

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA
ESCOLA DE PSICOLOGIA E CIÊNCIAS DA VIDA
PSICOLOGIA SOCIAL E DAS ORGANIZAÇÕES**

Colaboradores de quatro patas: Impacto das políticas Pet-friendly no bem- estar dos trabalhadores

Dissertação de Mestrado apresentada a provas públicas para a obtenção do grau de mestre em
Psicologia Social e das Organizações, orientada pela Professora Doutora Ana Loureiro e Professor
Doutor Vítor Hugo Silva.

Ana Sofia Vieira Machado – a22207006

2025

www.ulusofona.pt

Ana Sofia Vieira Machado

**Colaboradores de quatro patas:
Impacto das políticas Pet-friendly no bem-estar dos
trabalhadores**

VERSÃO FINAL

Dissertação defendida em provas públicas na Universidade Lusófona, Centro Universitário de Lisboa no dia 16/07/2025, perante o júri, nomeado pelo Despacho de Nomeação nº 74/2006, de 24 de março, com a seguinte composição: Presidente: Prof.^a Doutora Sílvia Coelho Ribeiro Fernandes Luís Alves, Arguente: Prof.^a Doutora Ana Sofia da Silva Valbordo Róis;
Orientadores: Prof.^a. Doutora Ana Loureiro e Prof. Doutor Vítor Hugo Silva

**Universidade Lusófona
Escola de Psicologia e Ciências da Vida**

Lisboa

2025

Agradecimentos

O meu primeiro agradecimento vai para os meus queridos avós.

Quero expressar a minha mais profunda gratidão pelo vosso amor incondicional, pelo apoio incansável e pelos valores que me transmitiram ao longo da vida. Foram vocês que, com a vossa sabedoria e carinho, me ensinaram a importância da dedicação, da perseverança e do trabalho árduo.

Obrigada por cada palavra de incentivo, por cada gesto de apoio, por acreditarem sempre em mim e estarem sempre de braços abertos para me abraçar quando mais preciso.

Sem vocês nunca teria chegado onde cheguei.

Obrigada, também aos meus pais, não há palavras que possam expressar o quão grata estou por tudo o que fizeram por mim ao longo do meu percurso académico e de toda a minha vida. O vosso amor incondicional, o vosso apoio constante e os vossos sacrifícios foram fundamentais para que eu pudesse chegar até aqui.

Ao meu querido grupinho de amigas de sempre, Bea, Fitinhas e Andreia, o meu gigante obrigada por cada conversa, por cada desabafo e por todas as vezes que me fizeram rir, mesmo nos momentos mais difíceis. Sem vocês isto seria mil vezes mais difícil e sem graça.

Um obrigada do tamanho do mundo à minha melhor amiga Carolina, não há palavras para expressar o quão grata eu sou por te ter na minha vida, estiveste sempre lá para mim, sempre pronta a abraçar-me quando mais precisei. E por isso, um obrigado gigante!

E não poderia deixar de agradecer à minha querida afilhada Alice, que mesmo sem dizer uma única palavra ainda, foi das pessoas que mais carinho e amor me deu ao longo deste primeiro aninho da vida dela. Espero que um dia mais tarde tenhas muito orgulho da madrinha!

Quero também agradecer do fundo do coração ao meu namorado.

Obrigada por todo o carinho que me deste e por toda a paciência que tens tido comigo. Não consigo expressar nem um terço do quão agradecida eu estou por fazeres parte da minha vida. Por cada palavra de incentivo, por todos os abraços apertados, por todos os chocolates e por todos os passeios pela Serra da Arrábida para espairecer. Não podia pedir melhor pessoa para ter ao meu lado. Amo-te muito!

À minha querida turma de mestrado, o meu gigante obrigada! Melhor que ninguém sabem os altos e baixos desta minha jornada. Tive os melhores momentos e mais engraçados com vocês, não me imaginava com outros colegas.

O meu último agradecimento, mas não menos importante, é para a Professora Doutora Ana Loureiro e para o Professor Doutor Vítor Silva, que foram incansáveis comigo. Obrigada por toda a dedicação, disponibilidade e apoio prestado durante o desenvolvimento desta dissertação.

Resumo

Nos últimos anos, surgiu uma tendência em Portugal ainda pouco disseminada: a adoção de políticas *pet-friendly* nas organizações, que visam promover o bem-estar dos trabalhadores através da presença de animais de estimação no ambiente de trabalho.

Diversos estudos apontam que a presença de animais de estimação no local de trabalho, tem demonstrado benefícios significativos para a saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, na medida em que se traduz numa redução dos níveis de stress dos mesmos. Assim, este estudo tem como objetivo principal compreender o impacto das políticas *pet-friendly* no bem-estar dos trabalhadores, avaliando se a implementação dessas práticas promove a identificação organizacional, e ainda testar o efeito moderador da identificação com os animais.

A amostra é composta por trabalhadores de empresas com práticas *pet-friendly* e empresas sem práticas *pet-friendly*.

Os dados deste estudo foram recolhidos via questionário *online*, através da plataforma *Qualtrics*. Os resultados permitem-nos aferir que as políticas *pet-friendly* têm impacto positivo no bem-estar, ainda que marginal, no caso do presente estudo. À luz da gestão das pessoas e da intervenção da psicologia do trabalho nas organizações, espera-se contribuir para o aumento do conhecimento científico sobre o impacto das práticas *pet-friendly* nas empresas e nos seus colaboradores.

Palavras-chave: práticas *pet-friendly*; identificação organizacional; bem-estar; bem-estar no trabalho; identificação com os animais; organizações

Códigos de classificação da APA:

3000 Social Psychology

3020 Group & Interpersonal Processes

3040 Social Perception & Cognition

3600 Industrial & Organizational Psychology

3620 Personnel Management & Selection & Training

3630 Personnel Evaluation & Job Performance

3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction

3660 Organizational Behavior

3670 Working Conditions & Industrial Safety

3365 Promotion & Maintenance of Health & Wellness

Abstract

In recent years, a trend has emerged in Portugal that is still not widely spread: the adoption of pet-friendly policies in organizations, aimed to promote employees' well-being through the presence of pets in the workplace.

Various studies indicate that the presence of pets in the workplace has a significant impact on employees' mental health and well-being, as it helps reduce stress levels.

This study's focus is to understand the impact of pet-friendly policies on employees' well-being, assessing whether the implementation of these practices promote organizational identification, and testing the moderating effect of identification with animals. The sample consists of employees from companies with pet-friendly practices and companies without such practices.

The data for this study was collected through an online questionnaire using the Qualtrics platform. The results indicate that pet-friendly policies have a marginal positive effect on well-being in this study. From the perspective of human resources management and workplace psychology intervention, this research aims to contribute to the scientific knowledge on the impact of pet-friendly practices in organizations and their employees.

Keywords: pet-friendly policies; organizational identification; well-being; work well-being; identification with animals; organizations

APA Classification Codes

3000 Social Psychology

3020 Group & Interpersonal Processes

3040 Social Perception & Cognition

3600 Industrial & Organizational Psychology

3620 Personnel Management & Selection & Training

3630 Personnel Evaluation & Job Performance

3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction

3660 Organizational Behavior

3670 Working Conditions & Industrial Safety

3365 Promotion & Maintenance of Health & Wellness

Índice Geral

Agradecimentos	3
Resumo	5
Abstract	7
Índice de Quadros	11
Índice de Figuras	12
Introdução	13
Capítulo 1 Enquadramento Teórico	16
<i>Políticas pet-friendly</i>	<i>16</i>
<i>Ligação entre humanos e animais</i>	<i>16</i>
<i>Qualidade de vida no trabalho e Bem-estar</i>	<i>18</i>
<i>Impacto Psicológico das políticas pet-friendly</i>	<i>19</i>
<i>Método “Furr-Recovery”</i>	<i>21</i>
<i>Objetivos e/ou Hipóteses</i>	<i>22</i>
Capítulo 2 Metodologia	23
<i>Determinação da amostra e Amostragem</i>	<i>23</i>
<i>Participantes</i>	<i>23</i>
<i>Procedimento e Medidas</i>	<i>23</i>
Variável preditora: Práticas pet-friendly	24
Variável mediadora 1: Identificação Organizacional	24
Variável mediadora 2: Bem-estar no trabalho	24
Variável critério: Bem-estar subjetivo	25
Variável moderadora: Identificação com os animais	25
Capítulo 3 Resultados	26
<i>Análise Estatística e Teste de Hipóteses</i>	<i>26</i>
Capítulo 4 Discussão	28

<i>Limitações do estudo</i>	30
<i>Implicações do Estudo</i>	33
Referências	34
Anexos	1
<i>Questionário</i>	<i>1</i>

Índice de Tabelas

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica da amostra.....	23
Tabela 2. Tabela de correlações de Spearman.....	26
Tabela 3. Tabela de comparação de médias	27

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo Conceptual	22
-----------------------------------	----

Introdução

A importância atribuída ao bem-estar e à qualidade de vida no ambiente de trabalho tem crescido consideravelmente, reconhecendo-se o impacto significativo que o contexto laboral exerce sobre o desempenho e a satisfação dos colaboradores.

A qualidade de vida no trabalho engloba o bem-estar global dos funcionários no ambiente profissional, abrangendo elementos como condições físicas adequadas, relacionamentos saudáveis, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecimento, desenvolvimento profissional e uma cultura organizacional saudável. Dar prioridade à qualidade de vida no trabalho resulta num impacto positivo não apenas no desempenho global da organização, mas também na satisfação e bem-estar dos colaboradores (Schmidt et al., 2013).

Recentemente, tem-se observado uma transformação significativa no ambiente organizacional. Além da necessidade constante de adaptação às exigências de um mercado extremamente volátil, as organizações têm demonstrado um compromisso crescente em investir no bem-estar de seus colaboradores, procurando atender às suas necessidades e expectativas.

Nesse contexto, emerge uma tendência ainda pouco difundida em Portugal, focada em promover o bem-estar dos colaboradores através da presença de animais de estimação nos locais de trabalho. Esta prática envolve a implementação de políticas *pet-friendly* nas organizações, englobando uma variedade de estratégias com benefícios tanto para os colaboradores quanto para a organização. As medidas incluem permitir que os funcionários levem seus animais de estimação para o trabalho, conceder alguns dias em caso de perda de um animal de estimação, flexibilidade de horários para necessidades veterinárias e fornecer *vouchers* para hotéis caninos e creches (Junça-Silva, 2022).

Estas iniciativas adotadas pelas organizações desempenham um papel fundamental na promoção da satisfação dos colaboradores no local de trabalho, contribuindo de maneira significativa para a construção de uma imagem positiva da empresa e para a identificação dos colaboradores com a mesma (Junça-Silva, 2022).

As políticas *pet-friendly* não só fortalecem a presença e a integração da organização na comunidade, como também exercem um poder atrativo no processo de recrutamento de novos talentos, possibilitando o estabelecimento de relacionamentos duradouros com diversos *stakeholders*. Simultaneamente, as empresas que incorporaram práticas *pet-friendly* na sua cultura relatam ambientes de trabalho mais saudáveis e propícios ao bem-estar dos colaboradores (Junça-Silva, 2022).

Assim, este estudo tem como principal objetivo compreender o impacto das políticas *pet-friendly* no bem-estar dos trabalhadores, avaliando se a implementação destas práticas promove a identificação organizacional, e ainda testar o efeito moderador da identificação com os animais.

Em 2019, a Nestlé Purina, divulgou um estudo denominado “E Se Pudessem Levar o Seu Cão Para o Trabalho todos os dias?”, no âmbito do projeto *Pets at Work Alliance*, conduzido pela Ipsos (*Institut Public de Sondage d'Opinion Secteur*) demonstrou que ter animais de estimação no local de trabalho pode tornar-se na próxima grande tendência no mercado de trabalho português (Líder Magazine, 2019).

A pesquisa contou com a participação de 3.221 pessoas, todas responsáveis por cães e oriundos de oito países europeus, incluindo Portugal. Os resultados destacam uma mudança multigeracional na percepção dos colaboradores, revelando que mais de dois terços (68%) dos trabalhadores na Europa expressam o desejo de levar os seus animais de estimação para o trabalho, caso exista essa opção.

Em Portugal, a média é semelhante, com 67% dos entrevistados a manifestarem interesse em levar os seus cães para o local de trabalho.

O estudo indica ainda que, 36% dos responsáveis por cães na Europa optariam por trabalhar em uma empresa que possibilitasse a presença de seus animais de estimação no local de trabalho. Este benefício é classificado como o quinto mais desejado em uma lista de quinze opções apresentadas na pesquisa, ficando atrás apenas de benefícios como flexibilidade no horário de trabalho (66%), regimes de teletrabalho (47%), regime de pensões (44%) e seguros de saúde (41%).

Estes resultados refletem a crescente importância que os colaboradores atribuem à possibilidade de ter os seus animais de estimação no local de trabalho, evidenciando a relevância das políticas *pet-friendly* na área profissional.

Os portugueses que manifestam interesse em levar os seus cães para o trabalho apontam, acima de tudo, a redução do sentimento de culpa por deixar o animal sozinho em casa (62%). Em segundo lugar, destacam que essa prática contribui para criar um ambiente de trabalho mais relaxado (46%), promove o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (41%) e, por fim, é percebida como comprovadamente capaz de reduzir o stress no local de trabalho (45%).

Numa perspetiva empresarial, a adoção de práticas *pet-friendly* apresenta inúmeras vantagens, como, aumentar a atração e a retenção de talentos e melhorar a imagem da empresa.

No entanto, apesar da percepção positiva que o público tem em relação aos benefícios de ter animais no ambiente de trabalho, apenas 12% dos inquiridos em toda a Europa relatam trabalhar num ambiente *pet-friendly*, e, em Portugal, a percentagem é ainda mais baixa, atingindo apenas 7%.

Inserida nos 7% de empresas com práticas *pet-friendly*, em Portugal, está a Nestlé, mais especificamente, a Nestlé Purina. Esta empresa já apresenta práticas *pet-friendly* desde 2008, através da criação da *Pet Week*, mas foi em 2016, que foi implementada a prática dos colaboradores levarem os seus animais de estimação para o local de trabalho quando quiserem (Jesus, 2023).

Antes de serem autorizados a circular livremente pelo escritório, os cães passam por um rigoroso processo de certificação, assegurando que sua presença será harmoniosa e que desfrutarão de um ambiente feliz no local de trabalho. Inicialmente, são submetidos a uma avaliação veterinária realizada pelas profissionais veterinárias da empresa, verificando se estão com as vacinas em dia e de boa saúde (Jesus, 2023).

Em seguida, passam por uma avaliação comportamental conduzida por uma entidade externa. Este processo visa confirmar se os cães são sociáveis e se interagem positivamente com outros animais e pessoas. A execução de todo esse procedimento é facilitada através de uma caixa de *e-mail* designada para os responsáveis enviarem a documentação necessária dos seus animais (Jesus, 2023).

Atualmente, empresas como a Nestlé Portugal, a Time Out Lisboa, a Wolt e a ComOn já fazem parte da *Pets at Work Alliance*, possibilitando que seus colaboradores levem seus cães para o trabalho diariamente. Com base no interesse evidenciado pelos portugueses, espera-se que cada vez mais empresas adotem esta política, adaptando-a à sua realidade específica (Jesus, 2023)

Em suma, a implementação de políticas *pet-friendly* nas organizações está-se a tornar num fenómeno da atualidade, refletindo a crescente importância do bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Estas políticas não só promovem a satisfação dos colaboradores, como também contribuem para a construção de uma imagem positiva da empresa, a atração e retenção de talentos, e o fortalecimento das relações com a comunidade e *stakeholders*. Através do estudo descrito anteriormente, podemos observar que existe uma percentagem significativa de trabalhadores que expressam o seu desejo de poder levar os seus animais de estimação para o local de trabalho, evidenciando os benefícios percebidos, como a redução do sentimento de culpa, um ambiente de trabalho mais relaxado, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e a redução do stress.

Assim, espera-se que cada vez mais organizações em Portugal e noutros países adotem políticas *pet-friendly*, adaptando-as às suas necessidades e realidades, para promover um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor para todos.

Capítulo 1 | Enquadramento Teórico

Políticas *pet-friendly*

Nos últimos anos, tem-se observado uma mudança substancial no ambiente organizacional. Para além da constante necessidade de adaptação às exigências do mercado, que se verifica bastante volátil atualmente, as organizações tendem a investir cada vez mais no bem-estar dos seus colaboradores, tentando atender, sempre que possível, às suas necessidades e expectativas. Perante este cenário, emerge uma tendência, ainda pouco disseminada em Portugal, que visa a promoção do bem-estar dos colaboradores, através da presença de animais de estimação nos locais de trabalho. Esta prática passa pela implementação de políticas *pet-friendly* nas organizações.

As práticas *pet-friendly* nas organizações incluem um conjunto de estratégias com benefícios para os colaboradores e para a organização, que incluem medidas como, permitir que os colaboradores levem os seus animais de estimação para o trabalho; conceder alguns dias em caso de perda de um animal de estimação; flexibilidade de horários para eventuais necessidades de levar o animal de estimação ao veterinário; *vouchers* para hotéis caninos e creches (Junça-Silva, 2022).

Estas medidas implementadas pelas organizações contribuem, principalmente, para a satisfação dos colaboradores no local de trabalho, ajudando a formar uma perceção positiva da empresa (*employer branding*).

As políticas *pet-friendly* não só consolidam a presença e integração da organização na comunidade, como também exercem um poder atrativo, no que diz respeito à captação de novos talentos, permitindo ainda, estabelecer relações duradouras com diversos *stakeholders*. Simultaneamente, organizações que adotaram práticas *pet-friendly*, relatam ambientes de trabalho mais saudáveis e promotores do bem-estar dos colaboradores (Junça-Silva, 2022).

Ligação entre humanos e animais

A interação entre seres humanos e animais de estimação está profundamente enraizada na biologia e na psicologia, refletindo uma tendência natural conhecida como Biofilia. Esta predisposição inata para os humanos se conectarem com elementos naturais ou que se assemelham à natureza, é influenciada por uma combinação de fatores genéticos, aprendizagem, experiências e cultura ao longo do tempo (Joye, 2011).

Apesar de ser um conceito bastante abrangente e em parte dúbio, a Biofilia consiste num conjunto vasto e complexo de regras de aprendizagem com base biológica, que exigem uma quantidade considerável de estimulação. Ou seja, os valores biofilicos são tendências genéticas pouco vincadas na infância que dependem da aprendizagem, experiência e cultura para se manifestarem de forma mais proeminente ao longo do tempo (Joye, 2011).

Um projeto de investigação desenvolvido por Amiot et al. (2020) sobre identificação social e relações intergrupais revelou que, de maneira semelhante à identificação com grupos humanos, os indivíduos podem

também identificar-se com uma categoria maior e mais geral que engloba tanto humanos como animais não humanos (Amiot et al., 2020).

Esta pesquisa teve por base teórica a Teoria da Identidade Social, que parte do pressuposto de que os indivíduos definem a sua própria identidade em relação a grupos sociais e que esta identificação funciona para proteger e fortalecer a identidade individual (Tajfel & Turner, 2004). A criação de identidades de grupo envolve tanto a categorização do "grupo interno" em relação a um "grupo externo" quanto a tendência de visualizar o próprio grupo com um viés positivo em relação ao grupo externo, isto é tendemos a avaliar o grupo ao qual pertencemos como melhor, relativamente aos outros grupos (Tajfel & Turner, 2004).

O resultado é a identificação com uma identidade coletiva e despersonalizada baseada apenas no sentimento de pertença ao grupo e avaliação positiva do mesmo (Tajfel & Turner, 2004).

Com recurso à Teoria da Identificação Social, os autores identificaram três dimensões distintas da identificação social humana com animais: solidariedade com os animais, semelhança humano-animal e orgulho animal (Amiot et al., 2020).

A solidariedade com os animais envolve um sentimento de ligação a outros animais e o desejo de ajudá-los (Amiot et al., 2020). A semelhança humano-animal é uma dimensão de domínio cognitivo, que abrange a perceção de que os animais partilham semelhanças e características com os humanos (Amiot et al., 2020). Por fim, o orgulho animal implica um reconhecimento direto e uma consideração positiva por ser um animal e pertencer ao mesmo grupo que os animais não humanos (Amiot et al., 2020).

Em suma, o estudo realizado por Amiot et al. (2020) revela que os seres humanos se podem identificar não só com grupos humanos, mas também com uma categoria mais abrangente que inclui animais não humanos. A investigação, baseada na Teoria da Identidade Social, destaca três dimensões distintas da identificação com os animais e ressalta, ainda, a importância do sentimento de pertença a grupos sociais para fortalecer a identidade individual. A solidariedade com os animais reflete a ligação emocional e o desejo de ajudar os animais, enquanto a perceção de semelhança entre humanos e animais pode promover uma maior compreensão e empatia. Também o orgulho animal sugere um reconhecimento positivo de ser parte do mesmo grupo que os animais não humanos.

Estes aspetos demonstram a importância dos animais no bem-estar e qualidade de vida dos seres humanos. Esta compreensão reforça a relevância de considerar que os animais, especialmente os cães, desempenham papéis significativos que vão muito além da companhia (Dotson & Hyatt, 2008).

Atualmente, verifica-se que os cães contribuem para a supressão das necessidades sociais e afetivas do ser humano, cada vez mais difíceis de satisfazer através do núcleo social mais próximo, dado os estilos de vida presentemente vividos (Dotson & Hyatt, 2008). Assim, os indivíduos procuram nos animais de estimação companheirismo, amizade, amor incondicional e afeto (Dotson & Hyatt, 2008).

Segundo Friedmann e Son (2009), animais de estimação parecem reduzir o sofrimento psicossocial ao alterar a perceção do dono do mesmo, tendo um efeito positivo e, de certa forma, atenuante em situações e interações interpessoais mais complicadas (Friedmann & Son, 2009). A presença de animais em determinados contextos traduz-se num ambiente percecionado como mais amigável, descontraído, cooperativo, construtivo, seguro e humorístico (Friedmann & Son, 2009).

Pessoas que possuam animais de estimação são também percecionadas de forma diferente, na medida em que são vistas como menos tensas, menos perigosas e ameaçadoras, mais amigáveis, felizes, saudáveis, perspicazes, bem-sucedidas e prósperas do que pessoas sem animais de estimação (Friedmann & Son, 2009). O efeito atenuante dos animais nas situações menos positivas é também verificado em contexto laboral, onde se observa que a presença dos mesmos ameniza ambientes mais stressantes (Friedmann & Son, 2009).

Em suma, compreender o papel dos animais de estimação na vida humana vai muito além do companheirismo. Envolve reconhecer a capacidade de promoverem o bem-estar dos indivíduos, e, até mesmo de influenciar interações interpessoais e climas organizacionais. Posto isto, esta análise reforça a importância de considerar e valorizar a presença e o impacto dos animais de estimação na sociedade.

Qualidade de vida no trabalho e Bem-estar

Atualmente, a temática do bem-estar e qualidade de vida no trabalho assume uma crescente importância na sociedade.

À medida que reconhecemos a influência significativa do ambiente de trabalho no desempenho e satisfação dos colaboradores, torna-se evidente que a abordagem tradicional do trabalho está a evoluir. Não se trata apenas das tarefas de trabalho, mas também de toda a envolvente que impacta direta e indiretamente o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.

A qualidade de vida no trabalho refere-se ao bem-estar geral dos colaboradores no local de trabalho. Envolve aspetos como condições físicas adequadas, relacionamentos saudáveis, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecimento, desenvolvimento profissional e uma cultura organizacional saudável. Estudos apontam que dar prioridade à qualidade de vida no trabalho contribui para a satisfação dos colaboradores e o desempenho organizacional (Schmidt et al., 2013).

A qualidade de vida no trabalho tem sido amplamente reconhecida como um construto multidimensional (Bagtasos, 2011). Até agora, os principais conceitos relacionados com as condições e ambientes de trabalho incluem, entre outros: equilíbrio entre vida familiar e profissional, nível de habilidades, autonomia, desafio, segurança no emprego e stress no trabalho, estilo de gestão e supervisão, condições físicas favoráveis, segurança no trabalho, horários de trabalho adequados, tarefas significativas, natureza do trabalho e oportunidades, e relacionamento com colegas (Bagtasos, 2011).

As perceções dos colaboradores desempenham um papel crucial no processo de tomada de decisão dos mesmos, relativamente a ingressar, permanecer ou abandonar uma organização (Bagtasos, 2011). Assim, é importante que durante o processo de avaliação da qualidade de vida no trabalho, se tenha em consideração as perceções dos colaboradores, frequentemente baseadas nos níveis de satisfação com o trabalho dos mesmos (Bagtasos, 2011).

Esta ligação entre as perceções dos colaboradores relativamente à qualidade de vida no trabalho e o nível de satisfação dos mesmos, é corroborada por um estudo conduzido por Parker et al. (2003), que afirma que existem relações entre as perceções dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho em que estão inseridos

e os níveis de satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e desempenho no trabalho (Parker et al., 2003). Este estudo indica que a percepção do clima organizacional está fortemente ligado com as atitudes dos colaboradores no trabalho, bem-estar psicológico, motivação e desempenho (Parker et al., 2003).

Outros fatores apontados, pelos autores deste estudo, como preditores de bem-estar e saúde dos colaboradores, são: a autonomia na tomada de decisões, o sentimento de pertença a um grupo, a autenticidade, a dignidade e o respeito (Parker et al., 2003).

As abordagens atuais relativamente ao bem-estar podem ser divididas em duas visões. A primeira focada no bem-estar subjetivo, ou seja, direcionada ao prazer (hedonismo), e outra visão focada no potencial humano e desenvolvimento pessoal (eudemonismo) (Siqueira & Padovam, 2008).

O bem-estar subjetivo é uma área que visa compreender as avaliações que as pessoas fazem das suas vidas. Estas avaliações devem ser de natureza cognitiva, abrangendo a satisfação global dos indivíduos com a vida e, também, em domínios específicos, como o trabalho e relacionamentos interpessoais. Para além disso, é importante incluir uma reflexão pessoal sobre a frequência de experiências emocionais negativas e positivas. Para que o nível de bem-estar subjetivo seja considerado adequado, é essencial que o indivíduo apresente elevados níveis de satisfação com a vida, experienciando, frequentemente, emoções positivas e raramente emoções negativas (Siqueira & Padovam, 2008).

O bem-estar psicológico refere-se a um estado geral de saúde mental e emocional positiva (Siqueira & Padovam, 2008). Envolve a avaliação subjetiva da vida, sentimentos de realização pessoal, a capacidade de lidar eficazmente com o stress, e o desenvolvimento de relacionamentos saudáveis.

O conceito abrange diferentes dimensões, como autonomia, propósito de vida, relações positivas com os outros, autoaceitação, crescimento pessoal e domínio do ambiente (Siqueira & Padovam, 2008).

Em suma, o bem-estar subjetivo compreende as avaliações individuais da vida, envolvendo a satisfação global, com ênfase na experiência de emoções positivas frequentes e poucas emoções negativas. Por sua vez, o bem-estar psicológico refere-se ao estado positivo de saúde mental, incluindo a avaliação subjetiva da vida, realização pessoal, gestão eficaz do stress e relacionamentos saudáveis.

Ambos os conceitos estão intrinsecamente ligados à qualidade de vida no trabalho, visto que a promoção do bem-estar geral dos colaboradores irá promover um melhor ambiente de trabalho.

Impacto Psicológico das políticas *pet-friendly*

A promoção da integração dos animais de estimação em ambientes como o local de trabalho, tem demonstrado benefícios significativos para a saúde mental e bem-estar dos indivíduos.

Miller et al. (2009), realizaram um estudo cujo objetivo foi analisar as alterações nos níveis de oxitocina em homens e mulheres, em resposta à interação com os seus próprios cães, após terem estado separados dos mesmos durante todo o dia de trabalho.

A oxitocina é um neuroquímico que facilita a criação de vínculos e a formação de apego, tendo a capacidade de reduzir o stress e a ansiedade (Miller et al., 2009). Quando libertada no sistema nervoso, a

oxitocina atua como um neuromodulador do comportamento maternal e de afiliação, da memória social e da resposta ao stress (Miller et al., 2009). Assim, este neuroquímico pode ser responsável pelos sentimentos positivos que as pessoas relatam ao interagirem com um animal de companhia (Miller et al., 2009).

Neste estudo, verificou-se que os níveis de oxitocina aumentaram significativamente nas mulheres quando interagiam com os seus cães, no entanto, nos homens, os níveis de oxitocina diminuíram durante a interação com os seus cães (Miller et al., 2009).

Através destes resultados, podemos verificar que a interação com um cão, com o qual existe uma ligação emocional, promove maior relaxamento nas mulheres do que nos homens (Miller et al., 2009).

Esta diferença pode estar diretamente relacionada com as hormonas estrogénio e testosterona. Ou seja, o estrogénio (hormona sexual predominante feminina) é um forte estímulo para a produção e libertação de oxitocina, enquanto que a testosterona (hormona sexual predominante masculina) inibe o processo de secreção de oxitocina (Miller et al., 2009).

Os resultados do estudo de Miller et al. (2009) tornam evidente a importância da interação com animais de estimação, especialmente no que diz respeito à promoção do bem-estar.

Como demonstrado no estudo, a interação com animais de estimação pode resultar em diferentes efeitos emocionais para homens e mulheres, com benefícios mais evidentes nas mulheres, no que diz respeito ao relaxamento e redução do stress.

Ao permitir que os trabalhadores tragam os seus animais de estimação para o trabalho, as empresas podem potenciar ambientes mais acolhedores e promover o bem-estar dos colaboradores, reduzindo o stress e a ansiedade, enquanto incentivam a criação de laços emocionais positivos.

Assim, práticas *pet-friendly* não só melhoram a qualidade de vida no trabalho, mas também têm o potencial de fortalecer a saúde mental dos trabalhadores, através da promoção de vínculos afetivos e da redução dos efeitos negativos do stress.

Junça-Silva (2022) conduziu um estudo cujo objetivo era perceber de que forma as práticas *pet-friendly* podem promover indicadores de bem-estar, como o bem-estar psicológico e o bem-estar subjetivo, nomeadamente a satisfação com a vida.

Os resultados deste estudo mostram que as práticas *pet-friendly* melhoram a identificação organizacional, o que, por sua vez, aumenta a satisfação com a vida e o bem-estar psicológico. Isto é, quando os indivíduos têm permissão para levar os seus animais de estimação para o trabalho, tendem a identificar-se mais com a organização, e o bem-estar tende a aumentar (Junça-Silva, 2022a).

Estes resultados indicam que levar os animais de estimação para o trabalho pode ser benéfico, não só para o bem-estar dos indivíduos, mas também para a organização, isto porque colaboradores que se identificam mais com a sua organização podem trabalhar de forma mais eficaz e feliz. Assim, levar os animais de estimação para o local de trabalho é uma boa estratégia para promover a partilha de valores entre colaboradores e empresa e o bem-estar dos mesmos (Junça-Silva, 2022a).

Em suma, o estudo de Junça-Silva (2022) demonstra que as práticas *pet-friendly*, não só têm um impacto positivo na Identificação Organizacional, mas também na satisfação com a vida e no bem-estar psicológico.

Este estudo reforça o impacto psicológico das práticas pet-friendly, evidenciando que o bem-estar dos indivíduos é fortemente influenciado pela possibilidade de estabelecer vínculos afetivos com a organização através dos seus animais de estimação. Além disso, ao criar um ambiente que favorece a partilha de valores entre colaboradores e organização, estas práticas não só promovem o bem-estar pessoal, como também podem contribuir para a melhoria da produtividade e satisfação no trabalho. Assim, a adoção de estratégias pet-friendly surge como uma solução eficaz para criar ambientes de trabalho mais positivos e colaborativos, com benefícios tanto a nível individual como organizacional.

Método “Furr-Recovery”

O método “*Furr-Recovery*” surge após a crise COVID-19 e a consequente adoção do teletrabalho.

Com o distanciamento social imposto pela pandemia, os animais de estimação tornaram-se nos únicos “colegas” de trabalho de muitos colaboradores (Junça-Silva, 2022b).

Devido a esta oportunidade de trabalhar mais próximo dos animais de estimação, as interações com os mesmos tornaram-se mais frequentes (por exemplo, fazer uma festinha na cabeça ou ir dar um passeio), uma vez que podiam aproveitar micro-pausas para isso (Junça-Silva, 2022b).

Junça-Silva (2022b), argumenta que as interações entre humanos e animais durante o horário de trabalho funcionam como micro-pausas que podem ajudar a restaurar os recursos autorregulatórios dos indivíduos (energia, resiliência, motivação), ou seja, estas micro-pausas contribuem para o relaxamento dos colaboradores, através do prazer, e também, permitem que, os mesmos se desliguem do trabalho, momentaneamente (Junça-Silva, 2022b).

Além disso, é esperado também que, ao recuperar os recursos autorregulatórios, os indivíduos sejam capazes de se concentrar melhor nas suas tarefas, contribuindo assim para um melhor desempenho das mesmas (Junça-Silva, 2022b). A autora, defende também que, quando os recursos autorregulatórios são restabelecidos, os indivíduos sentem-se revigorados, o que os torna mais adaptáveis às exigências das tarefas, contribuindo para um melhor desempenho geral (Junça-Silva, 2022b).

Assim, é esperado que os colaboradores que desempenham as suas funções perto dos seus animais de estimação e que têm a possibilidade de interagir com os mesmos, experienciem mais emoções positivas do que negativas durante o trabalho e, consequentemente, apresentem níveis mais elevados de saúde mental (Junça-Silva, 2022b).

Objetivos e/ou Hipóteses

O objetivo deste trabalho é perceber o impacto das políticas Pet-friendly no bem-estar dos trabalhadores e ao mesmo tempo perceber se a implementação destas práticas promove a identificação organizacional, testando, ainda, o efeito moderador da identificação com os animais.

Colocaram-se as seguintes hipóteses.

- Hipótese 1: As práticas Pet-friendly têm impacto positivo no Bem-estar subjetivo dos trabalhadores.
- Hipótese 2: A relação entre as práticas Pet-friendly e o Bem-estar subjetivo dos trabalhadores é mediada sequencialmente pela Identificação organizacional e pelo Bem-estar no trabalho.
- Hipótese 2a: A relação entre as práticas Pet-friendly e o Bem-estar no trabalho é mediada pela Identificação Organizacional.
- Hipótese 2b: A relação entre a identificação organizacional e o bem-estar subjetivo dos trabalhadores é mediada pelo bem-estar no trabalho.
- Hipótese 3: A identificação com os animais modera a relação entre as práticas Pet-friendly e a identificação organizacional.

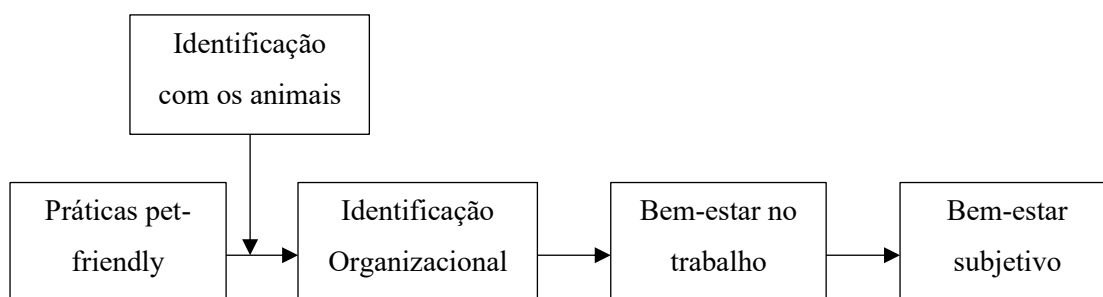


Figura 1. Modelo Conceptual

Capítulo 2 | Metodologia

Determinação da amostra e Amostragem

O recrutamento da amostra foi feito por conveniência (i.e., contacto com empresas com práticas *pet-friendly* e divulgação do questionário online através das redes sociais) e através da metodologia bola de neve, tendo como critérios serem colaboradores de empresas com práticas *pet-friendly* e empresas sem práticas *pet-friendly* com mais de 18 anos, e que tivessem ou não animais de estimação.

Participantes

Participaram 84 pessoas, 57 do sexo feminino (67.9%) e 26 do sexo masculino (31%), com idades compreendidas entre os vinte e um anos e os sessenta e três ($M = 36.64$; $DP = 11.70$).

Dos 84 participantes referidos, 53 (63.1%) referem que as empresas onde trabalham não têm práticas *pet-friendly* e 31 (36.9%) trabalham em empresas que têm pelo menos uma prática *pet-friendly*.

Relativamente às habilitações académicas dos participantes, 16 (19.05%) concluíram o ensino secundário, 32 (38.1%) a licenciatura, 13 (15.47%) a pós-graduação, 19 (22.62%) o mestrado e 4 (4.76%) concluíram o doutoramento.

Tabela 1

Caracterização sociodemográfica da amostra

Variáveis	Nível	Sem práticas Pet-friendly		Com pelo menos uma prática Pet-friendly	
		N	%	N	%
Género	Feminino	36	43,37%	21	25,30%
	Masculino	17	20,48%	9	10,84%
Idade	20 - 30 anos	22	26,51%	9	10,84%
	30 - 40 anos	12	14,46%	10	12,05%
	40 - 50 anos	12	14,46%	6	7,23%
	50 - 60 anos	3	3,61%	5	6,02%
	60 - 70 anos	4	4,82%	0	0,00%
Habilitações Académicas	Ensino secundário	12	14,29%	4	4,76%
	Licenciatura	19	22,62%	13	15,48%
	Pós-graduação	9	10,71%	4	4,76%
	Mestrado	11	13,10%	8	9,52%
	Doutoramento	2	2,38%	2	2,38%

Procedimento e Medidas

O presente estudo teve parecer favorável da Comissão de Ética e Deontologia da Investigação Científica (CEDIC) da Escola da Psicologia e Ciências da Vida da Universidade Lusófona.

Os dados deste estudo foram recolhidos via questionário *online*, através da plataforma *Qualtrics*. A população-alvo eram indivíduos com mais de 18 anos que trabalhem em empresas com práticas *pet-friendly* e empresas sem práticas *pet-friendly*.

Antes da realização do questionário, os participantes tiveram de ler o consentimento informado, disponibilizado na primeira parte do questionário. Posteriormente responderam a questões de caracterização da amostra (género, idade, habilitações académicas, profissão, etc.) e da função desempenhada na empresa respetiva (vínculo contractual, antiguidade na empresa, etc.).

Este questionário engloba um conjunto de perguntas sobre a implementação de políticas *pet-friendly* nas empresas respetivas (se os colaboradores têm autorização para levar os seus animais de estimação para a empresa, desde quando é que a medida foi implementada, se a empresa tem animais de estimação, etc.), assim como um conjunto de escalas, para avaliar as variáveis em estudo.

No final inclui-se um pequeno debriefing para agradecer a participação e reforçar o objetivo do questionário.

Variável preditora: Práticas pet-friendly

Este questionário engloba um conjunto de nove perguntas sobre a presença ou não de políticas *pet-friendly* nas empresas onde os participantes trabalham.

Foi feita a recodificação da variável práticas *pet-friendly*. Esta variável abrange 3 níveis, a possibilidade de os colaboradores levarem os seus próprios animais para o trabalho (“A empresa onde trabalha permite que leve o seu animal de estimação, caso o tenha?”; “Tenho autorização para levar o meu animal de estimação para o trabalho comigo”), a empresa onde os participantes trabalham ter animais de estimação residentes (“A minha empresa tem animais de estimação”) e ainda não existir nenhuma das opções nas empresas onde os participantes trabalham. Para facilitar a análise estatística, procedeu-se à recodificação para uma variável dicotómica, em que zero corresponde aos participantes cujas empresas não têm práticas *pet-friendly*, e um corresponde aos participantes cujas empresas têm pelo menos uma das práticas *pet-friendly* mencionadas anteriormente.

Variável mediadora 1: Identificação Organizacional

A escala utilizada para avaliar a Identificação Organizacional foi o Questionário de Identificação Organizacional, desenvolvida por Mael & Ashforth (1992) é constituída por 6 itens (Exemplo de item: “O sucesso desta organização é o meu sucesso.”) medida através de uma escala likert de cinco pontos sendo 1 (discordo fortemente) a 5 (concordo fortemente) (Mael & Ashforth, 1992). Esta escala apresenta índices muito elevados de validade interna, calculado através do alfa de Cronbach ($\alpha = .882$).

Variável mediadora 2: Bem-estar no trabalho

A escala utilizada para avaliar o Bem-estar no trabalho foi o MHC-SF (*Mental Health Continuum-Short Form*), desenvolvida por Fonte et al. (2019) é constituída por 14 itens (Exemplo de item: “Que a sua vida tinha sentido ou significado?”) medida através de uma escala de likert de 5 pontos, sendo 1 (Nunca) e 5 (Sempre)

(Fonte et al., 2019). Esta escala apresenta índices muito elevados de validade interna, calculado através do alfa de Cronbach ($\alpha = .929$).

Variável critério: Bem-estar subjetivo

A escala utilizada para avaliar o Bem-estar subjetivo foi o MHC-SF (*Mental Health Continuum-Short Form*), desenvolvida por Fonte et al. (2019) é constituída por 14 itens (Exemplo de item: “Que a sua vida tinha sentido ou significado?”) medida através de uma escala de likert de 5 pontos, sendo 1 (Nunca) e 5 (Sempre) (Fonte et al., 2019). Esta escala apresenta índices muito elevados de validade interna, calculado através do alfa de Cronbach ($\alpha = .885$).

Variável moderadora: Identificação com os animais

A escala utilizada para avaliar a Identificação com os animais foi o IWAM (*Identification with Animals Measure*) desenvolvida por Amiot & Bastian (2022), é constituída por 23 itens e aborda 3 dimensões:

- Solidariedade com os animais (Exemplo de item: “Sinto solidariedade pelos animais.”).
- Semelhança humano-animal (Exemplo de item: “Animais, incluindo animais humanos, são muito semelhantes.”)
- Orgulho animal (Exemplo: “Tenho orgulho em ser um animal.”)

Para facilitar a análise estatística a variável foi recodificada para três níveis: O nível um corresponde aos participantes que não se identificam ou identificam pouco com os animais, o nível dois corresponde aos participantes que se identificam com os animais e o nível três corresponde aos participantes que se identificam muito com os animais. Esta recodificação foi feita com base numa distribuição normal e conforme o desvio padrão.

Todos os itens são avaliados através de uma escala de likert de 7 pontos sendo 1 (Discordo totalmente) e 7 (Concordo fortemente) (Amiot & Bastian, 2022).

Esta escala apresenta índices muito elevados de validade interna, calculado através do alfa de Cronbach ($\alpha = .943$).

Capítulo 3 | Resultados

Análise Estatística e Teste de Hipóteses

O tratamento da base de dados e posterior análise estatística dos mesmos, foi feita através do software estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Concluída a recolha dos dados, procedeu-se à eliminação de todos os participantes que não responderam ao questionário na totalidade ou que apresentavam respostas incongruentes.

Para testar as hipóteses formuladas, foi conduzido um modelo de mediação sequencial via PROCESS Macro (modelo 83). Os resultados obtidos, não permitem confirmar nenhuma das hipóteses.

Posteriormente, foi realizada uma correlação de Spearman com as variáveis: Género, Idade, Habilitações académicas, Bem-estar subjetivo, Bem-estar no trabalho, Identificação organizacional, Práticas *pet-friendly* e Identificação com os animais. Através desta análise verificou-se que a Identificação organizacional está correlacionada com o Bem-estar subjetivo e com o Bem-estar no trabalho, ou seja, os resultados demonstraram que, quanto maior a identificação organizacional, maior o bem-estar no trabalho e o bem-estar subjetivo. No entanto, as restantes variáveis de interesse não apresentam correlações significativas entre elas.. Verifica-se também que o Bem-estar subjetivo e o Bem-estar no trabalho estão fortemente correlacionadas, pois partem ambas do mesmo construto.

Posto isto, o objetivo do trabalho era analisar o modelo sequencial moderado, no entanto, os resultados obtidos não são significativos. Assim, não se confirmam as hipóteses. (Tabela 2).

Tabela 2

Tabela de correlações de Spearman

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Género ^(a)	--	--	--							
2. Idade	36.64	11.701	.124	--						
3. Habilitações académicas ^(b)	--	--	-.266*	.095	--					
4. Bem-estar subjetivo	3.438	.685	-.083	.042	.157	--				
5. Bem-estar no trabalho	3.314	.582	-.122	.100	.158	.704**	--			
6. Identificação organizacional	3.442	.889	-.128	.199	-.080	.346**	.408**	--		
7. Práticas <i>pet-friendly</i> ^(c)	--	--	-.021	.020	.097	.168	.070	.091	--	
8. Identificação com os animais	4.986	1.020	-.155	.088	-.093	.036	.079	.007	-.097	--

Nota. ** $p < .01$, * $p < .05$.

(a) Género: feminino = 0, masculino = 1.

(b) Habilitações académicas: ensino básico = 1, ensino secundário = 2, licenciatura = 3, pós-graduação = 4, mestrado = 5, doutoramento = 6.

(c) Práticas *pet-friendly*: Sem práticas *pet-friendly* = 0, com pelo menos uma prática *pet-friendly* = 1

Adicionalmente, foi levada a cabo uma análise de variância (One-way ANOVA), para perceber quais são os efeitos das práticas *pet-friendly* no bem-estar subjetivo, dado que a literatura sugere que trabalhar em locais e ambientes com este tipo de práticas promove o bem-estar dos colaboradores.

Neste sentido, a análise de variância (One-way ANOVA) teve em vista analisar o impacto isolado da presença de práticas *pet-friendly* nas empresas, no bem-estar subjetivo dos trabalhadores. Ou seja, testou-se em que medida o nível de bem estar subjetivo depende do facto das empresas terem práticas *pet-friendly* ou não.

Os resultados obtidos sugerem que para um nível de confiança de 90%, verificou-se um efeito estatisticamente significativo da variável Práticas *pet-friendly* no Bem-estar subjetivo ($F(1, 78) = 2.978$, $p = .088$). Especificamente, os trabalhadores de empresas que adotam práticas *pet-friendly* apresentam níveis de bem-estar subjetivo superiores ($M = 3.576$, $DP = .784$) quando comparados com os trabalhadores de empresas sem práticas *pet-friendly* ($M = 3.358$, $DP = .615$).

Relativamente à hipótese 2, que sugeria que a relação entre as Práticas *pet-friendly* e o Bem-estar subjetivo dos trabalhadores é mediada sequencialmente pela Identificação organizacional e pelo Bem-estar no trabalho, não foi corroborada. Bem como, a hipótese 2a (A relação entre as práticas *pet-friendly* e o Bem-estar no trabalho é mediada pela Identificação Organizacional) e a hipótese 2b (A relação entre a identificação organizacional e o bem-estar subjetivo dos trabalhadores é mediada pelo bem-estar no trabalho).

A hipótese 3, propunha que a identificação com os animais modera a relação entre as práticas *pet-friendly* e a identificação organizacional. Estes resultados também não se verificam.

Tabela 3

Tabela de comparação de médias

	<i>Identificação organizacional</i>		<i>Bem-estar no trabalho</i>		<i>Bem-estar subjetivo</i>		<i>Identificação com os animais</i>	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Com pelo menos uma prática <i>pet-friendly</i>	3.564	.853	3.353	.680	3.576	.784	4.844	1.234
Sem práticas <i>pet-friendly</i>	3.371	.910	3.242	.523	3.358	.615	5.069	.874

Capítulo 4 | Discussão

Nos últimos anos, tem-se vindo a observar em Portugal uma tendência emergente, ainda que pouco estudada, relacionada com a adoção de políticas *pet-friendly* nas organizações. Estas práticas procuram promover o bem-estar dos trabalhadores através da presença de animais de estimação no local de trabalho.

O presente projeto, pretende contribuir para o estudo do impacto das políticas *pet-friendly* no bem-estar dos trabalhadores, avaliando se a implementação destas políticas promove a identificação organizacional, e ainda testar o efeito moderador da identificação com os animais.

Através da análise estatística realizada, foi possível verificar que, de facto, existe uma tendência que indica que os participantes que trabalham em empresas com práticas *pet-friendly* apresentam níveis de bem-estar subjetivo mais elevados do que os participantes que trabalham em empresas sem práticas *pet-friendly*. Apesar do resultado ser marginal, esta tendência leva-nos a suportar a nossa ideia inicial, de que as políticas *pet-friendly* terão algum impacto no bem-estar dos colaboradores.

Surpreendentemente, as restantes hipóteses não foram confirmadas.

Apesar dos resultados, em termos estatísticos, não suportarem nenhuma conclusão objetiva, a tendência encontrada neste estudo, está alinhada com a literatura existente sobre o tema que sugere uma associação positiva entre a presença de animais no ambiente de trabalho e o nível de bem-estar e satisfação dos colaboradores.

Junça-Silva e Galrito (2024), conduziram um estudo, cujos objetivos eram analisar como os gestores percecionam as práticas *pet-friendly* e os principais efeitos no trabalho, e, também, o impacto das mesmas no bem-estar dos colaboradores e no seu envolvimento com o trabalho. Assim, foram conduzidos dois estudos. O primeiro, foi de caráter exploratório, onde foram realizadas entrevistas semi-estruturadas a seis gestores, com a finalidade de compreender as perceções dos gestores sobre as práticas *pet-friendly* e os principais efeitos no local de trabalho (Junça-Silva & Galrito, 2024). O segundo estudo foi dividido em duas fases. Na primeira fase, foram distribuídos 558 questionários que incluíam perguntas para avaliar as práticas *pet-friendly*, as necessidades psicológicas básicas e as características sociodemográficas. No total, foram recebidas 448 respostas. Na segunda fase do estudo, foram enviados questionários para medir o envolvimento com o trabalho e o bem-estar, aos 448 participantes que responderam ao questionário da primeira fase (Junça-Silva & Galrito, 2024).

Os resultados do primeiro estudo destacaram as principais vantagens e desvantagens das práticas *pet-friendly*, juntamente com os diversos obstáculos e limitações, propondo um conjunto de estratégias a nível da gestão, para os ultrapassar. Junça-Silva e Galrito (2024), verificaram ainda, que os gestores, de modo geral, demonstraram interesse e entusiasmo pelo tema, mas também apontaram desafios na implementação de práticas *pet-friendly* devido ao número limitado de estudos empíricos que demonstram os seus benefícios.

Os resultados do segundo estudo, indicaram que as práticas *pet-friendly* têm um impacto positivo no envolvimento com o trabalho e no bem-estar dos colaboradores, ao satisfazer as necessidades de competência, autonomia e sentido de pertença dos mesmos (Junça-Silva & Galrito, 2024).

Assim, o estudo de Junça-Silva e Galrito (2024), confirma a tendência verificada na análise estatística dos dados recolhidos neste projeto de dissertação, mostrando que as práticas *pet-friendly* podem ter um impacto positivo no bem-estar dos colaboradores, através da satisfação das suas necessidades psicológicas fundamentais, como a competência, autonomia e sentido de pertença.

De acordo com Junça-Silva (2022a), quanto mais práticas *pet-friendly* existirem, maior será a identificação dos trabalhadores com a organização, que resulta em índices mais elevados de bem-estar psicológico e satisfação com a vida. Este estudo teve como principal objetivo compreender melhor a interação entre seres humanos e animais, e como os animais de estimação podem funcionar como um recurso para o bem-estar dos indivíduos no ambiente de trabalho, ou seja, perceber de que forma as práticas *pet-friendly* podem promover indicadores de bem-estar.

Para isto, foram realizados questionários online, com recurso a escalas para avaliar as práticas *pet-friendly*, a identificação organizacional, a satisfação com a vida e o bem-estar psicológico. O estudo contou com 208 participantes (Junça-Silva, 2022a).

Os resultados mostram que as práticas *pet-friendly* melhoram a identificação organizacional, que, por sua vez, aumenta a satisfação com a vida e o bem-estar psicológico. Por outras palavras, os indivíduos terem autorização para levar os seus animais de estimação para o trabalho, leva a que os mesmos se identifiquem mais com a sua organização, e, conseqüentemente, o seu bem-estar tende a aumentar (Junça-Silva, 2022a).

Segundo Junça-Silva (2022a), estes resultados mostram que um "Dia do animal de estimação" pode ser benéfico não só para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para a organização, dado que, os indivíduos que se identificam mais com a sua organização tendem a ser mais eficientes a desempenhar as suas funções e mais felizes.

Assim, incluir práticas *pet-friendly* no ambiente organizacional é uma estratégia que contribui para melhorar a atitude dos colaboradores em relação ao seu trabalho, e também promove o bem-estar subjetivo e psicológico (Junça-Silva, 2022a).

Este estudo, corrobora a premissa do presente estudo, na medida em que os resultados apontam para um impacto positivo das práticas *pet-friendly* no bem-estar dos colaboradores, e ainda, no nível de identificação organizacional dos mesmos.

É também importante mencionar o método "*Furr-Recovery*", desenvolvido por (Junça-Silva, 2022b) que defende a premissa de que os colaboradores que trabalham perto dos seus animais de estimação e têm a possibilidade de interagir com os mesmos, provavelmente, irão experienciar mais emoções positivas do que negativas enquanto trabalham e, conseqüentemente, terão níveis mais elevados de saúde mental.

Este método consiste num conjunto de micro-pausas, feitas ao longo do dia de trabalho em regime remoto, aproveitadas para acariciar os animais de estimação. Segundo Junça-Silva (2022b), estas pausas permitem restaurar a energia, motivação e resiliência dos trabalhadores, contribuindo para o seu relaxamento, e, deste modo, melhorar o desempenho de tarefas. Para testar este método foi realizado um estudo diário durante 10 dias de trabalho, com 105 trabalhadores em regime remoto (Junça-Silva, 2022b). Os resultados demonstraram que as interações diárias entre humanos e animais de estimação permitem recuperar os recursos

autorregulatórios diários, o que, por sua vez, melhora o desempenho nas tarefas (Junça-Silva, 2022b). O método “*Furr-Recovery*” permite perceber o impacto que os animais de estimação têm no bem-estar dos trabalhadores, evidenciando os benefícios das interações com os mesmos, até em contexto de teletrabalho.

Mais uma vez, torna-se evidente o impacto positivo dos animais de estimação em contexto laboral.

Através dos estudos apresentados, podemos verificar que os animais de estimação têm um impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores, seja em regime presencial ou regime remoto.

Todos os estudos mencionados ao longo deste projeto estão alinhados com a tendência encontrada na análise estatística dos dados, ou seja, os participantes que trabalham em empresas com práticas *pet-friendly* apresentam níveis de bem-estar subjetivo mais elevados do que os participantes que trabalham em empresas sem práticas *pet-friendly*.

Limitações do estudo

O presente estudo pretendeu atender a todos os objetivos propostos, no entanto, verificaram-se algumas limitações, que importa identificar.

Se olharmos para as médias das variáveis em estudo (tabela 3), podemos verificar que a média da Identificação organizacional, do Bem-estar no trabalho e do Bem-estar subjetivo, se encontram no meio da escala. A literatura indica que, quando se verifica um impacto positivo das práticas *pet-friendly* no bem-estar dos colaboradores, estas médias são, geralmente, mais elevadas. Porém, neste estudo, isto não se verifica, nem nos participantes que trabalham em empresas com práticas *pet-friendly*, nem nos participantes que trabalham em empresas sem práticas *pet-friendly*.

Estes resultados podem-se dever a outros fatores organizacionais, que se podem sobrepor à importância que este contexto de trabalho possa ter.

Segundo Bagtasos (2011), a qualidade de vida no trabalho é um construto multidimensional. Isto é, existem vários fatores que contribuem para que os trabalhadores se sintam bem nos seus trabalhos. Alguns fatores mencionados pelo autor são: o equilíbrio entre vida profissional e familiar, o nível de habilidades, a autonomia, o desafio, a segurança no emprego e stress no trabalho, o estilo de gestão e supervisão, condições físicas favoráveis, a segurança no trabalho, horários de trabalho adequados, tarefas com significado, a natureza do trabalho e oportunidades, e o relacionamento com os colegas (Bagtasos, 2011).

Adicionalmente, Dajnoki et al. (2020), sugere que, também, a remuneração desempenha um papel importante no bem-estar dos trabalhadores, pois não só influencia a satisfação com o trabalho, mas também está associada à sensação de segurança e estabilidade.

A compensação financeira adequada contribui para a motivação, o desempenho e a sensação de justiça, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo. Assim, a remuneração pode ser vista como um fator essencial para a felicidade e o equilíbrio dos colaboradores (Dajnoki et al., 2020).

Leiter e Maslach (1999), sugerem, também, que o bem-estar físico e mental dos trabalhadores está associado a diversas causas. Entre elas, destaca-se o excesso de trabalho, que exige um aumento significativo no ritmo de desempenho das tarefas, podendo levar ao esgotamento. Também, políticas organizacionais que limitam a autonomia dos trabalhadores, podem contribuir para que estes se sintam sobrecarregados e insatisfeitos (Leiter & Maslach, 1999).

Outro fator relevante é a falta de reconhecimento adequado pelo trabalho realizado, o que pode desmotivar os profissionais. O aumento da competitividade dentro das organizações também se apresenta como um fator potenciador de níveis de bem-estar mais baixos, uma vez que reduz a solidariedade entre os trabalhadores, favorece conflitos internos e compromete o verdadeiro espírito de trabalho em equipa (Leiter & Maslach, 1999).

Por fim, Leiter e Maslach (1999), afirmam que a presença de conflitos de valores, pode gerar um desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os princípios pessoais e éticos dos trabalhadores.

No que diz respeito à relação entre bem-estar e trabalho, Flores et al. (2016), afirmam que os trabalhadores são impactados de maneiras distintas. Isto é, os trabalhadores que ocupam funções operacionais estão, frequentemente, expostos a ambientes de trabalho que podem prejudicar a saúde, caracterizados por condições pouco adequadas, como ruído excessivo, substâncias tóxicas ou sobrecarga física. Por outro lado, trabalhadores que ocupam cargos mais corporativos, por exemplo posições de gestão, tendem a lidar com elevados níveis de tensão emocional, principalmente devido à pressão por resultados e à gestão de equipas. Este tipo de stress, associado à responsabilidade constante, pode afetar significativamente a saúde mental e bem-estar dos trabalhadores (Flores et al., 2016).

Para além dos fatores externos mencionados, as diferenças individuais também desempenham um papel significativo no bem-estar dos trabalhadores. Fatores como, os mecanismos de *coping* adotados por cada indivíduo e os traços de personalidade, têm um impacto direto na forma como cada um percebe e lida com as exigências do dia-a-dia, quer a nível pessoal, quer a nível profissional (Herzog, 2007).

Por exemplo, trabalhadores com maior tolerância ao stress podem ser mais eficazes a gerir o seu tempo e o seu trabalho, permitindo-lhes, inclusivamente, dedicar tempo à interação com os animais de estimação. Esta prática pode funcionar como uma estratégia de *coping*, ajudando a reduzir os efeitos negativos do stress e, consequentemente, promovendo o bem-estar dos colaboradores. Por outro lado, trabalhadores que são mais sensíveis ao stress podem ter dificuldades a gerir o seu tempo e o seu trabalho, o que leva a níveis mais baixos de bem-estar (Junça-Silva & Moço, 2024).

Ferreira et al. (2024), realizaram um estudo, cujo objetivo foi analisar a importância dos comportamentos de saúde, da saúde mental, da autoestima e do envolvimento social, seja na escola ou no trabalho, na satisfação com a vida e no bem-estar entre os jovens portugueses.

Os resultados demonstraram que a satisfação dos jovens com o trabalho diminui com o avanço da idade, sugerindo que os indivíduos não se encontram satisfeitos com a sua carreira. O género também foi apontado como um fator que influencia a satisfação com o trabalho, uma vez que os rapazes reportaram um grau de satisfação superior ao das raparigas (Ferreira et al., 2024).

Estes resultados sugerem que para além dos fatores relacionados com o trabalho (carga horária, reconhecimento, remuneração, etc...) e das diferenças individuais (mecanismos de *coping*, personalidade, etc...), os fatores sociodemográficos também têm impacto nos níveis satisfação com o trabalho dos indivíduos e,consequentemente, no bem-estar dos mesmos.

Assim, o bem-estar e o bem-estar no trabalho, são construtos complexos que envolvem diversos fatores organizacionais e individuais. Para uma melhor compreensão do impacto de cada fator, é fundamental a adoção de uma abordagem holística, considerando não apenas a implementação de práticas *pet-friendly*, mas também todos os outros fatores adjacentes que, de forma direta ou indireta, influenciam o bem-estar dos indivíduos.

Neste sentido, a intervenção dos psicólogos organizacionais é essencial para promover o bem-estar dos colaboradores nas organizações. Os psicólogos desempenham um papel chave na avaliação das condições de trabalho e na implementação de estratégias que promovam a saúde mental. Isto inclui a criação de programas de apoio psicológico, a gestão de conflitos, o desenvolvimento de competências e a promoção de um ambiente de trabalho saudável. Além disso, ao monitorizar o clima organizacional, os psicólogos podem ajudar a aumentar a satisfação e o desempenho dos colaboradores (Cunha et al., 2023).

Para além das limitações teóricas mencionadas anteriormente, também foram identificadas algumas limitações a nível metodológico.

A primeira limitação metodológica a apontar, é a dimensão da amostra ($N=84$), que por ser muito reduzida, comprometeu os resultados do estudo.

A segunda limitação, verificada neste estudo, foi a pouca recetividade e adesão dos participantes ao preenchimento do questionário online. Uma possível explicação para esta situação, prende-se com o facto de o questionário ser bastante extenso, levando a que muitos participantes desistissem a meio.

Assim, para futuros estudos, seria importante a realização de questionários mais curtos que não impliquem um grande investimento de tempo dos participantes.

No questionário realizado, foi utilizada a escala de Identificação com os animais (Amiot & Bastian, 2022), e os itens desta escala suscitaram muitas dúvidas e confusão, relativamente à forma como as questões estão feitas. Este facto pode ter levado a respostas enviesadas e, consequentemente, a dados pouco confiáveis. De modo a colmatar esta limitação, sugere-se que para estudos futuros, seja utilizada outra escala, ou seja feita uma adaptação mais clara da escala de Amiot e Bastian (2022).

Algo que dificultou também o processo de recolha de dados, foi a dificuldade para contactar empresas com políticas *pet-friendly*. Para além de serem relativamente poucas, a recetividade e retorno de contacto foi muito pouca, tendo sido a recolha alargada a toda a população com mais de 18 anos e a trabalhar.

Em suma, para posteriores investigações, seria importante a utilização de uma amostra de maior dimensão e seria também enriquecedor um estudo misto, com dados quantitativos e qualitativos, para poder ser feito um cruzamento de dados. Seria ainda interessante, a realização de um estudo longitudinal, de modo a perceber como as variáveis se comportam ao longo do tempo e, entender, com mais detalhe e precisão, o impacto de cada variável e como interagem entre si.

Implicações do Estudo

O presente estudo contribui para a literatura existente sobre o impacto das políticas *pet-friendly* no bem-estar dos trabalhadores, uma vez que o número de investigações nesta área ainda é bastante reduzido em Portugal.

Apesar de os resultados indicarem apenas uma tendência, este resultado não deixa de ser relevante para futuras investigações.

A identificação desta tendência reforça a necessidade de estudos adicionais que investiguem, de forma mais aprofundada, a relação entre a adoção de políticas *pet-friendly* e o bem-estar dos colaboradores, utilizando metodologias mais abrangentes e diversificadas. Não obstante, os resultados podem servir como ponto de partida para futuras investigações que explorem os impactos destas políticas em diferentes contextos organizacionais.

Do ponto de vista prático, as conclusões deste estudo podem contribuir para a reflexão das empresas sobre a adoção de iniciativas *pet-friendly*, incentivando a implementação de estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

Desta forma, este estudo não só contribui para o debate sobre o tema, como também estabelece bases para futuras investigações que aprofundem e consolidem o conhecimento sobre o impacto das políticas *pet-friendly* no bem-estar dos colaboradores.

Referências

- Amiot, C. E., Sukhanova, K., & Bastian, B. (2020). Social identification with animals: Unpacking our psychological connection with other animals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(5), 991–1017. <https://doi.org/10.1037/pspi0000199>
- Bagtasos, M. (2011). Quality of Work Life: A Review of Literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20, 1–8.
- Dotson, M. J., & Hyatt, E. M. (2008). Understanding dog–human companionship. *Journal of Business Research*, 61(5), 457–466. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.019>
- Friedmann, E., & Son, H. (2009). The human–companion animal bond: How humans benefit. *Veterinary Clinics of North America: Small Animal Practice*, 39(2), 293–326. <https://doi.org/10.1016/j.cvsm.2008.10.015>
- Joye, Y. (2011). Biophilia in animal-assisted interventions—fad or fact? *Anthrozoös*, 24(1), 5–15. <https://doi.org/10.2752/175303711x12923300467249>
- Junça-Silva, A. (2022). Friends with benefits: The positive consequences of pet-friendly practices for workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1069. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031069>
- Schmidt, D. R. C., Paladini, M., Biato, C., Pais, J. D., & Oliveira, A. R. (2013). Qualidade de vida no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 66(1), 13–17. <https://doi.org/10.1590/s0034-71672013000100002>
- Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722008000200010>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In *Political Psychology* (pp. 276–293). Psychology Press. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(4), 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>
- Bagtasos, M. (2011). Quality of Work Life: A Review of Literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20, 1–8.
- Cunha, A., Rodrigues, T., & Silva, R. (2023). A importância da psicologia organizacional nas empresas. *Revista Mato-Grossense de Gestão, Inovação e Comunicação*, 2(1), 118–129.
- Dajnoki, K., Kőmives, P. M., Szabados, G. N., & Bácsné Bába, É. (2020). Factors influencing well-being at work. *Hadtudomány*, 30(E-szám), 183–197. <https://doi.org/10.17047/hadtud.2020.30.e.183>
- Ferreira, L., Pereira, L., Pais, S., & Caixa, F. La. (2024). Bem-estar e satisfação com a vida entre os jovens portugueses. *O Observatório Social*. <https://oobservatoriosocial.fundacaolacaixa.pt/pt/-/bem-estar-e-satisfacao-com-a-vida-entre-os-jovens-portugueses-1>
- Flores, L., Vilela, L., Borelli, L., Júnior, E., & Camargo, M. (2016). O absentéismo enquanto indicador para o

- processo de gestão de pessoas nas organizações e de atenção à saúde do trabalhador. *Revista Laborativa*, 5(2), 47–65. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.
- Herzog, H. (2007). Gender differences in human-animal interactions: A review. *Anthrozoos*, 20(1), 7–21. <https://doi.org/10.2752/089279307780216687>
- Jesus, C. (2023). *Levar o pet para o trabalho? Já há empresas portuguesas a permiti-lo, e ninguém se queixa*. <https://pit.nit.pt/familia/levar-o-pet-para-o-trabalho-ja-ha-empresas-portuguesas-a-permiti-lo-e-ninguem-se-queixa>
- Junça-Silva, A. (2022a). Friends with Benefits: The Positive Consequences of Pet-Friendly Practices for Workers' Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031069>
- Junça-Silva, A. (2022b). The Furr-Recovery Method: Interacting with Furry Co-Workers during Work Time Is a Micro-Break That Recovers Workers' Regulatory Resources and Contributes to Their Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013701>
- Junça-Silva, A., & Galrito, M. (2024). Pets at work: integrating pet-friendly initiatives into human resources for enhanced workplace harmony. *BMC Psychology*, 12(1), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01854-y>
- Junça-Silva, A., & Moço, B. (2024). Exploring the Relationship Between Human–Animal Interactions at Work and Mental Health: Unraveling the Dynamics for Individuals With Higher Neuroticism. *Scandinavian Journal of Psychology*, 1–11. <https://doi.org/10.1111/sjop.13086>
- Leiter, M., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21, 472–489.
- Líder Magazine. (2019). *E se pudesse levar o seu cão para o trabalho todos os dias?* <https://lidermagazine.sapo.pt/e-se-pudesse-levar-o-seu-cao-para-o-trabalho-todos-os-dias/>
- Miller, S., Kennedy, C., DeVoe, D., 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. *Anthrozoos*, 22(1), 31–42. <https://doi.org/10.2752/175303708X390455>

Anexos

Questionário

Consentimento Informado

Quem é responsável pelo estudo?

Este estudo está a ser realizado na Universidade Lusófona, no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. O estudo foi aprovado pela Comissão de Ética e Deontologia para a Investigação Científica da Escola de Psicologia e Ciências da Vida.

O projeto é coordenado pelos docentes Prof. Ana Loureiro e Prof. Vitor Hugo Silva, na investigação da aluna Ana Sofia Machado.

Qual é o objetivo do estudo?

Este estudo pretende perceber a influência das práticas Pet-friendly no bem-estar dos colaboradores.

Quem pode participar no estudo?

Este estudo dirige-se a pessoas com idade igual ou superior a 18 anos, e que trabalhem em empresas com e sem práticas Pet-friendly.

Em que consiste a sua participação no estudo?

A participação neste estudo é voluntária e consiste na resposta a um questionário, que demora cerca de 15 minutos a responder.

A participação no estudo não tem qualquer custo nem qualquer recompensa monetária. Não são conhecidos riscos físicos ou psicológicos com a sua participação.

Tem o direito de recusar participar no estudo. Caso aceite participar, tem a possibilidade de desistir do estudo, a qualquer momento, sem indicar um motivo específico. Não será penalizado por isto. Para desistir do estudo, a qualquer momento, pode simplesmente fechar a página Web.

Como serão usados os dados recolhidos neste estudo?

Os dados registados serão utilizados apenas de acordo com a finalidade do estudo. Todos os dados serão processados sem nome, número de identificação, IP ou outro tipo de informação diretamente reconhecível.

Os dados dos participantes serão analisados apenas em conjunto através de testes estatísticos.

Os resultados agregados deste estudo poderão ser apresentados em encontros científicos, e/ou publicados em dissertações de mestrado ou artigos científicos.

Qual o contacto do investigador para informações adicionais sobre este estudo?

No caso de pretender obter mais informações sobre o estudo, poderá contactar a investigadora Ana Sofia Machado através do seguinte email:

ana.machado200155@gmail.com

Questionário

Este questionário está dividido em 6 partes:

Parte 1. MHC-SF (Mental Health Continuum-Short Form) Contexto Organizacional

Parte 2. Práticas Pet-friendly

Parte 3. Questionário de Identificação Organizacional

Parte 4. IWAM (Identification with Animals Measure)

Parte 5. MHC-SF (Mental Health Continuum-Short Form)

Parte 6. Dados Sociodemográficos e caracterização da amostra

Parte 1

MHC-SF (Mental Health Continuum-Short Form) Contexto Organizacional

Por favor, responda a cada uma das seguintes questões, usando a seguinte escala de Nunca (1)

a Todos os dias (5):

1 = Nunca 2 = Poucos dias 3 = Alguns dias 4 = Quase todos os dias 5 = Todos os dias

Nos últimos 15 dias, no meu trabalho, quantas vezes senti...

1. ... alegria?
2. Interesse pela vida?
3. ... satisfação?
4. Que tinha algo com valor para oferecer ao mundo?
5. Que pertencia a uma comunidade (a um grupo social, como por exemplo, a escola ou o bairro)?
6. Que a nossa sociedade é um bom lugar para as pessoas como você?
7. Que as pessoas são bondosas?
8. Que a maneira como funciona a nossa sociedade faz sentido para si?
9. Que gostava da maior parte da minha personalidade?
10. Que era bom (boa) a gerir as responsabilidades do dia-a-dia?
11. Que as suas relações com os outros eram calorosas e de confiança?
12. Que as suas experiências o desafiavam e faziam crescer para ser uma pessoa melhor?
13. Confiança a pensar e expressar as suas ideias e opiniões?
14. Que a sua vida tinha sentido ou significado?

Parte 2

Práticas Pet-friendly

1. A empresa onde trabalha permite que leve o seu animal de estimação, caso o tenha?
 - a. Sim
 - b. Não
2. Se respondeu sim, indique há quanto tempo a empresa permite animais de estimação no local de trabalho:

3. Tenho autorização para levar o meu animal de estimação para o trabalho comigo
 - a. Sim
 - b. Não
4. Às vezes, trago o meu animal de estimação para o trabalho comigo
 - a. Sim
 - b. Não
5. Às vezes, levo o meu animal de estimação para o trabalho
 - c. Sim
 - d. Não
6. Às vezes, levo o meu animal de estimação para a empresa
 - a. Sim
 - b. Não
7. A minha empresa tem animais de estimação
 - a. Sim
 - b. Não
8. Se sim, quantos?
9. Quais?

Parte 3

Questionário de Identificação Organizacional

Por favor, responda a cada uma das seguintes questões, usando a seguinte escala de Discordo fortemente (1) a Concordo fortemente (5):

1 = Discordo fortemente 2 = Discordo 3 = Não concordo nem discordo 4 = Concordo 5 = Concordo fortemente

1. Quando alguém critica esta organização, sinto isso como um insulto pessoal.
2. Estou verdadeiramente interessado(a) no que os outros pensam acerca desta organização.
3. Quando falo desta organização digo mais vezes “nós” do que “eles”.
4. O sucesso desta organização é o meu sucesso.
5. Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio.
6. Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentir-me-ia embaraçado(a).

Parte 4

IWAM (Identification with Animals Measure)

Por favor, responda a cada uma das seguintes questões, usando a seguinte escala de Discordo totalmente (1) a Concordo totalmente (7):

1. Sinto-me orgulhoso por ser animal.

2. Ser animal faz-me sentir bem.
3. É agradável ser animal.
4. É bom ser animal.
5. Geralmente, sinto-me bem quando penso em mim mesmo como animal.
6. Fico feliz por ser animal
7. Ser um animal simplesmente parece-me natural.
8. Acho que os animais têm muito do que se orgulhar.
9. Sou um animal típico.
10. Costumo expressar os meus sentimentos positivos em relação a animais.
11. Sinto-me comprometido para com os animais.
12. Sinto solidariedade com os animais.
13. Sinto-me bem em relação aos animais.
14. Arriscaria bastante para salvar um animal em apuros.
15. Os animais são um grupo importante para mim.
16. Num momento de necessidade pessoal, posso contar com os animais.
17. Sinto uma espécie de parentesco com outros animais.
18. Tenho laços fortes com outros animais.
19. Os animais são muito parecidos em muitos aspetos.
20. Sou semelhante ao animal típico.
21. Tenho muito em comum com o animal típico.
22. Os animais, incluindo os animais humanos, são muito semelhantes entre si.
23. Os animais, incluindo os animais humanos, têm muito em comum entre si.

Parte 5

MHC-SF (Mental Health Continuum-Short Form)

Por favor, responda a cada uma das seguintes questões, usando a seguinte escala de Nunca (1) a Todos os dias (5):

1 = Nunca 2 = Poucos dias 3 = Alguns dias 4 = Quase todos os dias 5 = Todos os dias

Nos últimos 15 dias, quantas vezes senti...

10. ... alegria?
11. Interesse pela vida?
12. ... satisfação?
13. Que tinha algo com valor para oferecer ao mundo?
14. Que pertencia a uma comunidade (a um grupo social, como por exemplo, a escola ou o bairro)?
15. Que a nossa sociedade é um bom lugar para as pessoas como você?
16. Que as pessoas são bondosas?
17. Que a maneira como funciona a nossa sociedade faz sentido para si?
18. Que gostava da maior parte da minha personalidade?
19. Que era bom (boa) a gerir as responsabilidades do dia-a-dia?
20. Que as suas relações com os outros eram calorosas e de confiança?
21. Que as suas experiências o desafiavam e faziam crescer para ser uma pessoa melhor?
22. Confiança a pensar e expressar as suas ideias e opiniões?
23. Que a sua vida tinha sentido ou significado?

Parte 6

Dados Sociodemográfico e caracterização da amostra

1. Género:

- a. Feminino
- b. Masculino
- c. Outro

2. Idade: ____ anos

3. Habilitações académicas (completas):

- a. Ensino básico
- b. Ensino secundário
- c. Licenciatura
- d. Pós-graduação
- e. Mestrado
- f. Doutoramento

5. Qual é a sua profissão?

(resposta curta)

6. Qual o seu vínculo contratual?

- a. Termo certo (a prazo)
- b. Sem termo (efetivo)
- c. Recibos verdes
- d. Estagiário(a)

7. Há quanto tempo trabalha na sua empresa atual?

- a. Menos de 1 ano
- b. Entre 1 a 5 anos
- c. Entre 6 a 9 anos
- d. Mais de 10 anos

Debriefing

Muito obrigada por ter participado neste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, o questionário pretendeu perceber a influência das políticas *Pet-friendly* no bem-estar dos colaboradores.

Reforçamos os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar alguma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Ana Sofia Machado
(ana.machado200155@gmail.com).

Mais uma vez, obrigada pela sua participação!