



RELAÇÃO ENTRE COMPROMETIMENTO COM A SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL E COMPORTAMENTO PRÓ-AMBIENTAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO INSTITUTO FEDERAL DE PERNAMBUCO

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMMITMENT TO
ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY AND
PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR OF PUBLIC SERVANTS
OF FEDERAL INSTITUTE OF PERNAMBUCO

Roberto Marques Vick

Mestre em administração pelo Programa de Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5344881782566733>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4522-7201>

E-mail: roberto.veeck@upe.br

Marcus Augusto Vasconcelos Araújo

Doutor em administração pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Professor adjunto da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3916236978993478>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4559-0860>

E-mail: marcus.araujo@upe.br

Juliana Gonçalves de Araújo

Doutora em administração e ciências contábeis pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Professora adjunta da UFPE.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7097215751391849>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2677-4357>

E-mail: juliana.araujo@upe.br



RESUMO

Diante do agravamento da situação global e da percepção dos reais impactos causados pela degradação dos sistemas naturais, aumentou a preocupação da sociedade civil, do governo e das organizações com as questões relacionadas ao meio ambiente. Além disso, percebeu-se que o comprometimento organizacional com a sustentabilidade não se dissocia de uma necessária materialização de comportamentos que dialoguem com a preservação ambiental. Este artigo teve, como objetivo geral, analisar a relação entre comprometimento com a sustentabilidade organizacional e comportamento pró-ambiental dos servidores públicos de uma instituição pública federal de ensino – o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE). De maneira específica, foram investigadas as relações entre o comportamento sustentável e as seguintes dimensões ambientais: reciclagem, economia de água e energia, economia de papel e materiais de escritório, descarte adequado de resíduos e economia de recursos. Foi conduzida pesquisa de natureza descritiva e exploratória, com abordagem quantitativa, cuja análise envolveu o uso de técnicas de estatística multivariada, incluindo o cálculo do alfa de Cronbach e a aplicação de regressão logística. Concluiu-se que os comportamentos voltados à economia de recursos – como papel, materiais, água e energia – no ambiente de trabalho estão positivamente relacionados ao comprometimento organizacional na dimensão comportamental. Já o comportamento relacionado à reciclagem não apresentou relação significativa com esse tipo de comprometimento. Verificou-se, ainda, que a idade e o gênero influenciam a adoção de comportamentos pró-ambientais pelos servidores da instituição em estudo.

Palavras-chave: administração pública; comprometimento organizacional; sustentabilidade; comportamento pró-ambiental.

ABSTRACT

Given the worsening global situation and the perception of the real impacts caused by environmental degradation, civil society, government and organizations have become increasingly concerned about the environment. Furthermore, it has been noted that organizational commitment to sustainability cannot be dissociated from the necessary materialization of behaviors that dialogue with environmental preservation. The general objective of this article was to analyze the relationship between commitment to organizational sustainability and pro-environmental behavior of civil servants at a federal public educational institution – the Federal Institute of Education, Science and Technology of Pernambuco (IFPE). Specifically, the relationships between sustainable behavior and the following environmental dimensions were investigated: recycling, water and energy conservation, paper and material conservation, proper waste disposal and resource conservation. This was a descriptive and exploratory study with a quantitative bias, whose analysis was performed using multivariate statistics, including Cronbach's alpha and logistic regression. It was concluded that resource-saving behavior regarding paper and materials and water and energy in the workplace has a positive relationship with organizational commitment in the behavioral dimension. Resource-saving behavior in the workplace is related to behavioral organizational commitment. Recycling behavior, on the other hand, has no relationship with organizational commitment. It was also found that age and gender influence the adoption of pro-environmental behaviors by employees of the institution under study.



Keywords: *public administration; organizational commitment; sustainability organizational; pro-environmental behavior.*

Data de submissão: 18 de maio de 2024

Data de aprovação: 16 de junho de 2025

1. INTRODUÇÃO

Apesar de a preocupação com as questões ecológicas não ser recente, foi somente nas últimas décadas do século XX que o tema definitivamente ganhou destaque tanto na agenda de governos de diversos países quanto na de outros segmentos da sociedade. Esse movimento despertou o interesse de novos atores, que não só ativistas, especialistas no assunto ou comunidades diretamente afetadas por impactos ambientais (Bitencourt; Silva; Santos, 2018), impulsionado por eventos como a ECO-92 ou RIO-92 – conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento realizada no Rio de Janeiro em 1992 – e por iniciativas globais mais recentes voltadas ao desenvolvimento sustentável, como a Agenda 2030.

As empresas, até então consideradas as principais causadoras dos desequilíbrios provocados pelo homem na natureza, têm adotado, cada vez mais, ações ambientalmente responsáveis, de forma a minimizar os impactos de suas atividades, redirecionando-se a caminhos voltados aos aspectos ecológicos (Pereira, 2019).

No contexto das organizações públicas, observa-se um processo evolutivo em relação à incorporação da responsabilidade socioambiental como parte integrante dos resultados. Esse avanço decorre do reconhecimento da importância de adotar políticas e estratégias institucionais que equilibrem as dimensões social, ambiental e econômica (Van Bellen; Petrassi, 2016).

Cardozo, Araújo, Silva e Silva (2015) asseguram que, para alcançar esse equilíbrio socioecológico, é imprescindível que as ações não sejam desenvolvidas isoladamente ou estejam restritas a assunto ou departamento específico, mas que sejam um compromisso sistêmico de todos e de cada um nas organizações. Assim, acredita-se que o comprometimento organizacional com a sustentabilidade pode influenciar a formação de comportamentos pró-ambientais no ambiente do trabalho, ou seja, a realização de práticas favoráveis ao ecossistema por parte dos indivíduos que integram a instituição.

Esses comportamentos podem surgir de estímulos, contextos, relações de aprendizagem e formação de consciência do quanto o comprometimento de cada profissional, seja no âmbito individual, seja no âmbito coletivo, com questões relativas à sustentabilidade pode impactar a sobrevivência do planeta e daqueles que o habitam (Cardozo; Araújo; Silva; Silva, 2015).

Nesse sentido, buscou-se identificar a relação entre comprometimento com a sustentabilidade organizacional, de um lado, e comportamento ambiental no ambiente de trabalho dos servidores públicos vinculados ao IFPE, de outro. Relacionam-se, a seguir, as hipóteses do estudo.



- Hipótese 1: o comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de economia de recursos pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho, com exceção do uso de papel, materiais de escritório, água e energia.
- Hipótese 2: o comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de reciclagem pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho.
- Hipótese 3: o comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de economia de água e energia pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho.
- Hipótese 4: o comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de economia de papel e materiais de escritório pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho.
- Hipótese 5: o comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de descarte adequado de resíduos pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho.

Os objetivos específicos do trabalho, alinhados às hipóteses propostas, são os seguintes:

i) analisar a relação entre comprometimento com a sustentabilidade organizacional e comportamentos pró-ambientais no ambiente de trabalho; *ii)* verificar a associação entre comprometimento organizacional e práticas de economia de recursos, excluindo papel, materiais de escritório, água e energia; *iii)* investigar o comportamento de reciclagem dos servidores; *iv)* avaliar a economia de água e energia; *v)* examinar a economia de papel e materiais de escritório; e *vi)* observar o descarte adequado de resíduos.

A pesquisa busca responder à seguinte questão-problema: quais são as relações entre o comprometimento organizacional, a sustentabilidade e os comportamentos ambientais adotados pelos servidores do IFPE em seu ambiente de trabalho?

A escolha do lócus da pesquisa justifica-se por envolver a gestão pública na promoção de política que deve ser estendida a toda a sociedade. Além de serem empregadores e consumidores, os órgãos públicos exercem importante papel na promoção do bem-estar coletivo, razão por que devem incorporar práticas sustentáveis em suas práticas cotidianas (Rocha; Rocha; Biazotto; Leite, 2016).

O artigo constitui-se de mais quatro seções, além desta introdução. A segunda seção contempla a discussão teórica, dividida em sete subtópicos. Os dois primeiros tratam de sustentabilidade organizacional, comprometimento e comportamento ambiental no trabalho; os demais subtópicos justificam as cinco hipóteses a serem testadas na presente investigação. A terceira seção aborda a metodologia, descrevendo os procedimentos adotados para condução da pesquisa. A quarta seção, dedicada à apresentação e discussão dos resultados, expõe os principais achados e suas análises. Por fim, a quinta seção reúne as considerações finais, destacando as principais contribuições e conclusões do trabalho.



2. REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção, são apresentados os conceitos de comprometimento com a sustentabilidade organizacional e comportamento ambiental no trabalho no contexto da administração pública, bem como são discutidas as dimensões do comportamento sustentável no trabalho.

2.1 COMPROMETIMENTO COM A SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL

O comprometimento com a organização está diretamente vinculado à capacidade do profissional de alinhar seus interesses, seu afeto e sua identidade com os objetivos da organização, tornando-se corresponsável pela construção de caminhos que ampliem a probabilidade de êxito da instituição (Reis Neto; Marques; Paiva, 2017).

O comprometimento com a sustentabilidade, na visão de Pereira (2019), é orientado pelo modelo tridimensional de Allen e Meyer, que integra as dimensões afetiva, normativa e instrumental. Para os autores (1990, p. 3), os indivíduos posicionam-se nessas três dimensões da seguinte forma:

Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização, porque eles querem; aqueles com comprometimento instrumental permanecem, porque eles precisam; e aqueles com comprometimento normativo permanecem, porque eles sentem que são obrigados.

Para integrar o comprometimento organizacional à sustentabilidade, a autora incorporou a dimensão temporal ao modelo, ampliando as categorias que compõem a Escala de Comprometimento com a Sustentabilidade Organizacional (ECSO). Na Figura 1, a seguir, podem ser observadas as definições de cada uma das dimensões.

Figura 1 – Definições dos componentes da ECSO



Fonte: Pereira, 2019, p. 102, adaptado.



O comprometimento com a sustentabilidade organizacional também está relacionado à identificação dos funcionários com os valores, as normas e os objetivos organizacionais, de modo que suas condutas se tornem coerentes com a política de sustentabilidade da empresa (Silva *et al.*, 2020). Comprometer-se é sentir-se parte, é demonstração de vínculo com a organização.

Segundo Pereira (2019, p. 112), é possível perceber o comprometimento com a sustentabilidade organizacional como aquele “que ultrapassa a relação de interesse pessoal”. O servidor que atua com base nesse princípio o faz, porque “entende a sustentabilidade como expressão de cuidado com o meio ambiente” (Pereira, 2019, p. 112) e forma de a organização materializar ações de preservação ambiental.

Compreende-se que o comprometimento com a sustentabilidade organizacional está relacionado ao nível de envolvimento dos colaboradores com práticas sustentáveis no ambiente de trabalho e à conscientização de que suas ações afetam tanto o presente quanto o futuro (Braga Junior; Silva; Aquino, 2015). A seguir, abordam-se os conceitos que abrangem o comportamento ambiental no trabalho.

2.2 COMPORTAMENTO AMBIENTAL NO TRABALHO NO CONTEXTO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Com o passar dos anos, consolidou-se, nas organizações públicas, a necessidade de desenvolver políticas e estratégias sustentáveis, que minimizassem os impactos ao meio ambiente causados pelas ações de gestores públicos e demais servidores (Pereira, 2019). No âmbito do governo federal, diversas iniciativas foram implementadas para estabelecer diretrizes e elaborar documentos legais que orientassem o cumprimento de agendas públicas, políticas e estratégias voltadas à promoção de comportamentos sustentáveis nos órgãos (Parente, 2019).

Entre as iniciativas, destaca-se a criação, em 1999, da Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P), uma política pública desenvolvida como programa de sustentabilidade, pelo Ministério do Meio Ambiente (MMA), a fim de promover a responsabilidade socioambiental na gestão pública (Brasil, 2010).

Todavia, a transformação de uma organização que se volta para a sustentabilidade deve vir acompanhada de mudança no comportamento das pessoas em relação aos ambientes natural, íntimo, social e cultural, de forma que, ao compor as organizações, envolvam-se com a realidade socioambiental enfrentada (Froehlich, 2014). Para Pereira (2019), a materialização e a articulação da sustentabilidade no contexto institucional estão diretamente vinculadas ao cumprimento de normas, mas também dependem de reconfiguração interna e integração entre os interesses institucionais e os individuais daqueles que compõem as organizações. Tal reconfiguração pode englobar desde o acolhimento do indivíduo na organização como participante e protagonista dessa mudança até adequações de hábitos, valores, rituais, símbolos e conceitos compartilhados por aqueles que a compõem (Pereira, 2019).



No entanto, para que haja efetiva contribuição das empresas em prol da construção de caminhos que as redirecionem às políticas, normas e estratégias sustentáveis, é preciso que o comprometimento com a sustentabilidade esteja internalizado em todos os níveis hierárquicos, desde a alta direção até os servidores de base, de forma a influenciar todo o funcionamento institucional e os indivíduos que dele fazem parte (Silva *et al.*, 2020).

Na concepção de Afonso, Bornia, Echegaray e Andrade (2016), são diversos os fatores que podem influenciar as condutas diante das questões ambientais. Para os autores, a predisposição ao comportamento sustentável está relacionada às crenças e atitudes construídas sobre o assunto, às normas sociais percebidas, à percepção de controle sobre o comportamento e à intenção de agir de acordo. Nesse sentido, pode-se definir o comportamento pró-ambiental no trabalho como um aglomerado de ações com direções intencionais e efetivas que demonstrem cuidado com o patrimônio ambiental e proteção dele pelo indivíduo, em atendimento ao bem comum e individual (Silva *et al.*, 2020).

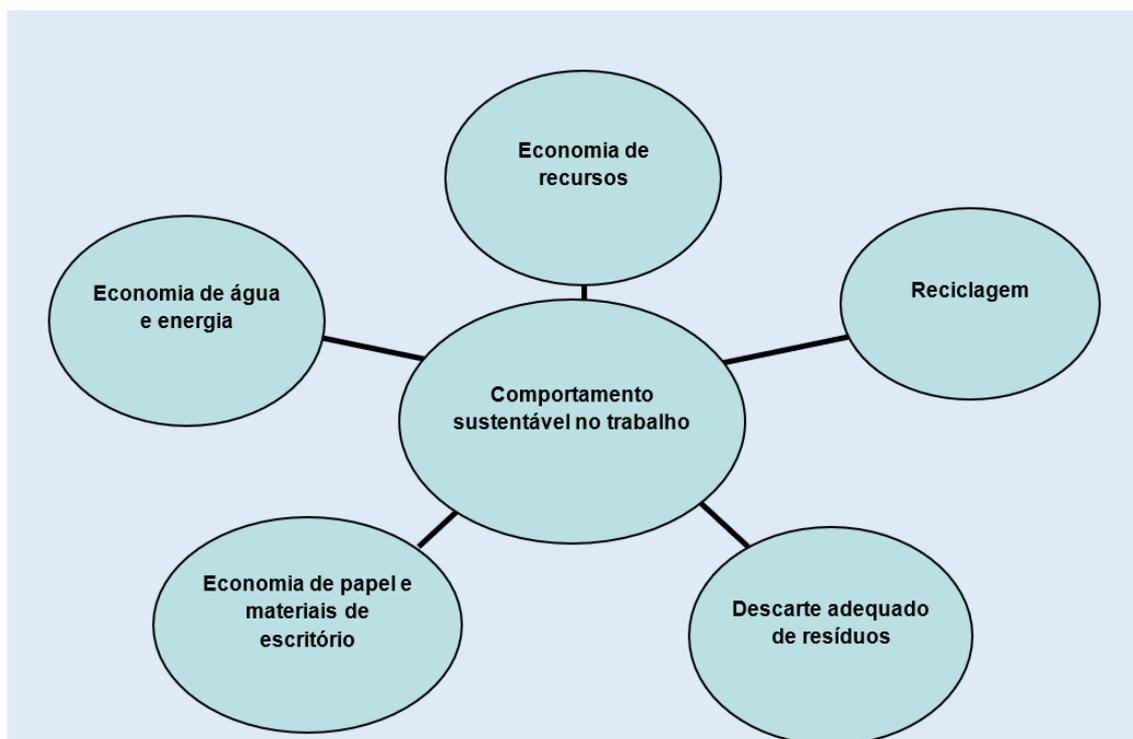
Na discussão sobre a efetividade de ações pró-ambientais, esses autores dialogam com Gifford (2014) e Cruz (2019), que asseveram que, embora as pessoas demonstrem conhecimento sobre os problemas ambientais e afirmem estar preocupadas com eles, “a preocupação é falha, porque as atitudes ambientais têm impacto variado e, normalmente, muito baixo sobre o comportamento” (Cruz, 2019, p. 5). Atentar para o comportamento humano no trabalho relacionado às questões ecológicas torna-se relevante para a construção de uma gestão pública sustentável, pautada nos pilares da sustentabilidade (social, econômico e ambiental), pois a atuação dos profissionais permite que as instituições agreguem valor social e ambiental qualificado a suas atividades.

Segundo Caixeta (2010), a internalização de práticas sustentáveis no ambiente de trabalho pode ser materializada em diferentes dimensões, relacionadas às possibilidades de atuação do profissional em sua rotina. As dimensões dialogam com condutas a serem adotadas pelos colaboradores da instituição, com vistas ao alcance do cumprimento dos três Rs, cujos significados são: reduzir – desacelerar o consumo e utilizar o necessário; reutilizar – encontrar novas utilidades para o que seria descartado; e reciclar – utilizar materiais usados ou descartados para confecção de outros produtos (Chierrito-Arruda *et al.*, 2018).

Nessa direção, as diretrizes socioambientais no âmbito do trabalho foram abordadas pela escala de comportamento sustentável no trabalho, validada por Caixeta (2010), na versão aplicada por Silva *et al.* (2020), que trata das seguintes medidas sustentáveis (Figura 2).



Figura 2 – Diretrizes do comportamento sustentável no trabalho



Fonte: elaborado por Caixeta, 2010 (apud Silva *et al.*, 2020).

A seguir, foram explanadas as definições das dimensões do comportamento sustentável no trabalho.

2.3 DIMENSÃO 1: ECONOMIA DE RECURSOS NO TRABALHO, COM EXCEÇÃO DE PAPEL, MATERIAIS DE ESCRITÓRIO, ÁGUA E ENERGIA

Segundo Silva *et al.* (2020), a dimensão economia de recursos abrange a capacidade do indivíduo, demonstrada por meio de seu comportamento no trabalho, de economizar recurso público que possa impactar o meio ambiente. Os autores revelam que a economia de recursos pode ser concretizada, por exemplo, com a escolha por utilizar iluminação natural e reutilizar copo descartável, bem como formatar documento com poucos espaços em branco na folha de papel e utilizando fontes que consumam menos tinta dos cartuchos (Silva *et al.*, 2020).

Dada a escassez de recursos públicos, necessários à promoção do bem-estar social, é preciso gerenciá-los de forma adequada, porque isso impacta diretamente a eficiência administrativo-financeira dos órgãos públicos. Apesar de a economia de recursos ser influenciada por norteadores institucionais, cabe a cada profissional assegurar seu cumprimento no dia a dia do trabalho (Caixeta, 2010).

Considerando os fatores que podem impactar a prática de economia de recursos por parte dos indivíduos, procurou-se verificar a existência de relação entre esse comportamento e



o comprometimento ambiental. Para isso, foi construída a primeira hipótese da pesquisa: o comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de economia de recursos pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho, com exceção do uso de papel, materiais de escritório, água e energia (H1).

2.4 DIMENSÃO 2: COMPORTAMENTO AMBIENTAL DE RECICLAGEM NO TRABALHO

A dimensão reciclagem do constructo comportamento ambiental no trabalho está relacionada a comportamentos voltados à reciclagem e reutilização de materiais (Silva *et al.*, 2020). A reciclagem atenua o uso abusivo de recursos e materiais, que passam a ser reutilizados com novas finalidades (Paiva; Oliveira; Romero; Guimarães, 2017). O processo ocorre por meio da separação de determinados resíduos, que, após passarem por transformações químicas ou físicas, possibilitam a criação de novos produtos (Chierrito-Arruda *et al.*, 2018). Segundo Chierrito-Arruda *et al.* (2018, p. 2), a reciclagem apresenta grande desafio tanto para a população quanto para os gestores, pois “evoca uma complexidade de fatores sociais e variáveis comportamentais”. Esses públicos necessitam de estímulos e orientações contínuos, que favoreçam a iniciativa individual e a conscientização sobre a importância da prática. Por meio de ações de educação ambiental, é possível alcançar respostas satisfatórias.

Considerando que existe investimento temporal e reconhecimento da importância de sua contribuição para a transformação do planeta e o desenvolvimento sustentável, a reciclagem surge como alternativa às questões sociais, econômicas e ambientais, por promover o retorno do material que seria descartado ao processo industrial (Garcia *et al.*, 2015).

Diante da importância da reciclagem para as organizações e considerando tratar-se de caminho alternativo para materializar, no dia a dia, a gestão sustentável no ambiente de trabalho, a partir da atuação de cada profissional, elaborou-se a segunda hipótese da pesquisa: o comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de reciclagem pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho (H2).

2.5 DIMENSÃO 3: ECONOMIA DE ÁGUA E ENERGIA NO TRABALHO

O comportamento ambiental voltado para a economia de água e energia refere-se a práticas específicas relacionadas a esses dois recursos essenciais, não apenas para o desenvolvimento das atividades organizacionais, mas também para a sobrevivência das gerações presentes e futuras (Pato; Tamayo, 2006). Assim, o uso consciente e cotidiano de água e energia é fundamental para atenuar os impactos causados pela má distribuição desses insumos e pela escassez hídrica em algumas áreas e regiões.

Quanto ao uso racional de água nos órgãos públicos, a A3P relaciona os seguintes benefícios associados à adoção dessa prática: *i)* redução da quantidade de água extraída das fontes superficiais e subterrâneas; *ii)* redução do consumo; *iii)* redução do desperdício; *iv)* diminuição



da poluição; v) aumento da eficiência no uso de água; vi) aumento da reutilização de água (Brasil, 2017). Por outro lado, constata-se que tanto o consumo exagerado quanto o desperdício de água impactam diretamente a gestão financeira das instituições, além de ferirem o princípio da eficiência da administração pública (Júnior-Ladeira; Santini; Araújo, 2015).

Também foram considerados nessa dimensão, com base nos autores Silva *et al.* (2020), à luz de Caixeta (2010), o desperdício de energia em ambientes sem a presença de pessoas; o uso excessivo de energia elétrica, como a utilização de vários aparelhos elétricos ligados ao mesmo tempo sem necessidade; e a falta de preocupação dos indivíduos com o consumo de energia.

A opção por ambientes com janelas que aproveitem melhor a luz natural; o fechamento de portas durante o uso de ar-condicionado; a utilização de ventiladores apenas quando houver pessoas no ambiente; e o desligamento de monitores de computador quando não estiverem sendo utilizados são exemplos de práticas que devem fazer parte da rotina e da preocupação de servidores públicos, assim como de outros profissionais (Paiva; Oliveira; Romero; Guimarães, 2017; Chierrito-Arruda *et al.*, 2018).

Diante das considerações apresentadas e da relevância dos comportamentos ambientais no ambiente de trabalho – especialmente no que se refere à economia de água e energia – para a consolidação de uma gestão sustentável e de atitudes alinhadas ao compromisso ambiental, formulou-se a terceira hipótese: o comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de economia de água e energia pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho (H3).

2.6 DIMENSÃO 4: ECONOMIA DE PAPEL E MATERIAIS DE ESCRITÓRIO

Devido à estrutura burocrática do setor público e à exigência de formalização de trâmites, autorizações e solicitações, o papel ainda é amplamente utilizado nas organizações governamentais. Mesmo em um cenário de transição, no qual as instituições vêm se esforçando para adotar a virtualização dos processos administrativos (Almeida; Scatena; Luz, 2017), esse tipo de recurso continua sendo empregado de forma excessiva e pouco sistematizada na administração pública (Fonseca; Cunha; Vieira; Modena, 2018; Afonso; Bornia; Echegaray; Andrade, 2016).

A dimensão em questão reflete a importância de práticas responsáveis no uso de materiais de escritório e insumos impressos, evidenciando a preocupação com os impactos ambientais, sociais e econômicos decorrentes do desperdício e da negligência por parte de servidores públicos (Júnior-Ladeira; Santini; Araújo, 2015).

Nesse sentido, foi elaborada a quarta hipótese, relacionando o constructo comprometimento ambiental com comportamento de economia de papel e de materiais: o comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de economia de papel e materiais de escritório pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho (H4).



2.7 DIMENSÃO 5: DESCARTE ADEQUADO DE RESÍDUOS NO TRABALHO

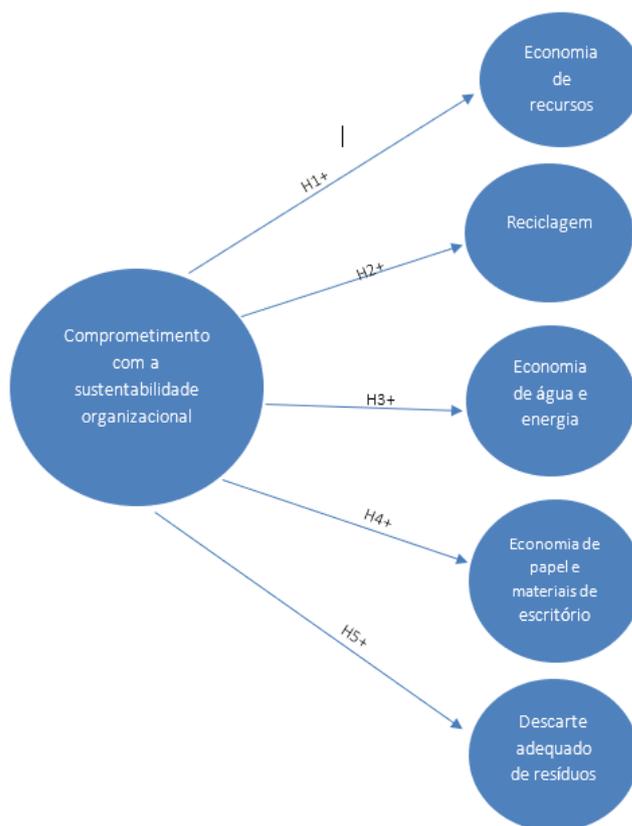
Apesar da publicação de diversas legislações com o objetivo de fomentar práticas ambientais nos órgãos e nas entidades, as práticas direcionadas ao adequado manejo e à destinação de resíduos sólidos nas organizações da Administração Pública federal direta e indireta ainda são pontuais e incipientes (Lima; Souza, 2018).

Os resíduos não devem ser descartados de forma indiscriminada. A Lei 12.305, de 2 de agosto de 2010, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos e altera a Lei 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, estabelece uma hierarquia de ações de manejo de resíduos sólidos, que deve ser observada por todos os geradores, com o objetivo de garantir o gerenciamento eficiente desse tipo de material (Brasil, 2017).

A quinta hipótese buscou verificar a relação entre comprometimento com a sustentabilidade organizacional e essa dimensão: o comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de descarte adequado de resíduos pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho (H5).

A Figura 3 demonstra o modelo teórico que descreve as relações estabelecidas entre as variáveis dependente e independente.

Figura 3 – Modelo conceitual



Fonte: elaborada pelos autores.



Para verificação das hipóteses e do modelo teórico, foram adotados os procedimentos metodológicos detalhados na próxima seção.

3. METODOLOGIA

No presente artigo, adotou-se como metodologia a pesquisa descritiva, conclusiva e de corte transversal único, com abordagem quantitativa, por meio da aplicação de levantamento (*survey*) realizado em uma única etapa, respondido por 221 servidores do IFPE. Essa estratégia, de natureza descritiva e exploratória, permitiu descrever a frequência e a ocorrência dos fenômenos observados, bem como compreender sua natureza e a relação entre as variáveis estudadas.

Quanto ao método de abordagem, utilizou-se o método hipotético-dedutivo, que parte da construção de premissas com alta probabilidade de veracidade e estrutura lógica compatível com as hipóteses formuladas. Assim, caso as hipóteses sejam confirmadas, as conjecturas derivadas também tendem a ser verdadeiras (Lakatos; Marconi, 2017; Malhotra; Birks, 2012).

Com o objetivo de investigar a confiabilidade das escalas, além de técnicas estatísticas multivariadas, foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach, visando a verificar a consistência interna das respostas obtidas (Hair Jr. *et al.*, 2009; Malhotra; Birks, 2012). No instrumento de coleta de dados, foram utilizadas as escalas validadas pelos autores, conforme detalhamento exposto no Quadro 1, a seguir.

Quadro 1 – Escala do instrumento de coleta de dados

Informação analisada/construto	Quantidade de itens	Fonte
Escala de comportamento pró-ambiental no trabalho	15	Caixeta (2010), na versão aplicada por Silva <i>et al.</i> (2020)
Escala de comprometimento com a sustentabilidade organizacional	13	Pereira (2019)
Dados demográficos	6	
Total: 34		

Fonte: elaborada pelos autores.

A fim de mensurar a variável independente “comprometimento com a sustentabilidade organizacional”, foi utilizada a escala proposta no estudo de Pereira (2019), cujo objetivo foi desenvolver e validar um instrumento de medida capaz de avaliar o grau de comprometimento de servidores com a sustentabilidade. O estudo considerou os eventos psicométricos necessários e foi fundamentado em base teórica coerente, garantindo a validade da ECSO.



Para mensurar a variável dependente “comportamento sustentável no trabalho”, foi utilizada a escala desenvolvida por Caixeta (2010), na versão aplicada por Silva *et al.* (2020) com servidores públicos federais de uma outra Instituição Federal de Ensino Superior (IFES).

A partir da escala Likert de 5 pontos, os pesquisados especificaram seu grau de concordância com cada afirmação das escalas, para testar as hipóteses H1, H2, H3, H4 e H5, conforme detalhado na Figura 3 na seção anterior.

A seguir, nos Quadros 2 e 3, podem-se observar todos os itens das escalas. No Quadro 2, apresentam-se todos os itens que compuseram a ECSO.

Quadro 2 – Escala de comprometimento com a sustentabilidade organizacional

	Item
Variável independente “comprometimento com a sustentabilidade organizacional”	Eu defendo os projetos ambientais do IFPE.
	Eu realmente sinto os problemas ambientais da instituição em que trabalho como se fossem meus.
	É meu dever colaborar com as ações ambientais promovidas pela instituição.
	Sinto que é minha obrigação contribuir com as normas da instituição que tratam do meio ambiente.
	Eu me sentiria culpado (me sinto) em não apoiar as questões ambientais da instituição em que trabalho.
	Eu me envolveria com as ações ambientais da organização, mesmo que os resultados não fossem imediatos.
	Sinto que devo ser leal e apoiar as políticas ambientais da instituição em que trabalho.
	Percebo as consequências para o meio ambiente quando participo das ações ambientais.
	Na situação atual, aderir à política ambiental da organização é um compromisso de todos.
	Envolve-me com a questão ambiental na instituição, independentemente do meu interesse pessoal.
	Eu acredito nos valores desta instituição.
	Eu tenho orgulho em trabalhar numa organização que prioriza a proteção do meio ambiente.
	Na minha opinião, eu me comprometo com as questões ambientais, porque penso no futuro em comum do planeta.

Fonte: Pereira, 2019, adaptado.



No Quadro 3, apresentam-se os itens constantes da escala de comportamento sustentável no trabalho.

Quadro 3 – Escala de comportamento ambiental no trabalho

Comportamento ambiental no trabalho	Procuo reutilizar copos de água descartáveis.	
	Formato os documentos de modo a evitar espaços em branco na folha de papel e fontes que consomem muita tinta.	Economia de recursos
	Se possível, uso iluminação natural.	
	Separo papéis, para eventual entrega para reciclagem.	
	Separo as pilhas, baterias ou similares usados, para eventual encaminhamento para posto de coleta.	Reciclagem
	Opto por papel reciclado em vez de papel branco.	
	Utilizo como rascunho o verso do papel que já foi usado.	
	Evito desperdício de materiais de escritório, como papel, cliques e tintas de impressora.	Economia de papel e material de escritório
	Imprimo documentos frente e verso.	
	Ao detectar algum vazamento de água em banheiro, aviso o setor responsável pela manutenção.	
	Fecho portas e janelas quando o sistema de ar condicionado está ligado.	Economia de água e energia
	Apago as luzes do ambiente quando ninguém está presente.	
	Evito o desperdício de papel- toalha e papel higiênico.	
	Recolho e coloco na lixeira papel que está jogado no chão.	Descarte adequado de resíduos
Procuo colocar cada tipo de lixo em sua lixeira específica.		

Fonte: Caixeta (2010 apud Silva *et al.*, 2020), adaptado.

A consolidação e o tratamento dos dados iniciaram-se no Microsoft Excel, com verificação preliminar e limpeza do banco de dados. Em seguida, os dados foram exportados para o software Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS®), na versão 20. Para a definição do modelo final, foi aplicado o método Backward LR, que permite a exclusão gradual das variáveis menos significativas a partir de um modelo inicial abrangente. Esse



procedimento possibilitou manter apenas os elementos estatisticamente relevantes, alinhando o modelo final aos objetivos do estudo (Tabachnick; Fidell, 2013).

Ressalta-se que o instrumento de coleta foi aplicado de forma a assegurar o anonimato dos participantes, o que levou a um volume representativo de respostas válidas. Além disso, neste artigo, as relações discutidas foram exploradas exclusivamente em nível teórico. Portanto, é necessário ampliá-las e comprová-las, por meio de estudos empíricos – o que constitui uma limitação da pesquisa e, ao mesmo tempo, uma oportunidade para sua aplicação prática e continuidade em estudos futuros.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

As características sociodemográficas da instituição foram levantadas, com o objetivo de identificar o perfil dos respondentes da pesquisa. Ao todo foram entrevistados 221 servidores vinculados à IFES estudada em agosto de 2021. A amostra foi composta por 73,8% de técnicos-administrativos e 26,2% de docentes, com idade média de 40 anos.

O grau de escolaridade dos respondentes apresentou-se de forma diversificada. A maior parte deles (31,7%) possuía pós-graduação *lato sensu* completa e um percentual também significativo (28,1%), mestrado completo.

A distribuição dos respondentes por gênero foi equilibrada, com 50,7% do gênero feminino e 48,9% do gênero masculino. Percebeu-se a representatividade de todos os campi e da reitoria, embora esta tenha concentrado a maioria das respostas, com 42,1% do total. Além disso, apenas 29,9% do total de participantes ocupava cargo de chefia.

A confiabilidade do instrumento de coleta de dados foi verificada por meio do coeficiente alfa de Cronbach, aplicado a cada construto, com vistas a corroborar suas consistências internas. O cálculo considerou a variância de cada item individual, assim como a variância total das somas das respostas dos envolvidos. O coeficiente alfa de Cronbach do constructo “comprometimento com a sustentabilidade organizacional” foi de 885. Já o de comportamento pró-ambiental no trabalho foi de 776, ratificando a confiabilidade do estudo.

Após comprovações das análises multivariadas, que demonstraram associação das variáveis do estudo, pôde-se perceber que as cinco dimensões da variável dependente “comportamento ambiental no trabalho” agruparam-se em dois subgrupos. O primeiro agrupamento deu-se pela junção das dimensões “comportamento de economia de papel e material de escritório” e “comportamento de economia de água e energia”, denominando-se **“comportamento de economia no trabalho”**, pela característica similar de buscar diferentes formas de economia, embora de materiais diversos, como papel, água e energia.

Observa-se que esse agrupamento possui seus itens compatíveis com o primeiro R dos 3Rs do conceito de políticas da sustentabilidade, referente ao termo “reduzir”, que consiste “em desacelerar o consumo e utilizar somente o necessário, considerando a economia de água, energia elétrica e outros produtos” (Stephanou, 2013, p. 2).



O segundo agrupamento foi formado pela junção das dimensões “comportamento de economia de recursos”, “**comportamento de reciclagem**” e “descarte adequado de resíduos”, denominando-se “comportamento de reciclagem”, em decorrência de os itens terem prioritariamente características relacionadas a essa prática. A reciclagem, nesse contexto, refere-se à separação de produtos, para que, após passarem por transformações químicas ou físicas, possam originar novos materiais (Stephanou, 2013).

Assim, considerando a origem da escala, ressalta-se que, no âmbito da instituição estudada, a análise das cargas fatoriais da variável independente “comprometimento com a sustentabilidade organizacional” teve como resultado a agregação das dimensões instrumental e temporal, assim como das dimensões afetiva e normativa.

Nesse sentido, observou-se que a integração entre as dimensões resultou em um comportamento subdividido em dois eixos da variável independente “comprometimento com a sustentabilidade organizacional”. Para sustentar essa estrutura, buscou-se respaldo teórico na literatura, conforme apresentado por Menezes (2009), que assegura que o comprometimento organizacional pode ser compreendido sob dois enfoques: o atitudinal, relacionado às atitudes e percepções do servidor, e o comportamental, vinculado às ações efetivamente praticadas. Para o autor, enquanto a abordagem atitudinal considera a manifestação de afetos dirigidos à organização, a abordagem comportamental salienta os atos que fortalecem o vínculo das pessoas com a organização.

4.1 COMPORTAMENTO DE ECONOMIA DE RECURSOS, COM EXCEÇÃO DE PAPEL, MATERIAIS DE ESCRITÓRIO, ÁGUA E ENERGIA

Quanto à regressão logística da variável “comportamento de economia de recursos”, a equação encontrada demonstrou relações teorizadas com a dimensão “comprometimento organizacional com a sustentabilidade comportamental” e os dados demográficos gênero e idade.

Em seguida, foi analisada a Razão de Chances (Odds Ratio), indicador que expressa o quanto determinadas características aumentam ou diminuem a probabilidade de ocorrência da variável dependente em relação às variáveis explicativas (Hair Jr. *et al.*, 2009). Para a variável “comportamento ambiental de economia de recursos no trabalho”, a Odds Ratio associada ao “comprometimento comportamental” indica aumento de 3,581 vezes nas chances de esse comportamento ocorrer. Para a variável “gênero feminino”, as chances aumentam em 1,653. No que diz respeito à variável “idade_34”, percebe-se que servidores nessa faixa etária apresentam 2,476 vezes mais chances de manifestar comportamento de economia de recursos no trabalho.



Tabela 1 – Variáveis na equação comportamento de economia de recursos, com exceção de papel, materiais de escritório, água e energia

	B	E.P.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
COMPRO_2.B – COMPORTAMENTAL	1,276	,340	14,061	1	,000	3,581
Passo 6ª FEMININO_B	,503	,288	3,046	1	,081	1,653
IDADE_B	,906	,292	9,614	1	,002	2,476
Constante	-1,670	,379	19,411	1	,000	,188

Fonte: elaborada pelos autores.

Assim, em conformidade com os achados de Pereira (2019), confirmou-se que, quando há preocupação com as futuras gerações, há efeito positivo nos comportamentos em prol do meio ambiente.

Ao atrelar o viés comportamental ao comprometimento organizacional com a sustentabilidade, converge-se com o discurso de Froehlich (2014), quando menciona que as transformações inerentes ao desenvolvimento sustentável devem vir acompanhadas de reflexões e de relações entre o íntimo do indivíduo e o ambiente natural, social e cultural, para que os colaboradores das organizações se sintam parte responsável – pertencentes e capazes de modificar a realidade socioambiental vivenciada.

Castro e Abramovay (2005) ressaltaram que, na ECO-92, as pessoas que mais falavam da contaminação eram mulheres, preocupadas com seus filhos e com os filhos de todos, o que demonstra tendência de preocupação das mulheres nos processos que dizem respeito ao desenvolvimento sustentável. Azevedo (2020) corrobora que a idade se apresenta como variável capaz de determinar e despertar o comportamento ecologicamente consciente e pró-ambiental.

4.2 REGRESSÃO LOGÍSTICA E COMPORTAMENTO DE RECICLAGEM NO TRABALHO

Quanto à regressão logística relacionada ao comportamento de reciclagem no trabalho, a equação originária foi composta pelas variáveis demográficas “gênero feminino” e “idade_34”. Observou-se que o gênero feminino apresentou Odds Ratio de 2,166, indicando maior probabilidade de engajamento na reciclagem. Da mesma forma, a variável “idade 34” apresentou o Odds Ratio de 2,078, também associada a uma maior chance de adoção desse comportamento. O resultado corrobora estudo do Instituto Pragma e do Associação Nacional dos Catadores (ANCAT) (2022), que revela que, no Brasil, quase 70% da força de trabalho em processos de coleta, triagem, comercialização e organização de trabalhadores da área é composta por pessoas do gênero feminino (MNCR, 2021).



Tabela 2 – Variáveis na equação

		B	E.P.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Passo 7 ^a	FEMININO_B	,773	,445	3,023	1	,082	2,166
	IDADE_B	,732	,456	2,569	1	,109	2,078
	Constante	1,423	,321	19,645	1	,000	4,148

Fonte: elaborada pelos autores.

Segundo Pavão (2016), a faixa etária tem relação com a predisposição do indivíduo de se relacionar com o meio ambiente e de intervir para preservá-lo, pois a respectiva bagagem vivencial influencia a tomada de decisões, devido a novas concepções que são formadas advindas de experiências e de conhecimentos construídos ao longo da vida. Diante dos achados na regressão logística, compôs-se o Quadro 4, do qual constam os resultados das hipóteses de pesquisa.

Quadro 4 – Confirmação das hipóteses

Item	Hipótese	Resultado
H1	O comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de economia de recursos pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho, com exceção do uso de papel, materiais de escritório, água e energia.	Refutada
H2	O comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de reciclagem pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho.	Refutada
H3	O comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de economia de água e energia pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho.	Suportada
H4	O comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de economia de papel e materiais de escritório pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho.	Suportada
H5	O comprometimento com a sustentabilidade organizacional exerce relação positiva no comportamento ambiental de descarte adequado de resíduos pelos servidores do IFPE no ambiente de trabalho.	Refutada

Fonte: elaborado pelos autores.

Em se tratando das hipóteses refutadas, observou-se que nem o comprometimento atitudinal nem o comprometimento comportamental com a sustentabilidade organizacional possuem relação teorizada com o comportamento de reciclagem dos servidores da instituição pesquisada. Com isso, é possível inferir que os servidores nem se sentem pressionados por normativas internas voltadas para as questões de sustentabilidade e congruentes com



os objetivos e interesses da organização nem têm interesses alinhados ou relação afetiva com a organização que os levem a desenvolver comportamentos de reciclagem (Reis Neto; Marques; Paiva, 2017).

Assim, infere-se que, na instituição, não há relação entre o comprometimento com a sustentabilidade organizacional e comportamentos ambientais, sejam eles provocados por ausência de normas, ações ou políticas de gestão ambiental ou por ausência de sentimento de afiliação por parte dos servidores.

Além disso, identifica-se reduzida disposição para adoção de determinados comportamentos, em especial, de reciclagem e de descarte adequado de resíduos nas atividades cotidianas dos servidores. Os achados da pesquisa dialogam com Jacomossi, Morano e Barrichello (2014), que se preocupam com a incipiência da reciclagem no setor público, já que a inserção em um contexto propício e favorável à adoção de práticas de reciclagem permite que o profissional se mobilize para se envolver com tais práticas.

Essa questão pode estar relacionada à percepção dos servidores de que as ações nesse sentido são de responsabilidade da instituição, o que, conseqüentemente, fortalece a ideia de que o servidor não possui a responsabilidade individual de adotá-las ou o entendimento de que seu comportamento isolado não é suficiente para contribuir para o alcance de resultado significativo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste estudo foi analisar as relações existentes entre comprometimento com a sustentabilidade organizacional e comportamento ambiental no ambiente de trabalho dos servidores públicos do IFPE. Ao relacionar a variável dependente “comportamento ambiental no trabalho” à variável independente “comprometimento com a sustentabilidade organizacional”, percebeu-se que, das cinco hipóteses construídas, duas foram suportadas e três refutadas no âmbito da instituição pesquisada.

Observou-se com o estudo que o comprometimento com a sustentabilidade organizacional em sua dimensão comportamental exerce relação positiva no comportamento ambiental de economia de recursos pelos servidores do IFPE em seu ambiente de trabalho, no que diz respeito a aspectos relacionados com a economia de papel, materiais de escritório, água e energia.

Outros fatores importantes identificados na pesquisa e que influenciam significativamente a adoção de comportamentos ambientais relacionados à economia de recursos mencionada são os dados demográficos dos participantes, especialmente gênero e faixa etária. Os resultados indicam que mulheres e indivíduos na faixa dos 34 anos mostram-se mais propensos a atitudes favoráveis ao cuidado ambiental – possivelmente em razão de um maior grau de maturidade, o que contribui para uma melhor compreensão do contexto social e dos desafios coletivos.

Por outro lado, observou-se que o comprometimento com a sustentabilidade organizacional – tanto na dimensão comportamental quanto na atitudinal – não apresentou relação



significativa com o comportamento de reciclagem no ambiente de trabalho. Esse resultado aponta distanciamento dos servidores em relação a essa prática específica, sugerindo, como achado da pesquisa, ausência de engajamento com ações de descarte seletivo e reaproveitamento de resíduos.

A partir desse achado, é possível sugerir que a instituição em estudo promova medidas que incentivem práticas sustentáveis mais amplas, não apenas relacionadas à separação de resíduos, mas também voltadas a outros comportamentos favoráveis à preservação do meio ambiente, de modo que sejam internalizados e adotados pelos servidores em suas atividades cotidianas.

É possível supor, também, que as discussões acerca do tema estão restritas a pessoas ou pequenos grupos que possuem interesse pela temática da sustentabilidade. Como tais debates ainda não se disseminaram por toda a instituição, deixam de se converter em ações institucionais efetivas, com impactos concretos no cotidiano organizacional.

Para pesquisas futuras, recomenda-se a ampliação do escopo de estudo, incluindo um número maior de instituições públicas e explorando a relação entre sustentabilidade e variáveis demográficas, especialmente gênero e faixa etária, que se revelaram potenciais influenciadoras de comportamentos favoráveis à preservação ambiental no contexto laboral.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Michele Hartmann Feyh; BORNIA, Antonio Cezar; ECHEGARAY, Fabián; ANDRADE, Dalton Francisco de. Comportamento de Consumo Sustentável: mensuração com o uso da teoria da resposta ao item. **Revista Gestão.Org**, Recife, v. 14, Edição Especial, p. 16-29, maio 2016.

ALLEN, Natalie J.; MEYER, John P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, The British Psychological Society, v. 63, p. 1-18, 1990.

ALMEIDA, Ricardo; SCATENA, Lúcia Marina; LUZ, Mário Sérgio da. Percepção ambiental e políticas públicas: dicotomia e desafios no desenvolvimento da cultura de sustentabilidade. **Ambiente & Sociedade**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 43-64, jan./mar. 2017.

AZEVEDO, Maria. Selma. Duarte. Ludgero. de. **Análise da relação dos valores pessoais e comportamentos ecológicos num contexto socioambiental**. 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável) – Universidade de Pernambuco, Recife, PE, 2020.

BITENCOURT, Daniela Vanceslau; SILVA, Jaqueline Chaves; SANTOS, Luiz Carlos Pereira. Inovação e sustentabilidade. **Interfaces Científicas-Exatas e Tecnológicas**, Aracaju, v. 3, n. 1, p. 43-52, jul. 2018.



BRAGA JUNIOR, Sergio Silva; SILVA, Dirceu da; AQUINO, Natalia Silva. Comportamento do consumidor: há recompensa às empresas socioambientalmente responsáveis? **Revista de Administração da USFM**, Santa Maria, v. 8, n. 3, p. 384-396, jul./set. 2015.

BRASIL. **Agenda ambiental na Administração Pública - A3P**. Brasília, DF: MMA, 2017.

BRASIL. **Lei n. 12.305, de 2 de agosto de 2010**. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a Lei no 9.605, de 12 de fevereiro de 1998 e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2010.

CAIXETA, Dalma Maria. **Atitudes e comportamentos ambientais: um estudo comparativo entre servidores de instituições públicas federais**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2010.

CARDOZO, Bruno Diego Alcantara; ARAÚJO, Geraldino Carneiro de; SILVA, Carlos Rodrigues da; SILVA, Marco Antonio Costa da. Comprometimento organizacional e gestão de bens materiais e patrimoniais em um empreendimento econômico solidário: um estudo em uma cooperativa de reciclagem. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 4, p. 15-42, jul./ago. 2015.

CHIERRITO-ARRUDA, Eduardo; ROSA, Ana Luisa Martins; PACCOLA, Edneia Aparecida de Souza; MACUCH, Regina da Silva; GROSSI-MILANI, Rute. Comportamento pró-ambiental e reciclagem: revisão de literatura e apontamentos para as políticas públicas. **Ambiente & Sociedade**, São Paulo, v. 21, 2018.

CRUZ, Ligia Abreu Gomes. **Ajude a organização a ajudar o meio ambiente: o contexto organizacional na promoção do comportamento pró-ambiental**. 2019. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2019.

FONSECA, Fernanda Freire; CUNHA, Daisy Moreira; VIEIRA, Estela Oliveira; MODENA, Celina Maria. Implicações de novas tecnologias na atividade e qualificação dos servidores: Processo Judicial Eletrônico e a Justiça do Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, p. 1-12, 2018.

FROEHLICH, Cristiane. Sustentabilidade: dimensões e métodos de mensuração de resultados. **DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, v. 3, n. 2, p. 151-168, set. 2014.

GARCIA, Marcio Barreto dos Santos; LANZELLOTTI NETO, João; MENDES, Jaqueline Guimarães; XERFAN, Flavia Miranda de Freitas; VASCONCELLOS, Carlos Alexandre Bastos de; FRIEDE, Roy Reis. Resíduos sólidos: responsabilidade compartilhada. **Semioses**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 77-91, jul./dez. 2015.

GIFFORD, Robert. Environmental psychology matters. **Annual Review of Psychology**, [s. l.], v. 65, p. 541-579, jan. 2014.



HAIR JR., Joseph F.; BLACK, William C.; BABIN, Barry. J.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L. **Análise multivariada de dados**. Tradução de Maria Aparecida Gouvêa Schlup Sant'Anna. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

INSTITUTO PRAGMA; ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CATADORES. **Anuário da reciclagem** 2021. São Paulo: Instituto Pragma; ANCAT, 2022. Disponível em: https://www.mncr.org.br/biblioteca/publicacoes/relatorios-e-pesquisas/61cc5e10cd0e3c4593f77725_anuario-da-reciclagem-2021.pdf. Acesso em: 11 jun. 2025

JACOMOSSI, Rafael Ricardo; MORANO, Rogério; BARRICHELLO, Alcides. O comportamento ambiental de estudantes de graduação: um modelo internacional de equações estruturais aplicado no contexto brasileiro. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, São Paulo, v. 8, n. 3, p. 106-117, set./dez. 2014.

JÚNIOR-LADEIRA, Wagner; SANTINI, Fernando de Oliveira; ARAÚJO, Clécio Falcão. Instituições de Ensino Superior como agentes de sustentabilidade: validação de um instrumento quantitativo. **Caderno Profissional de Administração**, Piracicaba, v. 5, n. 1, p. 23-40, 2015. Disponível em: <http://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecempa.combrojsindexphp/article/view/75>. Acesso em: 11 jun. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMA, Francisco José de; SOUZA, Waldemar. A separação dos resíduos recicláveis descartados pelos órgãos e entidades da Administração Pública federal, dez anos após o decreto. **Revista Brasileira Multidisciplinar**, Araraquara, v. 21, n. 1, p. 43-54, jan./abr. 2018.

MALHOTRA, Naresh K.; BIRKS, David F.; WILLS, Peter. **Marketing research: applied approach**. 4. ed. Nova York: Pearson, 2012.

MENEZES, Igor Gomes. **Comprometimento organizacional: construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais**. 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Salvador, BA, 2009.

PAIVA, Marlon Bruno Matos; OLIVEIRA, Lais Vieira Castro; ROMERO, Cláudia Buhamra Abreu; GUIMARÃES, Daniel Barboza. Consumer Myopia: uma análise do gap entre atitude e comportamento sustentável. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 10, Edição Especial, p. 26-43, 2017.

PARENTE, Tobias Coutinho. **Sustentabilidade Organizacional**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2019.

PATO, Claudia Marcia Lyra; TAMAYO, Álvaro. A Escala de Comportamento Ecológico: desenvolvimento e validação de um instrumento de medida. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 11, n. 3, p. 289-296, dez. 2006.



PAVÃO, Alexandre Cardoso. **Comportamento ecológico da comunidade escolar do Colégio Militar de Santa Maria**. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2016.

PEREIRA, Danielle Abud. **Valores e comprometimento organizacional: perspectivas para uma gestão pública sustentável**. 2019. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de Brasília, Faculdade de Educação, Brasília, DF, 2019.

REIS NETO, Mário Teixeira; MARQUES, Esaú Rodrigo Costa; PAIVA, Ricardo Viana Carvalho de. Integração entre valores, motivação, comprometimento, recompensas e desempenho no serviço público. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 3-39, jan./abr. 2017.

ROCHA, Suyene Monteiro da; ROCHA, Renata Rodrigues de Castro; BIAZOTTO, Pedro Donizette; LEITE, André Henrique Oliveira. Sustentabilidade na Administração Pública. **Revista Esmat**, v. 8, n. 11, p. 105-120, jul./dez. 2016.

SILVA, Clayton Robson Moreira da; OLIVEIRA, Laís Vieira Castro; BONA, Diego Oliveira; OLIVEIRA, João Antonio do Nascimento; PINHEIRO, Thiago Christiano de Araújo. Comprometimento organizacional e comportamento sustentável no trabalho: evidências do setor público. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 279-296, maio/ago. 2020.

STEPHANOU, João. **Sustentabilidade: resultados das pesquisas do PPGA/EA/UFRGS**. Acesso em: 9 nov. 2021.

TABACHNICK, Barbara G.; FIDELL, Linda S. **Using multivariate statistics**. 6. ed. Boston: Pearson, 2013.

VAN BELLEN, Hans Michael; PETRASSI, Anna Cecília Mendonça Amaral. Dos limites do crescimento à gestão da sustentabilidade no processo de desenvolvimento. **Revista NECAT – Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense**, Florianópolis, v. 5, n. 10, jul./dez., 2016.

Os conceitos e as interpretações emitidos nos trabalhos assinados são de exclusiva responsabilidade de seus autores.

