

Escola Superior de Gestão de Tomar

**Diz-me o quanto és amigo dos
animais, e eu digo-te o quanto tu és
feliz!**
**O impacto de práticas pet-friendly
no bem-estar em teletrabalho**

Dissertação de Mestrado

Margarida de Almeida

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Tomar, setembro, 2021



Escola Superior de Gestão de Tomar

**Diz-me o quanto és amigo dos
animais, e eu digo-te o quanto tu és
feliz!**
**O impacto de práticas pet-friendly
no bem-estar em teletrabalho**

Dissertação de Mestrado

Margarida de Almeida

Orientado por:

Professora Doutora Ana Luísa Junça da Silva
Instituto Politécnico de Tomar

*Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Tomar para cumprimento
dos requisitos necessários à obtenção do grau
de Mestre em Gestão de Recursos Humanos*

“Dogs love their friends and bite their enemies, quite unlike people, who are incapable of pure love and always have to mix love and hate.”
Freud

AGRADECIMENTOS

A todos os que me acompanharam nesta jornada desafiante da minha vida, o meu mais sincero agradecimento, em especial:

À Professora Doutora Ana Junça, que me abraçou desde o primeiro instante. Obrigada por todo o apoio, incentivo e disponibilidade que sempre demonstrou. Por todo o companheirismo, carinho e ajuda nos momentos mais difíceis na realização desta dissertação. Obrigada por me acompanhar nas fases mais importantes da minha vida académica. Não tenho palavras para expressar o quanto lhe sou grata.

À minha mãe por apoiar me nos meus projetos e ser, para mim, um exemplo de resiliência, determinação e força. À minha família por todo o apoio e disponibilidade nesta jornada tão importante. E às minhas avós, por tudo o que me passaram. Espero que estejam orgulhosas.

Ao meu namorado, por todo o apoio, paciência e compreensão. Às minhas colegas, Iara Silva e Neuza Coelho, que sem dúvida se revelaram as melhores amigas que podia ter para me acompanharem nesta jornada, doando todo o seu apoio e palavras de incentivo, que muitas vezes se traduziram na motivação para a realização desta dissertação. Sem dúvida que o caminho faz-se melhor quando estamos acompanhados, e vocês tornaram este processo menos solitário. E ao amigo e companheiro Marco Maia, que apesar de não embarcar nesta aventura comigo, esteve sempre presente e pronto para me ajudar. Adoro-vos.

A todos os meus patudos, em especial ao Kiko, que me adotou desde o primeiro segundo que me viu, cuidando e protegendo-me diariamente, desde o berço, tornando-se a minha própria sombra e o meu primeiro melhor amigo, permitindo que tivesse contacto e construído um amor inexplicável pelos animais. E ao Rafa, que desde cedo ensinou-me o amor no seu estado mais puro. Que não são precisas palavras quando o que fala é o coração e que quando se ama ficamos vulneráveis, por vezes dói, mas quando acreditamos com toda a força, coisas boas acontecem. Amo-te muito, obrigada por existires e iluminares a minha vida.

RESUMO

O local de trabalho é um contexto no qual, diariamente, os indivíduos experienciam diversas emoções que, por sua vez, influenciam o seu desempenho. Dada a situação pandémica da COVID-19, as organizações tiveram que recorrer ao teletrabalho, um contexto diferente daquele que é o contexto físico do trabalho, no entanto também este repleto de experiências emocionais. Este novo contexto de trabalho, juntamente com as obrigatoriedades de distanciamento social, podem ter afetado o desempenho do indivíduo, em teletrabalho. Não obstante, o trabalho em casa pode ter outras condições, como por exemplo, a liberdade para trabalhar perto dos animais de estimação. A literatura tem indicado que a presença de animais em contexto organizacional, juntamente, com políticas organizacionais *pet-friendly* levam a resultados positivos como, mais emoções positivas, menos stress, e maior desempenho. Contudo, os estudos em Portugal sobre o efeito da presença de animais de estimação no trabalho, sobre o desempenho são escassos. Neste sentido, o presente estudo procurou desenvolver o conhecimento neste tópico e, como tal, pretendeu: (1) validar a escala de apego aos animais para a população portuguesa; analisar o impacto do teletrabalho no desempenho através das emoções positivas, e (2) analisar se trabalhar com animais e o grau de apego a estes influencia a relação entre o teletrabalho e o desempenho através das emoções. Para tal, recorreu-se a um inquérito por questionário, onde foi adotada uma metodologia quantitativa e utilizada uma amostra não probabilística, por bola de neve ($N=320$). Os resultados suportaram as hipóteses, revelando que: (1) as emoções positivas medeiam a relação entre o teletrabalho e o desempenho, e que (2) a mediação é mais forte quando os indivíduos trabalham perto do seu animal de estimação e quando têm níveis de apego a estes elevados, comparativamente aos colaboradores que não trabalham perto dos seus animais de estimação, e sentem um elevado grau de apego a estes. As implicações teóricas e práticas do presente estudo, poderão beneficiar as organizações, e assegurar o acompanhamento das necessidades das novas gerações, assim como atualizar as suas práticas organizacionais, e conseqüentemente, melhorar os seus resultados.

Palavras-chave: Teletrabalho, Emoções positivas, Bem-estar, Desempenho, Animais de estimação, Práticas *pet-friendly*

ABSTRACT

The workplace is a context in which, daily, individuals experience various emotions that influence their performance. Given the pandemic situation of COVID-19, organizations had to implement telework, a different context that is the context of physical work, however also this full of emotional experiences. This new work context, together with the mandatory social distancing, may have affected the individual's performance in teleworking. Nevertheless, work at home may have other conditions, such as the freedom to work near pets. The literature has indicated that the presence of animals in an organizational context, together with pet-friendly organizational policies lead to positive results such as, more positive emotions, less stress, and higher performance. However, studies in Portugal on the effect of the presence of pets at work on performance are scarce. In this sense, the present study seeks to develop knowledge in this topic and, as such, intends to: (1) validate the scale of attachment to animals for the Portuguese population; to analyze the impact of telework on performance through positive emotions, and (2) to analyze whether working with animals and the degree of attachment to them influences the relationship between telework and performance through emotions. To this end, a questionnaire survey was used, where a quantitative methodology was adopted and a non-probabilistic sample was used by snowball ($N=320$). The results supported the hypotheses, revealing that: (1) positive emotions mediate the relationship between telework and performance, and that (2) mediation is stronger when individuals work close to their pet and when they have high levels of attachment to them, compared to employees who do not work near their pets. The theoretical and practical implications of this study may benefit organizations and contribute to their ability to monitor the needs of new generations, as well as update their organizational practices, and consequently enhance their results.

Keywords: Telework, Positive emotions, Wellness, Performance, Pets, Pet-friendly practices

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	V
RESUMO	VII
ABSTRACT	IX
ÍNDICE.....	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
ÍNDICE DE TABELAS	XV
INTRODUÇÃO.....	17
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	19
1.1. Teletrabalho	19
1.2. Bem-estar subjetivo	22
1.3. Emoções positivas no trabalho	23
1.4. Animais no trabalho.....	26
2. MÉTODO.....	35
2.1. Amostra.....	35
2.2. Instrumentos de medida	35
2.3. Procedimento	37
2.4. Análise de dados	37
3. RESULTADOS.....	39
3.1. Análise da normalidade das variáveis.....	39
3.2. Estatística descritiva	39
3.3. Análise Fatorial.....	39
3.4. Teste de hipóteses	41
4. DISCUSSÃO.....	45
4.1. Limitações e Investigações Futuras	47
4.2. Implicações Práticas	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS.....	63
1. Instrumento de recolha de dados	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de mediação moderada moderada	33
Figura 2: Modelo de mediação entre o teletrabalho e o desempenho através das emoções positivas	41
Figura 3: Mediação moderada moderada	42

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Estatística descritiva, correlações e índices de consistência interna das variáveis em estudo	39
Tabela 2: Itens, médias, desvios-padrões, e loadings da Lexington Attachment to Pets Scale (N = 320).....	40
Tabela 3: Modelo de mediação moderada moderada	43

INTRODUÇÃO

Com o passar do tempo, tem-se vindo a assistir a alterações significativas na perceção do ser humano em relação aos animais, tendo-se verificado uma crescente empatia para com estes, e com a natureza (Sallisbury, 1994). A geração milenar parece ser aquela que tem atribuído maior importância aos animais (Zimmerman, 2016). Estes parecem ter uma maior empatia e preocupação com a causa animal, e uma das evidências é o facto de que, tendem a adiar o casamento e ter filhos, começando a vida independente com a adoção de animais para companhia (Zimmerman, 2016). Os *Millennials* parecem ter uma conexão emocional com os animais de companhia, uma vez que estes atuam como uma estratégia de *coping* face às adversidades e ao stress (Suar, Jhan, Das, Alat & Patnaik, 2020).

A importância da convivência próxima com os animais para a saúde e bem-estar do indivíduo, tem sido demonstrada através de vários estudos. Por exemplo, Wilson e Turner (1998) mostraram que o contacto próximo com animais tinha benefícios fisiológicos, psicológicos, sociais e comportamentais. Similarmente, Siegel, Angulo, Detels, Wesch e Mullen (1999) afirmaram que os animais de estimação reduzem os níveis de stress e ansiedade, assim como auxiliam na melhoria da depressão. Rovner (2012) sugeriu também que a presença de animais tende a aumentar o bem-estar e a autoestima.

Recentemente, a preocupação com os benefícios do contacto com animais estendeu-se às organizações. Algumas organizações que tiveram animais nas suas instalações e, cujos colaboradores tiveram contacto com eles, reportaram melhorias no desempenho e na satisfação com o trabalho (Kelemen, Matthews, Wan & Zhang, 2020). Também Foreman, Glenn, Meade e Wirth (2017), revelaram que, a presença de animais no trabalho, diminuiu o absentismo, aumentava a moral, a produtividade e a qualidade das relações interpessoais entre colaboradores.

Atualmente, os locais de trabalho são uma fonte inegável de stress, caracterizados por um clima de tensão, o que tende a contribuir para o aumento do absentismo, do *burnout*, e diminuição da produtividade (Hassard, Teoh, Visockaite, Dewe & Cox, 2018). Estes factos são de extrema importância e uma das preocupações das chefias, nomeadamente para a gestão de recursos humanos, que procuram a promoção de ambientes de trabalho saudáveis (Esperança, 2019). O surgimento da crise pandémica da Covid-19 aumentou estas preocupações, uma vez que muitas organizações foram obrigadas a optar pelo teletrabalho, como forma de sobrevivência. O teletrabalho é definido como o trabalho realizado, com ou sem subordinação, através da utilização de tecnologia, permitindo que

este seja realizado à distância, dispensando a presença física do colaborador, no local de trabalho (Estrada, 2014). Apesar desta estratégia não ser recente, em Portugal, poucas organizações aderiam ao teletrabalho antes da pandemia, e poucas organizações estavam capacitadas e habilitadas para a sua implementação repentina.

Tendo em atenção o ambiente vivido nas organizações, vários estudos inspirados pela Psicologia Positiva, têm tentado compreender quais os processos que estes interferem na saúde e bem-estar dos colaboradores (Noreen, 2015), e como é que estes influenciam o desempenho. A este respeito, vários estudos têm demonstrado que um dos fatores que mais influencia o desempenho, são as experiências emocionais positivas no local de trabalho (e.g., Diener et al., 2020). Apesar de haver vários estudos que têm mostrado que as emoções positivas predizem positivamente o desempenho, o efeito destas em contexto de teletrabalho, é escasso. Por outro lado, há que ter em conta que, em teletrabalho, os indivíduos têm outras condições de trabalho, como a liberdade para poder trabalhar, por exemplo, na companhia do seu animal de estimação. Não obstante, os estudos que evidenciam os efeitos positivos da presença do animal no trabalho, não há estudos que analisem este efeito em contexto de teletrabalho.

Como tal, este estudo pretende desenvolver o conhecimento nesta área, e objetiva (1) validar a escala de apego dos animais para a população portuguesa; (2) analisar o impacto que o teletrabalho tem no desempenho através da experiência de emoções positivas e, (3) analisar se trabalhar com animais e o grau de apego a estes influencia a relação entre o teletrabalho e o desempenho através das emoções.

O estudo encontra-se dividido em quatro capítulos, o primeiro capítulo referente ao enquadramento teórico, que define e caracteriza as variáveis em estudo, assim como as teorias relevantes e as hipóteses. O segundo capítulo contempla a metodologia de investigação, seguindo-se a análise de resultados, no terceiro capítulo. Por fim, são apresentadas as principais conclusões do estudo, as suas limitações, direções futuras de investigação e quais as implicações práticas para a área.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Teletrabalho

As pessoas e as organizações estão, cada vez mais, dependentes da tecnologia, pois esta facilita as suas atividades, e conseqüentemente melhora a qualidade de vida, a satisfação com o trabalho, e os resultados organizacionais (Hau & Todescat, 2018).

Neste sentido, a constante evolução das tecnologias da informação e da comunicação, a par com o surgimento de novos modelos organizacionais, permitiram a mudança nas relações homem-trabalho. Com o desenvolvimento tecnológico tornou-se possível, quer para as organizações, quer para os colaboradores, novas formas de realizar as tarefas diárias, de prestar serviços, assim como novas relações de emprego (Hau & Todescat, 2018). Segundo Estrada (2014), fez sentir a necessidade de redefinir tanto o tempo, como o espaço de trabalho, e deu origem a novos processos de organização e desenvolvimento do trabalho, como o teletrabalho. Este pode ser definido como um trabalho realizado, com ou sem subordinação, recorrendo à utilização de tecnologia, em virtude da relação de trabalho, permitindo que as tarefas sejam realizadas à distância, dispensando a presença física do colaborador, no local específico de trabalho (Estrada, 2014).

Segundo Urze, Barroso e Gomes (2003), o teletrabalho foi criado e desenvolvido por Jack Nilles, em 1973, que reconhecia as tecnologias de informação como uma forma de substituir as viagens pendulares entre a casa e o trabalho. Desde então, têm sido desenvolvidas várias definições e conceitos Pinel (2012) realçou que existem várias definições de teletrabalho, e que estas se encontram em processo de evolução, não existindo um consenso, por parte dos investigadores. A dificuldade na definição do construto é compreendida devido ao “perfil multifacetado e à multiplicidade de situações que a prática o envolve” (Costa, 2003, p. 11).

Por sua vez, Nilles (1994), descreveu o teletrabalho como uma atividade profissional que se realiza fora da organização, através do auxílio das tecnologias de comunicação à distância e de transmissão de dados. Basicamente, é uma atividade periódica que decorre fora do escritório central, por um ou mais dias da semana. O colaborador poderá trabalhar a partir de casa, ou de um centro de teletrabalho. Deste modo, pode-se afirmar que o teletrabalho consiste no deslocamento do trabalho até aos colaboradores, e não o inverso (Bélanger, 1999; Nilles, 1994). Hau e Todescat (2018) fizeram referência à Carta Europeia para o Teletrabalho, onde referiram que este é um novo modelo de organização do trabalho, que tem como potencial contribuir

positivamente para a qualidade de vida, práticas de trabalho sustentáveis e para a igualdade de participação dos cidadãos, sendo também considerado como uma componente-chave da sociedade da informação.

Seguindo esta ordem de ideias pode-se considerar o teletrabalho como uma ferramenta flexível, uma vez que existe flexibilidade de tempo, espaço e comunicação (Kugelmass, 1995). Deste modo, o tempo, o espaço/local e o meio são considerados três características básicas do teletrabalho. O tempo pode ser autogerido pelo colaborador, de acordo com a sua rotina. O espaço/local é descentralizado pois não se depende de um escritório localizado nas instalações da organização, e podem utilizar-se vários locais para trabalhar, como a casa do colaborador, escritórios virtuais ou telecentros. O espaço/local pode ser classificado como: (1) *trabalho em casa*, onde se define um espaço de trabalho, com as infraestruturas necessárias e adequadas à realização das tarefas na residência do colaborador, onde este se mantém ligado a um escritório central ou à sede da organização através das tecnologias de informação e de comunicação; (b) o trabalho em *centros alternativos ou centros de trabalho partilhados*, que se caracteriza por ser realizado em espaços que as organizações disponibilizam, com o ambiente propício para a elaboração das tarefas a desempenhar. Por norma estes espaços estão próximos da localização dos colaboradores e podem ser comuns a diferentes organizações; (c) o trabalho em *centros de satélite*, ou seja, unidades que a organização disponibiliza para que os colaboradores independentemente da sua localização, possam realizar as suas tarefas com o suporte técnico e organizacional adequado às suas funções, ou seja, o teletrabalho é realizado em instalações que pertencem à organização, no entanto não se encontra na sede. Pode dar-se o caso dos centros satélites situarem-se em outros países; (d) o trabalho *móvel, nómada ou itinerante*, realizado por colaboradores que não têm um espaço formal para exercerem as suas funções, utilizando, por esse motivo, os mais variados recursos tecnológicos e espaços para manter a comunicação com a organização, como escritórios remotos, telecentros, ou a casa do colaborador (Hernandez, 2003). Por fim, o meio consiste na utilização de recursos de telecomunicações fundamentais para o decorrer do trabalho à distância, ou seja, consiste na forma como as informações são transferidas entre o trabalho e o teletrabalhador.

Para Dray (2002), o teletrabalho pode ainda ser classificado e subdividido, para além do espaço, consoante o horário executado, a situação socioprofissional e a relação jurídica que se estabelece entre o teletrabalhador e a organização. O horário pode se caracterizar por ser exercido a tempo inteiro ou a tempo parcial. Quando o colaborador se encontra em regime de teletrabalho parcial, pode trabalhar alguns dias da semana em regime presencial, e outros dias em regime de teletrabalho. Quando está a tempo inteiro, significa que o trabalho é sempre feito em teletrabalho.

Apesar de todas as classificações, o que realmente importa é que se entenda que o teletrabalho é uma forma de trabalhar realizada à distância (fora dos limites das instalações das organizações), onde se utiliza a tecnologia da informação e da comunicação, através de diversos recursos como computadores, telefones fixos e móveis, que recebam e transmitam qualquer tipo de informação, como arquivos, imagens, ou qualquer outro documento de cariz laboral e relacionado com as tarefas que o colaborador exerce (Estrada, 2002).

O teletrabalho é uma mais-valia porque se pode adaptar e ser posto em prática de acordo com as necessidades específicas de cada organização, assegurando a disponibilidade do colaborador (Hernandez, 2003). Segundo Santos, Lambarine & Moreira (2014), o teletrabalho dá mais liberdade ao colaborador e pode ser controlado de diferentes formas, como por exemplo, por ferramentas que conseguem monitorizar, à distância, trabalhos que não podem ser avaliados através de resultados concretos. O que importa são os resultados obtidos e as horas de produção, esses aspetos poderão ser mais facilmente medidos em teletrabalho, do que dentro das instalações, onde se gasta tempo a falar sobre diversos assuntos (Santos, Lambarine & Moreira, 2014). Para Santos, Lambarine e Moreira (2014), o teletrabalho é a mais antiga e ao mesmo tempo a mais nova solução para o aumento da produtividade. O incentivo ao modelo de teletrabalho, assim como a mudança cultural das organizações, serão os fatores resultantes num futuro sustentável para as organizações, para os seus produtos e soluções (Reis, 2014). Todos estes fatores e características, espelham as vantagens de adotar o teletrabalho como forma de trabalhar. Qualquer colaborador, desde que as suas funções o permitam, pode estar em teletrabalho.

O teletrabalho tem vindo, cada vez mais, a ser recomendado a nível mundial, especialmente face à crise económica global, e à recente situação pandémica, uma vez que tem um reduzido custo para a organização e permite, iguais ou melhores condições de trabalho, para o colaborador (Estrada, 2002; Tavares, 2017).

Para avaliar a qualidade de vida em teletrabalho, foi desenvolvido e validado um instrumento, denominado “e-work life scale” (Grant, et al., 2018). Este teve como finalidade avaliar a perceção da qualidade da experiência do teletrabalho, e é dividido em quatro dimensões: (1) produtividade/eficácia (perceção de eficácia em teletrabalho); (2) confiança organizacional (confiança nas chefias e na organização, em teletrabalho); (3) flexibilidade organizacional (grau de liberdade e flexibilidade concedida ao trabalhador), e (4) interferência entre a vida profissional e familiar (grau em que o teletrabalho interfere e ultrapassa as barreiras entre a vida familiar e pessoal). Através deste instrumento, é possível avaliar a eficácia e o bem-estar dos colaboradores em teletrabalho, permitindo que as chefias conheçam a perceção individual do teletrabalho, e dessa forma, consigam formular estratégias para auxiliar os mesmos relativamente ao desempenho dos seus

colaboradores, ao equilíbrio entre a sua vida pessoal e o trabalho e ao seu bem-estar (Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano & Charalampous, 2019). O estudo de Almeida (2020) demonstrou que o teletrabalho tem uma relação positiva, com o desempenho, e negativa com a exaustão emocional, melhorando, dessa forma, o bem-estar dos indivíduos. Similarmente, Delaneije e Verbruggen (2020) mostraram, no seu estudo quase-experimental, que os indivíduos em teletrabalho, reportavam menos stress, menos conflito trabalho-família e maior *work engagement* e desempenho, comparativamente a dias em que não estavam em teletrabalho. Também Bhattacharya et al. (2020), mostraram que o teletrabalho estava relacionado a níveis mais elevados de desempenho, quando este era adequado às necessidades individuais dos teletrabalhadores.

1.2. Bem-estar subjetivo

Atualmente, tem havido um aumento da preocupação em estudar o bem-estar das pessoas no contexto de trabalho, enfatizando os estados afetivos positivos e os comportamentos que influenciam o bem-estar no trabalho (Bakker, 2005; Ferreira, 2012).

O bem-estar tem sido estudado de duas perspetivas: a perspetiva eudaimónica (bem-estar psicológico) e a perspetiva hedónica (bem-estar subjetivo; Oishi, Kesebir & Diener, 2011). O bem-estar subjetivo refere-se à forma como os indivíduos se sentem e avaliam as suas vidas, ou seja, é a experiência interna de cada pessoa e o seu julgamento relativamente às suas emoções e ao seu grau de satisfação com a vida (Diener, 1985). Este engloba duas dimensões: a cognitiva e a afetiva. A dimensão cognitiva refere-se à satisfação com a vida, isto é, a avaliação que o indivíduo faz relativamente ao seu grau de satisfação com a vida, em geral, ou em alguma área específica, como por exemplo trabalho, relações, etc (Eid & Larsen, 2008). A dimensão afetiva diz respeito à experiência de emoções positivas e negativas, sendo que as primeiras devem ocorrer com mais frequência comparativamente às segundas, através, por exemplo, de eventos afetivos (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Schimmack, 2002).

Existem três aspetos importantes relativamente ao bem-estar subjetivo que são: (1) a *subjetividade*, uma vez que, o bem-estar reside na experiência individual; (2) a *perceção* de que bem-estar, não é apenas a ausência de aspetos negativos, mas também, a presença de aspetos positivos; (3) reconhecer que o *bem-estar é uma medida global*, ou seja, considera diversos aspetos da vida das pessoas (Diener, 2009).

É importante frisar que o bem-estar subjetivo sofre a influência de diversos aspetos como a personalidade, hereditariedade, recursos ambientais, entre outros (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). Estes aspetos podem ser agrupados em dois grupos: os fatores

intrínsecos, como aspetos psicológicos, valores, crenças, religiosidade, entre outros e os fatores extrínsecos, onde se consideram aspetos sociodemográficos, culturais, eventos (Luhmann, Hofmann, Eid & Lucas, 2012; Oishi, Kesebir & Diener, 2011). Apesar da distinção dos fatores não há certezas quais são os preditores mais significativos (Zhang et al., 2009).

Há duas abordagens para os modelos explicativos do bem-estar subjetivo: a abordagem *bottom-up* e a *top-down*. A abordagem *bottom-up* tem como pressuposto a existência de um conjunto de necessidades humanas básicas e universais, sendo que a satisfação na realização das mesmas, ou não, irá gerar felicidade, tal como a experiência de eventos diários, e de afetos positivos e negativos. O somatório dessas experiências irá determinar se as mesmas proporcionam, ou não, bem-estar (Diener, Sandvik & Pavot, 1991). Por sua vez, a abordagem *top-down* assume que as pessoas têm uma tendência para interpretar, quer de forma positiva, quer de forma negativa, as experiências que vivenciam, o que influencia a avaliação da própria vida. Desta forma, pode-se afirmar que a abordagem *bottom-up* engloba os fatores externos ao indivíduo (e.g., eventos afetivos), e a abordagem *top-down* está relacionada com os fatores internos (e.g., valores), que determinará a interpretação das situações a que o indivíduo está sujeito. Assim, este experienciará momentos bons porque é feliz, e não o contrário (Giacomoni, 2004; Luhmann, Hofmann, Eid & Lucas, 2012).

Para Diener, Suh e Oishi (1997), o bem-estar subjetivo permite que se faça a distinção entre pessoas ligeiramente felizes, extremamente felizes ou moderadamente felizes e o quanto as pessoas estão predispostas a essas emoções, isto é, associa-se a intensidade e a frequência de emoções agradáveis, considerando mais felizes, as pessoas que se apresentam a maior parte do tempo intensamente felizes. Desta forma, pode-se afirmar que, a filosofia hedónica, associada ao bem-estar subjetivo, realça a satisfação com a vida, e a presença de emoções positivas, assim como a relativa ausência de emoções negativas (Giacomoni, 2004), onde as emoções positivas funcionam “(...) como previsão de saúde e longevidade, que são bons indicadores de reservas físicas” (Seligman, 2004, p.55). É sobre estas que a presente dissertação se irá focar, devido à evidência empírica da importância das mesmas, em contexto de trabalho (e.g., Diener, et al., 2020; Fredrickson, 2001). As emoções positivas predizem os comportamentos e as atitudes positivas auxiliam o indivíduo a gerir as adversidades, os seus compromissos, a sua performance, o stress, e os objetivos que tem a longo prazo (Fredrickson, 2003).

1.3. Emoções positivas no trabalho

As emoções positivas são respostas breves e multidimensionais, a acontecimentos ou mudanças no ambiente e são criadas com base na interpretação do indivíduo a esses acontecimentos, circunstâncias ou contextos (Fredrikson, 2013).

Existem alguns modelos que realçam a importância das emoções, como por exemplo, o *modelo circumplexo do afeto*, que considera que as emoções são o resultado de um contínuo prazer-desprazer e da ativação emocional, sendo de realçar que as emoções podem ser vividas de diferentes formas (Warr, 1990, 1994). O contínuo prazer-desprazer, pode fazer o indivíduo sentir uma felicidade extrema, ou sentir tristeza. Por sua vez, a ativação emocional diz respeito ao grau de ativação emocional e pode variar entre muito elevada (e.g., entusiasmo, raiva) ou muito baixa (e.g., contentamento, cansaço). Assim, as emoções podem ser explicadas através da combinação de ambas as dimensões, com diferentes níveis de prazer e ativações, sendo as diferentes dimensões importantes, uma vez que desencadeiam diferentes padrões comportamentais nos indivíduos face ao trabalho (Warr, 2007).

Também a teoria dos eventos afetivos (Weiss & Cropanzano, 1996), realçou a importância das emoções. Segundo os autores, as características do trabalho levam à ocorrência de diversos micro-eventos afetivos que levam à experiência de reações afetivas, os eventos afetivos são micro-acontecimentos que ocorrem no local de trabalho e que podem ser positivos – micro-satisfações (pequenos prazeres que servem como impulsionadores de bem-estar); ou negativos micro-irritantes (pequenas coisas que irritam e stressam os indivíduos) e influenciam a forma como os indivíduos se comportam no seu local de trabalho, através das reações afetivas aos eventos (Junça-Silva, Caetano & Rueff-Lopes, 2018). Deste modo, quanto mais reações afetivas positivas o indivíduo tiver, mais comportamentos positivos terá, como é o caso do desempenho (Fisher, 2011). A teoria sugere também que as disposições afetivas, isto é, as características individuais (personalidade) e de humor (como o indivíduo se sente no momento do acontecimento), irão influenciar a forma como o indivíduo reage afetivamente ao evento. As reações afetivas terão impacto nas atitudes face ao trabalho e nos comportamentos dirigidos pelo afeto (de forma direta), assim como nos comportamentos dirigidos pelo julgamento cognitivo (de forma indireta). Assim, a teoria dos eventos afetivos enfatiza o impacto dos diversos eventos no contexto laboral, quer a nível emocional, quer a nível cognitivo.

O afeto positivo pode levar os indivíduos a atingir os seus objetivos nas diversas esferas de realização humana, como o desempenho profissional, uma vez que tem capacidade de influenciar os seus resultados, em contexto laboral (Allen & McCarthy, 2016; Youssef & Luthans, 2007). Vários autores identificaram uma relação positiva entre as emoções positivas e o desempenho, o que vem suportar a hipótese de que colaboradores mais felizes, alcançam melhores resultados (Jalali & Heidari, 2016).

A *Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions*, desenvolvida por Fredrickson (2001), realçou a importância das emoções positivas. Esta descreveu a forma como as emoções positivas alargam a consciência e o espectro cognitivo, e ajudam a construir recursos pessoais (Fredrickson, 1998). A assunção principal da teoria, tem por base a ideia de que, as emoções positivas expandem o conjunto de pensamentos, ações, motivações e disposições que surgem, espontaneamente, na mente (Fredrickson, 1998, 2001). Ou seja, sob a influência de emoções positivas, as pessoas tendem a ter maior acesso perceptivo, um alcance semântico mais amplo, percepções sociais mais inclusivas e conectadas, e um comportamento mais relaxado e expansivo (Fredrickson, 2013). Além disso, a função expansiva das emoções positivas, é desenvolver recursos pessoais, colocando as pessoas em espirais positivas de crescimento (Fredrickson, 1998, 2001, 2013). Ou seja, ao experienciar emoções positivas, as pessoas tendem a desenvolver os seus recursos pessoais, o que, por sua vez, pode levar a um estado de bem-estar mais duradouro e a resultados positivos no longo prazo (Fredrickson, 2013; Fredrickson et al., 2003; Lyubomirsky et al., 2005; Mauss et al., 2011).

Assim, as emoções positivas, são de elevada importância, pois podem ser forças motivacionais que conduzem a benefícios múltiplos e interrelacionados, como o desempenho (Fredrickson, 2000). Por exemplo, recrutadores que experienciem emoções positivas, tendem a avaliar mais positivamente os candidatos, ou um indivíduo que tenha uma interação agradável com um estranho, pode mais facilmente criar uma amizade (Baron, 1987; Fredrickson, 2001). Ou seja, as emoções positivas, estão relacionadas com os comportamentos individuais (que poderão ocorrer no momento, ou a longo prazo), assentes nos estímulos positivos, que são relevantes para a saúde e desempenho dos colaboradores (Sirois et al., 2015). Desta forma, manter e aumentar as emoções positivas promove resultados positivos. Esta ideia é evidenciada nas espirais da positividade, propostas pela teoria, isto é, as emoções positivas geram mais emoções positivas, quer na frequência, como na sua intensidade, e atenuam o efeito das emoções negativas (Fredrickson, 1998). Para além disso, as emoções positivas levam a resultados positivos associados à saúde, como maior longevidade, maior resistência imunitária e melhores recuperações fisiológicas (Boehm & Kubzansky, 2012; Cohen & Pressman, 2006; Fredrickson & Levenson, 1998).

De acordo com Fredrickson (2001), os recursos obtidos através das emoções positivas são duradouros, isto é, sobrevivem às emoções através das quais foram adquiridos. Estes recursos, desenvolvem-se com o tempo, o que dá origem a um ciclo positivo: o aumento do bem-estar que, por sua vez, dá origem a emoções positivas, aumentando a resiliência, que resulta em níveis mais elevados de bem-estar. Com base nas evidências empíricas, e na broaden-and-build theory of positive emotions, definiu-se a seguinte hipótese:

H1. As emoções positivas medeiam a relação positiva entre o teletrabalho e o desempenho.

1.4. Animais no trabalho

Atualmente, os locais de trabalho são uma fonte de stress que, por sua vez, contribui para o aumento do absentismo, *burnout* e perdas de produtividade. Alguns estudos têm mostrado que os animais de estimação ajudam os indivíduos em fases de elevada instabilidade e stress (Graham, Milaney, Adams & Rock, 2019). Talvez por isso se assista a um aumento da importância atribuída a um animal de estimação. Estes demonstram ser capazes de criar ligações, através da sua vivacidade e capacidade de interação com a espécie humana, são sensíveis aos sentimentos das pessoas com quem convivem, e alteram o seu comportamento perante determinadas situações (Levinson & Úbeda, 2006; Nebbe, 2000).

Atualmente, a maioria dos donos de animais de estimação, considera-os como membros da família (Poll, 2011). Este aspeto pode dever-se ao facto de as atividades diárias entre os animais e os seus donos (e.g., alimentar, brincar, levar a passear e exercitar, higienizar, etc.), permitam criar laços emocionais que os unem, e conseqüentemente, desempenhem um papel no sistema familiar, uma vez que a família, ou dono, estabelecem regras para a gestão destas atividades (Cain, 1983). Para além disto, parece ser cada vez mais frequente, os animais de estimação terem um nome, receberem presentes dos seus donos, e estes falarem com eles constantemente, o que vem reforçar a criação dos laços emocionais (Beck & Katcher, 1996).

Como tal, é natural que a perceção do Homem face aos animais sofra alterações significativas, como é o caso do aumento de empatia para com os animais, e para com a natureza (Sallisbury, 1994). A alteração da relação com os animais explica o interesse crescente em questões como o bem-estar animal, quer a nível científico, quer a nível social, com o objetivo de diminuir o seu sofrimento e promover o seu bem-estar (Spooner, Schuppli & Fraser, 2012). Um bom exemplo são os movimentos de proteção animal que têm ganho, cada vez mais espaço, e têm despertado a sociedade para assuntos que abordam a crueldade e os direitos dos animais, tornando-a mais sensível para estes assuntos (Richter, 2014).

Alguns estudos (e.g., Wilson e Turner, 1998), sugeriram que os animais têm benefícios fisiológicos, psicológicos, sociais e comportamentais. Ter um animal de estimação, e privar de perto com ele, pode melhorar significativamente a saúde dos indivíduos, uma vez que se verifica um aumento da atividade física, prevenindo questões

como a obesidade, um decréscimo da tensão arterial, dos níveis de colesterol e triglicéridos, diminuindo o risco de doenças coronárias, ao mesmo tempo que auxiliam na recuperação das mesmas (Friedmann & Tsai, 2000; Garrity & Stallones, 1998). Também há evidência que melhoram a qualidade do sono, diminuem as queixas de doença física e as idas ao médico, e reduzem os pedidos de folgas, comparativamente a pessoas sem animais (Headey, Na & Zheng, 2008). Além disso, reduzem a hipótese de desenvolvimento de asma ou alergias, em crianças, caso cresçam com a possibilidade de convivência com os mesmos (Baun, Bergstrom, Langston & Thoma, 1986; Borchard, 2013; Friedmann & Tsai, 2000). Outros estudos têm mostrado que os animais melhoram o bem-estar e a autoestima (Rovner, 2012). Num estudo de McConnell, Brown, Shoda, Stayton e Martin, (2011), observou-se que os donos dos animais de estimação apresentaram melhores níveis de bem-estar, autoestima, conscienciosidade, e menores níveis de ansiedade, stress e menos preocupações, comparativamente às pessoas que não tinham animais de estimação.

A redução da ansiedade e do stress está relacionada com a ocitocina, que é libertada, quando os donos interagem com os seus animais. Esta hormona é chamada de hormona do bem-estar e do amor, e assume um papel importante nas relações humanas, uma vez que atua como neurotransmissor cerebral, desde a interação entre mãe e bebé, quando este é um recém-nascido (Rego & Cunha, 2017). Estudos de Barker, Rasmussen e Best (2003), mostraram que os animais têm efeitos calmantes, através de interações básicas, como a observação, diminuindo a pressão do sangue e a tensão muscular, reduzindo a ansiedade e preparando os indivíduos para tarefas de elevado stress mental. Desta forma, pode-se afirmar que o comportamento dos indivíduos altera na presença de um animal de estimação, adotando uma postura mais calma, o que leva a concluir que a presença dos animais reduz significativamente os sintomas associados à depressão (Miller et al., 2009).

Vários estudos têm mostrado que a relação com os animais torna os indivíduos mais motivados e dispostos para interagir, comunicar, expressar as suas necessidades, emoções e diversas informações (Graham, et al., 2019). Este reconhecimento permitiu que os animais de estimação fossem utilizados para práticas de promoção de saúde, desde os anos 60 (Lima & Sousa, 2004).

Os animais de estimação são uma ótima distração e capazes de libertar os problemas das mentes dos indivíduos. A presença de um animal permite, ao indivíduo, experienciar momentos lúdicos, fazendo com que este se sinta menos aborrecido e assuma uma atitude mais ativa, nas suas tarefas diárias (Friedmann & Tsai, 2000). Evidências empíricas mostraram que as brincadeiras com os animais de estimação provocam momentos de humor e entretenimento, aliviando o nervosismo e a depressão, contribuindo significativamente para o bem-estar, a longo prazo (Casciotti, 2014).

Famílias com animais de estimação, nomeadamente cães, participam, com mais frequência, em atividades de lazer juntos (Paul & Serpell, 1996). Estes momentos de lazer, como passear o animal de estimação, acabam por promover a comunicação entre os indivíduos, partilhando características e capacidades do seu animal, tanto com amigos, como com desconhecidos (Friedmann & Tsai, 2000; Garrity & Stallones, 1998). Num estudo de observação, mostrou-se que as pessoas que passeavam o seu cão tinham mais contacto com outras pessoas, sendo a maioria com desconhecidos, comparativamente aos indivíduos sem cão (McNicholas & Collis, 2000).

Como tal, os animais de estimação parecem conseguir reduzir o sentimento de solidão, quer por proporcionar momentos de interação com outras pessoas, quer pela sua existência e convívio. Esta redução do sentimento de solidão, também se pode dever ao facto de os animais de estimação possuírem qualidades como, a manifestação do amor incondicional para com os seus donos, e sentimento de compreensão, uma vez que são capazes de escutar, demonstram compreender, não questionam, nem interrompem (Beck & Katcher, 1996). Estes comportamentos fazem os indivíduos, donos de animais de estimação, sentirem-se amados, respeitados, aceites, seguros e dignos de atenção (Nebbe, 2000), levando ao aumento da sua autoestima e bem-estar.

Os animais de estimação assumem o papel de companheiros e facilitadores sociais, sendo também uma fonte de conforto, uma vez que promovem o toque, aumentando a estimulação sensorial (Barker & Wilson, 2003). Uma vez que o animal facilita a experiência do contacto físico, seguro e apropriado, isso permite o desenvolvimento de relações inter-individuais mais saudáveis (Graham, et al., 2019). O toque proporciona um estado de relaxamento, permitindo colmatar a necessidade intrínseca dos indivíduos. Através da estimulação do sentido tátil, proporcionada pelo animal, diminuem os níveis de solidão, o isolamento, desespero, medo e stress (Muschel, 1984). Este fenómeno acontece devido ao facto de que, quando se toca num animal, o corpo produz ocitocina, baixa a pressão do sangue e os batimentos cardíacos, aumentando os níveis de serotonina e dopamina (Barker, Knisely, Barker, Cobb & Schubert, 2012). Este comportamento observável no organismo humano, suporta resultados de estudos que têm mostrado que os animais (e.g., cão) têm um efeito calmante e reduzem o stress, contribuindo para o bem-estar emocional e social (Amiot & Bastion, 2015; Barker Knisely, Barker, Cobb & Schubert, 2012; Rockett & Carr, 2014; Wilkin, Fairlie & Ezzedeën, 2016).

McConnell, Brown, Shoda, Stayton e Martin (2011), mostraram que os animais de estimação estão inseridos na vida dos seus donos como se fossem um irmão, tendo a capacidade de dar apoio ao seu dono, tal como um irmão o faria. Os autores concluíram que, os animais são um recurso social, sendo uma importante fonte de suporte social, pois beneficiam os seus donos, de forma física e psicológica. A presença companheira destes

seres, faz com que muitos indivíduos tomem decisões baseadas na interação com o seu animais de estimação, chegando a considerar o seu animal, uma extensão de si próprios (Pohnert, 2010).

Outro benefício para os indivíduos, donos de animais de estimação, é o desenvolvimento de responsabilidade, devido à necessidade de cuidado que os animais exigem, como a alimentação e higiene. Segundo Borchard (2013), assumir esta responsabilidade, promove a saúde mental, melhora a autoestima, uma vez o sucesso em determinadas tarefas, permite ao individuo assumir outras, de maiores dimensões.

Tem havido também uma evolução nas necessidades dos indivíduos, de geração para geração, por exemplo da geração X para a geração Y (nascidos entre 1960 e 1979) ou os chamados *millenials* (nascido entre 1980 e 1994) (Graham, et al., 2019). Os *millenials* caracterizam-se por adiar acontecimentos de vida, como o casamento e ter filhos, optando por ter um animal de estimação para lhes fazer companhia, o que os leva a ter outro tipo de preocupações, comparativamente a colaboradores de outras gerações (Zimmerman, 2016). A geração milenar acredita que, ter um animal de estimação, os prepara para as responsabilidades futuras como por exemplo, ter uma família. Esta geração tende a cuidar dos seus animais de estimação, de forma exemplar, com o objetivo de proporcionar-lhes o máximo conforto, chegando a recorrer a tecnologia para tomar conta dos seus amigos quando não estão em casa (Richter, 2014).

Tendo em conta o papel dos animais de estimação na sociedade moderna, e a relação estabelecida com estes, é de esperar que as organizações sejam capazes de acompanhar a atualidade. Este acompanhamento e atualização torna-se, ainda mais relevante, quando os colaboradores das organizações são jovens (Serpell, 2004; Spooner, Schuppli & Fraser, 2012). Assim, a adoção de práticas *pet-friendly*- práticas focadas e amigas dos animais de estimação (e.g., permitir a entrada do animal na organização, dar o dia ao colaborador pela perda do seu animal, ter permissão para levá-lo ao veterinário sempre que necessário, prémios de desempenho orientados para o animal de estimação, vouchers para hotel canino, etc.) podem ser ótimas estratégias para integrar a organização na sociedade, atrair novos talentos e *stakeholders* leais, tal como proporcionar ambientes de trabalho mais saudáveis (Foreman, Glenn, Meade & Wirth, 2017; Hendrix, 2014). Quem se encontra inserido no mercado de trabalho, já percebeu que os benefícios oferecidos pelas organizações, como por exemplo planos de saúde, seguros de vidas ou planos deontológicos, já não estão a atrair, nem a reter talentos, o que levou algumas organizações a adotarem práticas *pet-friendly* (Kokalitcheva, 2016).

Existem diversas formas de aceitação e inclusão dos animais de estimação, que as organizações podem adotar, caso ainda não se sintam preparadas para a receção de animais nas suas instalações. O recomendado é que as organizações adotem medidas de forma gradual, nunca desistindo de se tornarem amigas dos animais, e tendo em

consideração as necessidades do local de trabalho (Wilkin, Fairlie & Ezzedeen, 2016). Um exemplo, são as organizações adotarem medidas que ajudem animais, acompanhando os desafios da sociedade, ao mesmo tempo que, comunicam e envolvem os colaboradores em novas ideias e projetos, mantendo-os interessados e motivados. Por exemplo, afiliarem-se a alguma associação e/ou canil que necessite de ajuda, fazendo-o através de donativos e voluntários para socializar e tratar dos animais. As organizações também podem adotar práticas que beneficiem diretamente os animais de estimação dos seus colaboradores, dando descontos em alimentação, acessórios e brinquedos, planos de treino e cuidados como a higiene, cobertura de saúde veterinária, seguros para o animal de estimação, descontos ou planos em creches para animais e horários flexíveis, para os ir buscar à creche ou passeá-los antes que escureça. Estas medidas são tentadoras perante uma geração que gasta uma quantia significativa de dinheiro com os seus animais, quer seja para os alimentar, com uma ração de qualidade, quer seja para cuidar regularmente deles, mimando-os com alguns brinquedos e acessórios, incluindo levá-los para a creche (Hendrix, 2014). Segundo Cain (1983), a perda de um animal de estimação é um momento de grande pesar, principalmente quanto maior for a ligação com ele. Neste sentido, as organizações podem dar a licença por luto, aos colaboradores, que passam pela morte do seu animal. Também as práticas de responsabilidade social parecem ser uma opção para começar esta jornada, uma vez que contribuem positivamente para os níveis de bem-estar e satisfação com o trabalho, traduzindo-se em organizações mais saudáveis, com elevados níveis de desempenho e uma maior capacidade competitiva (Sobral, 2016).

Tendo em conta a vasta lista de benefícios associada à presença dos animais de estimação, é expectável que os mesmos se estendam às organizações. Para Rock (2017), nos dias de hoje, ter um animal no escritório é o mesmo que ter uma planta ou um dispensador de água. Diversas organizações já abriram portas aos animais de estimação dos seus colaboradores (e.g., Brakyn) tendo em mente os benefícios pessoais que os animais acarretam. Barker (2005) mostrou que os cães, no local de trabalho, reduzem o stress, ao longo do dia, e tornam o mesmo mais satisfatório, para quem convive com eles enquanto trabalha. Miller et al. (2009) também referiu que, os níveis de ocitocina produzida com o contacto com os animais de estimação, ao longo do dia de trabalho, é semelhante ao produzido, quando se recebe uma massagem (Miller et al., 2009; Seaward, 2012).

Deste modo, algumas organizações começaram a descobrir as vantagens da presença dos animais nas suas instalações, como é o exemplo da Amazon e da Google. Alguns benefícios traduzem-se no equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, onde levar o animal de estimação equivale a não ter a preocupação de o deixar em casa, sozinho, o dia todo, principalmente se o colaborador tem um animal, jovem, sénior, com necessidades especiais, ou com alguma patologia que necessite, regularmente, de

medicação (e.g., diabetes). Esta possibilidade, também reverte a favor da organização, uma vez que os colaboradores estão dispostos a ficar até mais tarde para terminar alguma tarefa, dado que não têm a preocupação de ir para casa para tratar do seu animal de estimação (Borchard, 2013).

A possibilidade de fazer uma pausa para beber café e passear o animal ou passar algum tempo com ele, pode aumentar a criatividade dos colaboradores, em cerca de 60% e torna-os mais dispostos, pois o seu cérebro tende a relaxar, nestes momentos, e a inspiração aumenta (Oppezzo & Schwartz, 2014). Estas pausas também podem ser uma ferramenta para melhorar a comunicação, pois os animais podem ser um incentivo para interações sociais, para desenvolver novas amizades, maior reciprocidade e formação de confiança, o que melhora, significativamente, as relações entre os colaboradores (Wood, Giles- Corti, & Bulsara, 2005; Purina, 2014). Por exemplo, Barker (2005) mostrou que durante os intervalos, os colaboradores procuram os animais, e ao mesmo tempo, interagem com os seus colegas.

Os animais de estimação são uma fonte de suporte social e emocional, uma vez que conseguem transmitir sentimentos de apego, segurança e proteção, facilitam a interação social entre indivíduos com interesses comuns, confiança e emoções positivas, proporcionando bem-estar e um aumento da perceção de suporte organizacional, e da satisfação organizacional (Allen, Blascovich & Mendes, 2001; Krause-Parello, Wesley & Campbell, 2014), ao mesmo tempo que reduzem os níveis de stress (Allen, Blascovich & Mendes, 2001). Barker Knisely, Barker, Cobb e Schubert (2012), no seu estudo sobre a influência dos animais face ao stress, em contexto laboral, mostrou que colaboradores, com os seus cães presentes, apresentaram níveis mais baixos de stress, comparativamente aos colaboradores que não tinham levado o seu cão para o trabalho. O estudo experimental de Colarelli, McDonald, Christensen e Honts (2017), mostrou que a presença de um cão, num grupo de trabalho, aumenta as emoções positivas e torna o clima social e emocional melhor. Estes vínculos sociais têm, inevitavelmente, um grande impacto positivo no bem-estar dos colaboradores, promovendo assim a criação de bons locais de trabalho (Goffee & Jones, 2013; Nagasawa, Mogi & Kikusui, 2009).

A presença dos animais pode ainda influenciar o desempenho dos colaboradores, uma vez que estes percecionam altos níveis de satisfação com o trabalho e de bem-estar, traduzindo-se em menores taxas de absentismo, maior moral e um aumento significativo na produtividade (Barker, et al., 2012; Foreman, Glenn, Meade & Wirth, 2017).

Os benefícios podem ser percebidos pelos colaboradores, mas também pela organização, que com a adoção de políticas *pet-friendly* tem a possibilidade de fomentar a ligação com os seus *stakeholders*. Isto deve-se ao facto de os animais auxiliarem a organização a criar laços, passando a ideia de ser mais humana, suscitando sentimentos positivos (Rego & Cunha, 2017). A imagem dos animais, nomeadamente do cão, pode

transmitir características de lealdade e tenacidade, que caracterizam a cultura da organização (Cole, 2014). Esta relação entre as organizações e os animais, pode ainda ser utilizada para facilitar a criação de culturas corporativas e de alta confiança, podendo reduzir custos de transação de negócios (Kosfeld, Heinrichs, Fishbacher & Fehr, 2005; Zak, 2017). Deste modo, as organizações podem utilizar o simbolismo animal para transmitir a sua identidade coletiva, como por exemplo, representar uma cultura informal, utilizar as políticas *pet-friendly* como um pré-requisito no local de trabalho, que vão de encontro aos valores da geração milenar e seguintes, e até mesmo na estratégia de marketing com os seus clientes, com o intuito de transmitir sentimentos positivos (Daft, 2008; Lancendorfer, Atkin & Reece, 2008; Zimmerman, 2016;).

Perante os benefícios associados à presença dos animais, nos Estados Unidos, a prática de levar animais de estimação, para o local de trabalho, tem-se tornado, cada vez mais, comum e é visto, por muitos indivíduos, como um direito, chegando a presença dos mesmos a ser regulada por políticas formais e a dar origem a novos postos de trabalho, para a regulamentação destas mesmas medidas (Begen & Bressler, 2015; Kokalitcheva, 2016).

O papel desempenhado pelos animais nas organizações é discreto, mas a sua presença torna-se comum, uma vez que levar um cão para o escritório traz felicidade e sanidade (Ferguson, 2016). Deste modo, reconhecer e estimular a conexão com os animais pode aumentar os lucros das organizações *pet-friendly* (Hughes, 2016). O efeito positivo nos resultados financeiros, não se deve apenas ao aumento do bem-estar dos colaboradores, mas também à melhoria da relação com o cliente, que passa a ter uma imagem positiva da organização, com a adoção das práticas *pet-friendly*, aumentando as vendas (Wells & Perrine, 2001).

Com a melhoria da imagem da organização, melhora o *employer branding* e, como tal, o processo de atração, de recrutamento e de retenção dos colaboradores parece melhorar, tal como a sua rotatividade que parece diminuir, uma vez que ao permitir a entrada aos animais de estimação dos seus colaboradores, a organização está a demonstrar que se preocupa com o bem-estar dos mesmos (Barker, 2005).

Torna-se evidente que os animais aumentam a autoeficácia, autoestima e proporcionam eventos afetivos positivos, o que se reflete no bem-estar (Willens, 2013). Assim, os colaboradores que conseguem levar o seu animal para o trabalho, ou conseguem privar da presença dos mesmos, apresentam maior bem-estar, melhoram a qualidade do trabalho, e da vida em geral (Easton & Van Laar, 2013). As potencialidades das práticas *pet-friendly* fomentam locais de trabalho saudáveis, o que se reflete positivamente no desempenho organizacional (Wilkin & Connelly, 2015). As políticas *pet-friendly* podem também aumentar o comprometimento dos colaboradores e contribuir favoravelmente para a cultura organizacional (Johnson, 2005; Purina, 2014).

Os benefícios que os animais proporcionam aos colaboradores, e às organizações, estendem-se também ao seu bem-estar também podem beneficiar com a ida para as organizações, uma vez que lhes é permitido uma maior socialização, quer com outras pessoas, quer com outros animais, podem estar sujeitos a mais exercício, e não estão o dia inteiro sozinhos em casa (Wilkin, Fairlie & Ezzedeen, 2016).

Com base nas evidências empíricas, é possível concluir que, na última década o apego aos animais de estimação tem aumentado significativamente (Graham, et al., 2019). Por outro lado, com a entrada dos *millennials* no mundo do trabalho, os gestores têm notado a mudança de necessidades desta geração para a anterior (geração X). Como tal, têm arranjado estratégias organizacionais que fomentem a atração e retenção de talentos para as organizações, como por exemplo, as práticas *pet-friendly* (Wilkin, Fairlie, & Ezzedeen, 2016). O benefício destas práticas tem sido, recentemente, demonstrado (Cunha, et al., 2019), quer para o bem-estar, quer para o desempenho dos colaboradores. Contudo, ainda não há estudos que demonstrem o efeito positivo da companhia dos animais de estimação no desempenho, em contexto de teletrabalho. Desta forma, este estudo pretende desenvolver o conhecimento acerca dos benefícios do teletrabalho, sobre o desempenho, através das emoções positivas, considerando o papel moderador da presença do animal de estimação durante a realização das tarefas, e o apego que o indivíduo sente por este. Com base nas evidências empíricas, hipotetizou-se que:

H2. A relação indireta entre o teletrabalho e o desempenho, através das emoções positivas, será moderada pela interação com o animal de companhia, enquanto trabalha, e pelo apego aos animais, de tal forma que o efeito indireto torna-se mais forte quando os indivíduos trabalham perto do seu animal de companhia e quando têm níveis mais elevados de apego a estes (mediação moderada moderada) (Fig. 1).

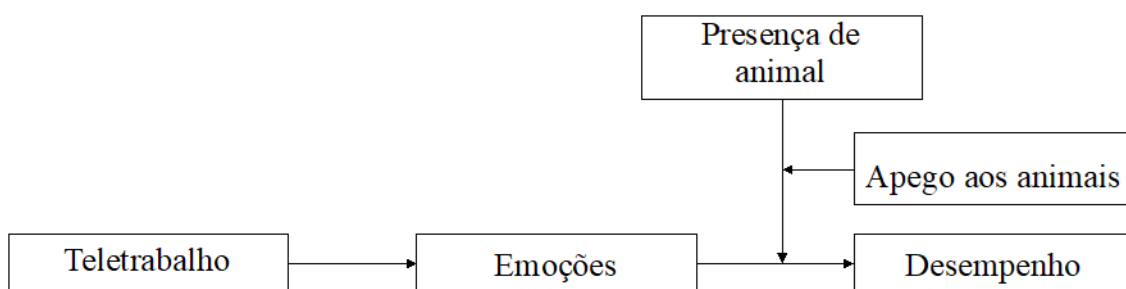


Figura 1: Modelo de mediação moderada moderada

2. MÉTODO

Este estudo, de natureza correlacional, teve por base uma metodologia quantitativa, cujo foco foram os colaboradores em teletrabalho. A técnica de recolha de dados foi o inquérito por questionário, disponibilizado online.

2.1. Amostra

A amostra do estudo é composta por 320 participantes sendo que 61.9% eram do sexo feminino, e cuja média de idades foi 32 anos ($DP = 9.51$). Em termos de habilitações académicas, 54.1% dos participantes tinha licenciatura e 30% o Mestrado. Do total de participantes, 78.8% possuía cargo de chefia. Face à situação contratual, 56.3% eram trabalhadores efetivos. Quanto à antiguidade na organização, 75.5% referiu trabalhar na organização há menos de cinco anos, 9.7% referiu trabalhar na empresa entre 5 a 10 anos, e 14.7% referiu uma antiguidade superior a 10 anos. A média da antiguidade organizacional foi 5.13 anos ($DP = 7.78$) Também, 91.3% referiu que trabalha a tempo integral, e que em média trabalhavam 41 horas semanais ($DP = 11.12$). A maioria dos participantes eram solteiros (58.1%), 35.6% eram casados ou viviam em união de facto, e 6.3% estavam divorciados/separados. No que toca ao agregado familiar, 18.7% dos participantes viviam sozinhos, 21.5% viviam com o companheiro/a, 29.7% indicou três elementos no agregado, 22.5% indicou quatro elementos e 7.5% revelou ter cinco ou mais elementos no seu agregado. A maioria reportou não ter crianças em casa (68.4%), 17.5% disse ter apenas uma criança, 11.6% indicaram duas e 2.5% três crianças. Os participantes revelaram ter, em média, 1.31 animais ($DP = 1.31$), dos quais 1.04 ($DP = 1.22$) viviam dentro de casa, com o seu dono, e .30 ($DP = .82$) viviam fora de casa, não partilhando o mesmo espaço interior.

2.2. Instrumentos de medida

Para medir o teletrabalho, foi utilizada a *E-work Life Scale* (EWLS; Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano & Charalampous, 2018). Esta escala avalia aspetos relevantes da qualidade da experiência de teletrabalho, divididos em quatro dimensões: a

eficácia/produtividade (quatro itens; e.g., “Quando trabalho a partir de casa, consigo concentrar-me mais nas minhas tarefas do trabalho”) a confiança organizacional (três itens; e.g., “A minha empresa confia no meu bom desempenho quando estou a trabalhar a partir de casa”), a interferência entre a vida pessoal e laboral (sete itens; e.g., “O teletrabalho consome tempo que gostaria de gastar com a minha família/amigos ou em atividades extratrabalho”), e a flexibilidade (três itens; e.g., “Quando estou a trabalhar remotamente a partir de casa, sei quando devo desligar-me do trabalho para poder descansar”). As respostas foram dadas numa escala de Likert de cinco pontos que variavam entre (1) Discordo completamente e (5) Concordo completamente. O nível de confiança revelou ser elevado, uma vez que o alfa de *Cronbach* foi .73.

Para medir as emoções positivas, foi usada a *Multi-Affect Indicator* (Warr, Bindl, Parker, & Inceoglu, 2014), composta por 16 itens, divididos em quatro dimensões, que medem o afeto positivo de alta (HAPA; e.g., “entusiasmo”) e baixa ativação (LAPA; e.g., “contentamento”), e o afeto negativo de alta (HANA; e.g., ansiedade) e baixa ativação (LANA; e.g., “triste”). As respostas foram dadas numa escala de Likert de cinco pontos, relativamente à frequência de emoções experienciadas no presente dia, e variavam entre (1) Nunca e (5) Sempre. O alfa de *Cronbach* da escala de emoções positivas foi .90 e o das emoções negativas foi .88.

Para medir o desempenho foi usada a *In-Role Performance Scale* de Abramis (1994), composta por seis itens. Estes mediram a perceção dos indivíduos face ao seu desempenho no presente dia (e.g., “Hoje atingi os meus objetivos”), numa escala de Likert de cinco pontos: (1) muito mal; (5) muito bem. A confiabilidade desta escala foi elevada, pois o alfa de *Cronbach* foi .84.

Para medir o apego aos animais de estimação, utilizou-se a *Lexington Attachment to Pets Scale* (LAPS; Zappanick, 2008). Esta escala avalia a perceção dos indivíduos face aos animais de estimação, e está dividida em três dimensões: (1) atitudes face aos animais, de um modo geral dez itens; e.g., “Brinco frequentemente com o meu animal de estimação”); (2) importância do papel dos animais de estimação face às pessoas (sete itens; e.g., “O meu animal de estimação significa mais para mim que alguns amigos”); (3) direitos dos animais e bem-estar animal (cinco itens; e.g., “Considero que o meu animal de estimação faz parte da família”). As respostas foram dadas numa escala de Likert de cinco pontos que variavam entre (1) discordo completamente e (5) concordo completamente. A esta escala adicionaram-se quatro itens com uma escala de resposta dicotómica (“sim”; “não”), relativamente às práticas com o animal de estimação (“Às vezes levo o meu animal de estimação para áreas públicas como por exemplo parques”, “Às vezes levo o meu animal de estimação para a casa de amigos ou familiares”, “Tenho permissão para levar o meu animal de estimação para o meu local de trabalho”, “Às vezes

levo o meu animal de estimação para trabalhar comigo”. O alfa de *Cronbach* desta escala foi .97, apresentando um nível de confiança elevado.

Para medir a presença do animal de estimação durante o período de trabalho, usaram-se 4 itens sobre as estratégias adotadas em teletrabalho. as respostas foram dadas numa escala de Likert de cinco pontos (e.g., “Em situação de trabalho remoto, faço pausas para interagir com o seu animal”). O alfa de *Cronbach* foi .87.

2.3. Procedimento

Para recolher os dados, foi aplicado um inquérito por questionário, que foi disponibilizado online (<https://forms.gle/smX9haojXz3HNG559>) entre novembro de 2020 e abril de 2021, através do Google forms, recorrendo à técnica de amostragem, não probabilística, *snowball sampling*.

O inquérito foi distribuído via *LinkedIn* e *Facebook*, a indivíduos em teletrabalho, e o acesso feito através de um link geral. A confidencialidade e o anonimato dos dados foram assegurados a todos os participantes, antes de responderem ao questionário.

2.4. Análise de dados

Primeiro foram analisadas as consistências internas e as análises descritivas das variáveis em estudo, bem como as suas correlações. Para se analisar a estrutura fatorial da escala de apego aos animais, conduziu-se uma análise de componentes principais, através do SPSS 27 (*Statistical Package for the Social Science*).

Posteriormente, para testar a hipótese 1, usou-se o modelo 4 da macro PROCESS. Para testar a hipótese 2, ou seja, a mediação moderada moderada, usou-se o modelo 18 do PROCESS (Hayes, 2018). Os produtos (moderações) foram centrados no seu valor médio, e recorreu-se ao método de bootstrapping (5000 vezes) para se obterem os intervalos de confiança.

3. RESULTADOS

3.1. Análise da normalidade das variáveis

Segundo Kline (2011) é possível analisar os desvios em relação à distribuição normal de múltiplas variáveis se os seguintes critérios forem cumpridos: (1) os valores médios não se aproximam demasiado dos valores mínimos e máximos, (2) os valores de assimetria (*skewness*) são inferiores a 3, e os índices de achatamento (*kurtosis*) não excedem o 5. Assim sendo, concluímos que nenhuma variável apresenta desvios grosseiros à distribuição normal.

3.2. Estatística descritiva

A tabela 1 apresenta a estatística descritiva, juntamente com as correlações e os índices de consistência interna das variáveis em estudo.

Tabela 1: Estatística descritiva, correlações e índices de consistência interna das variáveis em estudo

Variável	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5
1. Teletrabalho	3.20 ^l	.51	(.73)				
2. Emoções positivas ^l	3.11 ^l	.69	.50**	(.90)			
3. Desempenho	4.05 ^l	.54	.31**	.37**	(.84)		
4. Presença animal	2.63 ^l	1.29	.00	.01	.07	(.87)	
5. <i>Pet attachment</i> ^l	3.78 ^l	.99	-.06	-.06	.17**	.69**	(.97)

Nota. N = 320; * $p < .05$ ** $p < .001$

^lEscala de 1 a 5. Os alfas de *Cronbach* estão entre parenteses.

3.3. Análise Fatorial

Para analisar a estrutura fatorial da escala de apego aos animais, conduziu-se uma análise fatorial exploratória, com recurso à análise de componentes principais. Os resultados evidenciaram uma estrutura com uma única componente que explicou 66% da variância dos dados (tabela 2). A medida de adequabilidade da amostra Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi .96, o que indicou que os dados eram adequados para a análise fatorial (Kaizer, 1974). O único fator resultante da análise, identificado como o *grau de apego aos animais*, obteve um valor próprio (*eigenvalue*) de 15.07. Este englobou os 23 itens que compõem a escala. O índice de consistência interna da escala foi .97, o que indicou uma elevada consistência interna (Nunnally & Bernstein, 1994).

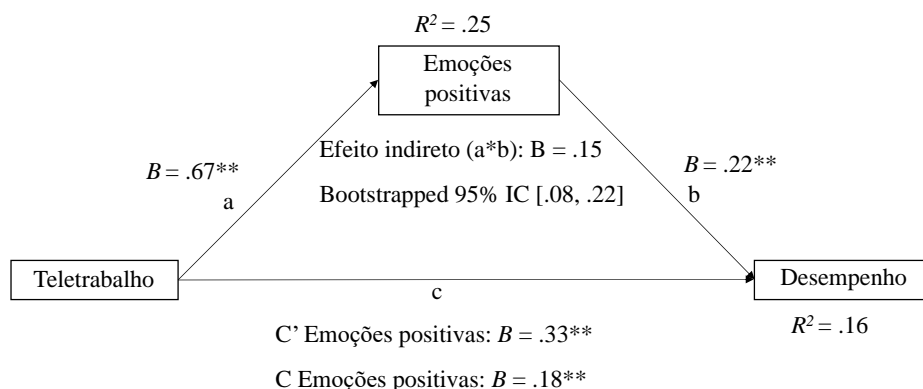
Tabela 2: Itens, médias, desvios-padrões, e loadings da Lexington Attachment to Pets Scale (N = 320).

Items da LAPS - Lexington Attachment to Pets Scale	<i>M</i>	<i>SD</i>	Fator ($\alpha = .97$)
18. Considero o meu animal de companhia como um grande companheiro.	3.91	1.15	.93
20. Para mim, o meu animal de companhia é parte da minha família	3.98	1.18	.93
19. O meu animal de companhia faz-me sentir feliz.	3.95	1.14	.92
15. O meu animal de companhia e eu temos um relacionamento próximo.	3.75	1.13	.92
23. Para mim, o meu animal de companhia é um amigo.	3.88	1.18	.90
16. Faria quase qualquer coisa pelo meu animal de companhia.	3.62	1.21	.90
17. Brinco com o meu animal de companhia muito regularmente.	3.86	1.14	.88
22. Ter um animal de companhia traz felicidade.	4.04	1.12	.88
13. Amar o meu animal de companhia ajuda a manter-me saudável.	3.60	1.22	.87
2. Confio completamente no meu animal de companhia.	3.72	1.18	.85
6. Amo o meu animal de companhia porque ele é mais leal que muitas pessoas	3.52	1.22	.85
10. O meu animal de companhia sabe quando eu me estou a sentir mal.	3.59	1.14	.85
1. O meu animal de companhia significa mais para mim que alguns amigos	3.38	1.32	.82
12. O meu animal de companhia compreende-me.	3.32	1.18	.82
14. Os animais de companhia merecem tanto respeito quanto um ser humano.	4.04	1.11	.81
11. Falo, frequentemente com outras pessoas sobre o meu animal de companhia.	3.36	1.21	.80
4. Para mim, o meu animal é o meu melhor amigo.	3.23	1.21	.78
7. Gosto de mostrar para outras pessoas fotografias do meu animal de companhia.	3.40	1.24	.77
3. Acredito que os animais tenham os mesmos direitos e privilégios que membros da família.	3.56	1.21	.76
5. Frequentemente, os sentimentos que nutro pelas pessoas são afetados pela forma como reagem ao meu animal de companhia.	3.04	1.27	.67
9. Amo o meu animal de companhia, porque ele nunca me julga.	3.01	1.26	.56
21. Eu não sou muito apegado ao meu animal de companhia (R).	4.33	.99	.47
8. Acho que o meu animal é apenas um animal de estimação (R).	3.86	1.16	.32

3.4. Teste de hipóteses

Hipótese 1. Para analisar a hipótese 1, conduziu-se uma análise de mediação (modelo 4) através do PROCESS (Hayes, 2018). A mediação é significativa quando a variável preditora (X = teletrabalho) influencia a variável critério (Y = desempenho) através da variável mediadora (M = emoções positivas). O efeito total de X em Y representa o efeito total (c). O efeito direto de X em Y depois de se adicionar a variável mediadora (M) é c' . O efeito de X em M é o efeito a , e o efeito de M em Y (controlando o efeito de X) é o efeito b . O efeito indireto entre Y e X é definido como o efeito ab . Na maioria dos casos, o efeito indireto (ab) representa a diferença entre c e c' e, como tal, o efeito total (c) pode ser obtido como o somatório de c' e de ab . Por norma, temos uma mediação parcial, quando o valor efeito indireto (ab) é menor que o valor do efeito total (c) com o mesmo sinal.

A hipótese 1 previa que a relação entre o teletrabalho e o desempenho fosse mediada pelas emoções positivas. De acordo com os resultados de mediação, o efeito indireto das emoções positivas na relação entre o teletrabalho e o desempenho foi .15, com IC 95% (.08, .22), indicando, como tal, um efeito indireto estatisticamente significativo. Para além disso, o modelo de análise explica 16% ($R^2=.16$) da variância do desempenho e é significativo ($p = .00$). A relação entre o teletrabalho e as emoções positivas (a ; $B = .67, p = .00$), e a relação entre as emoções positivas e o desempenho (b ; $B = .22, p = .00$) foram significativas. O efeito total (c ; $B = .33, p = .00$) entre o teletrabalho e o desempenho também foi significativo. Após a introdução das emoções positivas, o efeito do teletrabalho no desempenho continuou significativo (c' ; $B = .18, p = .00$), revelando ser uma mediação parcial. Como tal, a hipótese 1 foi suportada pelos dados (Fig. 3).



** $p < .01$ (coeficientes de regressão não estandardizados com 5000 amostras corrigidas através do bootstrapped.)

Figura 2: Modelo de mediação entre o teletrabalho e o desempenho através das emoções positivas

Hipótese 2. Para testar a hipótese 2, seguiram-se os passos recomendados por Hayes (2018) para a mediação moderada moderada, modelo 18 do PROCESS.

A hipótese 2 previa que a mediação do teletrabalho sobre o desempenho, via emoções positivas fosse condicional da presença do animal de companhia, enquanto se trabalha, e do grau de apego a este, de tal forma que a mediação seria mais forte quando os indivíduos trabalhavam perto do seu animal de companhia, e demonstravam elevado nível de apego a este. Os resultados mediação moderada moderada demonstraram que o índice associado a esta foi .26, com um IC de 95% (.02, .52). A interação entre as emoções positivas, a presença do animal enquanto se trabalha, e o grau de apego a este, revelou ser significativa ($B = .39, p = .00, IC\ 95\% (.12, .67)$), explicando 23% da variância do desempenho $F_{(308)} = 8.29, p = .00$ (tabela 3). Com base nos procedimentos sugeridos por Hayes (2018), foram analisados os *slopes*. Estes revelaram que a mediação ocorreu quando: (1) os indivíduos trabalhavam próximo dos seus animais, e demonstravam níveis elevados de apego aos mesmos, e quando. (2) os indivíduos não trabalhavam próximo dos seus animais, mas cujos níveis de apego eram baixos.

Assim, com base na análise dos *slopes* (ver figura 3), concluiu-se que o desempenho aumentou significativamente na presença de mais emoções positivas, e para aqueles indivíduos que trabalhavam próximo dos seus animais de companhia, e tinham elevados níveis de apego a estes ($B = .20, p = .00, com\ IC\ 95\% (.10, .31)$). Também se verificaram acréscimos no desempenho, na presença de mais emoções positivas, para aqueles indivíduos que não trabalhavam próximo dos seus animais, mas com baixos níveis de apego aos mesmos ($B = .07, p = .00, com\ IC\ 95\% (.06, .34)$). Contudo, o desempenho decresceu (embora não significativamente), mesmo na presença de mais emoções positivas, para aqueles que não trabalhavam próximo dos seus animais de companhia e tinham níveis elevados de apego aos mesmos ($B = -.05, p > .05, com\ IC\ 95\% (-.32, .17)$). Assim, a hipótese 2 foi suportada pelos dados.

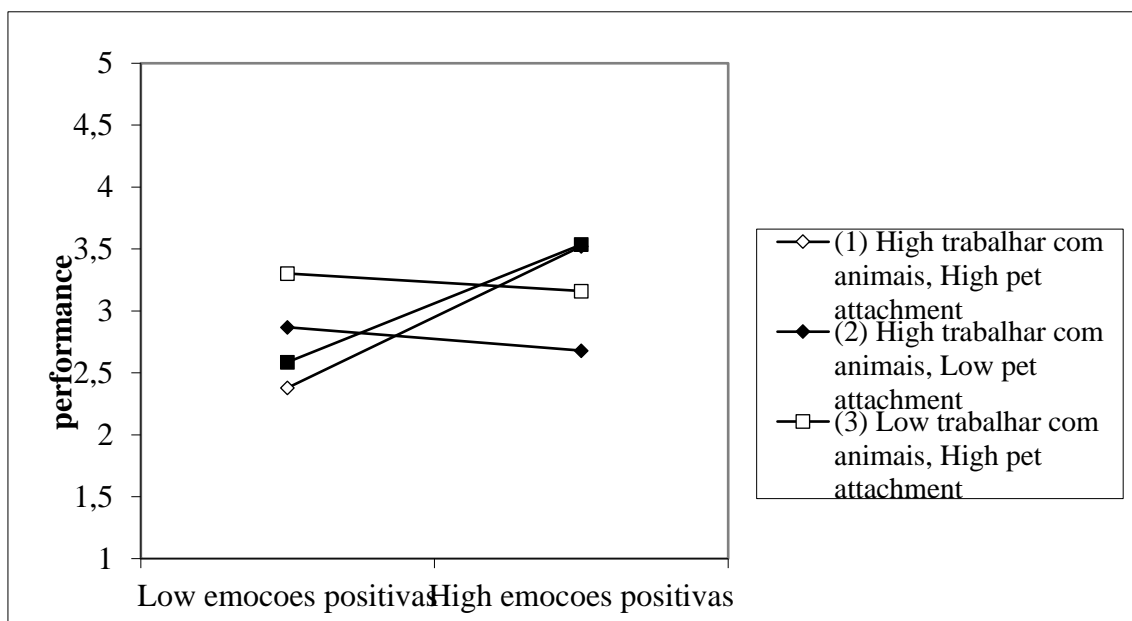


Figura 3: Mediação moderada moderada

Tabela 3: Modelo de mediação moderada moderada

	Emoções positivas	Desempenho
Teletrabalho	.67**, $R^2 = .25$.24**
Emoções positivas		.11
Presença animal		-.19**
Apego aos animais		.17**
Emoções positivas * Presença animal		.01
Emoções positivas * Apego aos animais		.03
Presença animal * Apego aos animais		.01
Emoções positivas * Presença animal *		.39**
Apego aos animais		
$R^2 = .23$ $F_{(11, 308)} = 8.29$, $p = .00$, $\Delta R^2 = .02$, $p = .00$		
Notes: $N = 320$; * $p < .05$; ** $p < .01$.		

4. DISCUSSÃO

O presente estudo tinha três objetivos: (1) validar a escala de apego dos animais para a população portuguesa; (2) analisar o impacto que o teletrabalho tem no desempenho através da experiência de emoções, e; (3) analisar se trabalhar com animais e o grau de apego a estes influencia a relação entre o teletrabalho e o desempenho através das emoções. As hipóteses de investigação sugeriam que as emoções positivas mediarão a relação positiva entre o teletrabalho e o desempenho (Hipótese 1), e que esta mediação seria mais forte quando o indivíduo trabalhasse perto do seu animal de estimação e o seu apego a este fosse forte (Hipótese 2).

Primeiramente, foi realizada uma análise fatorial exploratória para validar a escala de apego aos animais (LAPS). A escala parece ter uma estrutura unidimensional, indo de encontro ao estudo de origem da mesma (Johnson, et al., 1992). A escala revela também um elevado grau de consistência interna, o que também é consistente com o estudo levado a cabo por Johnson et al. (1992). A LAPS é, provavelmente, o instrumento mais usado para avaliar o grau de apego emocional dos humanos para com os animais, e é adequada para cães e gatos. Vários estudos têm reportado boas propriedades psicométricas associadas à escala (e.g., Ramírez, Quezada Berumen & Hernández, 2014). Logo, esta parece ser um instrumento fiável para medir o grau de apego aos animais, na população portuguesa.

Após a análise das propriedades psicométricas da escala, as hipóteses foram testadas. A hipótese 1 sugeriu que o teletrabalho teria uma relação positiva com o desempenho através das emoções positivas. Esta foi suportada pelos resultados, ou seja, o teletrabalho despoleta emoções positivas que, por sua vez, aumentam o desempenho. Estes dados vão de encontro à literatura existente. Por exemplo, Santos, Lambarine e Moreira (2014) demonstraram que teletrabalho aumenta a produtividade. No seu estudo diário, Anderson, Kaplan e Vega (2014), mostraram que, em teletrabalho, os indivíduos experienciavam mais emoções positivas, do que em dias que estavam no escritório. Similarmente, Hadi, Bakker e Hausser (2021), num estudo diário realizado durante a pandemia da COVID-19, mostraram que os indivíduos em teletrabalho experienciavam menos emoções negativas, e melhores índices de *performance*. A Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions (Fredrickson, 2001) dá suporte à hipótese e, consequentemente, ao resultado. Esta postula que as emoções positivas ampliam, temporariamente, a atenção e o pensamento do indivíduo, dando-lhe capacidade para aceder a uma maior panóplia de ideias. Por sua vez, este ampliar de atenção e pensamento, permite a construção e desenvolvimento de recursos pessoais (físicos, cognitivos, sociais

e psicológicos), a longo prazo. De acordo com a teoria, quando as pessoas experienciam emoções positivas, os seus recursos pessoais aumentam e, como tal, a probabilidade de desempenharem a função em ótimos níveis é maior, levando a maiores performances (Fredrickson, 2013). Assim, o teletrabalho ao induzir a experiência de emoções positivas, dá origem a melhores desempenhos.

A segunda hipótese sugeria que a mediação das emoções positivas na relação entre o teletrabalho e o desempenho fosse dependente da presença do animal de estimação, durante o trabalho, e do grau de apego emocional a este. Esta hipótese também foi suportada pelos dados. Ou seja, a mediação torna-se mais forte quando os indivíduos trabalham perto do seu animal de estimação, e têm um elevado apego emocional a estes. Isto é, o desempenho aumenta significativamente, em teletrabalho, e após a experiência de emoções positivas, para os colaboradores que trabalham próximos aos seus animais, e demonstram um elevado apego para com os mesmos. Também se verificou que a mediação continua significativa para os indivíduos que não trabalham perto dos seus animais, mas cujo apego emocional com estes é baixo. Apesar de não ter sido um decréscimo significativo, quando o apego emocional aos animais é elevado, e o trabalho não está a ser realizado ao pé destes, o desempenho tende a diminuir, mesmo após a experiência de emoções positivas. A literatura tem sugerido que quando os donos interagem com os seus animais, libertam ocitocina - hormona do bem-estar e do amor (Rego & Cunha, 2017), permitindo que estes se sintam melhor e, como tal, atinjam níveis superiores no desempenho das suas funções. Barker, Rasmussen e Best (2003), mostraram que os animais têm efeitos nos seus donos através de interações básicas como a observação, capaz de os preparar para a realização das suas tarefas diárias. Gee et al. (2015), num estudo experimental, mostraram o desempenho numa tarefa de memória era melhor na presença de um cão (comparativamente à ausência, ou à presença de uma pessoa). Logo, a presença e a interação com o animal de estimação, durante o trabalho, quando os indivíduos estão emocionalmente apegados a este, pode melhorar o desempenho.

No questionário, foi perguntado se os participantes podiam levar os seus animais de estimação para o local de trabalho. Apenas 7 (2%) revela essa permissão. Apesar da entrada dos animais de estimação, nas organizações, ser de permissão (praticamente) inexistente, 59% da amostra acha que a organização deve permitir a entrada dos animais. Desses, 54% são da opinião que devem existir limites, relativamente ao número e à espécie que partilha o espaço de trabalho. Ainda assim, 60% dos indivíduos afirma que, mesmo que tivesse a oportunidade de partilhar o espaço de trabalho com o seu animal de estimação, não o faria, existindo apenas 12.8% de participantes que levaria o seu animal, caso existisse essa oportunidade. Apesar de os inquiridos simpatizarem com os animais, ainda estamos perante uma cultura conservadora, onde os colaboradores não se vêm a

partilhar o seu dia-a-dia de trabalho com os seus animais de estimação. O mesmo não se verifica nos Estados Unidos, ou na Austrália, onde práticas como, levar o seu animal de estimação para o trabalho, é considerado um direito do colaborador (Kokalitcheva, 2016). Este facto pode dever-se a aspetos como a cultura nacional, e a falta de conhecimento por parte dos colaboradores. A cultura nacional é conservadora, e pauta-se por um *mindset* rígido, fechado e com resistência a ideias e práticas que fujam ao *mindset* e rotina tradicional (Prata, 2020). Evidências empíricas têm mostrado uma relação positiva entre culturas conservadoras, comportamentos de resistência à mudança, intolerância à incerteza, e à dificuldade de implementação de ideias novas (White, et al., 2020). Logo, sendo as práticas *pet-friendly* algo ainda, não muito explorado, estudado e implementado, em Portugal, é normal que, ainda com o sentimento de apego aos animais, as pessoas resistam a esse novo comportamento. Por outro lado, como a entrada de animais nos locais de trabalho, não é um tema comum, os colaboradores apresentam algumas dúvidas e, conseqüentemente, alguma relutância, não conseguindo equacionar partilhar com os seus animais esta parte da sua vida.

4.1. Limitações e Investigações Futuras

As limitações do estudo prendem-se com questões de amostra, uma vez que a amostra é de pequena dimensão ($N=320$). Outra limitação tem a ver com o auto-reporte dos dados, e com o facto de ser um estudo cross-sectional, que limita a generalização dos resultados, e pode ter dado origem ao enviesamento pelo método comum (MacKenzie & Podsakoff, 2012). Dada a relativa prematuridade do tema e tendo em consideração o posicionamento da sociedade relativamente aos animais e ao meio ambiente, torna-se claro que existe muito por explorar, principalmente quando existem vantagens em práticas organizacionais *pet-friendly*. Neste sentido, a continuidade da investigação é fulcral. Por exemplo, estudos futuros deviam explorar os benefícios ao nível da produtividade organizacional, através de estudos diários ou longitudinais, analisando o desempenho dos colaboradores em dias em que estes trabalham com os seus animais, e dias em que não trabalham. Outra linha de investigação relevante seria explorar quais as políticas e práticas *pet-friendly* que podem ser mais benéficas comparativamente a outras. Neste seguimento, e assumindo que a prática adotada passa pela presença dos animais nos espaços organizacionais, torna-se relevante estudar que espécie será mais adequada ao ambiente e ao trabalho que se realiza. Por exemplo, há estudos que demonstram que diferentes espécies animais, trazem diferentes benefícios. Um estudo realizado num consultório de dentistas mostrou que um aquário cheio de peixes proporciona um clima

de relaxamento e torna o espaço mais calmo (Rasmussen & Best, 2003). Um estudo, na Ferrari, revelou que um gato que interage com as pessoas, proporciona pouca distração e, ao mesmo tempo, diminui os níveis de stress (AFP-JIJI, 2017). Estudos realizados em empresas de tecnologia mostraram que os cães interagem mais, necessitam de outros tipos de cuidados e atenção, mas podem tornar o ambiente mais dinâmico, criativo, acolhedor (Graham, et al., 2019). Como tal, referente aos cães, seria interessante compreender se determinadas características podem influenciar e ajudar em diferentes tarefas, explorando traços físicos como o porte, identificando, por exemplo, se cães pequenos distraem menos que cães de grande porte, ou até mesmo através da personalidade, estudando as características de determinadas raças.

Por fim, estudos futuros deveriam testar este modelo, num estudo diário, analisando não só o desempenho, como variável critério, mas também o stress, e o bem-estar.

4.2. Implicações Práticas

Tendo em conta que a situação pandémica obrigou o mundo a parar e a ter de se adaptar à nova realidade, muitas organizações viram-se obrigadas a implementar o teletrabalho, sem qualquer tipo de preparação. Os resultados mostram que o teletrabalho é uma forma de manter o bem-estar dos colaboradores, melhorando o seu desempenho. Os resultados mostram também que a presença dos animais no dia-a-dia das pessoas, juntamente com o apego emocional humano-animal fortifica a relação positiva entre o teletrabalho e o desempenho através das emoções positivas. Assim, a presença dos animais de estimação, assim como outras práticas relacionadas a estes, parecem ser relevantes nas organizações, podendo ser implementadas, tanto para acompanhar a atualidade, assim como satisfazer as necessidades dos colaboradores e dos seus clientes, trazendo vantagens às organizações.

A implementação de políticas *pet-friendly* tem custos reduzidos para a organização, principalmente quando comparado com os prós a que está sujeita (Johnson, 2005; Norling & Keeling, 2010). Estes benefícios fazem-se valer mesmo perante alguns desafios relacionadas com a saúde, segurança, questões culturais, medos e fobias e interrupções no ambiente de trabalho (Hall, Wright, McCune, Zulch & Mills, 2017; Hunter, Verreynne, Pachana & Harpur, 2019).

A interação do homem com os animais, no local de trabalho, pode incluir colaboradores que são donos, que são amantes de animais, e outros que não são donos, que não gostam e eventualmente alguns que têm algum problema de saúde ao interagir

com os mesmos. Esta multiplicidade de fatores levanta desafios para a adoção de medidas organizacionais (Cole, 2014; Roepe, 2017; Wilkin, Fairlie & Ezzedeen, 2016), assim como questões relativas à segurança, danos à propriedade, distrações e, eventualmente, algumas crenças religiosas. A saúde dos colaboradores, que não apresentam nenhum tipo de doença relacionada com os animais, também deve ser tida em conta, uma vez que os animais podem transportar alguma doença. A segurança perante os colaboradores e clientes que apresentem medos e fobias, ou até mesmo durante o contacto com o animal, são preocupações que devem ser tidas em conta, pelas organizações (Dai, Milkman, Hofmann & Staats, 2015; Muschalla & Linden, 2009). Todas estas questões poderão ser solucionadas, se levadas em consideração durante a criação de práticas *pet-friendly*, como por exemplo, através de regras claras e precisas e, eventualmente, mencionadas nos contratos de trabalho. Outras regras devem orientar a gestão de potenciais conflitos face ao animal de estimação, ter em conta protocolos de treino de segurança e diretrizes claras sobre saúde (Wilkin, Fairlie & Ezzedeen, 2016). Para Wilkin, Fairlie e Ezzedeen (2016), estas medidas, assim como a atitude dos colaboradores, devem estar regularmente sujeitas a auditoria para eventuais ajustes, e se possível, a organização deverá instruir-se com organizações semelhantes cuja adoção de práticas *pet-friendly* foram um sucesso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdel Hadi, S., Bakker, A. B., & Häusser, J. A. (2021). The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the COVID-19 pandemic. *Anxiety, Stress, & Coping*, 1-15.
- Abramis, D. (1994), "Relationship of job stressors to job performance: linear or an inverted-U?", *Psychological Reports*, Vol. 75 No. 1, pp. 547-558.
- AFP-JIJI, (2017). To reduce work stress, Japan firms turn to office cats, dogs and goats. *The Japanese Times*. Retrieved from <http://www.japantimes.co.jp/news/2017/05/25/national/reduce-work-stressejapan-firms-turn-office-cats-dogs-goats/#.WTQbyuyvIU>
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 20, 153-164.
- Allen, K., Blascovich, J., & Mendes, W. B. (2002). Cardiovascular reactivity and the presence of pets, friends, and spouses: The truth about cats and dogs. *Psychosomatic medicine*, 64(5), 727-739.
- Allen, M. S., & McCarthy, P. J. (2016). Be happy in your work: The role of positive psychology in working with change and performance. *Journal of Change Management*, 16(1), 55-74.
- Allen, M., & McCarthy, P. J. (2016). Be happy in your work: The role of positive psychology in working with change and performance. *Journal of Change Management*, 16(1), 55- 74. doi:10.1080/14697017.2015.1128471
- Allen, MS, & McCarthy, PJ (2016). Seja feliz no seu trabalho: o papel da psicologia positiva no trabalho com mudança e desempenho. *Journal of Change Management*, 16 (1), 55-74.
- Almeida, A. L. (2020). *A influência do teletrabalho na exaustão emocional e no desempenho na tarefa: o papel da sobrecarga de trabalho e da resiliência* (Doctoral dissertation).
- Amiot, C. E., & Bastian, B. (2015). Toward a psychology of human–animal relations. *Psychological bulletin*, 141(1), 6.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897.
- B nMcNicholas, J., & Collis, GM (2000). Cães como catalisadores de interações sociais: Robustez do efeito. *British Journal of Psychology* , 91 (1), 61-70.

- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66(1), 26-44.
- Barker, R. T. (2005). On the edge or not? Opportunities for interdisciplinary scholars in business communication to focus on the individual and organizational benefits of companion animals in the workplace. *The Journal of Business Communication (1973)*, 42(3), 299-315.
- Barker, R. T., Knisely, J. S., Barker, S. B., Cobb, R. K., & Schubert, C. M. (2012). Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Barker, R. T., Knisely, J. S., Barker, S. B., Cobb, R. K., & Schubert, C. M. (2012). Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Barker, S. B., Rasmussen, K. G., & Best, A. M. (2003). Effect of aquariums on electroconvulsive therapy patients. *Anthrozoös*, 16(3), 229-240.
- Baron RA. 1987. Interviewer's moods and reactions to job applicants: the influence of affective states on applied social judgments. *J. Appl. Soc. Psychol.* 17(10):911–26
- Baun, M. M., Bergstrom, N., Langston, N. F., & Thoma, L. (1984). Physiological effects of human/companion animal bonding. *Nursing research*.
- Beck, A. M., & Katcher, A. H. (1996). *Between pets and people: The importance of animal companionship*. Purdue University Press.
- Bélangier, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: An empirical study. *Information & Management*, 35(3), 139-153.
- Bhattacharya, Sonali and Mittal, Priyanka, The Impact of Individual Needs on Employee Performance while Teleworking, *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(5), 2020, 65-85. doi:10.14453/aabfj.v14i5.5
- Boehm JK, Kubzansky LD. 2012. The heart's content: the association between positive psychological well being and cardiovascular health. *Psychol. Bull.* 138(4):655–91
- Borchard, T. (2013). 6 Ways Pets Relieve Depression. *Psych Central*. Retrieved from <https://psychcentral.com/blog/6-ways-pets-relieve-depression>
- Cain, A. O. (1983). A study of pets in the family system. *New perspectives on our lives with companion animals*, 72-81.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and

- affective states, and individual level work outcomes. *Journal of applied psychology*, 88(4), 605.
- Casciotti, D., & Zuckerman, D. (2014). Pets and health: The impact of companion animals. *National Center for Health Research, Washington, DC*.
- Cohen S, Pressman SD. 2006. Positive affect and health. *Curr. Dir. Psychol. Sci.* 15(3):122–25
- Colarelli, S. M., McDonald, A. M., Christensen, M. S., & Honts, C. (2017). A companion dog increases prosocial behavior in work groups. *Anthrozoös*, 30(1), 77-89.
- Cole S (2014) 11 famous companies with pet-friendly policies. *Fast Company*. Retrieved from <https://www.fastcompany.com/3037384/pet-week/11-famous-companies-with-enviable-pet-friendly-policies>
- Costa, I. D. S. A. D. (2003). *Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho* (Doctoral dissertation).
- Cunha, M. P. E., Rego, A., & Munro, I. (2019). Dogs in organizations. *Human relations*, 72(4), 778-800.
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2008). The leadership experience 4th ed. *Thomson South-Western*, 20-21.
- Dai, H., Milkman, K. L., Hofmann, D. A., & Staats, B. R. (2015). The impact of time at work and time off from work on rule compliance: the case of hand hygiene in health care. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 846.
- Daniels, K. (2011). Estresse e bem-estar ainda são problemas e algo ainda precisa ser feito: Ou porque agência e interpretação são importantes para políticas e práticas.
- Delanoëije, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795-808.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. *The science of well-being*, 11-58.
- Diener, E., & Scollon, C. (2003, October). Subjective well-being is desirable, but not the summum bonum. article présenté à la conférence *University of Minnesota Interdisciplinary Workshop on Well-Being*, Minneapolis.
- Diener, E., & Scollon, C. (outubro de 2003). O bem-estar subjetivo é desejável, mas não o summum bonum. artigo présenté à la conférence *University of Minnesota Interdisciplinary Workshop on Well-Being*, Minneapolis.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Griffins, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (2009). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In *Assessing well-being* (pp. 213-231). Springer, Dordrecht.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of clinical psychology*, 24, 25-41.
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451-477.
- dos Santos, E. R. P., Lambarine, P. P. A., & Moreira, J. R. (2014). Teletrabalho: o futuro presente nas empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação. *Negócios em projeção*, 5(2), 35-49.
- Dray, G. M. (2002). Teletrabalho, Sociedade da informação e direito. *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, 3.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2013). QoWL (Quality of Working Life): what, how, and why?. *Psychology Research*, 3(10), 596-605.
- Eid, M., & Larsen, R. J. (Eds.). (2008). *The science of subjective well-being*. Guilford Press.
- Esperança, J. T. B. D. C. (2019). *Empresas Pet-Friendly: efeitos na percepção de responsabilidade social e comprometimento organizacional* (Doctoral dissertation).
- Estrada, M. M. P. (2012). A escravização digital no teletrabalho e nos mundos virtuais e comentários à lei 12.551 de 2011. *Justiça do trabalho, Porto Alegre*, 29(339), 92-105.
- Estrada, M. M. P. (2014). *Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos*. Juruá Editora.
- Ferguson, D. (2016). Paws for thought: why allowing dogs in the office is a good idea. *The Guardian*, 18.
- Ferreira, M. C. (2012). Antecedentes individuais do bem-estar no trabalho sob a ótica da psicologia positiva. Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais, 157-176.
- Fine, A. H. (2000). Animals and therapists: Incorporating animals in outpatient psychotherapy. *Handbook on animal-assisted therapy: Theoretical foundations and guidelines for practice*, 179-211.
- Fisher, J. (2011). O modelo de quatro domínios: Conectando espiritualidade, saúde e bem-estar. *Religiões*, 2 (1), 17-28.

- Foreman, AM, Glenn, MK, Meade, BJ, & Wirth, O. (2017). Cães no local de trabalho: uma revisão dos benefícios e desafios potenciais. *Jornal internacional de pesquisa ambiental e saúde pública*, 14 (5), 498.
- Fredrickson BL, Levenson RW. 1998. Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions. *Cogn. Emot.* 12(2):191–220
- Fredrickson BL. 1998. What good are positive emotions? *Rev. Gen. Psychol.* 2(3):300–19
- Fredrickson, B. L. (2000, October). Positive emotions as strengths: Implications for the VIA taxonomy. In G. A. Vaillant (Chair), *Toward the VIA taxonomy of strengths and virtues. Symposium cosponsored by the Values in Action Institute and the Positive Psychology Network*, Fogelsville, PA
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Fredrickson, B. L. (2003). The Value of Positive Emotions. *American Scientist*, vol. 91, pp. 23-28.
- Fredrickson, BL (2001). "O papel das emoções positivas na psicologia positiva". *Psicólogo americano* . 56 (3): 218–226. doi : 10.1037 / 0003-066X.56.3.218 . PMC 3122271 . PMID 11315248 .
- Friedmann, E., & Tsai, C. (2000). The animal-human bond: health and wellness. Teoksessa A. Fine.(toim.) *Handbook on animal-assisted therapy. Theoretical foundations and guidelines for practice.*
- Garrity, T. F., & Stallones, L. (1998). Effects of pet contact on human well-being: Review of recent research.
- Gee, N. R., Friedmann, E., Coglitore, V., Fisk, A., & Stendahl, M. (2015). Does physical contact with a dog or person affect performance of a working memory task?. *Anthrozoös*, 28(3), 483-500.
- Giacomini, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia*, 12(1), 43-50.
- Goffee, R., & Jones, G. (2013). Criando o melhor local de trabalho do planeta. *Harvard Business Review* , 91 (5), 98-106.
- Graham, T. M., Milaney, K. J., Adams, C. L., & Rock, M. J. (2019). Are millennials really picking pets over people? Taking a closer look at dog ownership in emerging adulthood. *Canadian Journal of Family and Youth/Le Journal Canadien de Famille et de la Jeunesse*, 11(1), 202-227.
- Grant, C, Wallace, L, Spurgeon, P, Tramontano, C & Charalampous, M 2018, 'Construction and initial validation of the E-Work Life scale to measure remote e-working' *Employee Relations*, vol. (In-Press), pp. (In-Press).

- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*.
- Hall, S., Wright, H., McCune, S., Zulch, H., & Mills, D. (2017). Percepções dos cães no local de trabalho: os prós e os contras. *anthrozoos* , 30 (2), 291-305.
- Hassard, J., Teoh, K. R., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of occupational health psychology*, 23(1), 1.
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus-Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52.
- Hayes, AF (2018). Mediação moderada parcial, condicional e moderada: Quantificação, inferência e interpretação. *Monografias de comunicação* , 85 (1), 4-40.
- Headey, B., Na, F., & Zheng, R. (2008). Cães de estimação beneficiam a saúde dos proprietários: um 'experimento natural' na China. *Social Indicators Research* , 87 (3), 481-493.
- Hendrix, S. (2014, July 30). A gym for dogs: The latest addition to the canine industrial complex. *The Washington Post*. Retrieved from http://www.washingtonpost.com/local/a-gym-for-dogs-the-latest-addition-to-the-canine-industrial-complex/2014/07/30/31119d26-180b-11e4-9349-84d4a85be981_story.html
- Hernandez, M. R. P. (2003). *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho* (Doctoral dissertation, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo).
- Hughes T. (2016). How bringing your dog to the office boost productivity. *The Daily Mail*. Retrieved from <http://www.dailymail.co.uk/news/article-3511852/Howbringing-dog-office-BOOST-productivity-Expert-says-workers-stressedtrusting-playing-canine.hthumans>. Nature 435(2): 673-676
- Hunter, C., Verreynne, M. L., Pachana, N., & Harpur, P. (2019). The impact of disability-assistance animals on the psychological health of workplaces: a systematic review. *Human Resource Management Review*, 29(3), 400-417.
- Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in Ramhormoz city. *International Education Studies*, 9(6), 45-52.
- Johnson, Y. (2006). *A pet-friendly workplace policy to enhance the outcomes of an employee assistance programme (EAP)* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).

- Junça-Silva, A., Caetano, A., & Lopes, R. R. (2017). Daily uplifts, well-being and performance in organizational settings: The differential mediating roles of affect and work engagement. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 591-606.
- Junça-Silva, A., Caetano, A., & Lopes, R. R. (2018). Activated or deactivated? Understanding how cognitive appraisals can drive emotional activation in the aftermath of daily work events. *European Review of Applied Psychology*, 68(4-5), 189-198.
- Kaiser, HF (1974). Um índice de simplicidade fatorial. *Psychometrika*, 39 (1), 31-36.
- Kelemen, T. K., Matthews, S. H., Wan, M., & Zhang, Y. (2020). The secret life of pets: The intersection of animals and organizational life. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 694-697.
- Kline, RB (2011). *Convergência da modelagem de equações estruturais e modelagem multinível*.
- Kokalitcheva, K. (2016). Here are the 12 most pet-friendly companies. ..., March 8.
- Krause-Parello, C. A., Wesley, Y., & Campbell, M. (2014). Examining pet attitude in relationship to loneliness and parenthood motivation in pet-owning adults. *Health*, 2014.
- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: A manager's guide to flexible work arrangements*. Jossey-Bass
- Lancendorfer, K. M., Atkin, J. L., & Reece, B. B. (2008). Animals in advertising: Love dogs? Love the ad!. *Journal of Business Research*, 61(5), 384-391.
- Levinson, B. M., & Úbeda, M. R. (2006). *Psicoterapia infantil asistida por animales*. Fundación Affinity.
- Lima, M., & de Sousa, L. (2004). A influência positiva dos animais de ajuda social. *Interações: Sociedade e as novas modernidades*, (6).
- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M., & Lucas, R. E. (2012). Subjective well-being and adaptation to life events: a meta-analysis. *Journal of personality and social psychology*, 102(3), 592.
- MacKenzie, S. B., & Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of retailing*, 88(4), 542-555.
- McConnell, AR, Brown, CM, Shoda, TM, Stayton, LE e Martin, CE (2011). Amigos com benefícios: sobre as consequências positivas de ter um animal de estimação. *Jornal de personalidade e psicologia social*, 101 (6), 1239.
- Mignonac, K., & Herrbach, O. (2004). Affective Events Theory, Work attitudes, Affective states at work. *Journal of business and psychology*, 19 (2), 221 – 240.

- Mignonac, K., & Herrbach, O. (2004). Linking work events, affective states, and attitudes: An empirical study of managers' emotions. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 221-240.
- Miller, S. C., Kennedy, C. C., DeVoe, D. C., Hickey, M., Nelson, T., & Kogan, L. (2009). An examination of changes in oxytocin levels in men and women before and after interaction with a bonded dog. *Anthrozoös*, 22(1), 31-42.
- Muschalla, B., & Linden, M. (2009). Fobia no local de trabalho - um primeiro estudo exploratório sobre sua relação com transtornos de ansiedade estabelecidos, licença médica e tratamento direcionado ao trabalho. *Psychology, Health & Medicine*, 14 (5), 591-605.
- Muschel, I. J. 1984 'Pet Therapy with Terminal Cancer Patients'. *Social-Casework* 65 (8). pp.451-58
- Nagasawa, M., Mogi, K., & Kikusui, T. (2009). Attachment between humans and dogs. *Japanese Psychological Research*, 51(3), 209-221.
- Nebbe, L. (2000) 2000 'Nature Therapy'. In *Handbook on Animal Assisted Therapy: Theoretical Foundations and Guidelines for Practice*. Editado por A. Fine. San Diego: Academic Press. pp.385-414.
- Nilles, J. M. (1994). Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters.
- Norling, A. Y., & Keeling, L. (2010). Owning a dog and working: a telephone survey of dog owners and employers in Sweden. *Anthrozoös*, 23(2), 157-171.
- Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory* 3E. Tata McGraw-hill education.
- Oishi, S., Kesebir, S., & Diener, E. (2011). Income inequality and happiness. *Psychological science*, 22(9), 1095-1100.
- Oppezzo, M., & Schwartz, DL (2014). Dê pernas às suas ideias: o efeito positivo de caminhar sobre o pensamento criativo. *Journal of experimental psychology: learning, memory and cognition*, 40 (4), 1142.
- Paul, E. S., & Serpell, J. (1992). Why children keep pets: The influence of child and family characteristics. *Anthrozoös*, 5(4), 231-244.
- Pinel, M. F. L. (2012). Teletrabalhador. Retrieved from <http://www.teletrabalhador.com/index.html>
- Pohnert, T. S. (2010). *The effect of pet ownership on physical well-being in older adults*. Virginia Commonwealth University.
- Poll, H. (2011). Pets Really are Members of the Family: Three in Five Americans are Pet Owners.
- Prata, J. C. (2020). Strategies for the Improvement of Pet Health and Welfare in Portugal Based on a Pilot Survey on Husbandry, Opinion, and Information Needs. *Animals*, 10(5), 848.

- Purina. (2014). Pets at work. Retrieved from <https://www.purina.com/better-withpets/>
- Ramírez, M. T. G., Quezada Berumen, L. D. C., & Hernández, R. L. (2014). Psychometric properties of the lexington attachment to pets scale: Mexican version (LAPS-M). *Anthrozoös*, 27(3), 351-359.
- Rego, A., & Cunha, M. (2017). *Organização: Cães e cãopetências na vida organizacional*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Richter, N. (2014). The Millennial Pet Owner. Wakefield. Retrieved from <https://www.pijac.org/sites/default/files/pdfs/2014T2TpptRichter.pdf>
- Rock, L. (2017). Pet dogs are the new must-have accessory at the smarter Office. *The Guardian*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2017/may/06/petdogs-are-the-new-must-have-accessory-at-the-smarter-office>
- Rockett, B., & Carr, S. (2014). Animals and attachment theory. *Society & Animals*, 22(4), 415-433.
- Roepe, L. R. (2017). How to be a pet-friendly employer. Retrieved April, 2, 2019.
- Rovner, J. (2012). Pet therapy: How animals and humans heal each other. *NPR.org*.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Salisbury, JE (2012). *A besta interior: Animais na Idade Média*. Routledge.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). Culture, personality, and subjective well-being: integrating process models of life satisfaction. *Journal of personality and social psychology*, 82(4), 582.
- Seaward, B. L. (2012). *Managing stress: Principles and strategies for health and well-being*.
- Seligman, M. E., & Autêntica, F. (2004). *usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279-298). Springer, Dordrecht.
- Serpell, J. A. (2004). Factors influencing human attitudes to animals and their welfare. *Animal welfare*, 13(1), 145-151.
- Siegel, J. M., Angulo, F. J., Detels, R., Wesch, J., & Mullen, A. (1999). AIDS diagnosis and depression in the Multicenter AIDS Cohort Study: The ameliorating impact of pet ownership. *AIDS care*, 11(2), 157-170.
- Sirois FM, Kitner R, Hirsch JK. 2015. Self-compassion, affect, and health-promoting behaviors. *Health Psychol.* 34(6):661–69

- Sobral, M. F. G. D. A. (2016). *A percepção de responsabilidade social das organizações, o bem-estar no trabalho e os comportamentos no trabalho* (Doctoral dissertation).
- Spooner, J. M., Schuppli, C. A., & Fraser, D. (2012). Attitudes of Canadian citizens toward farm animal welfare: A qualitative study. *Livestock Science*, *163*, 150-158
- Stones, M. J., Worobetz, S., & Brink, P. (2011). Overestimated relationships with subjective well-being. *Canadian Psychology/psychologie canadienne*, *52*(2), 93.
- Suar, D., Jha, A. K., Das, S. S., Alat, P., & Patnaik, P. (2020). What Do Millennials Think of Their Past, Present, and Future Happiness, and Where Does Their Happiness Reside?. *Journal of Constructivist Psychology*, 1-17.
- Suhail, K., & Chaudhry, HR (2004). Impacto de medos percebidos e estigma sobre problemas psicossociais em pacientes com epilepsia. *Paquistão Journal of Social and Clinical Psychology*.
- Urze, P., Barroso, S. G., & Gomes, C. T. (2003). Contributos técnico-culturais para a discussão do conceito de teletrabalho. *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas*, *15*, 51-68.
- Von Bergen, C. W., & Bressler, M. S. (2015). Employee's best friends and other animals in the workplace. *Employee Relations Law Journal*, *41*(1), 4-34.
- Warr, P. (1994). Um marco conceitual para o estudo do trabalho e da saúde mental. *Work & Stress*, *8* (2), 84-97.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P., Bindl, U. K., Parker, S. K., & Inceoglu, I. (2014). Four-quadrant investigation of job-related affects and behaviours. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *23*(3), 342-363.
- Warr, PB (1990). Latitude de decisão, demandas de trabalho e bem-estar do funcionário. *Work & Stress*, *4* (4), 285-294.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.
- Wells, M., & Perrine, R. (2001). Critters in the cube farm: Perceived psychological and organizational effects of pets in the workplace. *Journal of occupational health psychology*, *6*(1), 81.
- White, K. R., Kinney, D., Danek, R. H., Smith, B., & Harben, C. (2020). The Resistance to Change-Beliefs Scale: Validation of a new measure of

- conservative ideology. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(1), 20-35.
- Wilkin, C. L., & Connelly, C. E. (2015). Dollars and sense: the financial impact of Canadian wellness initiatives. *Health promotion international*, 30(3), 495-504.
- Wilkin, C. L., Fairlie, P., & Ezzedeen, S. R. (2016). Who let the dogs in? A look at pet-friendly workplaces. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Wilkin, CL, Fairlie, P., & Ezzedeen, SR (2016). Quem deixou os cães entrarem? Uma olhada em locais de trabalho que aceitam animais de estimação. *International Journal of Workplace Health Management* .
- Willens, J. S. (2013). Animal-assisted therapies are becoming more common. *Pain Management Nursing*, 14(4), 183.
- Wilson, C. C., & Barker, S. B. (2003). Challenges in designing human-animal interaction research. *American Behavioral Scientist*, 47(1), 16-28.
- Wilson, C. C., & Turner, D. C. (1998). Quality of life outcomes: The relevance of animals to health and disease. *Companion animals in human health*, 159-160.
- Wood, L., Giles-Corti, B., & Bulsara, M. (2005). A conexão do animal de estimação: o animal de estimação como canal de capital social ?. *Ciências sociais e medicina* , 61 (6), 1159-1173.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- Zak, P. J. (2017). The neuroscience of trust. *Harvard Business Review*, 95(1), 84-90.
- Zaparanick, T. L. (2008). A confirmatory factor analysis of the Lexington Attachment to Pets Scale.
- Zhang, JP, Yao, SQ, Ye, M., Huang, HS, He, GP, & Leng, XH (2009). *Um estudo sobre o bem-estar subjetivo e seus fatores influentes em pacientes internados com doenças crônicas em Changsha, China*. Pesquisa de enfermagem aplicada, 22 (4), 250-257.
- Zimmerman, K. (2016). 6 reasons dog-friendly workplaces attract millennials. Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/kaytiezimmerman/2016/06/28/6-reasons-dog-friendly-workplaces-attract-millennials/#2dcb676481e9>

ANEXOS

1. Instrumento de recolha de dados

Bem-estar no Teletrabalho

O presente estudo é realizado no âmbito da dissertação do Mestrado de Gestão de Recursos Humanos. O objetivo é estudar o impacto que determinadas práticas de recursos humanos poderão ter no bem-estar, em teletrabalho.

Os dados são confidenciais e anónimos e tratados, exclusivamente, para fins estatísticos. As suas respostas são cruciais para o estudo. Não há respostas certas, nem erradas, apenas interessa a sua opinião.

Muito obrigada pela sua colaboração e pelo seu tempo!

Parte I

Indique em que medida, concorda ou discorda, com cada uma das afirmações, utilizando a escala, onde 1 corresponde a “discordo completamente” e 5 a “concordo completamente”.

	1.Discordo completamente	2.Discordo	3.Não discordo nem concordo	4.Concordo	5.Concordo Completamente
1.A minha empresa dá-me formação para desenvolver competências e comportamentos em teletrabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.O teletrabalho consome tempo que gostaria de gastar com a minha família/amigos ou em atividades extratrabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.Quando estou em teletrabalho, penso regularmente em problemas relacionados com o trabalho, fora do meu horário normal de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.Eu estou satisfeito/a com o equilíbrio entre a minha vida trabalho e extratrabalho quando estou em teletrabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.Estar constantemente disponível através do teletrabalho é extremamente cansativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.Quando trabalho a partir de casa, consigo concentrar-me mais nas minhas tarefas do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.Quando estou em teletrabalho, o meu supervisor/chefe direto dá-me total autonomia para que eu possa decidir como e quando termino o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O impacto das práticas *pet-friendly* no bem-estar em teletrabalho

8.A minha empresa confia no meu bom desempenho quando estou a trabalhar a partir de casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.A minha empresa dá-me todas as condições e recursos para que eu possa trabalhar a partir de casa, de forma eficaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.Quando estou em teletrabalho, consigo ser mais eficaz para atingir os meus objetivos e resultados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.Quando estou em teletrabalho, mesmo que seja interrompido por responsabilidades familiares ou outras, ainda continuo a corresponder às expectativas de qualidade do meu trabalho por parte do meu superior hierárquico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.Quando estou a trabalhar remotamente a partir de casa, sei quando devo desligar-me do trabalho para poder descansar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.Quando estou em teletrabalho, o meu trabalho é tão flexível que eu consigo facilmente tirar uma folga, se e quando eu quiser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.O meu superior hierárquico permite que eu ajuste o meu horário de teletrabalho às minhas necessidades, desde que o trabalho seja feito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.Eu sinto que as exigências do trabalho são muito maiores quando estou em teletrabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.O meu desempenho no trabalho melhorou através das minhas competências para trabalhar remotamente a partir de casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.A minha vida social é mais pobre quando estou em teletrabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Parte II

Utilizando a seguinte escala, onde 1 corresponde a “discordo completamente” e 5 a “concordo completamente”, indique em que medida, concorda ou discorda, com cada uma das afirmações.

	1.Discordo completamente	2.Discordo	3.Não concordo nem discordo	4.Concordo completamente	5.Concordo completamente
1.Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.As minhas condições de vida são excelentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.Estou satisfeito/a com a minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pensando no último mês, indique com que frequência, o seu trabalho o/a fez sentir como descrito abaixo. Tendo em conta que, o 1 corresponde a “nunca” e o 5 a “sempre”.

	1.Nunca	2.Raramente	3.Às vezes	4.Frequentemente	5.Sempre
1.Entusiasmado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.Alegre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.Inspirado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.Calmo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.Relaxado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.À vontade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.Tenso/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.Desanimado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.Abatido/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.Descontraído/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.Ansioso/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.Excitado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.Desesperado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.Deprimido/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.Preocupado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.Nervoso/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Parte III

Face a cada uma seguintes afirmações, indique, de acordo com a escala, qual a resposta que melhor descreve o seu desempenho, no dia de hoje, no seu trabalho.

Hoje...

	1.Muito mal	2.Mal	3.Mais ou menos	4.Bem	5.Muito bem
1.Atingi os meus objetivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.Desempenhei o meu trabalho sem erros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.Tomei decisões.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.Dediquei-me ao trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.Tomei iniciativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Assumi responsabilidade.

Parte IV

Indique o grau em que concorda com cada uma das seguintes frases, de acordo com a escala apresentada, tendo em conta que 1 corresponde a “discordo completamente” e 5 a “concordo completamente”.

	1. Discordo completamente	2. Discordo	3. Não discordo nem concordo	4. Concordo	5. Concordo Completamente
1. O meu animal de estimação significa mais para mim que alguns amigos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Confio completamente no meu animal de estimação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Acredito que o animal de estimação tenha os mesmos direitos e privilégios que membros da família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. O meu animal de estimação é o meu melhor amigo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Frequentemente, os sentimentos que nutro pelas pessoas são afetados pela forma como reagem ao meu animal de estimação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Amo o meu animal de estimação, pois ele é mais leal que algumas pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Gosto de mostrar às pessoas fotografias do meu animal de estimação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Acho que o meu animal de estimação é só um animal doméstico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Amo o meu animal de estimação porque ele nunca me julga.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. O meu animal de estimação sabe quando estou a sentir-me mal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Falo, frequentemente, com outras pessoas sobre o meu animal de estimação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. O meu animal de estimação compreende-me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Amar o meu animal de estimação ajuda-me a permanecer saudável.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Os animais de estimação merecem tanto respeito como os seres humanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Eu e o meu animal de estimação temos um relacionamento próximo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Faria qualquer coisa pelo meu animal de estimação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Brinco, frequentemente, com o meu animal de estimação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Considero o meu animal de estimação um grande companheiro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. O meu animal de estimação faz-me sentir feliz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Considero que o meu animal de estimação faz parte da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Não tenho apego ao meu animal de estimação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ter um animal de estimação traz felicidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Considero que o meu animal de estimação é meu amigo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique, se os seguintes eventos ocorrem assinalando 1 que corresponde a "sim" ou 2 que corresponde a "não".

	1.Sim	2.Não
24. Às vezes levo o meu animal de estimação para áreas públicas, como por exemplo parques.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Às vezes levo o meu animal de estimação para a casa de amigos ou familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Tenho permissão para levar o meu animal de estimação para o meu local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Às vezes levo o meu animal de estimação para trabalhar comigo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27.1 Se leva o seu animal de estimação para o seu trabalho, indique a frequência com que o faz.

- Algumas vezes por ano.
- Uma vez por mês.
- Uma vez por semana.
- Duas a três vezes por semana.
- Diariamente

28. Onde é que a sua empresa permite a presença do seu animal de companhia?

- No meu escritório.
- Corredores.
- Áreas comuns.
- Cafeteria/refeitório.
- Numa sala específica para animais de companhia.
- Áreas externas (ex.: jardim).
- Outras.

Parte V

Género

O impacto das práticas *pet-friendly* no bem-estar em teletrabalho

- Feminino
 Masculino

Idade:

Habilitações Literárias:

- 1º ciclo (4º ano)
 2º ciclo (6º ano)
 3º ciclo (9º ano)
 Ensino Secundário
 Licenciatura
 Mestrado ou mais

Estado civil:

- Solteiro
 Casado / união de facto
 Viúvo
 Divorciado/ separado de facto

Qual o número de pessoas do seu agregado familiar?

Quantas crianças tem em casa?

Antiguidade na Organização onde exerce funções atualmente?

Qual a sua situação contratual?

- Trabalho efetivo
 Trabalho com contrato a termo
 Trabalhador independente (profissional liberal, prestador de serviços)
 Outra.

Atualmente tem cargo de chefia?

Sim

Não

Qual é o seu regime de trabalho?

- Tempo Completo (Full-time)
 Tempo Parcial (Part-time)

Em média, quantas horas é que trabalha por semana?

	Sim	Não
Atualmente está em situação se isolamento social?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sim	Não
Nas últimas quatro semanas esteve em regime de teletrabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se sim, em que regime esteve a trabalhar?

- 100% em teletrabalho
- Teletrabalho intercalado com trabalho presencial

Em situação de trabalho remoto, com que frequência usa as seguintes estratégias para desempenhar as atividades de trabalho? Quando está a trabalhar em teletrabalho...

	1.Nunca	2.Raramente	3.Às vezes	4.Frequentemente	5.Sempre
1.O seu animal está ao pé de si, enquanto trabalha.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.Faz pausas no trabalho para interagir com o seu animal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.O seu animal está numa divisão, dentro de casa, mas não onde está a trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.O seu animal está fora de casa, enquanto trabalha.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.muito menos	2.menos	3.o mesmo	4.mais	5.muito mais
Em situação de teletrabalho, sente que trabalha...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.muito produtivo/a	menos produtivo/a	2.menos produtivo/a	3.o mesmo	4.mais produtivo/a	5.muito mais produtivo/a
Em situação de teletrabalho, sente-se...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1.muito mais afastado/a da empresa	2.mais afastado/a da empresa	3.igual	4.mais próximo/a da empresa	5.muito mais próximo/a da empresa
Em situação de teletrabalho, sente-se...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O impacto das práticas *pet-friendly* no bem-estar em teletrabalho

	1.nada satisfeito/a	2.pouco satisfeito/a	3.nem satisfeito/a nem insatisfeito/a	4.satisfeito/a	5.muito satisfeito/a
Está satisfeito/a com a situação de teletrabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Quantos animais tem atualmente?

Que animais tem?

Quantos animais vivem dentro de sua casa e por quem está responsável, pelo menos, parte do tempo?

Quantos animais vivem fora de sua casa e por quem está responsável, pelo menos, parte do tempo?

	1.discordo completamente	2.discordo	3.não concordo nem discordo	4.concordo	5.concordo completamente
Em que medida, acha que a sua empresa deve permitir a entrada de animais de companhia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Identifique a afirmação que melhor descreve o que sente face à permissão de animais de estimação/companhia no trabalho?

- "Os animais de companhia NÃO devem ser permitidos no trabalho."
- "Deve haver limites no número de animais de companhia permitidos, mas não no tipo de animais permitidos."
- "Deve haver limites no tipo de animais de companhia permitidos no trabalho, mas não no número de animais permitidos."
- "Deve haver limites quer no número de animais permitidos, quer no tipo."
- "Não deve haver limites quer no tipo, quer no número de animais de companhia permitidos no trabalho."

Se pudesse levaria o seu animal de companhia para o trabalho?

- "Eu não tenho nenhum animal de companhia."
- "A minha empresa já permite a entrada de animais de companhia no trabalho (quer leve o seu ou não)."
- "Sim, eu levaria o meu animal de companhia para o trabalho, se eu pudesse."
- "Não, eu não levaria o meu animal de companhia para o trabalho, mesmo que pudesse."
- "Depende."

Se tem cão/cães de que raça é/são?

Se pretender receber os principais resultados deste estudo, por favor, indique o seu email:

Chegou ao fim do inquérito. Muito obrigada pela sua colaboração!

