero importante que a organização onde trabalho tenha preocupações ambientais. 1 2 3 4 5

Preocupo-me com os impactos negativos das actividades desta organização para o ambiente. 1 2 3 4 5

Penso que a protecção da natureza deve ser um compromisso sério das organizações. 1 2 3 4 5

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Indique ainda com que frequência tem tido os seguintes comportamentos.

1 Nunca	2 Raramente	3 Algumas vezes	4 Bastantes vezes	5 Com muita frequência
------------	----------------	--------------------	----------------------	---------------------------

No trabalho, apago as luzes quando sou a última pessoa a sair de uma divisão.	1	2	3	4	5
Defendo junto dos meus colegas a importância de terem comportamentos 'amigos do ambiente'.	1	2	3	4	5
No trabalho, uso a menor quantidade possível de água.	1	2	3	4	5
Ofereço-me para participar em iniciativas de protecção do ambiente promovidas pela minha organização.	1	2	3	4	5
No trabalho, desligo os equipamentos após ter terminado de usá-los nesse dia.	1	2	3	4	5
Faço sugestões à chefia de como a organização pode ser mais 'amiga do ambiente'	1	2	3	4	5
No trabalho, separo materiais e desperdícios para a reciclagem.	1	2	3	4	5

Pense agora nas pessoas com quem trabalha e indique quanto concorda ou discorda das frases seguintes:

1 Discorda totalmente	2 Discorda	3 Não concorda nem discorda	4 Concorda	5 Concorda totalmente
--------------------------	---------------	--------------------------------	---------------	--------------------------

Em geral, os colaboradores desta organização acham importante que se separem os materiais e desperdícios para a reciclagem	1	2	3	4	5
Em geral, os colaboradores desta organização consideram importante que se apaguem as luzes ao sair de uma divisão.	1	2	3	4	5
Em geral, os colaboradores desta organização acham importante que se use a menor quantidade possível de água.	1	2	3	4	5
Em geral, os colaboradores desta organização acham importante desligar os equipamentos após terem terminado de usá-los nesse dia.	1	2	3	4	5
Os meus colegas mais próximos acham importante que nesta organização se separem os materiais e desperdícios para a reciclagem	1	2	3	4	5
Os meus colegas mais próximos consideram importante que nesta organização se apaguem as luzes ao sair de uma divisão.	1	2	3	4	5
Os meus colegas mais próximos preocupam-se que nesta organização se use a menor quantidade possível de água.	1	2	3	4	5
Os meus colegas mais próximos acham importante desligar os equipamentos após terem terminado de usá-los nesse dia.	1	2	3	4	5
As chefias acham importante que nesta organização se separem os materiais e desperdícios para a reciclagem	1	2	3	4	5
As chefias consideram importante que nesta organização se apaguem as luzes ao sair de uma divisão.	1	2	3	4	5
As chefias acham importante desligar os equipamentos após ter terminado de usá-los nesse dia.	1	2	3	4	5
As chefias preocupam-se que nesta organização se use a menor quantidade possível de água.	1	2	3	4	5

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Indique também, na sua opinião, quantas pessoas na sua organização tem os seguintes comportamentos:

1 Nenhum	2 Muito poucos	3 Vários	4 A maioria	5 Todos
-------------	-------------------	-------------	----------------	------------

Em geral, os colaboradores desta organização separam os materiais e desperdícios para a reciclagem	1	2	3	4	5
Em geral, os colaboradores desta organização apagam as luzes ao sair de uma divisão.	1	2	3	4	5
Em geral, os colaboradores desta organização usam a menor quantidade possível de água.	1	2	3	4	5
Em geral, os colaboradores desta organização desligam os equipamentos após terem terminado de usá-los nesse dia.	1	2	3	4	5
Os meus colegas mais próximos separam os materiais e desperdícios para a reciclagem	1	2	3	4	5
Os meus colegas mais próximos apagam as luzes ao sair de uma divisão.	1	2	3	4	5
Os meus colegas mais próximos usam a menor quantidade possível de água.	1	2	3	4	5
Os meus colegas mais próximos desligam os equipamentos após terem terminado de usá-los nesse dia.	1	2	3	4	5
As chefias separam materiais e desperdícios para a reciclagem	1	2	3	4	5
As chefias apagam as luzes ao sair de uma divisão.	1	2	3	4	5
As chefias desligam os equipamentos após ter terminado de usá-los nesse dia.	1	2	3	4	5
As chefias usam a menor quantidade possível de água.	1	2	3	4	5

Para terminar, agradecemos que indique alguns dados pessoais que serão utilizados apenas para fins estatísticos. Relembramos que as suas respostas são confidenciais.

Assinale com um X a resposta mais adequada à sua situação.

1. **Sexo:** ¹Masculino; ²Feminino;

2. **Idade:** _____ anos;

3. **Escolaridade:**

¹ Até à 4.^a classe; ² Entre o 5.^o - 9.^o ano; ³ Entre o 10.^o - 12.^o ano; ⁴ Ensino Superior;

4. **Há quanto tempo trabalha nesta organização?**

Trabalho na organização há _____ anos;

5. **Qual a sua situação perante a organização?**

¹ É trabalhador efetivo; ² Tem contrato a termo certo; ³ Estagiário/a; ⁴ Outra situação

6. **Exerce um cargo de chefia?** ¹Não; ²Sim;

Relativamente à organização onde trabalha, indique por favor:

8. **Área/sector de atividade:** _____

9. **A organização onde trabalha é uma:** ¹ Entidade pública; ² Entidade privada

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

10. A organização onde trabalha: ¹ Possui fins não lucrativos; ² Possui fins lucrativos

11. Dimensão da organização face ao número de trabalhadores (aproximadamente):

¹ Micro (até 9 trabalhadores) ² Pequena (10-50 trabalhadores) ³ Média (51-250 trabalhadores) ⁴ Grande (mais de 251-500 trabalhadores) muito grande (+500 trabalhadores)

12. A sua organização possui alguma certificação em termos ambientais? ¹ Não; ² Sim; ³ Não sei;

13. A sua organização possui uma política ambiental? ¹ Não; ² Sim; ³ Não sei;

Muito obrigada pela sua participação!

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Anexo C

Tabela 14. Distribuição do item “A minha organização colaborar em projectos de educação ambiental” da Ambivalência Atitudinal.

Q23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	183	87,1	87,1	87,1
2	2	1,0	1,0	88,1
3	16	7,6	7,6	95,7
4	9	4,3	4,3	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Tabela 15. Distribuição do item “A minha organização dar donativos para associações de protecção da natureza” da Ambivalência Atitudinal.

Q24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	153	72,9	72,9	72,9
2	5	2,4	2,4	75,2
3	38	18,1	18,1	93,3
4	14	6,7	6,7	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Tabela 16. Distribuição do item “A minha organização reduzir os recursos naturais que utiliza para o seu funcionamento (água, energia...)” da Ambivalência Atitudinal.

Q25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	193	91,9	91,9	91,9
2	1	,5	,5	92,4
3	13	6,2	6,2	98,6
4	3	1,4	1,4	100,0
Total	210	100,0	100,0	

COMPORTAMENTOS PRÓ-AMBIENTAIS NO TRABALHO

Tabela 17. Distribuição do item “A minha organização esforçar-se por diminuir o seu impacto no meio ambiente” da Ambivalência Atitudinal.

Q26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	199	94,8	94,8	94,8
3	4	1,9	1,9	96,7
4	7	3,3	3,3	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Tabela 18. Distribuição do indicador compósito da Ambivalência Atitudinal (variável dummy).

ambivalência

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido 0	161	76,7	76,7	76,7
1	49	23,3	23,3	100,0
Total	210	100,0	100,0	