

E quando a nossa casa é um lugar de trabalho? O papel do contexto na adoção de comportamentos pró-ambientais

Clara Reis Gonçalves Ribeiro da Silva

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Professora Doutora Ana Patrícia Duarte, Professora Auxiliar, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador(a):

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

Julho, 2024

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

E quando a nossa casa é um lugar de trabalho? O papel do contexto na adoção de comportamentos pró-ambientais

Clara Reis Gonçalves Ribeiro da Silva

Mestrado em,
Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):
Professora Doutora Ana Patrícia Duarte, Professora Auxiliar, Iscte –
Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador(a):
Professora Doutora Carla Mouro, Investigadora CIS-Iscte e
Professora Auxiliar Convidada, Iscte – Instituto Universitário de
Lisboa

Julho, 2024

Agradecimentos

O resultado deste trabalho é o fim de uma etapa muito importante e por todas as alegrias e todas as dificuldades que experienciei não posso deixar de agradecer a quem se cruzou comigo e a quem esteve ao meu lado e contribuiu para ter conseguido chegar até aqui.

Em primeiro lugar agradeço às minhas orientadoras Professora Patrícia Duarte e Professora Carla Mouro, que mesmo perante todas as minhas dificuldades continuaram sempre disponíveis e nunca desistiram de mim. Quando eu não acreditava que seria capaz de levar este trabalho a bom porto, acreditaram nas minhas capacidades, incentivaram-me e transmitiram-me sempre os conhecimentos teóricos necessários. Obrigada pelo tempo e pela paciência.

Aos meus pais, à minha irmã e às minhas avós, obrigada por me proporcionarem as melhores condições possíveis para seguir o que gosto e alcançar os meus objetivos, sem vocês e sem o vosso carinho não teria terminado esta etapa. Tudo o que sou e tudo o que faço devo-o a vocês, pela educação que me deram e pelos valores que me passaram.

A toda a minha família e aos meus amigos agradeço a presença na minha vida, a cumplicidade e os ensinamentos transmitidos.

Ao meu sobrinho Henrique, saber que o vou conhecer em breve trouxe-me a motivação que faltava para concluir este trabalho e ser capaz de cumprir os meus objetivos.

Ao Ricardo pelo apoio e incentivo diários. Nos momentos de maior pressão e dúvidas, a tua calma, a tua assertividade e a tua compreensão fizeram-me acreditar em mim e tornaram possível o desenvolvimento deste trabalho.

Dedico esta dissertação a todas as pessoas que referi, sem cada um deles não teria sido possível crescer tanto ao longo destes anos e fechar agora este ciclo, terminando o meu percurso académico com os olhos postos no começo da minha vida profissional.

Resumo

A crise climática tem vindo a agitar a sociedade, sendo unânime a relevância da adoção de comportamentos pró-ambientais (CPA). Simultaneamente, novos modelos de trabalho trouxeram novas rotinas. Este estudo pretende trazer uma perspetiva organizacional sobre a adoção de CPA, procurando relacionar novos modelos de trabalho com a realização de CPA em diferentes contextos (instalações de empregador/laboral presencial; casa enquanto espaço de trabalho/teletrabalho; e casa enquanto espaço doméstico/de lazer). Além disso, procura também avaliar em que medida variáveis individuais e organizacionais, designadamente a identidade ecológica, o clima organizacional e as normas descritivas relativas a colegas/chefias, mas também familiares/amigos, ajudam a prever os CPA nos diferentes contextos. Através de um estudo realizado com 119 trabalhadores de diversas organizações em Portugal, que trabalham num regime híbrido, foram analisados os preditores de CPA nos três contextos. Os resultados indicam que os participantes reportam maiores níveis de adesão a CPA no contexto de lazer que nos restantes contextos. Dos preditores analisados, a identidade ecológica constitui uma variável preditora transversal na adoção de CPA. A norma social descritiva referente à família e amigos é significativa no contexto de teletrabalho. Conhecido o impacto das variáveis em cada contexto é possível realizar recomendações tanto para as organizações como para os trabalhadores. Se por um lado as organizações podem criar medidas de incentivo para levar os colaboradores a adotar CPA, por sua vez, também os colaboradores podem dar novas ideias e incentivar colegas e amigos a agir de forma mais amiga do ambiente.

Palavras-chave: Comportamento Pró-Ambiental, Contexto Doméstico, Teletrabalho, Clima Organizacional, Identidade Ecológica, Normas Descritivas.

Códigos de Classificação APA:

3600: Psicologia organizacional e recursos humanos

3660: Comportamento organizacional

Abstract

The climate crisis has been shaking up society and the importance of adopting pro-environmental behaviors (PEB) is now universal. At the same time, new working models have brought new routines. This study aims to provide an organizational perspective on the adoption of PEB, trying to relate new working models with the implementation of PEB in different contexts (office/in-person work; home as a work/remote work space; and home as a domestic/leisure space). It also seeks to measure the extent to which individual and organisational variables, such as ecological identity, organisational climate and descriptive norms concerning colleagues/bosses and family/friends, help to predict PEB in different contexts. The predictors of PEB in the three contexts were analysed through a study with 119 employees from various organizations in Portugal who work in a hybrid system. The results indicate that participants report higher levels of adherence to PEB in the leisure context than in other contexts. Among the predictors analysed, ecological identity is a cross-sectional predictor variable in the adoption of PEB. The descriptive social norm related to family and friends is significant in the context of remote work. By knowing the impact of the variables in each context, it is possible to make recommendations for both organisations and workers. While organisations can create incentives to get employees to adopt PEB, employees can also come up with new ideas and encourage colleagues and friends to act in a more environmentally friendly way.

Key Words: Pro-Environmental Behavior, Home Context, Remote Work, Organizational Climate, Environmental Identity, Descriptive Norm.

APA Classification Codes:

3600: Organizational Psychology & Human Resources

3660 Organizational Behavior

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Introdução	1
Capítulo I. Enquadramento teórico.....	7
1.1. Comportamento Pró-Ambiental (CPA).....	7
1.2. Identidade Ecológica	10
1.3. Normas Sociais Descritivas	11
1.4. Clima Organizacional Verde	14
1.5. Objetivos de Investigação	15
Capítulo II. Metodologia	17
2.1. Participantes	17
2.2. Procedimento	18
2.3. Instrumento	19
2.3.1. Comportamentos Pró-Ambientais	19
2.3.2. Identidade Ecológica	20
2.3.3. Norma descritiva	20
2.3.4. Clima Organizacional Verde.....	21
Capítulo III. Resultados.....	23
3.1. Análise descritiva	23
3.2 Correlações	24
3.3. Teste aos modelos de investigação	27
3.3.1 Adesão a comportamentos pró-ambientais no escritório	27
3.3.2 Adesão a comportamentos pró-ambientais em teletrabalho	28
3.3.3 Adesão a comportamentos pró-ambientais no tempo de lazer	29
Capítulo IV. Discussão e Conclusões.....	31

4.1. Implicações teóricas e práticas.....	34
4.2. Limitações e sugestões para estudos futuros.....	35
4.3. Conclusão	37
Referências Bibliográficas	39
Anexos	45

Introdução

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos e subscritos por todos os Estados-Membros das Nações Unidas, em 2015, na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, “definem as prioridades e aspirações globais em áreas que afetam a qualidade de vida de todos os cidadãos do mundo e daqueles que ainda estão para vir”. Na sua definição, segundo as Nações Unidas (2015) os ODS reconhecem que para erradicar a pobreza e outras privações, devem existir estratégias que melhorem a saúde e a educação, reduzam a desigualdade e estimulem o crescimento económico – combatendo em simultâneo as alterações climáticas e preservando os ecossistemas.

As alterações climáticas têm vindo a ser alvo de grande debate na sociedade, sendo unânime a importância da adoção de comportamentos mais amigos do ambiente (e.g., separação de resíduos, poupança de recursos energéticos, água, entre outros) nos múltiplos contextos de vida em que nos movemos, incluindo o contexto doméstico e o local de trabalho. Importa, por isso, identificar preditores dos comportamentos pró-ambientais. Assim, um dos passos para tornar possível o cumprimento destas metas e objetivos para 2030 passa também pela investigação, sendo então importante trazer com este estudo alguns possíveis contributos para um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis, o ODS 12 – Garantir padrões de consumo e de produção sustentáveis. Uma das metas deste objetivo, e aquela para a qual este estudo pretende contribuir de forma mais direta é: reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reutilização (Nações Unidas, 2015). Sendo este um estudo que pretende conhecer preditores de comportamentos pró-ambientais, tal como a reciclagem, as suas conclusões podem ser importantes para as empresas, no sentido em que estarão mais informadas e alerta para saberem como agir junto dos seus colaboradores e que medidas podem aplicar no sentido de os incentivar a contribuir para este objetivo comum. No presente estudo, os comportamentos pró-ambientais avaliados dividem-se em duas dimensões, os primeiros pertencentes a uma categoria de poupança de recursos e reciclagem e a segunda categoria contemplando comportamentos de promoção de comportamentos pró-ambientais / *advocacy behaviours*.

E agora? Onde nos encontramos? Com o contexto pandémico de 2020, as organizações viram-se obrigadas a adotar o teletrabalho de forma massiva, algo que até à altura era pouco habitual em muitas áreas de atividade (Franken et al., 2021). Passados quatro anos sobre o início da pandemia, o teletrabalho continua a fazer parte da realidade de muitas organizações, mesmo que seja apenas em modelo híbrido (tempo parcial) e não a tempo inteiro (Aleem et al., 2023).

Entre 2019 e 2021 observou-se o maior crescimento de adesão ao teletrabalho por parte de trabalhadores europeus, tendo estes valores diminuído em 2022, mas ainda assim mantiveram-se mais elevados do que em 2019 (Ferreira et al., 2024). Em Portugal, no primeiro trimestre de 2024, 20,5% da população empregada trabalhou a partir de casa e dentro deste grupo, 73,2% (266,6 mil) mantém um regime de trabalho híbrido (INE, 2024). Esta realidade mudou muitas das dinâmicas e vivências familiares e domésticas, por exemplo, na gestão do tempo e nas deslocações (Velooso et al., 2022). A sustentabilidade organizacional está diretamente ligada e dependente das perceções e crenças dos trabalhadores, e uma boa compreensão por parte deles sobre as políticas a adotar pela organização são um ponto chave para as aplicar de modo funcional (Luís & Silva, 2022).

Todas estas mudanças sociais e organizacionais trouxeram também implicações para a temática dos comportamentos pró-ambientais, surgindo assim o interesse de colocar esta variável no centro deste estudo, analisando os níveis de realização deste tipo de comportamentos em diferentes contextos de vida (instalações de empregador/laboral presencial; casa enquanto espaço de trabalho/teletrabalho; e casa enquanto espaço doméstico/de lazer).

Um dos momentos de essenciais nesta área de estudo foi a introdução da análise dos comportamentos pró-ambientais no contexto de trabalho (Sawitri et al., 2014). A adoção de comportamentos pró-ambientais (CPA) era estudada apenas ao nível da esfera privada, associado a um interesse em conhecer e medir os comportamentos que os indivíduos tinham no seu dia a dia, em sua casa (Whitmarsh et al., 2018), por exemplo, conhecendo os hábitos de reciclagem e de poupança de energia das famílias. O conceito de comportamento pró-ambiental é apresentado como um “comportamento que conscientemente procura minimizar o impacto negativo que certas ações têm sobre o mundo natural e construído (por exemplo minimizar o consumo de recursos e energia, o uso de substâncias não tóxicas, redução da produção de resíduos)” (Kollmuss & Agyeman, 2002, p. 240).

Depois de definida a principal variável em estudo (CPA), é essencial encontrar na literatura variáveis que tenham sido previamente identificadas como relevantes para a compreensão da mesma. Com base na revisão de literatura foram selecionadas variáveis individuais e organizacionais que podem ter impacto nos comportamentos pró-ambientais, sendo elas: normas descritivas referentes aos colegas e chefias e referentes a familiares e amigos, o clima organizacional verde e a identidade ecológica. Por exemplo, a revisão de Li et al. (2019)

explorou os determinantes de comportamentos pró-ambientais desde 1987 até 2017, concluindo que os principais fatores influenciadores podem ser externos ou internos, considerando variáveis demográficas e fatores psicológicos. Contudo, muitos estudos concluem que os fatores psicológicos (como normas morais e atitudes) contribuem mais para a compreensão do mecanismo do comportamento pró-ambiental em comparação com os fatores demográficos ou outros fatores externos. Também no campo da motivação, sabe-se que a responsabilidade social das empresas (RSE) fomenta a motivação intrínseca, pró-ambiental dos trabalhadores e esta motivação leva a que sejam realizadas mais ações (Sharpe et al., 2022). O clima organizacional verde, tal como a RSE, quando percebido como elevado pelos indivíduos pode levá-los a maiores níveis de adoção de iniciativas sustentáveis, tendo assim as organizações um papel fundamental nesta área (Duarte & Mouro, 2022).

Ainda sobre variáveis individuais, sabe-se que a norma pessoal desempenha um papel importante na motivação intrínseca e que, conseqüentemente, pode levar à adoção de comportamentos pró-ambientais voluntários (Mouro & Duarte, 2021). Alguns estudos utilizam o contexto para comparar o tipo de comportamentos pró-ambientais realizados pelos indivíduos, como o estudo de Foster et al. (2022) que procurou fomentar e melhorar comportamentos mais sustentáveis em casa, nos locais de trabalho, escolas e universidades e concluiu que os estilos de vida verdes têm um efeito positivo significativo sobre o comportamento pró-ambiental. Contudo, este e outros estudos procuraram, por exemplo, comparar a transferência de comportamentos entre contextos, enquanto, no presente estudo, procuramos conhecer preditores de comportamentos pró-ambientais em diferentes contextos, sendo estes o contexto de trabalho a partir de instalações físicas da organização, o contexto de teletrabalho e o contexto doméstico que inclui o espaço pessoal e de lazer.

Entre os fatores individuais analisados pela investigação anterior, a identidade ecológica parece ter um papel significativo na adoção destes comportamentos entre diferentes contextos (Blanchard & Paquet, 2023). Também se verificou que níveis elevados de identidade ecológica estão associados com a adoção de comportamentos pró-ambientais no contexto de trabalho (Whitmarsh & O'Neill, 2010). Surge neste estudo o interesse de conhecer o impacto que a variável tem em diferentes contextos, trazendo como principal inovação o contexto de teletrabalho.

As normas sociais correspondem a expectativas partilhadas daquilo que é um comportamento adequado a um contexto (Mouro & Duarte, 2021). As normas caracterizam e

identificam um grupo social e são, por isso, um forte preditor de comportamentos (McDonald & Grandall, 2015), sendo assim pertinente incluir esta variável no estudo. Para este estudo vão ser utilizadas as normas sociais descritivas que, segundo Cialdini (1988) refletem as crenças dos indivíduos sobre como a maioria das pessoas que os rodeiam se comportam habitualmente numa determinada situação. Com base na definição das normas sociais descritivas sabe-se que os comportamentos dos indivíduos com quem convivemos, seja num ambiente familiar ou profissional, pode ter influência na adoção dos mesmos comportamentos (Kormos, 2015). Considerando que estão em estudo dois contextos diferentes (contexto de trabalho e contexto doméstico) e que em cada um deles os participantes desenvolvem diferentes tipos de relações sociais, a norma social descritiva foi dividida em duas categorias. A norma social descritiva referente à família e amigos, que cobre as relações desenvolvidas essencialmente durante o tempo de lazer e a norma social descritiva referente aos colegas e chefia que inclui as relações laborais.

O clima organizacional é definido como as perceções partilhadas do significado atribuído pelos trabalhadores às políticas, práticas e procedimentos da organização da qual fazem parte (Schneider, 2013). Este conceito pode ser ainda mais específico quando falamos de clima organizacional verde, sendo este direcionado para os mesmos fatores organizacionais, mas em relação a questões, por exemplo, de políticas ambientais, objetivos sustentáveis e planos sustentáveis (Mohanta et al., 2023). Estudos anteriores indicam que quanto mais verde é percebido o clima de uma organização, maior a propensão para os seus trabalhadores se envolverem em comportamentos pró-ambientais (Costa et al., 2022; Mouro et al., 2021). Este é, portanto, um fator organizacional a considerar enquanto preditor do comportamentos pró-ambientais em diferentes contextos.

Este estudo está inserido na área do estudo de comportamentos pró-ambientais, mais especificamente em contexto organizacional, existindo assim um cruzamento entre a psicologia organizacional e a psicologia ambiental. Tal como será justificado na revisão de literatura, o estudo dos comportamentos pró-ambientais em contexto de trabalho começou apenas a ser explorado mais recentemente e essencialmente em modelos de trabalho presenciais. Com o aumento da adoção de modelos de trabalho como o teletrabalho e regimes híbridos, este tema ganha ainda mais relevância, uma vez que existe um cruzamento entre diferentes contextos, inclusivamente entre a esfera pessoal e a privada. Este cruzamento tem influência na forma como os comportamentos pró-ambientais são adotados, considerando que, os mesmos, se manifestam de diferentes formas consoante o contexto e o ambiente em que o indivíduo está.

Perante esta realidade, interessa conhecer de que modo é que cada um dos contextos tem influência na adoção de comportamentos pró-ambientais.

Seguindo esta lógica, o objetivo principal deste estudo passa por conhecer preditores do comportamento pró-ambiental em contexto laboral presencial e em teletrabalho, e em contexto doméstico. Será possível conhecer estes dados através do reporte do que cada indivíduo faz em termos de comportamentos pró-ambientais no escritório/instalações da organização, em casa em teletrabalho (em horário laboral) e em casa no tempo de lazer (fora do horário laboral). Com o desenvolvimento deste trabalho pretende-se responder à seguinte questão: O que é que acontece quando o domínio do trabalho entra na esfera privada de cada indivíduo? Isto é, compreender o que acontece em termos de comportamentos pró-ambientais durante o horário de trabalho quando este é desenvolvido remotamente, a partir de casa.

Esta dissertação conta com quatro capítulos: no primeiro capítulo será apresentada uma revisão de literatura sobre comportamentos pró-ambientais, clima organizacional verde, identidade ecológica, norma descritiva e, por fim, a definição dos objetivos específicos do estudo. No segundo capítulo, vão ser apresentadas informações relativamente ao método, incluindo as características da amostra, os instrumentos e o procedimento usados para a recolha de dados. O terceiro capítulo destina-se à apresentação dos resultados obtidos. Por fim, o quarto capítulo apresenta a discussão dos resultados, implicações do estudo e sugestões para estudos futuros e a conclusão final.

Capítulo I. Enquadramento teórico

O teletrabalho é definido como a prática de atividades e responsabilidades de um profissional praticadas remotamente, fora do espaço da organização (Aleem et al., 2023) e com recurso a tecnologias de informação e comunicação (INE, 2023). O regime híbrido intercala o trabalho presencial com o teletrabalho, em diferentes proporções consoante a organização, a equipa de trabalho ou até o/a próprio/a trabalhador/a.

Se por um lado o teletrabalho a tempo inteiro continua a ser um tema de debate e pouco implementado pelas grandes empresas, já o modelo de trabalho híbrido tem sido implementado num número cada vez maior de empresas portuguesas e, pelo que parece, veio para ficar após a pandemia de Covid-19, já que no último trimestre de 2023 a proporção da população portuguesa em teletrabalho subiu face ao trimestre anterior (INE, 2024). Este modelo de trabalho traz aos trabalhadores uma maior flexibilidade e possibilidade de equilibrar os horários de trabalho com a vida pessoal. No entanto, os trabalhadores, mesmo em casa, estão a ter impacto no desempenho da organização em termos de responsabilidade ambiental e, neste sentido, pretende-se compreender se existem alterações nos níveis de adesão e nos preditores dos comportamentos pró-ambientais dos trabalhadores, quando estão em teletrabalho, comparando com os contextos de trabalho presencial e de lazer.

Considerando que o contexto doméstico passa a ser também contexto de trabalho, importa compreender até que ponto os indivíduos continuam ou não a adotar comportamentos pró-ambientais nos diferentes contextos e se variáveis organizacionais vão ter implicação sobre essas mesmas decisões. Na seção seguinte iremos apresentar uma definição das variáveis em estudo e uma breve revisão de literatura referente a cada uma delas, enquadrando-as na dissertação.

1.1. Comportamento Pró-Ambiental (CPA)

Os comportamentos pró-ambientais podem ser definidos como uma resposta ativa a questões ou problemas ambientais, existindo uma intervenção consciente por parte do indivíduo, originando um comportamento pró-ambiental (Stern, 2000).

Hines et al. (1986/87) propuseram um modelo de preditores dos comportamentos ambientalmente responsáveis. Nesta pesquisa, verificaram que as variáveis conhecimento das questões, conhecimento das estratégias de ação, locus de controlo, atitude, compromisso verbal e sentido de responsabilidade do indivíduo estão associadas aos comportamentos

ambientalmente responsáveis. Esta meta-análise serviu como base e sustento de muitos estudos que se foram realizando e que evoluíram originando o conceito a que hoje chamamos comportamentos pró-ambientais.

Dentro dos comportamentos pró-ambientais existem diferentes categorias, havendo alguns comportamentos com consequências diretas nas alterações ambientais e outros consequentes de modo indireto. Segundo Stern (2000), os comportamentos pró-ambientais podem ser categorizados em três tipos: ativismo ambiental, comportamentos não ativistas na esfera pública (incluindo apoio político e cidadania ambiental), ambientalismo na esfera privada (comportamentos de consumo, manutenção de equipamentos, estilo de vida) e uma categoria que inclui comportamentos com implicações em decisões organizacionais.

No presente estudo, o foco aponta para três tipos de comportamentos, que se incluem nas esferas privada e pública. São estes os comportamentos de reciclagem, de poupança de energia e de recursos, e os *advocacy behaviours* ou comportamentos de promoção de comportamentos pró-ambientais (que podem incluir ações como dar sugestões a colegas ou amigos, sobre comportamentos e medidas a adotar).

Em estudo, para além das três categorias de comportamentos, serão considerados também três contextos, com o objetivo de medir e comparar comportamentos entre contextos. A introdução destes diferentes contextos é bastante relevante uma vez que a maioria dos estudos realizados ainda não se foca na sobreposição entre o contexto de teletrabalho e o contexto de lazer, que ocorrem no mesmo espaço. A literatura, incluindo a revisão de literatura de Yuriev et al. (2018), sugere que é esperado encontrar maior nível de adesão a comportamentos pró-ambientais na esfera privada face à esfera pública (nomeadamente no local de trabalho), referenciando algumas das barreiras neste segundo caso. Como exemplo destas barreiras os autores referem o desconhecimento que os trabalhadores têm sobre os gastos e despesas de consumo de energia da organização onde trabalham, não permitindo tomar consciência desses impactos atuando de forma similar ao que podem fazer nas suas casas onde serão os próprios a pagar as despesas.

Tem sido também discutido o *spillover* ou transferência de comportamentos entre o contexto de trabalho e o contexto pessoal, tentando compreender se os comportamentos incentivados num dos contextos irão impactar o outro. Neste sentido, Hicklenton et al. (2019) concluíram que climas de trabalho onde são apoiadas ações pró-ambientais e a autonomia dos colaboradores, podem promover comportamentos pró-ambientais não só no local do trabalho

como também em atividades da vida pessoal. O surgimento da pandemia provocada pela COVID-19, e a crescente adesão a modelos de trabalho híbridos, causaram uma sobreposição entre aquele que era o espaço da vida privada de um indivíduo e que se transformou em simultâneo num espaço de trabalho e lazer. Assim, os contextos a serem avaliados no presente estudo serão o contexto de trabalho (Presencial), o trabalho em contexto doméstico (Teletrabalho) e o contexto doméstico em horário extra-laboral (Lazer). A introdução da variável contexto considerando estes três cenários traz para este estudo uma diferenciação perante outros estudos já realizados, justificando assim a sua pertinência e interesse. Ainda assim, a escolha destes três contextos pode ser desafiante na medida em que os comportamentos têm de ser passíveis de avaliar em todos os contextos. Além disso, a possibilidade de o espaço de teletrabalho ser o mesmo que o espaço de lazer traz uma possível dificuldade para os participantes conseguirem fazer essa separação.

Os comportamentos pró-ambientais no escritório são ações ou comportamentos adotados no espaço da organização, que têm como objetivo contribuir para a sustentabilidade ambiental (Ones & Dilchert, 2012). Quando as organizações investem em políticas e práticas pró-ambientais, estas reforçam o empenho pessoal dos trabalhadores em tornarem-se indivíduos pró-ambientais (Mouro & Duarte, 2021). Por vezes, estas práticas podem ser mais facilmente observadas no espaço da organização do que em teletrabalho, através de um ecrã, por exemplo quando são comportamentos de reciclagem ou de poupança de energia. Contudo, dentro do conjunto de comportamentos pró-ambientais selecionados para este estudo, os comportamentos de *advocacy* podem ser também identificados e partilhados com alguma facilidade durante o período de teletrabalho.

Através da variável comportamentos pró-ambientais, queremos responder a um dos objetivos de estudo que é compreender se há mais comportamentos pró-ambientais na esfera privada do que na esfera pública. Com base em estudos anteriores, propõe-se que a adoção de comportamentos pró-ambientais, como a reciclagem, seja mais frequente em casa do que no trabalho (Withmarsh et al., 2018). Também o estudo exploratório de McDonald e Oke (2018) comparou os comportamentos de reciclagem em casa e no trabalho, concluindo que, de um modo geral, os participantes reciclavam em ambos os contextos, sendo menos provável que o façam no trabalho do que em casa. A literatura não reflete toda a mesma tendência e, nesse sentido, o estudo de Leitão et al. (2024), realizado no meio universitário, mostra que a adoção de comportamentos de reciclagem é superior no trabalho.

Melhores condições de trabalho e mais flexíveis, nomeadamente a possibilidade de trabalhar em casa são benéficas para os/as colaboradores/as em diferentes aspetos. Um estudo realizado na Austrália sugere que uma maior flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar em casa leva à adoção de mais comportamentos pró-ambientais em casa (Chapman & Barneveld, 2013). Ainda no contexto doméstico, seja durante o período de teletrabalho ou durante o período de lazer, existem custos associados que, muitas vezes, são inteiramente suportados pelo/a trabalhador/a, embora a lei portuguesa já preveja que os teletrabalhadores sejam compensados pelas despesas em teletrabalho, enquanto que no espaço físico da organização é a mesma que os suporta. Por este mesmo motivo, podem existir diferenças na adoção de comportamentos de poupança de energia, entre os diferentes contextos, sendo assim importante averiguar o contributo de variáveis como o clima organizacional verde e a identidade ecológica. Um estudo de Tian e Liu (2022) sobre o progresso teórico dos comportamentos pró-ambientais focado apenas no dia a dia e não no período laboral, refere que considerar, de um modo abrangente, fatores internos como, por exemplo, valores e crenças e fatores externos como o contexto, para formar uma teoria integrada do comportamento pró-ambiental será útil para explicar comportamentos.

Neste estudo optamos por utilizar três fatores explicativos que correspondem a uma variável individual (identidade ecológica), a uma variável de tipo social/relacional adaptada aos dois contextos (norma descritiva de colegas e da família/amigos) e a uma variável de tipo organizacional (clima organizacional verde). De seguida estas variáveis vão ser apresentadas, começando no nível mais individual progredindo até à variável de nível organizacional.

1.2. Identidade Ecológica

A identidade ecológica pode ser definida como a perceção que um indivíduo tem sobre a sua relação com a natureza, com o ambiente e sobre o papel que pode desempenhar para a proteção dos mesmos (Whitmarsh & O'Neill, 2010), podendo influenciar as atitudes e comportamentos adotados.

Uma forte identidade ecológica pode ser promotora de comportamentos pró-ambientais, ou seja, visto que indivíduos com uma identidade ecológica forte se reconhecem como pessoas ambientalmente responsáveis, é mais provável que sejam congruentes e adotem comportamentos pró-ambientais (Blanchard & Paquet., 2023).

A literatura tem demonstrado que existe uma forte correlação entre a identidade ambiental e os comportamentos pró-ambientais, independentemente de variáveis como atitudes, valores ou controlo percebido sobre o comportamento (Blanchard & Paquet 2023). A maioria dos seus estudos foram efetuados na esfera pessoal. Assim, estes autores procuraram focar-se no contexto de trabalho, já que tinha sido até então menos explorado e que um estudo de Ruepert et al. (2016) encontrou uma relação positiva entre a identidade ecológica e os comportamentos pró-ambientais neste contexto.

Em relação à identidade ecológica no trabalho importa compreender que, por vezes, a identidade ecológica de um indivíduo pode não estar alinhada com a perspetiva ambiental da organização em que este trabalha (Carollo & Guerci, 2018). Blanchard e Paquet (2023) concluíram que a identidade ecológica se pode apresentar de diferentes formas na vida pessoal ou no local de trabalho e que o local de trabalho pode influenciar a identidade ecológica de um/a trabalhador/a.

A identidade ecológica tem sido associada às normas pessoais no estudo dos comportamentos pró-ambientais. Um estudo de Withmarsh e colaboradores (2018) teve como objetivo analisar se as atitudes, os hábitos, a identidade e as normas pessoais conseguiam prever comportamentos de reciclagem no contexto de casa, de trabalho e de férias. Os resultados indicam que no contexto de trabalho a identidade ecológica é preditora de comportamentos como a reciclagem, mas o mesmo não acontece em casa dos participantes (Withmarsh et al., 2018).

Pretendemos conhecer se a identidade ecológica é preditora de comportamentos pró-ambientais nos diferentes contextos separadamente e não entre contextos, para ser considerado individualmente o contexto de teletrabalho.

Um dos objetivos é descobrir se a identidade ecológica é preditora nos três contextos em estudo.

1.3. Normas Sociais Descritivas

As normas sociais são regras, que podem ser explícitas ou implícitas, partilhadas pelos membros de um mesmo grupo (Legros & Cislighi, 2019). As normas sociais desempenham um papel relevante na sociedade ou num grupo específico da mesma, por exemplo, numa

organização ou numa equipa de trabalho, já que contribuem para a coesão e sintonia dentro das mesmas (Schein, 2010).

Dentro das normas sociais, existem duas grandes categorias: as normas sociais injuntivas e, aquelas que estarão em estudo neste trabalho, as normas sociais descritivas (Cialdini et al., 1991). Segundo Thøgersen (2006), as normas injuntivas levam-nos a adotar comportamentos porque ao acreditarmos que outros relevantes consideram esse comportamento importante, passamos a pensar o mesmo e adotamos o comportamento.

As normas descritivas, por sua vez, são padrões que descrevem um comportamento observado, ou seja, adotamos uma ação/comportamento porque vemos quem nos rodeia a fazê-lo ou porque já sabemos que muitas pessoas o fazem daquela forma. Isto é, as normas sociais do tipo descritivo orientam o comportamento através da perceção de como a maioria dos outros indivíduos se comportaria. São consideradas preditoras mais diretas do comportamento do que as normas injuntivas, porque o processo que nos leva à ação é mais direto (Thøgersen, 2006). Neste estudo optámos então por utilizar as normas descritivas por serem preditoras mais diretas do comportamento do que as normas injuntivas.

Para melhor compreensão do papel das normas sociais descritivas na adoção de comportamentos de reciclagem, um estudo de Thomas e Sharp (2013) realizado no Reino Unido, mostrou que as normas descritivas têm impacto na adoção de comportamentos de reciclagem, visto que, por exemplo, através da visibilidade de comportamentos de reciclagem outros indivíduos foram levados a querer reciclar também. Ainda dentro da área não laboral, um estudo experimental realizado no Canadá procurou conhecer o impacto que mensagens com informação sobre normas sociais pode ter na redução do uso de veículos pessoais. Os participantes que foram expostos a mensagens que faziam referência ao esforço que outras pessoas fazem para usar um transporte mais sustentável, mostraram-se mais disponíveis para adotar o mesmo comportamento (Kormos et al., 2015).

Para além do contexto mais comum de reciclagem, de consumo sustentável e de poupança de recursos no quotidiano, as normas sociais são também uma força preditora de comportamentos nas organizações. Os resultados de um estudo de Norton e colaboradores (2014) sugerem que as organizações devem conhecer quais as normas sociais, sejam injuntivas ou descritivas, que podem ser suscetíveis de ser eficazes para fomentar os comportamentos que a organização deseja que os colaboradores adotem. Assim, a organização terá a capacidade de

incentivar comportamentos específicos que deseje e que vão ao encontro dos objetivos da mesma (Norton et al., 2014).

O papel das chefias pode ser fundamental na adoção de comportamentos pró-ambientais, através da comunicação das políticas de sustentabilidade organizacionais (Robertson & Barling, 2013). Um estudo Luís e Silva (2022) reconhece que a junção de boas competências de gestão ambiental por parte de uma chefia, permite que a mesma tenha a capacidade de influenciar, formar e motivar outros colaboradores no sentido de também eles adotarem comportamentos pró-ambientais no trabalho. Medindo o efeito do apoio por parte da chefia, e tal como esperado pelas autoras, os trabalhadores reconheceram o apoio das chefias em relação às práticas ambientais e tiveram a oportunidade de realizar comportamentos da mesma ordem (Luís & Silva, 2022).

Também os colegas com quem existe um contacto diário desempenham um papel influenciador de comportamentos pró-ambientais. Num estudo de Mouro e Duarte (2021) encontrou-se uma relação positiva entre a presença de um clima de trabalho pró-ambiental e a adoção de comportamentos pró-ambientais voluntários no trabalho, indicando que um/a trabalhador/a que percebe que os colegas adotam comportamentos pró-ambientais tem tendência para adotar os mesmos comportamentos de forma pró-ativa (Norton et al., 2014). Num estudo recente, são referidos exemplos de características influentes nos comportamentos verdes, como o contexto de trabalho, características dos colegas e equipas de trabalho, o suporte da chefia e fatores organizacionais (Zacher et al., 2023). Considerando que o papel dos colegas de trabalho pode ser facilitador de adoção de comportamentos pró-ambientais, torna-se fundamental existir apoio entre colegas e um clima de equipa positivo, no sentido de aumentar a adoção de comportamentos pró-ambientais dentro da organização (Zacher et al., 2023).

Considerando que os contextos de estudo incluem os espaços de trabalho e espaços pessoais / tempo de lazer, avaliou-se no presente estudo a norma descritiva no campo das relações profissionais com colegas e chefia e, num campo mais pessoal, a norma nas relações familiares e amigadas.

Com a introdução desta variável, foi estabelecido o objetivo de compreender se as normas descritivas terão um papel facilitador nos diferentes contextos, mesmo tendo em conta que o comportamento de chefias e colegas possa ser mais importante nos tempos de trabalho (escritório e teletrabalho) e o comportamento dos familiares e amigos no tempo de lazer.

1.4. Clima Organizacional Verde

O clima organizacional parte de uma percepção partilhada que tem origem na junção de percepções individuais dos trabalhadores sobre o ambiente da organização (James et al., 2008), mais especificamente com base nas práticas, procedimentos e recompensas que decorrem no dia a dia (Norton et al., 2014). Assim, os trabalhadores utilizam como referência não só o que os próprios vivenciam, como também os comportamentos que observam a ser repetidamente adotados e recompensados pelos colegas (Norton et al., 2014).

Dentro do conceito de clima organizacional existe um subtipo mais específico: o clima organizacional verde, sendo este direcionado para os mesmos fatores organizacionais, mas em relação a questões, por exemplo, de políticas ambientais e de objetivos e planos sustentáveis (Mohanta et al., 2023). O clima organizacional verde capta as percepções dos trabalhadores relativamente a atributos da organização e às normas, no que diz respeito a sustentabilidade ambiental (Norton et al., 2012). Considerando que a percepção dos trabalhadores perante a existência de um clima organizacional verde tem uma associação positiva com os comportamentos pró-ambientais no local de trabalho (Duarte & Mouro, 2022; Mouro & Duarte, 2021; Norton et al., 2014), justifica-se o interesse de introduzir esta variável no presente estudo e compreender se tem diferente impacto consoante o contexto. Norton e colaboradores (2014) separaram esta percepção dos trabalhadores em dois tipos: a percepção do clima organizacional verde num nível organizacional e ao nível dos colegas. Isto é, um colaborador percebe a sua organização como ambientalmente responsável quando é esperado que a organização adote medidas nesse sentido; e um/a trabalhador/a percebe os colegas como indivíduos ambientalmente responsáveis quando é esperado que estes adotem comportamentos pró-ambientais.

A partir do momento em que um/a trabalhador/a percebe a sua organização como ambiental e socialmente responsável, a probabilidade de este adotar também uma postura idêntica a nível individual aumenta (Magil et al., 2020). Um fator que pode contribuir para que essa percepção que um/a trabalhador/a tem perante as prioridades e objetivos da organização seja clara, passa pela adoção de uma comunicação coerente por parte da organização (James et al., 2008), contribuindo para um clima organizacional verde forte.

Importa referir a importância do papel das normas sociais neste contexto. A norma social, definida anteriormente, surge também associada ao clima organizacional verde, uma vez que, as normas são criadas através das percepções que os trabalhadores têm em relação ao clima

organizacional (Norton et al., 2014). As normas sociais e o clima organizacional surgem associadas na literatura e, ambas as variáveis surgem associadas aos comportamentos pró-ambientais. O estudo de Mouro e Duarte (2021) teve como objetivo compreender como é que as percepções das políticas e práticas ambientais das organizações e os comportamentos pró-ambientais dos colegas podem influenciar os comportamentos pró-ambientais dos trabalhadores. Verificaram que a percepção de um clima organizacional pró-ambiental por parte da organização e dos colegas permite prever os comportamentos pró-ambientais no local de trabalho (Mouro & Duarte, 2021).

Com base nesta variável, um objetivo de estudo passa por examinar se o clima organizacional verde é mais relevante no incentivo à adoção de comportamentos pró-ambientais durante o tempo de trabalho, presencial e teletrabalho ou do que no tempo e espaço em lazer.

1.5. Objetivos de Investigação

Com base na revisão de literatura foram definidos os seguintes objetivos de estudo.

O primeiro objetivo é conhecer se o contexto – de trabalho presencial, teletrabalho e lazer - condiciona a adoção de comportamentos pró-ambientais, determinando se os níveis de adesão a este tipo de comportamentos variam entre os diferentes contextos. Com base na literatura referida anteriormente, e apesar de nem todos os estudos mostrarem a mesma tendência (Leitão et al., 2024), uma vez que os comportamentos pró-ambientais estão mais bem estabelecidos no contexto doméstico, através de campanhas e políticas públicas e considerando que com a pandemia passou a haver mais tempo para adotar este tipo de comportamentos em casa, assume-se esta hipótese de investigação. É esperado que exista mais adoção de comportamentos pró-ambientais na esfera pessoal do que na esfera laboral e, como tal, prevê-se também que o nível de adesão seja menor quando o indivíduo desenvolve a sua atividade profissional no espaço da organização/escritório do que quando se encontra em teletrabalho em casa.

Um segundo objetivo de investigação passa pela identificação de preditores de comportamentos pró-ambientais nos diferentes contextos, considerando quer preditores individuais quer relacionais e organizacionais. Mais especificamente pretende-se examinar em que medida a identidade ecológica, as normas sociais descritivas (quer ao nível da chefia e colegas, quer de familiares e amigos), e o clima organizacional verde poderão ajudar a prever a adesão a comportamentos pró-ambientais em diferentes contextos. Com base na literatura anterior, sabe-se que a identidade ecológica é um preditor fundamental dos comportamentos pró-ambientais. Já que esta variável é individual e depende de cada um, sabendo que pessoas

que se reconhecem como ambientalmente responsáveis estão mais próximas de realizar comportamentos pró-ambientais (Blanchard & Paquet 2023) espera-se que esta seja uma variável relevante na previsão dos comportamentos nos três contextos. As normas sociais descritivas terão peso nos diferentes contextos, embora a opinião de chefias e colegas possa ser mais importante nos tempos de trabalho e as opiniões de familiares e amigos no tempo de lazer. O mesmo poderá ocorrer com o clima organizacional verde, prevendo-se que seja mais relevante no incentivo a comportamentos pró-ambientais durante o tempo de trabalho do que em lazer.

Capítulo II. Metodologia

2.1. Participantes

Sendo esta pesquisa sobre comportamentos pró-ambientais em diferentes contextos, incluindo o contexto organizacional, os dados foram recolhidos junto de trabalhadores de diferentes organizações. Uma das variáveis mais relevantes no modelo de investigação é o tipo de contexto em que os comportamentos pró-ambientais ocorrem, nomeadamente contexto de trabalho tradicional (i.e., instalações da entidade empregadora), contexto de teletrabalho (i.e., trabalho realizado a partir de casa) e o contexto doméstico (i.e., espaço de lazer). Pretende-se observar se estes contextos estão associados a diferentes níveis de adesão a comportamentos amigos do ambiente. Nesse sentido, foi necessário recolher dados junto de trabalhadores que experienciassem os três contextos em estudo: trabalho presencial no espaço da organização, teletrabalho e contexto doméstico. Assim, como critérios de inclusão de participação neste estudo era necessário que os participantes estivessem a trabalhar na mesma organização há mais de 3 meses e que desempenhassem as suas funções num regime de trabalho híbrido (pelo menos um dia por semana de trabalho em regime de teletrabalho).

A amostra final é constituída por 119 participantes, de um total de 169 acessos ao questionário. As idades dos participantes estavam compreendidas entre os 20 e os 64 anos, com uma média de 40 anos ($DP=13.24$). Em relação ao género dos participantes, 65 (54,6%) eram do sexo feminino e 54 (45,4%) do sexo masculino. Dos 119 participantes, 86,6% vivem acompanhados e 13,4% vivem sozinhos.

No que diz respeito às habilitações académicas, 0,8% terminaram até o 9º ano de escolaridade; 10,9% completaram o ensino secundário; 40,3% são licenciados; 44,5% concluíram o mestrado e 3,4% são doutorados. Mais de metade dos participantes (66,4%) não exercem cargos de chefia e os restantes (33,6%) desempenham funções que implicam a supervisão do trabalho de terceiros. No que concerne à situação contratual, 76,5% são trabalhadores efetivos (contrato de trabalho sem termo), 8,4% são trabalhadores com contrato de trabalho a termo, 4,2% trabalhadores independentes (a recibos verdes), 8,4% são estagiários, 1,7% responderam ‘outro’ e um participante referiu ter um contrato temporário. Em relação à antiguidade na organização a média é de 10 anos e 4 meses ($DP= 11,76$).

Relativamente às características das entidades empregadoras, a maioria dos participantes (68,9%) trabalham em entidades privadas e os restantes (31,1%) em entidades públicas. Cerca de três quartos dos participantes (74,8%) trabalham em organizações que possuem fins lucrativos e os restantes (25,2%) em organizações sem fins lucrativos. Em relação à dimensão

das organizações, 25,2% trabalham em organizações com menos de 50 trabalhadores, 24,4% em organizações com 50 a 249 trabalhadores e, mais de metade da amostra (50,4%) em organizações com mais de 250 trabalhadores. No campo dos setores de atividade, dos 10 setores estabelecidos, aqueles que apresentam maior representatividade dentro da amostra são a consultoria, informática, e atividades científicas (33,6%); comércio, retalho e distribuição (20,4%); banca e serviços financeiros (13,4%). Com valores inferiores, o setor das forças armadas (8,4%); educação e formação (6,7%); saúde (5,9%); artes e cultura (5%), indústria, construção civil e obras públicas (3,4%); restauração, hotelaria e turismo (1,7%) e justiça (1,7%). Quando inquiridos sobre a existência de políticas ambientais na organização onde trabalham, 57,1% dos participantes responderam que “Sim”, 16,8% responderam que “Não” existem e os restantes 26,1% responderam que não sabiam. Já em relação a certificações ambientais, 41,2% dos inquiridos dizem não saber se existem, 37,7% responderam afirmativamente e 21,8% responderam que não existem certificações ambientais na empresa a que pertencem.

2.2. Procedimento

Uma vez que os objetivos do estudo passaram por conhecer comportamentos concretos do dia a dia de um número alargado de trabalhadores, foi definida uma metodologia quantitativa. Esta permite chegar mais facilmente ao número necessário de participantes, uma vez que a divulgação do questionário se apresenta mais rápida do que, por exemplo, uma abordagem qualitativa com recurso a entrevista individuais ou grupos de discussão focalizada (Graham Allan, 1991).

Depois de definida a metodologia, e com base na literatura já existente, foi elaborado um questionário de aplicação única na plataforma *Qualtrics*. Depois de completo, o questionário foi divulgado em forma de *link* e distribuído através de diversos meios como o e-mail pessoal e académico, o *WhatsApp* e redes sociais (p.e. *Instagram*) e profissionais (p.e. *LinkedIn*). A etapa seguinte foi a da análise de dados, pelo que, os mesmos foram transferidos do *Qualtrics* para o programa IBM *SPSS 29* onde foi possível eliminar as respostas incompletas ou de participantes que não correspondiam aos critérios de inclusão definidos e avançar com as análises necessárias face aos objetivos da pesquisa.

2.3. Instrumento

Com base nos objetivos de estudo definidos inicialmente, foi criado e aplicado como instrumento de estudo um questionário que permitisse conhecer os níveis de adesão e os preditores de comportamentos pró-ambientais, por parte dos participantes, nos três contextos em estudo. Para a construção deste instrumento foram adaptadas e utilizadas escalas anteriormente aplicadas em investigação tal como um conjunto de perguntas sociodemográficas. O questionário contava também com uma secção de consentimento informado (Anexo A) que era apresentada no início.

As questões sociodemográficas (Anexo B) tinham como objetivo conhecer alguns dados dos participantes e das organizações (Anexos C e D) nas quais laboram para possibilitar não só uma melhor caracterização da amostra, mas também eventualmente relacionar algumas das suas características com os resultados encontrados.

2.3.1. Comportamentos Pró-Ambientais

Para avaliar a adesão dos participantes a comportamentos pró-ambientais foi utilizada uma medida composta por 7 itens, com base nos trabalhos de Roberston e Barling (2013), e Greaves et al. (2013). Dois dos comportamentos referem-se à poupança de energia (e.g. “Desliguei o computador no fim do dia de trabalho”), dois à reciclagem (e.g. “Separei o papel para a reciclagem”) e três à *advocacy*/promoção de comportamentos verdes (e.g. “Partilhei com os meus colegas informação e sugestões sobre como ter comportamentos amigos do ambiente”). Houve o cuidado de se selecionar comportamentos passíveis de serem realizados nos três contextos em análise e de os ajustar ao contexto em questão, nomeadamente em termos dos alvos de *advocacy* (existindo itens adequados para os participantes responderem sobre colegas e chefia e outros sobre familiares e amigos). Os participantes foram convidados a indicar com que frequência realizavam cada um dos comportamentos, assinalando a sua resposta numa escala do tipo *Likert* de 5 pontos (1=Nunca e 5=Muitas vezes). Cada participante preencheu assim três vezes a lista de comportamentos, uma tendo como referência as instalações da entidade empregadora/escritório ($\alpha=.79$), outra o contexto em que teletrabalha ($\alpha=.78$) e outra o contexto doméstico/tempo de lazer ($\alpha=.82$), tendo sido criados três indicadores compósitos, um para cada contexto, com base na média das respostas aos itens. De referir que a ordem de apresentação dos itens em cada contexto, assim como a ordem de apresentação dos contextos

foi aleatorizada para evitar enviesamentos de ordem. Os itens utilizados encontram-se disponíveis no Anexo E.

2.3.2. Identidade Ecológica

A variável identidade ecológica foi medida através da escala de Withmarsh et al. (2018), sendo constituída por três itens. Os itens são os seguintes: “Gosto de pensar em mim como sendo alguém com preocupações ecológicas”; “Agir de modo "amigo do ambiente" é uma parte importante de quem sou”; “Gosto de sentir que contribuo pessoalmente para a proteção do ambiente”.

Os participantes foram instruídos a pensar na importância que dão a sentirem-se ecologicamente responsáveis e expressar o seu nível de acordo ou desacordo em relação às afirmações através de uma escala de resposta tipo *Likert* de 5 pontos (1 = Discordo Totalmente e 5 = Concordo Totalmente).

O conjunto dos itens apresentou um nível elevado de consistência interna, tendo criado um índice compósito que juntou todas as respostas aos itens desta escala ($\alpha=.90$).

2.3.3. Norma descritiva

A norma descritiva foi medida para dois conjuntos de referentes, um relativo ao contexto laboral - norma colegas (inclui colegas e chefia) – e outro relativo ao contexto não laboral - norma família (inclui família e amigos). Cada norma foi medida através de 3 itens, adaptados de Cialdini et al (1990). Como exemplos de itens temos “Quantos dos seus colegas e chefias fazem separação de resíduos (plástico e papel)” e “Quantos dos seus familiares e amigos têm comportamentos de poupança de energia (apagar luzes, desligar equipamentos)”.

Os participantes foram instruídos a reportar a adesão percebida aos comportamentos de reciclagem, poupança de energia e de *advocacy* dos dois conjuntos de referentes utilizando uma escala de resposta de tipo *Likert* de 5 pontos (1 = Nenhum e 5 = Todos). Ambas as normas apresentaram um nível elevado de consistência interna, tendo-se criado dois índices compósitos que juntaram todas as respostas aos itens de cada uma das escalas: Norma descritiva relativa a chefia e colegas ($\alpha=.80$) e norma descritiva relativa a família e amigos ($\alpha=.83$).

2.3.4. Clima Organizacional Verde

A percepção dos participantes relativamente ao clima organizacional foi medida através de uma escala de 7 itens adaptados dos trabalhos de Norton et al. (2014). Um exemplo de item é “Esta organização...faz um esforço para reduzir o seu impacto ambiental”). A ordem de apresentação dos itens aos participantes foi também aleatorizada. Os participantes foram instruídos a pensar nas práticas e preocupações da sua organização e a expressar o seu nível de acordo ou desacordo em relação às afirmações numa escala de resposta de tipo *Likert* de 5 pontos (1 = Discordo Totalmente e 5 = Concordo Totalmente). O conjunto dos itens apresentou um nível elevado de consistência interna tendo-se criado um índice compósito que juntou todas as respostas aos itens desta escala ($\alpha=.92$).

Capítulo III. Resultados

A análises de dados foi desenvolvida através da utilização do programa IBM SPSS 29, tendo sido realizadas análises relativas a estatísticas descritivas, correlações, comparação de médias e regressões. Uma primeira parte da apresentação dos resultados será mais descritiva, comparando os níveis de adesão a comportamentos pró-ambientais em cada contexto e, de seguida, efetua-se a apresentação dos resultados das correlações e regressões, respondendo aos objetivos da pesquisa.

3.1. Análise descritiva

Numa primeira fase da análise de dados, foram analisadas as médias e os desvios padrão das variáveis compósitas em estudo. Começando pelos comportamentos pró-ambientais, verificou-se que, tal como esperado, as médias são estatisticamente diferentes nos três contextos de estudo.

Foi realizado um teste T para amostras emparelhadas que permitiu comparar a média dos níveis de adesão a comportamentos pró-ambientais em cada contexto e, de acordo com os resultados, as médias são estatisticamente diferentes entre si ($p < .001$).

Começando pelo tempo de lazer, é neste contexto que os comportamentos pró-ambientais apresentam a média mais alta e o desvio-padrão mais baixo ($M=4.01$, $DP=.77$), significando que os participantes responderam que, no seu tempo livre, adotam muitas vezes comportamentos pró-ambientais. Para os comportamentos pró-ambientais em teletrabalho, encontrou-se uma média um pouco mais baixa do que no contexto anterior ($t(118) = -6.93$; $p < .001$), mas ainda assim, reportam adotar comportamentos pró-ambientais com bastante frequência ($M=3.68$, $DP=.82$). O valor mais baixo, com uma diferença significativa em relação ao contexto de lazer ($t(118) = -7.49$; $p < .001$) e de teletrabalho ($t(118) = -3.37$; $p < .001$), surge no contexto de escritório da própria organização, onde os participantes dizem ter comportamentos pró-ambientais algumas vezes ($M=3.48$, $DP=.83$). Estes resultados sugerem que fora do contexto organizacional, no espaço da vida privada, os participantes reportaram ter tendência a adotar com maior frequência comportamentos pró-ambientais.

Para a variável identidade ecológica, encontrou-se uma média de resposta elevada ($M=4.13$, $DP=.70$), o que significa que os participantes se apresentaram como ambientalmente preocupados e responsáveis.

Também para a variável da norma descritiva foi realizado um teste T para amostras emparelhadas que permitiu comparar a média entre a norma descritiva colegas e chefia e a norma descritiva família e amigos, de acordo com os resultados, as médias são estatisticamente diferentes entre si ($p < .001$). A norma descritiva referente aos colegas e chefia obteve um valor intermédio ($M=3.07$, $DP=.83$), mostrando que os participantes reportaram que vários colegas praticam comportamentos pró-ambientais ($t(118) = -5.04$; $p < .001$), os resultados da norma descritiva da família e amigos são ligeiramente mais elevados ($M=3.42$, $DP=.70$).

O clima organizacional verde apresenta uma média alta ($M=3.93$, $DP=.76$), indicando que os participantes concordam que a organização da qual fazem parte é ambientalmente responsável e ativa no que toca à criação e implementação de medidas sustentáveis.

3.2 Correlações

Seguiu-se a análise das correlações entre as variáveis do modelo de investigação, através do cálculo do coeficiente de correlação de Spearman (Quadro 3.1). Existindo variáveis tanto de origem qualitativa (nominal e ordinal) como quantitativa, foi escolhido este coeficiente de correlação por ser o mais adequado para estas medidas. A referência para interpretação dos valores das correlações entre variáveis são os seguintes, quando $|rho| < .30$ a correlação é fraca, $.30 \leq |rho| < .70$ a correlação é moderada e quando, $|rho| \geq .70$ correlação forte (Tabachnick & Fidell, 2001).

A principal variável são os comportamentos pró-ambientais pelo que começamos por analisar a sua associação entre contextos. As correlações são fortes entre comportamentos pró-ambientais nos três contextos. Os contextos estão muito associados, principalmente entre o escritório e o teletrabalho ($rho=.75$, $p < .01$) e entre o teletrabalho e o lazer ($rho=.75$, $p < .01$) mas também entre o escritório e o lazer ($rho=.59$, $p < .01$). Estes resultados indicam que quem reporta mais comportamentos num dos contextos, também o faz para os outros dois contextos, sendo a associação mais forte nos dois contextos cujo espaço físico é a casa.

Dentro do conjunto de variáveis sociodemográficas presentes em estudo, a antiguidade e a dimensão da organização apresentaram uma correlação significativa quando associadas aos comportamentos pró-ambientais nos vários contextos, pelo que estas variáveis vão ser consideradas no teste das hipóteses e nas análises das regressões. Para além da antiguidade, também a variável idade estava associada, mas apresentando a antiguidade uma associação mais forte aos CPA foi a escolhida para fazer parte da análise e, por uma questão de consistência

manteve-se igual nos três contextos. A antiguidade na organização está positivamente correlacionada com a adoção de comportamentos pró-ambientais no contexto de escritório ($\rho=.29, p<.01$) e de teletrabalho ($\rho=.32, p>.05$). A dimensão da organização e adoção de comportamentos pró-ambientais, apresentam uma correlação significativa em todos os contextos, o que indica que quanto menor é o tamanho da organização maior é a adoção de comportamentos pró-ambientais praticados, em teletrabalho ($\rho=.24, p<.01$), no escritório ($\rho=.22, p<.05$) e em lazer ($\rho=.18, p<.05$).

A identidade ecológica está relacionada com a adesão a comportamentos pró-ambientais nos três contextos em estudo, verificando-se uma correlação positiva moderada: CPA no escritório ($\rho=.51, p<.01$), CPA em teletrabalho ($\rho=.46, p<.01$) e CPA no tempo de lazer ($\rho=.51, p<.01$). Isto indica que níveis superiores de percepção de identidade ecológica estão associados a níveis superiores de adoção de comportamentos pró-ambientais, esta associação é comparativamente mais forte no contexto de escritório e de lazer.

Verificou-se uma correlação positiva fraca entre a norma social dos colegas e chefia e a realização de comportamentos pró-ambientais em dois dos contextos em estudo: CPA no escritório ($\rho=.28, p<.01$), CPA em teletrabalho ($\rho=.23, p<.05$). Estes resultados indicam que níveis mais altos de percepção da norma social dos colegas e chefia estão associados a níveis mais altos de adoção de comportamentos pró-ambientais no horário de trabalho, sendo a associação mais forte no contexto de escritório, onde os participantes interagem pessoalmente com os colegas e chefia.

A norma social da família e amigos está relacionada com a adesão a comportamentos pró-ambientais em todos os contextos: CPA no escritório ($\rho=.20, p<.05$), CPA em teletrabalho ($\rho=.22, p<.05$), CPA no tempo de lazer ($\rho=.19, p<.05$). Isto indica que níveis mais altos de percepção da norma social da família e amigos estão associados a níveis mais altos de adoção de comportamentos pró-ambientais em todos os contextos.

Existe uma correlação positiva moderada entre o clima organizacional verde e os comportamentos pró-ambientais nos três contextos em estudo: CPA no escritório ($\rho=.31, p<.01$), CPA em teletrabalho ($\rho=.28, p<.01$) e CPA no tempo de lazer ($\rho=.25, p<.01$). Tal indica que níveis superiores de percepção de clima organizacional verde estão associados a níveis superiores de adoção de comportamentos pró-ambientais. É no contexto de escritório que esta associação é comparativamente mais forte.

Quadro 3.1: Estatística Descritiva, Correlações entre Variáveis e Consistências Internas

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Antiguidade		11.75								
2. Dimensão	-	-								
3. Identidade Ecológica	4.13	.70	.33**	.09	(.90)					
4. Norma Colegas/Chefia	3.07	.83	-.03	.11	.23*	(.80)				
5. Norma Família/Amigos	3.42	.70	-.09	.11	.14	.45**	(.83)			
6. Clima Organizacional Verde	3.93	.76	.09	.02	.35**	.47**	.20*	(.92)		
7. CPA Escritório	3.48	.83	.29**	.22*	.51**	.28**	.20*	.31**	(.79)	
8. CPA Teletrabalho	3.68	.82	.32*	.24**	.46**	.23*	.22*	.28**	.75**	(.78)
9. CPA Lazer	4.01	.77	.16	.18*	.51**	.17	.19*	.25**	.59**	.75** (.82)

Notas: * $p < .05$. ** $p < .01$.

Dimensão da organização: 1= 250 ou mais trabalhadores, 2= 50 a 249 trabalhadores, 3= 10 a 49 trabalhadores, 4= até 9 trabalhadores

CPA – Comportamento Pró-Ambiental

3.3. Teste aos modelos de investigação

De acordo com os objetivos definidos, vai ser testado o efeito das quatro variáveis principais no comportamento pró-ambiental em cada um dos contextos com o objetivo de prever se as variáveis selecionadas ajudam ou não a prever a adesão aos comportamentos pró-ambientais. Em todos os modelos as variáveis preditoras são a identidade ecológica, norma descritiva dos colegas e chefia, norma preditiva da família e amigos, e o clima organizacional verde e a variável critério a adesão aos comportamentos pró-ambientais em cada contexto.

3.3.1 Adesão a comportamentos pró-ambientais no escritório

No contexto do escritório, o modelo obtido é significativo ($F(6,111)=8,740$; $p<.001$) e explica 28% da variância da adoção de comportamentos pró-ambientais neste contexto (Quadro 3.2), um valor significativamente superior ao modelo considerando apenas as variáveis socioprofissionais (7%, R^2 change $F(4,111)=9,680$; $p<.001$).

Apenas o efeito da identidade ecológica é estatisticamente significativo ($B = 0.38$, $p < .001$) e o efeito da norma descritiva referente aos colegas e chefia é marginalmente significativo ($B = 0.18$, $p = .084$) (Quadro 3.2).

Quadro 3.2 - Relação das variáveis com os Comportamentos Pró-ambientais no escritório

Variáveis preditoras	CPA no escritório	
	B	Erro
Constante	2.992***	,181
Dimensão	.183*	,081
Antiguidade	.016†	,006
R^2 ajustado	.07	
Constante	.462	.487
Dimensão	.124†	.072
Antiguidade	.009	.006
Identidade ecológica	.447***	.109
Norma colegas/chefia	.183†	.105
Norma família/amigos	.031	.110

Clima organizacional verde	.048	.105
<i>R²ajustado</i>	.28	

Notas: † $p < .10$; *** $p < .001$; Dimensão da organização: 1= 250 ou mais trabalhadores, 2= 50 a 249 trabalhadores, 3= 10 a 49 trabalhadores, 4= até 9 trabalhadores; CPA – Comportamento Pró-Ambiental

3.3.2 Adesão a comportamentos pró-ambientais em teletrabalho

O modelo obtido é estatisticamente significativo ($F(6,111)=10,894$; $p<.001$) e explica 34% da variação da adoção de comportamentos pró-ambientais em teletrabalho (Quadro 3.3), um valor significativamente superior ao modelo considerando apenas as variáveis socioprofissionais (11%, R^2 change $F(4,111)=10,893$; $p<.001$).

À semelhança do modelo anterior, no contexto de teletrabalho o efeito da identidade ecológica é estatisticamente significativo ($B = 0.32$, $p < .001$). Além disso, neste contexto o efeito da norma descritiva referente à família e amigos é também significativo ($B = 0.18$, $p = .031$) e o efeito do clima organizacional verde é marginalmente significativo ($B = 0.16$, $p = .08$) (Quadro 3.3).

Neste modelo, a antiguidade e a dimensão da organização são também preditores estatisticamente significativos.

Quadro 3.3 - Relação das variáveis com os Comportamentos Pró-ambientais em teletrabalho

Variáveis preditoras	CPA em teletrabalho	
	B	Erro
Constante	3.093***	.174
Dimensão	.219†	.078
Antiguidade	.019†	.006
<i>R²ajustado</i>	.11	
Constante	.236	.462

Dimensão	.165†	.068
Antiguidade	.013†	.006
Identidade ecológica	.373***	.103
Norma colegas/chefia	.004	.099
Norma família/amigos	.228†	.104
Clima organizacional verde	.175†	.099
<i>R²ajustado</i>	.34	

Notas: † $p < .10$; *** $p < .001$; Dimensão da organização: 1= 250 ou mais trabalhadores, 2= 50 a 249 trabalhadores, 3= 10 a 49 trabalhadores, 4= até 9 trabalhadores; CPA – Comportamento Pró-Ambiental

3.3.3 Adesão a comportamentos pró-ambientais no tempo de lazer

No tempo de lazer, o efeito da identidade ecológica ($B = 0.45$ $p < .001$), e o efeito da norma descritiva referente à família e amigos são estatisticamente significativos ($B = 0.24$, $p = .009$) na predição de comportamentos pro-ambientais neste contexto (Quadro 3.4).

O modelo obtido é significativo ($F(6,111)=10,916$; $p<.001$) e explica 34% da variação da adoção de comportamentos pró-ambientais no tempo de lazer, um valor significativamente superior ao modelo considerando apenas as variáveis socioprofissionais (4%, R^2 change $F(4,111)=13,818$; $p<.001$).

Quadro 3.4 - Relação das variáveis com os Comportamentos Pró-ambientais em tempo de lazer

Variáveis predictoras	CPA em lazer	
	B	Erro
Constante	3.605***	.168
Dimensão	.156†	.076
Antiguidade	.011†	.006
<i>R²ajustado</i>	.04	

Constante	.675	.430
Dimensão	.096	.064
Antiguidade	.002	.005
Identidade ecológica	.484***	.096
Norma colegas/chefia	-.093	.093
Norma família/amigos	.258†	.097
Clima organizacional verde	.135	.092
<i>R²ajustado</i>	.34	

Notas: † $p < .10$; *** $p < .001$; Dimensão da organização: 1= 250 ou mais trabalhadores, 2= 50 a 249 trabalhadores, 3= 10 a 49 trabalhadores, 4= até 9 trabalhadores; CPA – Comportamento Pró-Ambiental

Capítulo IV. Discussão e Conclusões

Com o presente estudo inserido nas áreas da psicologia organizacional e ambiental pretendeu-se juntar ao estudo da temática dos comportamentos pró-ambientais, fatores como o contexto de trabalho presencial, de teletrabalho e de lazer, e variáveis individuais e organizacionais habitualmente associadas aos mesmos.

Na parte inicial deste estudo, começou por ser apresentada uma revisão da literatura relevante para a área temática e variáveis em estudo, tendo como foco os comportamentos pró-ambientais e possíveis preditores dos mesmos. Para tal, foram definidos dois objetivos específicos de investigação. O primeiro objetivo proposto foi conhecer como é que o contexto (trabalho presencial, teletrabalho ou tempo de lazer em sua casa) em que um indivíduo está pode condicionar a sua adoção ou não de comportamentos pró-ambientais.

Averiguou-se se os níveis de adesão destes comportamentos variavam consoante o contexto a ser avaliado. Era esperado que a tendência fosse para haver maior adoção de comportamentos pró-ambientais na esfera privada do que na esfera pública (Withmarsh et al., 2018) e, como tal, previa-se que o nível de adesão fosse menor quando a pessoa desenvolve a sua atividade profissional no espaço da organização/escritório do que quando se encontra em contexto doméstico. Os resultados encontrados mostraram que as pessoas tendem a reportar níveis elevados de comportamentos pró-ambientais nos diferentes contextos. De facto, os comportamentos pró-ambientais nos três contextos estão associados e, conseqüentemente, um/a trabalhador/a que reporte níveis elevados de adoção de comportamentos pró-ambientais num contexto também o faz nos outros dois contextos. Ainda assim, ao encontro do previsto, os resultados mostram que os níveis de adoção destes comportamentos é maior no tempo de lazer/espço doméstico do que nos restantes tempos/contextos, seguindo-se os comportamentos pró-ambientais em teletrabalho e no contexto de escritório. Isto sugere que no escritório podem existir barreiras à adoção de comportamentos pró-ambientais, como por exemplo o desconhecimento dos gastos e consumos energéticos que cada colaborador tem dentro da organização, algo que não acontece em casa uma vez que existe acesso direto às contas e despesas de água e luz (Carrico & Riemer, 2011). Os resultados deste estudo indicam ainda que os comportamentos pró-ambientais estão fortemente associados em todos os contextos e apesar de haver uma tendência maior para adotar comportamentos pró-ambientais na esfera privada face à esfera pública, esta associação revela que um indivíduo que reporta mais comportamentos pró-ambientais num dos contextos faz o mesmo nos outros dois.

O segundo objetivo principal de investigação pretendeu identificar quais as variáveis preditoras de comportamentos pró-ambientais nos três contextos. Este objetivo subdividiu-se em mais três objetivos, cada um correspondente a uma das variáveis em estudo.

A começar pela identidade ecológica, e partindo do que a literatura anteriormente referida nos traz, o objetivo foi verificar se esta é uma variável preditora de comportamentos pró-ambientais nos diferentes contextos. Sabe-se que a identidade ecológica é um forte preditor dos comportamentos pró-ambientais (Blanchard & Paquet, 2023), e que sendo algo pelo qual a pessoa se define (Whitmarsh et al., 2018), seria esperado que fosse relevante na previsão dos comportamentos nos três contextos. Com base na interpretação das respostas dos participantes foi possível mostrar que, quanto maior for a perceção de identidade ecológica de um indivíduo, maior é a sua predisposição para adotar comportamentos pró-ambientais, principalmente no contexto de lazer. A identidade ecológica tem uma associação significativa com os comportamentos pró-ambientais nos diferentes contextos, podendo ser considerada uma variável preditora transversal na adoção de comportamentos pró-ambientais. Estes resultados vão ao encontro dos de uma dissertação universitária sobre comportamentos pró-ambientais no contexto doméstico e no contexto universitário em que se verificaram correlações positivas significativas entre a identidade ecológica e a adoção de comportamentos pró-ambientais nos contextos acima referidos, sendo a identidade ecológica uma mediadora da transferência de comportamentos entre contextos (Tavares, 2020). Comparando os resultados obtidos para os três contextos, confirma-se, tal como esperado, que o efeito da identidade ecológica é significativo em todos os contextos, o que significa que é um preditor forte de adoção de comportamentos pró-ambientais pelas pessoas. Quanto mais relevantes são as questões do ambiente natural para a identidade da pessoa, mais comportamentos de proteção do ambiente a pessoa realiza.

Por se saber que as normas sociais influenciam o nosso comportamento, com base também no comportamento dos nossos pares (Thøgersen 2006), procurou-se conhecer o peso que estas podem ter em cada contexto examinado. Em relação às normas descritivas referentes a familiares e amigos confirmou-se como esperado que é no contexto de lazer que mais se faz sentir o impacto da perceção destas normas, tendo estas, no entanto, impacto também no contexto de teletrabalho. É no contexto de lazer que se desenvolvem a maior parte destas relações familiares e de amizade e onde existe espaço para observarmos comportamentos que são tidos como exemplo a replicar. De modo um pouco diferente do esperado, a norma dos colegas e chefias nem sempre tem um papel significativo quando associada aos contextos que

envolvem relações laborais e onde se podia prever um maior peso desta variável (Mouro & Duarte, 2021), verificando-se que o seu efeito sobre os comportamentos pró-ambientais é marginalmente significativo no contexto de escritório e não é significativo em teletrabalho. Falamos de normas sociais descritivas como sendo o que vemos a ser feito à nossa volta e que também fazemos. Contudo, e apesar de ser esperado que as normas associadas ao comportamento sejam as dos modelos que estão presentes no espaço físico, o espaço de teletrabalho pode envolver também relações físicas. Por exemplo, neste estudo os resultados do contexto de teletrabalho indicam que as normas descritivas de família e amigos são significativas, talvez pela possibilidade de haver trabalhadores que quando desempenham as suas funções em teletrabalho em casa estão simultaneamente a dividir espaços e a conviver com família e/ou amigos apesar de estarem no horário de trabalho.

O clima organizacional verde terá maior visibilidade no espaço físico da organização e no tempo de trabalho, pelo que se previu que esta seria uma variável mais relevante no incentivo da adoção de comportamentos pró-ambientais neste mesmo espaço do que fora do espaço da organização nos momentos de lazer. Norton et al. (2014) concluíram que quando um colaborador reconhece a existência de um clima organizacional verde na sua organização existe uma associação positiva com os comportamentos pró-ambientais no escritório, sugerindo que a organização tem a capacidade de moldar o comportamento dos seus colaboradores. Também um estudo recente de Leitão et al. (2024) obteve resultados que identificam uma associação positiva significativa entre um clima organizacional verde e a prática de comportamentos pró-ambientais. Os valores encontrados em relação ao clima organizacional verde são diferentes do esperado, uma vez que se previa que esta variável fosse mais relevante no incentivo de comportamentos pró-ambientais durante o tempo de trabalho do que no tempo de lazer. Os resultados, inesperadamente, são apenas marginalmente significativos no contexto de teletrabalho e não existe relação significativa no contexto de escritório. O clima organizacional verde desenvolve-se essencialmente no espaço da organização (escritório) onde é esperado existir tempo e espaço para ter impacto nos trabalhadores e influenciá-los positivamente a adotar comportamentos pró-ambientais.

E, por fim, refletindo sobre a questão inicial: “O que é que acontece aos comportamentos pró-ambientais quando o domínio do trabalho entra na esfera privada de cada indivíduo?”, conseguimos perceber que mesmo em contextos distintos o principal fator comum é o indivíduo, que tem a capacidade de adotar comportamentos diferentes consoante a influência de variáveis sociais, variáveis organizacionais e pessoais. Sendo assim fundamental conhecer

o papel destas variáveis e destes contextos para promover, de forma positiva, a adoção de comportamentos pró-ambientais. Quanto mais a própria pessoa tiver as ideias e normas pró-ambientais internalizadas, mais adota estes comportamentos, assumindo a identidade ecológica um papel fundamental. Consoante o contexto, haverá contributos mais específicos do mesmo que poderão também exercer alguma influência, por um lado, no contexto organizacional surge a norma dos colegas e, por outro, no contexto de lazer aparece a norma dos amigos e família como sendo relevante para o incremento de comportamentos pró-ambientais.

4.1. Implicações teóricas e práticas

Em relação às implicações teóricas, o presente estudo teve como principal objetivo contribuir para a investigação dentro das áreas da psicologia organizacional e ambiental, trazendo uma melhor compreensão de alguns fatores que podem ser preditores de comportamentos pró-ambientais e o modo como estes podem ter papéis diferentes consoante a variável contexto.

O estudo de comportamentos pró-ambientais começa a ser mais comum no contexto organizacional e os resultados encontrados são muito positivos e realçam o poder que as organizações têm no que diz respeito à sensibilização e influência positiva que podem ter juntos dos seus colaboradores (Duarte & Mouro, 2022; Leitão et al., 2024; Luís & Silva, 2022; Robertson & Barling, 2012). Por exemplo através dos resultados das normas sociais, passamos a considerar o impacto que a adoção de comportamentos pró-ambientais por parte de um colaborador pode ter e como pode influenciar positivamente outros colaboradores. Neste mesmo sentido e por sabermos que a influência que os outros têm em nós é grande, são também fundamentais os programas de sensibilização ao longo da carreira, pela importância que podem ter ao moldar a nossa identidade.

Nesta perspetiva, está também nas mãos das organizações criarem programas destinados aos seus colaboradores, com o objetivo de integrá-los na organização e até na sociedade. É algo que pode ser aplicado facilmente no espaço físico da organização. Nos momentos de teletrabalho o desafio aumenta, porque para além do contacto mantido com os colegas, podem existir, em simultâneo, interações com família e amigos e é neste momento que a análise se torna mais complexa. Contudo, a organização deve investir em múltiplas formas de divulgar e incentivar práticas ambientais, de modo a alcançar os trabalhadores nos diferentes regimes de trabalho. O contexto de teletrabalho traz consigo a possibilidade de vários tipos de influências se cruzarem e torna-se complicado distinguir o efeito e o impacto de cada uma em separado.

Nesta situação, variáveis como viver ou não sozinho, podem influenciar estes resultados, na medida em que ter outras pessoas a partilhar o mesmo espaço e dividir tarefas pode ter um impacto diferente do que viver sozinho.

O tempo de lazer é o mais pessoal e não está dependente das variáveis organizacionais, sabemos que o que aprendemos num contexto nos pode influenciar a aplicá-lo noutras contextos por via de efeitos de transferência/*spillover*. Reforçamos aqui o incentivo para que as organizações partilhem as suas preocupações ambientais e as medidas para acompanhar essas preocupações. No sentido inverso, os colaboradores são chamados a adotar comportamentos pró-ambientais, seja fazer reciclagem ou dar sugestões às chefias de medidas a implementar na organização, contando com o impacto benéfico que terá nos colegas.

Um valor curioso e que merece alguma atenção nesta seção é a existência de certificações e políticas ambientais nas organizações onde os participantes deste estudo trabalham. Quando questionados, de modo geral, os participantes reconhecem que as organizações são preocupadas com questões ambientais, no entanto, 40% dos inquiridos não indicaram ou responderam não saber se existe na sua organização alguma certificação ou política ambiental. Estes valores podem ter origem numa falha de comunicação por parte da organização e em parte também por algum tipo de desatenção por parte dos colaboradores. As diferenças entre aquilo que os colaboradores observam no dia a dia da organização e as certificações ou políticas escritas que a organização tem representa um problema e a solução para esta questão pode passar por melhorar a comunicação das direções e chefias para com os colaboradores, com o objetivo de lhes transmitirem informações concretas sobre o que a organização pratica. Deste modo, deixa de existir uma separação entre o visível e o que existe.

4.2. Limitações e sugestões para estudos futuros

Nesta secção são retratadas as limitações encontradas ao longo da realização do estudo, tanto na implementação como na interpretação dos resultados e conclusões. No final, existirá espaço para sugestões relevantes para estudos futuros realizados sobre a temática dos comportamentos pró-ambientais.

Apesar de existirem cada vez mais estudos sobre os comportamentos pró-ambientais é possível reconhecer que, em Portugal, existe ainda pouca literatura que procure relacioná-los com diferentes contextos. Estes fenómenos estão a ser pouco valorizados e, por isso, uma das

limitações encontradas inicialmente foi a falta de literatura nesta área sobre a população portuguesa.

Contudo, a maior limitação encontrada foi a dimensão da amostra, sendo esta mais pequena do que o ideal. A amostra final foi de 119 participantes, que cumpriram todos os critérios de inclusão e completaram o questionário inteiro, apesar de terem sido realizados 169 acessos, tendo ficado perdidas 50 respostas de participantes que não terminaram o questionário ou por terem respondido de forma inválida a alguma das questões do inquérito.

Pelo facto de terem sido recolhidos dados através de redes sociais e de contactos pessoais esta torna-se uma amostra de conveniência, sendo assim mais difícil retirar conclusões sobre uma organização, por incluir trabalhadores de diferentes organizações e diferentes áreas profissionais. Neste sentido, a primeira sugestão passa pela realização de um estudo idêntico, mas apenas numa organização, de forma a uniformizar os resultados, o que pode ser significativo, por exemplo, na variável do clima organizacional verde que é uma característica muito própria e identitária de cada organização. Realizar um estudo neste formato dentro de apenas uma organização seria benéfico para a mesma, uma vez que, a organização estaria a ter um olhar detalhado sobre algumas das suas características e sobre os seus colaboradores e, também, abrindo caminho para o desenvolvimento de projetos de intervenção ou de formações que correspondam às necessidades dos colaboradores.

Um outro fator que seria interessante realizar de forma diferente é analisar os tipos de comportamento de forma independente, em vez de agrupados como neste estudo. Por exemplo, medir a adoção de cada comportamento de reciclagem em vez de serem analisados como um só, tornando o estudo mais específico e os resultados mais direcionados para cada categoria de comportamento, o que pode trazer resultados diferentes e, neste caso, mais próximos do esperado. Os estudos de Tavares (2022) e de dos Santos (2022) são exemplos de análises de comportamentos pró-ambientais por categoria.

Nesta amostra cerca de 50% dos participantes trabalham em organizações com mais de 250 trabalhadores e a dimensão da organização pode trazer um efeito associado tal como nos resultados encontrados em que se verifica que trabalhadores de organizações mais pequenas reportam, no geral, adotar mais comportamentos pró-ambientais quando comparado com colaboradores de organizações de maior dimensão. Pelo que será interessante, num estudo futuro, introduzir a análise da dimensão das organizações e procurar compreender se nas empresas maiores as pessoas são mais amigas do ambiente, se existem mais ou menos ações de

sensibilização e mais incentivo à prática de comportamentos pró-ambientais ou se, por outro lado, as empresas mais pequenas procuram mais estes caminhos.

Também será relevante introduzir novas variáveis como a identificação organizacional apenas exploradas em alguns estudos como os de Leitão (2020; Leitão et al., 2024) e de Duarte e Mouro (2022). Será interessante continuar a compreender melhor esta variável com o objetivo de compreender se os colaboradores mesmo estando a trabalhar a partir de casa ou num espaço fora da organização, continuam a ter a perceção de que estão a representar uma empresa e os seus valores.

4.3. Conclusão

Este estudo partiu do interesse pelo cruzamento da psicologia organizacional e da psicologia ambiental, aliado à urgência climática vivida atualmente. As organizações e os seus colaboradores representam uma percentagem enorme da sociedade e, nesse sentido, o seu impacto ambiental é decisivo para o futuro. Partindo da certeza que para haver uma mudança de rumo, cada indivíduo tem a responsabilidade e também a capacidade de adotar comportamentos pró-ambientais que protejam o planeta, importou conhecer o papel de alguns fatores promotores do comportamento ambiental nesta temática. Foram considerados no estudo diferentes contextos onde os trabalhadores atuam (espaços do escritório, espaços teletrabalho em casa e espaços de lazer) permitindo concluir, felizmente, que os comportamentos nestes contextos estão relacionados e que a existência de um ambiente propício ao desenvolvimento de comportamentos pró-ambientais num deles, significa o mesmo para os outros. As variáveis sociais e organizacionais como as normas sociais descritivas e a identidade ecológica são fatores cruciais nesta área. E, tal como definido no início, está nas mãos das organizações ser ambientalmente responsável e cultivar uma cultura verde positiva de incentivo para os colaboradores. Mas as organizações são compostas pelas suas pessoas e cabe a cada uma adotar os comportamentos necessários para preservar o ambiente.

Referências Bibliográficas

- Aleem, M., Sufyan, M., Ameer, I., & Mustak, M. (2023). Remote work and the COVID-19 pandemic: An artificial intelligence-based topic modeling and a future agenda. *Journal of Business Research*, *154*, 113303. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113303>
- Blanchard, C., & Paquet, M. (2023). Exploring environmental identity at work and at home: A multifaceted perspective. *Current Research in Ecological and Social Psychology*, *5*, 100141. <https://doi.org/10.1016/j.cresp.2023.100141>
- Carollo, L., Guerci, M., 2018. 'Activists in a suit': paradoxes and metaphors in sustainability managers' identity work. *Journal of Business Ethics*, *148* (2), 249–268. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3582-7>.
- 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>
- Chapman, J., & van Barneveld, K. *Exploring the Link Between Women's Work Arrangements and Pro-environmental Actions at Work and at Home* (Doctoral dissertation, Association of Industrial Relations Academics of Australian and New Zealand).
- Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., & Reno, R. R. (1991). A focus theory of normative conduct: A theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human behavior. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp. 201-234). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60330-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60330-5)
- Costa, A. S. T. (2020). *Quero, Posso e (Não) Faço?: Clima Organizacional e Suporte da Chefia Como Condicionantes de Comportamentos Verdes no Trabalho* (Master's thesis, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)).
- Costa, A., Mouro, C., & Duarte, A. P. (2022). Waste separation—Who cares? Organizational climate and supervisor support's role in promoting pro-environmental behaviors in the workplace. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1082155. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1082155>
- Duarte, A. P., & Mouro, C. (2022). Environmental corporate social responsibility and workplace pro-environmental behaviors: person-organization fit and organizational

Identification's sequential mediation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10355. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610355>

Eurofound. Teletrabalho. Obtido a partir de: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/teletrabalho>

Ferreira, C., da Costa, E., & Asensio, M. (2024). O Teletrabalho em Portugal: Quadro normativo e políticas recentes no contexto da União Europeia.

Foster, B., Muhammad, Z., Yusliza, M. Y., Faezah, J. N., Johansyah, M. D., Yong, J. Y., ... & Fawehinmi, O. (2022). Determinants of Pro-Environmental Behaviour in the Workplace. *Sustainability*, 14(8), 4420. <https://doi.org/10.3390/su14084420>

Franken, E., Bentley, T., Shafaei, A., Farr-Wharton, B., Onnis, L. A., & Omari, M. (2021). Forced flexibility and remote working: Opportunities and challenges in the new normal. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1131-1149. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.40>

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. <http://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.02.003>

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), e0223774. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223774>

INE (2023). Estatísticas do Emprego. Taxa de desemprego diminui para 6,1% e a taxa de subutilização dominui para 11,5% - 2º Trimestre de 2023. Obtido a partir de: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=593942616&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

INE (2024). Estatísticas do Emprego. Taxa de desemprego aumentou para 6,8% - 1º Trimestre de 2024. Obtido a partir de: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=645588953&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

James, L. R., Chou, C. C., Ko, H. E., McNeil, M. K. M., Wright, M. A., & Kim, K. I. (2008). Organizational and psychological climate: a review of theory and research. *European*

Journal of Work and Organizational Psychology, 17, 5-32.
<https://doi.org/10.1080/13594320701662550>

- 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>
- Kormos, C., Gifford, R., & Brown, E. (2015). The influence of descriptive social norm information on sustainable transportation behavior: A field experiment. *Environment and Behavior*, 47(5), 479-501. <https://doi.org/10.1177/0013916513520416>
- Legros, S., & Cislighi, B. (2020). Mapping the social-norms literature: An overview of reviews. *Perspectives on Psychological Science*, 15(1), 62-80.
- Leitão, P. M. C. (2020). *A relação entre a percepção de um clima organizacional verde, o suporte da chefia e os comportamentos pró-ambientais no local de trabalho: o papel mediador da identificação organizacional* (Master's thesis).
- Leitão, P., Mouro, C., Duarte, A., & Luís, S. (2024). Promoting Pro-environmental Behaviours at Work: The Role of Green Organisational Climate and Supervisor Support.
- Li, D., Zhao, L., Ma, S., Shao, S., & Zhang, L. (2019). What influences an individual's pro-environmental behavior? A literature review. *Resources, Conservation and Recycling*, 146, 28-34. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.03.024>
- Luís, S., & Silva, I. (2022). Humanizing sustainability in organizations: a place for workers' perceptions and behaviors in sustainability indexes?. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 18(1), 371-383. <https://doi.org/10.1080/15487733.2022.2068751>
- Magill, M. S., Yost, P. R., Chighizola, B., & Stark, A. (2020). Organizational climate for climate sustainability. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 72(3), 198. <https://doi.org/10.1037/cpb0000163>
- Maki, A., Carrico, A. R., Raimi, K. T., Truelove, H. B., Araujo, B., & Yeung, K. L. (2019). Meta-analysis of proenvironmental behaviour spillover. *Nature Sustainability*, 2(4), 307-315. <https://doi.org/10.1038/s41893-019-0263-9>
- McDonald, R., and Crandall, C. (2015). Social norms and social influence. *Behav. Sci.* 3, 147–151. doi: 10.1016/j.cobeha.2015.04.006

- McDonald, S., & Oke, A. (2018). Recycling at home and work: An exploratory comparison. *Social Business*, 8(2), 145-165. <https://doi.org/10.1362/204440818X15208755610874>
- Mohanta, R., Sen, S., Adhikari, A., & Pal, I. (2023). Perceptual environment: A study on organizational climate using cluster analysis. *International Journal of Research Publication and Review*, 4(4), 1336-1346.
- Mouro, C., & Duarte, A. P. (2021). Organisational climate and pro-environmental behaviours at work: The mediating role of personal norms. *Frontiers in Psychology*, 12, 635739. <https://doi.org/10.3389/fpsyq.2021.635739>
- Nações Unidas (2015) Sustainable Development Goals. The 17 Goals. <https://sdgs.un.org/goals>
- Nações Unidas (2015) Sustainable Development Goals: Goal 12 - Ensure sustainable consumption and production patterns <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg12>
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. A. (2012). On the importance of proenvironmental organizational climate for employee green behavior. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 5, 497-500. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01487>.
- 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>
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444-466. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>
- Ramkissoon, H. (2020). COVID-19 Place confinement, pro-social, pro-environmental behaviors, and residents' wellbeing: A new conceptual framework. *Frontiers in Psychology*, 11, 2248. <https://doi.org/10.3389/fpsyq.2020.02248>
- Robertson, J., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 176–194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Ruepert, A., Keizer, K., Steg, L., Maricchiolo, F., Carrus, G., Dumitru, A., ... & Moza, D. (2016). Environmental considerations in the organizational context: A pathway to pro-

- environmental behaviour at work. *Energy Research & Social Science*, 17, 59-70. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2016.04.004>
- Sawitri, D. R., Hadiyanto, H., & Hadi, S. P. (2015). Pro-environmental behavior from a socialcognitive theory perspective. *Procedia Environmental Sciences*, 23, 27-33. <https://doi.org/10.1016/j.proenv.2015.01.005>
- Sharpe, E., Ruepert, A., van der Werff, E., & Steg, L. (2022). Corporate environmental responsibility leads to more pro-environmental behavior at work by strengthening intrinsic pro-environmental motivation. *One Earth*, 5(7), 825-835. <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2022.06.006>
- 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-psych113011-143809>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Stern, P. (2000). “Toward a Coherent Theory of Environmentally Significant Behavior”. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407–424. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00175>
- Tabachnick, B., Fidell, L. (2001), *Using Multivariate Statistics*, Allyn & Bacon, Needham Heights, MA.
- Tavares, C. F. (2020). *Transferência de comportamentos pró-ambientais entre o contexto doméstico e o contexto universitário: O papel mediador do processo identitário* (Master's thesis, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)).
- Thøgersen, J. (2006). Norms for environmentally responsible behaviour: An extended taxonomy. *Journal of environmental Psychology*, 26(4), 247-261. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2006.09.004>
- Thomas, C., & Sharp, V. (2013). Understanding the normalisation of recycling behaviour and its implications for other pro-environmental behaviours: A review of social norms and recycling. *Resources, Conservation and Recycling*, 79, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2013.04.010>
- Tian, H., & Liu, X. (2022). Pro-environmental behavior research: Theoretical progress and future directions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6721. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116721>

- Veloso, A. P., da Costa, E. M., & Abrantes, P. (2022). Teletrabalho em tempo de pandemia:: das vantagens às incertezas nos quotidianos das famílias residentes na Área Metropolitana de Lisboa Norte, Portugal. *Finisterra*, 57(121), 125-150. <https://doi.org/10.18055/Finis28818>
- Xu, F., Huang, L., & Whitmarsh, L. (2020). Home and away: Cross-contextual consistency in tourists' proenvironmental behavior. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(10), 1443-1459. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1741596>
- 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>
- Yusliza, M. Y., Fawehinmi, O. O., Tanveer, M. I., & Omar, K. (2019). Intention to practice workplace proenvironmental behaviour. In IBIMA Conference.
- Whitmarsh, L., & O'Neill, S. (2010). Green identity, green living? The role of pro-environmental self-identity in determining consistency across diverse pro-environmental behaviours. *Journal of environmental psychology*, 30(3), 305-314. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.01.003>
- Whitmarsh, L., 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>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 465-494. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421>

Anexos

Anexo A – Consentimento Informado

Caro/a participante,

O presente estudo está a ser realizado no âmbito de um projeto de investigação para o Mestrado em Psicologia Social e das Organizações do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa. Tem como propósito conhecer a opinião de trabalhadores/as em regime de trabalho híbrido (presencial e teletrabalho) sobre alguns aspetos e práticas adotadas nestes contextos.

Para participar neste estudo é necessário trabalhar na mesma organização há mais de 3 meses e estar, atualmente, num regime de trabalho híbrido (trabalho presencial e teletrabalho).

Os resultados deste questionário serão apenas utilizados para efeitos académicos e todos os dados recolhidos serão tratados de forma confidencial.

A sua participação é voluntária e anónima, sendo possível desistir em qualquer fase. Contudo, a sua opinião é muito importante e gostávamos de poder contar com a mesma para o bom desenvolvimento do estudo. O questionário terá a duração aproximada de 10 minutos. Se tiver alguma questão, poderá contactar-me através do email: xxxxx@iscte-iul.pt

Muito obrigada pela sua participação, Clara Ribeiro da Silva.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação disponível sobre o estudo, declaro que trabalho em regime híbrido (presencial e teletrabalho) e aceito participar:

Sim (1)

Não (2)

Anexo B –Dados Sociodemográficos

Qual é a sua idade? Por favor, escreva um número:

Qual é o seu género?

- Masculino (1)
- Feminino (2)
- Não binário (3)
- Outro (4)
- Prefiro não dizer (5)

Quais são as suas habilitações académicas?

- Até ao 9º ano de escolaridade (1)
- Ensino secundário (12º ano de escolaridade) (2)
- Licenciatura (3)
- Mestrado (4)
- Doutoramento (5)

Vive sozinho/a?

Sim (1)

Não (2)

Há quanto tempo está na organização em que se encontra atualmente? (responda em anos)

Indique, por favor, qual a sua situação contratual perante a sua organização atual:

Trabalhador/a efetivo (contrato de trabalho sem termo) (1)

Trabalhador/a com contrato de trabalho a termo (2)

Trabalhador/a independente (a recibos verdes) (3)

Trabalhador com contrato temporário (4)

Estagiário/a (5)

Outra (7)

Exerce um cargo de chefia?

Sim (1)

Não (2)

Anexo C – Regime e Condições de trabalho

Regime de trabalho:

Normalmente, quantos dias por semana trabalha em casa, em teletrabalho?

- 1 (1)
 - 2 (2)
 - 3 (3)
 - 4 (4)
-

Como caracteriza o seu espaço de trabalho em casa:

- Uso um espaço comum que seja conveniente (p.ex., mesa da cozinha ou da sala) (1)
 - Tenho um espaço próprio (p.ex., escritório ou secretária usada para esse efeito) (2)
-

Como caracteriza o seu espaço de trabalho na sua organização:

- Tenho um posto de trabalho num gabinete individual (1)
 - Tenho um posto de trabalho num espaço partilhado (2)
-

Na sua atividade profissional presencial, trabalha a maioria do tempo:

- Nas instalações da organização (1)
- No exterior (2)

Anexo D - Dados sobre a Organização

Em que setor de atividade se insere a sua organização?

- Banca e serviços financeiros (5)
- Comércio, retalho e distribuição (6)
- Consultoria, informática e atividades científicas (7)
- Educação e formação (8)
- Restauração, hotelaria e turismo (9)
- Indústria, construção civil e obras públicas (10)
- Saúde (11)
- Apoio Social (12)
- Artes e cultura (13)
- Justiça (14)
- Forças armadas (15)

Qual a dimensão da sua organização atual? (número aproximado de trabalhadores)

- 250 ou mais trabalhadores (1)
 - 50 a 249 trabalhadores (2)
 - 10 a 49 trabalhadores (3)
 - Até 9 colaboradores (4)
-

A organização onde trabalha é uma:

- Entidade pública (1)
 - Entidade privada (2)
-

A organização onde trabalha:

- Possui fins não lucrativos (1)
 - Possui fins lucrativos (2)
-

A sua organização possui alguma certificação em termos ambientais?

- Sim (1)
 - Não (2)
 - Não sei (3)
-

A sua organização possui uma política ambiental?

- Não (1)
- Sim (2)
- Não sei (3)

Anexo E – Comportamentos pró-ambientais

Pedimos agora que pense no **seu espaço de trabalho na sua organização**.

Indique agora com que frequência teve os seguintes comportamentos no último mês:

	Nunca (1)	Poucas vezes (2)	Algumas vezes (3)	Bastantes vezes (4)	Muitas vezes (5)
Apaguei as luzes quando fui a última pessoa a sair de uma divisão. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desliguei o computador no fim do dia de trabalho. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separei os plásticos para a reciclagem. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separei o papel para a reciclagem. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiz sugestões à chefia de como a organização pode ser mais amiga do ambiente. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partilhei com os meus colegas informação e sugestões sobre como ter comportamentos amigos do ambiente. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Defendi junto dos meus colegas a importância de terem comportamentos amigos do ambiente. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pedimos que pense no **seu espaço de teletrabalho em sua casa.**

Indique agora com que frequência teve os seguintes comportamentos no último mês:

	Nunca (1)	Poucas vezes (2)	Algumas vezes (3)	Bastantes vezes (4)	Muitas vezes (5)
Apaguei as luzes quando fui a última pessoa a sair de uma divisão. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desliguei o computador no fim do dia de trabalho. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separei os plásticos para a reciclagem. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separei o papel para a reciclagem. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiz sugestões à chefia de como a organização pode ser mais amiga do ambiente. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partilhei com os meus colegas informação e sugestões sobre como ter comportamentos amigos do ambiente. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Defendi junto dos meus colegas a importância de terem comportamentos amigos do ambiente. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pedimos que pense nos **momentos de lazer que tem em sua casa.**

Indique agora com que frequência teve os seguintes comportamentos no último mês:

	Nunca (1)	Poucas vezes (2)	Algumas vezes (3)	Bastantes vezes (4)	Muitas vezes (5)
Apaguei as luzes quando fui a última pessoa a sair de uma divisão. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desliguei o computador no fim do dia. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separei os plásticos para a reciclagem. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separei o papel para a reciclagem. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiz sugestões à minha família e amigos de como pode ser mais amiga do ambiente. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partilhei com os meus amigos e família informação e sugestões sobre como ter comportamentos amigos do ambiente. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Defendi junto dos meus amigos e família a importância de terem comportamentos amigos do ambiente. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo F - Escala de Identidade Ecológica

Indique agora em que medida concorda com as seguintes frases:

	1 - Discordo totalmente (1)	2 - Discordo (2)	3 - Nem concordo, nem discordo (3)	4 - Concordo (4)	5 - Concordo totalmente (5)
Gosto de pensar em mim como sendo alguém com preocupações ecológicas. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agir de modo "amigo do ambiente" é uma parte importante de quem sou. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de sentir que contribuo pessoalmente para a proteção do ambiente. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo G – Norma Descritiva

Pense agora nas **pessoas com quem trabalha**.

	Nenhum (1)	Muito poucos (2)	Vários (3)	A maioria (4)	Todos (5)
Quantos dos seus colegas e chefias fazem separação de resíduos (plástico e papel). (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantos dos seus colegas e chefias incentivam outras pessoas na organização a práticas amigas do ambiente. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantos dos seus colegas e chefias têm comportamentos de poupança de energia (apagar luzes, desligar equipamentos). (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pense nos seus **amigos e família**.

	Nenhum (1)	Muito poucos (2)	Vários (3)	A maioria (4)	Todos (5)
Quantos dos seus familiares e amigos fazem separação de resíduos (plástico e papel). (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantos dos seus familiares e amigos incentivam outras pessoas a práticas amigas do ambiente. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantos dos seus familiares e amigos têm comportamentos de poupança de energia (apagar luzes, desligar equipamentos). (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo H – Clima Organizacional Verde

Pense agora nas práticas e preocupações da sua organização e expresse o seu nível de acordo ou desacordo em relação às afirmações que se seguem.

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem concordo, nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
Faz um esforço para reduzir o seu impacto ambiental (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faz um esforço para reduzir os recursos naturais utilizados durante as suas funções (por exemplo, água e energia) (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Separa materiais e resíduos para reciclagem (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está preocupada em reduzir o seu impacto ambiental (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aceita sugestões para implementar novas práticas ambientais (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoia os seus trabalhadores/as na implementação de práticas ambientais (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mostra preocupação com as minhas opiniões ambientais. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>