



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Teletrabalho e saúde mental: A influência dos animais de estimação

Maria Filipe Sacadura

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Prof.^a Doutora Ana Junça Silva, Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Teletrabalho e saúde mental: A influência dos animais de estimação

Maria Filipe Sacadura

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Prof.^a Doutora Ana Junça Silva, Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

Agradecimento

Gostaria de expressar a minha sincera gratidão a todos aqueles que, de forma direta ou indireta, fizeram parte desta jornada, ajudando-me a alcançar os meus objetivos e apoiando-me constantemente. Termino esta etapa com um profundo sentimento de realização, consciente dos desafios superados ao longo do caminho, mas também dos inúmeros momentos gratificantes que foram essenciais para o meu crescimento pessoal e profissional.

Em primeiro lugar, agradeço ao ISCTE e ao curso de Psicologia Social e das Organizações, pela oportunidade académica, que me proporcionou aprendizagens valiosas e experiências transformadoras.

Um especial agradecimento à minha orientadora, Ana Junça Silva, pela paciência, orientação e apoio contínuo na concretização deste trabalho, que foi essencial para o seu sucesso.

Aos meus pais, devo um agradecimento especial, pela dedicação, cuidado e apoio incondicional, que foram pilares fundamentais para que eu pudesse perseguir os meus sonhos com confiança e determinação. Sem eles, nada disto teria sido possível.

Agradeço também a toda a minha família, pelo constante incentivo e por estarem presentes em todos os momentos mais importantes da minha vida académica. Um agradecimento particular à minha avó, pela sua preocupação e esforço incansável em apoiar-me sempre, e ao meu namorado por acreditar em mim incondicionalmente.

Agradeço a Deus por guiar o meu caminho, por todas as oportunidades que me concedeu e pela sabedoria com que me permitiu enfrentar e ultrapassar cada dificuldade, permitindo-me chegar até aqui.

Por último, mas não menos importante, deixo também um reconhecimento ao meu avô, que sei que esteve sempre a olhar por mim.

Muito obrigada!

Resumo

Para trabalhadores com animais de companhia, o teletrabalho proporcionou a oportunidade de permanecerem próximos dos seus animais, favorecendo interações frequentes entre ambos. No entanto, ainda é limitada a investigação sobre o impacto do regime de trabalho (flexível versus não flexível) nos indicadores de bem-estar, como o *work engagement* e a harmonia. Com base na teoria da troca social, foi desenvolvido um modelo conceptual para explicar como e em que circunstâncias o regime de trabalho influencia o *work engagement* e a harmonia. Postulou-se que o teletrabalho favorece interações entre humanos e os seus animais de companhia, o que, por sua vez, tem um efeito positivo no *work engagement* e na harmonia com a vida. Além disso, sugeriu-se que as atitudes face ao teletrabalho moderariam a relação indireta entre o regime de trabalho e os indicadores de bem-estar, através das interações com os animais. Para testar este modelo, participaram no estudo 238 trabalhadores. Os resultados suportaram as hipóteses, mostrando que o regime de teletrabalho (versus trabalho presencial) teve um impacto positivo no *work engagement* e na harmonia com a vida, mediado pelo aumento das interações com os animais de companhia. Esta relação foi moderada pelas atitudes dos trabalhadores face ao teletrabalho, sendo mais forte entre aqueles com uma atitude positiva (versus negativa). Este estudo sublinha o impacto positivo que o teletrabalho pode ter para os indivíduos com animais de companhia, ao permitir-lhes trabalhar próximos dos seus animais e aliviar potenciais preocupações relacionadas com o seu bem-estar.

Palavras-chave: Teletrabalho; saúde mental; interações entre humanos e animais; *work-engagement*; animais de estimação.

Abstract

For workers with companion animals, teleworking has provided the opportunity to remain close to their pets, fostering frequent interactions between them. However, research on the impact of work arrangements (flexible versus non-flexible) on well-being indicators, such as work engagement and harmony, is still limited. Based on social exchange theory, a conceptual model was developed to explain how and under what circumstances work arrangements influence work engagement and harmony. It was hypothesized that teleworking promotes interactions between humans and their companion animals, which, in turn, has a positive effect on work engagement and life harmony. Additionally, it was suggested that attitudes towards teleworking would moderate the indirect relationship between work arrangements and well-being indicators through interactions with pets. To test this model, 238 workers participated in the study. The results supported the hypotheses, showing that teleworking (versus on-site work) had a positive impact on work engagement and life harmony, mediated by increased interactions with companion animals. This relationship was moderated by workers' attitudes towards teleworking, being stronger among those with a positive (versus negative) attitude. This study highlights the positive impact that teleworking can have for individuals with companion animals, by allowing them to work close to their pets and alleviating potential concerns related to their well-being.

Keywords: Remote work; mental health; human-animal interactions; work engagement; pets.

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	ii
Abstract	iii
Índice de Figuras e Tabelas.....	vi
Introdução.....	1
Capítulo I – Enquadramento Teórico.....	7
O mundo do teletrabalho	7
Vantagens.....	8
Desvantagens.....	9
Modelos explicativos do teletrabalho.....	10
A relação entre o teletrabalho e as interações entre humanos e os animais de companhia.....	11
O papel mediador das interações entre humanos e animais de companhia.....	14
O papel moderador da atitude face ao teletrabalho com animais de companhia.....	18
Capítulo II – Metodologia	21
Amostra e Procedimento	22
Instrumentos.....	22
Operacionalização das Variáveis.....	22
Variáveis de controlo.....	23
Análise de Dados.....	23
Capítulo III – Resultados	25
Análise da normalidade das variáveis.....	25
Análise fatorial confirmatória.....	25
Estatística descritiva.....	27
Teste de hipóteses.....	28
Análises complementares.....	33
Capítulo IV - Discussão.....	35
Implicações teóricas.....	35

Capítulo V - Limitações e sugestões para estudos futuros.....	37
Capítulo VI - Implicações práticas.....	39
Referências Bibliográficas	41
Anexos.....	50

Índice de Figuras

<i>Figura 1- Modelo de mediação moderada proposto.....</i>	<i>21</i>
<i>Figura 2 - Modelo da análise fatorial confirmatória.....</i>	<i>27</i>
<i>Figura 3 - Interação entre as interações entre humanos e animais de companhia, e as atitudes face ao teletrabalho no work engagement</i>	<i>33</i>
<i>Figura 4 - Interação entre as interações entre humanos e animais de companhia, e as atitudes face ao teletrabalho na harmonia</i>	<i>34</i>

Índice de Tabelas

<i>Tabela 1 - Resultados da análise fatorial confirmatória</i>	<i>27</i>
<i>Tabela 2 - Média, desvio padrão, correlações e índices de consistência interna das variáveis.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabela 3 - Resultados do modelo de mediação moderada</i>	<i>31</i>

“Os animais de companhia não dão importância ao facto do seu dono ter um carro novo ou antigo, nem das suas roupas ou mesmo do aspeto físico. A única coisa que lhes interessa é a companhia. A amizade mais pura e verdadeira que um ser humano pode ter!”
(Jesse Koz).

Introdução

A pandemia de COVID-19 provocou mudanças profundas no mundo do trabalho. À medida que o vírus se tornou uma ameaça global, inúmeras organizações foram forçadas a adotar o regime de teletrabalho, permitindo que os seus colaboradores trabalhassem a partir de casa. Embora inicialmente visto como uma medida temporária, o teletrabalho tem-se consolidado como uma alternativa viável, e frequentemente preferível, para muitos trabalhadores e empresas. No entanto, apesar de não ser um conceito recente, tendo sido introduzido na década de 1970 (Nilles, 1974), os seus efeitos sobre indicadores de bem-estar laboral permanecem pouco consensuais, especialmente no contexto pós-pandemia.

Entre os benefícios associados ao regime de trabalho flexível, seja ele teletrabalho total ou híbrido, destaca-se a possibilidade de os colaboradores estarem próximos dos seus animais de companhia (Hoffman, 2021). Estes animais são amplamente reconhecidos como uma fonte significativa de apoio social e emocional, promovendo sentimentos de segurança e proteção, fortalecendo os laços afetivos, facilitando interações sociais (Grajfoner et al., 2021; Hui Gan et al., 2020), além de contribuírem para a saúde mental e a felicidade (Barr et al., 2024; Phillipou et al., 2021).

Durante o trabalho, a presença de animais de companhia tem mostrado ser particularmente relevante para o bem-estar dos colaboradores (Delanoeijs & Verbruggen, 2024). Embora alguns estudos apresentem resultados inconclusivos ou até efeitos negativos sobre a capacidade de foco e concentração (Parsons et al., 2024; Wells & Perrine, 2001), a maioria das investigações tem sugerido que a proximidade dos colaboradores aos seus animais de companhia durante o desempenho das suas funções melhora a confiança e o bem-estar emocional (Gardner, 2024), reduz o stress e aumenta a satisfação no trabalho (Delanoeijs, 2020). Além disso, essa proximidade contribui para a perceção de maior suporte organizacional (Junça-Silva, 2022) e desempenha um papel crucial na manutenção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Victor & Mayer, 2023).

Esses benefícios parecem resultar do fato de que, ao trabalhar próximo ao seu animal de companhia, o colaborador pode realizar micro-pausas que envolvem interações entre humanos e animais (e.g., fazer carinho no animal ou observá-lo brincar) (Delanoeije & Verbruggen, 2024; Junça-Silva, 2024). Sob a perspectiva da teoria da troca social (Blau, 1964), essas interações favorecem atitudes afetivas positivas em relação ao trabalho, como o *work engagement* (Junça-Silva, 2023, 2024), definido como "um estado mental positivo, satisfatório e relacionado com o trabalho, caracterizado pelas dimensões de vigor, dedicação e absorção" (Schaufeli et al., 2002, p. 74).

A teoria da troca social (Blau, 1964) propõe que as relações interpessoais se desenvolvem com base em princípios de reciprocidade, onde os indivíduos trocam benefícios e recompensas emocionais, sociais ou materiais. No contexto do trabalho, essa teoria tem sido amplamente utilizada para explicar como as interações positivas entre organização e o colaborador geram atitudes e comportamentos que beneficiam tanto o indivíduo quanto a organização. De um modo geral, os indivíduos comparam entre o que dão e o que recebem da organização, quando o balanço é positivo, eles retribuem de forma positiva (por exemplo, tornam-se mais engajados face ao seu trabalho). Ou seja, os indivíduos quando sentem que a organização lhes dá o esperado, eles sentem-se na obrigação de retribuir com atitudes e comportamentos positivos – como argumentado pela norma da reciprocidade da teoria da troca social (Blau, 1964).

A teoria da troca social oferece um enquadramento teórico robusto para explicar os benefícios emocionais e psicológicos que surgem das interações entre humanos e animais de companhia no contexto laboral (Junça-Silva, 2023). No teletrabalho, os colaboradores têm a oportunidade de realizar micro-pausas que, frequentemente, envolvem interações curtas, mas emocionalmente gratificantes, com os seus animais de companhia, como fazer carícias ou observar o seu comportamento lúdico (Junça-Silva, 2024). Estas micro-interações funcionam como "recargas emocionais," proporcionando sensações de conforto, relaxamento e prazer, que contribuem para o bem-estar geral dos trabalhadores (Junça-Silva, 2023). Sob a perspectiva da teoria da troca social (Blau, 1964), essas interações podem ser interpretadas como uma forma de troca emocional positiva, na medida em que os colaboradores se sentem gratos pela oportunidade de trabalhar a partir de casa e estar próximos dos seus animais de companhia. Esse sentimento de gratidão, por sua vez, gera uma sensação de obrigação de reciprocidade — um dos princípios centrais da teoria da troca social —, motivando os colaboradores a retribuir

essa experiência positiva através de atitudes e comportamentos favoráveis ao trabalho, como um maior *work engagement*.

O *work engagement*, uma atitude afetivo-motivacional positiva que inclui as dimensões de vigor, dedicação e absorção (Schaufeli, 2017), pode ser particularmente influenciado pelas interações com animais de companhia. Por exemplo, essas interações podem aumentar o vigor, ao permitir que os colaboradores recuperem a sua energia emocional e mental ao longo do dia. Além disso, o ambiente de trabalho mais acolhedor e agradável, proporcionado pela presença dos animais, tende a reforçar a dedicação e o entusiasmo face ao trabalho, resultando num maior sentido de propósito e de ligação emocional com as suas funções (Delanoieje, 2020). Assim, as micro-interações com os animais de companhia podem atuar como catalisadores de um maior envolvimento e satisfação no trabalho, promovendo o bem-estar do colaborador.

As interações com os animais de companhia também exercem uma influência significativa sobre a harmonia com a vida, entendida como uma componente cognitiva do bem-estar que reflete o julgamento sobre o equilíbrio psicológico percebido e que constitui um fator determinante para a satisfação com a vida (Kjell & Diener, 2021). Sob a ótica da teoria da troca social, a presença de um animal de companhia no ambiente de trabalho funciona como um recurso emocional adicional, capaz de promover uma maior sensação de equilíbrio e de um julgamento positivo acerca da harmonia entre a vida pessoal e profissional (Junça-Silva, 2022). Este equilíbrio resulta do facto de os colaboradores poderem continuar a desempenhar as suas funções sem comprometer o cuidado e a atenção que dedicam aos seus animais, o que elimina preocupações relacionadas com a solidão dos animais durante o dia de trabalho. Assim, a proximidade aos animais no contexto de teletrabalho reduz potenciais fontes de stress e facilita uma integração mais harmoniosa entre as exigências profissionais e as responsabilidades pessoais, promovendo uma maior harmonia percebida.

Dessa forma, sob a lente da teoria da troca social, as interações entre humanos e animais de companhia no local de trabalho promovem uma dinâmica de reciprocidade emocional, que não só fortalece o *work engagement*, mas também contribui positivamente para a harmonia com a vida. Este processo cria um ciclo de trocas emocionais positivas, que reforçam tanto o compromisso do colaborador com o seu trabalho quanto a sua satisfação global com a vida.

Como afirmado implicitamente por Delanoieje (2020), as interações entre humanos e animais de companhia estão associadas ao *work engagement*. Além disso, Grajfoner et al. (2021) destacam que essas interações atuam como preditores significativos tanto do *work*

engagement quanto do bem-estar dos colaboradores. Junça-Silva (2021) também sugere ligações teóricas entre o teletrabalho, interações entre humanos e animais de companhia e vários indicadores afetivos. Contudo, a direção e a significância dessa relação entre as variáveis mencionadas ainda não foram completamente avaliadas.

Adicionalmente, Kelemen et al. (2020) apontam que uma das principais limitações dos estudos anteriores sobre o impacto do regime de trabalho no bem-estar é a escassez de informações sobre os mecanismos e condições que mediam essa relação. Portanto, é necessária evidência empírica para compreender como e em que circunstâncias o regime de trabalho (flexível versus não flexível) afeta o *work engagement* e a harmonia com a vida dos trabalhadores.

Além disso, a maioria dos estudos anteriores sobre a influência do regime de trabalho no bem-estar foram conduzidos antes e durante o período pandêmico (Mele et al., 2023). Considerando que o período pós-pandêmico trouxe alterações significativas na percepção dos trabalhadores sobre o regime de trabalho e o seu nível de envolvimento (Almeida et al., 2024), e tendo em conta que o número de famílias com animais de companhia aumentou substancialmente durante a pandemia (Victor & Mayer, 2023), torna-se fundamental investigar como o regime de trabalho influencia o *work engagement* e a harmonia com a vida no contexto pós-pandêmico, especialmente considerando as interações entre humanos e animais de companhia como um mecanismo mediador dessa relação.

O papel das interações entre humanos e animais de companhia no ambiente de trabalho tem sido cada vez mais reconhecido na área da gestão de recursos humanos (Chen et al., 2023), que enfatiza a importância dessas interações para promover um estado mental positivo entre os trabalhadores (Gardner, 2024). Evidências mostram que o teletrabalho, aliado às interações com animais de companhia, desempenha um papel crucial no aumento da qualidade de vida, *work engagement* e satisfação com a vida dos trabalhadores (Grajfoner et al., 2021). No entanto, como observado por Junça-Silva (2023), essa relação pode depender da percepção individual sobre os efeitos do teletrabalho em relação aos animais de companhia.

Mais do que simplesmente estar em teletrabalho e beneficiar da proximidade com os seus animais, o impacto positivo das interações pode variar conforme a avaliação de cada colaborador sobre essa modalidade de trabalho. A forma como os trabalhadores percebem o teletrabalho com os seus animais pode funcionar como uma condição moderadora da relação entre o regime de trabalho e os indicadores de bem-estar, mas esta questão tem recebido pouca

atenção na literatura (Junça-Silva, 2023, 2024). Como recomendado por Delanoeije e Verbruggen (2024), são necessários mais estudos que explorem o papel moderador das atitudes face ao teletrabalho com animais de companhia para entender a complexidade dos fatores afetivos e psicológicos que influenciam a relação entre o regime de trabalho e o bem-estar.

Com base nessas lacunas de investigação, o presente estudo, apoiado na teoria da troca social, procurou explorar as associações entre o regime de trabalho, *work engagement* e harmonia com a vida, considerando (1) o papel mediador das interações entre humanos e animais de companhia e (2) o papel moderador da atitude face ao teletrabalho com animais de companhia. O objetivo foi investigar se, ao permitir maior proximidade entre os trabalhadores e seus animais, o teletrabalho pode promover *work engagement* e harmonia com a vida, favorecendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e harmonioso.

Embora a maioria dos estudos anteriores sobre a relação entre o regime de trabalho e indicadores afetivos tenha sido realizada principalmente durante o período pré-pandêmico e durante a pandemia (Ameen et al., 2023), este estudo foi conduzido num um contexto pós-pandêmico. Adicionalmente, enquanto muitos estudos anteriores não consideraram o papel dos animais de companhia—incluindo as interações e atitudes em relação ao teletrabalho—neste estudo, as interações entre humanos e animais de companhia são exploradas como um potencial mediador, e as atitudes em relação ao teletrabalho são analisadas como um moderador entre as variáveis principais. Assim, este estudo propôs-se a abordar as seguintes questões de investigação: (1) De que forma o regime de trabalho influencia o *work engagement* e a harmonia com a vida? E (2) Quais são as condições sob as quais essas influências ocorrem?

Este estudo apresenta diversos contributos teóricos e práticos. Do ponto de vista teórico, amplia o entendimento sobre a relação entre o regime de trabalho, as interações entre humanos e animais de companhia, o *work engagement* e a harmonia com a vida, situando-se no contexto da teoria da troca social. Este enquadramento permite explorar como as interações com animais de companhia podem servir como um recurso emocional que modula o impacto do teletrabalho sobre indicadores de bem-estar, trazendo uma nova dimensão à investigação sobre o bem-estar dos trabalhadores e sobre o papel dos animais de companhia em contexto de trabalho, como sugerido por Kelemen et al. (2020) como uma necessidade de maior investigação. Além disso, ao incluir a atitude face ao teletrabalho como variável moderadora, o estudo abre caminho para futuras investigações que examinem como as perceções individuais podem influenciar essa dinâmica.

No que respeita aos contributos práticos, os resultados podem informar intervenções de gestão de recursos humanos e políticas organizacionais que promovam a integração de práticas de teletrabalho e que considerem a presença de animais de companhia como um fator positivo. As organizações podem beneficiar da implementação de ambientes de trabalho que favoreçam a interação entre colaboradores e os seus animais, promovendo um aumento do *work engagement* e da satisfação geral com a vida dos trabalhadores. Este enfoque pode contribuir para a retenção de talentos, melhoria da produtividade e promoção de um ambiente de trabalho mais harmonioso, que valoriza o bem-estar dos colaboradores. Assim, as recomendações derivadas deste estudo podem auxiliar gestores e responsáveis de recursos humanos na criação de estratégias que melhorem a qualidade de vida no trabalho, aproveitando as interações com animais de companhia como um recurso valioso.

O trabalho está organizado em quatro capítulos principais: o primeiro capítulo destina-se ao enquadramento teórico, onde se procede à revisão da literatura existente, definição dos conceitos-chave relacionados com o tema em análise e construção da base teórica que sustenta a análise e fundamentação crítica subsequente; o segundo capítulo descreve a metodologia da investigação, apresentando, de forma detalhada, os procedimentos e técnicas adotados ao longo do processo de pesquisa, bem como a caracterização da amostra em estudo; a terceira secção apresenta os resultados e a análise estatística, onde se efetuará a descrição pormenorizada dos dados obtidos, destacando os aspetos mais relevantes para a interpretação dos mesmos; e por último, o quarto e último capítulo contém as conclusões gerais do estudo, incluindo as principais limitações identificadas e a avaliação do impacto destas limitações no desenvolvimento da pesquisa, bem como as sugestões para futuras investigações e alternativas metodológicas. Este capítulo encerra com a discussão das implicações práticas decorrentes dos resultados obtidos.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

O mundo do Teletrabalho

O teletrabalho, como conceito, tem raízes que remontam à década de 1970. Foi criado pelo físico Jack Nilles, que cunhou o termo "telecommuting" – teletrabalho atualmente - em 1973. Na época, ele estava a trabalhar em projetos de telecomunicações e desenvolvimento organizacional, e propôs o teletrabalho como uma forma de reduzir as deslocações pendulares entre trabalhadores da mesma equipa e, ao mesmo tempo, diminuindo o tráfego e poupando energia, especialmente durante a crise do petróleo nos anos 1970.

Embora o teletrabalho tenha começado a ganhar algum espaço desde então, foi com o desenvolvimento das tecnologias digitais e com o avanço da internet, na década de 1990, que começou a ser mais viável. Contudo, o teletrabalho só se tornou amplamente popular e utilizado por empresas em diversas partes do mundo durante a pandemia de COVID-19, entre 2020 e 2021, quando a necessidade de distanciamento social impulsionou a adoção massiva desse regime de trabalho, como a única forma de assegurar a continuidade da atividade das organizações (Brandão & Ramos, 2023). Estes dados foram comprovados por alguns relatórios que evidenciaram que cerca de 81% do trabalho mundial foi afetado de alguma forma devido às medidas restritivas e obrigatórias durante a epidemia (International Labour Organization, 2020).

De facto, antes da crise pandémica, apenas uma parte da população ativa trabalhava ocasionalmente por casa (Mele et al., 2023). Por exemplo, o teletrabalho variou entre 30% na Dinamarca, Suécia e Países Baixos e 10% na Grécia, Itália e Polónia (OIT, 2020, citado por Junça-Silva 2022). Contudo, antes da pandemia, apenas 15% dos trabalhadores da UE (União europeia) estavam em regime de teletrabalho, tendo este aumentado para cerca de 40% em 2020 (Lopes et al., 2024). Segundo Delicado e Ferrão (2021), em Portugal, a percentagem de teletrabalhadores rondava os 6.5% antes da crise pandémica (Eurofound, 2017), tendo este valor duplicado até ao final de 2021.

Segundo Nilles (1997), o teletrabalho é definido como a atividade profissional realizada com suporte de tecnologias de informação e comunicação (TIC), como *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis e de secretária, enquanto se executam tarefas fora das instalações do empregador, em conformidade com um acordo voluntário entre empregador e empregado (OIT,

2020, citado por Junça-Silva 2022). De acordo com Allen (2015), o conceito de teletrabalho pode ser descrito por várias outras terminologias, incluindo o trabalho remoto, o *e-work*, o trabalho flexível, *flexplace*, trabalho virtual e trabalho à distância.

Allen (2015), referiu ainda que o teletrabalho ocorre quando as atividades profissionais são executadas fora do espaço de trabalho habitual, como por exemplo, a partir de casa, utilizando a tecnologia como principal meio de interação com a equipa e como ferramenta de trabalho.

Tworoger (2013), alegou ainda que o teletrabalho não é apenas um regime de trabalho flexível; para este, “regimes de teletrabalho flexíveis”, não se limitam apenas a incluir o teletrabalho, mas promovem também o horário de trabalho flexível e a implementação de semanas de trabalho comprimidas. Já o “trabalho virtual” ou “trabalho à distância” diz respeito às tarefas laborais, exercidas individualmente e/ou em conjunto pelas equipas das empresas, num ambiente virtual, recorrendo ao auxílio de tecnologias de comunicação.

Em suma, a globalização do teletrabalho teve um impulso significativo, em 2020, como resposta à pandemia. Não obstante, ainda que o recurso ao teletrabalho tenha sido impulsionado pela crise pandémica (levando muitas organizações a adotarem este regime de trabalho flexível, como forma de assegurar a produtividade e rentabilidade durante os confinamentos), este modelo continuou a ser utilizado após o abandono das medidas de confinamento obrigatório (Vebber & Borges, 2021). Muitas organizações mantiveram o teletrabalho, integralmente e/ou em regime híbrido (a combinação de dias de teletrabalho com dias de trabalho presencial no escritório), como parte da sua estratégia de desempenho (Chambel et al., 2022).

Na literatura, vários aspetos têm sido apontados ao longo dos últimos tempos, como vantagens e desvantagens deste regime de trabalho (e.g., Almeida et al., 2024; Lopes et al., 2024; Mele et al., 2023).

Vantagens do teletrabalho

A nível individual, destaca-se que o teletrabalho proporciona maior flexibilidade e autonomia na gestão de horários, tarefas laborais e pausas (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Gajendran et al., 2015; Gonçalves, 2020; Hoeven & Van Zoonen, 2015), permitindo ao indivíduo aproveitar melhor o tempo em família ou dedicar-se a atividades de lazer

(Buomprisco et al., 2021; Grant et al., 2013; Nakrošienė et al., 2019). A eliminação das deslocamentos diários para o local de trabalho, bem como a redução dos custos associados, facilita a execução das tarefas laborais sem interrupções e distrações dos colegas, promovendo a produtividade e a satisfação com o trabalho (Grant et al., 2019). Este fator também contribui para a diminuição do stress laboral e do conflito trabalho-família (Barber & Santuzzi, 2015; Gonçalves, 2020).

Do ponto de vista organizacional, a adoção do teletrabalho revela-se benéfica, uma vez que reduz custos operacionais (Buomprisco et al., 2021), como os relacionados com espaços físicos, energia, estacionamento e rendas (Gonçalves, 2020). Além disso, verifica-se um aumento da produtividade, da satisfação com o trabalho e da eficiência nos processos de atração e recrutamento, sendo também um indicador positivo de retenção de talentos e de *employer branding* (Chen et al., 2023). O teletrabalho também permite a continuidade das atividades laborais em situações de emergência ou catástrofes, como observado durante a pandemia de 2019 (Junça, Almeida & Rebelo, 2022).

Desvantagens do teletrabalho

Em contrapartida, o teletrabalho tem sido associado a diversas desvantagens. Uma das principais é a sobrecarga laboral, que surge precisamente devido à redução das interrupções, levando os trabalhadores a sentirem-se pressionados a manter um ritmo de trabalho mais intenso (Mele et al., 2023). Além disso, há uma tendência para a invasão da esfera pessoal, resultando numa maior dificuldade em “desligar” do trabalho, o que pode intensificar o conflito entre o trabalho e a família (Grant et al., 2019). Outro problema identificado é o isolamento social, que pode contribuir para o aumento dos níveis de stress e da ansiedade (Hartig et al., 2007).

Este regime de trabalho tem sido também associado ao risco do aumento de doenças psiquiátricas devido às alterações do ritmo circadiano do sono e o isolamento social (Almeida et al., 2024). Uma das funções fisiológicas suscetível de sofrer alterações é o sono, proveniente da flexibilização dos horários, que resulta na perda de referências socioprofissionais (*zeitgebers* sociais). Fatores como o sedentarismo, a limitação à exposição à luz natural e o uso excessivo de dispositivos eletrónicos, especialmente à noite, podem contribuir para uma má qualidade do sono (Afonso, 2021). Além disso, existe uma relação bidirecional entre distúrbios do sono, como a insónia, e doenças psiquiátricas (Afonso, 2021). Assim, é possível concluir que o

teletrabalho, devido à sobrecarga de trabalho e ao aumento do horário e ritmo de trabalho pode proporcionar alterações no sono que, por sua vez, agravam patologias psiquiátricas, como por exemplo a depressão, o stress, burnout e a ansiedade (Afonso, 2021).

A essência do teletrabalho baseia-se no impedimento de relação social presencial com a sua equipa de trabalho (Afonso, 2021). Logo, o isolamento social durante o teletrabalho é outra desvantagem com um impacto emocional negativo, e um efeito malicioso na saúde mental, manifestado através da irritação, solidão sentimento de culpa e preocupação, em comparação com indivíduos a trabalhar em regime presencial (Afonso, 2021).

No que concerne à interação trabalho-família, partilhar o mesmo ambiente com os restantes familiares, pode resultar em conflitos (Grant et al., 2019). A conciliação das responsabilidades laborais com as tarefas domésticas apresenta diversas complicações, sendo necessário estabelecer uma clara demarcação entre o teletrabalhador e os seus familiares, no que concerne à área disponível e ao tempo de utilização da mesma, com o objetivo de promover uma convivência familiar harmoniosa (Moura & Saraiva, 2023). Logo, quando não existem condições para criar uma separação entre o trabalho e a vida extratrabalho, o teletrabalho pode ter um efeito negativo que, por sua vez, influenciará negativamente o bem-estar e a qualidade de vida de quem está em teletrabalho (Charalampous et al., 2023).

Pelos aspetos referidos anteriormente acerca das desvantagens do teletrabalho, torna-se relevante aprofundar os danos e consequências que este regime de trabalho pode ter face ao bem-estar e à qualidade de vida dos trabalhadores.

Modelos explicativos do teletrabalho

Os autores Baruch e Nicholson (1997) propuseram o “Modelo de Teletrabalho”, o qual dividiram em quatro dimensões com o intuito de esclarecer a sua validade e utilidade. Este modelo identifica quatro fatores críticos que influenciam o sucesso do teletrabalho (Mihalca et al., 2021), e que necessitam de estar em concordância simultaneamente. Os fatores são (1) *fatores de trabalho* que correspondem à natureza das atividades laborais e à tecnologia utilizada para as respetivas funções (i.e., recursos necessários para a realização das funções); (2) *fatores organizacionais* que consistem no suporte fornecido pela organização ao trabalhador para ele teletrabalhar, nomeadamente a confiança que a organização deposita nos teletrabalhadores; (3) *fatores casa/trabalho* que englobam aspetos relacionados com a qualidade de vida pessoal e

familiar (e.g. a interferência na vida profissional na familiar) e; (4) *fatores individuais* que representam as características pessoais de cada trabalhador, como traços de personalidade, disposições individuais, atitudes e necessidades e, que como tal, influenciam a forma como cada um percebe e avalia o teletrabalho e o sucesso do mesmo (Junça & Almeida & Rebelo, 2022).

Mais tarde, Grant et. al (2019) desenvolveram o *e-work life model* enquanto um modelo explicativo do bem-estar e da qualidade de vida do trabalhador em teletrabalho. Posteriormente desenvolvido por Charalampous et al. (2023), o *e-work life model* assumiu-se como um modelo quadridimensional explicativo da qualidade de vida profissional em contexto de teletrabalho. As quatro dimensões que fazem com que a percepção positiva do teletrabalho promova o bem-estar e a qualidade de vida são: (1) a *interferência da vida profissional na vida pessoal*, que diz respeito ao impacto do teletrabalho na vida pessoal e familiar (por exemplo, a existência de tarefas de trabalho que conflituam com responsabilidades pessoais, como ir buscar os filhos à escola); (2) a confiança organizacional, que se refere à confiança que os supervisores depositam nos trabalhadores enquanto estão em teletrabalho e na confiança que estes têm na organização; (3) a flexibilidade em termos de tempo e localização do trabalho, incluindo a autonomia de organizar as tarefas e o horário laboral; e, por fim, (4) a produtividade/eficácia (ou seja, a percepção do sucesso individual face ao desempenho conseguido em teletrabalho). A relevância deste modelo reside na sua capacidade de explicar a qualidade de vida em teletrabalho, ao integrar aspetos cruciais que envolvem o trabalhador, o seu trabalho e a organização. Estas dimensões, em conjunto, influenciam a percepção que cada trabalhador tem sobre o teletrabalho (Charalampous et al., 2023; Grant et al., 2019). Assim, de acordo com o modelo, a qualidade de vida em teletrabalho é maximizada quando o trabalhador tem uma percepção positiva de todas as quatro dimensões.

A relação entre o teletrabalho e as interações entre humanos e os animais de companhia

Uma das vantagens do teletrabalho é a possibilidade de quem tem animais de companhia desfrutar da sua presença durante o horário laboral (Delanoije, 2020). Tendo em conta o

aumento do número de famílias com animais de companhia (Linne & Angilletta, 2024), esta é uma vantagem de destaque para quem teletrabalha e tem animais de companhia.

De facto, o processo de transição para a vida adulta, nas sociedades ocidentais industrializadas, tem sido caracterizado pela passagem do meio académico para o mercado de trabalho, pela mudança da casa dos pais para a independência residencial, e pela transição de solteiro para a criação de uma família (Arnett, 2000; Linne & Angilletta, 2024). No entanto, estas transições das fases da vida têm-se prolongado cada vez mais, ao ponto de a escolha de adquirir cães ser considerada mais acessível para os jovens atualmente, em comparação com a aquisição de uma casa, a obtenção de estabilidade profissional ou até mesmo a educação dos filhos.

Recentemente, o *Washington Post* publicou um artigo intitulado como ‘A geração millennial está a escolher animais de estimação em vez de pessoas’ (Bhattarai, 2016), o que confirma a tendência da nova geração, demonstrando que os jovens recorrem cada vez mais aos animais de companhia como forma de suprir algumas das suas necessidades emocionais (Graham & Milaney & Adams & Rock, 2019). Para além disso, há que considerar a mudança na forma como os animais de companhia são vistos pelos seus tutores (Linne & Angilletta, 2024), pois uma considerável parte dos indivíduos – principalmente da Geração Millennial e Z - com animais de companhia, considera-os como membros da família. Ademais considerando também o aumento do número de colaboradores que convivem com os seus animais de companhia em casa, cresce a preocupação em avaliar de que forma essa convivência pode impactar os resultados relacionados com vida profissional do colaborador (Kelemen et al., 2020).

Apesar do aumento das responsabilidades, do custo de vida e da perda de autonomia para viajar quando se quer, os animais de companhia apresentam vários benefícios para quem os tem (Martins et al., 2023). Por exemplo, vários estudos têm demonstrado que os animais de companhia desempenham um papel crucial como fonte de suporte emocional, ajudando a reduzir a ansiedade e a aliviar sintomas depressivos (Esposito et al., 2011; McCardle et al., 2011). Além disso, têm um papel importante no combate à solidão, tanto física como emocional, especialmente em momentos de stress ou diante de acontecimentos inesperados (e.g., Wilson e Barker, 2003). Similarmente, os cães incentivam os seus donos a passeá-los, o que promove o aumento da atividade física dos mesmos, principalmente nos casos em que a ausência de deslocações diárias até ao local de trabalho (em teletrabalho, por exemplo), proporciona mais

tempo livre disponível, para a prática de atividades físicas o que contribui para uma melhor saúde física e mental (Hoffman, 2021). Além disso, as interações sociais são também facilitadas durante os passeios dos seus companheiros de quatro patas, uma vez que os donos tendem a frequentar os mesmos locais regularmente durante os passeios, criando assim relações com outros indivíduos, contribuindo para o combate ao isolamento social (Hoffman, 2021). De facto, os benefícios dos animais de companhia estendem-se a várias populações e idades, pois uma parte considerável da investigação empírica demonstrou que os animais de companhia proporcionam importantes resultados de satisfação, tanto em crianças, como idosos, ou até mesmo em reclusos (Wells, 2009).

Assim, os animais de companhia podem ser considerados como tendo um valor terapêutico significativo, contribuindo para o bem-estar emocional e psicológico dos seus tutores (Junça-Silva, 2022).

Herzog (2011), diferenciou entre a presença e a interação ativa entre humanos e animais de companhia, propondo a hipótese do "efeito do animal de companhia". Segundo esta hipótese, a presença de um animal de companhia pode proteger o indivíduo contra emoções negativas, enquanto a interação ativa com o animal promove a experiência de emoções positivas (Junça-Silva, 2022), elevando o humor e as disposições afetivas (Herzog, 2011). Como sustento desta afirmação, as interações entre humanos e animais de companhia (IHAC) têm sido frequentemente associadas à redução da pressão arterial e frequência cardíaca, além de promoverem estratégias eficientes de gestão de stress (Allen et al., 2001; Friedman et al., 2013).

Griffin et al. (2007), sugeriu que as IHAC são dinâmicas e mútuas, com impactos positivos na saúde e bem-estar físico e psicológico. Esta definição vai além da simples interação, destacando o efeito dessas interações sobre o indivíduo, tanto a nível físico quanto psicológico, promovendo o seu bem-estar geral (Junça-Silva, 2022). Podemos classificar as IHAC em três tipos: (1) contacto visual (e.g., como observar o animal a brincar com um osso/objeto); (2) contacto físico, como acariciar o animal ou fazer festas no seu pelo; e (3) visualização de imagens de animais, como ver fotografias de animais adoráveis ou assistir a filmes com animais (Junça-Silva, 2022).

Alguns estudos sugeriram que, como consequência das medidas de distanciamento social, os animais de companhia passaram a desempenhar um papel ainda mais relevante, especialmente para aqueles que viviam sozinhos e teletrabalhavam (Kelemen et al., 2020). Tal vez por isso, os animais de companhia dos teletrabalhadores, têm sido identificados como

colegas de trabalho peludos (Delanoeije, 2020; Junça-Silva, 2022; Gardner, 2024). Com isso, alguns autores destacaram que o papel dos animais de companhia deixou de se restringir ao espaço familiar, passando a influenciar também a vida organizacional, principalmente através da sua integração na rotina diária dos seus tutores (Delanoeije & Verbruggen, 2024; Gardner, 2024; Victor & Mayer, 2023). Essa envolvimento pode manifestar-se tanto no regime de teletrabalho (Delanoeije, 2020; Hoffman, 2021) como em organizações com práticas *pet-friendly*, onde os colaboradores podem levar os seus animais para o local de trabalho (Gardner, 2024; Junça-Silva & Galrito, 2024; Sousa et al., 2022).

Com o início da pandemia e as restrições impostas, os trabalhadores em regime de teletrabalho puderam beneficiar da proximidade dos seus animais de companhia ao trabalharem em casa (Delanoeije & Verbruggen, 2024; Junça-Silva, 2024). Esses benefícios não derivam apenas do suporte emocional naturalmente proporcionado pelos animais de estimação (Victor & Mayer, 2023), mas também da redução da preocupação com o facto de os deixar sozinhos durante o horário laboral, o que permitiu maior concentração no trabalho, aumentando o comprometimento e a satisfação dos trabalhadores (Junça-Silva, 2022). Além disso, estar perto dos animais, seja em teletrabalho ou no escritório, permite que os colaboradores interajam com eles durante o expediente, o que pode melhorar ainda mais o seu engajamento com o trabalho, e o seu bem-estar (Gardner, 2024). Logo, em teletrabalho, quem tem animais de companhia, pode beneficiar não só da sua presença, mas pode também aproveitar para, ao longo do dia, ir fazendo micro-pausas para interagir com os mesmos (Junça-Silva, 2022).

O papel mediador das interações entre humanos e animais de companhia

Nos estudos que exploraram as IHAC em contexto laboral, seja em teletrabalho, ou em ambiente de escritório, foi evidenciado que a interação com animais de companhia durante o trabalho trazia benefícios, contribuindo para restaurar recursos perdidos durante o trabalho, como os recursos autorregulatórios responsáveis pela energia e por outros recursos essenciais para o *work engagement* (Junça-Silva, 2022) e para o bem-estar (Delanoeije & Verbruggen, 2024).

O *work engagement* é definido como "um estado mental positivo, satisfatório e relacionado com o trabalho, caracterizado pelas dimensões de vigor, dedicação e absorção" (Schaufeli et al., 2002, p. 74). O vigor é caracterizado por elevados níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho, bem como pela disposição para investir esforço nas suas

tarefas e pela persistência, mesmo perante dificuldades. A dedicação refere-se a um forte envolvimento com o trabalho, acompanhado por um sentimento de significado, entusiasmo e desafio. A absorção é caracterizada pela total concentração e imersão no trabalho, ao ponto de o tempo parecer passar rapidamente. Assim, o engagement no trabalho é marcado por um elevado nível de energia e uma forte identificação com o trabalho, além de um elevado nível de absorção no trabalho (Bakker et al., 2014).

A abordagem do bem-estar subjetivo considera o bem-estar como um conjunto de uma componente cognitiva e uma componente afetiva (Diener, 1984). A componente cognitiva foca-se no julgamento individual que cada um faz acerca da vida como, um todo i.e., a satisfação com a vida que resulta da forma como os indivíduos refletem sobre as suas vidas. Complementarmente, Kjell, Daukantaite, Hefferon e Sikström (2016) sugeriram que este julgamento pode ser complementado de forma significativa pela harmonia na vida e que esta é também um indicador do bem-estar subjetivo (Kjell, 2011, 2018). A principal diferença entre a satisfação com a vida e a harmonia na vida é que a satisfação envolve "uma avaliação global da qualidade de vida de uma pessoa de acordo com os seus critérios escolhidos" (Shin & Johnson, 1978, citado por Diener et al., 1985, p. 71), enquanto a harmonia "é por sua natureza relacional. É através do apoio mútuo e da interdependência que as coisas florescem" (Li, 2008, p. 427) ou seja, "a harmonia promove uma visão de mundo holística, que incorpora uma abordagem equilibrada e flexível ao bem-estar pessoal, considerando os contextos sociais e ambientais" (Kjell et al., 2016, p. 894). De acordo com estas definições, os indivíduos descrevem a sua satisfação com a vida com palavras como feliz, contente, realizado, satisfeito e gratificado; e a sua harmonia na vida com termos como pacífico, equilibrado, calmo, unidade e acordo (Kjell, Kjell, Garcia, & Sikström, 2018). Estudos recentes evidenciaram que a satisfação com a vida e a harmonia na vida se complementam ao proporcionar uma compreensão mais abrangente do bem-estar subjetivo (Kjell & Diener, 2021). Contudo, a investigação acerca da harmonia na vida é recente e, como tal, carece de mais investigação principalmente em contexto de trabalho.

O papel das IHAC durante o trabalho no *work engagement* e no bem-estar pode ser entendido à luz da teoria da troca social (Blau, 1964). Esta teoria oferece um enquadramento teórico robusto para explicar os benefícios afetivos e psicológicos que advêm das IHAC durante o trabalho (Junça-Silva, 2023). De um modo geral, a teoria da troca social (Blau, 1964) postula que as relações interpessoais se desenvolvem com base em princípios de reciprocidade, nos quais os indivíduos e a organização onde trabalham trocam benefícios emocionais, sociais ou materiais. Ou seja, os indivíduos têm certas atitudes (*work engagement*) e comportamentos

(desempenho) pois esperam receber algo em troca da organização (e.g., boas condições de trabalho, como por exemplo, poder estar em teletrabalho ou poder levar o seu animal de companhia para o trabalho; Junça-Silva & Galrito, 2024). Assim, as atitudes e comportamentos são o resultado da percepção da troca entre o que dão e o que recebem da organização. Quando percebem que o balanço da troca é positivo, tendem a retribuir de forma proporcional, por exemplo, demonstrando maior *engagement* no trabalho. Em outras palavras, quando os colaboradores sentem que a organização lhes proporciona o esperado, sentem-se na obrigação de retribuir com atitudes e comportamentos positivos, conforme preconizado pela norma da reciprocidade da teoria da troca social (Blau, 1964).

Em contexto de teletrabalho, os colaboradores têm a possibilidade de realizar micro-pausas que frequentemente envolvem interações curtas, mas emocionalmente gratificantes, com os seus animais de companhia (Junça-Silva, 2024). Estas micro-interações atuam como "recargas emocionais," proporcionando sensações de conforto, relaxamento e prazer, que contribuem para o bem-estar dos trabalhadores (Junça-Silva, 2023). Assim, sob a perspetiva da teoria da troca social, as IHAC podem ser vistas como uma forma de troca emocional positiva, na medida em que os colaboradores sentem gratidão pela oportunidade de trabalhar a partir de casa e estar próximos dos seus animais de companhia. Este sentimento de gratidão, além de poder influenciar favoravelmente a harmonia sentida na vida como um todo, gera uma sensação de obrigação de reciprocidade — um dos princípios centrais da teoria da troca social —, incentivando os colaboradores a retribuir essa experiência positiva com atitudes e comportamentos favoráveis ao trabalho, como um maior *work engagement*.

Empiricamente, as IHAC durante o trabalho têm sido associadas consistentemente a vários *outcomes* individuais positivos (e.g., Delanoeije, 2020; Gardner, 2024). Por exemplo, Junça-Silva (2022) demonstrou que empresas que incorporaram práticas *pet-friendly* nas suas políticas (e.g. como permitir que os colaboradores levassem os seus animais para o trabalho), promoveram um maior nível de identificação organizacional devido às IHAC, o que resultou em melhorias significativas no bem-estar dos trabalhadores. A presença dos amigos de quatro patas nas organizações tem vindo a aumentar significativamente, através de colaboradores ou clientes que optam por trazer os seus animais de companhia para o local de trabalho (Kelemen et. al 2020). De facto, o ato de levar animais de companhia para o local de trabalho, foi estabelecido como um direito formal em algumas organizações, sendo incluído nas suas políticas internas (von Begen & Bressler, 2015, citado por Kelemen 2020). Empresas internacionais e influentes, como a *Amazon*, já implementaram condições físicas nas suas

instalações para os animais, como fontes de água para cães (Wilkin et al., 2016), além de outras comodidades para os animais de companhia que os colaboradores levam para o trabalho. Entre os benefícios de trazer os animais para o local de trabalho, destacam-se aqueles relacionados com o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, pois ao levarem os animais para o local de trabalho evitam a preocupação de os “abandonarem” em casa o dia inteiro, especialmente quando se trata de animais idosos ou com necessidades especiais (Gardner, 2024). Os colaboradores que têm a possibilidade de levar os seus animais de companhia para o trabalho tendem a permanecer mais tempo para concluir as suas tarefas, uma vez que não precisam de se apressar para ir cuidar dos seus animais de estimação em casa (muitos dos indivíduos consideram os seus animais como membros da família) (Junça-Silva, 2022; Victor & Mayer, 2023). Estudos anteriores indicaram que a presença de um animal de companhia contribui para o aumento de emoções positivas e de comportamentos pró-sociais, além de reduzir o stress, melhorar a comunicação e promover uma maior coesão social (Gardner, 2024). Os colaboradores que levavam regularmente os seus animais para o trabalho relataram um maior sentimento de envolvimento com o trabalho, além de demonstrarem menos intenções de procurar uma nova proposta de trabalho noutras empresas, em comparação com aqueles que nunca trouxeram os seus animais para o trabalho (Wells & Perrine, 2001). Devemos também ter em conta que existem também estudos onde foi revelado que os níveis de oxitocina, produzidos quando os colaboradores interagiam com os seus animais de companhia durante o expediente, eram equivalentes aos níveis observados quando recebiam uma massagem corporal (Kelemen et al., 2020). Existe uma grande probabilidade de que estes laços tenham um impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores e, consequentemente, promovam a criação de ambientes de trabalho felizes (Junça-Silva, 2022).

Outros estudos sugeriram que a influência dos animais de companhia e a sua interação com os indivíduos influenciavam as suas atitudes, comportamentos e até a sua saúde (e.g. Fine, 2015). Estas interações estão também associadas com níveis mais elevados de felicidade, bem-estar, bem como a redução de sintomas de ansiedade, depressão e angústia (e.g. Bures, 2021; Janssens et al., 2020; Wells, 2019). Um estudo realizado nos EUA durante a pandemia da COVID-19, evidenciou que as atividades praticadas pelos tutores com os seus animais de companhia, possibilitaram a atenuação dos desafios recorrentes provocados pelo teletrabalho (Hoffman, 2021). Por exemplo, a rotina diária de passear os cães, auxiliava os teletrabalhadores na gestão do dia de trabalho, a determinar os seus limites de início e fim do dia de trabalho (Hoffman, 2021) elevando assim a sua satisfação e engagement no trabalho (Gardner, 2024).

Assim, estes estudos têm demonstrado que, para além dos benefícios proporcionados pelos animais de companhia por si só, a interação entre tutores e os seus animais durante o trabalho contribui significativamente para o bem-estar dos tutores. Esta interação parece impactar positivamente o envolvimento no trabalho, conforme evidenciado pelos maiores níveis de *work engagement* e satisfação laboral observados (Junça-Silva, 2022). Logo, a presença dos animais de companhia em contexto laboral não só alivia o stress e promove o equilíbrio emocional, como também reforça o *engagement* dos colaboradores com as suas tarefas, criando um ambiente de trabalho mais harmonioso (Delanoeije & Verbruggen, 2024).

Logo, com base na teoria da troca social e nas evidências empíricas descritas, definiu-se a seguinte hipótese:

H1: O teletrabalho tem uma relação positiva com (a) o *work engagement* e (b) a harmonia através das interações entre humanos e animais de companhia.

O papel moderador da atitude face ao teletrabalho com animais de companhia

A relação indireta entre o regime de teletrabalho e os indicadores de bem-estar através das IHAC pode ser significativamente influenciada pela forma como cada colaborador percebe e avalia o teletrabalho em companhia dos seus animais de companhia. A atitude face ao teletrabalho com animais de companhia, conforme discutido por Junça-Silva (2022), desempenha um papel moderador crucial nesta relação, influenciando os efeitos das IHAC sobre o bem-estar. A atitude face ao teletrabalho com animais de companhia é a avaliação que o indivíduo faz acerca do regime de teletrabalho e o impacto que este tem na relação com os seus animais de companhia (Junça-Silva, 2023).

Os teóricos da avaliação cognitiva, como Lazarus e Folkman (1984) defendem que mais importante do que acontece é a forma como cada um avalia esse acontecimento. Logo, a atitude face ao teletrabalho com animais de companhia enquanto moderadora da relação entre o regime de trabalho e o bem-estar via IHAC, pode ser compreendida à luz da Teoria da Avaliação Cognitiva de Lazarus (Lazarus & Folkman, 1984). Segundo essa teoria, a forma como as pessoas percebem e avaliam os eventos (ou estímulos) no seu ambiente desempenha um papel fundamental na resposta emocional e nos mecanismos de adaptação. Assim, o impacto das

IHAC em contexto de trabalho no bem-estar dos colaboradores é influenciado pela avaliação cognitiva que cada indivíduo faz dessa experiência.

A teoria sugere dois tipos de avaliação cognitiva: a avaliação primária, onde o colaborador determina se a situação é positiva, neutra ou negativa, e a avaliação secundária, que consiste em avaliar os recursos disponíveis para lidar com essa situação (Lazarus & Folkman, 1984). De acordo com Lazarus (1999), a avaliação primária diz respeito ao significado atribuído a uma experiência e à sua relevância para o bem-estar do indivíduo. No contexto das IHAC, os colaboradores que fazem uma avaliação primária positiva do teletrabalho com animais de companhia podem perceber a presença dos seus animais como uma fonte de apoio emocional, uma oportunidade de equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal e de fortalecimento dos laços que os unem (Delanoeije & Verbruggen, 2024). Assim, estes indivíduos tenderão a interpretar as interações com os seus animais como benéficas, associando-as ao alívio do stress e ao aumento da satisfação. Logo, a avaliação primária positiva reforçará o impacto das IHAC no aumento do bem-estar e no *work engagement*. Em contraste, a percepção negativa do teletrabalho com animais de companhia pode enfraquecer os benefícios potenciais das IHAC. Por exemplo, colaboradores que associam a presença dos seus animais de companhia a distrações ou interrupções podem sentir um aumento da carga de trabalho e da pressão para manter a sua produtividade e a sua capacidade de concentração (Gardner, 2024; Linacre, 2016). Essa percepção pode, por sua vez, aumentar o stress e comprometer o *engagement* no trabalho e a harmonia na vida, invertendo o efeito positivo que, de outra forma, as IHAC teriam no contexto de teletrabalho.

A avaliação secundária refere-se à percepção dos recursos disponíveis para lidar com a situação. Colaboradores que acreditam que têm controlo sobre o seu ambiente de teletrabalho (por exemplo, que podem organizar o seu tempo e espaço de trabalho para acomodar as interações com os seus animais de companhia de forma benéfica) terão uma resposta emocional mais positiva e perceberão as IHAC como uma forma de auto-regulação emocional, utilizando as mesmas como micro-pausas para “recarga” emocional, contribuindo para a sua harmonia no trabalho. Estas interações, ao promoverem sentimentos de conforto, relaxamento e afeto, podem atenuar os efeitos negativos de fatores de stress laboral, contribuindo para uma melhor regulação emocional e maior resiliência no trabalho, logo criando condições positivas para um impacto mais forte das IHAC no *work engagement* e no bem-estar (Junça-Silva, 2023). No entanto, se um colaborador sentir que não tem controlo sobre o impacto do seu animal de companhia no ambiente de trabalho (e.g., se o animal é percebido como exigente ou

perturbador), isso pode gerar frustração e aumentar a percepção de sobrecarga entrando em conflito com a sua capacidade de foco. Neste caso, as IHAC podem ser vistas como uma interferência no trabalho, reduzindo a eficácia dessas interações como uma fonte de bem-estar.

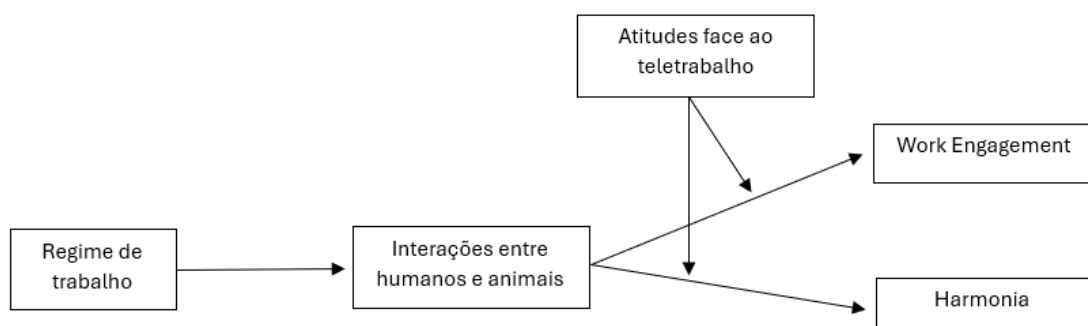
Dessa forma, a teoria da avaliação cognitiva de Lazarus e Folkman (1984) ajuda a explicar como as IHAC podem ter diferentes efeitos no bem-estar dos colaboradores em teletrabalho, dependendo da forma como essas interações são avaliadas cognitivamente. Uma atitude positiva fortalecerá a capacidade das IHAC de promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável, enquanto uma atitude negativa pode neutralizar ou até mesmo agravar os desafios associados ao teletrabalho.

Assim, com base na perspectiva da avaliação cognitiva, as seguintes hipóteses foram definidas:

H2: A atitude face ao teletrabalho modera a relação entre as interações humanos-animais de companhia e (a) o work engagement e (b) a harmonia.

H3: A atitude face ao teletrabalho modera a relação indireta entre o teletrabalho e (a) o work engagement e (b) a harmonia através das interações entre humanos e animais de companhia de tal forma que a relação tornar-se-á mais forte quando o trabalhador tem uma atitude mais positiva face ao teletrabalho (versus negativa) (ver Figura 1).

Figura 1- Modelo de mediação moderada proposto.



Capítulo II – Metodologia

De forma a testar as hipóteses apresentadas, foi realizado um estudo correlacional quantitativo através de um questionário *online*, disponibilizado na plataforma Google Forms. Foi partilhado em diversas plataformas de redes sociais (*Linkedin, Facebook, Instagram e Whatsap*) e rede de contactos pessoais.

Amostra e Procedimento

A amostra foi composta por 239 participantes, com uma média de idades de 31.64 anos (DP = 11,26), dos quais 74.9% (n = 179) pertenciam ao sexo feminino e 24.7% (n = 59) ao sexo masculino. No que diz respeito ao estado civil, 23% (n = 55) dos respondentes eram casados, 2.5% (n = 6) divorciados e 74.5% (n = 178) solteiros. Em relação ao regime laboral, 47.4% (n = 102) encontravam-se em teletrabalho, sendo que, destes, 76.7% (n = 92) trabalhavam em regime híbrido e 23.3% (n = 28) em teletrabalho integral. Por outro lado, 52.6% (n = 113) dos participantes trabalhavam exclusivamente em regime presencial.

Todos os participantes possuíam animais de companhia, com uma média de 1.97 animais por indivíduo (DP = 1.34). A distribuição dos tipos de animais revelou que 61% dos participantes possuíam cães, 41% gatos, 7.5% pássaros, 3.3% répteis, 3% peixes e 2.1% roedores. Relativamente ao habitat dos animais, 81.6% (n = 195) indicou que os seus animais residiam no interior das suas habitações, enquanto 6.7% (n = 16) reportou que os animais viviam no exterior.

A investigação seguiu uma abordagem quantitativa, recorrendo à aplicação de um questionário disponibilizado através da plataforma Google Forms para a recolha de dados. Todos os participantes foram informados de forma clara sobre os objetivos do estudo e foi garantido o tratamento confidencial e anónimo das suas respostas. Além disso, a participação foi voluntária, sendo assegurado o direito de desistência em qualquer fase da investigação. A amostragem adotou um critério não probabilístico por conveniência, dado que a recolha de dados foi realizada junto de indivíduos pertencentes à rede de contactos do investigador.

Este procedimento metodológico permitiu obter um conjunto de dados representativos para explorar as variáveis em estudo, assegurando o cumprimento dos princípios éticos fundamentais de confidencialidade e consentimento informado.

Instrumentos

O questionário foi constituído por escalas previamente validadas pela literatura.

Operacionalização das Variáveis

Regime de Trabalho

O regime de trabalho foi avaliado através de uma questão dicotómica que inquiria se o participante, na última semana de trabalho, tinha exercido a sua atividade em (1) regime presencial, (2) regime híbrido ou (3) regime integral de teletrabalho.

Work Engagement

Para a medição *work engagement* foi utilizada a *Ultra short measure of Utrecht work engagement scale* (Schaufeli et al., 2017). A escala incluía três itens que pediam ao participante para pensar na última semana de trabalho: (1) “...tenho-me sentido cheio(a) de energia.”; (2) “...tenho-me sentido entusiasmado(a) com o meu trabalho; (3) “...tenho-me sentido envolvido(a) com o trabalho que faço. Os participantes tinham de responder usando uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, onde “1- discordo totalmente” e “5-concordo totalmente”. A escala mostrou α de Cronbach de 0.83.

Harmonia

Para mediar a Harmonia, utilizou-se a *Harmony in life scale* (Kjell & Diener 2021). Esta escala divide-se em três itens, que avaliam a harmonia na vida do indivíduo, (1) “o meu estilo de vida permite-me estar em harmonia”; (2) “considerando a maioria dos aspetos da minha vida considero que estão equilibrados.”; (3) “Sinto-me em harmonia”. Os participantes responderam numa escala *Likert* de cinco pontos, onde “1- discordo totalmente e 5-concordo totalmente”. A escala apresentou uma consistência interna com α de 0.92.

Atitudes face ao teletrabalho

Na medição das atitudes face ao teletrabalho, foi utilizada a *Tele-Pet Scale* (Junça-Silva, 2023). A presente escala é composta por oito itens, que avaliam em que medida o indivíduo compreende o impacto do teletrabalho em questões relacionadas com os animais de estimação: (1) “Estar próximo do seu animal de estimação”; (2) A relação com o seu animal de estimação;

(3) “Não estar preocupado com o seu animal de estimação durante o dia”; (4) “O bem-estar do seu animal de estimação”; (5) A saúde do seu animal de estimação; (6) Interagir com o seu animal de estimação enquanto trabalha; (7) A sua felicidade, por poder estar mais próximo do seu animal de estimação durante o dia; (8) A sua saúde, por poder estar mais próximo do seu animal de estimação durante o dia.

Os participantes responderam usando uma escala de *Likert* de cinco pontos, em que “1- muito pior; 5 – muito melhor”. A escala mostrou α de Cronbach de 0.91.

Interações entre os humanos e animais de estimação

Esta variável foi avaliada através da *Human-Animal Interaction at Work Scale* (Junça-Silva, 2024). Esta escala é composta por três itens, que têm como função avaliar a frequência das interações humano-animal de companhia (HAI) no trabalho; (1) “O seu animal esteve ao pé de si, enquanto trabalhou”; (2) “Fez pausas no trabalho para interagir com o seu animal”; (3) “Enquanto trabalhou, fez festas no seu animal”. Os participantes responderam aos itens numa escala de *Likert* de cinco pontos, em que “1- nunca; 5 – quase sempre”. A escala apresentou uma consistência interna com α de 0,94.

Variáveis de controlo

Neste estudo, a idade e o sexo foram consideradas variáveis de controlo. A idade pode influenciar as atitudes face aos animais de companhia e as interações com os mesmos, uma vez que diferentes faixas etárias podem perceber os animais de companhia de forma distinta e como tal a frequência de interações com os mesmos ser diferente (Junça-Silva, 2024). Em relação ao sexo, as mulheres tendem a demonstrar maior preocupação com o bem-estar animal em comparação com os homens (Graça et al., 2018).

Análise de dados

Como primeiro passo, começou-se por analisar as consistências internas das variáveis em estudo, seguidas das análises descritivas e das correlações entre as mesmas. Para analisar o potencial de enviesamento do método comum recorreu-se ainda às análises fatoriais confirmatórias.

Para testar a hipótese 1, foi utilizado o modelo 4 da macro PROCESS no SPSS (Hayes, 2018), uma ferramenta adequada para estimar efeitos indiretos através do método de *bootstrapping* com 5000 repetições, o que permite a obtenção de intervalos de confiança (IC) para avaliar o efeito indireto. Para testar as hipóteses 2 e 3, que envolvem mediação moderada, aplicaram-se os modelos 1 e 14, respectivamente, da mesma macro PROCESS (Hayes, 2018). As variáveis de moderação foram centradas nos seus valores médios para minimizar problemas de multicolinearidade, e o método de *bootstrapping* com 5000 repetições foi novamente usado para calcular os IC associados ao índice de mediação moderada.

Capítulo III – Resultados

Análise da normalidade das variáveis

Para garantir a validade dos resultados e mitigar o enviesamento do método comum, além de utilizar questionários validados e de proceder à aleatorização dos itens no questionário online, adotaram-se alguns procedimentos sugeridos por Podsakoff et al. (2003). Primeiramente, realizou-se o teste de fator único de Harman, que revelou que o primeiro fator explicou apenas 33.78% da variância total, sugerindo que o enviesamento do método comum não constituía um problema significativo neste estudo.

Adicionalmente, seguindo as recomendações de Kock (2015), conduziu-se uma avaliação da multicolinearidade para explorar potenciais influências do enviesamento do método comum. Os resultados indicaram que os valores do fator de inflação da variância (VIF) variaram entre 1.14 e 1.42, e, como tal, estando abaixo do ponto de corte sugerido de 3.33 por Kock (2015). Logo, a multicolinearidade não representou uma preocupação relevante no contexto deste estudo.

Análise fatorial confirmatória

Realizaram-se três análises fatoriais confirmatórias (CFA) para confirmar a independência das variáveis em estudo. Avaliou-se a adequação do modelo através de vários índices de ajustamento recomendados por Hair et al. (2010), como o CFI, TLI, SRMR e RMSEA, e comparou-se os resultados com modelos alternativos.

O Modelo 1 representava o modelo hipotetizado de quatro fatores: atitudes face ao teletrabalho, as interações entre humanos e animais de companhia, harmonia e o *work engagement*. O Modelo 2 consistia num modelo de três fatores, combinando as interações entre humanos e animais de companhia e as atitudes face ao teletrabalho num único fator e o *work engagement* e a harmonia em outro fator. Por fim, o Modelo 3 era uma solução de fator único, onde todos os itens representavam um único fator.

A Tabela 1 mostra que o modelo de quatro fatores (Modelo 1) proporcionou o melhor ajustamento aos dados ($\chi^2/df = 1.98$, $p < 0.001$, CFI = 0.95, TLI = 0.94, SRMR = 0.05, e

RMSEA = 0.06 IC 95% [0.05, 0.08]), superando os modelos alternativos, que exibiram ajustamentos inferiores (ver Figura 2).

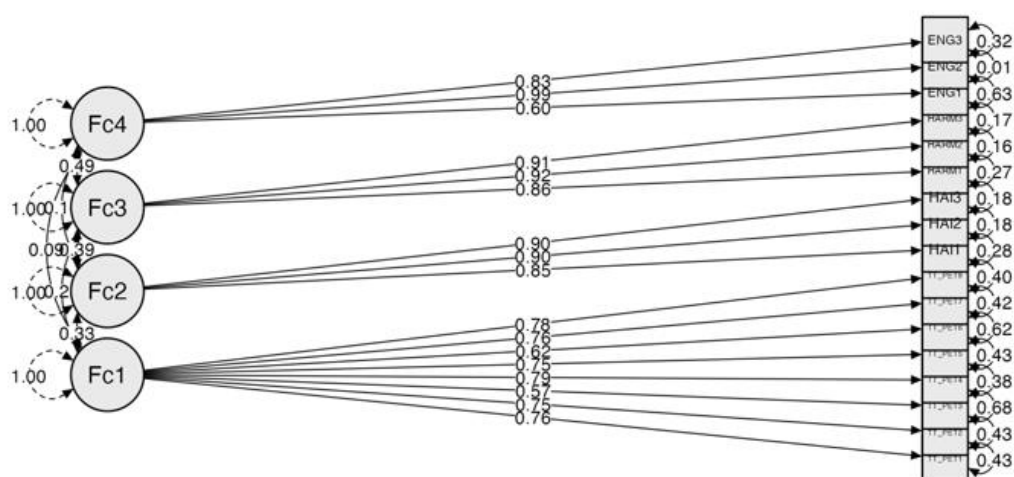
Tabela 1.

Tabela 1 - Resultados da análise fatorial confirmatória

Modelos	χ^2 /df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Modelo 1	1.98	0.95	0.94	0.06	0.05
Modelo 2	7.35	0.67	0.62	0.16	0.12
Modelo 3	12.65	0.40	0.31	0.22	0.18

Figura 2.

Figura 2 - Modelo da análise fatorial confirmatória



Os resultados para a validade convergente (ver Tabela 2), que avalia o grau em que os indicadores se correlacionam com o seu construto latente, demonstraram que os valores da Variância Média Extraída (AVE) para todos os construtos latentes excederam 0.5, conforme recomendado. Além disso, ao comparar o AVE de cada construto com sua correlação com outros construtos, verificou-se que os valores do AVE eram superiores às correlações entre os construtos, o que reforça a validade convergente.

Em relação à validade discriminante, que evidencia a singularidade dos indicadores para cada variável latente, as raízes quadradas do AVE, representadas pelos valores diagonais para cada variável latente, foram superiores às correlações entre as variáveis (Hair et al., 2010). Adicionalmente, a Variância Máxima Compartilhada (MSV) foi analisada, e os resultados indicaram que a MSV foi menor que o AVE para todos os construtos, o que confirma a validade discriminante.

Portanto, a confiabilidade, a validade convergente e a validade discriminante dos instrumentos utilizados foram comprovadas e, como tal, avançou-se com o teste das hipóteses.

Estatística descritiva

A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas, os coeficientes de correlação e os índices de consistência interna das variáveis incluídas no modelo. De acordo com as recomendações de Field (2009), os desvios-padrão relativamente pequenos em relação às médias sugerem que as médias refletem adequadamente os dados observados. Além disso, os resultados indicaram que todas as variáveis estavam significativamente correlacionadas entre si, seguindo as direções esperadas, o que reforça a coerência interna do modelo.

Tabela 2.

Tabela 2 - Média, desvio padrão, correlações e índices de consistência interna das variáveis.

Variáveis	M	DP	CR	AVE	MSV	1	2	3	4	5	6
1.Regim ¹	-	-	-	-	0.19	-					
2. IHAC ²	3.12	1.30	0.95	0.85	0.14	0.43***	(0.92)	[0.91]			
3. WE ²	3.46	0.92	0.90	0.69	0.27	0.10	0.18**	(0.83)	[0.83]		
4.Harm ²	3.93	0.86	0.95	0.80	0.27	0.23***	0.38***	0.52***	(0.89)	[0.92]	
5. Atitu ²	4.37	0.57	0.92	0.52	0.08	0.17*	0.29***	0.09	0.24***	(0.72)	[0.89]
6. Idade	31.64	11.26	-	-	-	-0.05	0.12	0.24***	0.21**	-0.05	-
7. Sexo ³	-	-	-	-	-	0.02	0.01	0.01	0.10	0.09	

Nota: N= 239; * $p > 0.05$ ** $p > 0.001$.

¹Regime de trabalho: 0 - Presencial; 1 – teletrabalho.

²Escala de 1 a 5.

³Sexo: 1- masculino; 2 - feminino.

As raízes quadradas da Extração da Variância Média (AVE) estão entre parênteses. M = Média; DP = Desvio Padrão; AVE = Extração da Variância Média; MSV = Variância Máxima Compartilhada; CR = Confiabilidade Composta. Os alfas de Cronbach estão entre []. Regime: regime de trabalho. WE: Work engagement. Harm: Harmonia; IHAC: Interações entre humanos e animais de companhia. Atitu: atitudes face ao teletrabalho.

Teste de hipóteses

Hipótese 1

Para testar a primeira hipótese, foi conduzida uma análise de mediação utilizando o Modelo 4 da macro PROCESS no SPSS versão 29 (Hayes, 2022). Nesta análise, a mediação é considerada significativa quando a variável preditora (X = regime de trabalho) exerce influência sobre a variável critério (Y = work engagement e harmonia) através da variável mediadora (M = interações entre humanos e animais de companhia). O efeito total de X sobre Y é representado por c. Quando se considera a presença da mediadora (M), o efeito direto de X sobre Y é indicado por c'. O efeito de X sobre M é denotado por a, enquanto o efeito de M sobre Y, controlando X, é expresso por b. O efeito indireto de X sobre Y, mediado por M, é dado pela multiplicação

de a e b, representado por ab. Em termos simples, o efeito indireto (ab) corresponde à diferença entre o efeito total (c) e o efeito direto (c'). Desta forma, o efeito total (c) é a soma do efeito direto (c') e do efeito indireto (ab). Uma mediação parcial é observada quando o efeito indireto (ab) é inferior ao efeito total (c), mantendo o mesmo sinal.

A hipótese 1a, assumiu que o regime de trabalho influenciava o work engagement através das interações entre humanos e animais de companhia. De acordo com os resultados, o efeito indireto foi de 0.18 (SE = 0.07), com um intervalo de confiança de 95% [0.05, 0.35] que não inclui zero, indicando um efeito indireto estatisticamente significativo. O modelo explicou 4% ($R^2 = 0.04$, $p < 0.05$) da variância no work engagement. A relação entre o regime de trabalho e as interações entre humanos e animais de companhia (a; $B = 1.14$, $p < 0.001$) foi significativa. A relação entre as interações entre humanos e animais de companhia e o work engagement (b; $B = 0.16$, $p < 0.01$) foi significativa. Após a introdução das interações entre humanos e animais de companhia na equação, o efeito do regime de trabalho tornou-se não significativo (c'; $B = -0.23$, $p > 0.05$), indicando uma mediação total. Assim, a hipótese 1a foi suportada pelos dados.

A hipótese 1b, assumiu que o regime de trabalho influenciava a harmonia através das interações entre humanos e animais de companhia. De acordo com os resultados, o efeito indireto foi de 0.27 (SE = 0.06), com um intervalo de confiança de 95% [0.15, 0.40] que não inclui zero, indicando um efeito indireto estatisticamente significativo. O modelo explicou 15% ($R^2 = 0.15$, $p < 0.0001$) da variância na harmonia. A relação entre o regime de trabalho e as interações entre humanos e animais de companhia (a; $B = 1.14$, $p < 0.001$) foi significativa. A relação entre as interações entre humanos e animais de companhia e a harmonia (b; $B = 0.24$, $p < 0.01$) foi significativa. Após a introdução das interações entre humanos e animais de companhia na equação, o efeito do regime de trabalho tornou-se não significativo (c'; $B = 0.11$, $p > 0.05$), indicando uma mediação total. Assim, a hipótese 1b também foi suportada pelos dados.

Tabela 3.*Tabela 3 - Resultados do modelo de mediação moderada*

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	IHAC		Work engagement		Harmonia	
	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	SE	<i>b</i>	SE
Intercept	2.54***	0.12	3.10***	0.17	3.17***	0.15
Regime de trabalho	0.14***	0.18	-0.23	0.15	0.11	0.13
IHAC	-	-	0.16**	0.06	0.24***	0.05
Atitude teletrabalho	-	-	0.25*	0.13	0.36**	0.11
Atitude teletrabalho* IHAC	-	-	0.23**	0.10	0.18*	0.09
Sexo ^a	-0.12	0.09	0.10	0.10	0.07	0.04
Idade	-0.01	0.00	0.01	0.01	0.02	0.01
Efeito indireto	0.18 (SE = 0.07, IC 95% [0.05, 0.35])				0.27 (SE = 0.06, IC 95% [0.15, 0.40])	
Índice de mediação moderada	0.27 (SE = 0.11, IC 95% [0.06, 0.49])				0.21 (SE = 0.10, IC 95% [0.02, 0.42])	

n = 239. Coeficientes de regressão não padronizados. IC = Intervalo de Confiança.

^a Género: 1- masculino; 2- feminino.

*p < 0.05. ** p < 0.01. *** p < 0.001. IHAC: Interações entre humanos e animais de companhia

Hipótese 2

A Hipótese 2a, postulava que a atitude face ao teletrabalho moderaria a relação entre as interações entre humanos e animais de companhia e o work engagement. Para testar esta hipótese, foi utilizado o Modelo 1 do PROCESS (Hayes, 2022). Os resultados revelaram um efeito de interação significativo entre as interações entre humanos e animais de companhia e a atitude face ao teletrabalho no work engagement ($B = 0.14$, $SE = 0.09$, $p < 0.05$). Portanto, a Hipótese 2a foi suportada pelos dados.

Similarmente, a Hipótese 2b postulava que a atitude face ao teletrabalho moderaria a relação entre as interações entre humanos e animais de companhia e a harmonia. Para testar

esta hipótese, foi utilizado o Modelo 1 do PROCESS (Hayes, 2022). Os resultados revelaram um efeito de interação significativo entre as interações entre humanos e animais de companhia e a atitude face ao teletrabalho na harmonia ($B = 0.13$, $SE = 0.08$, $p < 0.05$). Portanto, a Hipótese 2b foi suportada pelos dados.

Hipótese 3

A terceira hipótese previa que a atitude face ao teletrabalho moderaria o efeito indireto do regime de trabalho sobre o work engagement e a harmonia através das interações entre humanos e animais de companhia. Estas hipóteses foram testadas utilizando o modelo 14 da macro PROCESS no SPSS.

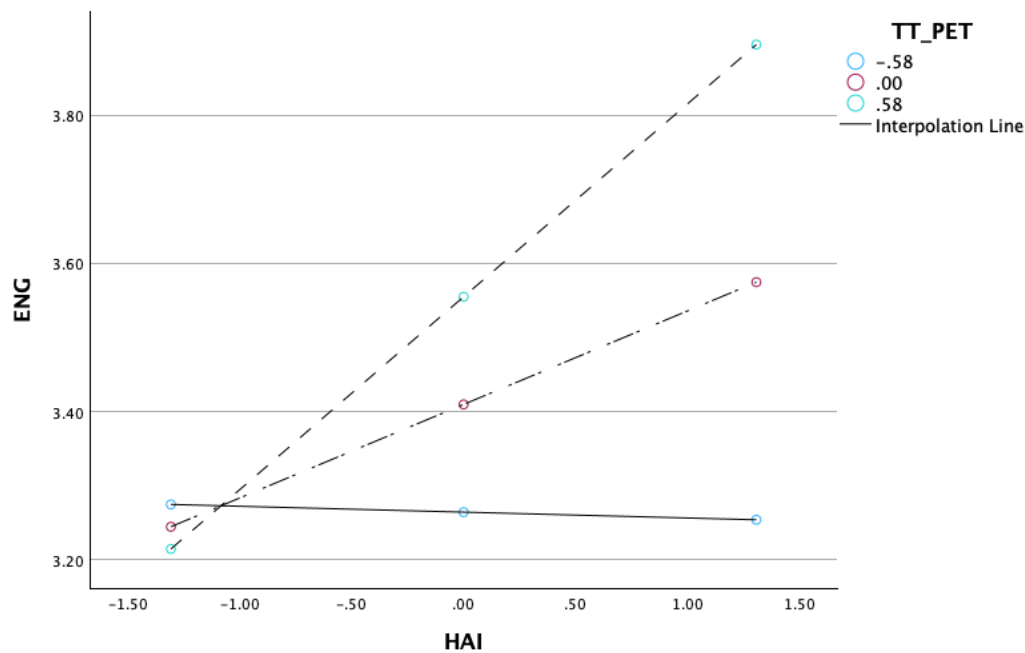
Face à hipótese 3a, os resultados mostraram que a atitude face ao teletrabalho moderou o efeito indireto do regime de trabalho no work engagement através das interações entre humanos e animais de companhia ($\beta = 0.27$, $SE = 0.11$, IC [0.06, 0.49]). Este modelo explicou 9% da variância no work engagement ($R^2 = 0.09$, $p < 0.001$; $\Delta R^2 = 0.03$, $F_{(1, 234)} = 5.96$, $p < 0.01$).

A interação significativa mostrou que o efeito indireto variava entre diferentes níveis da variável moderadora, neste caso, as atitudes face ao teletrabalho. Analisando as inclinações simples, como sugerido por Dawson e Richter (2006), concluiu-se que o efeito indireto foi significativo e mais forte quando as atitudes face ao teletrabalho eram positivas (+1 DP: $B = 0.30$, $SE = 0.10$, $p < 0.01$, IC 95% [0.12, 0.50]), mantendo-se significativo quando as atitudes face ao teletrabalho eram moderadas (M: $B = 0.14$, $SE = 0.06$, $p < 0.01$, IC 95% [0.02, 0.28]), e deixou de ser significativo à medida que as atitudes face ao teletrabalho começaram a ficar negativas (-1SD: $B = -0.01$, $SE = 0.08$, $p > 0.05$, IC 95% [-0.18, 0.16]) (ver Figura 3). Assim, a Hipótese 3a foi suportada pelos dados.

Este gráfico destaca como o nível de atitudes face ao teletrabalho pode influenciar a intensidade e a direção do impacto da do regime de trabalho no work engagement através das interações entre humanos e animais de companhia. Quando os colaboradores têm uma percepção negativa do teletrabalho, o teletrabalho deixa de ter um efeito significativo no work engagement através das interações entre humanos e animais de companhia. Por outro lado, em situações de atitudes positivas face ao teletrabalho, o impacto deste no work engagement através das interações entre humanos e animais de companhia torna-se forte, significativo e positivo.

Figura 3.

Figura 3 - Interação entre as interações entre humanos e animais de companhia, e as atitudes face ao teletrabalho no work engagement.



Face à hipótese 3b, os resultados mostraram que a atitude face ao teletrabalho moderou o efeito indireto do regime de trabalho na harmonia através das interações entre humanos e animais de companhia ($\beta = 0.21$, $SE = 0.10$, IC [0.02, 0.42]). Este modelo explicou 20% da variância na harmonia ($R^2 = 0.20$, $p < 0.001$; $\Delta R^2 = 0.02$, $F_{(1, 234)} = 4.49$, $p < 0.01$).

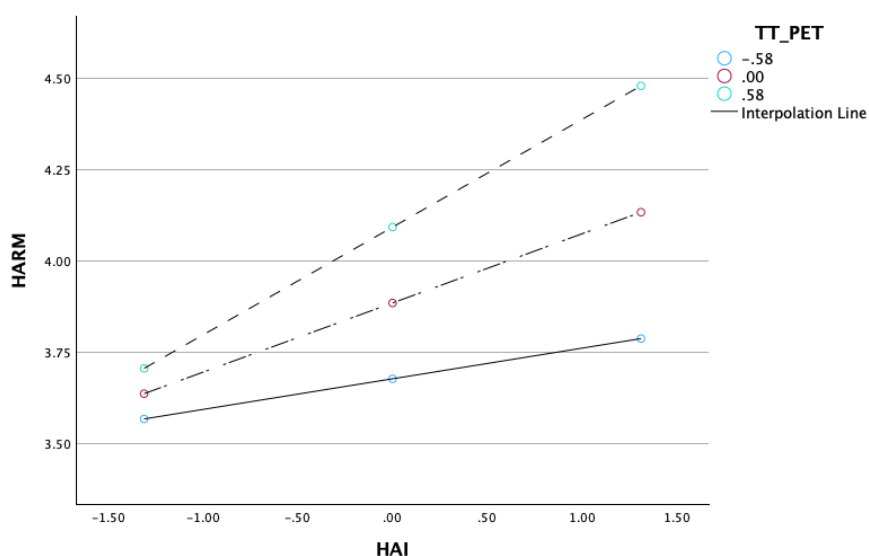
A interação significativa mostrou que o efeito indireto variava entre diferentes níveis da variável moderadora, neste caso, as atitudes face ao teletrabalho. Como sugerido por Dawson e Richter (2006), concluiu-se que o efeito indireto foi significativo e mais forte quando as atitudes face ao teletrabalho eram positivas (+1 DP: $B = 0.33$, $SE = 0.10$, $p < 0.01$, IC 95% [0.15, 0.53]), mantendo-se significativo quando as atitudes face ao teletrabalho eram moderadas (M: $B = 0.21$, $SE = 0.07$, $p < 0.01$, IC 95% [0.09, 0.35]), e deixou de ser significativo à medida que as atitudes face ao teletrabalho começaram a ficar negativas (-1SD: $B = 0.10$, $SE = 0.08$, p

> 0.05 , IC 95% [-0.07, 0.25]) (ver Figura 4). Assim, a Hipótese 3b foi igualmente suportada pelos dados.

Este gráfico destaca como o nível de atitudes face ao teletrabalho pode influenciar a intensidade e a direção do impacto da do regime de trabalho na harmonia através das interações entre humanos e animais de companhia. Quando os colaboradores têm uma perceção negativa do teletrabalho, o teletrabalho deixa de ter um efeito significativo na harmonia através das interações entre humanos e animais de companhia. Por outro lado, em situações de atitudes positivas face ao teletrabalho, o impacto deste na harmonia através das interações entre humanos e animais de companhia torna-se forte, significativo e positivo.

Figura 4.

Figura 4 - Interação entre as interações entre humanos e animais de companhia, e as atitudes face ao teletrabalho na harmonia.



Análises complementares

Para complementar a análise conduziu-se uma análise de comparação de médias através do Teste T. O teste-t analisou o potencial de diferenças significativas para as variáveis em

estudo, nomeadamente, atitudes face ao teletrabalho, as interações entre humanos e animais de companhia, o *work engagement* e harmonia, comparando entre aqueles que estavam em teletrabalho e os que não estavam. Os resultados evidenciaram que aqueles que estavam em teletrabalho reportaram mais interações entre humanos e animais de companhia ($M=3.69$, $DP = 0.88$) comparativamente aos que não tinham estado ($M=2.56$, $DP = 1.44$). Os resultados da comparação de médias foram estatisticamente significativos ($t_{(187)} = -6.419$, $p < 0.001$). Em relação ao *work engagement* e harmonia os resultados mostraram que aqueles que estavam em teletrabalho reportaram maior *work engagement* ($M=3.79$, $DP = 0.90$) e harmonia ($M=4.13$, $DP = 0.79$) comparativamente aos que não tinham estado ($M=3.55$, $DP = 0.91$; $M=3.73$, $DP = 0.90$, respetivamente). Estes resultados também foram estatisticamente significativos ($t_{(199)} = -1.81$, $p < 0.05$; $t_{(199)} = -3.395$, $p < 0.001$, respetivamente). Por último, os resultados evidenciaram que aqueles que estavam em teletrabalho reportaram atitudes mais positivas face ao teletrabalho ($M=4.48$, $DP = 0.88$) comparativamente aos que não tinham estado ($M=4.28$, $DP = 0.57$). Os resultados foram estatisticamente significativos ($t_{(189)} = -2.386$, $p < 0.01$).

Capítulo IV – Discussão

Guiado pela teoria da troca social, este estudo analisa como e em que circunstâncias o regime de trabalho influencia o *work engagement* e a harmonia percebida com a vida. Especificamente, testa o papel mediador das interações entre humanos e animais de companhia e o papel moderador das atitudes face ao teletrabalho com a presença desses animais.

Este trabalho reveste-se de importância teórica e prática: por um lado, contribui para o avanço do conhecimento sobre a interseção entre a presença de animais de companhia e o ambiente laboral; por outro, oferece conclusões essenciais para a formulação de políticas organizacionais *pet-friendly*. Responde, ainda, aos recentes apelos por mais investigação sobre o impacto dos animais de companhia nas rotinas diárias de trabalho dos seus tutores (Delanoije & Verbruggen, 2024).

De um modo geral, os resultados mostram que o regime de trabalho flexível, como o teletrabalho, promove o *work engagement* e a harmonia na vida ao permitir interações frequentes entre os trabalhadores e os seus animais de companhia. No entanto, essa relação depende da forma como os trabalhadores percebem e avaliam o teletrabalho na presença dos seus animais: a influência é mais robusta quando os colaboradores têm atitudes positivas em relação ao teletrabalho (e torna-se mais fraca ou mesmo insignificante quando a atitude é negativa).

Deste modo, o estudo responde às questões centrais: (1) De que forma o regime de trabalho impacta o *work engagement* e a harmonia com a vida? e (2) Quais são as condições que favorecem esses efeitos? Em primeiro lugar, conclui-se que o regime de trabalho influencia o *work engagement* e a harmonia com a vida ao promover interações com os animais de companhia durante o dia de trabalho. Em segundo lugar, essa influência ocorre sobretudo quando os trabalhadores percecionam o teletrabalho com os seus animais como positivo e vantajoso.

Implicações teóricas

Este estudo apresenta várias contribuições teóricas relevantes. Primeiro, os seus resultados ampliam o conhecimento sobre a interseção entre a presença de animais de companhia e a rotina laboral diária dos seus tutores, algo que se torna particularmente

importante dado o aumento de famílias com animais de companhia e a mudança na forma como estas os percebem e tratam (Delanoeije, 2020). Atualmente, grande parte das famílias vê os seus animais de companhia como mais do que “apenas um animal” (Sousa et al., 2022); são vistos como filhos peludos ou melhores amigos. Consequentemente, os animais ‘modernos’ ultrapassam o espaço residencial e coexistem em contextos sociais e até organizacionais, como ilustram exemplos de empresas como Amazon, Nestlé e Barkyn (Maujean et al., 2024). Assim, num cenário onde as famílias – especialmente as das gerações Millennial e Z – valorizam cada vez mais os seus animais de companhia, compreender a interação destes com a rotina de trabalho dos tutores revela-se pertinente e necessário (Gardner, 2024; Kelemen et al., 2020).

Este estudo amplia o entendimento da teoria da troca social ao utilizá-la como um enquadramento teórico válido para explicar como o regime de trabalho flexível, especialmente o teletrabalho, pode facilitar interações entre trabalhadores e seus animais de companhia, promovendo atitudes positivas, como o *work engagement*, e uma maior sensação de equilíbrio entre vida pessoal e profissional (harmonia na vida). Os resultados sugerem que o regime de trabalho influencia o *work engagement* e a harmonia com a vida por meio das interações entre humanos e animais de companhia, funcionando estas como um mecanismo mediador da relação. Com base na teoria da troca social, as interações com animais de companhia podem ser vistas como um recurso emocional que conecta o impacto do teletrabalho aos indicadores de bem-estar. Assim, este estudo oferece uma nova perspetiva à investigação sobre o papel dos animais de companhia no contexto de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores, expandindo o entendimento do valor destas interações em contextos laborais (Kelemen et al., 2020).

Por último, os resultados deste estudo evidenciam que mais importante do que o próprio acontecimento é a forma como cada indivíduo o avalia cognitivamente (Lazarus & Folkman, 1984). Dessa forma, o trabalho contribui para a perspetiva teórica da avaliação cognitiva ao demonstrar que a atitude em relação ao teletrabalho é uma percepção individual relevante, que pode moldar a forma como os trabalhadores avaliam a experiência de teletrabalho em proximidade dos seus animais de companhia (por exemplo, para estarem mais próximos e evitarem preocupações durante o dia com o bem-estar dos animais; Junça-Silva, 2023). Os resultados revelam que o efeito indireto é mais intenso quando as atitudes face ao teletrabalho são positivas e que este efeito perde significância à medida que as atitudes se tornam negativas. Assim, as atitudes face ao teletrabalho parecem moderar o impacto do regime de trabalho no *work engagement* e na harmonia com a vida, através das interações entre humanos e animais de companhia.

Em conclusão, este estudo evidencia que o teletrabalho oferece condições propícias para que os trabalhadores possam interagir com os seus animais de companhia ao longo do dia. Essas interações atuam como pausas revigorantes, energizando o colaborador, aumentando a sua dedicação e entusiasmo pelo trabalho, e promovendo simultaneamente uma maior sensação de harmonia com a vida. No entanto, a eficácia desta relação depende amplamente da percepção e avaliação que o trabalhador faz do teletrabalho. Avaliações cognitivas positivas potencializam os benefícios dessas interações sobre o envolvimento no trabalho (*work engagement*) e a harmonia na vida. Deste modo, o estudo sublinha a importância de regimes de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, especialmente para os colaboradores que têm animais de companhia, uma vez que a proximidade e interação com os seus animais proporcionam benefícios significativos tanto para as organizações, ao aumentar o *work engagement*, como para os indivíduos, ao promover maior harmonia nas suas vidas.

Capítulo V - Limitações e sugestões para estudos futuros

Embora este estudo apresente aspetos positivos, existem algumas limitações a considerar. Primeiro, há que considerar o tamanho reduzido da amostra ($n=238$), que pode comprometer a robustez dos resultados, tendo a generalização das conclusões de ser realizada com cautela. O método de recolha de dados através de questionários online também apresenta limitações que devem ser consideradas. Sendo a participação voluntária, é comum que atraia principalmente indivíduos que têm interesse ou conhecimento sobre o tema, o que pode gerar um viés de autosseleção e comprometer a representatividade dos resultados em relação à população em geral. Consequentemente, os dados obtidos podem não refletir a diversidade de opiniões e experiências de todos os teletrabalhadores, dificultando a generalização das conclusões do estudo.

Além disso, a tipologia do espaço de trabalho em relação ao meio envolvente é outro fator relevante que deveria ser levado em conta, pois influencia as reações a diferentes estímulos que afetam o teletrabalhador. Para além das interações com os animais de companhia, também o ambiente físico, como a presença de elementos naturais, o nível de ruído, ou a até o número de pessoas em teletrabalho em casa, pode influenciar tanto o bem-estar como o *engagement* no trabalho do trabalhador (Almeida et al., 2024). Logo, o papel que o contexto físico desempenha na experiência do teletrabalho deverá ser tido em conta em estudos futuros.

O uso de medidas de autorrelato, associado a um design transversal (cross-sectional), pode ser considerado uma limitação relevante em estudos deste tipo. As medidas de autorrelato dependem da capacidade e da disposição dos participantes para refletirem e fornecerem respostas precisas sobre as suas experiências e sentimentos. Contudo, esta abordagem está suscetível a enviesamentos, como o enviesamento do método comum (*common method bias*), que ocorre quando os dados são recolhidos da mesma fonte e ao mesmo tempo, o que pode inflacionar as associações entre variáveis devido a influências externas, como a desejabilidade social ou a fadiga dos participantes.

Adicionalmente, o design transversal limita a capacidade de inferir causalidade entre as variáveis estudadas, uma vez que a recolha de dados ocorre num único ponto temporal. Embora as associações possam ser identificadas, não é possível determinar se uma variável efetivamente causa mudanças em outra ao longo do tempo, o que torna os resultados menos robustos do ponto de vista causal.

Outra limitação a considerar é a ausência de especificidade relativamente ao tipo de teletrabalho realizado pelos indivíduos que responderam ao questionário. A natureza das atividades laborais diárias pode influenciar significativamente as opiniões e experiências dos teletrabalhadores em relação à convivência com animais de companhia. Por exemplo, em trabalhos que exigem a realização de várias reuniões formais durante a semana, a presença de um animal com uma personalidade mais ativa e barulhenta pode dificultar a concentração e o cumprimento das tarefas, criando desafios adicionais no ambiente de teletrabalho.

Da mesma forma, a análise de ambientes *pet-friendly* em escritórios também carece de uma investigação mais detalhada sobre as características específicas das diferentes raças de animais e os seus padrões comportamentais. Seria pertinente avaliar como determinadas raças se adaptam ao contexto de trabalho e em que medida a sua presença pode influenciar tanto o ambiente laboral quanto a dinâmica entre colaboradores. Essas variáveis podem afetar a eficácia das políticas *pet-friendly* e o impacto das interações com os animais no bem-estar e produtividade dos trabalhadores.

No futuro, seria interessante realizar mais estudos interculturais sobre este tema, que permitissem comparar diferentes culturas e países, de modo a compreender como as normas culturais e os contextos laborais influenciam a relação entre o teletrabalho e a interação com os animais de estimação. As diferenças culturais podem afetar não apenas a aceitação de práticas

pet-friendly, mas também a forma como os trabalhadores percebem e beneficiam dessas interações no seu dia a dia.

Além disso, estudos longitudinais seriam enriquecedores para explorar o impacto dessas interações ao longo do tempo, especialmente no que diz respeito à harmonia e saúde mental dos teletrabalhadores. Através de uma análise longitudinal, seria possível observar como a presença de animais de companhia influencia o bem-estar e a produtividade de forma contínua, possibilitando uma compreensão mais profunda e robusta dos efeitos a longo prazo. Este tipo de abordagem permitiria, ainda, identificar padrões e mudanças nas percepções e nos benefícios ao longo de diferentes fases da vida laboral.

Capítulo VI - Implicações práticas

Os animais de companhia são uma mais-valia em diversos contextos organizacionais, e cada vez mais organizações começam a reconhecer essa importância, adotando cada vez mais práticas *pet-friendly* (Junça-Silva, 2022).

Este trabalho contribui para uma melhor compreensão da interação entre os animais de companhia e os teletrabalhadores, revelando o impacto potencial dessa relação na criação de novas atitudes comportamentais por parte das entidades empregadoras e dos próprios teletrabalhadores, com vista a uma melhoria no desempenho laboral. Além disso, os resultados podem servir como base para a criação de um estatuto específico para o teletrabalhador, que contemple e salvaguarde direitos e benefícios para aqueles que optam por este regime de trabalho. Entre as possíveis inovações, sugere-se a implementação de dias anuais no calendário laboral dedicados à atenção médica dos animais de companhia, garantindo tempo para consultas, internamentos ou cirurgias. Esta iniciativa poderia levar à criação e formalização de uma imagem jurídica/laboral de "cuidador de animais de companhia," assegurando que o trabalhador tenha apoio do estado em dias de lay-off para cuidar dos seus animais. Essas propostas visam uma maior conciliação entre as responsabilidades profissionais e o cuidado com os animais de companhia, promovendo o bem-estar tanto do teletrabalhador como dos seus animais.

Além disso, promover a problemática através da discussão pública nos meios de comunicação social, com a participação ativa dos agentes reguladores das leis, poderia ser uma estratégia eficaz para aumentar a visibilidade e o reconhecimento das necessidades dos

teletrabalhadores com animais de estimação. Além disso, a criação da figura de um "provedor do animal de estimação face ao teletrabalho" seria uma medida inovadora. Este provedor, uma pessoa nomeada pelo governo, teria como missão principal ouvir sugestões e reclamações relacionadas com o estatuto de cuidador de animais de companhia e teletrabalhador. A sua função incluiria reunir essas opiniões e, em conjunto com especialistas e partes interessadas, desenvolver propostas legislativas para serem apresentadas ao governo. Este papel facilitaria o diálogo entre os trabalhadores, empregadores e o governo, promovendo o desenvolvimento de políticas mais inclusivas e adaptadas à realidade do teletrabalho, que tenham em consideração o bem-estar dos animais e dos seus tutores.

Poderia também ser discutida a questão do apoio aos nómadas digitais que viajam acompanhados pelos seus animais de companhia, através da criação de legislação específica que incentive, promova, proteja e gere confiança nas suas condições de trabalho e habitação. Este tipo de legislação poderia incluir benefícios fiscais, facilidades no alojamento, garantias de acesso a infraestruturas *pet-friendly* e suporte logístico para facilitar a vida e o trabalho em diferentes locais. O objetivo seria proporcionar um ambiente de trabalho mais estável e seguro para os nómadas digitais e seus animais, promovendo assim o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e aumentando a atratividade deste estilo de vida.

Por fim, entre as diversas práticas *pet-friendly*, sugere-se a implementação de medidas como a permissão para que os colaboradores possam levar os seus animais de companhia para o local de trabalho; a concessão de dias de luto aquando da perda de um animal de companhia; flexibilidade para que os colaboradores possam acompanhar os animais ao veterinário; recompensas de desempenho relacionadas com os animais; vouchers para estadias em hotéis caninos; e apoio em serviços de creche para os animais de estimação (Junça-Silva, 2022). Essas práticas não só promovem o bem-estar dos colaboradores, mas também fortalecem a relação entre a organização e o trabalhador, aumentando o seu compromisso e satisfação com o trabalho (Junça-Silva & Galrito, 2024).

Referências Bibliográficas

Afonso, P. (2021). Teletrabalho: Quais São as Consequências para a Saúde Mental?. *Acta Médica Portuguesa*, 34(3), 241-241.

Allen, D., Golden, D., Shockley, M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. doi:10.1177/1529100615593273

Allen, K., Shykoff, B.E., & Izzo, J.L. Jr (2001) “Pet ownership, but not ACE inhibitor therapy, blunts home blood pressure responses to mental stress”, *Hypertension*, Vol. 38No. 4, pp. 815-820, doi: 10.1161/hyp.38.4.815.

Almeida, F., Rodrigues, H., & Freitas, P. (2024). “No Need to Dress to Impress” evidence on teleworking during and after the pandemic: A systematic review. *Administrative Sciences*, 14(4), 76.

Ameen, N., Papagiannidis, S., Hosany, A. S., & Gentina, E. (2023). It’s part of the “new normal”: Does a global pandemic change employees’ perception of teleworking?. *Journal of Business Research*, 164, 113956.

Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.

Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. *Journal of occupational health psychology*, 20(2), 172.

Barr, H. K., Guggenbickler, A. M., Hoch, J. S., & Dewa, C. S. (2024). Examining evidence for a relationship between human-animal interactions and common mental disorders during the COVID-19 pandemic: a systematic literature review. *Frontiers in Health Services*, 4, 1321293.

Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home, sweet work: Requirements for effective home working. *Journal of general management*, 23(2), 15-30.

Bhattarai, A. (2016). *Millennials are picking pets over people*. *The Washington Post*.

Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.

Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley; 15. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel AI. Burnout and work engagement: the JD–R approach. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2014;1(1):389–411

Brandão, S., & Ramos, M. (2023). Teleworking in the context of the Covid-19 pandemic: advantages, disadvantages and influencing factors—the workers' perspective. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 25(2), 253-268.

Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and telework: New challenges after COVID-19 pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), em0073.

Bures, R.M. (2021), “Well-being over the life course: incorporating human-animal interaction”, in *Well-being over the Life Course*, Springer, Cham, pp. 1-9.

Chambel, M.J., Carvalho, V.S. and Carvalho, A. (2022), “Reinventing the workplace: the adoption of telework in post-COVID times”, *Organizational Management in Post Pandemic Crisis*, Springer, Cham, pp. 53-63.

Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. (2023). "Getting the measure of remote e-working: a revision and further validation of the E-work life scale." *Employee Relations*, 45(1), 45-68. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2021-0483>

Chen, Y., Weziak-Bialowolska, D., Lee, M. T., Bialowolski, P., Cowden, R. G., McNeely, E., & VanderWeele, T. J. (2023). Working from home and subsequent work outcomes: Pre-pandemic evidence. *PLoS One*, 18(4), e0283788.

Dawson, J.F. and Richter, A.W. (2006), “Probing three-way interactions in moderated multiple regression: development and application of a slope difference test”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 4, pp. 917-926, doi: 10.1037/0021-9010.91.4.917.

de Moura Júnior, A. J., & Saraiva, R. A. (2023). TELETRABALHO E COVID-19: IMPACTOS NA VIDA E SAÚDE DOS TRABALHADORES. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 9(5), 4261-4276.

Delanoeije, J. (2020). Furry families in times of COVID-19: Cats and dogs at the home-office. *The Work-Life Balance Bulletin: A DOP Publication*, 4(1), 16-20.

Delanoeije, J., & Verbruggen, M. (2024). Biophilia in the home–workplace: Integrating dog caregiving and outdoor access to explain teleworkers’ daily physical activity, loneliness, and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 131.

Delicado, A., & Ferrão, J. (2021). Portugal social em mudança. Impactos sociais da pandemia COVID-19.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. doi:10.1037//0033-2909.95.3.542

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. Retrieved from //A1985AEV0700014

Esposito, L., McCune, S., Griffin, J.A. and Maholmes, V. (2011), “Directions in human–animal interaction research: child development, health, and therapeutic interventions”, *Child Development Perspectives*, Vol. 5 No. 3, pp. 205-211, doi: 10.1111/j.1750-8606.2011.00175.x.

Eurofound e OIT. (2017). “Trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar: Os efeitos no mundo do trabalho|32 Eurofundação”, Obtido de www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-theefeitos-no-mundo-do-trabalho

Field, A. N. D. Y. (2009). *SPSS. Discovering statistics using SPSS. 2nd ed. Porto Alegre, RS: Artmed.*

Fine, A. H., Tedeschi, P., & Elvove, E. (2015). Forward thinking: The evolving field of human–animal interactions. In *Handbook on animal-assisted therapy* (pp. 21-35). Academic Press.

Friedman, E., Thomas, S.A., Son, H., Chapa, D. and McCune, S. (2013), “Pet’s presence and owner’s blood pressures during the daily lives of pet owners with pre- to mild hypertension”, *Anthrozoos*, Vol. 26, pp. 535-550, doi: 10.2752/175303713X13795775536138.

Gajendran, R. S., Harrison, D. A., & Delaney-Klinger, K. (2015). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel psychology*, 68(2), 353-393.

Graça, J., Calheiros, M. M., Oliveira, A., & Milfont, T. L. (2018). Why are women less likely to support animal exploitation than men? The mediating roles of social dominance orientation and empathy. *Personality and Individual Differences*, 129, 66-69.

Gardner, D. H. (2024). Pets in the workplace: a scoping review. *New Zealand Veterinary Journal*, 72(6), 307-316.

Gonçalves, G. D. O. (2020). Teletrabalho e mudança organizacional: percepção de gestores da Anvisa.

Graham, T., & Milaney, K., & Adams, C., & Rock, M. (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. 202-227. 10.29173/cjfy29454.

Grajfoner, D., Ke, G. N., & Wong, R. M. M. (2021). The effect of pets on human mental health and wellbeing during COVID-19 lockdown in Malaysia. *Animals*, 11(9), 2689.

Grant, C.A., Wallace, L.M. and Spurgeon, P.C. (2013), "An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance", *Employee Relations*, Vol. 5 No. 35, pp. 527-546, doi: 10.1108/ER-08-2012-0059.

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*, 41(1), 16-33.

Griffin, M.A., Neal, A. and Parker, S.K. (2007), "A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts", *Academy of Management Journal*, Vol. 50 No. 2, pp. 327-347, doi: 10.1027/1015-5759/a000430.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.

Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56(2), 231-253.

Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1), 4-40.

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.

Herzog, H. (2011), "The impact of pets on human health and psychological well-being: fact, fiction, or hypothesis?", *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 20 No. 4, pp. 236-239, doi: 10.1177/ 0963721411415220.

Hoffman, C. L. (2021). The experience of teleworking with dogs and cats in the United States during COVID-19. *Animals*, 11(2), 268.

Hui Gan, G. Z., Hill, A. M., Yeung, P., Keesing, S., & Netto, J. A. (2020). Pet ownership and its influence on mental health in older adults. *Aging & mental health*, 24(10), 1605-1612.

Janssens, M., Eshuis, J., Peeters, S., Lataster, J., Reijnders, J., Enders-Slegers, M.J. and Jacobs, N. (2020), "The pet-effect in daily life: an experience sampling study on emotional wellbeing in pet owners", *Anthrozoos*, Vol. 33 No. 4, pp. 579-588, doi: 10.1080/08927936.2020.1771061.

Junça, Ana & Almeida, Alexandra & Rebelo, Carla. (2022). The effect of telework on emotional exhaustion and task performance via work overload: the moderating role of self-leadership. *International Journal of Manpower*. 45. 10.1108/IJM-08-2022-0352.

Junça-Silva, A. (2023). The Telework Pet scale: Development and psychometric properties. *Journal of Veterinary Behavior*, 63, 55-63.

Junça-Silva, A. (2024). The human-animal interaction at work scale: Development and psychometric properties. *Journal of Veterinary Behavior*, 74, 29-36.

Junça, Ana. (2022). Should I pet or should I work? Human-animal interactions and (tele)work engagement: an exploration of the underlying within-level mechanisms. *Personnel Review*. 53. 10.1108/PR-09-2022-0588.

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, no. 3: 1069. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031069>

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. <https://doi.org/10.1002/job.2465>

Kjell, O. N. E. (2011). Sustainable well-being: a potential synergy between sustainability and well-being research. *Review of General Psychology*, 15(3), 255–266. doi:10.1037/a0024603

Kjell, O. N. E. (2018). Conceptualizing and measuring well-being using statistical semantics and numerical rating scales. Lund, Sweden: Lund University.

Kjell, O. N. E., Daukantaite, D., Hefferon, K., & Sikström, S. (2016). The harmony in life scale complements the satisfaction with life scale: Expanding the conceptualization of the cognitive component of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 126(2), 893–919. doi:10.1007/s11205-015-0903-z

Kjell, O. N. E., Kjell, K., Garcia, D., & Sikström, S. (2018). Semantic measures: Using natural language processing to measure, differentiate, and describe psychological constructs. *Psychological Methods*, 24(1), 92–115. doi:10.1037/met0000191

Kjell, O. N., & Diener, E. (2021). Abbreviated three-item versions of the satisfaction with life scale and the harmony in life scale yield as strong psychometric properties as the original scales. *Journal of Personality Assessment*, 103(2), 183-194.

Kock, N. (2015). "Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach." *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1-10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>

Lazarus, N. (1999). *Nationalism and cultural practice in the postcolonial world* (No. 6). Cambridge University Press.

Lazarus R.S. & Folkman, S. (1984). Coping and Adaptation. Em Gentry, W.D. (Ed), *Handbook of Behavioral Medicine* (pp. 282-325). New York: The Guilford Press

Li, C. (2008). The philosophy of harmony in classical Confucianism. *Philosophy Compass*, 3(3), 423–435. doi:10.1111/j.1747-9991.2008.00141.x

Linacre, S. (2016). Pets in the workplace: A shaggy dog story?. *Human Resource Management International Digest*, 24(4), 17-19.

Linne, J., & Angilletta, F. (2024). Living together, loving together: pet families in the 21st century. *The History of the Family*, 29(1), 182-200.

Lopes, S., Couto, R., Rodrigues, A., Sabino, A., Oliveira, Í. M., Dias, P. C., ... & Carvalho, V. S. (2024). Beyond Work: The Role of “Family-Friendly” Practices in the Subjective Well-Being of Teleworkers and On-Site Workers in the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(4), 447.

Martins, C. F., Soares, J. P., Cortinhas, A., Silva, L., Cardoso, L., Pires, M. A., & Mota, M. P. (2023). Pet’s influence on humans’ daily physical activity and mental health: a meta-analysis. *Frontiers in Public Health*, 11, 1196199.

Maujean, A., Downes, M., Sofija, E., Byrnes, J., & Downes, M. (2024). “Caring For Their Pet More Than Themselves”: Attitudes toward Homeless People with a Companion Animal. *Society & Animals*, 1(aop), 1-19.

Mele, V., Belardinelli, P., & Bellé, N. (2023). Telework in public organizations: A systematic review and research agenda. *Public Administration Review*, 83(6), 1649-1666.

McCardle, P., McCune, S., Griffin, J.A., & Maholmes, V. (2011) How Animals Affect Us: Examining the Influences of Human–Animal Interaction on Child Development and Human Health, American Psychological Association, pp. 107-115, doi: 10.1037/12301-000.

Mihalca, L., Irimiaș, T., & Brendea, G. (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: Determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620-636.

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International journal of manpower*, 40(1), 87-101.

Nilles J. M., Carlson F. R. Jr., Gray P. and Hanneman G. J. (1974) Development of Policy on the Telecommunications-Transportation Tradeoff. Report NSF-RA-5-74- 020, University of Southern California and the National Science Foundation.

Nilles, J., M., (1997). Telework: Enabling Distributed Organizations. *Information Systems Management*, 14(4), 7–14.

Parsons, C. E., Landberger, C., Purves, K. L., & Young, K. S. (2024). No beneficial associations between living with a pet and mental health outcomes during the COVID-19 pandemic in a large UK longitudinal sample. *Mental Health & Prevention*, 35, 200354.

Phillipou, A., Tan, E. J., Toh, W. L., Van Rheenen, T. E., Meyer, D., Neill, E., ... & Rossell, S. L. (2021). Pet ownership and mental health during COVID-19 lockdown. *Australian Veterinary Journal*, 99(10), 423-426.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies." *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*.

Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1–4), 475–492. doi:10.1007/BF00352944

Sousa, C., Esperança, J., & Gonçalves, G. (2022). Pets at work: Effects on social responsibility perception and organizational commitment. *Psychology of Leaders and Leadership*, 25(2), 144.

Ter Hoeven, C. L., & Van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237-255.

Vebber, T., & Borges, S. M. (2021). Impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador. *Revista sobre Excelência em Gestão e Qualidade*, 3(2), 1-17.

Victor, B., & Mayer, C. H. (2023). The love of pets in managing remote work challenges during Covid-19. *International Review of Psychiatry*, 35(1), 86-96.

Wells, D. L. (2009). Associations between pet ownership and self-reported health status in people suffering from chronic fatigue syndrome. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 15(4), 407-413.

Wells, D.L. (2019), “The state of research on human–animal relations: implications for human health”, *Anthrozoos*, Vol. 32 No. 2, pp. 169-181, doi: 10.1080/08927936.2019.1569902.

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.

Wilson, C.C. and Barker, S.B. (2003), “Challenges in designing human-animal interaction research”, *American Behavioral Scientist*, Vol. 47 No. 1, pp. 16-28.

Anexos

Anexos do questionário aplicado, considerados relevantes para a realização deste estudo.

Anexo A

4. Trabalha em regime Teletrabalho?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Desempregado

5. Se "sim", qual destas opções?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Regime total
☐ Regime Híbrido

Anexo B

6. Tem animais de estimação?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

7. Se "sim", quantos?

8. Que animais tem?
(ex: cão, gato, roedores, reptéis, peixes, pássaros, etc)

9. Há quanto tempo tem animais?

10. Os seus animais de estimação vivem em casa ou na rua?

Marcar apenas uma oval.

☐ Casa

☐ Rua

Anexo C

2) Se tem animais de estimação, considerando a escala abaixo, pense no dia de HOJE enquanto trabalhou:

Classificação: Nunca; Raramente; Às vezes; Frequentemente; Quase sempre

19. 2.1 O seu animal esteve ao pé de si, enquanto trabalhou?

Marcar apenas uma oval.

☐ Nunca

☐ Raramente

☐ Às vezes

☐ Frequentemente

☐ Quase sempre

20. 2.2 Fez pausas no trabalho para interagir com o seu animal?

Marcar apenas uma oval.

☐ Nunca

☐ Raramente

☐ Às vezes

☐ Frequentemente

☐ Quase sempre

21. 2.3 Enquanto trabalhou, fez festas no seu animal?

Marcar apenas uma oval.

☐ Nunca

☐ Raramente

☐ Às vezes

☐ Frequentemente

☐ Quase sempre

Anexo D

61. 5.1 O meu estilo de vida durante o dia de hoje permitiu-me estar em harmonia

1- discordo totalmente e 5- concordo totalmente

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

62. 5.2 Considerando a maioria dos aspetos da minha vida hoje considero que estes estiveram equilibrados

1- discordo totalmente e 5- concordo totalmente

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

63. 5.3 Hoje, estive em harmonia

1- discordo totalmente e 5- concordo totalmente

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Anexo E

67. 7.1 Tenho-me sentido cheio(a) de energia.

1- discordo totalmente e 5- concordo totalmente

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

68. 7.2 Tenho-me sentido entusiasmado(a) com o meu trabalho.

1- discordo totalmente e 5- concordo totalmente

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

69. 7.3 Tenho-me sentido envolvido(a) com o trabalho que faço.

1- discordo totalmente e 5- concordo totalmente

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

