

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Quero, posso e (não) faço? Clima organizacional e suporte da chefia como condicionantes de comportamentos verdes no trabalho

Adriana Sofia Tiago Costa

Mestrado em,
Psicologia Social e das Organizações

Orientadores:

Doutora Ana Patrícia Duarte, Investigadora BRU-ISCTE e Professora Auxiliar Convidada,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Doutora Carla Mouro, Investigadora CIS-ISCTE e Professora Auxiliar Convidada,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

novembro, 2020



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Quero, posso e (não) faço? Clima organizacional e suporte da chefia como condicionantes de comportamentos verdes no trabalho

Adriana Sofia Tiago Costa

Mestrado em,
Psicologia Social e das Organizações

Orientadores:

Doutora Ana Patrícia Duarte, Investigadora BRU-ISCTE e Professora Auxiliar Convidada,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Doutora Carla Mouro, Investigadora CIS-ISCTE e Professora Auxiliar Convidada,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

novembro, 2020

Agradecimentos

Uma etapa como importante como esta não pode terminar sem demonstrar o meu agradecimento às pessoas que tiveram um impacto muito importante na minha vida acadêmica e pessoal, e sem as quais não teria chegado até aqui.

Às minhas orientadoras, Professora Patrícia Duarte e Professora Carla Mouro, gostaria de expressar o meu especial agradecimento pela ajuda, paciência e orientação ao longo de cada etapa do desenvolvimento da minha dissertação e por se mostrarem sempre disponíveis para partilhar o vosso conhecimento. Obrigado por me desafiarem sempre a ser e a fazer melhor.

À minha mãe, à minha irmã, à minha avó Tina e ao meu avô Zé pelo seu apoio e encorajamento contínuo durante os meus anos de estudo e durante o processo de redação desta tese. Obrigado por me transmitirem valores de perseverança e espírito de sacrifício que me permitiram chegar onde estou. Essa conquista não teria sido possível sem vocês.

Ao Francisco pelo apoio incansável, incentivo e motivação que me deu ao longo dos anos. Não existem palavras suficientes para descrever e agradecer a tua paciência, compreensão, carinho e amor. Obrigado por acreditares sempre em mim, mesmo quando às vezes eu já não era capaz de o fazer.

Ao Luís, à Inês e à Rute pelo companheirismo e amizade. Convosco partilhei momentos de frustração e desalento que juntos conseguimos sempre ultrapassar. Mas muitos mais foram os momentos de alegria, diversão e aventura. Obrigado por partilharem este percurso comigo.

A todas as pessoas acima mencionadas dedico o meu trabalho e sucesso.

Muito obrigado a todos!

Resumo

Atualmente a sustentabilidade ambiental corporativa é um objetivo importante para muitas organizações. O presente estudo enquadra-se numa proposta de intervenção de uma organização do setor terciário para aumentar os níveis de separação de resíduos (papel e plástico) no seu edifício. O modelo de estudo incidiu sobre o papel interativo do clima organizacional verde e do suporte do supervisor com as variáveis individuais da Teoria da Ação Planeada (TAP) na separação de resíduos no trabalho. Mais especificamente foi testado o efeito mediador das variáveis da TAP (atitude, norma subjetiva, controlo comportamental percebido) na relação entre o clima organizacional e a separação de resíduos; além disso, testou-se se o suporte do supervisor para comportamentos pró-ambientais modera a relação entre o clima organizacional e as variáveis da TAP. Os dados foram recolhidos utilizando um questionário online, de resposta voluntária, a 343 trabalhadores. Os resultados confirmaram o efeito mediador das variáveis TAP: o clima organizacional percebido aumenta positivamente as atitudes dos trabalhadores, a norma subjetiva e o controlo comportamental percebido, que por sua vez aumentam os níveis relatados de separação dos dois resíduos. A perceção de suporte do supervisor por parte dos trabalhadores modera a relação entre o clima organizacional e a norma subjetiva, mas apenas para a separação do papel. O clima organizacional está mais fortemente associado à norma subjetiva quando o apoio do supervisor é percebido como baixo do que quando é percebido como elevado. Assim, as organizações podem beneficiar de ter supervisores que incentivem os comportamentos pró-ambientais, pois isso ajudará a criar uma norma para se comportarem de forma sustentável. Outras consequências teóricas e práticas do estudo serão discutidas.

Palavras-chave: comportamento pró-ambiental, teoria da ação planeada, clima organizacional verde, suporte da chefia

Abstract

Corporate environmental sustainability is a major goal for many businesses nowadays. The present study is part of an intervention proposal for a tertiary sector organization to help increase the levels of waste separation (paper and plastic) within its main building. The study model focused on the interactive role of the green organizational climate and the supervisors' support for pro-environmental behaviour with individual-level variables of the Theory of Planned Behaviour (TPB) in predicting waste separation at work. It specifically tested the mediating effect of TPB variables (attitude, norm, perceived behavioural control) in the relationship between organizational climate and waste separation; additionally, it was tested whether the supervisors' support moderates the relationship between the organizational climate and the TBP variables. Data was collected through an online voluntary survey to 343 employees. The results confirmed the mediating effect of the TBP variables: the perceived organizational climate positively increases workers' attitudes, subjective norm and the perceived behavioural control, which in turn increase the reported levels of separation of the two residues. The workers' perception of support from the supervisor moderates the relationship between the organizational climate and subjective norm, but only for paper separation. The organizational climate is more strongly linked to the subjective norm when the supervisor's support is perceived as lower, than when it is perceived as higher. Thus, organizations can benefit from supervisors who encourage pro-environmental behaviour, as this will help to create a norm to behave sustainably. Further theoretical and practical consequences of the study will be discussed.

Keywords: pro-environmental behaviour, theory of planned behaviour, organizational climate, supervisor support

Índice

Introdução	1
Capítulo I - Enquadramento Teórico	5
1.1. Comportamento pró-ambientais no trabalho	5
1.2. Fatores individuais promotores de comportamentos pro-ambientais no trabalho ...	6
1.3. Fatores organizacionais promotores de comportamentos pro-ambientais no trabalho	9
1.3.1. Clima organizacional	10
1.3.2. Suporte da Chefia	14
1.4. Objetivo, Hipóteses e Modelo de Investigação	16
Capítulo II - Método.....	19
2.1. Contexto do estudo	19
2.2. Participantes.....	19
2.3. Procedimento e Instrumentos	20
2.3.1. Variável preditora: Clima organizacional verde (Anexo D).....	21
2.3.2. Variável critério: Comportamento de separação de resíduos (Anexo E)	21
2.3.3. Variáveis Mediadoras	21
Capítulo III - Resultados.....	23
3.1. Estatística descritiva e correlações entre variáveis	23
3.1.1. Estatística descritiva relativa às variáveis organizacionais	23
3.1.2. Estatística descritiva e correlações relativas à separação de papel.....	24
3.1.3. Estatística descritiva e correlações relativas à separação de plástico	27
3.1.4. Testes comparativos entre separação de plástico e papel	28
3.1.5. Teste aos modelos de investigação	30
Capítulo IV- Discussão e Conclusão.....	37
4.1. Implicações teóricas e práticas	39
4.2. Limitações e sugestões para estudos futuros	40
4.3. Conclusão	41
Referências Bibliográficas.....	43
Anexos	55
Anexo A - Email com link do questionário enviado para os trabalhadores pelo departamento de Comunicação Interna	55
Anexo B - Consentimento Informado.....	56
Anexo C - Questões sociodemográficas	57
Anexo D - Escala de Clima organizacional verde	59

Anexo E - Comportamento de separação de resíduos	60
Anexo F - Atitude	61
Anexo G - Norma subjetiva.....	62
Anexo H - Controlo comportamental percebido	63
Anexo I - Suporte da Chefia	64

Índice de Quadros

Quadro 1.1 - Preditores Individuais TAP para comportamentos pró-ambientais em locais de trabalho	9
Quadro 3.1 - Estatística Descritiva e Correlações entre Variáveis relacionadas com a separação de papel	26
Quadro 3.2 - Estatística Descritiva e Correlações entre Variáveis relacionadas com a separação de plástico	29
Quadro 3.3 - Relações das variáveis com o Comportamento de Separação de Papel e mediação	31
Quadro 3.4 - Regressão das variáveis da TAP no clima organizacional verde e na moderadora suporte da chefia – Separação de Papel	33
Quadro 3.5 - Relações das variáveis com o Comportamento de Separação de Plástico e mediação	35
Quadro 3.6 - Regressão das variáveis da TAP no clima organizacional verde e na moderadora suporte da chefia – Separação de Plástico	36

Índice de Figuras

Figura 1.1 - Modelo de investigação	18
Figura 3.1 - Efeito de moderação do suporte da chefia na relação entre o clima organizacional verde e a norma subjetiva – Separação de Papel	32

Introdução

Em 2015 foi adotada por todos os Estados Membros das Nações Unidas a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Esta fornece um plano compartilhado de paz e prosperidade para as pessoas e o planeta, no presente e no futuro. A sua intenção é a realização dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que são um apelo urgente à ação de todos os países - desenvolvidos e em desenvolvimento - numa parceria global. Estes objetivos reconhecem que o fim da pobreza e de outras carências deve estar associado a estratégias que melhoram tanto a saúde como a educação, reduzem a desigualdade e estimulam o crescimento económico - enquanto combatem as alterações climáticas e trabalham para preservar os oceanos e as florestas. Um dos objetivos, o objetivo 12, refere a importância de garantir padrões de consumo e de produção sustentáveis e postula que, até 2030, é necessário reduzir substancialmente a produção de resíduos através da prevenção, redução, reciclagem e reutilização, sendo este objetivo avaliado através da taxa nacional de reciclagem em toneladas de material reciclado (Nações Unidas, 2015).

No entanto, segundo o Relatório Anual Resíduos Urbanos de 2018, em Portugal verificou-se um aumento de 4% na quantidade de resíduos urbanos (RU) produzidos obtendo-se um valor de 5.213 mil toneladas (APA, 2019). Este aumento teve origem no aumento de RU produzidos por habitante, tendo-se apurado uma capitação de 507 kg por habitante no decorrer do ano de 2018 (INE, 2020). Estes valores são semelhantes aos de 2017, ano em que houve também um acréscimo de RU produzidos face ao ano anterior, evidenciando alguma estabilidade nesta tendência. Em 2018 é possível ainda verificar, no que diz respeito ao destino final dos resíduos, a seguinte distribuição: 58,3% para aterro, 16,0% para valorização energética, 12,9% para reciclagem, 8,4% para compostagem e 4,3% para outras valorizações (APA, 2019). Em relação aos resíduos produzidos pelas organizações portuguesas, mais especificamente no setor de atividade económica serviços (exceto comércio por grosso de desperdícios e sucata), no ano de 2004 foram produzidas 4.244.945 toneladas de resíduos existindo um pico no ano de 2006 onde foram produzidos 10.352.982 toneladas de resíduos, sendo que a partir deste ano este número foi reduzindo até 2014, ano em que foram produzidos 914.729 toneladas de resíduos. No entanto, desde 2016 que este número tem vindo a aumentar tendo sido produzidas 934.222 toneladas de resíduos nesse ano e em 2018 o número foi 1.385.050 toneladas (PORDATA, 2020).

Estes valores indicam que a taxa de reciclagem nacional é baixa, sendo a maioria dos resíduos depositados em aterros. Esta deposição em aterros é, no entanto, uma situação que causa muitos problemas ambientais, a três níveis: água, terra e ar. A nível da água é possível verificar a poluição de águas superficiais e subterrâneas, a nível da terra são evidentes problemas como danos na vegetação, poluição do solo, perigo de fogo/explosão, e por fim, a nível do ar ocorre a emissão excessiva de gases de efeito estufa e a redução da camada de ozono (Russo, 2006). Isto tem levado a que outras opções, como a reciclagem, sejam valorizadas em termos de políticas públicas, com investimento em campanhas que fomentem a separação de resíduos utilizando os ecopontos. Como a reciclagem permite a recuperação de matérias-primas secundárias, reduzindo assim as emissões de gases de efeito estufa, incentivar a separação de resíduos é fundamental (Corsten et al., 2013). A separação de resíduos é um comportamento pró-ambiental que é benéfico para o meio ambiente de duas maneiras: minimiza o desperdício e conserva os recursos naturais (Kollmuss, & Agyeman, 2002). O tema do comportamento pró-ambiental no local de trabalho tem se tornado cada vez mais importante na medida em que cada vez mais e mais organizações implementam estratégias de responsabilidade social corporativa (RSC) (Young & Tilley, 2006). Para a maioria das organizações as estratégias de RSC e sustentabilidade podem melhorar o desempenho ambiental, especialmente quando os funcionários estão envolvidos no desenvolvimento dessas estratégias (Boiral, 2005; Michailides & Lipsett, 2013). O presente estudo responde precisamente a um pedido de uma organização para aumentar a adesão a comportamentos pro-ambientais, mais especificamente a separação de papel e plástico.

Ao longo dos anos tem sido realizada muita investigação no sentido de modificar algumas ações do ser humano encorajando comportamentos pró-ambientais, uma vez que estes prejudicam o ambiente o menos possível e são até capazes de o beneficiar (Blok et al., 2015; Schultz & Kaiser, 2012; Schwartz et al., 2020; Steg & Vlek, 2009). No entanto, apenas recentemente começou a crescer o número de artigos focados em explorar os comportamentos pró-ambientais no local de trabalho (por exemplo, Norton et al., 2015; Yuriev et al., 2018). Até recentemente, a maioria dos estudos concentraram-se em fatores que influenciam o comportamento pró-ambiental em casa (Miafodzyeva & Brandt, 2013). No entanto, durante a sua vida o ser humano despende muito do seu tempo no local de trabalho, pelo que incentivar a realização de comportamentos pró-ambientais neste local poderá resultar numa contribuição para a redução significativa dos problemas ambientais (Carrico & Riemer, 2011). É, no entanto, necessária mais investigação nos contextos de trabalho dado que, apesar da adesão a estes

comportamentos poder ser similar nestes dois contextos, os seus preditores não são os mesmos (Whitmarsh et al., 2018).

Alguns dos comportamentos pró-ambientais no local de trabalho são, por exemplo, desligar o computador e as luzes ao fim do dia, ou quando não os vai utilizar durante um longo período de tempo, realizar a separação de resíduos, tais como papel, plástico e vidro, utilizar o seu próprio copo para beber café ao invés de utilizar copos descartáveis, utilizar transportes públicos em vez de deslocar-se para o trabalho de carro, entre outros (Boiral et al., 2015a). No presente estudo o comportamento pró-ambiental que será analisado é a separação de resíduos de papel e plástico. A decisão de separar resíduos no contexto de trabalho é complexa, pois existem muitos fatores que devem ser tidos em consideração tanto ao nível individual (i.e., a pressão social percebida, as atitudes, os valores, entre outros) como a nível organizacional (i.e., o suporte da chefia, a comunicação sobre problemas ambientais, entre outros; cf. Tudor et al., 2008; Yuriev et al., 2018).

Ao nível individual, a Teoria da Ação Planeada (TAP) de Ajzen (1991) tem sido muito utilizada em estudos relacionados com comportamentos pró-ambientais (Steg & Vlek, 2009; Yuriev et al., 2020). Esta teoria sugere que o comportamento é fomentado por uma intenção que é impulsionada por uma combinação de atitudes (se o indivíduo acha que é uma coisa boa a fazer), normas subjetivas (se outras pessoas pensam que o indivíduo deve fazê-lo), e controlo comportamental percebido (se o indivíduo acha que consegue fazê-lo). A TAP explica uma quantidade significativa de variação em comportamentos pró-ambientais, incluindo a separação de resíduos (Botetzagias et al., 2015; Greaves et al., 2013).

Para além das variáveis individuais, existem variáveis a nível organizacional que podem incentivar a adoção destes comportamentos, tais como o clima organizacional e o suporte da chefia. O clima organizacional verde refere-se às perceções compartilhadas dos colaboradores sobre as políticas, procedimentos e práticas ambientais da organização (Norton et al., 2014). Em relação ao clima organizacional verde, os trabalhadores podem concordar que a organização para a qual trabalham adotou formalmente políticas verdes nas diferentes áreas de negócio, se existirem procedimentos organizacionais que apoiam ações sustentáveis e se as práticas diárias de trabalho refletirem as metas e valores pró-ambientais da organização (Norton et al., 2014). E se os trabalhadores considerarem o seu empregador socialmente responsável, são mais propensos a envolver-se em comportamentos de cidadania organizacional dos quais o comportamento pró-ambiental faz parte (Rupp et al., 2006; Hansen et al., 2011; Temminck et al., 2015).

O suporte da chefia é definido como a crença dos indivíduos de que as suas chefias valorizam e oferecem assistência relacionada ao trabalho para ajudar no seu desempenho (Susskind et al., 2003). Neste trabalho, avalia-se o papel do suporte da chefia em relação aos comportamentos pró-ambientais, mais especificamente para a separação de resíduos (Priyankara et al., 2018; Wesselink et al., 2017). Os comportamentos e iniciativas pró-ambientais dos trabalhadores são sensíveis aos comportamentos diários observados da chefia direta. Estes comportamentos descrevem situações em que os trabalhadores sentiram que a sua chefia os apoiava (Ramus, 2001). Posto isto, o facto destes comportamentos serem valorizados pelas chefias motiva os funcionários a realizá-los (Daily et al., 2009).

Assim sendo, este estudo parte da literatura e investigação existente na área da psicologia social do ambiente e da psicologia das organizações, mais especificamente sobre o tema da sustentabilidade ambiental corporativa, com o objetivo de examinar o efeito interativo de variáveis individuais, tendo por base a TAP, e variáveis organizacionais (suporte da chefia e clima organizacional verde) no comportamento de separação de resíduos, de modo a preparar intervenções que aumentem este comportamento no contexto organizacional. Mais concretamente pretende-se estudar o efeito mediador das variáveis da TAP (atitude, norma subjetiva, controlo comportamental percebido) na relação entre o clima organizacional verde e a separação de resíduos de papel e plástico e, para além disso, testar se o suporte do supervisor modera a relação entre o clima organizacional verde e as variáveis da TAP.

A presente dissertação começará com uma revisão de literatura sobre as temáticas em estudo: comportamento pró-ambientais no trabalho, fatores individuais promotores de comportamentos pro-ambientais no trabalho e fatores organizacionais promotores de comportamentos pro-ambientais no trabalho. Ainda ao longo deste capítulo serão expostas as relações entre as variáveis e por fim apresentadas as hipóteses de investigação.

Seguindo-se o capítulo 2 onde é apresentada a metodologia do estudo, compreendendo as subsecções seguintes: contexto do estudo, amostra, procedimento de recolha de dados e instrumentos utilizados para mensurar as variáveis.

No capítulo 3 serão apresentados os resultados, tendo por base a análise quantitativa dos dados recolhidos.

Por fim o capítulo 4 destinar-se-á à apresentação das conclusões do estudo através da discussão dos resultados apresentados anteriormente, sendo auxiliada pela revisão de literatura realizada no capítulo 1. Neste capítulo serão ainda apresentadas as respetivas limitações do estudo, bem como recomendações e orientações para futuros estudos e linhas de investigação.

Capítulo I - Enquadramento Teórico

1.1. Comportamento pró-ambientais no trabalho

A mudança climática é um problema que necessita de ação coletiva, uma vez que é impulsionada pelos benefícios de curto prazo, tanto a nível individual como organizacional, que a longo prazo degradam um bem comum, o meio ambiente. Isto significa que o impacto ambiental é na sua maioria um subproduto das exigências e necessidades de conforto físico, mobilidade, lazer, poder e *status*, tradição, entre outros, e das organizações e tecnologias que o ser humano concebeu para colmatar essas necessidades. Assim através da utilização desses serviços resulta, direta ou indiretamente, o consumo de combustíveis fósseis e outros consumos nocivos que alteram o clima (Swim et al., 2011).

O comportamento pró-ambiental pode ser definido pelo seu impacto, isto é, pela extensão em que altera a existência de energia ou materiais do ambiente ou modifica a estrutura e a dinâmica dos ecossistemas, da biosfera e do clima (Stern, 2000).

Este tipo de comportamentos pode causar mudanças no meio ambiente de forma direta, como por exemplo, ao realizar a separação de resíduos e participar em limpezas urbanas e/ou de parques florestais, e de forma indireta, isto é, fazendo alterações no contexto em que são tomadas decisões que impactam as mudanças no meio ambiente, como por exemplo, comportamentos que afetam políticas internacionais de desenvolvimento e políticas nacionais ambientais e tributárias (Stern, 2000). Assim sendo, os comportamentos pró-ambientais podem ser definidos como comportamentos que procuram intencionalmente a redução do impacto negativo das ações das pessoas no meio ambiente (Boiral et al., 2015; Stern, 2000).

A maioria dos estudos têm-se concentrado nos comportamentos pró-ambientais realizados em casa, por isso existem ainda lacunas na literatura em relação a este tipo de comportamentos no local de trabalho. No entanto, mais de um terço do tempo dos indivíduos adultos é passado no seu local de trabalho, conseqüentemente espera-se que este tipo de comportamento no local de trabalho contribua significativamente para a mitigação do impacto ambiental negativo das ações dos trabalhadores (Blok et al., 2015; Robertson & Barling, 2013).

Os comportamentos pró-ambientais no local de trabalho podem ser definidos como “ações e comportamentos mensuráveis que os funcionários provocam ou em que se envolvem, que estão relacionados com e contribuem para a sustentabilidade ambiental” (Ones & Dilchert, 2012, p.452). Estes comportamentos podem ser categorizados em cinco principais temas comportamentais: trabalhar de forma sustentável (e.g., alterar a forma como o trabalho é

realizado, escolher alternativas responsáveis), evitar danos (e.g., prevenindo a poluição), conservar (e.g., reutilizando, reciclando), influenciar outras pessoas (e.g., educar e treinar para a sustentabilidade) e tomar iniciativa (e.g., *lobby* e ativismo) (Ones & Dilchert, 2012). A sustentabilidade ambiental, a nível da organização, é facilitada em grande parte pelo comportamento pró-ambiental a nível individual (Ones & Dilchert, 2012). Embora a esse nível as atividades possam parecer insignificantes, estes comportamentos tendem a ter uma grande influência cumulativa no desempenho ambiental geral de uma organização (Tsai et al., 2016).

Nos últimos anos, vários estudos têm tentado explicar o motivo pelo qual alguns indivíduos realizam comportamentos pró-ambientais no local de trabalho e outros não. Alguns estudos focam a sua atenção em fatores a nível organizacional e outros a nível individual. Assim sendo, na próxima seção serão apresentados fatores individuais e na que a sucede fatores organizacionais.

1.2. Fatores individuais promotores de comportamentos pro-ambientais no trabalho

A TAP (Ajzen, 1991), procedente da Teoria da Ação Refletida (Fishbein & Ajzen, 1975), postula que a realização de um comportamento deriva da intenção que o indivíduo tem para realizar o mesmo, e que por sua vez existem três determinantes da intenção concetualmente independentes (Ajzen, 1991):

Atitude - O primeiro é a atitude em relação ao comportamento e refere-se à avaliação positiva ou negativa que um individuo faz em relação à realização de um determinado comportamento (e.g., sou muito favorável à separação de resíduos na minha organização);

Norma subjetiva - O segundo preditor é um fator social denominado norma subjetiva e refere-se à perceção que o individuo têm sobre a pressão social que lhe é colocada para realizar ou não realizar um determinado comportamento (e.g., os meus colegas acham importante que eu separe o papel para a reciclagem);

Controlo Comportamental Percebido - O terceiro antecedente da intenção é o grau de controlo comportamental percebido que se refere às perceções dos indivíduos sobre a sua capacidade de realizar um determinado comportamento (e.g., considero que os contentores para a separação dos resíduos estão num local acessível).

Assim sendo, regra geral, quanto mais favorável for a atitude e a norma subjetiva em relação a um determinado comportamento, e quanto maior for o controlo comportamental percebido,

mais forte deve ser a intenção do indivíduo realizar o comportamento. No entanto, é esperado que a importância relativa da atitude, da norma subjetiva e do controle comportamental percebido na previsão da intenção varie de acordo com os comportamentos e as situações em análise. Desta maneira, em algumas situações é possível que, por exemplo, apenas as atitudes tenham um impacto significativo nas intenções, e em outras que as atitudes e o controle comportamental percebido sejam suficientes para explicar as intenções, e ainda em outras que todos os três preditores façam contribuições independentes (Ajzen, 1991).

Ao longo dos anos têm sido realizadas várias meta-análises que indicam que a atitude, norma subjetiva e o controle comportamental percebido são responsáveis por 30-50% da variação da intenção da realização de um determinado comportamento e que a intenção e o controle comportamental percebido são responsáveis por 20-30% da variação do comportamento (e.g. Armitage & Conner, 2001; McEachan et al., 2011; Trafimow et al., 2002).

A TAP, desde o seu desenvolvimento há quase três décadas, tem sido frequentemente aplicada para compreender os fatores subjacentes aos mais variados comportamentos pró-ambientais no local de trabalho. Em seguida serão apresentados os resultados de vários estudos que utilizaram a TAP para prever comportamentos pró-ambientais e a separação de resíduos em locais de trabalho, estando a informação referente aos mesmos sistematizada na Tabela 1.

Por exemplo, Norton e colaboradores (2015) concluíram que a atitude e as normas subjetivas são os fatores individuais mais fortes que afetam a intenção e comportamento pró-ambiental no local de trabalho.

Wesselink e colaboradores (2017) verificaram que, para além das variáveis individuais atitude e norma subjetiva, as variáveis organizacionais apoio institucional, apoio da chefia e comportamento de liderança são preditores da realização de comportamentos pró-ambientais no local de trabalho.

Blok e colaboradores (2015) realizaram uma investigação entre os funcionários de várias universidades e tentaram perceber quais os fatores que influenciam a sua intenção de realizar vários comportamentos pró-ambientais, como por exemplo a separação de resíduos. Os resultados demonstraram que o controle comportamental percebido é o fator mais significativo para explicar a realização deste tipo de comportamentos. Os autores sugerem, no entanto, que para a generalização dos resultados, é necessário avaliar e medir estas variáveis noutros contextos além das universidades, como por exemplo grandes corporações ou organizações governamentais.

Segundo o estudo de Razak e Sabri (2019) o modelo da TAP explica 59,7% da variação na intenção comportamental pró-ambiental no local de trabalho (como por exemplo realizar a separação de resíduos), sendo o controlo comportamental percebido o preditor mais forte.

Greaves e colaboradores (2013) concluíram que a atitude, a norma subjetiva e o controlo comportamental percebido são responsáveis por 46% a 61% da variação nas intenções dos funcionários de se envolverem em três comportamentos ambientais: desligar o computador todas as vezes que os funcionários saem das suas mesas por uma hora ou mais; usar videoconferência para reuniões que, de outra forma, exigiriam viagens; e reciclar o máximo de resíduos possível. Mais especificamente para a separação de resíduos, os preditores mais fortes são a atitude e as normas subjetivas.

A TAP também foi utilizada para explicar as intenções dos membros da Força Aérea dos Estados Unidos de realizarem três comportamentos pró-ambientais: separação de resíduos, partilha de carro na ida para o local de trabalho e conservação de energia. Os construtos da TAP explicaram 35% da variância na intenção de separar resíduos, sendo a atitude o preditor mais forte (Laudenslager et al., 2004).

O estudo de Tudor e colaboradores (2007) sobre comportamentos de separação de resíduos pelos funcionários nos hospitais de Inglaterra, descobriu que as crenças pessoais sobre os benefícios da reciclagem, i.e., uma atitude favorável, foram o principal preditor do comportamento de reciclagem.

Botetzagias e colaboradores (2015) aplicaram a TAP ao contexto da separação de resíduos na Grécia e descobriram que a atitude e o controlo comportamental percebido têm um impacto significativo na intenção dos participantes em realizar este comportamento, no entanto o controlo comportamental percebido é o preditor mais forte. O estudo foi realizado utilizando as bases de dados de três universidades gregas.

Ofstad e colaboradores (2017) no seu estudo pretenderam obter uma melhor compreensão dos mecanismos subjacentes à mudança do comportamento de separação de resíduos dos indivíduos no seu local de trabalho. Segundo os resultados, as variáveis psicológicas mais importantes responsáveis por este comportamento são as intenções, controlo comportamental percebido, normas pessoais, normas sociais e hábitos.

Em contraste, Holland e colaboradores (2006) conduziram uma intervenção nos escritórios de uma empresa holandesa de telecomunicações para incentivar a separação de resíduos e concluíram que os hábitos e as instalações de contentores para a separação de resíduos eram os principais preditores dos comportamentos de separação de resíduos.

Quadro 1.1

Preditores Individuais TAP para comportamentos pró-ambientais em locais de trabalho

Artigo	Tipo de Comportamento Pró-Ambiental	Melhor Preditor
Norton et al., 2015	Vários	Atitude Norma subjetiva
Wesselink et al., 2017	Vários	Atitude Norma Subjetiva
Blok et al., 2015	Vários	Controlo Comportamental
Razak & Sabri, 2019	Vários	Controlo Comportamental
Greaves et al., 2013	Vários	Atitude Norma Subjetiva Controlo Comportamental
	Separação de Resíduos	Atitude Norma Subjetiva
Laudenslager et al., 2004	Separação de Resíduos	Atitude
Tudor et al., 2007	Separação de Resíduos	Atitude
Botetzagias et al., 2015	Separação de Resíduos	Controlo Comportamental
Ofstad et al., 2017	Separação de Resíduos	Controlo Comportamental

Assim sendo, e tal como ilustrado na Tabela 1, é possível concluir que não existe um padrão na capacidade preditiva da TAP, pois os preditores mais fortes parecem variar muito de estudo para estudo. Devido às divergências encontradas em contextos organizacionais diferentes é necessário continuar a investigação sobre os preditores da separação de resíduos, uma vez que podem existir outros fatores que podem alterar o poder preditivo da TAP.

Para além disso, os comportamentos pró-ambientais no local de trabalho são influenciados por fatores que não existem em casa, como por exemplo, os valores organizacionais, ou o apoio da chefia e dos colegas (Blok et al. 2015; Yuriev et al., 2018), e é sobre os mesmos que nos iremos debruçar na próxima secção.

1.3. Fatores organizacionais promotores de comportamentos pro-ambientais no trabalho

Como referido anteriormente, para compreender melhor o porquê dos indivíduos tomarem a decisão de realizar comportamentos pró-ambientais no local de trabalho é necessário ter em

conta dois tipos de determinantes: individuais e organizacionais. Os determinantes individuais, como mencionado no ponto anterior, têm uma relação direta com os indivíduos e com o seu comportamento dentro da organização e incluem variáveis como atitudes, controlo comportamental percebido, entre outras. Em seguida serão analisados alguns determinantes ao nível organizacional, que se referem explicitamente ao contexto e ao seu efeito no comportamento dos trabalhadores, designadamente o clima organizacional verde e o suporte da chefia (Tudor et al., 2008; Yuriev et al., 2020a).

1.3.1. Clima organizacional

O clima organizacional é um construto que tem origem no estudo de Lewin e colaboradores (1939), que tinha como objetivo examinar o impacto de diferentes estilos de liderança no comportamento agressivo de crianças. Foi neste contexto que surgiu o conceito “clima social”, o precedente de clima organizacional, sendo definido como a confluência de comportamentos e atitudes que resultaram dos comportamentos da chefia, de maneira a agrupar os diversos padrões de comportamento social que surgiram.

Somente em 1958, com a investigação realizada por Argyris, a conceção de clima organizacional se tornou explícita. Assim para compreender o clima organizacional seria necessário analisar fatores individuais, relacionado com os valores, as necessidades e a personalidade dos trabalhadores, como também seria necessário examinar as políticas, as normas e os códigos da organização (Argyris, 1958).

No entanto, no decorrer dos anos 70 e 80, vários foram os autores que destacaram a proximidade entre os termos cultura e clima organizacional, uma vez que em variadas circunstâncias estes dois conceitos eram compreendidos de modo equivalente. Mas clima e cultura organizacional são dois conceitos singulares para descrever a forma como os indivíduos experienciam e retratam os seus ambientes de trabalho.

A cultura organizacional é uma variável mais enraizada do que o clima organizacional, sendo que pode ser entendida como um padrão de premissas básicas que são criadas, descobertas ou elaboradas num processo de aprendizagem grupal para lidar com problemas de adaptação externa e integração interna pelos membros do grupo, que funcionou bem ao ponto de ser considerado benéfico e adequado devendo assim ser ensinado aos novos membros como a forma acertada de entender, refletir, sentir e agir em relação a esses problemas (Schein, 1988).

O clima organizacional pode ser definido como a atmosfera existente nas organizações, que é criada atendendo às práticas, procedimentos e recompensas compreendidas no dia-a-dia pelos

trabalhadores, e está intrinsecamente conectado ao comportamento das chefias e às ações que são recompensadas por estas (Schneider et al., 2013)

Depois de analisar os dois construtos, o clima organizacional é o mais apropriado para abordar o tema da sustentabilidade ambiental uma vez que na sua base estão as práticas e procedimentos dos membros da organização, enquanto a cultura está relacionada com a evolução histórica da organização (Schneider et al., 2011).

O conceito de clima organizacional verde surge assim da necessidade por parte das organizações de desenvolverem e melhorarem as suas políticas e métodos para envolver os seus trabalhadores na realização de comportamentos pró-ambientais. Para além disso, a criação deste construto vem contribuir para um melhor conhecimento de determinantes de desempenho no trabalho em relação à sustentabilidade ambiental, o que contribui para se compreender de que maneira podem ser desenvolvidos e fomentados os comportamentos pró-ambientais no local de trabalho (Norton et al., 2012).

Assim sendo, o clima organizacional verde pode ser definido como as percepções compartilhadas pelos colaboradores sobre as políticas, procedimentos e práticas ambientais da sua organização (Chou, 2014; Norton et al., 2012). Estas percepções são formadas, isto é, os colaboradores concordam que a sua organização adotou de maneira formal políticas verdes amigas do meio ambiente, se nos diferentes departamentos da organização existirem procedimentos e práticas organizacionais que suportem ações sustentáveis e se as práticas do dia-a-dia de trabalho retratarem os objetivos e valores pró-ambientais da organização (Norton et al., 2012).

A importância de tais políticas e práticas sustentáveis já vem sendo discutida há vários anos. As organizações têm um papel importante em relação à sustentabilidade ecológica sendo responsáveis pela implementação de valores, crenças e comportamentos ambientalmente responsáveis de forma a responder às ameaças representadas pela degradação ambiental e pelas alterações climáticas (Magill et al., 2020).

A ISO 14000 é um exemplo de um conjunto de normas de qualidade, que agrega as questões ambientais, tendo especial atenção à questão da prevenção e da melhoria contínua. A ISO 14001, por exemplo, mapeia a estrutura que uma empresa ou organização pode seguir para estabelecer um sistema de gestão ambiental eficaz. Existem outras normas neste conjunto que têm abordagens mais específicas, como auditorias, comunicações, rotulagem e análise do ciclo de vida, bem como as mudanças climáticas (ISO 14000 family — Environmental management, 2020).

O Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria (EMAS), é outro exemplo, uma vez que é um mecanismo voluntário que tem como objetivo impulsionar a melhoria constante do desempenho ambiental das organizações tendo em consideração a implementação de sistemas de gestão ambiental e o fornecimento de dados importante e relevantes ao público e aos *stakeholders* (Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria, 2020).

Assim sendo, para além dos benefícios para o meio-ambiente, as organizações também podem prosperar ao caminharem em direção à sustentabilidade ecológica: reduzindo custos através de eficiências ecológicas garantindo lucro a longo prazo, ganhando vantagem ao serem pioneiros nos seus setores de atividade, melhorando a sua imagem corporativa perante os *stakeholders* e estabelecendo melhores relações com a comunidade em que se inserem e desenvolvem as suas atividades (Shrivastava, 1995).

Ao longo dos anos alguns estudos abordaram a relação entre o clima organizacional verde e os comportamentos pró-ambientais.

Norton e colaboradores (2014) propuseram como hipótese para a sua investigação que as perceções de um clima organizacional verde iriam mediar a relação positiva entre as perceções dos trabalhadores sobre a presença de uma política de sustentabilidade e os seus comportamentos pró-ambientais no local de trabalho. Os resultados encontrados apoiaram esta hipótese.

Os resultados do estudo de Dumont e colaboradores (2016) indicam que as práticas organizacionais de gestão de recursos humanos verdes levam à perceção de um clima organizacional verde por parte dos trabalhadores, e que por sua vez estas estão significativamente relacionadas à realização de comportamentos pró-ambientais dos trabalhadores. Também Wesselink e colaboradores (2017) verificaram que o apoio institucional é um preditor da realização de comportamentos pró-ambientais no local de trabalho.

Em 2018 um estudo realizado em hotéis de 4 e 5 estrelas na Polónia, examinou os efeitos diretos do clima organizacional verde em comportamentos pró-ambientais. Os resultados indicaram que o clima organizacional verde teve um impacto direto nos comportamentos pró-ambientais. Assim sendo, é possível concluir que se os funcionários tiverem a perceção de que trabalham numa organização que apresenta um clima organizacional verde, é mais provável que realizem comportamentos pró-ambientais (Zientara & Zamojska, 2018).

Hicklenton e colegas (2019) verificaram que os trabalhadores que reportam que a sua organização se compromete a implementar políticas e práticas sustentáveis, isto é, organizações onde o clima organizacional verde é mais forte e existem níveis moderados de apoio à

autonomia, os trabalhadores relataram níveis mais elevados de motivação para se envolver comportamentos pró-ambientais.

É possível concluir que, se os trabalhadores considerarem o seu empregador socialmente responsável, são mais propensos a envolver-se em comportamentos pró-ambientais (Chou, 2014; Hansen et al., 2011; Magill et al., 2020; Rupp et al., 2006; Temminck et al., 2013). Por exemplo, é mais fácil realizar a separação de resíduos no local de trabalho numa organização que têm à disposição caixotes apropriados para reciclagem, do que numa organização que não possui os mesmos (Magill et al., 2020).

No entanto, no seu estudo, Zibarras & Ballinger (2011) reportaram que mais de um terço das organizações da sua amostra não incluíram uma declaração de política ambiental na sua missão. Estas organizações estão a descurar uma forma importante de comunicação e promoção de questões ambientais aos seus funcionários, uma vez que a missão é importante para determinar quais são os comportamentos adequados dentro da organização. Assim, ao comunicar questões ambientais na sua missão, aumenta a probabilidade dos funcionários se envolverem em comportamentos pró-ambientais e podem servir também para reforçar o incentivo informal das chefias e estabelecer o status pró-ambiental da organização.

Contudo, quanto mais fraco é o clima organizacional verde da organização, mais fortes são os efeitos das normas ambientais pessoais no comportamento verde dos trabalhadores (Chou, 2014; Zientara & Zamojska, 2018). Uma possível explicação para este acontecimento pode ser encontrada na teoria da força situacional (Snyder & Ickes, 1985) que afirma que em climas organizacionais mais fracos (o que significa maior ambiguidade em relação aos comportamentos esperados), o comportamento de um indivíduo é mais orientado pelas suas características individuais do que pela própria situação ou contexto em que se encontra. Assim sendo, em organizações onde os trabalhadores reportam um clima organizacional verde mais fraco, o comportamento de separação de resíduos será mais resultado da atitude que estes têm sobre a separação de resíduos.

Ademais, embora os trabalhadores possam ter atitudes ambientais que de alguma forma trazem para o local de trabalho, criar um clima organizacional que apoie a proteção ambiental também pode promover e/ou reforçar atitudes ambientais positivas entre os trabalhadores (Russell & Griffiths, 2008).

Para além da atitude, o controlo comportamental percebido também é influenciado pelo clima organizacional verde. Lülfs e Hahn (2013) desenvolveram um modelo conceitual para explicar o comportamento pró-ambiental nas organizações, sendo que propuseram que o controlo comportamental percebido é influenciado pelo clima organizacional verde. O

trabalhador ao reconhecer o empregador como uma organização amiga do ambiente, a sua percepção de controlo para realizarem comportamentos pró-ambientais vai aumentar.

Recentemente, Afsar e colaboradores (2020) reportaram que a associação entre a visão compartilhada verde e comportamento pró-ambiental foi mais forte para os participantes que possuíam um alto locus de controlo interno ambiental. Isto é, se existir um clima organizacional verde elevado e o funcionário tiver a percepção de que é capaz de realizar determinados comportamentos pró-ambientais (percepção de controlo comportamental), mais provável é de realizar tais comportamentos.

Também a norma subjetiva pode ser influenciada pelo clima organizacional verde. Afsar e Umrani (2020) concluíram que a percepção de responsabilidade social percebida (na qual se insere responsabilidade social para com o ambiente) influencia significativamente a advocacia pró-ambiental dos colegas de trabalho. A advocacia pró-ambiental dos colegas de trabalho refere-se à medida em que os colegas de trabalho discutem abertamente os problemas ambientais e possíveis soluções, compartilham conhecimentos relevantes, informam os outros sobre as questões ecológicas e comunicam as suas opiniões sobre as formas de melhorar o meio ambiente, a fim de incentivar os outros a realizarem comportamentos pró-ambientais. Desta forma, é possível considerar que o clima organizacional verde poderá influenciar a norma subjetiva, isto é, quanto maior for a percepção do trabalhador de que a sua organização apresenta um clima organizacional que apoia a proteção do meio-ambiente, maior será a sua percepção de pressão social por parte dos colegas e outros colaboradores para realizar comportamentos pró-ambientais.

Tendo em conta a literatura acima revista, este estudo tem como objetivo analisar se a relação positiva entre clima organizacional verde e o comportamento pró-ambiental é mediada pelas variáveis da TAP.

1.3.2. Suporte da Chefia

A secção anterior indicava já que é de especial importância para a formação de um clima organizacional, neste caso amigo do ambiente, a conduta da chefia direta do trabalhador. Isto, por sua vez, significa que as chefias não devem apenas explicar aos seus subordinados a razão de ser das iniciativas organizacionais específicas, mas também dar o exemplo, sendo uma fonte de inspiração e, por último, mas não menos importante, apoiá-los em tudo o que fazem para além das suas responsabilidades de trabalho (Zientara & Zamojska, 2018). Nesta secção, iremos detalhar a literatura relativa ao papel deste fator na adesão a comportamentos pro-ambientais.

Ao analisar a literatura sobre o comportamento pró-ambiental no local de trabalho é possível distinguir dois tipos de suporte da chefia: o suporte da chefia geral que pode ser definido como o grau em que as chefias valorizam as contribuições dos seus subordinados e se preocupam com o seu bem-estar (Eisenberger et al., 1986) e o suporte da chefia para a sustentabilidade ambiental que pode ser definido como a crença dos indivíduos de que as suas chefias valorizam e oferecem assistência em relação a comportamentos pró-ambientais (Cantor et al., 2015). Paillé e colegas (2013) verificaram que o suporte da chefia geral tem um impacto negativo no comportamento pró-ambiental dos trabalhadores, referindo a necessidade de continuar e aprofundar a investigação para compreender melhor esta relação. Sugerem especificamente o uso de suporte da chefia ambiental, em vez do suporte da chefia geral como preditor do comportamento pró-ambiental.

No local de trabalho, as chefias diretas são aquelas que têm contato frequente com os trabalhadores. Os comportamentos e ações da chefia são determinantes essenciais da atitude dos trabalhadores (Ramus, 2001). Segundo Norton et al. (2015), a ausência de suporte da chefia foi identificada como um obstáculo importante num quarto dos estudos analisados para a realização de iniciativas pró-ambientais. O apoio por parte das chefias contribui para um clima organizacional em que os membros do grupo de trabalho apoiam a sustentabilidade ambiental na organização (Robertson & Carleton, 2018). Os trabalhadores que sentiram que as suas chefias os apoiavam em comportamentos pró-ambientais, tinham maior probabilidade de se envolver em iniciativas e comportamentos pró-ambientais do que aqueles que não sentiam o apoio das suas chefias (Ramus, 2002; Wesselink et al., 2017)). Este relacionamento fornece a base de confiança dentro da organização (Whitener et al., 1998), onde as chefias podem transmitir e demonstrar as políticas, procedimentos e práticas ambientais da sua organização, influenciando positivamente a perceção do trabalhador de que a organização está empenhada na sustentabilidade ambiental e valoriza genuinamente comportamentos pró-ambientais (Daily et al., 2009; Cantor et al., 2012). Assim, as chefias fornecem aos trabalhadores as normas sociais, uma vez que transmitem a estes quais são as expectativas dos outros e da organização (Daily et al., 2009).

Alguns estudos sobre comportamentos pró-ambientais assinalaram a importância das variáveis da TAP e do apoio da chefia. Blok e colaboradores (2015) chegaram à conclusão de que a TAP é aplicável para compreender melhor o comportamento pró-ambiental no local de trabalho, sugerindo que as chefias diretas devem focar as suas intervenções no aumento do controlo comportamental percebido, das normas sociais e das atitudes dos trabalhadores em relação a comportamentos pró-ambientais. Segundo Paillé e colegas (2019), o apoio da chefia

é fundamental para estimular os trabalhadores menos preocupados com a sustentabilidade ambiental no contexto de trabalho. Tendo em conta a perspectiva da teoria da auto-determinação (Deci & Ryan, 2008), o apoio da chefia em relação a questões ambientais enriquece o sentimento de competência e autonomia do trabalhador para realizar comportamentos pró-ambientais, aumentando assim o controlo comportamental percebido (Priyankara et al., 2018).

Assim sendo, com o conhecimento e recursos adequados em relação às práticas e procedimentos ambientais da organização, e com tempo e o poder para agir de acordo com as mesmas, as chefias têm a capacidade de traduzir com sucesso estas práticas ambientais organizacionais em iniciativas individuais. Ao liderar pelo exemplo e incluir os trabalhadores nas questões ambientais de forma voluntária e espontânea, as chefias têm a capacidade de aumentar os sentimentos de autoeficácia e controlo comportamental dos trabalhadores em relação às iniciativas e comportamentos pró-ambientais, especialmente para aqueles com crenças ecológicas pessoais fracas (Raineri & Paillé, 2016).

No entanto, o papel do suporte da chefia na adesão aos comportamentos pro-ambientais dos trabalhadores é ainda pouco claro, parecendo estar dependente do tipo de suporte avaliado e das iniciativas que a organização implementa, ou seja, do seu clima organizacional verde. Assim, neste estudo iremos explorar o seu efeito moderador sobre a relação entre o clima organizacional e as variáveis da TAP. Antecipa-se que as relações entre clima organizacional verde e a atitude, norma subjetiva e controlo percebido sejam mais fortes quando não existe suporte da chefia, ou este for muito reduzido. Quando existe suporte da chefia, uma vez que as chefias são mais próximas dos trabalhadores, o papel direto do clima organizacional sobre as perceções individuais será menor.

1.4. Objetivo, Hipóteses e Modelo de Investigação

Como referido, o principal objetivo do estudo é analisar o papel interativo do clima organizacional verde (investimento percebido da organização em políticas e práticas sustentáveis) e suporte da chefia percebido para comportamentos amigos do ambiente com variáveis de nível individual da Teoria da Ação Planeada na previsão da separação de resíduos no trabalho. Para isso, irá testar-se especificamente o efeito mediador das variáveis de TAP (atitude, norma subjetiva, controlo comportamental percebido) na relação entre clima organizacional verde e separação de resíduos; além disso, irá testar-se também se o suporte da chefia modera a relação entre o clima organizacional verde e as variáveis TAP. O comportamento em análise, a separação de resíduos irá ser dividida em dois, isto é, o

comportamento de separação de papel e o comportamento de separação do plástico. Esta divisão justifica-se com o facto de poderem existir diferentes pesos dos fatores estudados para cada um deles, sendo depois relevante para as possíveis intervenções a implementar.

Assim sendo, pretende-se testar as seguintes hipóteses:

H1. O clima organizacional verde está positivamente relacionado com o comportamento de separação de resíduos.

H1a. O clima organizacional verde está positivamente relacionado com o comportamento de separação de papel;

H1b. O clima organizacional verde está positivamente relacionado com o comportamento de separação de plástico.

H2. A relação entre o clima organizacional verde e o comportamento de separação de resíduos é mediada pelas variáveis da TAP.

H2a. A relação entre o clima organizacional verde e o comportamento de separação de papel é mediada pela atitude em relação a esse comportamento;

H2b. A relação entre o clima organizacional verde e o comportamento de separação de papel é mediada pela norma subjetiva em relação a esse comportamento;

H2c. A relação entre o clima organizacional verde e o comportamento de separação de papel é mediada pelo controlo comportamental percebido em relação a esse comportamento;

H2d. A relação entre o clima organizacional verde e o comportamento de separação de plástico é mediada pela atitude em relação a esse comportamento;

H2e. A relação entre o clima organizacional verde e o comportamento de separação de plástico é mediada pela norma subjetiva em relação a esse comportamento;

H2f. A relação entre o clima organizacional verde e o comportamento de separação de plástico é mediada pelo controlo comportamental percebido em relação a esse comportamento.

H3. O suporte da chefia modera a relação entre o clima organizacional verde e as variáveis da TAP em relação a cada comportamento de separação.

H3a. O suporte da chefia modera a relação entre o clima organizacional verde e atitude em relação à separação de papel;

H3b. O suporte da chefia modera a relação entre o clima organizacional verde e a norma subjetiva em relação à separação de papel;

H3c. O suporte da chefia modera a relação entre o clima organizacional verde e o controlo comportamental percebido em relação à separação de papel;

H3d. O suporte da chefia modera a relação entre o clima organizacional verde e atitude em relação à separação de plástico.

H3e. O suporte da chefia modera a relação entre o clima organizacional verde e a norma subjetiva em relação à separação de plástico;

H3f. O suporte da chefia modera a relação entre o clima organizacional verde e o controlo comportamental percebido em relação à separação de plástico;

O modelo de investigação é apresentado na Figura 1.1.

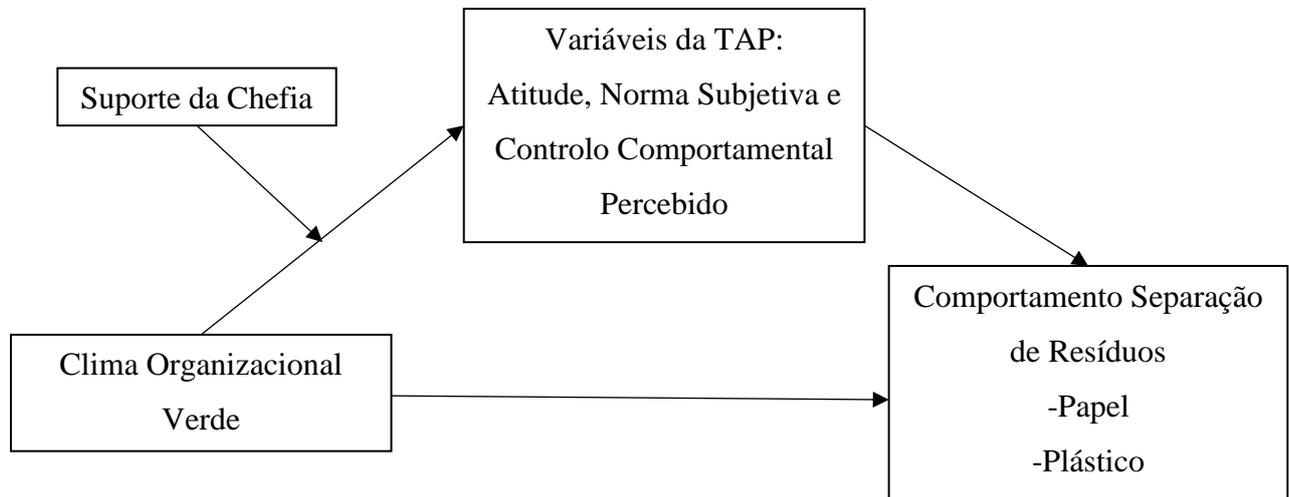


Figura 1.1

Modelo de investigação

Capítulo II - Método

2.1. Contexto do estudo

O objetivo do estudo, desde o seu início é estudar os comportamentos pró-ambientais e o que leva os indivíduos a realizá-los. No entanto no decorrer do estágio curricular, a organização onde realizava o mesmo, verificou a necessidade de perceber como seria possível aumentar os níveis de separação de resíduos (papel e plástico) no seu edifício central. Assim sendo, proporcionou-se a oportunidade de realizar o estudo em parceria com esta organização do setor terciário. No entanto, devido à situação atual em que nos encontramos, o método original do estudo teve de ser alterado. Inicialmente iria ser realizada uma recolha de dados longitudinal, em três fases, com intervenções baseadas nos resultados do inquérito e avaliação dos resultados a partir das medições dos resíduos separados e da recolha indiferenciada. Contudo, a recolha de dados foi realizada apenas utilizando um inquérito num momento único. Assim sendo, realizou-se um estudo quantitativo, correlacional que apresenta um corte transversal.

A organização tem vários séculos de existência, sendo um dos primeiros serviços na sua área de atuação. Nos dias de hoje a sua operação estende-se não só por todo o território português, mas também pelo território espanhol.

A sede da organização, onde se localizam os serviços centrais, encontra-se em Lisboa, e é constituída por 13 pisos com mais de 1400 colaboradores.

A organização tem como estratégia de sustentabilidade assegurar o envolvimento e a comunicação com os *stakeholders* nas vertentes social, ambiental e de governação, promover os impactes positivos e minimizar os negativos com vista à preservação do planeta e da dignidade humana, considerando assim o desenvolvimento sustentável como um dos seus objetivos estratégico. Foi uma das primeiras organizações a adotar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, comprometendo-se a atuar nas seguintes áreas: saúde de qualidade, educação de qualidade, energias renováveis e acessíveis, trabalho digno e crescimento económico, cidades, inovação e infraestruturas, produção e consumo sustentáveis, ação climática e paz, justiça e instituições eficazes.

2.2. Participantes

No final da recolha dos dados foram obtidos 343 questionários, no entanto apenas 311 foram consideradas para o estudo por corresponderem a questionários totalmente preenchidos. Os participantes têm idades compreendidas entre os 23 e os 67 anos ($M = 46.29$, $DP = 9.58$), sendo

60.1% dos inquiridos do sexo feminino, 36.3% do sexo masculino, e 3.2% preferiram não responder. Em relação à escolaridade, 45.0% dos participantes concluíram a licenciatura, seguindo-se os participantes em que o nível de ensino é entre 10º e o 12º ano, com 24.1%. Os inquiridos trabalhavam na organização, em média, há 20 anos ($DP = 12.07$, $Max = 45$, $Min = 0.25$). Por fim, 74.9% dos participantes não exercia um cargo de chefia, e em relação à situação contratual, a maioria dos participantes estava efetivo na organização (96.1%), estando os restantes trabalhadores com contrato a termo (1.9%) ou noutra situação (1.9%) como, por exemplo, estágio, consultoria ou contrato a termo indeterminado.

2.3. Procedimento e Instrumentos

Para a recolha de questionários, foi utilizado o tipo de amostragem não probabilística por conveniência, visto que os inquiridos não foram selecionados aplicando um critério estatístico.

O estudo foi apresentado à chefe de equipa do departamento de sustentabilidade e ambiente, onde foram expostos os objetivos do estudo e possíveis metodologias a adotar.

De seguida, foi agendada uma reunião com dois membros do departamento de sustentabilidade e ambiente, a chefe de equipa e a responsável pela área da gestão de resíduos, onde foi apresentado o questionário para revisão conjunta e ajustes em algumas perguntas do mesmo. O questionário foi posteriormente aprovado pelos dois membros do departamento.

Tendo em conta a natureza do estudo e para alcançar todos os trabalhadores do edifício central, o questionário foi elaborado na plataforma *online Qualtrics* e enviado o *link* da página *web* do mesmo via *email* pelo departamento de Comunicação Interna para o *email* institucional dos trabalhadores, reduzindo assim o consumo de papel.

O *email* enviado para os trabalhadores foi construído pelo departamento de Comunicação Interna como o seguinte título: “Participe neste inquérito sobre o tratamento de resíduos no edifício central”. Encontra-se em anexo o conteúdo do email (Anexo A).

A recolha dos dados decorreu ao longo de duas semanas, entre os dias 2 e 13 de março de 2020. No dia 9 de março, início da segunda semana, foi enviado via *email* um lembrete para os trabalhadores, de forma a obter o maior número de respostas ao questionário. No dia 13 de março foi fechado o questionário tendo sido recolhidas 343 respostas.

O questionário era constituído por uma página inicial relacionada com o contexto do estudo, onde também se encontrava o consentimento informado e objetivo do estudo (promover a separação e encaminhamento dos resíduos produzidos a destino final adequado) (Anexo B). O participante era informado que a sua participação seria voluntária, anónima e confidencial, que

os dados recolhidos se destinavam a tratamento estatístico pela equipa do ISCTE-IUL e que nenhuma resposta seria analisada ou reportada individualmente. Em seguida eram apresentados os itens referentes às variáveis em estudo pela seguinte ordem: clima organizacional verde, suporte da chefia, TAP (apresentação em ordem aleatória para papel e plástico), questões sociodemográficas (Anexo C) (idade, género, escolaridade, habilitações, antiguidade, situação contratual, cargo chefia).

Em seguida serão apresentados as escalas e correspondentes itens utilizados para a recolha de dados.

2.3.1. Variável preditora: Clima organizacional verde (Anexo D)

Os cinco itens desta variável foram baseados em Norton et al. (2014), Whitmarsh et al. (2018), Ramus (2002), e Zibarras & Ballinger (2011) e foram avaliados numa escala de resposta de 5 pontos (1-Discordo totalmente; 5- Concordo totalmente). São exemplos: “[A organização] disponibiliza os contentores adequados para a separação de papel/plástico”; “[A organização] está disposta a apoiar os seus trabalhadores na implementação de práticas ambientais”. A escala apresenta uma ótima consistência interna ($\alpha = 0,90$).

2.3.2. Variável critério: Comportamento de separação de resíduos (Anexo E)

Para avaliar o grau de adesão à separação de resíduos, foi escolhido o seguinte item (Tonglet et al., 2004): “Separei o papel/plástico para a reciclagem nas últimas 4 semanas”. Foi utilizada uma escala de resposta do tipo Likert de 5 pontos (1 – Discordo totalmente; 5 – Concordo totalmente).

2.3.3. Variáveis Mediadoras

2.3.3.1. Atitude (Anexo F)

Os itens referentes a esta variável foram retirados de Tonglet et al. (2004). Os itens foram avaliados numa escala de diferenciador semântico de sete pontos. As atitudes identificadas foram separar papel/plástico para a reciclagem é: 1 - positivo/ 7 - negativo; 1 - útil/ 7 - uma perda de tempo; 1 - faz me sentir bem/ 7 - não faz me sentir bem; 1 - dou valor/ 7 - não dou valor. Tanto a escala para a separação de papel ($\alpha = 0.65$), como a escala para a separação de plástico ($\alpha = 0.69$) apresentam uma boa de consistência interna.

2.3.3.2. Norma subjetiva (Anexo G)

Os três itens utilizados para esta variável foram adaptados de Sidique et al. (2010): “A minha chefia direta / os colegas / os colaboradores da organização esperam que eu separe o papel/plástico” (1 – Discordo totalmente; 5 – Concordo totalmente). A escala para a separação de papel ($\alpha = 0.92$) e a escala para a separação de plástico ($\alpha = 0.93$) apresentam uma excelente de consistência interna.

2.3.3.3. Controle comportamental percebido (Anexo H)

Para avaliar esta variável foram utilizados seis itens baseados em Tonglet et al. (2004), por exemplo: “Sei como separar papel/plástico para a reciclagem”; “Tenho dificuldade em saber em que condições o papel/plástico pode ser reciclado”; “Separar o papel/plástico no meu local de trabalho é inconveniente”. Foi utilizada uma escala de resposta do tipo Likert de 5 pontos (1 – Discordo totalmente; 5 – Concordo totalmente). A escala para a separação de papel apresenta uma boa de consistência interna ($\alpha = 0.78$), tal como a escala para a separação de plástico ($\alpha = 0.74$).

2.3.3.4. Variável moderadora: Suporte da Chefia (Anexo I)

Não existindo uma escala disponível na literatura, foram construídos três itens com base em Ramus (2001), Priyankara et al. (2018) e Susskind et al. (2003) (citado por Cantor et al., 2012). São exemplos: “A minha chefia direta encoraja-me a ter práticas amigas do ambiente no meu local de trabalho”; “A minha chefia direta dá-me conselhos úteis sobre a práticas ambientais no local de trabalho”. Para avaliar os três itens que compõe esta medida, foi utilizada uma escala de 5 pontos (1 – Nunca; 5 – Quase sempre/Sempre). A escala apresenta uma excelente consistência interna ($\alpha = 0.93$).

Capítulo III - Resultados

Para a análise dos dados recolhidos foi utilizado o programa IBM SPSS *Statistics 26*, nomeadamente para a análise de estatísticas descritivas e correlações. Ademais, utilizou-se a macro *Process*, na versão 3.5 de Hayes (2018), para analisar os modelos de mediação e moderação. Primeiramente serão apresentados os resultados relativos à estatística descritiva e correlações para as variáveis organizacionais, variáveis relativas à separação de papel e variáveis relativas à separação de plástico. Posteriormente serão apresentados os resultados relativos ao teste das hipóteses para a separação de papel. Por último, os resultados relativos ao teste das hipóteses para a separação de plástico.

3.1. Estatística descritiva e correlações entre variáveis

3.1.1. Estatística descritiva relativa às variáveis organizacionais

No que diz respeito às variáveis organizacionais, os participantes consideraram existir um clima organizacional verde moderado ($M = 3.28$, $DP = 0.80$). Dos vários itens avaliados, os aspetos considerados menos favoráveis foram o manuseamento por parte das equipas de limpeza dos resíduos para a reciclagem ($M = 2.31$, $DP = 1.1$), o sistema de separação de resíduos ($M = 3.02$, $DP = 1.25$) e a informação disponível sobre separação de plástico ($M = 3.12$, $DP = 1.14$) e de papel ($M = 3.23$, $DP = 1.12$). Os aspetos avaliados como mais positivos foram a disponibilização de contentores de papel ($M = 3.81$, $DP = 0.99$) e plástico ($M = 3.65$, $DP = 1.12$) e a resolução de problemas ambientais ($M = 3.53$, $DP = 1.00$). Por fim, ainda em relação às variáveis organizacionais, os participantes consideraram que as suas chefias diretas dão pouco apoio para a realização de comportamentos pró-ambientais no trabalho ($M = 2.74$, $DP = 1.13$).

Em seguida foram analisadas as correlações entre as variáveis do modelo de investigação, utilizando para isso os coeficientes de correlação de *Spearman*. Este coeficiente calcula a relação entre as variáveis, e verifica se a associação é positiva ou negativa, assim como indicar se a relação é significativa ou não (Schober, et al., 2018).

O clima organizacional verde está positiva e significativamente associado ao suporte da chefia ($\rho = .45$, $p < .01$). Este resultado indica que níveis mais altos de perceção por parte dos trabalhadores da existência de um clima organizacional verde co-ocorrem com níveis mais altos de perceção de que as suas chefias os apoiam na realização de comportamentos pró-ambientais (Quadro 3.1).

3.1.2. Estatística descritiva e correlações relativas à separação de papel

No Quadro 3.1 é possível observar as correlações bem como as médias, desvios-padrão e consistência interna das variáveis relativas à separação de papel.

Em média, os trabalhadores consideraram que realizaram a reciclagem de papel no local de trabalho muitas vezes ($M = 4.28$, $DP = 1.07$). Para além disso, no que se refere a variáveis individuais, os trabalhadores revelaram uma atitude muito positiva e homogênea em relação à separação de resíduos de papel ($M = 6.51$, $DP = 0.87$). Relativamente à norma subjetiva, os participantes consideraram existir uma pressão social moderada (da chefia direta, colegas e restantes colaboradores) para fazer a separação dos resíduos de papel ($M = 3.38$, $DP = 0.97$). Por fim no controlo comportamental percebido os participantes reportaram algum controlo/capacidade relativamente à separação do papel ($M = 3.91$, $DP = 0.78$).

Em relação às variáveis organizacionais, o clima organizacional verde está positiva e significativamente associado ao comportamento de separação de papel ($\rho = .27$, $p < .01$). Este resultado indica que níveis superiores de perceção de clima organizacional verde, co-ocorrem com maior reporte de adesão a comportamentos de separação de papel (Quadro 3.1). O suporte da chefia apresenta uma correlação positiva, mas não significativa com o comportamento de separação de papel ($\rho = .09$, $p > .05$). Uma vez que o suporte da chefia assume neste estudo o estatuto de variável moderadora, não é necessário que apresente associação significativa com a variável critério. Assim, a ausência de correlação significativa não invalida a prossecução da análise das hipóteses de estudo.

Em seguida, foi possível verificar que o clima organizacional verde está positiva e significativamente correlacionado com todas as variáveis da TAP: atitude ($\rho = .19$, $p < .01$), norma subjetiva ($\rho = .52$, $p < .01$) e controlo comportamental percebido ($\rho = .57$, $p < .01$). Estes resultados indicam que níveis superiores de perceção de clima organizacional verde estão associados a níveis superiores de atitude dos trabalhadores em relação à separação de papel, (i.e., atitude mais positiva), de perceção de pressão social para realizar a separação de papel, e de controlo percebido para a realização da separação de papel (Quadro 3.1).

Os resultados relativos à separação de papel sugerem que todas as variáveis da TAP estão positiva e significativamente correlacionadas com o comportamento de separação de papel: a atitude ($\rho = .27$, $p < .01$), a norma subjetiva ($\rho = .29$, $p < .01$) e o controlo comportamental percebido ($\rho = .52$, $p < .01$). Estes resultados indicam que níveis superiores de reporte de comportamentos de separação de papel por parte dos trabalhadores estão associados a níveis superiores de atitude dos mesmos em relação à separação de papel, (i.e., atitude mais positiva),

de percepção de pressão social para realizar a separação de papel, e de controlo percebido para a realização da separação de papel (Quadro 3.1).

O suporte da chefia e as variáveis da TAP apresentam uma correlação positiva e significativa: atitude ($rho = .14, p < .05$), norma subjetiva ($rho = .59, p < .01$) e controlo comportamental percebido ($rho = .17, p < .01$). Estes resultados indicam que níveis superiores de percepção por parte dos trabalhadores de que as suas chefias os apoiam na realização de comportamentos pró-ambientais, estão associados a níveis superiores de atitude dos mesmos em relação à separação de papel, de pressão social para realizar a separação de papel, e de percepção de controlo para a realização da separação de papel (Quadro 3.1).

Em relação ao comportamento de separação de papel, as seguintes variáveis sociodemográficas apresentaram correlações significativas: idade ($rho = .21, p < .01$) e antiguidade ($rho = .19, p < .01$) (Quadro 3.1). Uma vez que a idade e a antiguidade estão fortemente associadas ($rho = .85, p < .01$), optou-se por incluir apenas a antiguidade nas análises subsequentes.

Quadro 3.1

Estatística Descritiva e Correlações entre Variáveis relacionadas com a separação de papel

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Idade	46.29	9.58	-							
2. Antiguidade	20.20	12.04	.85**	-						
3. Clima Organizacional Verde	3.28	.81	.15*	.14*	(.90)					
4. Atitude	6.51	.87	.00	-.04	.19**	(.65)				
5. Norma Subjetiva	3.38	.98	.09	.09	.52**	.18**	(.92)			
6. Controlo Comportamental Percebido	3.90	.80	.14*	.16**	.43**	.26**	.35**	(.78)		
7. Suporte da Chefia	2.73	1.13	-.02	-.01	.45**	.14*	.59**	.17**	(.93)	
8. Comportamento de separação de papel	4.28	1.07	.21**	.19**	.27**	.27**	.29**	.52**	.09	-

* $p < .05$. ** $p < .01$. Coeficientes de Alfa de Cronbach entre parêntesis.

3.1.3. Estatística descritiva e correlações relativas à separação de plástico

No Quadro 3.2 é possível observar as correlações bem como as médias, desvios-padrão e consistência interna das variáveis relativas à separação de plástico.

Em média, os trabalhadores consideraram que realizaram a reciclagem do plástico no local de trabalho muitas vezes ($M = 4.14$, $DP = 1.11$). Para além disso, no que se refere a variáveis individuais, os trabalhadores revelaram uma atitude muito positiva e homogénea em relação à separação de resíduos de plástico ($M = 6.35$, $DP = 0.96$). Relativamente à norma subjetiva, os participantes consideraram existir uma pressão social moderada (da chefia direta, colegas e restantes colaboradores) para fazer a separação dos resíduos de plástico ($M = 3.33$, $DP = 0.99$). Por fim no controlo comportamental percebido os participantes reportaram algum controlo/capacidade relativamente à separação do plástico ($M = 3.71$, $DP = 0.81$)(Quadro 3.2).

Em relação às variáveis organizacionais, o clima organizacional verde está positiva e significativamente associado ao comportamento de separação de plástico ($rho = .24$, $p < .01$). Este resultado indica que níveis superiores de perceção de clima organizacional verde, co-ocorrem com maior reporte de adesão a comportamentos de separação de plástico. O suporte da chefia apresenta uma correlação positiva, mas não significativa com o comportamento de separação de plástico ($rho = .07$, $p > .05$) (Quadro 3.2). Uma vez que o suporte da chefia assume neste estudo o estatuto de variável moderadora, não é necessário que apresente associação significativa com a variável critério. Assim, a ausência de correlação significa não inválida a prossecução da análise das hipóteses de estudo.

Em seguida, foi possível verificar que o clima organizacional verde está positiva e significativamente correlacionado com todas as variáveis da TAP: atitude ($rho = .14$, $p < .05$), norma subjetiva ($rho = .52$, $p < .01$) e controlo comportamental percebido ($rho = .45$, $p < .01$). Estes resultados indicam que níveis superiores de perceção de clima organizacional verde, estão associados a níveis superiores de atitude dos trabalhadores em relação à separação de plástico, (i.e., atitude mais positiva), de perceção de pressão social para realizar a separação de plástico, e de controlo percebido para a realização da separação de plástico (Quadro 3.2).

Os resultados relativos à separação de plástico sugerem que todas as variáveis da TAP estão positiva e significativamente correlacionadas com o comportamento de separação de plástico: a atitude ($rho = .21$, $p < .01$), a norma subjetiva ($rho = .27$, $p < .01$) e o controlo comportamental percebido ($rho = .49$, $p < .01$). Estes resultados indicam que níveis superiores de reporte de comportamentos de separação de plástico por parte dos trabalhadores estão associados a níveis

superiores de atitude dos trabalhadores em relação à separação de plástico, (i.e., atitude mais positiva, de percepção de pressão social para realizar a separação de plástico, e de controlo percebido para a realização da separação de plástico (Quadro 3.2)

Por fim, relativamente ao suporte da chefia e as variáveis da TAP: a norma subjetiva ($\rho = .59, p < .01$) e o controlo comportamental percebido ($\rho = .21, p < .01$), apresentam uma correlação positiva e significativa, no entanto, a atitude ($\rho = .09, p > .05$) apesar de apresentar uma correlação positiva não é significativa. Estes resultados indicam que níveis superiores de percepção por parte dos trabalhadores de que as suas chefias os apoiam na realização de comportamentos pró-ambientais, estão associados a níveis superiores de pressão social para realizar a separação de plástico e de percepção de controlo para a realização da separação de plástico (Quadro 3.2).

Em relação ao comportamento de separação de plástico, as seguintes variáveis sociodemográficas apresentaram correlações significativas: idade ($\rho = .18, p < .01$) e antiguidade ($\rho = .15, p < .01$) (Quadro 3.2). Uma vez que a idade e a antiguidade estão fortemente associadas ($\rho = .85, p < .01$), optou-se por incluir apenas a antiguidade nas análises subsequentes.

3.1.4. Testes comparativos entre separação de plástico e papel

Foram realizados testes T para amostras emparelhadas para comparar as variáveis associadas à separação do papel e do plástico. Verificou-se que a atitude foi expressa em níveis semelhantes para a separação de papel e de plástico [$t_{(310)} = 1.58$, n.s.]. A pressão social é semelhante para a separação de papel e de plástico [$t_{(310)} = 1.28$, n.s.]. O controlo comportamental percebido difere para a separação de papel e de plástico [$t_{(310)} = 6.11, p < .001$], sendo superior na separação de papel em comparação com a separação de plástico. Em relação ao comportamento de separação, este difere para a separação de papel e de plástico [$t_{(310)} = 2.89, p < .01$], sendo superior na separação de papel em comparação com a separação de plástico.

Quadro 3.2*Estatística Descritiva e Correlações entre Variáveis relacionadas com a separação de plástico*

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Idade	46.29	9.58	-							
2. Antiguidade	20.20	12.04	.85**	-						
3. Clima Organizacional Verde	3.28	.81	.15*	.14*	(.90)					
4. Atitude	6.35	.96	.01	-.05	.14*	(.69)				
5. Norma Subjetiva	3.33	.99	.07	.06	.52**	.18**	(.93)			
6. Controlo Comportamental Percebido	3.71	.81	.06	.06	.45**	.28**	.38**	(.74)		
7. Suporte da Chefia	2.73	1.13	-.02	-.01	.45**	.09	.59**	.21**	(.93)	
8. Comportamento separação de plástico	4.14	1.11	.18**	.15**	.24**	.21**	.27**	.49**	.07	-

* $p < .05$. ** $p < .01$. Coeficientes de Alfa de Cronbach entre parêntesis.

3.1.5. Teste aos modelos de investigação

Anteriormente foi possível verificar que o clima organizacional verde está positivamente correlacionado com o comportamento de separação de resíduos, tanto de papel como de plástico. Assim sendo, para prosseguir com a análise foram testados os seguintes pressupostos: variáveis aleatórias residuais com valor esperado nulo, homocedasticidade dos erros, independência e normalidade dos erros, ausência de multicolinearidade sendo estes pressupostos verificados poderá avançar-se para um modelo de regressão linear.

3.1.5.1. Adesão a comportamentos de separação de papel

A primeira hipótese relativa ao comportamento de separação de papel propõe que a perceção de clima organizacional verde se encontra positivamente associada à realização de comportamentos de separação deste resíduo. Os resultados indicam que o efeito total do clima organizacional verde no comportamento de separação de papel é positivo e significativo ($B = 0.41, p < .001$). Isto significa que há uma relação entre o clima organizacional verde e o comportamento de separação de papel, e como esta relação é positiva, quanto maior for a perceção do trabalhador da existência de um clima organizacional verde, maior será a sua perceção da realização da separação de resíduos de papel. A hipótese 1 é assim corroborada. Este modelo explica 13% da variação do comportamento de separação de papel ($F(2, 308) = 22.88, p < .001$).

Relativamente à segunda hipótese (alíneas a,b,c), esta prevê que as variáveis da TAP medeiam a relação anterior. Os resultados revelam que o clima organizacional verde encontra-se positiva e significativamente relacionado com as variáveis da TAP: atitude ($B = .23, t = 3.80, p < .01$), norma subjetiva ($B = .65, t = 11.10, p < .001$) e controlo comportamental percebido ($B = .46, t = 9.24, p < .001$). Estas encontram-se também positiva e significativamente associadas ao comportamento de separação de papel: atitude ($B = .16, t = 2.72, p = .01$), norma subjetiva ($B = .18, t = 2.87, p < .001$) e controlo comportamental percebido ($B = .53, t = 7.21, p < .001$). Complementarmente, o efeito indireto é positivo e significativo apoiando assim a existência de uma mediação por parte das variáveis da TAP, uma vez que 0 não pertence ao Intervalo de Confiança: atitude ($B = .04, 95\% \text{ IC} = .01, .08$), norma subjetiva ($B = .12, 95\% \text{ IC} = .02, .23$), controlo comportamental percebido ($B = .24, 95\% \text{ IC} = .14, .37$). Assim sendo, os resultados indicam que o clima organizacional verde afeta indiretamente o comportamento de separação de papel por via das variáveis da TAP, dando apoio empírico às hipóteses 2a,b,c.

Uma vez que o efeito do clima organizacional verde deixa de ser significativo na presença das variáveis mediadoras ($B = .01, t = 0.16, p > .05$), está-se perante uma mediação completa. O modelo obtido explica 32% da variação do comportamento de separação de papel ($F(5, 305) = 29.25, p < .001$) (Quadro 3.3).

Quadro 3.3

Relações das variáveis com o Comportamento de Separação de Papel e mediação

Variáveis	Atitude		Norma Subjetiva		Controlo Comportamental Percebido		Comportamento Separação de Papel	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
<i>Efeito total</i>								
Constante							2.68***	.24
Clima Organizacional Verde							.41***	.07
Antiguidade							.01*	.00
<i>Efeito direto</i>								
Constante	5.89***	.21	1.20***	.20	2.27***	.17	.31	.42
Clima Organizacional Verde	.23***	.06	.65***	.06	.46***	.05	.01	.08
Atitude							.16*	.06
Norma Subjetiva							.18***	.06
Controlo Comportamental							.53***	.07
Antiguidade	-.01	.00	.00	.00	.01*	.00	.01*	.00
<i>Efeito indireto</i>								
	.04*	.02	.12*	.05	.24*	.06		
95% Bootstrap IC								
	[.01, .08]		[.02, .23]		[.14, .37]			

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. sem asterisco – não significativo (n.s.).

Reporte dos coeficientes de regressão não-estandardizados (B).

IC = Intervalo de Confiança.

Em relação à terceira hipótese (alíneas a,c,b), que propõe a moderação da relação entre o clima organizacional verde e as variáveis da TAP pelo suporte da chefia no comportamento de separação do papel, foi possível verificar que o suporte da chefia modera apenas a relação entre clima organizacional verde e a norma subjetiva relativa à separação de papel. O efeito de interação correspondente apresenta um valor negativo e significativo ($B = -.11, t = -2.79, p < .001$), que indica que quanto maior for o apoio da chefia, mais fraca será a associação entre o clima organizacional verde e a norma subjetiva, e vice-versa, isto é, quanto menor for o apoio da chefia, mais fortemente o clima organizacional verde está associado à norma subjetiva (Quadro 3.4). A Figura 3.1 apresenta os declives para os trabalhadores em que o nível suporte da chefia é: elevado, ou seja desvio padrão acima da média ($B = .54, t = 6.94, p < .001$); médio ($B = .35, t = 5.92, p < .001$), e baixo ($B = .24, t = 2.98, p < .001$) o equivale a um desvio padrão abaixo da média. Assim sendo, é possível concluir que o suporte da chefia é moderador da relação entre o clima organizacional verde e a norma subjetiva em relação à separação de papel, apoiando-se a hipótese H3b.

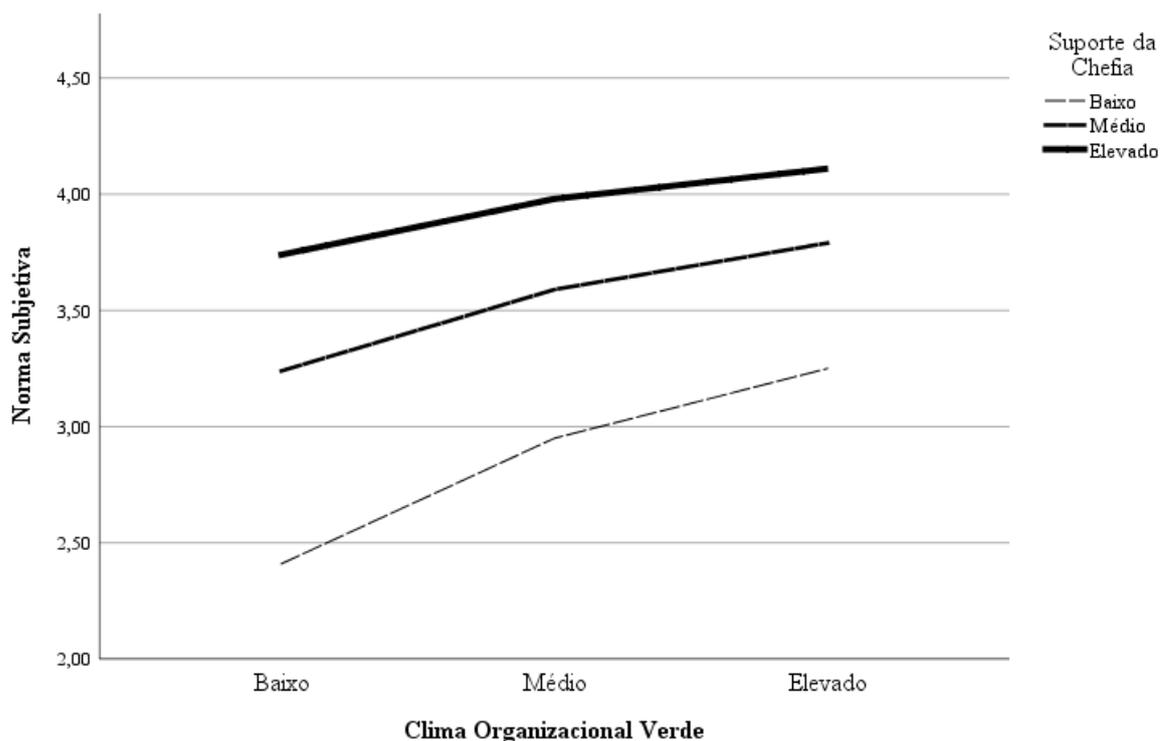


Figura 3.1

Efeito de moderação do suporte da chefia na relação entre o clima organizacional verde e a norma subjetiva – Separação de Papel

Não se verificou o efeito de moderação do suporte da chefia relativamente à relação entre clima organizacional verde e a atitude ($B = -.07, t = -1.35, p = .18$) nem quanto à relação entre clima organizacional verde e controlo percebido ($B = .01, t = 0.30, p = .76$), pelo que não se apoia empiricamente as hipóteses H3a e H3c (Quadro 3.4).

Por fim, verificou-se se o efeito indireto do clima organizacional verde no comportamento de separação de papel via norma subjetiva é moderado pelo suporte da chefia. Os resultados indicam a existência de um efeito de mediação moderada significativo ($B = -.02, 95\% \text{ IC} = -.05, -.00$), que indica que este processo é mais relevante para quem tem pouco suporte da chefia para a adesão a comportamentos de separação de papel (Quadro 3.4)

Quadro 3.4

Regressão das variáveis da TAP no clima organizacional verde e na moderadora suporte da chefia – Separação de Papel

Variáveis independentes	Atitude		Norma Subjetiva		Controlo Comportamental Percebido	
	B	SE	B	SE	B	SE
Constante	6.68***	.10	3.32***	.08	3.75***	.08
Clima Organizacional Verde	.20***	.07	.38***	.06	.46***	.06
Suporte da Chefia	.04	.17	.40***	.04	.00	.04
Antiguidade	-.01	.00	.01	.00	.01	.00
Efeito de Interação [ClimOrga*SuporteChef]	-.07	.05	-.11**	.04	.01	.04
R ² =	.05***		.47***		.24***	
F (4, 306) =	4.43		66.57		24.67	
Index de mediação moderada						
	-.01		-.02		.01	
95% IC						
	[-.03, .00]		[-.05, -.00]		[-.05, .06]	

* $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$. sem asterisco – não significativo (n.s.).

Reporte dos coeficientes de regressão não-estandardizados (B).

IC = Intervalo de Confiança.

3.1.5.2. Adesão a comportamentos de separação de plástico

A primeira hipótese relativa ao comportamento de separação de plástico propõe que a percepção do clima organizacional verde se encontra positivamente associada à realização da separação de resíduos. Os resultados indicam que o efeito total do clima organizacional verde no comportamento de separação de plástico é positivo e significativo ($B = .37, p < .001$). Isto significa que há uma relação entre o clima organizacional verde e o comportamento de separação de plástico, e como esta relação é positiva, quanto maior for a percepção do trabalhador da existência de um clima organizacional verde, maior será a sua percepção da realização da separação de resíduos de plástico. A hipótese é assim corroborada. Este modelo explica 9% da variação do comportamento de separação de plástico ($F(2, 308) = 16.10, p < .001$).

Relativamente à segunda hipótese (alíneas d,e,f), esta prevê que as variáveis da TAP medeiam a relação anterior. Os resultados revelam que o clima organizacional verde encontra-se positiva e significativamente relacionado com as variáveis da TAP: atitude ($B = .22, t = 3.22, p < .001$), norma subjetiva ($B = .65, t = 11.06, p < .001$) e controlo comportamental percebido ($B = .50, t = 11.96, p < .001$). Estas encontram-se também positiva e significativamente relacionadas com a separação de plástico: atitude ($B = .13, t = 2.26, p < .05$), norma subjetiva ($B = .17, t = 2.65, p < .05$) e controlo comportamental percebido ($B = .55, t = 6.94, p < .001$). Complementarmente, o efeito indireto é positivo e significativo apoiando assim a existência de mediação por parte das variáveis da TAP, uma vez que 0 não pertence ao Intervalo de Confiança: atitude ($B = .03, 95\% \text{ IC} = .29, .55$), norma subjetiva ($B = .11, 95\% \text{ IC} = .01, .23$), controlo comportamental percebido ($B = .27, 95\% \text{ IC} = .18, .38$). Assim sendo, os resultados indicam que o clima organizacional verde afeta indiretamente o comportamento de separação de papel por via das variáveis da TAP, dando apoio empírico às hipóteses 2d,e,f. Uma vez que o efeito do clima organizacional verde deixa de ser significativo na presença das variáveis mediadoras ($B = -.05, t = -0.57, p > .05$), está-se perante uma mediação completa. O modelo obtido explica 28% da variação do comportamento de separação de plástico ($F(5, 305) = 23.15, p < .001$) (Quadro 3.5).

Quadro 3.5

Relações das variáveis com o Comportamento de Separação de Plástico e mediação

Variáveis	Atitude		Norma Subjetiva		Controlo Comportamental Percebido		Comportamento Separação de Plástico	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
<i>Efeito total</i>								
Constante							2.73***	.26
Clima Organizacional Verde							.37***	.08
Antiguidade							.01*	.01
<i>Efeito direto</i>								
Constante	5.91***	.23	1.18***	.20	2.06***	.17	.61	.42
Clima Organizacional Verde	.22***	.07	.65***	.06	.50***	.05	-.05	.09
Atitude							.13*	.06
Norma Subjetiva							.17*	.07
Controlo Comportamental							.55***	.08
Antiguidade	-.01	.00	.00	.00	.00	.00	.01*	.00
<i>Efeito indireto</i>								
	.03	.02	.11*	.05	.27*	.05		
95% Bootstrap IC								
	[.00, .07]		[.01, .23]		[.18, .38]			

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. sem asterisco – não significativo (n.s.).

Reporte dos coeficientes de regressão não-estandardizados (B).

IC = Intervalo de Confiança.

Em relação à terceira hipótese (alíneas d,e,f), que propõe a moderação da relação entre o clima organizacional verde e as variáveis da TAP pelo suporte da chefia no comportamento de separação do plástico, foi possível verificar que não existe efeito de moderação do suporte da chefia relativamente a nenhuma das variáveis da TAP: atitude ($B = -.04$, $t = -0.84$, $p = .40$),

norma subjetiva ($B = -.08, t = -1.79, p = .07$), e controlo percebido ($B = .03, t = 0.69, p = .49$), pelo que não se apoia empiricamente a hipótese 3 e as suas alíneas (d,e,f) (Quadro 3.6).

Por fim, verificou-se se o efeito indireto do clima organizacional verde no comportamento de separação de plástico via variáveis da TAP é moderado pelo suporte da chefia. Os resultados indicam que não existe um efeito de mediação moderada significativo. Isto significa que neste processo o suporte da chefia não é relevante para a adesão a comportamentos de separação de plástico (Quadro 3.6).

Quadro 3.6

Regressão das variáveis da TAP no clima organizacional verde e na moderadora suporte da chefia – Separação de Plástico

Variáveis independentes	Atitude		Norma Subjetiva		Controlo Comportamental Percebido	
	B	SE	B	SE	B	SE
Constante	6.64***	.11	3.30***	.09	3.68***	.08
Clima Organizacional Verde	.20**	.08	.40***	.06	.50***	.06
Suporte da Chefia	.03	.05	.39***	.04	.00	.04
Antiguidade	-.01	.00	.00	.00	.00	.00
Efeito de Interação [ClimOrga*SuporteChef]	-.04	.05	-.08	.04	.03	.04
R ² =	.04**		.45***		.25***	
F (4, 306) =	3.15		61.52		25.57	
Index Mediação Moderada						
	-.01		-.01		.02	
95% IC						
	[-.03, .01]		[-.04, .00]		[-.04, .07]	

* $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$. sem asterisco – não significativo (n.s.).

IC = Intervalo de Confiança.

Capítulo IV- Discussão e Conclusão

Através do presente trabalho pretendeu-se contribuir para a temática da sustentabilidade ambiental corporativa ao mesmo tempo que se respondia ao pedido de preparação de uma intervenção de uma organização do setor terciário para aumentar os níveis de separação de resíduos (papel e plástico) dentro de seu edifício principal. Assim sendo, procurou-se compreender o papel interativo do clima organizacional verde (investimento da organização em políticas e práticas sustentáveis) e do suporte da chefia percebido com variáveis de nível individual da TAP na previsão da separação de resíduos no trabalho. Mais especificamente, testou-se o efeito mediador das variáveis da TAP (atitude, norma subjetiva, controlo comportamental percebido) na relação entre clima organizacional verde e separação de resíduos; além disso, testou-se também se o suporte da chefia moderava a relação entre o clima organizacional verde e as variáveis TAP.

Os resultados evidenciam a importância que as organizações têm relativamente à sustentabilidade ambiental, mais especificamente na sua responsabilidade pela implementação de comportamentos ambientalmente responsáveis de forma a responder às alterações climáticas (Magill et al., 2020). O clima organizacional verde está positivamente associado ao comportamento de separação de resíduos de papel e plástico, corroborando assim a hipótese 1 (a,b). Assim sendo, ao mostrar apoio a questões ambientais e promover a preocupação ambiental, a organização fomenta a realização de comportamentos pró-ambientais (Temminck et al., 2013). Se para além disso, incluírem na sua missão e visão uma declaração relativa à política ambiental (Zibarras & Ballinger, 2011) e implementarem políticas e práticas sustentáveis (Hicklenton et al., 2019) que se revelem no dia-a-dia dos trabalhadores as organizações serão capazes propiciar a prática de comportamentos. As organizações podem também promover percepções positivas de sustentabilidade ambiental entre os trabalhadores e ser eficazes a aumentar os comportamentos pró-ambientais, ao envolver-se diretamente no planeamento e execução de iniciativas desta área (Snider et al. 2003).

Relativamente ao papel mediador das variáveis da TAP na relação entre o clima organizacional verde e o comportamento de separação de resíduos, encontrou-se uma mediação completa, tanto para a separação de papel como para a separação de plástico, corroborando a hipótese 2. Assim, a percepção que os trabalhadores têm sobre a existência de um clima organizacional verde, vai influenciar a atitude, norma subjetiva e controlo comportamental percebido do trabalhador, que por sua vez vão influenciar o comportamento de separação de resíduos do mesmo no local de trabalho. Este resultado corrobora literatura anterior ao

demonstrar que a atitude em relação ao comportamento de separação de resíduos é influenciada pelo clima organizacional verde (Russell & Griffiths, 2008), e por sua vez a atitude influencia a realização da separação de resíduos (Norton et al., 2015). A norma subjetiva também é influenciada pelo clima organizacional verde (Afsar & Umrani, 2020) e é um preditor da realização de comportamentos pró-ambientais no local de trabalho (Wesselink et al., 2017). Por fim, o clima organizacional verde é um preditor do controlo comportamental percebido em relação à separação de resíduos (Lülfes & Hahn, 2013), e, tal como a literatura já indicava, este é um dos preditores mais importantes do comportamento de separação de resíduos (Ofstad et al., 2017).

Em relação à hipótese 3, foi possível verificar que o suporte da chefia apenas modera a relação entre o clima organizacional verde e a norma subjetiva para a separação do papel (hipótese 3b). Neste caso, a moderadora suporte da chefia condiciona significativamente a relação entre o clima organizacional verde e a norma subjetiva, sendo que quanto maior for a percepção do suporte da chefia, mais fraca será a associação entre o clima organizacional verde e a norma subjetiva. Por outras palavras, quando o suporte da chefia direta para questões ambientais é percebido como elevado, a percepção do trabalhador de que a sua organização apresenta um clima organizacional que apoia a proteção do meio-ambiente tem uma associação fraca com a sua percepção da pressão social exercida por parte dos colegas e outros colaboradores para realizar comportamentos pró-ambientais, e vice-versa, isto é, quanto mais reduzido for o apoio da chefia, mais fortemente o clima organizacional verde está associado à norma subjetiva. Este resultado sugere que, sendo as chefias um elemento mais próximo do trabalhador, estas poderão de certo modo substituir a organização nessa influência, fornecendo assim aos trabalhadores as normas sociais e levando a que os membros do grupo de trabalho apoiem a sustentabilidade ambiental na organização (Daily et al., 2009), pressionando os outros para a mesma.

Assim sendo, os resultados indicam que o clima organizacional verde tem um papel determinante para a adesão dos trabalhadores à separação de resíduos no local de trabalho. Para além disso as variáveis da TAP, atitude, norma subjetiva e controlo comportamental percebido são variáveis mediadoras desta relação, aumentando assim a realização da separação de resíduos. Isto indica que as organizações podem ser indutoras de/ou fortalecer posições individuais alinhadas com preocupações ambientais. Ademais, o suporte da chefia modera a relação entre o clima organizacional verde e a norma subjetiva para a separação do papel, uma relação que ainda não tinha sido testada na literatura e pode contribuir para clarificar o papel das chefias na transição para a sustentabilidade.

4.1. Implicações teóricas e práticas

O presente estudo e os seus resultados contribuem para a literatura existente sobre comportamentos pró-ambientais no local de trabalho.

Em primeiro lugar, este estudo amplia a investigação recente sobre os comportamentos pró-ambientais no local de trabalho, clarificando as relações entre os seus antecedentes.

Os resultados são consistentes com a visão de que as variáveis da TAP, atitude, a norma subjetiva e o controlo comportamental são preditores do comportamento de separação de resíduos, no entanto como a literatura já sugeria, os três fatores da TAP têm um peso diferente na predição dos comportamentos pró-ambientais como a separação de resíduos (Norton et al., 2015; Razak & Sabri, 2019; Greaves et al., 2013; Botetzagias et al., 2015).

As evidências empíricas da relação direta entre as perceções de políticas organizacionais sustentáveis e o comportamento pró-ambiental dos trabalhadores foram também verificadas no presente estudo. As organizações são responsáveis pela criação de um clima organizacional verde que ao serem percecionado pelos trabalhadores vai aumentar a probabilidade dos funcionários se envolverem em comportamentos pró-ambientais (Chou, 2014; Magill et al., 2020)

Ademais, foi possível mostrar que o clima organizacional verde, o suporte da chefia e a norma subjetiva combinam-se numa estrutura conceitual integrada e inter-relacionada na atuação sobre os comportamentos pró-ambientais dos trabalhadores. As chefias diretas ao terem contato diário com os trabalhadores são responsáveis por transmitir e demonstrar as políticas, procedimentos e práticas ambientais da sua organização. Assim o apoio da chefia é fundamental para estimular os trabalhadores menos preocupados com os problemas ambientais no contexto de trabalho (Paillé et al., 2019), originado o apoio por parte destes para a sustentabilidade ambiental e a realização de comportamentos pró-ambientais na organização (Daily et al., 2009).

Em relação às implicações práticas, este estudo demonstrou que o clima organizacional verde está positivamente relacionado com três variáveis individuais: atitude, norma subjetiva e o controlo comportamental percebido. Assim sendo é importante que as organizações comuniquem frequentemente as iniciativas, atividades e políticas ambientais aos trabalhadores.

Para isso as organizações podem, por exemplo, organizar reuniões, workshops ou seminários para promover a atividades ligadas à sustentabilidade, e esclarecer os trabalhadores sobre os procedimentos da equipa de limpeza e o funcionamento do sistema de separação implementado, e ainda fornecer mais informação sobre como realizar a separação de papel e plástico. Para além disso, seria também importante intervir nestas 4 áreas: conveniência

(facilitando e fornecendo lembretes), informações (justificar o porquê de executar o comportamento e como executá-lo), monitorização (fornecer feedback e recompensas), e processos psicológicos sociais (modelagem social, tentativas de reduzir a dissonância cognitiva, obter um compromisso oral ou escrito e estabelecer metas) (Osbaldiston & Schott, 2012).

Os métodos acima mencionados também servem para aumentar o controlo comportamental percebido dos funcionários, o que por sua vez irá influenciar o comportamento de separação de resíduos.

Aquando das intervenções, é importante garantir o apoio fornecido pelas chefias para práticas mais sustentáveis da organização, uma vez que com estas as intervenções terão uma maior capacidade de serem bem-sucedidas (Jones et al., 2012).

4.2. Limitações e sugestões para estudos futuros

Este estudo apresenta algumas limitações que devem ser tidas em consideração na interpretação dos resultados.

A primeira limitação refere-se ao método de amostragem utilizado, uma vez que a amostra foi obtida por conveniência, não sendo possível generalizar os resultados para a população em geral ou para outras organizações. Uma vez que o estudo foi realizado em parceria com a organização, e esta não teve autorização para ceder os emails dos participantes, não foi possível realizar uma seleção aleatória da amostra. O facto da amostra ter sido auto-selecionada pode introduzir um viés, uma vez que se pode conjecturar que os trabalhadores mais preocupados com as questões ambientais estariam mais propensos a preencher o questionário devido ao seu tema central e, portanto, poderão estar sobrerrepresentados na amostra do estudo.

Outra possível limitação refere-se ao método utilizado para a medição dos comportamentos pró-ambientais (auto-relato), sendo referido como um dos principais problemas da literatura. No entanto, os estudos empíricos demonstram que a desejabilidade social tem um efeito baixo ou nulo na forma como as pessoas relatam os seus comportamentos pró-ambientais em questionários anónimos (Milfont, 2009). Assim sendo, no presente estudo, garantiu-se o anonimato dos participantes, não sendo solicitados dados pessoais, como por exemplo o nome ou o número de funcionário, que poderiam levar à identificação do participante. Para além disso, os participantes foram informados de que os dados retirados dos questionários seriam confidenciais e se destinavam a tratamento estatístico pela equipa do Iscte e nenhuma resposta seria analisada ou reportada individualmente. No entanto, em estudos futuros pode ser relevante utilizar uma escala para medir a desejabilidade social, para garantir que esta não influencia as

variáveis em estudo. Outra sugestão associada à limitação da utilização do método de auto-relato, é a recolha de dados objetivos, como por exemplo, a quantidade de resíduos recolhidos na organização num dado período.

O presente estudo é transversal e correlacional, logo a análise identifica correlações em vez de causalidade, por isso sugere-se que em futuros estudos seja utilizado um desenho longitudinal para ser possível estabelecer univocamente as associações de causa e efeito.

Em futuros estudos seria importante explorar algumas variáveis contextuais sobre as quais as organizações têm controlo, uma vez que ajudará a indicar os aspetos que poderão auxiliar a construção de intervenções para aumentar os comportamentos ambientais no local de trabalho.

4.3. Conclusão

Com este estudo pretendeu-se examinar o papel das organizações em incentivar os seus trabalhadores a realizarem comportamentos pró-ambientais nas suas instalações. Os resultados encontrados destacam a importância do investimento em políticas e práticas verdes pelas organizações enquanto parte da sua estratégia de transição para a sustentabilidade. A TAP pode ser uma ferramenta importante que as organizações podem usar para investigar as barreiras específicas e facilitadores do comportamento pró-ambiental no local de trabalho e, especificamente, como o comportamento individual dos funcionários pode contribuir para os objetivos ecológicos mais amplos de uma organização. No entanto, os determinantes individuais da TAP têm de ser aliados a determinantes organizacionais, como o clima organizacional verde e o apoio da chefia, uma vez que estes dão sentido e estrutura às vivências do indivíduo nesse contexto específico, o seu local de trabalho.

Referências Bibliográficas

- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297-312. <https://doi.org/10.1002/csr.1806>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Corporate social responsibility and pro-environmental behavior at workplace: The role of moral reflectiveness, coworker advocacy, and environmental commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 109-125. <https://doi.org/10.1002/csr.1777>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- APA (2019). Relatório Anual de Resíduos Urbanos. Agência Portuguesa do Ambiente, I.P.
- Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, 2, 501-520. <https://doi.org/10.2307/2390797>
- Armitage, C.J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499. <https://doi.org/10.1348/014466601164939>
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: a survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of Cleaner Production*, 106, 55-67. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.063>
- Boiral O. (2005). The impact of operator involvement in pollution reduction: case studies in Canadian chemical companies. *Business Strategy and the Environment*, 14(6), 339–360. <https://doi.org/10.1002/bse.431>

- Boiral, O., Paillé, P., & Raineri, N. (2015). The nature of employees' pro-environmental behaviors. *The psychology of Green Organizations*.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199997480.003.0002>
- Boiral, O., Talbot, D., & Paillé, P. (2015a). Leading by example: A model of organizational citizenship behavior for the environment. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 532-550. <https://doi.org/10.1002/bse.1835>
- Botetzagias, I., Dima, A. F., & Malesios, C. (2015). Extending the theory of planned behavior in the context of recycling: The role of moral norms and of demographic predictors. *Resources, Conservation and Recycling*, 95, 58-67.
<https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2014.12.004>
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Blackhurst, J. (2015). An examination of how supervisors influence their subordinates to engage in environmental behaviors. *Decision Sciences*, 46(4), 697-729. <https://doi.org/10.1111/deci.12149>
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees: An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33-51.
<https://doi.org/10.1111/j.1745-493X.2011.03257.x>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.11.004>
- Chou, C.-J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, 40, 436–446.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.08.001>
- Corsten, M., Worrell, E., Rouw, M., & Van Duin, A. (2013). The potential contribution of sustainable waste management to energy use and greenhouse gas emission reduction in the

- Netherlands. *Resources, Conservation and Recycling*, 77, 13-21.
<https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2013.04.002>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243-256. <https://doi.org/10.1177%2F0007650308315439>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0012801>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 698-714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison Wesley.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.02.003>
- Hansen, S. D., Dunford, B. B., Boss, A. D., Boss, R. W., & Angermeier, I. (2011). Corporate social responsibility and the benefits of employee trust: A cross-disciplinary perspective. *Journal of Business Ethics*, 102(1), 29-45. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0903-0>
- Hicklenton, C., Hine, D. W., & Loi, N. M. (2019). Can work climate foster pro-environmental behavior inside and outside of the workplace? *PloS One*, 14(10).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223774>

- Holland, R. W., Aarts, H., & Langendam, D. (2006). Breaking and creating habits on the working floor: A field-experiment on the power of implementation intentions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(6), 776-783.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.11.006>
- INE (2020). Resíduos urbanos recolhidos por habitante (kg/ hab.) por Localização geográfica (NUTS - 2013); Anual - INE, Estatísticas dos resíduos urbanos. Obtido a partir de:
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008657&contexto=bd&selTab=tab2
- ISO 14000 family — Environmental management. (2020). Obtido a partir de:
<https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>
- Jones J, Jackson J, Tudor T, Bates M. (2012). Strategies to enhance waste minimization and energy conservation within organizations: a case study from the UK construction sector. *Waste Management and Research* 30(9): 981–990.
<https://doi.org/10.1177/0734242x12455087>
- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the gap: why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research*, 8(3), 239-260. <https://doi.org/10.1080/13504620220145401>
- Laudenslager, M. S., Holt, D. T., & Lofgren, S. T. (2004). Understanding air force members' intentions to participate in pro-environmental behaviors: An application of the theory of planned behavior. *Perceptual and Motor Skills*, 98(3_suppl), 1162-1170.
<https://doi.org/10.2466%2Fpms.98.3c.1162-1170>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created “social climates”. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 269-299.

- Lülf, R., & Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 10(2), 83-98.
<https://doi.org/10.1111/emre.12008>
- Magill, M. S., Yost, P. R., Chighizola, B., & Stark, A. (2020). Organizational climate for climate sustainability. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 1-25.
<https://doi.org/10.1037/cpb0000163>
- McEachan, R. R. C., Conner, M., Taylor, N. J., & Lawton, R. J. (2011). Prospective prediction of health-related behaviours with the theory of planned behaviour: A meta-analysis. *Health Psychology Review*, 5(2), 97-144.
<https://doi.org/10.1080/17437199.2010.521684>
- Miafodzyeva, S. & Brandt, N. (2013). Recycling behaviour among householders: synthesizing determinants via a meta-analysis. *Waste Biomass Valorization* 4, 221–235.
<https://doi.org/10.1007/s12649-012-9144-4>
- Michailide, T.P., Lipsett, M.G. (2013). Surveying employee attitudes on corporate social responsibility at the frontline level of an energy transportation company. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20(5), 296–320.
<https://doi.org/10.1002/csr.1291>
- Milfont, T. L. (2009). The effects of social desirability on self-reported environmental attitudes and ecological behaviour. *The Environmentalist*, 29(3), 263-269.
<https://doi.org/10.1007/s10669-008-9192-2>
- Nações Unidas (2015) Sustainable Development Goals: Goal 12 - Ensure sustainable consumption and production patterns <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg12>
- 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*, 28(1), 103-125.

<https://doi.org/10.1177%2F1086026615575773>

Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2012). On the importance of pro-environmental organizational climate for employee green behavior. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 497-500. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01487.x>

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. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.008>

Ofstad, S. P., Tobolova, M., Nayum, A., & Klöckner, C. A. (2017). Understanding the mechanisms behind changing people's recycling behavior at work by applying a comprehensive action determination model. *Sustainability*, 9(2), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su9020204>

Ones, D., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 444-466. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>

Osbaldiston, R., & Schott, J. P. (2012). Environmental sustainability and behavioral science: Meta-analysis of proenvironmental behavior experiments. *Environment and Behavior*, 44(2), 257-299. <https://doi.org/10.1177%2F0013916511402673>

Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552-3575. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777934>

- Paillé, P., Raineri, N., & Boiral, O. (2019). Environmental behavior on and off the job: A configurational approach. *Journal of Business Ethics*, *158*(1), 253-268.
<https://doi.org/10.1007/s10551-017-3758-1>
- PORDATA (2020). *PORDATA - Produção De Resíduos: Total, Por Sector De Actividade Económica E Por Agregados Domésticos*. Obtido a 22 de outubro de 2020:
<https://www.pordata.pt/Europa/Produ%c3%a7%c3%a3o+de+res%c3%adduos+total++por+sector+de+actividade+econ%c3%b3mica+e+por+agregados+dom%c3%a9sticos-1378-312752>>
- Priyankara, H. P. R., Luo, F., Saeed, A., Nubuor, S. A., & Jayasuriya, M. P. F. (2018). How does leader's support for environment promote organizational citizenship behaviour for environment? A multi-theory perspective. *Sustainability*, *10*(1), 271.
<https://doi.org/10.3390/su10010271>
- Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, *137*(1), 129-148. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2548-x>
- Ramus, C. A. (2001). Organizational support for employees: Encouraging creative ideas for environmental sustainability. *California Management Review*, *43*(3), 85-105.
- Ramus, C. A. (2002). Encouraging innovative environmental actions: what companies and managers must do. *Journal of World Business*, *37*(2), 151-164.
[https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(02\)00074-3](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(02)00074-3)
- Razak, N. F., & Sabri, M. F. (2019). Pro-Environmental Workplace Intention Behaviour in the Malaysian Public Organization. *Asian Social Science*, *15*(4), 60-68.
<https://doi.org/10.5539/ass.v15n4p60>

- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Robertson, J. L., & Carleton, E. (2018). Uncovering how and when environmental leadership affects employees' voluntary pro-environmental behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(2), 197-210. <https://doi.org/10.1177%2F1548051817738940>
- Rupp, D. E., Ganapathi, J., Aguilera, R. V., & Williams, C. A. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 537-543. <https://doi.org/10.1002/job.380>
- Russell, S. & Griffiths, A. (2008). The role of emotions in driving workplace pro-environmental behaviors. In Zerbe, W.J., Härtel, C.E.J. and Ashkanasy, N.M. (Ed.) *Emotions, Ethics and Decision-Making (Research on Emotion in Organizations, Vol. 4)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 83-107. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(08\)04004-2](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(08)04004-2)
- Russo, M. A. T. (2006). *Avaliação dos Processos de Transformação de Resíduos Sólidos Urbanos em Aterro Sanitário*. (Tese de Doutorado). Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Schein, E. H. (1988). Organizational culture. *American Psychological Association*, 45(2).
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Organizational climate research: Achievements and the road ahead. In N. M. Ashkanasy, C. E. P. Sidique, S. F., Lupi, F., & Joshi, S. V. (2010). The effects of behavior and attitudes on drop-off recycling activities. *Resources, Conservation and Recycling*, 54(3), 163-170.

- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://doi.org/10.1213/ane.0000000000002864>
- Schultz, P. W., & Kaiser, F. G. (2012). Promoting pro-environmental behavior. In Clayton, S.D. (Ed.), *Oxford Library of Psychology. The Oxford handbook of environmental and conservation psychology* (pp.556–580). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199733026.013.0029>
- Schwartz, D., Loewenstein, G., & Agüero-Gaete, L. (2020). Encouraging pro-environmental behaviour through green identity labelling. *Nature Sustainability*, 1-7. <https://doi.org/10.1038/s41893-020-0543-4>
- Shrivastava, P. (1995). The Role of Corporations in Achieving Ecological Sustainability. *Academy of Management Review*, 20(4), 936-960. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9512280026>
- Sidique, S. F., Lupi, F., & Joshi, S. V. (2010). The effects of behavior and attitudes on drop-off recycling activities. *Resources, Conservation and Recycling*, 54(3), 163-170. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2009.07.012>
- Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria (2020) Sobre o EMAS. <https://emas.apambiente.pt/content/sobre-o-emas?language=pt-pt>
- Snyder, M., & Ickes, W. (1985). Personality and social behavior. *Handbook of Social Psychology*, 2(3), 883-947.

- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology, 29*(3), 309-317.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>
- Stern, P. C. (2000). New environmental theories: toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues, 56*(3), 407-424.
<https://doi.org/10.1111/0022-4537.00175>
- Susskind, A. M., Kacmar, K. M., & Borchgrevink, C. P. (2003). Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology, 88*(1), 179. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.179>
- Swim, J. K., Stern, P. C., Doherty, T. J., Clayton, S., Reser, J. P., Weber, E. U., Gifford, R., & Howard, G. S. (2011). Psychology's contributions to understanding and addressing global climate change. *American Psychologist, 66*(4), 241-250. <https://doi.org/10.1037/a0023220>
- Temminck, E., Mearns, K., & Fruhen, L. (2015). Motivating employees towards sustainable behaviour. *Business Strategy and the Environment, 24*(6), 402-412.
<https://doi.org/10.1002/bse.1827>
- Tonglet, M., Phillips, P. S., & Read, A. D. (2004). Using the Theory of Planned Behaviour to investigate the determinants of recycling behaviour: a case study from Brixworth, UK. *Resources, Conservation and Recycling, 41*(3), 191-214.
<https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2003.11.001>
- Trafimow, D., Sheeran, P., Conner, M., & Finlay, K. A. (2002). Evidence that perceived behavioural control is a multidimensional construct: Perceived control and perceived difficulty. *British Journal of Social Psychology, 41*(1), 101-121.
<https://doi.org/10.1348/014466602165081>

- Tsai, C. C., Stritch, J. M., & Christensen, R. K. (2016). Eco-helping and eco-civic engagement in the public workplace. *Public Performance & Management Review*, 40(2), 336-360. <https://doi.org/10.1080/15309576.2016.1216001>
- Tudor, T. L., Barr, S. W., & Gilg, A. W. (2008). A novel conceptual framework for examining environmental behavior in large organizations: A case study of the Cornwall National Health Service (NHS) in the United Kingdom. *Environment and Behavior*, 40(3), 426-450. <https://doi.org/10.1177%2F0013916507300664>
- Tudor, T., Barr, S., & Gilg, A. (2007). A tale of two locational settings: Is there a link between pro-environmental behaviour at work and at home? *Local Environment*, 12(4), 409-421. <https://doi.org/10.1080/13549830701412513>
- Wesselink, R., Blok, V., & Ringersma, J. (2017). Pro-environmental behaviour in the workplace and the role of managers and organisation. *Journal of Cleaner Production*, 168, 1679-1687. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.214>
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926624>
- Whitmarsh, L. E., Hagger, P., & Thomas, M. (2018). Waste reduction behaviors at home, at work, and on holiday: What influences behavioral consistency across contexts?. *Frontiers in Psychology*, 9, 2447. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02447>
- Young, W. & Tilley, F. (2006). Can businesses move beyond efficiency? The shift toward effectiveness and equity in the corporate sustainability debate. *Business Strategy and the Environment*, 15(6), 402-415. <https://doi.org/10.1002/bse.510>

- Yuriev, A., Boiral, O., & Guillaumie, L. (2020). Evaluating determinants of employees' pro-environmental behavioral intentions. *International Journal of Manpower*.
<https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0387>
- Yuriev, A., Boiral, O., Francoeur, V., & Paillé, P. (2018). Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 182, 379-394. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.02.041>
- Yuriev, A., Dahmen, M., Paillé, P., Boiral, O., & Guillaumie, L. (2020a). Pro-environmental behaviors through the lens of the theory of planned behavior: A scoping review. *Resources, Conservation and Recycling*, 155, 104-660.
<https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.104660>
- Zibarras, L., & Ballinger, C. (2011). Promoting environmental behaviour in the workplace: A survey of UK organisations. *The Psychology of Sustainability in the Workplace*. British Psychological Society: Leicester, UK: 84-90.
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142-1159. <https://doi.org/10.1080/09669582.2016.1206554>

Anexos

Anexo A - *Email* com *link* do questionário enviado para os trabalhadores pelo departamento de Comunicação Interna



Logo da Organização

Precisamos de separar melhor os resíduos. Precisamos de si.

Anexo B - Consentimento Informado

Caro/a participante,

O presente estudo insere-se no âmbito da política de sustentabilidade da [organização] e tem como objetivo promover a separação e encaminhamento dos resíduos produzidos no Edifício da [organização] a destino final adequado.

É neste contexto que vimos pedir que colabore no preenchimento deste questionário, desenvolvido pelo ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, em parceria com a [a organização]. A sua participação é **voluntária, anónima e confidencial**. Os dados recolhidos destinam-se a tratamento estatístico pela equipa do ISCTE-IUL e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. **Não existem respostas certas ou erradas às questões colocadas**, estamos interessados apenas na sua opinião pessoal.

Este estudo decorrerá em **três fases**, durante os próximos meses. Por isso na próxima página irá ser lhe pedido que gere um código único que necessitará de facultar no início do questionário da segunda e terceira fases, mas **em nenhum momento do estudo irá precisar de se identificar**.

O preenchimento do questionário tem a duração aproximada de **10 minutos**. Pedimos que responda a todas as questões, para que a sua resposta possa ser considerada.

Face a estas informações, se aceitar participar, por favor clique no botão abaixo e avance para a página seguinte. O preenchimento do questionário presume que compreendeu e que aceita as condições do presente estudo, consentindo participar.

Muito obrigado pela sua participação.

Anexo C - Questões sociodemográficas

Para terminar, agradecemos que indique alguns dados pessoais que serão utilizados para fins estatísticos. Relembramos que as suas respostas são anónimas e confidenciais. Escolha a opção que mais se adequa à sua situação atual.

Idade (em anos):

Género:

- Masculino (1)
- Feminino (2)
- Prefere não responder (3)

Escolaridade (último nível concluído):

- Até ao 9º ano (1)
- Entre o 10º e 12º ano (2)
- Licenciatura (3)
- Pós-graduação (4)
- Mestrado (5)
- Doutoramento (6)

Há quanto tempo trabalha na [organização] (em anos):

Qual a sua situação contratual perante [a organização]:

É trabalhador efetivo (1)

Tem contrato a termo (2)

Outra situação. Qual? (3) _____

Exerce um cargo de chefia:

mostrado tão pronto e disponível para me ajudar Não (1)

Sim (2)

Anexo D - Escala de Clima organizacional verde (Norton et al., 2014; Whitmarsh et al., 2018; Ramus, 2002; Zibarras & Ballinger, 2011)

Por favor, responda a cada uma das seguintes questões, selecionando a opção que melhor descreve a sua opinião.

Pensado na [organização], indique quanto concorda ou discorda com as frases seguintes.

A [organização]...

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Não concordo, nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
Apoia os seus colaboradores na implementação de práticas ambientais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encoraja os seus colaboradores a ter comportamentos amigos do ambiente no seu local de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm um sistema de separação de materiais e desperdícios para a reciclagem adequado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está disponível para encontrar formas de resolver problemas ambientais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assegura que as equipas de limpeza dos espaços manuseiam adequadamente o papel e o plástico para a reciclagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibiliza os contentores adequados para a separação de papel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibiliza informação sobre a separação de papel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibiliza os contentores adequados para a separação de plástico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibilizam informação sobre a separação de plástico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo E - Comportamento de separação de resíduos (Tonglet et al., 2004):

Nas últimas 4 semanas:

	Nunca (1)	Raramente (2)	Algumas vezes (3)	Muitas vezes (4)	Quase sempre / Sempre (5)
Separei o papel para a reciclagem no meu local de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nas últimas 4 semanas:

	Nunca (1)	Raramente (2)	Algumas vezes (3)	Muitas vezes (4)	Quase sempre / Sempre (5)
Separei o plástico para a reciclagem no meu local de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo F - Atitude (Tonglet et al., 2004).

Pense agora na **separação de papel para a reciclagem**. Na sua opinião separar papel para a reciclagem no Edifício da [organização] é algo:

	1	2	3	4	5	6	7	
Positivo	<input type="radio"/>	Negativo						
Perda de tempo	<input type="radio"/>	Útil						
Que me faz sentir bem	<input type="radio"/>	Que não me faz sentir bem						
A que dou valor	<input type="radio"/>	A que não dou valor						

Pense agora na **separação de plástico para a reciclagem**. Na sua opinião separar papel para a reciclagem no Edifício da [organização] é algo:

	1	2	3	4	5	6	7	
Positivo	<input type="radio"/>	Negativo						
Perda de tempo	<input type="radio"/>	Útil						
Que me faz sentir bem	<input type="radio"/>	Que não me faz sentir bem						
A que dou valor	<input type="radio"/>	A que não dou valor						

Anexo G - Norma subjetiva (Sidique et al., 2010)

Indique o seu grau de acordo com as seguintes frases:

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Não concordo, nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
A minha chefia direta espera que eu separe o papel para a reciclagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os colegas com quem eu trabalho mais diretamente esperam que eu separe o papel para a reciclagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os colaboradores do Edifício da [organização] esperam que eu separe o papel para a reciclagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Não concordo, nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
A minha chefia direta espera que eu separe o plástico para a reciclagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os colegas com quem eu trabalho mais diretamente esperam que eu separe o plástico para a reciclagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os colaboradores do Edifício da [organização] esperam que eu separe o plástico para a reciclagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo H - Controlo comportamental percebido (Tonglet et al., 2004)

Pensando ainda no seu local de trabalho, em que medida é que concorda com as seguintes frases:

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Não discordo, nem concordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
Sei para onde levar o papel para a reciclagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho dificuldade em saber em que condições o papel pode ser reciclado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separar o papel no meu local de trabalho é inconveniente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separar o papel no meu local de trabalho é fácil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separar o papel no meu local de trabalho está fora do meu controlo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Não discordo, nem concordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
Sei para onde levar o plástico para a reciclagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho dificuldade em saber em que condições o plástico pode ser reciclado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separar o plástico no meu local de trabalho é inconveniente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separar o plástico no meu local de trabalho é fácil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separar o plástico no meu local de trabalho está fora do meu controlo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo I - Suporte da Chefia (Ramus, 2001; Priyankara et al., 2018; Susskind et al., 2003 adaptado de Cantor et al., 2012).

Pensado agora na sua chefia direta, indique quanto concorda ou discorda com as frases seguintes.

A minha chefia direta:

	Nunca (1)	Raramente (2)	Algumas vezes (3)	Muitas vezes (4)	Quase sempre / Sempre (5)
Encoraja-me a ter práticas amigas do ambiente no meu local de trabalho	<input type="radio"/>				
Dá-me conselhos úteis sobre práticas ambientais no meu local de trabalho	<input type="radio"/>				
Valoriza os comportamentos amigos do ambiente no local de trabalho	<input type="radio"/>				