



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

**O papel do Suporte das Chefias e das Normas Sociais na Transferência de
Comportamentos Pró-ambientais entre contextos**

Beatriz Carvalho Paredes Gonçalves

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

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

Co-orientadora:

Doutora Sílvia Luís, Professora Auxiliar, Universidade Lusófona de Humanidades e
Tecnologias

outubro, 2021



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**O papel do Suporte das Chefias e das Normas Sociais na Transferência de
Comportamentos Pró-ambientais entre contextos**

Beatriz Carvalho Paredes Gonçalves

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

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

Co-orientadora:

Doutora Sílvia Luís, Professora Auxiliar, Universidade Lusófona de Humanidades e
Tecnologias

outubro, 2021

Agradecimentos

Primeiramente, quero agradecer às minhas orientadoras, professora Carla Mouro e professora Sílvia Luís, por terem aceitado acompanhar-me neste caminho e principalmente por todo o apoio, paciência, disponibilidade e fantástica orientação.

Aos meus tios, Ana e Óscar, obrigada por me terem aberto as portas da vossa humilde casa e por todo o suporte e carinho.

Aos meus incríveis avós, porque sem eles não estaria onde estou e pelo contacto diário.

Aos meus pais um obrigada nunca irá chegar para agradecer tudo o que eles fazem por mim e pelas minhas irmãs. Obrigada por tudo!

Às minhas irmãs, obrigada pela vossa existência e por serem insuportáveis. À Xana, por ser um exemplo a seguir e por tudo e mais alguma coisa, à Catarina, por ser a minha siamesa e por todo o apoio diário.

À Ana Rita, um agradecimento gigante por toda a partilha diária de suporte, carinho, desvaneios e frustrações.

Ao Ni, por todo o apoio, carinho e principalmente por me colocar os pés assentes na terra quando eu divagava.

Aos meus amigos e amigas mais próximos, obrigada por tudo, por todos os momentos de descontração e diversão!

A todas estas pessoas mencionadas e a restante família, um enorme obrigada por me terem acompanhado neste importante caminho, permitindo-me ultrapassar obstáculos e desenvolver-me, este trabalho é dedicado a todos vocês!

Resumo

As questões ambientais têm se tornado um assunto de grande interesse e importância sendo, por sua vez, as alterações climáticas um grande desafio para as organizações e sociedade no geral. Devido a isso, é importante o incentivo a comportamentos pró-ambientais para ajudar o combate às alterações climáticas. O presente estudo pretende contribuir para aumentar o conhecimento sobre a transferência de comportamentos entre contextos, ou seja, entre casa e o local de trabalho e pretende também compreender que fatores de carácter social e organizacional suportam essa transferência. De modo a dar resposta a isso, foi realizado um estudo de natureza quantitativa e correlacional com 180 trabalhadores de três universidades, em que foi analisado a frequência de realização de comportamentos pró-ambientais em casa e no local de trabalho e também foi analisado a existência de transferência destes mesmo comportamentos de um contexto para outro. Para além disso, pretendeu-se também estudar se esta transferência de comportamentos de um contexto para outro é moderado pelo suporte das chefias e pelas normas sociais. Os resultados comprovaram a transferência de comportamentos pró-ambientais entre o contexto doméstico e o local de trabalho, mais precisamente dos seguintes comportamentos: poupança de energia, reciclagem, impressões frente e verso e redução do consumo de carne. Comprovou-se também em alguns destes comportamentos a influência das normas descritivas e do suporte das chefias nesta relação entre casa e o local de trabalho. No entanto, não conseguimos mostrar a transferência de comportamentos pró-ambientais no sentido do local de trabalho para casa.

Palavras-chave: Comportamentos pró-ambientais; Transferência de comportamentos pró-ambientais; Suporte das chefias; Normas sociais.

Códigos de classificação APA: 3660 Comportamento Organizacional; 4070 Questões & Atitudes Ambientais.

Abstract

Environmental issues have become a subject of great interest and importance with climate change being a major challenge for organisations and society in general. Due to this, it is important to encourage pro-environmental behaviours to help combat climate change. This study aims to contribute to increasing knowledge about the transfer of behaviours between contexts, i.e. between home and workplace and furthermore understanding which social and organisational factors support this transfer. In order to answer this, a quantitative and correlational study was carried out with 180 workers from three universities, in which the frequency of the participants in performing pro-environmental behaviours at home and at the workplace was analysed as well as the existence of transference of these same behaviours from one context to another. In addition, it was also intended to verify whether this transfer of behaviours from one context to another is moderated by support from superiors and by social norms. The results confirmed the transfer of pro-environmental behaviours between the home life and the workplace, more precisely the behaviours: energy saving, recycling, double-sided printing and reduction of meat consumption. The influence of descriptive norms and support from supervisors in this relationship between home and workplace was also confirmed for some of these behaviours. However, we were not able to show the transfer of pro-environmental behaviours from the workplace to the home life.

Keywords: Pro-environmental behaviors; Spillover; Leadership Support; Social Norms.

APA Classification Codes: 3660 Comportamento Organizacional; 4070 Environmental Issues & Attitudes

Índice

Introdução	1
Capítulo 1 - Enquadramento.....	5
1.1. Comportamentos pró-ambientais	5
1.2. Comportamentos pró-ambientais no trabalho.....	7
1.3 Transferência de comportamentos pró-ambientais	10
1.4. Transferências de comportamentos pró-ambientais entre contextos	12
1.5. Normas Sociais e Comportamentos Pró-ambientais.....	30
1.6. Suporte das Chefias na Transferência de Comportamentos Pró-ambientais.....	33
1.7. Objetivos, Hipóteses e Modelo de Investigação.....	36
Capítulo 2 – Método	38
2.1 Procedimento	38
2.2 Participantes.....	39
2.3 Medidas	39
2.3.1. Comportamentos pró-ambientais.....	39
2.3.2. Transferência de comportamentos entre contextos.....	40
2.3.3. Normas sociais.....	41
2.3.4. Suporte das chefias	41
Capítulo 3 – Resultados.....	41
3.1. Estatística descritiva.....	42
3.2. Correlações relativas ao comportamento de poupança de energia	43
3.3. Correlações relativas ao comportamento de reciclagem	44

3.4. Correlações relativas ao comportamento de redução do número de impressões.....	45
3.5 Correlações relativas ao comportamento de redução do consumo de carne	47
3.6 Moderações.....	48
3.6.1 Comportamento de poupança de energia	48
3.6.2 Comportamento de reciclagem	49
3.6.3 Comportamento de redução do número de impressões.....	50
3.6.4. Comportamento de redução do consumo de carne	51
3.7 Relações significativas	52
Capítulo 4 - Discussão	57
4.1. Principais implicações.....	61
4.2 Limitações e sugestões para estudos futuros	61
4.3 Conclusão	63
Referências.....	65
Anexos	76

Introdução

As questões ambientais têm vindo a ser, nos últimos tempos, um assunto de maior preocupação, tanto a nível organizacional como em contexto doméstico (Littleford et al., 2014). O ano de 2015 ficou marcado para a história como o ano da definição dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, fixados numa cimeira da ONU, que reuniu os líderes mundiais com o objetivo de adotar uma agenda ambiciosa, conhecida como Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, em que os países membros das Nações Unidas terão até 2030 para cumprir as metas que foram estabelecidas. Este tem como principais objetivos dar resposta a todos os desafios que enfrentamos atualmente, não só a nível ambiental, como também económico, político e social (United Nations, 2015). A nível ambiental, os objetivos visam principalmente a proteção do nosso planeta minimizando o impacto ambiental e assim haver uma melhor resposta às alterações climáticas (United Nations, 2015). Mais especificamente e enquadrando no presente trabalho, um dos objetivos de desenvolvimento sustentável, o objetivo 12, passa pela produção e consumo responsável. O desafio deste objetivo consiste em garantir padrões de consumo e produção sustentáveis, através da utilização de recursos naturais, redução do desperdício alimentar e resíduos, reutilização e reciclagem (Nações Unidas, 2015). Estes comportamentos são exemplos de comportamentos pró-ambientais que são o mote deste trabalho e que irei explorar ao longo do mesmo.

A psicologia tem o papel de compreender os determinantes dos comportamentos, com o objetivo de alterar comportamentos em favor ao ambiente, sendo que grande parte dos estudos se concentram no contexto doméstico (Abrahamse et al., 2005). Os contextos não domésticos e organizacionais são os que são menos explorados e estudados, porém começam a ter mais relevo e a ser de maior interesse de estudo (e.g. Littleford et al., 2014; Manika et al., 2015; Wells et al., 2016).

Tendo isto em consideração, demonstra-se relevante e pertinente explorar neste estudo os comportamentos pró-ambientais em ambos os contextos, tanto doméstico como organizacional. Os comportamentos pró-ambientais são comportamentos que são favoráveis ao meio ambiente e estes podem ser executados em casa, no local de trabalho ou noutro contexto. Estes podem assumir vários tipos, sendo que neste estudo os comportamentos a ser estudados passam pela: reciclagem, poupança de energia, fazer impressões frente e verso e redução do consumo de carne. Apesar de estes poderem ser executados em separado, por vezes, a realização de um comportamento num dos contextos leva à transferência desse mesmo comportamento para outro contexto, a este efeito atribui-se a designação de *spillover* (Littleford et al., 2014). Segundo a literatura uma grande parte dos estudos não aborda o efeito de *spillover* contextual, havendo assim uma falta de estudos nesta vertente (Verfuerth et al., 2019).

O efeito de *spillover* poderá ser positivo ou negativo, mas no presente estudo prevê-se um *spillover* positivo, ou seja, a realização de um comportamento pró-ambiental permite o aumento de outro comportamento pró-ambiental (Verfuerth et al., 2019). Mais concretamente, prevê-se que quando um indivíduo tem um comportamento pró-ambiental em casa haverá uma maior probabilidade de ter o mesmo tipo de comportamento pró-ambiental no local de trabalho, assim como no inverso.

São vários os fatores que podem influenciar os comportamentos amigos do ambiente, por exemplo, a reciclagem é influenciada por fatores como as atitudes, conhecimentos, normas, dados demográficos, hábitos e fatores situacionais (Barr et al., 2003). Relativamente aos fatores que podem influenciar a transferência de comportamentos de um contexto para outro, este pode ser possível se houver suporte organizacional ou social em ambos os ambientes (Rashid & Mohammad, 2011). Posto isto, pretende-se com esta investigação estudar o papel das normas sociais e do suporte das chefias no *spillover* entre casa e o trabalho e o inverso.

As normas sociais são consideradas preditores para a realização de comportamentos pró-ambientais (Abrahamse & Steg, 2013), sendo um motivo de escolha desta variável. Neste caso iremos distinguir as normas sociais entre normas descritivas, o que a maioria das pessoas faz, e normas injuntivas, o que a maioria das pessoas aprova ou desaprova. Fizemos esta separação, uma vez que, segundo a literatura estes dois tipos de normas têm padrões e efeitos distintos (Cialdini et al., 1990; Cialdini, 2003).

Relativamente ao suporte das chefias, as organizações, cada vez mais, estão a implementar iniciativas ambientais, desde sistemas de gestão ambiental, compra verde, design ecológico, reciclagem e conservação de energia (Graves et al., 2013), ou seja, as organizações hoje em dia procuram implementar estratégias amigas do ambiente. Motivo esse que poderá dever-se a um crescimento da preocupação e da consciência das pessoas sobre as alterações climáticas e, por sua vez, o impacto ambiental nas organizações (Lamm et al., 2013). Segundo a literatura, é necessário que os funcionários estejam motivados e, por sua vez, haja suporte por parte dos seus superiores, uma vez que, quando há apoio por parte das chefias os funcionários poderão sentir-se mais motivados na realização de comportamentos pró-ambientais (Temminck et al., 2015). Assim, o que iremos explorar é o papel desta variável na transferência de comportamentos pró-ambientais entre o contexto casa-trabalho e trabalho-casa.

Para finalizar, o presente estudo pretende dar resposta às seguintes questões de investigação:

1. Qual o papel do suporte das chefias e das normas sociais na transferência comportamentos pró-ambientais entre contextos?

2. Estes têm a mesma relevância na transferência casa-trabalho e trabalho-casa?

A presente dissertação encontra-se organizada da seguinte forma: primeiramente encontra-se o enquadramento que contém a revisão de literatura das variáveis que foram estudadas, incluindo uma Tabela com estudos sobre o efeito *spillover*; de seguida encontram um capítulo

sobre o objetivos, hipóteses e modelo de investigação; neste seguimento é exposto o método, onde se encontram informações sobre o procedimento da recolha de dados, sobre os participantes e sobre as medidas usadas no questionário; num terceiro capítulo são apresentadas as análises realizadas e os resultados do estudo; por último, é apresentada a discussão dos resultados, as limitações do estudo com algumas sugestões para estudos futuros e a conclusão.

Capítulo 1 - Enquadramento

1.1. Comportamentos pró-ambientais

As alterações climáticas representam uma preocupação e um desafio urgente para toda a humanidade, sendo necessário uma resposta que as estagne e não permita que estas avancem brutalmente. As organizações acabam por ter um papel importante nas mudanças climáticas (Trudeau & Canada West Foundation, 2007; citados por Robertson & Barling, 2013). De modo a dar uma melhor resposta a estas, como já foi referido, as Nações Unidas lançaram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que visam atenuar o impacto ambiental e passam também por outras vertentes. A produção e o consumo sustentável também são um dos objetivos e incluem a promoção de comportamentos pró-ambientais orientados para esses objetivos, que são o mote deste trabalho (United Nations, 2015).

O comportamento pró-ambiental pode ser caracterizado como comportamento que “prejudique o mínimo possível o meio ambiente, ou mesmo beneficie o meio ambiente” (Steg & Vlek, 2009). Estes, por sua vez, podem ser considerados comportamentos pró-sociais, uma vez que são um bem público, ou seja, a realização destes comportamentos tem benefícios para a sociedade (Griskevicius et al., 2010; citados por Bissing-Olson et al., 2013).

Existem vários tipos de comportamentos pró-ambientais. Stern (2000) identificou quatro classes de comportamentos pró-ambientais que são: 1) ativismo ambiental, que se refere ao envolvimento ativo dos indivíduos em movimentos ambientais; 2) comportamento não-ativista na esfera pública, ou seja, comportamento não ativo que engloba o apoio ambiental dos indivíduos na esfera pública; 3) ambientalismo na esfera privada, ou seja, comportamentos ambientais diários em casa como a compra, uso e recusa de produtos domésticos; e 4) comportamento pró-ambiental do trabalhador (Inoue & Alfaro-barrantes, 2015; Littleford et al., 2014). Estes quatro tipos de comportamentos pró-ambientais distinguem os comportamentos domésticos dos comportamentos organizacionais (Littleford et al., 2014).

Relativamente aos comportamentos pró-ambientais na esfera privada, dois autores dividiram este em três categorias: comportamento de restrição (redução do consumo de energia, água e compra de produtos), escolha de comportamento (escolha de comportamentos que tenham menos impacto para o meio ambiente) e escolha de tecnologia (compra e uso de inovações tecnológicas, como energia renovável, carros híbridos, entre outros (Clayton e Myers 2009; citados por Inoue & Alfaro-barrantes, 2015). Assim, no contexto doméstico existem vários tipos de comportamentos que podemos adotar. No caso do presente estudo, os comportamentos que se vão estudar são ilustrativos principalmente de duas categorias: os comportamentos de restrição, como a poupança de energia; e os comportamentos de escolha como é o caso da reciclagem.

O comportamento dos indivíduos, no contexto familiar, pode ser influenciado ou restringido pelas pessoas com quem vive, ou pelo tempo, pelo nível financeiro ou pelas infraestruturas disponíveis (por exemplo as instalações dos ecopontos de reciclagem). Mesmo considerando estes fatores, é mais provável que o indivíduo tenha mais controlo sobre estes comportamentos na sua própria casa do que num ambiente organizacional. Num ambiente organizacional a aplicação destes comportamentos pode ser dificultado, tanto pelo espaço físico do escritório, como pelo contexto social, nomeadamente os comportamentos dos seus colegas, ou também devido ao contexto organizacional, como as políticas da organização (Littleford et al., 2014).

Assim, neste estudo pretende-se estudar os comportamentos pró-ambientais que as pessoas realizam em sua casa e os comportamentos pró-ambientais que as pessoas têm no seu local de trabalho, relacionado a ocorrência de ambos, e perceber que mecanismos poderão melhor explicar a transferência de comportamentos de um contexto para o outro.

No tópico seguinte, com o propósito de haver uma melhor distinção entre contextos, iremos aprofundar o que são os comportamentos pró-ambientais no local de trabalho e os

fatores que poderão dificultar a realização destes, uma vez que segundo a literatura estão sujeitos a mais barreiras do que no contexto doméstico.

1.2. Comportamentos pró-ambientais no trabalho

No local de trabalho, os comportamentos pró-ambientais também começam a receber maior atenção. As organizações procuram atingir cada vez mais a sustentabilidade, pois para além de contribuírem favoravelmente para o meio ambiente, poderão atingir uma vantagem competitiva, uma boa reputação e uma redução de custos (Stritch & Christensen, 2014). Para além de as organizações procurarem atingir a sustentabilidade, estas, procuram também cada vez mais promover a sua responsabilidade social, que também tem tido especial atenção nos últimos tempos (Bissing-Olson et al., 2013; Manika et al., 2015) e, além do mais, as estratégias verdes dentro de uma organização acabam por trazer benefícios financeiros para o futuro da organização (Spaniol et al., 2015). As organizações ao se preocuparem com a sua responsabilidade social, vão começar a preocupar-se mais com as questões ambientais e, por sua vez, vão promover e incentivar os comportamentos pró-ambientais dos seus funcionários (Manika et al., 2015).

Um comportamento pró-ambiental em contexto de trabalho pode ser definido como “ações e comportamentos atingíveis nos quais os funcionários se envolvem ou realizam contribuindo assim para a sustentabilidade ambiental” (Ones & Dilchert, 2012, pg. 6). Alguns autores caracterizam o comportamento pró-ambiental no local de trabalho em três grandes dimensões, sendo elas: pró-social, discricionário e extra papel (Ramus & Killmer, 2007). O comportamento pró-ambiental, segundo esses autores, é um comportamento social, que beneficia as outras pessoas, é facultativo e não faz parte das suas funções enquanto trabalhador da organização. Os comportamentos pró-ambientais discricionários são relacionados à tarefa, ou seja, o comportamento pró-ambiental ocorre dentro do contexto da sua função do trabalho, sendo

também considerado o comportamento que é necessário. O comportamento pró-ambiental extra papel é um comportamento que não faz parte da sua tarefa de trabalho, ou seja, é proativo, sendo considerado um comportamento ativo, de autoiniciativa, de mudança e voluntário (e.g., Bissing-Olson et al., 2013; Norton et al., 2015). Neste estudo iremos focar-nos nos comportamentos pró-ambientais extra papel, uma vez que se pretende estudar a forma como este tipo de comportamento é realizado tanto no contexto doméstico como no contexto de trabalho, e perceber se há transferência de comportamentos de um contexto para o outro.

Os comportamentos pró-ambientais extra papel podem incluir iniciativas ecológicas, iniciativas ambientais individuais, comportamentos voltados para o meio ambiente e comportamentos voltados para a sustentabilidade no local de trabalho. Estes comportamentos são caracterizados pelo seu carácter voluntário, que por sua vez está incluído no conceito de comportamentos de cidadania organizacional para o meio ambiente (Yuriev et al., 2018).

No contexto organizacional, como referi anteriormente, a realização de comportamentos pró-ambientais por parte dos funcionários pode ser dificultado devido a vários fatores, existindo assim barreiras na atuação em benefício do ambiente no local de trabalho. Estas barreiras podem ser pessoais ou organizacionais (Yuriev et al., 2018). Os obstáculos pessoais podem ser divididos em dois grupos: 1) elementos mais internos, ou seja, barreiras associadas à decisão pessoal, que inclui a atitude, o tempo requerido, o conhecimento de comportamentos verdes, a autoeficácia, entre outros; 2) elementos mais externos, que são as barreiras relacionadas à comunicação com outros, de que fazem parte o compromisso com a organização, as normas sociais e a perceção da infraestrutura (Yuriev et al., 2018).

As barreiras organizacionais, por sua vez, são divididas em quatro categorias: valores corporativos; expressão do “eu” verde; suporte; e, recursos internos. Nos valores corporativos temos por exemplo, uma cultura interna não verde e objetivos não autênticos. Na expressão do “eu” verde fazem parte a falta de comunicação, falta de autonomia e a falta de modelos

exemplares. O suporte inclui a influência dos colegas e o suporte dos supervisores. Por último, os recursos internos são caracterizados pelos recursos financeiros, capital humano, entre outros (Yuriev et al., 2018). Verifica-se assim que são inúmeras as barreiras que o funcionário pode ter que tentar ultrapassar para conseguir ter um comportamento amigo do ambiente no seu local de trabalho.

São vários os comportamentos pró-ambientais que as pessoas podem adotar tanto no contexto doméstico como no local de trabalho, podendo envolver ações como a reciclagem, a preservação de energia, a diminuição de resíduos e também iniciativas mais ecológicas (Cantor et al., 2015). Outros estudos identificam outros tipos de ações em que as pessoas se podem envolver, como por exemplo, evitar o uso de descartáveis, fazer impressões frente e verso, desligar as luzes quando não se está no local de trabalho, reduzir o desperdício, entre outros (Saeed et al., 2019).

A reciclagem é um comportamento que é observado tanto no local de trabalho como em casa (Inoue & Alfaro-barrantes, 2015; Tudor et al., 2008), mas verifica-se mais a sua ocorrência em casa do que no local de trabalho (Whitmarsh et al., 2018). Contudo, segundo a literatura, os funcionários que reciclavam ativamente em casa, eram mais propensos a reciclar no local de trabalho, comparativamente aos colegas que reciclavam pouco (Lee et al., 1995; Daneshvary et al., 1998).

Para além da reciclagem, no local de trabalho os comportamentos podem passar também pela redução do número de impressões e pela poupança de água e energia (Lee, De Young, & Marans, 1995; Siero et al., 1996; Manika et al., 2015). A poupança de energia, apesar de se verificar em ambos os contextos, verifica-se mais em casa, uma vez que os funcionários não têm tanto interesse em reduzir energia ou poupar água no local de trabalho como têm em casa, em que o custo é suportado diretamente pela pessoa (Manika et al., 2015). Relativamente à redução do número de impressões, apesar de existir apenas literatura deste comportamento no

contexto organizacional, iremos estudá-lo nos dois contextos, doméstico e organizacional. Assim, no contexto organizacional, a literatura mostra que este comportamento depende do incentivo dado pela organização, ou seja, quanto mais as organizações incentivarem e indicarem outras estratégias para além do papel, maior probabilidade há de os funcionários se envolverem neste comportamento (Manika et al., 2015).

A redução do consumo de carne é um comportamento considerado dispendioso ou difícil de alterar (Thøgersen & Crompton, 2009) mas mesmo assim é um comportamento que também tem sido adotado pelas pessoas no contexto doméstico como verificaram Verfuert e colegas (2019) no seu estudo. Para além disso, segundo a literatura, as pessoas ao envolverem-se noutra gama de ações pró-ambientais como o consumo ecológico, poderá levar a que estas se envolvam em comportamentos considerados mais difíceis como a redução do consumo de carne (Van der Werff et al., 2014). No contexto organizacional não há dados sobre este comportamento.

Posto isto, neste estudo os comportamentos que iremos estudar em casa e no local de trabalho passam pela poupança de energia, a reciclagem, fazer impressões frente e verso e a redução do consumo de carne.

Neste sentido, no tópico seguinte iremos abordar a literatura existente acerca da transferência de comportamentos pró-ambientais e, logo a seguir, focar mais especificamente a transferência de comportamentos pró-ambientais entre o contexto doméstico e o local de trabalho.

1.3 Transferência de comportamentos pró-ambientais

Os comportamentos pró-ambientais podem ser influenciados por um enorme leque de fatores, desde características situacionais, conhecimento prévio e experiência do

comportamento, hábitos e rotinas, crenças e valores ambientais, normas sociais, pessoais e percepções de controle comportamental e autoeficácia (Clayton & Brook, 2005).

Estudos anteriores mostraram um efeito indireto comportamental, em que a realização de um comportamento pró-ambiental influencia outros comportamentos pró-ambientais ou atitudes ambientais de outras pessoas (Truelove et al., 2014).

Outros estudos descobriram que as pessoas que têm comportamentos pró-ambientais estão mais propensas a realizar outros comportamentos amigos do ambiente, evidenciando assim o que a literatura designa por um *spillover* positivo (Thøgersen & Olander, 2003).

Os efeitos de *spillover* acontecem quando o desempenho de um comportamento pró-ambiental leva à execução de um outro comportamento pró-ambiental (Nash et al., 2017). O *spillover* poderá ser positivo, em que este segundo comportamento poderá estar na mesma direção que o inicial, ou seja, um aumento num comportamento pró-ambiental permite o aumento no outro. Este poderá também ser numa direção contrário, sendo assim designado *spillover* negativo, ou seja, quando a realização de um comportamento pró-ambiental leva à redução de um outro comportamento pro-ambiental (Truelove et al., 2014; Verfuert et al., 2019).

O *spillover* é definido também como “os efeitos de uma intervenção sobre comportamentos subsequentes não direcionados diretamente por ele” que visam a mudança de comportamento favoravelmente ao meio ambiente (Truelove et al., 2014). Este *spillover* de comportamentos poderá ser um caminho para promover estilos de vida mais sustentáveis (Nash et al., 2017; Thøgersen e Crompton 2009).

Assim sendo, existem vários tipos de *spillover*, este poderá ser caracterizado como um *spillover* comportamental e, por sua vez, poderá ser positivo ou negativo. Poderá ainda ser, um *spillover* entre contextos, que é o que iremos examinar neste estudo, entre casa e o local de trabalho, e que iremos aprofundar a seguir.

1.4. Transferências de comportamentos pró-ambientais entre contextos

As empresas e os governos desempenham um papel importante na redução do desperdício, assim como os indivíduos nos mais variados contextos. No entanto, não se sabe muito sobre os preditores da transferência de comportamentos de redução de resíduos entre diferentes ambientes (como por exemplo, em casa ou no local de trabalho) (Whitmarsh et al., 2018).

A verdade é que o nosso comportamento e as nossas ações são inconsistentes entre diferentes tempos e lugares (Nash et al., 2017). A adoção de comportamentos poderá diferenciar-se consoante as nossas motivações e barreiras, quer em casa ou no local de trabalho, uma vez que em casa ao economizar energia vamos ter benefícios financeiros e no local de trabalho podemos não ter controlo sobre a energia e os equipamentos (Carrico & Riemer, 2011; Rashid & Mohammad, 2011).

Portanto o *spillover* também pode ocorrer entre contextos, ou seja, quando o desempenho de um comportamento num determinado contexto afeta a probabilidade de realizar este mesmo comportamento num outro contexto (Frezza et al., 2019).

A literatura evidencia que existe um efeito de contágio nos comportamentos pró-ambientais dos funcionários/indivíduos, uma vez que eles têm comportamentos pró-ambientais no trabalho se em casa também o tiverem, transferindo assim os comportamentos de casa para o local de trabalho (Manika et al., 2015). Por exemplo, existem estudos que mostram que, os indivíduos que reciclam em casa, têm maior probabilidade de reciclarem também no local de trabalho (Tudor et al., 2008).

Em suma, a transferência de comportamentos pró-ambientais, pode não ser apenas entre comportamentos, ocorrendo também entre contextos, ou seja, pode haver uma transferência de comportamentos pró-ambientais de um contexto para o outro (Littleford et al., 2014). O facto de haver uma relação entre os comportamentos pró-ambientais que as pessoas fazem em casa e no local trabalho podem indicar uma repercussão comportamental, ao adotar um

comportamento num contexto, leva à adoção do mesmo comportamento noutra contexto (Nash et al., 2017). No entanto, comportamentos semelhantes em ambientes domésticos e organizacionais podem não encorajar a transferência do primeiro contexto para o segundo, uma vez que podem ser bastantes diferentes de um para outro dificultando o desempenho do comportamento.

Segundo estudos anteriores, o *spillover* poderá ser mais provável de começar em casa e ser replicado no local de trabalho consoante a construção psicológica, ou seja, identidade, atitudes ou outro (Tudor et al., 2008).

Outros estudos relatam que, o *spillover* do trabalho para casa poderá ser possível se houver suporte organizacional ou social em ambos os ambientes (Rashid e Mohammad, 2011) ou dependendo se a pessoa tiver uma identidade pró-ambiental forte (Frezza et al., 2019).

São poucos os estudos que exploram o *spillover* entre contextos, como casa-trabalho e trabalho-casa, o que indica necessidade de mais estudos que explorem estas dimensões (Whitmarsh et al., 2018; Verfeuth et al., 2019). O estudo aqui apresentado explora precisamente como a transferência de comportamentos de um contexto para o outro depende de vários fatores intervenientes. Por exemplo, como já referi, o suporte por parte das chefias e as normas sociais, tanto em casa como no local de trabalho são de extrema importância para assim haver uma transferência de comportamentos de um contexto para o outro.

Posto isto, prevê-se uma relação positiva na transferência de comportamentos pró-ambientais entre o contexto casa e o local de trabalho e o inverso, ou seja, prevê-se um efeito de *spillover* contextual positivo.

A revisão de literatura efetuada sobre o efeito de *spillover*, encontra-se sistematizada na Tabela 1, onde se incluíram os estudos encontrados sobre *spillover* entre contextos, seja entre o contexto doméstico, o local de trabalho ou até em contexto de férias. Deste modo, a Tabela contém 13 estudos sobre o *spillover*, mais concretamente, o *spillover* contextual, sendo a maior

parte dos estudos, cinco respectivamente, sobre a transferência do contexto casa para o local de trabalho. Dos restantes, três são no sentido trabalho para casa, duas relacionam casa, trabalho e férias, outros dois que estudam apenas no local de trabalho e os últimos dois são gerais, estando por esta ordem na Tabela.

A Tabela para além de incluir os objetivos de cada estudo, o método de análise e os resultados principais, contem também as variáveis que foram analisadas em cada estudo. Com isto, verifica-se que a atitude é a variável mais estudada quando se fala em *spillover*, de seguida são as crenças e depois o compromisso. Para além disso é de notar que as normas sociais, ainda que pouco, já vêm a ser utilizadas e investigadas juntamente com o *spillover*.

Esta Tabela possui também algumas limitações que surgiram nos estudos, sendo que algumas delas iremos tentar dar resposta no nosso estudo. Por exemplo, Manika e colegas (2015), assim como Rashid e Mohammad (2011) consideraram que investigações futuras deveriam estudar outras variáveis organizacionais. Para além destas, outros estudos como o de Wells e colegas (2016) apenas estudaram comportamentos de poupança de energia e água, considerando assim que estudos futuros deveriam examinar outras gamas de comportamentos pró-ambientais. Noutro estudo em que o contexto de trabalho era um laboratório, consideraram interessante para estudos futuros estudarem outros tipos de ambiente de trabalho, tal como uma fábrica, escolas ou lojas (Whitmarsh et al., 2018). No caso do presente estudo o contexto de local de trabalho considerado é a universidade.

Tabela 1

Revisão de literatura sobre o efeito de spillover

Referência	Objetivo principal	Variáveis	Moderadores	Método de análise	Principal resultado
Manika et al. (2015) (casa-trabalho)	- Identificar as atitudes e comportamentos de poupança de energia em casa e no local de trabalho;	- Atitudes e Comportamento de poupança de energia em casa;	- Satisfação; - Género; - Idade; - Duração do trabalho.	- Análise de fatorial exploratória e Alpha de Cronbach; - Estatísticas descritivas e Correlações para todas as variáveis;	- As atitudes gerais de economia de energia preveem apenas atitudes de economia de energia no trabalho;
	- Explorar as diferenças dos funcionários a nível da satisfação percebida com o comportamento ambiental, idade, género e duração do trabalho.	- Atitudes e Comportamento de poupança de energia no local de trabalho- Foram utilizadas escalas de Likert para medir atitudes gerais de poupança de energia, atitudes de poupança de energia no local de trabalho, comportamentos de poupança de energia em casa e no local de trabalho.	A satisfação foi medida através de perguntas de múltipla escolha com 3 opções como itens de resposta (i.e., "Gostaria de fazer muito mais para ajudar o ambiente"; "Gostaria de fazer um pouco mais para ajudar o ambiente", "Estou satisfeito com	- Modelo de equações estruturais (SEM); - Teste de diferença de qui-quadrado (para testar as moderações)	- As atitudes gerais de economia de energia previam comportamentos de economia de energia em casa; - Quando os indivíduos têm comportamentos de economia de energia em casa, têm tendência a levar esses comportamentos também para o seu local de trabalho.
Universidade do Reino Unido (empregados)					<u>Limitações:</u>

			o que faço neste momento"		
					- A avaliação dos níveis de satisfação dos empregados com o comportamento ambiental; - Investigação futura poderá estudar que variáveis organizacionais podem afetar os comportamentos de poupança de energia no local de trabalho
Wells et al. (2016) (casa-trabalho)	1.Compreender o papel da generatividade nas atitudes e comportamentos pró-ambientais, tanto em casa quanto no local de trabalho.	-Generatividade; - Atitudes amigas do ambiente em casa; - Atitudes amigas do ambiente no local de trabalho; - Comportamentos amigos do ambiente em casa	- Idade - Género	- Teste de Skewness e Curtose - Modelo de equações estruturais (SEM); - Correlação heterotraite-monotrait (HTMT); - Matriz de correlação de variáveis latentes;	- As atitudes ambientais têm um efeito sobre o comportamento ambiental, tanto em casa como no local de trabalho; - Não verificaram efeito de spillover; - As atitudes ambientais em casa tiveram um efeito indireto no comportamento ambiental no trabalho, através da atitude ambiental no trabalho.
Irão (empregados de um hotel fora do horário de trabalho)	2. Abordar de forma mais abrangente as ligações entre o comportamento em casa e no local de trabalho e as atitudes sobre os comportamentos de	(comportamentos de poupança de água e energia); - Comportamentos amigos do ambiente no local de trabalho (comportamentos			
N=447					

	economia de recursos ambientais.	de poupança de água e energia).			<u>Limitações:</u> - A investigação foi transversal e os estudos futuros devem incluir um desenho longitudinal; - O comportamento foi medido como auto relatado e não como comportamento observado; - Este estudo apenas examinou comportamentos de redução de água e energia, por isso outros estudos devem examinar outras gamas de comportamentos pró-ambientais.
Tudor, Barr & Gilg (2007) (casa-trabalho)	1. Este estudo analisou se existia alguma relação do comportamento de gestão de resíduos em casa e no local de trabalho e qual a natureza dessa relação;	- Reciclagem de materiais no trabalho (variável dependente); - Reciclagem de materiais em casa.	- Género; - Categoria de trabalho; - Idade	- Análise bivariada	comportamento entre os dois cenários para determinar a natureza da relação entre os dois;
Funcionários do Serviço Nacional de Saúde de Cornwall (Reino Unido)					Os locais onde são realizados os comportamentos, como casa e trabalho, influenciam a gestão ambiental, sendo que relataram uma semelhança

N=556	2. Perceber os principais motivos que influenciaram esses comportamentos;	(e.g. papel de escritório, garrafas de plástico, vidros, entre outros)	- Análises de regressão/Regressão multivariada (para investigar a natureza desta relação bivariada).	de comportamentos nos dois contextos; - Os comportamentos de gestão de resíduos por parte dos funcionários em casa, influenciou fortemente os comportamentos
Questionários distribuídos presencialmente	3. Analisar os resultados e discutir implicações para políticas de gestão sustentável de resíduos.	- Atitudes; - Crenças; - Valores.	<u>Limitações:</u> - Para se encorajar comportamentos mais sustentáveis, também é necessário haver programas e políticas que incentivem a esses comportamentos	sustentáveis no local de trabalho; - Para além disso e segundo os resultados, existe uma semelhança na natureza dos comportamentos que os empregados têm entre os dois contextos (como a reciclagem de plástico e vidro); - A natureza desta semelhança de comportamento foi motivada principalmente pelas atitudes e crenças subjacentes dos empregados sobre a gestão ambiental;

McDonald (2011) (casa-trabalho) Moradores de Banchory, Nordeste da Escócia N=220 Questionários entregues dentro de um envelope em 1000 casas	- Este estudo pretendia verificar se existia diferenças de comportamentos de reciclagem em casa e no local de trabalho	- Materiais reciclados em casa; Materiais reciclados no trabalho; (e.g. Papel, vidro, plástico, entre outros)	<u>Limitações:</u> - É necessário que investigação futura explore como incentivar a reciclagem no local de trabalho.	- Análise dos materiais reciclados em casa e no local de trabalho; - Percentagens de respostas que reciclam cada material.	- A reciclagem em casa é mais comum do que no local de trabalho; - Apesar de terem verificado isto, parece que as pessoas não têm tendência a transferir esses comportamentos para o local de trabalho; - Uma das grandes razões que levava as pessoas a não reciclar no local de trabalho é porque não existiam instalações para poderem reciclar.
Lee, Young & Marans (1995) (casa-trabalho) Trabalhadores de 32 organizações de Taipé, Taiwan	- Examinar o comportamento de reciclagem de indivíduos em ambiente de escritórios; - Especificamente, procura estudar as relações entre	- Comportamentos de reciclagem em casa e no trabalho; - Compromisso com a reciclagem; - Motivação económica com a reciclagem;		- Análises descritivas e bivariadas; - Programa de análise de fator métrico (para as respostas às perguntas do questionário);	- Os resultados mostraram os indivíduos reciclam vários materiais em casa, sendo que no local de trabalho são menos ativos; - A reciclagem de papel doméstico teve uma ligação

N= 1788	uma série de variáveis, como a reciclagem, a motivação económica para reciclar e a satisfação;	- Satisfação intrínseca; - Conveniência.		- As categorias identificadas foram analisadas segundo um modelo de equação estrutural.	significativa e positiva com o comportamento de redução da fonte de papel de escritório; - Experimentar comportamentos de reciclagem em casa ou noutra lugar, irá prever o comportamento geral de reciclagem no trabalho; - Tanto o compromisso organizacional (norma social) como o compromisso individual (norma pessoal), atuam de modo a aumentar o comportamento de conservação no escritório;
Entrevistas informais	- Também pretendeu estudar o papel da conveniência na promoção de reciclagem no escritório.				
Littleford et al. (2014) (trabalho-casa)	1. Perceber se existe diferença entre os comportamentos de uso de energia realizados no ambiente organizacional e	- Comportamentos de utilização de energia no local de trabalho (e.g. apagar as luzes do escritório quando não é utilizado; desligar o	- Género - Edifício City Central ou Edifício County Individual	- Análise de Componentes Principais (dos comportamentos observados em ambos os ambientes)	- O ambiente organizacional ou doméstico é uma importante característica definidora do comportamento de uso de energia;

2 organizações governamentais locais do Reino Unido	os comportamentos no contexto doméstico	computador no final do dia; desligar o monitor quando longe; desligar as luzes da sala de reuniões quando não utilizada)	Variáveis da Teoria do Comportamento Planeado:	- Correlação de Spearman's (para identificar associações entre atitudes e comportamentos)	- Os efeitos de spillover ocorreriam mais rapidamente entre categorias mais semelhantes (este estudo não conseguiu provar efeito de spillover)
N=633	2. Perceber se há spillover do contexto do trabalho para o doméstico	- Comportamentos de utilização de energia no contexto doméstico (e.g. desligar as luzes quando não são necessárias; desligar as luzes quando o quarto está vazio; desligar o computador quando acabar; desligar a televisão; desligar o monitor quando sai da secretária; desligar as luzes da casa de banho quando desocupadas; desligar as luzes da sala quando vazia; desligar as luzes do escritório quando não é necessário.	- Atitude em relação ao comportamento;	- Regressões múltiplas separadas para os deferentes contextos (para identificar as diferenças em casa e no escritório)	
Recolha de dados online (via email)			- Norma subjetiva;		
			- Controlo comportamental percebido.		
					<u>Limitações:</u>
					- Identificação de comportamentos com maior variância;
					- Comparar comportamentos em diferentes edifícios de escritórios dentro das mesmas organizações em vez de entre duas organizações semelhantes;
					- Comparar resultados de intervenções de mudança de comportamento em diferentes contextos seria também capaz de identificar

		Escalas: - Quantas vezes fazem os comportamentos, com cinco categorias de resposta: nunca, raramente, metade do tempo, frequentemente e sempre.			mais provas da existência, ou não, de spillover entre contextos.
Rashid & Mohammad (2011) (trabalho-casa) Organização multinacional N= 255 Recolha de dados aleatória e distribuída em todos os departamentos	1. Investigar o efeito de spillover de comportamentos amigos do ambiente dos empregados na implementação do Sistema de Gestão Ambiental; 2. Estudar o papel mediador da identificação organizacional dos funcionários no spillover de comportamentos amigos do ambiente.	- Comportamentos amigos do ambiente no trabalho - Apoio percebido ao Sistema de Gestão Ambiental - Comportamentos amigos do ambiente em casa.	MEDIADORA: Identificação organizacional	- Método de Análise Fatorial, utilizando o Princípio da Extração de Componentes com rotação Varimax; - Regressão múltipla <u>Limitações:</u> - Outros elementos organizacionais deverão ser explorados por estudos futuros, devido ao papel importante dos gerentes nas organizações em criar	- Relação entre os comportamentos no local de trabalho e casa foi mediado parcialmente pela identificação organizacional; - O suporte percebido será um fator significativo para o efeito de spillover se for mediado pela identificação organizacional; - Relativamente aos comportamentos no local de trabalho, o impacto de experimentar um comportamento de proteção

				um ambiente mais ecológico.	ambiental é suficientemente forte para ter um impacto individual no seu comportamento em casa ou na comunidade, havendo assim um efeito de spillover (devido à mediação parcial da IO).
Anderrson, Eriksson & Borgstede (2012) (trabalho-casa)	- Estudar as variáveis psicológicas (preocupação, crenças, normas pessoais e sociais, gestão de resíduos)	- Consciência do Sistema de Gestão Ambiental; - Preocupação ambiental; - Dificuldade percebida;	- População e famílias; - Morada; - Local de trabalho.	- Análises descritivas; - Correlação de Pearson (para as variáveis); - Avaliações, análises t-teste e tamanhos de efeito (para fazer a divisão dos indivíduos que diziam que o seu local de trabalho está consciente ou não com os SGA; - Análises de regressão linear.	- Os resultados mostraram que a consciência do SGA está relacionada com a gestão de resíduos e normas mais fortes; - Este estudo relatou também que a separação de fontes no trabalho, transborda para casa.
Três locais de trabalho (uma universidade, um hospital e uma empresa de construção) da cidade de Gavle, Suécia.	que diferem entre os funcionários que estão conscientes do Sistema de Gestão Ambiental e os que não estão, em diferentes locais de trabalho.	- Crenças; - Normas pessoais; - Normas sociais; - Gestão de resíduos no trabalho; - Diminuir o desperdício.			
N= 344					
Questionários			<u>Limitações:</u> - Examinar se o grau de separação da fonte em casa afeta o		Uma justificação para este resultado pode dever-se ao facto de os próprios comportamentos terem influência nas atitudes pró-ambientais, fazendo com

			- A investigação futura deve utilizar um desenho experimental para demonstrar causalmente o spillover comportamental.	
Whitmarsh et al. (2018) (casa, trabalho e férias)	- Estudar o comportamento de reciclagem em três contextos principais – casa, trabalho e férias - e a consistência dos indivíduos nos três contextos. - Estudar também a influência das variáveis Atitudes, Normas Sociais, Identidade, Normas Pessoais e Variáveis Contextuais na reciclagem.	- Atitudes, Normas Sociais, Identidade, Normas Pessoais e Variáveis Contextuais; - Comportamentos de reciclagem em ambos os contextos (casa, trabalho e férias)	- Análise de Regressão por etapas do comportamento de reciclagem nos três contextos.	- A identidade pró-ambiental não é um preditor significativo de reciclagem entre contextos; - Descobriram apenas relações e consistências entre comportamentos e contextos;
Trabalhadores de laboratório do Reino Unido				
N=213				
Após 10 entrevistas semiestruturadas realizaram um inquérito online.			<u>Limitações:</u> - Este estudo apenas verificou consistências entre comportamentos e contextos; - Estudos futuros poderão estudar outro tipo de ambiente de	- A reciclagem e reutilização são mais comum em casa dos que no local de trabalho ou nas férias; - A reciclagem aparenta ser mais transferível do que outros comportamentos

				trabalho, como fábricas, lojas, escolas, etc.	
					- Fora do contexto doméstico existem mais barreiras para a redução de resíduos
Paillé, Raineri e Boiral (2019) (trabalho)	1. Delinearam tipos de comportamentos ambientais no trabalho e fora deste e classificaram os indivíduos em quatro perfis: Apático, Conformista, Cidadão e Entusiasta;	- Comportamento ambiental; - Apoio da supervisão; - Crenças ambientais pessoais; - Autoeficácia no trabalho; - Compromisso afetivo;	- Variáveis de controlo: género; idade; educação; nível de emprego; sector de indústria	- Análise de regressão logística binária (para cada um dos quatro modelos); - Correlações.	- O spillover de crenças ambientais depende das preocupações ambientais dos funcionários; - As perceções individuais de permeabilidade tendem a facilitar o efeito de spillover entre contextos;
Antigos alunos da Escola de Negócios Francesa					- O suporte de supervisão e a autoeficácia desempenham um papel fundamental na previsão de comportamentos pró-ambientais;
N= 531					- Os indivíduos que têm preocupações e comportamentos pró-ambientais em casa têm
Recolha de dados online (via email)	2. Examinaram um conjunto de variáveis organizacionais e psicológicas que podem motivar os indivíduos a terem comportamentos pró-ambientais no trabalho.			<u>Limitações:</u> - Medir um comportamento específico.	

					mais motivações para realizar CPA no trabalho.
Peng et al. (2020) (trabalho)	1. Este artigo identifica a identificação organizacional como um importante preditor dos comportamentos pró-ambientais dos funcionários de indústrias hoteleiras;	- Percepção de desempenho organizacional - Comportamentos pró-ambientais	MEDIADORA: Identificação organizacional.	- Regressão normal	- A percepção de desempenho organizacional e a identificação organizacional exercem efeitos positivos sobre os comportamentos pró-ambientais dos empregados;
Funcionários a trabalhar na indústria hoteleira chinesa					- A percepção de desempenho organizacional estava positiva e significativamente relacionada com a identificação organizacional;
N= 294	2. Propõem que os hotéis podem melhorar a identificação organizacional dos seus funcionários ajudando na percepção de desempenho profissional			<u>Limitações:</u> - Explorar as motivações dos CPA dos funcionários, uma vez que os comportamentos voluntários permitem o contágio a outras pessoas que não são funcionários.	- Verificaram que a identificação organizacional mediou a relação entre a percepção de desempenho organizacional e os comportamentos pró-ambientais dos funcionários.
Questionário					

Thogersen & Olander (2003) (geral) Consumidores aleatórios de dois centros comerciais da cidade de Aarhus, Dinamarca. N= 300 Inquérito	1.Perceber se os comportamentos amigos do ambiente se propagam a cada vez mais áreas do padrão consumo, devido a um círculo psicológico ou se pelo contrário, reduz a propagação; 2. Estudar também se existe um pré-requisito para a emergência de um círculo virtuoso e que tipos de valores e normas éticas os indivíduos possuem.	- Comportamento; - Valores; - Normas éticas	- Estudos de estabilidade e mudança de comportamento; - Escalas multidimensionais; - Categorização mental dos entrevistados; - Modelação de equações estruturais	- Este estudo verificou que existe uma maior probabilidade de spillover quando uma pessoa possui fortes normas pessoais em relação ao meio ambiente; - Outra conclusão que retiraram foi que há mais probabilidade de haver spillover se a pessoa possuir fortes normas pessoais para um comportamento amigo do ambiente; - Se a pessoa tiver pouca probabilidade de realizar comportamentos amigos do ambiente, então menor vai ser a probabilidade de transferir esses comportamentos para outros domínios.
			<u>Limitações:</u> - Estudos futuros poderão estudar: “um comportamento amigo do ambiente fazer uma pessoa refletir sobre comportamentos noutras domínios é menor quanto mais habitualmente estes outros comportamentos forem realizados”	

Thogersen (1999) (geral)	- Estuda mecanismos para processos de spillover entre comportamentos pró-ambientais;	- Comportamento amigo do ambiente;	- Pré-análises	- Os valores ambientais
Residentes dinamarqueses	- Examinar se o desempenho de uma atividade amiga do ambiente leva a um aumento da atividade psíquica (proeminência, aprendizagem, racionalização) na pessoa, e por sua vez leva a implicações na forma com que as atividades são realizadas.	- Atitudes amigas do ambiente;	- Matriz de correlação Polychoric;	gerais que as pessoas mantêm estimulam sentimentos de obrigação comportamental e compromisso em muitos ambientes;
N=794		- Aprendizagem ambiental;		- Assim quando as pessoas começam a agir de maneira ecologicamente correta numa área, esse comportamento tende a se espalhar para outras áreas (spillover)
Inquérito via telefone		- Valores amigos do ambiente		

De seguida iremos então abordar as duas variáveis adicionais que iremos estudar e o papel delas na transferência de comportamentos pró-ambientais entre contextos, uma vez que são ambas considerados possíveis fatores intervenientes nesta transferência: as normas sociais (injuntivas e descritivas) e o suporte das chefias.

1.5. Normas Sociais e Comportamentos Pró-ambientais

Os comportamentos pró-ambientais são influenciados não apenas pelo interesse próprio, mas também por motivos sociais (Toft et al., 2014). A influência social ocorre através das normas sociais, que são modelos de comportamento ou crenças, pelos quais os indivíduos se guiam, pois, consideram que são verdadeiros, acabando por influenciar o modo como estes agem (Luís & Palma-Oliveira, 2016).

As normas sociais remetem para aquilo que as pessoas pensam ou fazem e o que poderá ser aprovado ou reprovado por outros (Keizer & Schultz, 2013). Assim, Cialdini e colegas (1990) acharam necessário distinguir dois tipos de normas sociais, as descritivas e as injuntivas, uma vez que estas podem existir simultaneamente num ambiente mas contraditórias no que concerne ao comportamento. As normas injuntivas remetem para a aprovação social de uma determinada crença ou comportamento de um indivíduo, já as normas descritivas referem-se à prevalência percebida de uma determinada crença ou comportamento (Luís & Palma-Oliveira, 2016).

Segundo Cialdini e colegas (1991) as normas sociais, tanto as injuntivas como as descritivas, têm um efeito poderoso sobre o comportamento, demonstrando também um papel importante na realização de comportamentos pró-ambientais (Cialdini, Reno e Kallgren, 1990). Como vimos as normas sociais transmitem suposições de como as pessoas se devem comportar e como elas se comportam na realidade, sendo consideradas preditores para a realização deste tipo de comportamentos (Abrahamse & Steg, 2013),

especificamente, noutro estudo foi verificado que as normas sociais influenciam uma panóplia de comportamentos que são essenciais para as alterações climáticas (Cialdini & Jacobson, 2021). Para além disto, as normas também já foram relacionadas com a transferência de comportamentos (Steinhorst, Klockner & Matthies, 2015).

Neste sentido, Cialdini e Jacobson (2021), no seu estudo, fizeram uma revisão de literatura e chegaram a uma lista de cinco grandes comportamentos pró-ambientais, pela qual as normas sociais têm efeito, que são: as escolhas ecológicas do consumidor; conservação de energia; redução, reutilização e reciclagem; escolhas alimentares sustentáveis; e, conservação de água.

Como é referido na Teoria do Foco da Conduta Normativa de Cialdini, Reno e Kallgren (1990), quando se abordam os comportamentos pró-ambientais é importante diferenciar entre os dois tipos de normas sociais já referidos, uma vez que estas têm efeitos distintos. Mais tarde Cialdini (2003), voltou a verificar que, apesar de ambas influenciarem as intenções de reciclagem, existem diferenças entre as normas descritivas e as normas injuntivas. Relativamente às injuntivas houve uma influência na capacidade de persuasão, já as descritivas não afetaram a capacidade de persuasão. Uma das justificações que este atribui aos seus resultados poderá dever-se ao facto de as normas descritivas, como remetem para o comportamento que a maioria das pessoas faz, não implica uma análise cognitiva. Já relativamente às injuntivas, como remetem para a aprovação social, esta tem por base regras morais da sociedade, logo exige uma análise cognitiva (Cialdini, 2003).

Outra justificação para as diferenças que existem entre as normas descritivas e as injuntivas, foi relatada no estudo de Reno, Cialdini e Kallgren (1993) em que concluíram que a norma injuntiva é suscetível de transcender para outras situações, ou seja, ao ser utilizada uma norma injuntiva, maior vai ser a probabilidade de o indivíduo levar essa

resposta normativa para ambientes semelhantes e também para ambientes diferentes daquele onde foi exposto. Por outro lado, a norma descritiva parece apenas influenciar o comportamento nos ambientes em que é exposta (Reno, Cialdini & Kallgren, 1993).

Nas organizações, as normas sociais moldam as atividades dos líderes, das equipas e dos funcionários. As relações de troca, sociais ou económicas, podem ter uma influência nos diferentes tipos de comportamentos pró-ambientais (Norton et al., 2015). Os indivíduos no local de trabalho podem então ser influenciados pelos seus colegas de trabalho, uma vez que, a forma como os outros se comportam ou pensam influencia em vários aspetos (Farrow, Grolleau & Ibanez, 2017; citados por Silva, 2017). As normas descritivas têm, segundo a literatura, uma relação positiva com os comportamentos pró-ambientais voluntários no local de trabalho (Mouro & Duarte, 2021). Para além disso, num estudo de Carrico e Riemer (2011), verificaram que ambos os dois tipos de normas sociais têm impacto na realização de comportamentos pró-ambientais. Mas podem também ser influenciados pelos seus líderes no contexto de trabalho, ainda que indiretamente (Robertson & Barling, 2013).

No local de trabalho, as normas descritivas são essenciais, uma vez que se os colegas de trabalho ou os gerentes ao realizarem determinada ação pró-ambiental, como economizar energia, provavelmente irá consecutivamente fazer com que os outros também realizem essas ações, ou seja, a norma descritiva tem uma forte eficácia a influenciar comportamentos pró-ambientais (Gao et al., 2017). Para além disso, há estudos que mostram que as mensagens normativas descritivas são mais eficazes quando são provenientes de contextos sociais semelhantes (Goldstein et al., 2008; Cialdini & Jacobson, 2021), neste caso, o local de trabalho, e quando há identificação de grupo (Tajfel & Turner, 1986).

Posto isto, neste estudo vai-se então avaliar o efeito independente das normas injuntivas e descritivas, uma vez que a literatura mostra que estas têm padrões distintos na relação com o comportamento. Assim espera-se que as normas injuntivas tenham resultados mais significativos no *spillover* trabalho-casa, em que a pessoa tem comportamentos pró-ambientais em casa se sentir que no seu local de trabalho estes comportamentos são valorizados. Por sua vez, as normas descritivas terão maior relevância no *spillover* casa-trabalho, pois quanto mais considerar que os colegas adotam esses comportamentos, maior é a probabilidade de também os realizar.

Assim, espera-se que as normas sociais tenham um papel moderador na transferência de comportamentos pró-ambientais entre contextos. Mais concretamente, espera-se que as normas descritivas tenham um papel moderador no *spillover* entre casa e local de trabalho, e as normas injuntivas tenham um papel moderador no sentido contrário.

Para finalizar o enquadramento vamos abordar de seguida a relação do suporte das chefias na transferência de comportamentos pró-ambientais.

1.6. Suporte das Chefias na Transferência de Comportamentos Pró-ambientais

A liderança de uma organização pode ter uma forte influência nos comportamentos pró-ambientais dos funcionários (Robertson & Barling, 2013), assim como na sua motivação para realizar determinados comportamentos (Graves et al., 2013).

Relativamente aos comportamentos pró-ambientais no local de trabalho e ao suporte das chefias, a literatura diferencia dois tipos de suporte: o suporte da chefia geral, em que implica valorização e preocupação para com o trabalhador (Eisenberger et al., 1986); e o suporte da chefia para a sustentabilidade ambiental, em que é transmitido apoio aos seus funcionários em relação a terem comportamentos pró-ambientais e assim haver

sustentabilidade ambiental no local de trabalho (Cantor et al., 2015). No caso deste estudo iremos focar a nossa atenção no suporte da chefia para a sustentabilidade ambiental.

O papel de suporte das chefias consiste em transmitir aos seus trabalhadores a ideia de que se preocupam com eles, que o seu trabalho é valorizado e implica também ter comportamentos que demonstram apoio aos seus trabalhadores e às suas funções (Eisenberger et al., 1986). Este suporte é importante dentro de uma organização, principalmente para os seus funcionários, uma vez que vai transmitir apoio e preocupação com o bem-estar do funcionário (Eisenberger et al., 1986; citados por Temminck et al., 2015), podendo ser mais eficaz quanto mais apoio transmitir aos funcionários, quanto mais ecológicas forem as políticas da organização e quanto mais os colegas de trabalho revelarem preocupações e ações ambientais (Silva, 2017)

O envolvimento em comportamentos pró-ambientais no local de trabalho pode contribuir para bons resultados organizacionais, assim como para a satisfação no trabalho e também a autoestima relacionada ao trabalho (Robertson & Barling, 2013).

O suporte das chefias desempenha então um papel fundamental na previsão de comportamentos organizacionais para o ambiente, promovendo assim, uma maior probabilidade de os funcionários menos comprometidos com o ambiente, passarem a preocuparem-se mais com o ambiente. Assim, os funcionários ao realizarem mais comportamentos pró-ambientais permitirá uma maior transferência de comportamentos, acabando por se envolver noutra gama de comportamentos mais específicos, como pensar e sugerir em estratégias mais ecológicas ou melhorias ambientais (Cantor et al., 2012).

A chefia, ao desempenhar um papel fundamental nas questões ambientais, como influenciar os funcionários a ter determinados comportamentos, como fazer impressões frente e verso ou desligar as luzes dos compartimentos que não estão a ser utilizados, irá influenciar e mostrar aos funcionários que devem ter aqueles comportamentos (Robertson

& Barling, 2013). Ramus (2001) identificou cinco comportamentos em que se as chefias adotarem têm um maior impacto nos funcionários, no sentido de estes realizarem mais comportamentos pró-ambientais, que são: 1) estimular iniciativas pró-ambientais; 2) desenvolver novas aptidões; 3) comunicação aberta e proativa; 4) recompensas e reconhecimento; 5) gerir objetivos e responsabilidades juntamente com os funcionários.

Através da literatura, verifica-se que o facto de os funcionários serem ou não apoiados pela organização no que se refere a comportamentos pró-ambientais, poderá ser um promotor da motivação dos funcionários para realizarem estes comportamentos (Temminck et al., 2015). As organizações, através do suporte, conseguem promover a preocupação ambiental, que por sua vez promove comportamentos pró-ambientais por parte dos funcionários. O compromisso organizacional ligado ao suporte é a parelha perfeita na promoção de comportamentos verdes (Temminck et al., 2015). Para além disto, noutro estudo verificaram que os funcionários ao sentirem apoio por parte das chefias no que concerne à realização de comportamentos pró-ambientais, tinham mais probabilidade de continuar a ter estes comportamentos e a envolverem-se em iniciativas ambientais do que os funcionários que não sentiam qualquer apoio por parte das chefias (Wesselink et al., 2017).

Segundo Muster e Schrader (2011), os indivíduos que têm comportamentos pró-ambientais em casa, tendem a apoiar as suas empresas a alcançar a sustentabilidade ambiental. Verifica-se assim um *spillover* positivo destes comportamentos individuais para o local de trabalho (Paillé et al., 2019; Peng et al., 2020). Outro estudo de Unsworth e colegas (2013), ilustra um *spillover* positivo, mas no sentido contrário, ou seja, do local de trabalho para casa, uma vez que constatou que no local de trabalho, ao haver uma intervenção que visa aumentar a reciclagem, pode permitir que esta ação também seja transferida para casa ou para outro contexto.

Neste sentido, podemos constatar que o suporte das chefias tem um papel importante na adesão de comportamentos pró-ambientais dos funcionários e esperar que ajude a estimular o *spillover* casa-trabalho. No sentido contrário de *spillover*, ou seja, trabalho-casa, não está tão estudado, por isso pretendemos também clarificar esta relação. Iremos então estudar o efeito moderador desta variável na relação de *spillover* casa-trabalho e trabalho-casa.

1.7. Objetivos, Hipóteses e Modelo de Investigação

Este estudo tem como objetivo geral compreender os fatores que facilitam a transferência de comportamentos pró-ambientais entre contextos (casa-trabalho e trabalho-casa), e como objetivos específicos perceber o papel do (1) suporte das chefias e das (2) normas sociais na transferência de comportamentos pró-ambientais entre contextos.

As hipóteses que irão ser testadas estão organizadas segundo dois modelos, as três primeiras hipóteses remetem para o modelo a) e as três seguintes para o modelo b), e são as seguintes:

H1_a: Prevê-se uma relação positiva na transferência de comportamentos pró-ambientais de casa para o local de trabalho;

H2_a: Prevê-se um papel moderador das normas descritivas entre a transferência de comportamentos pró-ambientais de casa para o local de trabalho, sendo o *spillover* mais provável quando as normas são mais evidentes;

H3_a: Prevê-se que o suporte das chefias tem um papel moderador na relação entre a transferência de comportamentos pró-ambientais de casa para o local de trabalho, sendo o *spillover* mais provável quando há suporte por parte das chefias;

H1_b: Prevê-se uma relação positiva na transferência de comportamentos pró-ambientais do local de trabalho para casa;

H2_b: Prevê-se também um papel moderador das normas sociais, mas desta vez das injuntivas, mas no sentido contrário, ou seja, entre a transferência de comportamentos pró-ambientais do local de trabalho para casa;

H3_b: Prevê-se também um papel moderador do suporte das chefias na transferência de comportamentos pró-ambientais no sentido contrário, ou seja, do local de trabalho para casa.

Portanto, considerando todas as hipóteses que foram referidas, existem dois modelos de investigação a serem testados, um na direção de comportamentos pró-ambientais de casa para o local de trabalho que é apresentado na Figura 1 (modelo a) e o segundo no sentido inverso, ou seja, do local de trabalho para casa, representado na Figura 2 (modelo b).

Figura 1. Modelo de investigação a)

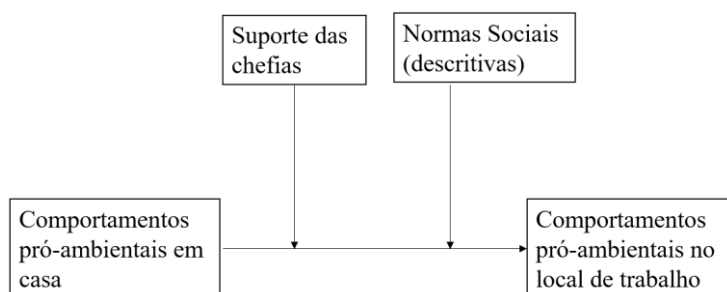
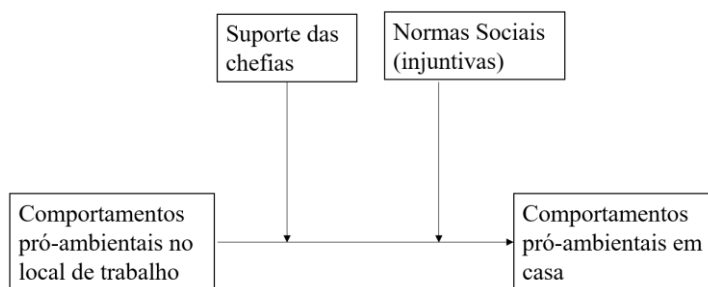


Figura 2. Modelo de investigação b)



Capítulo 2 – Método

2.1 Procedimento

Para a recolha de dados deste estudo, de natureza quantitativa e correlacional, foi elaborado um questionário com recurso ao *Software Qualtrics* com as medidas pretendidas. Esta recolha foi realizada *online*.

Primeiramente, o questionário foi divulgado numa universidade do centro do país, a 28 maio de 2021, via email institucional para todos os trabalhadores desta organização e também através das redes sociais *Facebook* e *Linkedin* para este chegar ao maior número de pessoas. Num segundo momento, a sete de julho de 2021, foi divulgado este mesmo questionário noutras duas universidades, uma no norte e outra no sul do país. A realização do estudo decorreu após obtermos pareceres positivos da Comissão de Ética e dos encarregados de proteção de dados destas instituições

Após a receção do email, os participantes acediam ao *link* que os direcionava ao questionário *online* e neste era apresentado o consentimento informado e tomavam conhecimento do objetivo principal do estudo. Ainda antes de passarem ao início do questionário era perguntado quantas vezes tinham estado presencialmente na sua instituição e os participantes respondiam “raramente”, “algumas vezes” ou “frequentemente”.

Devido à Covid-19 e à segunda vaga desta em Portugal, tivemos de atrasar a recolha de dados, uma vez que, para este estudo era crucial que as pessoas estivessem no seu local de trabalho, neste caso nas universidades. Neste sentido começamos a recolha no final de maio e início de junho, pois só por volta desta altura é que foi decretado o retorno ao trabalho em regime presencial, e permaneceu ativa até ao início de agosto.

2.2 Participantes

A amostra é constituída por 180 participantes a exercer um cargo numa das três universidades, sendo que a maioria dos participantes era docente e/ou investigador (a) (71.7%) e a restante funcionário/a (28.3%). Do total da amostra, 45.6% trabalha numa universidade do sul do país, 27.8% numa universidade do centro e 26.7% numa universidade do norte.

Os participantes possuíam idades entre os 21 e os 68 anos ($M = 49.41$; $DP = 8.83$), e o sexo feminino foi o mais prevalente (66.7%). No que consta à nacionalidade apenas 1.7% era de outra nacionalidade, toda a restante amostra era portuguesa, e relativamente à escolaridade dos participantes, 65.9% possuía doutoramento.

2.3 Medidas

Nesta parte irei descrever as diferentes medidas utilizadas no questionário para cada uma das variáveis e a respetiva consistência interna. As medidas utilizadas foram baseadas noutros estudos que utilizaram este questionário como Leitão (2020) e Tavares (2020).

2.3.1. Comportamentos pró-ambientais

Os comportamentos pró-ambientais em casa e no local de trabalho foram medidos através de um conjunto de sete itens desenvolvidos tendo por base Robertson e Barling (2013) e Greaves e colegas (2013). Neste conjunto de itens era avaliado a frequência com que os participantes têm determinados comportamentos pró-ambientais, especificamente aqueles que pretendemos estudar, numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos, em que varia de 1 (*nunca*) a 5 (*sempre*). Assim, era pedido aos participantes que indicassem com que frequência tiveram os seguintes comportamentos, no último mês, na organização onde trabalham e em casa, fazendo duas perguntas diferentes para os dois contextos mas

com os mesmos comportamentos: “apaguei as luzes quando fui a última pessoa a sair de uma divisão”, “desliguei os equipamentos após ter terminado de usá-los nesse dia”, “consumi água engarrafada”, “comprei produtos em embalagens descartáveis (ex. café em copo de papel...)”, “separei os plásticos para a reciclagem”, “separei o papel para a reciclagem” e “separei os vidros para a reciclagem”, “Fiz pelo menos duas refeições vegetarianas”, “Quando necessário, realizei impressões frente e verso”.

Relativamente à consistência interna deste item, o comportamento de reciclagem em casa apresenta uma boa consistência interna ($\alpha = .90$) e o comportamento de reciclagem no local de trabalho também ($\alpha = .90$).

O comportamento de poupança de energia tem dois itens para ambos os contextos e no contexto doméstico apresentaram uma correlação positiva significativa ($r = .50$, $p < .001$), assim como no contexto de local de trabalho ($r = .31$, $p < .001$).

2.3.2. Transferência de comportamentos entre contextos

Para se perceber se existe transferência de comportamentos pró-ambientais entre casa e o trabalho (ou o inverso), foi utilizado um conjunto de itens desenvolvido tendo em base Uzzell e Rathzel (2018) e Frezza e colegas (2019). Neste era pedido ao participante que escolhesse a opção que melhor se aplicava a ele no que concerne aos comportamentos que se pretende estudar, ou seja, havia uma questão para cada tipo de comportamento em específico com as seguintes alíneas: “começou a fazer o comportamento em casa”; “começou a fazer o comportamento no trabalho”; “só faz parte da sua rotina de casa”; “só faz parte da sua rotina na organização”; “não faz parte da sua rotina”. As respostas a esta questão foram utilizadas para definir o modelo a testar para cada comportamento, como se detalhará na secção de resultados.

2.3.3. Normas sociais

Relativamente à percepção de um clima organizacional verde ao nível dos colegas (normas sociais), este foi medido através de quatro itens adaptados de Norton e colegas (2014), numa escala de tipo *Likert* de sete pontos (1 = Discordo totalmente a 7 = Concordo totalmente). Neste foi pedido aos participantes que respondessem, relativamente ao último mês, conforme concordem ou não com as seguintes afirmações: “A maioria dos membros da organização com quem me identifico estavam atentos às questões ambientais”, “... aprovou que tenha tido um comportamento “amigo do ambiente” (normas injuntivas), “... comportou-se de um modo “amigo do ambiente”, e “... agiram de modo a evitar danos para o ambiente” (normas descritivas). O nível de consistência interna dos tópicos referentes às normas descritivas é bom ($\alpha = .79$) e relativamente às normas injuntivas é aceitável ($\alpha = .62$).

2.3.4. Suporte das chefias

O suporte das chefias foi medido utilizando um conjunto de três itens construídos tendo por base Ramus (2001) e Priyankara e colegas (2018). Foi pedido aos participantes para que, enquanto trabalhador/a da organização, indicassem o grau de acordo com as seguintes afirmações, avaliado por uma escala do tipo *Likert* que varia de um (discordo totalmente) a cinco (concordo totalmente): “A minha chefia direta encoraja iniciativas ambientais”; “a minha chefia direta dá feedback aos/às trabalhadores/as sobre ideias e sugestões relativas a iniciativas ambientais”; “a minha chefia direta fala regularmente com os/as trabalhadores/as para avaliar o progresso face a objetivos ambientais explícitos”. Esta medida apresenta um elevado nível de consistência interna ($\alpha = .89$).

Capítulo 3 – Resultados

Para a análise dos dados obtidos, utilizou-se o programa IBM SPSS *Statistics* 26. Num primeiro momento realizaram-se análises de estatística descritiva e correlações entre

variáveis e, de seguida, para testar os modelos de moderação e as hipóteses foi utilizado a Macro *Process* de Hayes, na versão 4.0 (Hayes, 2017).

3.1. Estatística descritiva

Iniciando pelas análises descritivas e pelos comportamentos pró-ambientais, podemos verificar que o comportamento mais relatado pelos participantes em casa é a poupança de energia, com um valor elevado, (Tabela 2) e logo de seguida a reciclagem (Tabela 3). Relativamente ao local de trabalho os comportamentos mais reportados são a poupança de energia e a realização de impressões em frente e verso (Tabela 4), ambos com valores altos. Quanto à transferência de comportamentos pró-ambientais entre contextos, verificou-se que relativamente ao comportamento de poupança de energia, cerca de 93.3% dos indivíduos indicou ter começado a fazer o comportamento em casa e depois transferido para o local de trabalho. No comportamento de separação de resíduos, 80% dos participantes transferiu o comportamento de casa para o local de trabalho. Para ambos os comportamentos, será, portanto, testado o modelo a).

O comportamento da redução do consumo de carne parece ser um comportamento que ainda não faz parte da rotina das pessoas (40%) mas mesmo assim cerca de 43.3% começou a ter esse comportamento em casa e depois transferiu para o local de trabalho, e apenas 2.2% começou a fazer o comportamento no local de trabalho e depois transferiu para casa. No que concerne ao comportamento das impressões em frente e verso, apesar de apresentar transferência de casa para o local de trabalho substancial (47.2%), é o comportamento que apresenta uma maior percentagem de transferência do local de trabalho para casa (22.8%). Relativamente a estes dois últimos comportamentos, como foi referido, estes iriam ser estudados no sentido trabalho-casa, mas, uma vez que a percentagem de transferência de cada um destes comportamentos no sentido trabalho-

casa ser tão baixa, o que iria acabar por forçar uma relação fraca, iremos então testar o modelo a) para todos os comportamentos, testando apenas as hipóteses do modelo a).

Quanto à percepção de um clima organizacional verde a nível dos colegas, tanto nas normas descritivas ($M = 4.65$; $DP = 1.22$) como nas normas injuntivas ($M = 4.70$; $DP = 1.17$), os resultados estão acima da média dos sete pontos da escala. Em relação ao suporte das chefias os participantes consideram que as chefias dão pouco apoio a iniciativas de sustentabilidade ambiental ($M = 2.67$; $DP = 1.07$).

3.2. Correlações relativas ao comportamento de poupança de energia

De seguida foram analisadas correlações entre as variáveis de relevância para o modelo a), transferência casa-trabalho, através do cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson*. Posto isto, e começando pelas associações à variável dependente, ou seja, ao comportamento de poupança de energia no local de trabalho, verifica-se que este tem associações positivas e significativas com o comportamento de poupança de energia em casa e com as normas descritivas ($r = .40$, $p < .001$; $r = .18$, $p = .016$). O apoio das chefias não se revela significativamente associado ao comportamento de energia no local de trabalho ($r = -.08$, $p = .306$).

Em relações às variáveis organizacionais, o suporte por parte das chefias encontra-se apenas associado positiva e significativamente com as normas descritivas ($r = .40$, $p < .001$) e as normas descritivas com o suporte como referido, assim como, com os comportamentos pró-ambientais realizados no local de trabalho, ou seja, com a poupança de energia ($r = .18$, $p = .016$) (Tabela 2) e com a reciclagem ($r = .25$, $p = .001$) (Tabela 3).

No que diz respeito às variáveis sociodemográficas, o género encontra-se positivamente e significativamente associado às variáveis comportamento de poupança

de energia em casa ($r = .26, p < .01$) e no local de trabalho ($r = .15, p < .05$), assim como às normas descritivas ($r = .16, p < .05$). Isto indica que as mulheres realizam mais comportamentos de poupança de energia, tanto em casa como no local de trabalho e aquilo que os outros fazem tem mais impacto quando é o género feminino.

Tabela 2

Correlações modelo a) para o comportamento de poupança de energia

	Média	Desvio	1	2	3	4	5	6	7	8
	padrão									
1 Género	-	-								
2 Idade	49.41	8.83	-.07							
3 Nacionalidade	-	-	-.003	-.19**						
4 Escolaridade	-	-	-.22**	-.09	.08					
5 Energia casa	4.77	.473	.26**	.05	-.13	-.20**				
6 Energia trab	4.75	.499	.15*	-.00	.02	-.13	.40**			
7 Suporte das chefias	2.76	1.07	.09	.07	-.03	-.14	.04	-.08		
8 Normas descritivas	4.65	1.22	.16*	.12	-.05	-.15*	.10	.18*	.39**	

* $p < .05$; ** $p < .01$; sem asterisco – não significativo; Género: 1 = masculino; 2 = feminino.

3.3. Correlações relativas ao comportamento de reciclagem

Relativamente ao comportamento de reciclagem no local de trabalho, este teve uma associação positiva e significativa com o comportamento de reciclagem em casa ($r = .37, p < .001$), mostrando que quanto mais comportamentos de reciclagem se realizarem no local de trabalho, mais comportamentos se realizam também em contexto doméstico, ou

vice-versa. As normas sociais também se encontram positiva e significativamente associadas a este comportamento ($r = .25, p = .001$).

No que diz respeito às variáveis sociodemográficas, o género encontra-se positivamente e significativamente associado ao comportamento de reciclagem no local de trabalho ($r=.18, p<.05$) (Tabela 3). Isto indica que as mulheres realizam mais comportamentos de reciclagem no local de trabalho.

Tabela 3

Correlações modelo a) para o comportamento de reciclagem

	Média	Desvio padrão	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Género	-	-								
2 Idade	49.41	8.83	-.07							
3 Nacionalidade	-	-	-.003	-.19**						
4 Escolaridade	-	-	-.22**	-.09	.08					
5 Reciclagem casa	4.69	.773	.09	-.06	-.00	-.02				
6 Reciclagem trabalho	4.36	.984	.18*	.04	.01	-.14	.37**			
7 Suporte das chefias	2.76	1.07	.09	.07	-.03	-.14	.08	.10		
8 Normas descritivas	4.65	1.22	.16*	.12	-.05	-.15*	.09	.25**	.39**	

* $p < .05$; ** $p < .01$; sem asterisco – não significativo

3.4. Correlações relativas ao comportamento de redução do número de impressões

No que diz respeito ao comportamento de redução de impressões, este revela-se positiva e significativamente associado com o mesmo comportamento, mas no local de

trabalho ($r = .57, p < .001$). Relativamente ao suporte das chefias, nenhum dos comportamentos revelou uma associação positiva e significativa com esta variável. Pelo contrário, as normas descritivas e injuntivas apresentaram uma relação positiva e significativa com o comportamento de redução do número de impressões apenas no local de trabalho ($r = .21, p = .004$; $r = .17, p = .019$). As normas descritivas e as normas injuntivas apresentaram uma associação positiva e significativa com o suporte das chefias ($r = .39, p < .001$; $r = .39, p < .001$).

No que concerne aos dados sociodemográficos, verifica-se que o género tem associação positiva e significativa com o comportamento das impressões frente e verso em casa ($r = .22, p = .004$) e no local de trabalho ($r = .27, p < .001$). O género e a escolaridade apresentam uma associação significativa, mas negativa ($r = -.22, p < .01$), assim como a dupla nacionalidade e a idade ($r = -.19, p < .01$).

Tabela 4

Correlações modelo b) para o comportamento de redução número de impressões

	Média	Desvio padrão	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Género	-	-									
2 Idade	49.41	8.83	-.07								
3 Nacionalidade	-	-	-.003	-							
				.19**							
4 Escolaridade	-	-	-	-.09	.08						
				.22**							
5 Impressões casa	4.24	1,23	.22**	.08	.05	-.06					
6 Impressões trab	4.45	.96	.27**	.08	.03	-.13	.57**				
7 Suporte das chefias	2.67	1.07	.09	.07	-.03	-.14	.06	-.05			
8 Normas Descritivas	4.65	1.21	.16*	.12	-.05	-	.09	.21**	.39**		
						.15*					
9 Normas Injuntivas	4.70	1.17	.14	.05	-.04	-.10	.08	.17*	.39**	.77**	

* $p < .05$; ** $p < .01$; sem asterisco – não significativo

3.5 Correlações relativas ao comportamento de redução do consumo de carne

No que diz respeito ao comportamento de redução do consumo de carne em casa, este tem uma associação positiva e significativa com o comportamento de redução do consumo de carne no local de trabalho ($r = .89$, $p < .001$), com o suporte das chefias ($r = .15$, $p = .046$), com as normas descritivas ($r = .17$, $p = .024$) e com as injuntivas ($r = .17$, $p = .020$). Relativamente aos dados sociodemográficas, apenas as normas descritivas é que se encontram associadas positiva e significativamente com a idade ($r = .16$, $p < .05$).

Tabela 5

Correlações modelo b) para o comportamento de redução do consumo de carne

	Média	Desvio padrão	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Género	-	-									

2 Idade	49.41	8.83	-.07						
3	-	-	-.003	-					
Nacionalidade				.19**					
4 Escolaridade	-	-	-	-.09	.08				
			.22**						
5 RefVeg casa	3.07	1.56	.09	-.08	.08	.08			
6 RefVeg trab	2.93	1.53	.10	-.04	.12	.00	.89**		
7 Suporte das chefias	2.67	1.07	.09	.07	-	-.14	.15*	.16*	
					.03				
8 Normas descritivas	4.65	1.21	.16*	.12	-	-.15*	.17*	.13	.39**
					.05				
9 Nomas injuntivas	4.69	1.17	.14	.05	-	-.10	.17*	.15*	.39**
					.04				.77**

* $p < .05$; ** $p < .01$; sem asterisco – não significativo

3.6 Moderações

3.6.1 Comportamento de poupança de energia

Iniciando pelo comportamento de poupança de energia verifica-se que este comportamento em casa teve um efeito positivo no mesmo comportamento no local de trabalho ($B = .40$, $p < .001$) (Tabela 6), verificando-se transferência deste comportamento de casa para o local de trabalho, logo, a hipótese um para este comportamento é corroborada.

Relativamente à hipótese dois do modelo a), em que se previa um papel moderador por parte das normas descritivas entre a transferência de comportamentos de casa para o local de trabalho, as normas descritivas não exerceram nenhum efeito significativo com a transferência do comportamento de poupança de energia entre os dois contextos ($B = .02$, $p = .826$). No que concerne à hipótese três, podemos verificar que o suporte das chefias modera a relação entre a transferência do comportamento de poupança de energia de casa para o local de trabalho, apresentando um valor positivo e significativo ($B = .19$, $p = .041$). O que indica que quanto maior for o suporte por parte das chefias mais forte é

a probabilidade de haver transferência do comportamento de poupança de energia de casa para o local de trabalho, comprovando a hipótese três do modelo a).

Tabela 6

Moderação modelo a) para o comportamento de poupança de energia

Var. preditoras	Energia trabalho	
	B	SE
Constante	4.66**	.12
Energia casa	.40**	.07
Suporte das chefias	-.09**	.03
Efeito de interação1 (EnergCa*Sup.Chef)	.19*	.09
Norma descritiva	.08*	.03
Efeito de interação 2 (EnergCa*NormDes)	.02	.09
R ² = .24**		
F (6, 173) = 8.94**		

* p < 0.05. **p < 0.01. sem asterisco – não significativo

3.6.2 Comportamento de reciclagem

Para o comportamento de reciclagem a primeira hipótese também corroborada, uma vez que o comportamento de reciclagem em casa tem um efeito positivo e significativo no comportamento de reciclagem no local de trabalho, comprovando-se transferência deste comportamento de casa para o local de trabalho ($B = .35, p < .001$) (Tabela 7).

A variável do suporte das chefias ($B = .01, p = .892$) não exerceu nenhum efeito direto significativo com a transferência deste comportamento entre casa e o local de trabalho, já as normas descritivas exerceram efeito significativo, mas negativo com a

transferência deste comportamento entre casa e o local de trabalho ($B = -.23$, $p = .015$) (Tabela 7). Assim, relativamente ao comportamento de reciclagem a hipóteses dois não é corroborada, mas a hipóteses três é.

Tabela 7

Moderação modelo a) para o comportamento de reciclagem

Var. independente	Reciclagem trabalho	
	B	SE
Constante	3.97**	.24
Reciclagem casa	.35**	.09
Suporte das chefias	-.02	.07
Efeito de interação1 (ReciclCa*Sup.Chef)	.01	.09
Norma descritiva	.19**	.06
Efeito de interação 2 (ReciclCa*NormDes)	-.23*	.09
$R^2 = .23^{**}$		
$F(6, 173) = 8.39^{**}$		

* $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. sem asterisco – não significativo

3.6.3 Comportamento de redução do número de impressões

No que diz respeito a este comportamento a primeira hipótese também foi corroborada, ou seja, verificou-se transferência deste comportamento de casa para o local de trabalho ($B = .40$, $p < .001$) (Tabela 8). Verificou-se também que para o comportamento redução do número de impressões, a hipótese dois não foi comprovada uma vez que não se verificou nenhum efeito direto e significativo do suporte das chefias ($B = .01$, $p = .825$). Relativamente à variável normas descritivas, estas exerceram um efeito direto e significativo com o comportamento de redução do número de impressões, mas com um efeito negativo ($B = -.09$, $p = .022$) (Tabela 8). Com isto, para o

comportamento da redução do número de impressões a hipótese três é confirmada, uma vez que as normas descritivas tiveram uma relação significativa com o comportamento.

Tabela 8

*Moderação modelo a) para o comportamento das impressões
frente e verso*

Var. independente	Impressões frente e verso trabalho	
	B	SE
Constante	3.85**	.41
Impressões casa	.40**	.05
Suporte das chefias	-.14*	.06
Efeito de interação1 (ImprCas*Sup.Chef)	.01	.05
Norma descritiva	.17*	.08
Efeito de interação 2 (ImprCa*NormDes)	-.09*	.04
R ² = .41**		
F (7, 172) = 17.01**		

* p < 0.05. **p < 0.01. sem asterisco – não significativo

3.6.4. Comportamento de redução do consumo de carne

Para finalizar, para o comportamento de redução do consumo de carne a hipótese um também se comprovou, ou seja, verifica-se assim transferência do comportamento de redução do consumo de carne de casa para o local de trabalho ($B = .88$, $p < .001$) (Tabela 9). Já para a hipótese dois e três, nenhuma desta foi verificada, uma vez que não se verificou nenhum efeito direto e significativo do suporte das chefias ($B = -.02$, $p = .534$), assim como com a variável das normas descritivas, em que não houve qualquer tipo de efeito com o comportamento de redução do consumo de carne ($B = .00$, $p = .962$).

Tabela 9

Moderação modelo a) para o comportamento de redução do consumo de carne

Var. independente	Redução consumo de carne trabalho	
	B	SE
Constante	2.71**	.37
RedCarne casa	.88**	.03
Suporte das chefias	.06*	.05
Efeito de interação1 (RedCarCas*Sup.Chef)	-.02	.04
Norma descritiva	-.06*	.07
Efeito de interação 2 (RedCaeCas*NormDes)	.00	.03
$R^2 = .81^{**}$		
$F(7, 172) = 105.68^{**}$		

* $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. sem asterisco – não significativo

3.7 Relações significativas

Considerando assim as moderações significativas, ou seja, o apoio das chefias para o comportamento de poupança de energia e as normas descritivas para o comportamento de reciclagem e para o comportamento de redução do número de impressões, podemos retirar os seguintes resultados através de uma análise de declives.

O suporte das chefias tem um papel significativo quando é mais elevado (um desvio padrão acima da média), quando é mais baixo (um desvio padrão abaixo da média) este não faz interferência na relação (figura 3). Isso parece dever-se a as pessoas já realizarem bastante o comportamento de poupança de energia em casa e no local de trabalho.

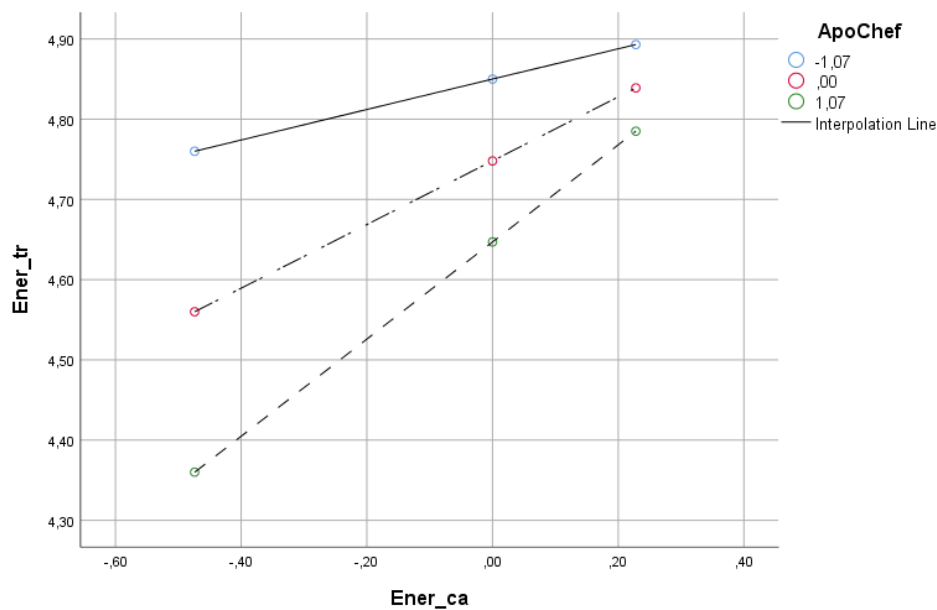


Figura 3. Interação entre o comportamento de poupança de energia em casa e no local de trabalho, mostrando o efeito do comportamento em casa em diferentes níveis do apoio das chefias

Olhando agora para a Tabela dos *Conditional Effects* (Tabela 6) verifica-se que só quando o suporte das chefias é zero e alto (definido como +1.067, um desvio padrão acima da média) é que o efeito do comportamento de poupança de energia em casa e no trabalho é positivo e significativo, sendo maior quando o suporte é alto ($B = .39, p < .001$; $B = .61, p < .001$, respetivamente). Relativamente à percentagem da relação do modelo, verifica-se que a interação do comportamento de reciclagem no trabalho e o suporte das chefias explica apenas 2% do modelo ($R^2 \text{ change} = .02, F(1,173) = 4.23, p = .04$).

Tabela 6

Tabela Efeitos Condicionais do comportamento de poupança de energia

Suporte	Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
Chefia						
-1.067	.189	.116	1.626	.106	-.040	.419

.000	.398	.072	5.545	.000	.256	.539
1.067	.606	.117	5.160	.000	.374	.838

Relativamente às normas descritivas no comportamento de reciclagem verifica-se que o efeito principal é positivo, uma vez que a inclinação das retas é positiva. Ao contrário do que se verifica no suporte das chefias, neste, quando a norma descritiva é elevada a relação do comportamento de reciclagem de casa no comportamento de reciclagem no trabalho diminui. Por outras palavras e através da análise do gráfico (figura 4) podemos verificar que quanto mais fraca a norma descritiva, maior o peso da reciclagem em casa na adoção da reciclagem no trabalho.

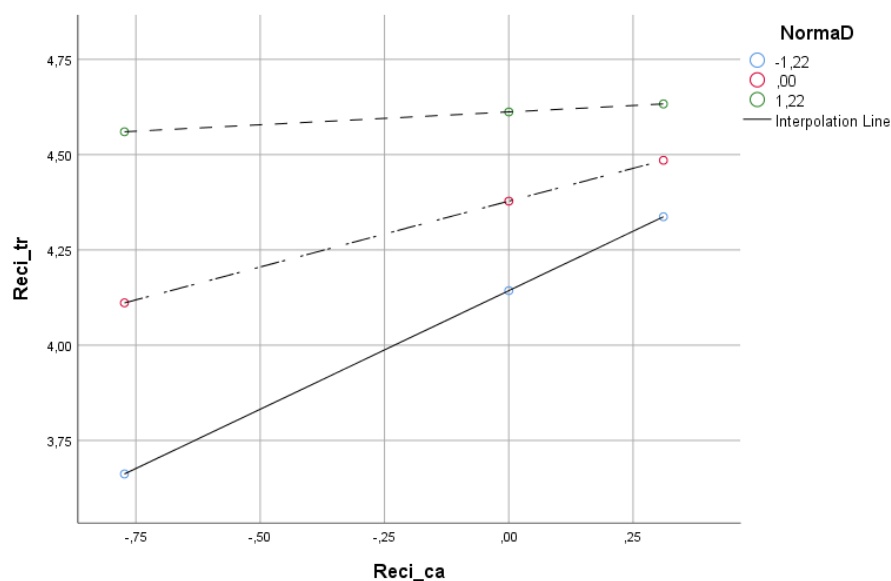


Figura 4. Interação entre o comportamento de reciclagem em casa e no local de trabalho, mostrando o efeito do comportamento em casa em diferentes níveis da norma descritiva.

Analisando a Tabela dos *Conditional Effects* (Tabela 7) verifica-se que quando a norma descritiva é elevada (definido como +1.218), a relação entre o comportamento de

reciclagem em casa e no local de trabalho não foi significativa ($B = .07, p = .683$). Quando esta é centrada a zero a relação já é significativa ($B = .35, p < .001$) e tem tendência a tornar-se mais forte quando a norma descritiva é baixa (definido como -1.218) ($B = .62, p < .001$). A interação desta moderação significativa entre o comportamento de reciclagem e as normas descritivas explicam 3% do modelo ($R^2 \text{ change} = .03, F(1,173) = 6.02, p = .02$).

Tabela 7

Tabela Efeitos Condicionais do comportamento de reciclagem

NormaDesc	Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
-1.218	.622	.108	5.762	.000	.409	.836
.000	.345	.093	3.696	.000	.161	.529
1.218	.068	.165	.410	.683	-.259	.394

No que diz respeito ao comportamento das impressões frente e verso, mais concretamente para o efeito que as normas descritivas têm neste, constata-se que quando as normas descritivas são elevadas, a relação entre o comportamento das impressões frente e verso em casa e no trabalho não é tão alta, sendo assim mais significativa quando são mais baixas (um desvio padrão abaixo da média) (figura 4).

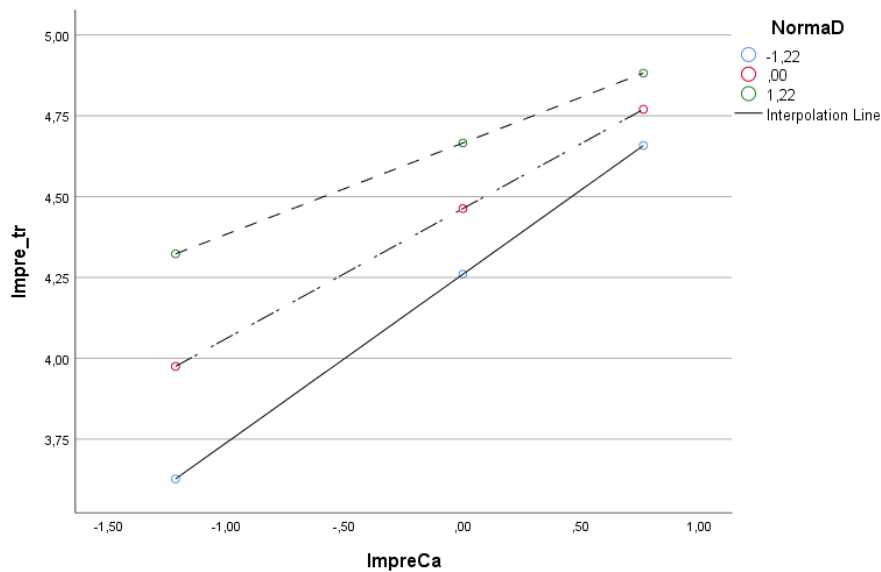


Figura 4. Interação entre o comportamento das impressões frente e verso em casa e no local de trabalho, mostrando o efeito do comportamento em casa em diferentes níveis da norma descritiva.

Fazendo a análise pela Tabela dos efeitos condicionais, verifica-se que, tanto quando a norma descritiva é negativa (definida como -1.218), quando é zero ou quando é positiva (definida como +1.218) esta é sempre significativa. Verifica-se também que quando esta é negativa, o efeito do comportamento de casa para o trabalho é mais forte ($B = .52$, $p < .001$) do que quando é positiva ($B = .28$, $p < .001$). Esta interação do comportamento da redução das impressões frente e verso e as normas descritivas explicam 2% do modelo ($R^2 \text{ change} = .02$, $F(1,173) = 5,62$, $p = .02$).

Tabela 10

Tabela Efeitos Condicionais do comportamento de redução de impressões

NormaDesc	Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
-1.218	.521	.066	7.863	.000	.391	.652
.000	.402	.047	8.479	.000	.308	.496
1.218	.283	.074	3.826	.000	.137	.428

Para facilitar os leitores, na tabela (Tabela 11) abaixo encontra-se uma tabela de síntese onde se indicam quais as hipóteses que foram ou não confirmadas para cada comportamento estudado.

Tabela 11

<i>Síntese das hipóteses para cada comportamento</i>			
	H1	H2	H3
Poupança de energia	Confirmada	Rejeitada	Confirmada
Reciclagem	Confirmada	Confirmada	Rejeitada
Impressões frente e verso	Confirmada	Confirmada	Rejeitada
Redução do consumo de carne	Confirmada	Rejeitada	Rejeitada

Capítulo 4 - Discussão

Através da presente investigação pretendeu-se aprofundar a temática dos comportamentos pró-ambientais e a transferência destes de um contexto para o outro e, para além disso, procurou-se identificar variáveis que podem aumentar esta transferência. Assim sendo, procurou-se estudar a existência de transferência de comportamentos pró-ambientais do contexto doméstico para o local de trabalho e o inverso, assim como identificar o papel do suporte das chefias e das normas sociais neste processo, ou seja, perceber se auxiliam ou não esta transferência de comportamentos entre contextos.

Os resultados obtidos permitiram verificar transferência de comportamentos pró-ambientais do contexto doméstico para o local de trabalho. Mais especificamente, verificamos que, tal como previsto no estudo de Manika e colegas (2015), quando os indivíduos têm comportamentos de poupança de energia em casa, então estes têm tendência a transferir esses comportamentos para o local de trabalho. Littelford e colegas

(2014) também verificaram no seu estudo, contágio de comportamentos relacionados com a energia entre casa e o local de trabalho.

No comportamento de reciclagem também se verificou transferência deste comportamento de casa para o local de trabalho, assim como foi comprovado por Tudor e colegas (2007) no seu estudo, em que concluíram que os comportamentos de gestão de resíduos que os funcionários realizavam em casa, influenciou fortemente os comportamentos sustentáveis que estes realizavam no local de trabalho. Noutro estudo foi mostrado que o experienciar comportamentos de reciclagem em casa ou noutro lugar, irá prever o comportamento de reciclagem no local de trabalho (Lee et al., 1995). Apesar de se comprovar esta transferência de comportamentos tal como se previa, a literatura sugere que tanto os fatores contextuais como os fatores psicológicos são motivadores do comportamento de reciclagem em diferentes contextos (Whitmarsh et al., 2018). Mesmo assim, a reciclagem parece ser o comportamento de redução de resíduos que tem uma maior probabilidade de ser transferido entre contextos, uma vez que para a realização deste comportamento apenas é necessário um ecoponto (Whitmarsh et al., 2018).

Nos restantes comportamentos, de impressões frente e verso e redução do consumo de carne, também se verificou transferência destes comportamentos de casa para o local de trabalho. As impressões frente e verso ou redução do número de impressões é um comportamento pró-ambiental que tem vindo a ser mais estudado no contexto organizacional (Saeed et al., 2019) e é um comportamento que, segundo a literatura, depende do incentivo dado pela organização (Manika et al., 2015). A redução do consumo de carne também é um comportamento que tem vindo a notar-se mais na literatura, inclusive nos estudos sobre *spillover*, por exemplo, Verfuert e colegas (2019) no seu estudo verificaram um *spillover* positivo do local de trabalho para casa na diminuição do consumo de carne em pessoas que teriam uma identidade verde. Para além disso,

constaram também um *spillover* indireto no consumo de carne em casa e no local de trabalho, ou seja, apesar de algumas pessoas não reduzirem o consumo de carne em casa ou no local de trabalho, acabaram por aumentar a realização de reciclagem ou outros comportamentos pró-ambientais (Verfuerth et al., 2019).

Relativamente à transferência de comportamentos no sentido trabalho-casa, como se verificou, o efeito foi muito baixo não permitindo testar o modelo b), isto poderá dever-se ao facto de os comportamentos escolhidos para estudar neste sentido não serem os melhores, uma vez que à partida, as pessoas não têm tanta tendência de imprimir documentos em casa como têm no trabalho, principalmente em contextos de trabalho como as universidades. Relativamente à redução consumo de carne, este é um comportamento que tem vindo a ganhar maior importância, mas mesmo assim poderá ainda não ser suficiente, pois é um comportamento um pouco inovador e as pessoas que têm tendência a realizar este comportamento apresentam uma preocupação ambiental mais forte (Carrico et al., 2018).

O suporte das chefias moderou a relação do comportamento de poupança de energia de casa para o local de trabalho, ou seja, havendo suporte por parte das chefias maior é probabilidade de os funcionários transferirem os comportamentos pró-ambientais de casa para o local de trabalho. Em conformidade com isto, num estudo foi verificado uma relação positiva entre o suporte organizacional e a promoção de iniciativas e comportamentos pró-ambientais (Cantor et al., 2012). Para além disso, segundo a investigação, as organizações, através do suporte, têm a capacidade de promover a preocupação ambiental, que por sua vez irá promover dentro da organização comportamentos pró-ambientais (Temminck, 2015). O suporte por parte das chefias tem a capacidade de aumentar a probabilidade de funcionários menos comprometidos com o ambiente, se comprometam mais (Paillé et al., 2019), mostrando assim que as chefias têm

uma forte influência sobre as atitudes e os comportamentos dos funcionários (Barling, Christie, & Hopton, 2010). Apesar de termos verificado que o suporte das chefias moderou esta relação, a verdade é que nos restantes comportamentos não se mostrou o efeito que era esperado.

Relativamente às normas descritivas constatou-se uma relação significativa com a transferência do comportamento de reciclagem e com o comportamento das impressões frente e verso no sentido de casa para o local de trabalho, ou seja, as normas descritivas tiveram um papel moderador sobre estes dois comportamentos pró-ambientais de casa para local de trabalho. Na investigação de Carrico e Riemer (2011), verificaram que a norma descritiva dos colegas tem um efeito direto nos comportamentos pró-ambientais dos funcionários. Para além da norma descritiva dos colegas, a norma descritiva dos líderes foi também identificada como um antecedente de comportamentos pró-ambientais no local de trabalho (Robertson & Barling, 2013). Isto poderá acontecer devido ao facto de as pessoas ao estarem inseridas em grupos sociais são motivadas para realizar determinados comportamentos devido a isso, ou seja, determinada pessoa irá ter um comportamento pró-ambiental, como reciclar, se as outros do grupo onde está inserida (como o local de trabalho) também o realizarem (Bedford et al., 2010).

Este estudo também verificou que normas descritivas elevadas resultaram num possível *spillover* contextual negativo no comportamento de redução do número de impressões. Uma razão para este acontecimento poderá ser justificado por grande parte dos colegas de trabalho não realizam este comportamento e como se trata das normas descritivas, eles só vão realizar aquele comportamento se a maioria das pessoas o fizer, ou seja, se os colegas de trabalho o fizerem, o que poderá não ter sido o caso.

4.1. Principais implicações

O presente estudo tem como principais objetivos amplificar a literatura existente sobre os comportamentos pró-ambientais e principalmente a transferências destes entre os contextos, casa e o local de trabalho. Com isto, vem a principal contribuição deste estudo, que remete para o desafio de dar resposta às alterações climáticas, e os comportamentos pró-ambientais são cruciais para enfrentarmos as alterações climáticas (Dahlmann et al., 2019) que são um desafio urgente para toda a humanidade. O facto de o estudo ser realizado com três universidades portuguesas permitiu não só conhecer o contexto universitário e perceber se têm ações pró-ambientais, como também transferir forças para futuros estudos replicaram noutras universidades do país, fora do país, ou mesmo noutras organizações.

Posto isto, este estudo apresenta implicações e contribui para os estudos de *spillover* contextual. Uma vez que foi observado transferência de comportamentos pró-ambientais entre o contexto doméstico e o local de trabalho, o que é o uma mais-valia para alargar a pouca literatura que existe à volta da transferência de comportamentos pró-ambientais. Para além disto e, apesar de não se ter conseguido comprovar noutros comportamentos, o suporte das chefias e as normas descritivas tiveram um papel importante nesta transferência de certos comportamentos pró-ambientais que foram estudados.

4.2 Limitações e sugestões para estudos futuros

O presente estudo tem como principal objetivo ampliar a investigação no que toca a comportamentos pró-ambientais e principalmente a transferência destes comportamentos entre contextos, para além disso perceber também o papel de outras variáveis sociais e organizacionais nesta relação. Apesar de termos constatado resultados positivos e verificado hipóteses, este estudo apresenta algumas limitações.

A primeira limitação é relativa à amostra, uma vez que, foi relativamente pequena, ou seja, seria importante que estudos futuros conseguissem obter uma amostra maior. Para além disso, este estudo conseguiu participantes de três universidades, mas seria interessante para estudos futuros alargar a outras universidades e, talvez, fazer uma comparação entre elas. Ainda na amostra, existe outra limitação que é pelo facto de mais de metade da amostra ser docente e/ou investigador (71.7%) e menos de metade ser funcionário (28.3%), ou seja, estudos futuros poderiam tentar obter uma amostra mais representativa da população-alvo.

A principal limitação deste estudo é devido ao facto de não termos conseguido testar o modelo b), ou seja, a transferência de comportamentos pró-ambientais no sentido trabalho-casa e, por sua vez, os dois comportamentos que iríamos testar neste sentido (impressões frente e verso e redução do consumo de carne) tivemos de testar no sentido contrário, ou seja, casa-trabalho. Isto deveu-se ao facto de não conseguirmos apresentar uma forte percentagem transferência de nenhum destes dois comportamentos no sentido trabalho-casa e também pelo facto de nenhuma das duas moderadoras, suporte das chefias e normas injuntivas, terem um efeito direto e significativo nesta transferência destes comportamentos. Possíveis sugestões para a investigação futura que pretenda enveredar por este caminho, primeiramente fazer uma pesquisa e optar por outra gama de comportamentos pró-ambientais (Wells et al., 2016) que façam mais sentido na direção trabalho-casa e depois seleccionar outras variáveis organizacionais e sociais que possam fazer mais sentido. Uma variável organizacional pode ser, por exemplo, a identificação organizacional pois segundo a literatura esta medeia a relação da transferência de comportamentos pró-ambientais entre o local de trabalho e a casa (Rashid e Mohammad, 2011).

Uma terceira limitação deste estudo, como já foi referido, deve-se ao pouco efeito do suporte das chefias, uma justificação, segundo a literatura, pode dever-se ao facto de o apoio das chefias ser crucial para motivar os funcionários menos preocupados com as questões ambientais no contexto de trabalho (Paillé et al., 2019) e contextualizando com este estudo, o suporte por parte das chefias para a sustentabilidade ambiental pode ser mais fraca do que aquilo que seria necessário.

Outra possível limitação pode dever-se à desejabilidade social, uma vez que, segundo a literatura existe uma tendência de relatar comportamentos pró-ambientais devido a esta (Kormos e Gifford, 2014),

Seria interessante também, investigações futuras explorarem como cultivar e aumentar a ação pró-ambiental dos trabalhadores nas organizações, uma vez que, esta ação é importante para se enfrentar as alterações climáticas (Dahlmann et al., 2019), e estudar que outras variáveis organizacionais poderão moderar ou mediar esta transferência de comportamentos pró-ambientais entre contextos.

4.3 Conclusão

Para finalizar, com este estudo pretendeu-se examinar a transferência de comportamentos pró-ambientais entre casa e o local de trabalho e perceber o papel do suporte das chefias e das normas sociais nesta relação. Os resultados mostraram e comprovaram a transferência dos comportamentos estudados (poupança de energia, reciclagem, impressões frente e verso e redução do consumo de carne) no sentido casa-trabalho, onde se verifica que efetivamente as pessoas procuram transferir os comportamentos para o local de trabalho. No que consta ao suporte das chefias e às normas sociais, estes realmente têm um efeito nesta transferência, mas apenas foi significativo no comportamento de poupança de energia, reciclagem e impressões frente e verso, respetivamente (sendo os dois últimos relativos às normas sociais). Esta

pesquisa mostra a importância do suporte das chefias e das normas descritivas para incentivar os comportamentos pró-ambientais. Com isso nota-se que há uma necessidade de uma maior promoção de iniciativas pró-ambientais não só no local de trabalho como fora deste, para assim se garantir os padrões de consumo e produção sustentáveis que a ONU estabeleceu num dos seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Referências

- Abrahamse W, Steg L. (2013) Social influence approaches to encourage resource conservation: a meta-analysis. *A Global Environmental Change*, 23(6), 1773–1785.
- Abrantes, I., & Silva, N. (2017). Promoting Pro-Environmental Behaviors in the Organizations: The Role of Perceived Organizational Environmental Support. *Dissertation at University Institute of Lisbon*.
- Andersson, M., Eriksson, O., & von Borgstede, C. (2012). The effects of environmental management systems on source separation in the work and home settings. *Sustainability*, 4(6), 1292–1308. <https://doi.org/10.3390/su4061292>
- Barling, J., Christie, A., & Hopton, C. (2010). Leadership. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1). Washington, DC: American Psychological Association.
- Barr, S., Ford, N. J., and Gilg, A. W. (2003). Attitudes towards recycling household waste in Exeter, Devon: quantitative and qualitative approaches. *Local Environment*, 8(4), 407–421. doi: 10.1080/13549830306667
- Bedford T, Collingwood P, Darnton A, Evans D, Gatersleben B, Abrahamse W, et al. Motivations for pro-environmental behaviour: a report to the Department for Environment. In: Food and Rural Affairs. Resolve, London: Defra; 2010, Available from: <http://randd.defra.gov.uk>
- Bissing-olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro- environmental behavior at work : The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156–175. <https://doi.org/10.1002/job>
- Toft, M. B., Schuitema, G., & Thøgersen, J. (2014). Responsible technology

- acceptance: Model development and application to consumer acceptance of Smart Grid technology. *Applied Energy*, 134, 392–400.
<https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2014.08.048>
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement in Environmental Behaviors Among Supply Chain Management Employees: An Organizational Support Theoretical Perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33–51. <https://doi.org/10.1111/j.1745-493X.2011.03257.x>
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Blackhurst, J. (2015). An examination of how supervisors influence their subordinates to engage in environmental behaviors. *Decision Sciences*, 46(4), 697-729. <https://doi.org/10.1111/deci.12149>
- 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>
- Carrico, A. R., Raimi, K. T., Truelove, H. B., & Eby, B. (2018). Putting Your Money Where Your Mouth Is: An Experimental Test of Pro-Environmental Spillover From Reducing Meat Consumption to Monetary Donations. *Environment and Behavior*, 50(7), 723–748. <https://doi.org/10.1177/0013916517713067>
- Cialdini, R. B. (2003). Crafting normative messages to protect the environment. *Current Directions in Psychological Science*, 12(4), 105–109. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01242>
- Cialdini, R. B., & Jacobson, R. P. (2021). Influences of social norms on climate change-related behaviors. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 42, 1–8.
<https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2021.01.005>
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1991). A focus theory of normative

- conduct.pdf. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1015–1026.
<http://media.cbsm.com/uploads/1/AFocusTheoryofNormativeConduct.pdf>
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 1015-1026
- Clayton, S., & Brook, A. (2005). Can psychology help save the world? A model for conservation psychology. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 5(1), 87–102. <https://doi.org/10.1111/j.1530-2415.2005.00057.x>
- Dahlmann, F., Branicki, L. & Brammer, S. (2019). Managing carbon aspirations: the influence of corporate climate change targets on environmental performance. *Journal of Business Ethics*, 158, 1–24. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3731-z>
- Daneshvary, N., Daneshvary, R., & Schwer, R. K. (1998). Solid-waste recycling behavior and support for curbside textile recycling. *Environment and Behavior*, 30(2), 144. <http://dx.doi.org/10.1177/0013916598302002>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 698-714.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Frezza, M., Whitmarsh, L., Schäfer, M., & Schrader, U. (2019). Spillover effects of sustainable consumption: combining identity process theory and theories of practice. *Sustainability: Science, Practice, and Policy*, 15(1), 15–30.
<https://doi.org/10.1080/15487733.2019.1567215>
- Gao, L., Wang, S., Li, J., & Li, H. (2017). Application of the extended theory of planned behavior to understand individual's energy saving behavior in workplaces. *Resources, Conservation and Recycling*, 127, 107–113.
<https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2017.08.030>

- Goldstein, N. J., Cialdini, R. B., & Griskevicius, V. (2008). A room with a viewpoint: Using social norms to motivate environmental conservation in hotels. *Journal of Consumer Research*, 35(3), 472–482. <https://doi.org/10.1086/586910>
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81–91.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>
- Greaves, M., Zibarras, L., & Stride, C. (2013). Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 34, 109-120.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.02.003>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Inoue, Y., & Alfaro-barrantes P. (2015). Pro-environmental behavior in the workplace: A review of empirical studies and directions for future research. *Business and Society Review*, 120(1), 137-160. <https://doi.org/10.1111/basr.12051>
- Kormos, C., & Gifford, R. (2014). The validity of self-report measures of proenvironmental behavior: A meta-analytic review. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 359–371. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.09.003>
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & Williams, G. E. (2013). Read This Article, but Don't Print It: Organizational Citizenship Behavior Toward the Environment. *Group & Organization Management*, 38, 163-197.
- Lee, Y. J., De Young, R., & Marans, R. W. (1995). Factors influencing individual recycling behavior in office settings: a study of office workers in Taiwan.

Environment and Behavior, 27(3), 380.

<http://dx.doi.org/10.1177/0013916595273006>

- Leitão, P. M. C. (2020). A relação entre a perceção de um clima organizacional verde, o suporte da chefia e os comportamentos pró-ambientais no local de trabalho: o papel mediador da identificação organizacional [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/21027>
- Littleford, C., Ryley, T. J., & Firth, S. K. (2014). Context, control and the spillover of energy use behaviours between office and home settings. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 157–166. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.06.002>
- Luís, S., & Palma-Oliveira, J. (2016). Public policy and social norms: The case of a nationwide smoking ban among college students. *Psychology, Public Policy, and Law*, 22(1), 22.
- Manika, D., Wells, V. K., Gregory-Smith, D., & Gentry, M. (2015). The Impact of Individual Attitudinal and Organisational Variables on Workplace Environmentally Friendly Behaviours. *Journal of Business Ethics*, 126(4), 663–684. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1978-6>
- McDonald, S. (2011). Green behaviour: difference in recycling behaviour between the home and the workplace. The British Psychological Society. pp. 59-64.
- Mouro, C., & Duarte, A. P. (2021). Organisational Climate and Pro-environmental Behaviours at Work: The Mediating Role of Personal Norms. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.635739>
- Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140-156.. <https://doi.org/10.1177/239700221102500205>

- Nações Unidas (2015) Sustainable Development Goals: Goal 12 - Ensure sustainable consumption and production patterns <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg12>
- Nash, N., Whitmarsh, L., Capstick, S., Hargreaves, T., Poortinga, W., Thomas, G., Sautkina, E., & Xenias, D. (2017). Climate-relevant behavioral spillover and the potential contribution of social practice theory. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Climate Change*, 8(6). <https://doi.org/10.1002/wcc.481>
- Nolan, J., Schultz, P. W., Cialdini, R. B., Griskevicius, V., & Goldstein, N. (2008). Normative social influence is underdetected. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 913–923.
- 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>
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda. *Organization and Environment*, 28(1), 103–125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- 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>
- Paillé, P., Raineri, N., & Boiral, O. (2019). Environmental Behavior On and Off the Job : A Configurational Approach. *Journal of Business Ethics*, 158(1), 253–268. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3758-1>
- Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. (2020). Employees’ perceived job performance,

- organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102632.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102632>
- Priyankara, H., Luo, F., Saeed, A., Nubuor, S., & Jayasuriya, M. (2018). How does leader's support for environment promote organizational citizenship behaviour for environment? A multi-theory perspective. *Sustainability*, 10(1), 271.
<https://doi.org/10.3390/su10010271>
- Ramus, C. A. (2001). Organizational support for employees: encouraging creative ideas for environmental sustainability. *California Management Review*, 43, 85-105.
<https://doi.org/10.2307%2F41166090>
- Ramus, C. A., & Killmer, A. B. C. (2007). Corporate greening through prosocial extrarole behaviours - A conceptual framework for employee motivation. *Business Strategy and the Environment*, 16(8), 554–570. <https://doi.org/10.1002/bse.504>
- Rashid, N. R. N., & Mohammad, N. (2011). Spill over of environmentally friendly behaviour phenomenon: the mediating effect of employee organizational identification. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 2(12), 29-42. <http://papers.ssrn.com/abstract=1983566>
- Robertson, J. L., and Barling, J. 2013. Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors, *Journal of Organizational Behavior* 34(2) 176–194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Reno, R. R., Cialdini, R. B., & Kallgren, C. A. (1993). The transsituational influence of social norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(1), 104–112.
<https://doi.org/10.1037//0022-3514.64.1.104>

- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 424- 438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Siero, F. W., Bakker, A. B., Dekker, G. B., & Van Den Burg, M. T. C. (1996). Changing organizational energy consumption behaviour through comparative feedback. *Journal of Environmental Psychology*, 16(3), 235-246.
<http://dx.doi.org/10.1006/jevp.1996.0019>
- Spanjol, J., Tam, L., & Tam, V. (2015). Employer–employee congruence in environmental values: An exploration of effects on job satisfaction and creativity. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 117–130
- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309–317. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>
- Tavares, C. F. (2020). Transferência de comportamentos pró-ambientais entre o contexto doméstico e o contexto universitário: O papel mediador do processo identitário [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/21254>
- Keizer, K., & Schultz, P. W. (2018). Social norms and pro-environmental behaviour. *Environmental psychology: An introduction*, 179-188.
- Steinhorst, J., Klöckner, C. A., & Matthies, E. (2015). Saving electricity–For the money or the environment? Risks of limiting pro-environmental spillover when using monetary framing. *Journal of Environmental Psychology*, 43, 125-135.

- Stern, P. C. (2000). New environmental theories: toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407-424.
<https://doi.org/10.1111/0022-4537.00175>
- Stritch, M. J., & Christensen, K. R. (2014). Going Green in Public Organizations: Linking Organizational Commitment and Public Service Motives to Public Employees' Workplace Eco-Initiatives. *American Review of Public Administration*, 46, 337-335.
- Tajfel H., Turner J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. *Psychology of Intergroup Relations*, 7-24.
- Temminck, E., Mearns, K., & Fruhen, L. (2015). Motivating Employees towards Sustainable Behaviour. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 402-412.
<https://doi.org/10.1002/bse.1827>
- Thøgersen, J. (1999). Spillover processes in the development of a sustainable consumption pattern. *Journal of Economic Psychology*, 20(1), 53-81.
[https://doi.org/10.1016/s0167-4870\(98\)00043-9](https://doi.org/10.1016/s0167-4870(98)00043-9)
- Thøgersen, J., & Ölander, F. (2003). Spillover of environment-friendly consumer behaviour. *Journal of Environmental Psychology*, 23(3), 225-236.
[https://doi.org/10.1016/S0272-4944\(03\)00018-5](https://doi.org/10.1016/S0272-4944(03)00018-5)
- Thøgersen, J., & Crompton, T. (2009). Simple and painless? The limitations of spillover in environmental campaigning. *Journal of Consumer Policy*, 32(2), 141-163.
<https://doi.org/10.1007/s10603-009-9101-1>
- Truelove, H. B., Carrico, A. R., Weber, E. U., Raimi, K. T., & Vandenberg, M. P. (2014). Positive and negative spillover of pro-environmental behavior: An integrative review and theoretical framework. *Global Environmental Change*, 29,

127–138. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2014.09.004>

Tudor, T., Barr, S., & Gilg, A. (2007). A tale of two locational settings: Is there a link between pro-environmental behaviour at work and at home? *Local Environment*, 12(4), 409–421. <https://doi.org/10.1080/13549830701412513>

Tudor, T. L., Barr, S. W., & Gilg, A. W. (2008). A Novel conceptual framework for examining environmental behavior in large organizations: A case study of the Cornwall National Health Service (NHS) in the United Kingdom. *Environment and Behavior*, 40(3), 426–450. <https://doi.org/10.1177/0013916507300664>

United Nations (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development: Sustainable Development Knowledge Platform (2015). [Em linha] Disponível em:

<https://sdgs.un.org/2030agenda> (Acesso em 25/04/2021)

Unsworth, K. L., Dmitrieva, A., & Adriasola, E. (2013). Changing behavior: Increasing the effectiveness of workplace interventions in creating pro-environmental behavior change. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 211-229.

<https://doi.org/10.1002/job.1837>

Uzzell, D., & Räthzel, N. (2018). Border crossing and the logics of space: a case study in pro-environmental practices. *Frontiers in psychology*, 9, 2096.

Van der Werff, E., Steg, L., & Keizer, K. (2014). I Am What I Am, by Looking Past the Present: The Influence of Biospheric Values and Past Behavior on Environmental Self-Identity. *Environment and Behavior*, 46(5), 626-657.

<https://doi.org/10.1177/0013916512475209>

Verfuerth, C., Jones, C. R., Gregory-Smith, D., & Oates, C. (2019). Understanding contextual spillover: Using identity process theory as a lens for analyzing

behavioral responses to a workplace dietary choice intervention. *Frontiers in Psychology*, 10, 345. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00345>

Wesselink, R., Blok, V., & Ringersma, J. (2017). Pro-environmental behaviour in the workplace and the role of managers and organisation. *Journal of Cleaner Production*, 168, 1679-1687. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.214>

Whitmarsh, L. E., Haggard, 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>

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>

Xu, F., Huang, L., & Whitmarsh, L. (2020). Home and away: cross-contextual consistency in tourists' pro-environmental behavior. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(10), 1443–1459. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1741596>

Anexos

Anexo A

Tabela 1. Medidas descritivas da caracterização da amostra

		Universidade	Idade	Gênero	Nacionalidade	Escolaridade
N	Válido	180	178	177	179	179
	Ausente	0	2	3	1	1
Média		-	49.41	-	-	-
Desvio padrão		-	8.833	-	-	-
Mínimo		1	21	1	1	1
Máximo		3	68	2	2	6

Anexo B

Tabela 2. Medidas do Questionário

Variáveis	Escala	Itens
Comportamentos pró-ambientais	1 - Discordo totalmente a 5- Concordo totalmente	Com que frequência teve os seguintes comportamentos em casa e no local de trabalho: - “apaguei as luzes quando fui a última pessoa a sair de uma divisão”; - “desliguei os equipamentos após ter terminado de usá-los nesse dia”; - “consumi água engarrafada”; - “comprei produtos em embalagens descartáveis”; - “separei os plásticos para a reciclagem”; - “separei o papel para a reciclagem”; - “separei os vidros para a reciclagem”; - “fiz pelo menos duas refeições vegetarianas”; - “quando necessário, realizei impressões frente e verso”
Transferência de comportamentos pró-ambientais entre contextos	5 opções	Havia uma questão para cada tipo de comportamento em específico com as seguintes alíneas: - “começou a fazer o comportamento em casa”; - “começou a fazer o comportamento no trabalho”; - “só faz parte da sua rotina de casa”; - “só faz parte da sua rotina na organização”; - “não faz parte da sua rotina”

Normas Sociais	Descritivas	1 - Discordo totalmente a 7-	“A maioria dos membros da organização com quem me identifico ...: - ... comportou-se de um modo “amigo do ambiente”; - ... agiram de modo a evitar danos para o ambiente”
	Injuntivas	Concordo totalmente	“A maioria dos membros da organização com quem me identifico ...: - ... estavam atentos às questões ambientais”; - ... aprovou que tenha tido um comportamento “amigo do ambiente”
Suporte das Chefias		1 - Discordo totalmente a 5- Concordo totalmente	Foi pedido aos participantes para que, enquanto trabalhador/a da organização, indicassem o grau de acordo com as seguintes afirmações: - “A minha chefia direta encoraja iniciativas ambientais”; - “a minha chefia direta dá feedback aos/às trabalhadores/as sobre ideias e sugestões relativas a iniciativas ambientais”; - “a minha chefia direta fala regularmente com os/as trabalhadores/as para avaliar o progresso face a objetivos ambientais explícitos”