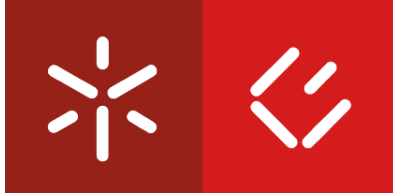


**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Beatriz Saltão Palha Pinheiro Vieira

**Perceções sobre políticas amigas dos animais  
em contexto organizacional:  
um estudo de caso**





**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Beatriz Saltão Palha Pinheiro Vieira

**Perceções sobre políticas amigas dos animais  
em contexto organizacional:  
um estudo de caso**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação do  
**Professora Doutora Emília Fernandes**

## **DECLARAÇÃO**

Nome: Beatriz Saltão Palha Pinheiro Vieira

Endereço eletrónico: beatrizpalha4@gmail.com

Telefone: 913 996 964

Número do Bilhete de Identidade: 13851481

Título da dissertação: Perceções sobre políticas amigas dos animais em contexto organizacional:  
um estudo de caso

Orientador(es): Professora Doutora Maria Emília Pereira Fernandes

Ano de conclusão: 2019

Designação do Mestrado: Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO EM VIGOR, NÃO É PERMITIDA A REPRODUÇÃO DE QUALQUER  
PARTE DESTA TESE/TRABALHO

Universidade do Minho, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Assinatura:

*“The greatness of a nation and its moral progress can be  
judged by the way its animals are treated”*

***Mahatma Gandhi***



## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente queria dizer que esta dissertação é um conjunto de esforço, persistência e dedicação e é com todo o gosto que vejo que cheguei ao fim desta longa caminhada. Nem sempre foi fácil, foi um caminho duro, onde a palavra “desistir” insistiu em aparecer, mas a vontade de chegar mais longe foi superior.

Queria então começar por agradecer à minha família, pela confiança depositada e porque sem ela esta dissertação não seria possível.

Ao meu namorado pelo apoio constante, pela grande ajuda, por acreditar nas minhas potencialidades, por não me deixar desistir e por me mostrar que a entrega da tese seria possível.

Aos meus amigos, nomeadamente à Sandra por se disponibilizar para ajudar, assim como pela força, à Margarida por me tentar acalmar nos momentos de desespero, à Magui pelos desafabos, à Raquel pelo ânimo passado, à Cristiana por toda a motivação, à Vânia, Ana e Filipa pelo suporte indispensável, à Sara pelo companheirismo e aos restantes que de forma directa ou indirecta contribuíram para esta dissertação.

À professora Doutora Emilia, pela disponibilidade, por me dar orientação e esperança.

Gostava ainda de agradecer à F3M por colaborar comigo, principalmente à Dra. Anabela, que foi irrepreensível desde o primeiro contacto.

Por fim, mas não menos importante, às minhas estrelinhas, que infelizmente já não estão cá, mas que, de certa forma, me guiaram.

A todos vocês, obrigada! Esta dissertação não é somente minha, é vossa também.





## **RESUMO**

O presente estudo centra-se na abordagem à temática: políticas amigas dos animais em contexto organizacional, mais especificamente a nível nacional. Assim sendo, as duas grandes questões desta dissertação prendem-se com as perceções que as empresas têm sobre o assunto em questão, bem como de que forma é que estas veem a possível introdução de vida animal não humana no seu dia-a-dia. Paralelamente, interessa ainda perceber quais as vantagens e desvantagens que advêm da inserção de animais nas organizações, assim como qual poderá ser o papel da Gestão de Recursos Humanos no que toca à implementação destas políticas.

Para a realização deste estudo optou-se por uma metodologia qualitativa. Assim sendo, foram elaborados dois guiões de entrevista, que foram posteriormente aplicados a uma empresa portuguesa. Um dos guiões tinha como público-alvo os colaboradores, enquanto que o outro se dirigia especificamente à Gestão de Recursos Humanos da referida organização.

Os resultados obtidos sugerem que em Portugal, ainda se está a dar os primeiros passos no que toca a políticas amigas dos animais, observando-se de todo o modo alguma relutância. Contudo, começa já a existir alguma sensibilidade e recetividade no que toca às políticas referidas, deixando a porta aberta para futuros estudos nesta área.

**Palavras-chave:** Políticas amigas dos animais; Responsabilidade Social; Gestão de Recursos Humanos



## **ABSTRACT**

The present study is centered on the theme of pet friendly policies on an enterprise context, specifically on a national level. Therefore, there are two big questions that this essay intends to answer: one relates to the perception that the companies have regarding this subject and the other inquiring their opinion when asked about the viability of adding an animal to their day to day organizational routine. Another matter that is also approached in this document is the understanding of positive and negative aspects of having a non-human life within the company and in what should be the part of the Human Resource Management in implementing this type of policies.

This study was developed under the qualitative method. In order to do so, two distinct interview scripts were created and then applied to the employees of a Portuguese company. While one of the scripts targeted the employees, the other was specifically pointed at the person responsible for managing the human resources of the company. The results of the study indicate that Portugal is still taking the first steps in regard to pet friendly policies and that there is some reluctance and a lot of more ground to cover. On the other hand, it was verified that some sensibility and receptivity regarding those policies is starting to show, leaving the door open for further developments in this area.

**Keywords:** Pet friendly policies; Social responsibility; Human Resource Management



## **ÍNDICE**

Lista de abreviaturas e siglas .....	xv
Índice de tabelas .....	xiii
<b>1. Revisão da Literatura.....</b>	<b>3</b>
1.1. Relação do ser humano com os animais.....	3
1.2. Animais no seio organizacional.....	8
1.3. Papel da Gestão de Recursos Humanos na inserção de animais no local de trabalho ....	12
1.4. Organizações amigas dos animais .....	15
<b>2. Metodologia de Investigação .....</b>	<b>19</b>
<b>3. Apresentação, análise e discussão de resultados .....</b>	<b>23</b>
3.1. Caraterização da empresa em estudo e dos participantes .....	23
3.2. Caraterização dos participantes do estudo .....	25
3.3. Análise e discussão de resultados.....	27
3.3.1.Perceção dos entrevistados sobre a relação ser humano-animal no contexto pessoal .....	27
3.3.1.1. Perceção sobre a relação homem-animal .....	27
3.3.2.Perceção dos entrevistados acerca da relação dos humanos com os animais no contexto profissional .....	32
3.3.2.1. Políticas de Responsabilidade Social.....	32
3.3.2.2. Inserção de animais no local de trabalho .....	36
<b>4. Conclusões, limitações do estudo e recomendações para investigações futuras.....</b>	<b>43</b>
<b>Referências .....</b>	<b>47</b>
<b>Apêndices .....</b>	<b>55</b>
Guiões de entrevista.....	55
Gestão de Recursos Humanos .....	55
Colaboradores .....	57



## **ÍNDICE DE TABELAS**

Tabela 1- Caraterização socio-demográfica dos entrevistados .....	26
Tabela 2- Perceções sobre a relação ser humano-animal no contexto pessoal .....	27
Tabela 3- Perceções sobre a relação dos humanos com os animais no contexto profissional ....	32





## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**GRH** - Gestão de Recursos Humanos

**RH** - Recursos Humanos

**RS** - Responsabilidade Social



## INTRODUÇÃO

A presente dissertação debruça-se sobre a temática dos animais no contexto organizacional. Qual o papel que os animais poderão desempenhar num meio organizacional e que políticas amigas dos animais poderão ser implementadas, são algumas das temáticas que serão abordadas ao longo deste documento.

A escolha do tema surgiu após a leitura do livro *“Cães e cãopetências na vida organizacional”* de Rego e Cunha (2017). O interesse nesta temática surgiu com o intuito de não só colmatar a escassez de estudos relacionados com este tópico no contexto nacional, mas também aliar este projeto a uma paixão antiga pelos animais. Assim, começou a formar-se a ideia de conjugar a área profissional da Gestão de Recursos Humanos com um gosto pessoal, e abraçar um projeto que aliasse estas duas dimensões.

No âmbito da gestão de recursos humanos, as políticas de responsabilidade social têm assumido um papel importante na relação das organizações com as suas comunidades. Estas políticas, com filosofias diversas, incidem em várias áreas da vida humana e social como por exemplo o ambiente, a educação e a cultura (Livro Verde, 2001). Todavia, as políticas de responsabilidade social amigas dos animais têm merecido pouca atenção por parte da investigação, sendo que em Portugal existe muito pouco trabalho de exploração neste campo. Daí, advém a necessidade de apostar numa maior investigação na área. A finalidade do estudo é precisamente desenvolver um pouco a linha de investigação que estuda este tipo de ações, bem como abordar a sua conceção, quais os aspetos facilitadores e as dificuldades e desafios que possam advir da sua implementação.

*“Quanto mais tecnológicas são as nossas vidas, mais necessidade temos de contacto com a natureza, de modo a encontrarmos equilíbrio natural”<sup>1</sup>.*

Num mundo cada vez mais tecnológico, urge contactar mais com a natureza e seres vivos que nos rodeiam. Rego e Cunha (2017), defendem que os animais ajudam a humanizar o meio organizacional, bem como promover os relacionamentos entre as pessoas. E é com base nesta premissa que surge o interesse em entender qual a perceção que as organizações têm sobre políticas amigas dos animais e mais especificamente qual pode ser o papel destes nas

---

<sup>1</sup> Louv, citado por Rego e Cunha (2017, p.120)

organizações: será ou não benéfica a implementação de ações amigas dos animais? Será que estas políticas podem contribuir para melhorar a relação das pessoas com o seu espaço de trabalho, por exemplo, através da diminuição do stress, promoção de um sentimento de felicidade, aumento da produtividade? (Addady, 2016; Barker, Barker, Cobb & Schubert, 2012; Brown, 2015; Rego & Cunha, 2017). Ou, por outro lado, em que medida tais políticas também poderão constituir um desafio, levantando algumas dificuldades.

Desta forma, para desenvolver esta dissertação, optou-se por uma metodologia qualitativa, que implicou a realização de um estudo de caso em que foram realizadas entrevistas a uma empresa na área tecnológica com reconhecimento no que toca a políticas de responsabilidade social.

Assim, esta dissertação encontra-se dividida em 4 capítulos. No capítulo I é explorado de forma mais aprofundada o tema, dando lugar ao enquadramento teórico, onde é apresentada uma pequena noção da relação existente entre o animal e o humano, seguida de uma contextualização do papel dos animais no seio organizacional. É também explorado o papel da Gestão de Recursos Humanos na inserção de animais no local de trabalho.

No capítulo II, é apresentada a metodologia de investigação. É dada a conhecer as perguntas que servem de mote a esta dissertação, e quais os objetivos que pautaram a investigação, bem como a tipologia de estudo/posicionamento metodológico adotado. É ainda explicada a técnica de recolha e tratamento de dados utilizados.

O capítulo III é dedicado à apresentação, análise e discussão dos resultados obtidos. Numa primeira fase é feita uma breve apresentação da empresa alvo de estudo e projetos realizados no âmbito da responsabilidade social. É também realizada a caracterização dos entrevistados. No final deste capítulo, procede-se à discussão dos resultados.

Para finalizar, no capítulo IV são apresentadas as conclusões do estudo, limitações, bem como recomendações para investigações futuras.

# **1. REVISÃO DA LITERATURA**

## **1.1. RELAÇÃO DO SER HUMANO COM OS ANIMAIS**

O presente documento irá debruçar-se sobretudo em dois grupos de animais: cães e gatos.

Assim sendo, desde sempre que alguns animais acompanham os humanos, assumindo o papel de seus fiéis companheiros.

Desta forma, a ligação dos humanos a estes animais remonta à era pré-histórica onde estes davam apoio ao homem na caça, na guarda e segurança do lar, e/ou no transporte de mercadorias (Giumelli & Santos, 2016). Os cães passaram a dar apoio aos humanos na agricultura, na caça e na proteção; já os gatos, ajudavam a extinguir ratos (Walsh, 2009; Delarissa, 2003). Nesta fase, a relação entre o homem e o animal não era muito próxima, sendo que o último apenas servia para ser útil em algumas tarefas. No entanto, com o passar do tempo, iniciou-se uma aproximação entre ambos que originou a sua domesticação (Giumelli & Santos, 2016; Tatibana & Costa-Val, 2009). De acordo com Tatibana e Costa-Val (2009), nos dias de hoje este tipo de animais tem como “missão” proteger o humano, ajudar em terapia e principalmente fazer companhia. No caso específico dos cães, estes participam e auxiliam em várias tarefas de apoio social e/ou profissional. (Serpel, citado por Almeida, Almeida & Braga, 2009). Neste sentido, os cães estão presentes em diversas vertentes: cenários de guerra, deteção de bombas e droga; ou serviço terapêutico e social, como a participação em terapias (doentes oncológicos, idosos, aspergen) e ajuda a pessoas invisuais (Levin, 2012).

Estes animais passaram assim a fazer parte do quotidiano dos humanos e das famílias. Estima-se que em 2011 nos EUA, por exemplo, existiam em contexto familiar 70 milhões de cães e 74 milhões de gatos de estimação, e ainda que 63% dessas famílias viam o seu animal como um elemento da família (Foreman, Glenn, Meade & Wirth, 2017). Um estudo levado a cabo também nos Estados Unidos revela ainda a estima que os indivíduos têm pelos seus animais de estimação, sendo que por exemplo 53% dos entrevistados tiram folga quando o animal adoece, e 44% fazem-se acompanhar pelos seus animais para o local de trabalho (Wells & Perrine, 2001, citado por Walsh, 2009).

Alguns indivíduos chegam mesmo a perceber o animal como um filho (Tatibana & Costa-Val, 2009; Walsh, 2009). Segundo Tatibana e Costa-Val (2009), a razão apontada para tal percepção é

o facto de as famílias onde os animais estão integrados serem mais jovens e não estarem ainda preparadas para ter filhos e, assim sendo, optam por ter um animal de estimação.

Walsh (2009) afirma ainda que algumas pessoas adotam animais de estimação porque sentem uma necessidade acrescida de estar conectadas/próximas da natureza e de seres vivos, devido ao facto de viverem em zonas mais urbanas.

Um estudo conduzido pela Growth for Knowledge (GFK) aferiu que, em 2016, 56% da população portuguesa possuía no mínimo um animal. O animal pelo qual os portugueses nutrem uma maior simpatia é o cão, estando presente em 36% das famílias, enquanto que os gatos ocupam 23%. O terceiro lugar nas preferências dos portugueses é ocupado pelos peixes (10%). 6% dos portugueses revelam ter outros animais, como por exemplo coelhos ou animais exóticos, que são cada vez em maior número (Público, 2017).

De acordo com Bekkof (2010), os animais precisam dos homens, mas também estes últimos preizam dos animais, exatamente na mesma proporção, existindo assim uma troca recíproca de afeto e bem-estar. Esta relação de troca é reforçada pela capacidade de o animal não julgar em função da aparência do dono, nem das suas “falhas” (Tatibana & Costa-Val, 2009; Walsh, 2009). Assim sendo, percebe-se daqui que os animais melhoram o bem-estar global do indivíduo, são bastante protetores com os donos e fazem muita companhia, sendo de uma lealdade extrema (Rego & Cunha, 2017)

Na perspetiva de Walsh (2009), os animais de estimação apaziguam e descontraem os seus donos, proporcionando uma sensação de leveza quando a vida está muito agitada e stressante. Providenciam ainda momentos de alegria e de prazer, contribuindo para uma sensação de descontração. Além do afeto e da dedicação que os animais têm para com os humanos, da convivência com estes seres advêm inúmeros benefícios. Na verdade, os animais têm bastante influência sobre os seres humanos, uma vez que *“(…) geram efeitos calmantes e reduzem o stress, contribuem para o bem-estar social e emocional, proporcionam conforto em momentos de tristeza e adversidade, reduzem os sentimentos de solidão e compensam a escassez de laços com os humanos”* (Rego & Cunha, 2017, p.89).

Da mesma forma, Walsh (2009) e Barker et al (2012) reconhecem os proveitos que se podem tirar do contacto com os animais ao nível de saúde, nomeadamente no auxílio ao ser humano na recuperação de situações mais complicadas, como doenças. Está também comprovado que os animais fazem diferença na vida dos donos, uma vez que quem usufrui da sua companhia tem tendência para ter a tensão arterial, níveis de colesterol e triglicéridos mais baixos. Pessoas que

tenham um estilo de vida mais sedentário e que tenham problemas de obesidade podem-se sentir mais motivadas a ter algum tipo de atividade física por terem um animal de estimação, neste caso, um cão, que possa acompanhá-las (Tatibana & Costa-Val, 2009).

Animais de estimação também são usados para apoio a pessoas com doenças mentais, como é o caso da esquizofrenia (Walsh, 2009). Indivíduos com esta doença e que interajam com animais mostram-se menos desanimados e mais entusiasmados. Estudos comprovam que a convivência com um animal leva a que as pessoas com doença mental não se centrem tanto na sua própria negatividade (Walsh, 2009).

Levin (2012) acredita que quando uma pessoa está a mimar um animal se sente tão satisfeita como o próprio animal que está a receber o carinho, sendo a interação prazerosa na mesma medida para ambos. Esta relação entre o humano e o animal chega a ser tão próxima que permite criar condições excecionais de interação. É o caso da capacidade dos animais de prever ou antecipar situações de fragilidade emocional e física, como por exemplo ataques epiléticos (Rego & Cunha, 2017). No mesmo sentido, refira-se a incrível história contada por Dosa (2007) acerca de um gato que vivia num lar em Rhode Island. O gato, tinha a capacidade de prever quando os idosos estavam a morrer. Quando isso estava para acontecer, o animal enroscava-se na cama dos utentes, de forma a proporcionar-lhes conforto e companhia. Este comportamento do animal chamou a atenção das enfermeiras, que passaram a ter atenção às ‘previsões’ do gato, entrando antecipadamente em contacto com os familiares dos idosos que o animal escolhia (Dosa, 2007).

Convém realçar também que a convivência entre animais e crianças é tida como igualmente positiva, uma vez que ajuda a que a criança se torne mais *“(...) afetiva, generosa e solidária, demonstr[e] maior compreensão dos fatos e se sensibiliz[e] mais com as pessoas e as situações”* (Tatibana & Costa-Val, 2009, p.15). Os animais não só passam às crianças ensinamentos importantes como o afeto e o apego, como também as ensinam a saber lidar com o curso natural da vida (Miranda, 2011; Tatibana & Costa-Val, 2009; Walsh, 2009;).

É ainda interessante salientar que os animais desde muito cedo estão presentes na vida das crianças, seja de forma real, seja através dos livros, peluches e filmes, o que acaba por estimular a sua criatividade e potenciar uma empatia com a vida animal (Walsh, 2009). De acordo com Tatibana e Costa-Val (2009), o convívio com animais fomenta, ainda, um sentido de responsabilidade na criança.

No que toca ao contacto de animais com idosos, este também é considerado uma mais valia: de forma semelhante ao que acontece com os doentes, também os idosos poderão beneficiar de um

sentimento de alegria em momentos mais difíceis, elevação de autoestima e convívio com outras pessoas, proporcionado pela interação com animais (Costa, 2006). Esse contacto com outros seres faz igualmente com que os idosos se sintam mais úteis, no sentido em que têm uma vida que depende deles (Tatibana & Costa-Val, 2009).

Como nota final, no que concerne aos benefícios na relação entre humanos e animais, é essencial mencionar que os animais são uma boa forma de ‘quebrar o gelo’ entre os indivíduos, fomentam a criatividade e humanizam as pessoas. Na verdade, alguns indivíduos julgam a índole de outros pela forma como estes tratam os animais. (Rego & Cunha, 2017).

Pelos motivos mencionados anteriormente, quem se relaciona com estes seres, revela uma qualidade de vida superior e uma maior tolerância para com as outras pessoas (Barker, citado por Almeida, Almeida & Braga, 2009).

Podemos então aferir que a relação do homem com os animais é tida como “(...) *muito próxima, especial, profunda e simbiótica*” (Rego & Cunha, 2017, p.89). Não só esta relação é única, como também as pessoas que têm um vínculo forte com os animais se mostram mais empáticas, mais sensíveis aos outros e com uma maior facilidade em amar (Walsh, 2009).

Contudo, apesar da relação existente entre humanos e animais ser de estima e de apego, é também uma relação onde prevalece autoridade/subordinação, uma vez que os animais são dependentes dos humanos e não têm livre arbítrio em relação a algumas escolhas (Franco, referido por & Santos, 2016). Esta prevalência de autoridade faz com que o animal esteja sujeito à vontade dos seres humanos. De acordo com Costa (2006), há ainda outras desvantagens na relação entre animais e humanos: a) o facto de os animais poderem ser transportadores de zoonoses<sup>2</sup>; b) medos que possam derivar do contacto com animais; c) alergias; d) risco de ataque aos humanos, nomeadamente mordeduras; e) os custos que ter um animal acarreta.

Ainda assim, os animais têm vindo a ganhar importância na vida das pessoas, diria até que começaram a ter um papel preponderante nas famílias. Desta forma, passou a existir uma maior preocupação por parte dos donos no bem-estar do seu animal, sendo que é notória uma maior preocupação em providenciar uma boa alimentação ou visitas regulares ao veterinário (Costa 2006). Conforme mencionado anteriormente, há quem considere os animais como elementos fulcrais da família, não se coibindo em gastar dinheiro com os eles, nomeadamente em

---

<sup>2</sup> A World Health Organization define zoonoses como sendo “qualquer doença ou infeção que é naturalmente transmissível de animais vertebrados para humanos”



intervenções médicas caras, produtos alimentares gourmet, brinquedos e dias em spas (Walsh, 2009). Mais ainda, alguns donos quando têm necessidade de se ausentar, têm o cuidado de procurar alojamento que permita animais, ou então procuram um hotel específico para animais, ou optam por um serviço de *petsitting* (Miranda, 2011).

Existem também cada vez mais associações de apoio animal que cuidam dos menos afortunados e que promovem a sua adoção, na tentativa de lhes encontrar lar, uma família que lhes possa proporcionar uma vida digna. A maior parte destas associações vive de donativos e conta com a boa vontade da população, à qual tenta chegar através de peditórios e ações de sensibilização. Cada vez mais, a sociedade tem-se mostrado solidária nestas questões, contribuindo com donativos de ração, mantas, etc. (Miranda, 2011).

Apesar da existência de associações de defesa animal, e de ter havido nos últimos anos alterações à legislação no sentido de proteger os animais domésticos, são ainda conhecidos muitos casos de maus tratos e abandono. Já existe alguma atenção e sensibilização para este assunto, mas é preciso mais; é preciso abrir as mentes e quebrar o estereótipo de que os animais são “coisas”. Assim, conforme diz Bekkof (2010), os animais devem ser melhor cuidados na sociedade. Em pleno século XXI, ainda há relatos de humanos que lhes provocam sofrimento, que os isolam, por vezes – demasiadas vezes - até situações de tortura e morte.

Urge travar os maus tratos aos animais. E prova da crescente importância que estes têm vindo a conquistar nas sociedades, é a evolução da legislação no sentido de os proteger e formalizar os seus direitos. É neste sentido que em Portugal foi aprovada uma lei que criminaliza os maus tratos a animais de companhia, estando previsto no artigo 387º, nº1 do Código Penal Português que *“Quem, sem motivo legítimo, infligir dor, sofrimento ou quaisquer outros maus tratos físicos a um animal de companhia é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias”*.

Assim, a nível legislativo, Portugal está a caminhar no sentido de proporcionar alguma proteção, no que concerne aos animais de companhia. Está também a percorrer um caminho no que concerne à inserção de animais no contexto de trabalho (Monteiro, 2018), tema que está na origem do presente documento e que será abordado com maior detalhe nos capítulos que se seguem.

## **1.2. ANIMAIS NO SEIO ORGANIZACIONAL**

A atenção recentemente dada pelas sociedades à relação entre vida animal e humana leva a que se equacione a necessidade de as organizações ponderarem a sua própria relação com o ambiente e a vida animal. Neste sentido, esta necessidade é muitas vezes materializada em políticas de responsabilidade social amigas dos animais.

Antes de nos debruçarmos sobre esta temática, interessa referir que o conceito de responsabilidade social não possui apenas uma definição. De acordo com o Livro Verde (2001), a responsabilidade social traduz-se numa ação por parte das empresas que visa apoiar a sociedade envolvente. Assim sendo, compete às organizações assumir responsabilidade pelas suas ações e tentar diminuir os impactos negativos que possam ter na comunidade (Moura, Coelho, Raposo, Brites, Cardim & Silva, 2004). As empresas preocupam-se com diversas questões, e cada vez mais criam políticas de cariz ambiental, de inclusão social, de apoio a pessoas mais carenciadas. Por vezes criam parcerias com outras entidades (Lourenço & Schroder, 2003), procurando assim situações em que todos os envolvidos saiam beneficiados. Este documento recairá sobre o estudo de políticas de responsabilidade amigas dos animais.

O conjunto de benefícios referidos anteriormente nesta dissertação, e inerentes à relação dos animais com os humanos, leva a que as organizações cada vez mais ponderem a possibilidade de existir “vida animal” nas mesmas (Rego & Cunha, 2017).

Há, todavia, várias formas de inserir a *vida animal* no contexto organizacional. Normalmente, os animais mais usuais de se ver nas organizações são os cães, sejam estes de estimação ou terapia/guia (Foreman et al., 2017). No caso dos animais de guia ou de assistência, a lei<sup>3</sup> dita que possam frequentar estabelecimentos públicos, nomeadamente o local de trabalho dos seus donos, uma vez que acompanham pessoas com deficiência, quer visual, quer física.

De acordo com Rego e Cunha (2017), existem já algumas organizações que possuem políticas amigas dos animais e que deixam mesmo animais entrar e permanecer nas suas instalações. Em Portugal esta prática não é muito comum, porém, internacionalmente já começam a existir diversas organizações sensíveis à temática. De acordo com Kokalitcheva (2016), organizações como Mars, Google, Salesforce, Workday ou AutoDesk, permitem animais nas instalações e possuem políticas relacionadas com os eles, como por exemplo projetos de voluntariado animal, ou até campanhas de desconto em seguros para vários tipos de animais. Foreman et al (2017)

---

<sup>3</sup> lei nr 74/2007, de 27 de Março

defendem a mesma abordagem, referindo que há organizações que aprovam a entrada de animais nas suas instalações, desde que estes sejam considerados animais bem-comportados. São as chamadas empresas *pet friendly*, como é o caso da Amazon e Etsy. Os animais no seio organizacional poderão ser vistos como símbolo/mascote da organização, ou poderão ser utilizados como “cartões de visita” ou “receptionistas”, desempenhando o papel de relações públicas (Rego & Cunha, 2017). Desta feita, a organização poderá ser “reconhecida” e relacionada com o animal em questão. É ainda possível que os animais sejam utilizados pelos líderes para outro fim, como é o caso de transparecer alguma humanidade e amabilidade (Cunha, Rego & Munro, 2018).

Conforme mencionado anteriormente, a convivência frequente com animais pode ter efeitos muito positivos nas pessoas, e isso não seria diferente no local de trabalho. Foreman et al. (2017) referem, que as pessoas que não levam animais para o local de trabalho se sentem mais stressadas do que as que levam. Contudo, os autores anteriores chamam a atenção para o facto de estes estudos não serem conclusivos, uma vez que outros resultados defendem que não existem alterações consideráveis neste ponto.

Também Rego e Cunha (2017) referem que a presença de animais no local de trabalho poderá potenciar uma maior interação entre as pessoas, acabando por suscitar um melhor ambiente. No mesmo sentido conclui Brown (2015), que refere que os animais potencializam as relações interpessoais e a ajuda entre colegas. Adicionalmente, destaca como benefício o facto de existir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida laboral, dado que os animais fazem parte da vida “particular” do indivíduo e a partir do momento em que a organização permite que o colaborador leve o seu animal, este passa a não ter que se preocupar com o facto de deixar o animal sozinho em casa, e poderá até não se importar de ficar a trabalhar mais horas por já não ter a inquietação anteriormente referida. São ainda enfatizadas outras vantagens como uma elevada criatividade e produtividade no local de trabalho, já que os colaboradores podem ter a possibilidade de fazer uma pausa no trabalho para passear o animal e voltarem mais descansados e com ideias mais “frescas” (Brown, 2015; Addady, 2016).

Relacionado ainda com o ambiente social organizacional, é possível, segundo Foreman et al., (2017), que quando um animal chega à organização, haja um impacto inicial de distração, o que poderá levar a uma ligeira diminuição do rendimento do colaborador. Contudo, segundo os mesmos autores, quando os colaboradores se habituem à presença do animal, tudo volta à normalidade (Foreman et al., 2017).

Apesar de, alegadamente, os animais trazerem benefícios para quem com eles convive, convém ter atenção aos cuidados que a sua presença acarreta, no que diz respeito ao meio organizacional (Foreman et al., 2017). Ainda de acordo com os mesmos autores, a decisão de introduzir um animal no local de trabalho deve ser bem ponderada, uma vez que existem várias questões a ser estudadas, tais como a comodidade dos animais, o bem-estar dos colaboradores, a segurança, a saúde e questões legais e/ou culturais

Assim, segundo Rego e Cunha (2017), os animais poderão ser uma fonte de inquietação no contexto organizacional devido aos seguintes factos: a) a sujidade do espaço de trabalho, que poderá não ser bem visto aos olhos de clientes; b) a produção de sons considerados como desadequados para o espaço de trabalho e as suas brincadeiras que poderão perturbar a concentração dos colaboradores; c) a danificação de materiais e equipamentos da organização e d) para algumas pessoas, poderão ser vistos como uma fonte de medos e inquietações.

Segundo Ayyar (2014), quando os animais se sentem ameaçados (mesmo que habitualmente sejam dóceis) podem, eventualmente, atacar e ferir alguém e, conseqüentemente, daí poderá resultar, para além dos danos físicos, um processo judicial. A mesma publicação aponta ainda como desvantagem o tempo gasto com os animais, por exemplo, em pausas para passeios e para os alimentar, e indica que a organização poderá vir a ter custos para além dos previstos, decorrentes do facto de ter a seu cargo um animal.

Outro problema que poderá surgir com a presença de animais no local de trabalho são as doenças que estes possam transmitir ou causar. Alergias e zoonoses foram já mencionadas neste documento e são exemplos de situações que podem afetar de forma negativa os colaboradores de uma associação que tenha a seu cargo um animal. De forma a evitar a ocorrência destas situações, deve proceder-se a uma investigação prévia para averiguar se existem colaboradores com algum tipo de alergia na organização e, se for o caso, aquando da inserção do animal, limitar os espaços por onde este poderá circular e/ou fornecer utensílios (por exemplo, máscaras) para os trabalhadores mais suscetíveis a esta condição (Foreman et al., 2017). Adicionalmente, a inserção de animais em contexto organizacional deverá obedecer a um conjunto de regras – como por exemplo vacinação e desparasitações periódicas – por forma a evitar o risco de doença.

Para além dos já mencionados, existe também o risco de algum colaborador cair ou de tropeçar no animal, podendo magoar-se (Foreman et al., 2017), que não deve ser descurado, nomeadamente em contextos onde existam colaboradores com mobilidade reduzida.

Ainda, e não menos importante, é necessário ter consciência que um animal no local de trabalho vai impactar a dinâmica existente. Se é facto que algumas pessoas nutrem carinho por animais, não menos verdade é que outras sentem medo, ou até verdadeira fobia por certas espécies. Poderá dar-se o caso de alguns colaboradores não se sentirem confortáveis com a presença do animal, criando assim um ambiente hostil para o trabalhador (Foreman et al., 2017). Existem pessoas que sentem ansiedade apenas por ver animais à distância. Esta situação de ansiedade agrava-se quando estas pessoas se sentem obrigadas a trabalhar no mesmo espaço físico onde o animal está introduzido (Foreman et al., 2017). Cabe o empregador ou a pessoa responsável pela inserção do animal ter estas questões em atenção e analisar previamente o impacto que esta ação terá junto dos colaboradores. É ainda necessário ter em consideração que quando um colaborador leva o seu animal para o local de trabalho, essa decisão não irá só colocar em causa o próprio colaborador, tendo também impacto noutras pessoas, como é o caso de colegas ou, até mesmo, clientes (Foreman et al., 2017; Cunha et al., 2018).

Para além do referido, destaca-se ainda outro fator importante a ser refletido aquando da inserção da vida não humana nas organizações, que são as questões culturais e religiosas (Foreman et al., 2017; Cunha et al., 2018). Nas diferentes culturas/religiões, as perceções relativas aos animais podem ser divergentes. A título de exemplo, refira-se que no contexto ocidental, o cão é visto preferencialmente como um animal de estimação ou até mesmo como um elemento da família; todavia, noutras culturas, nomeadamente na China, o cão é percebido como um recurso alimentar. Culturalmente, pode não fazer sentido para colaboradores de certas culturas o convívio e a partilha de espaço com certos animais (Foreman et al., 2017).

Por último, é imperativo ter atenção ao bem-estar animal. Desta forma, existem cuidados a ter ao nível da sua saúde e conforto (Foreman et al., 2017): a) averiguar se os locais que o animal frequentará são adequados ou se, pelo contrário, lhe irão provocar stress e ansiedade; b) proporcionar momentos para que o animal se exercite e conviva com outros animais; c) atender aos sinais de velhice de forma a adequar as atividades às necessidades do animal.

No contexto organizacional, estas preocupações com o bem-estar e segurança do animal devem existir por parte do empregador. Assim sendo, existem algumas regras que as organizações devem ter em consideração. Para além dos cuidados mencionados acima, nomeadamente no que diz respeito à necessidade de averiguar se a presença do animal trará algum tipo de desconforto aos trabalhadores, deverá também ser responsabilidade da entidade empregadora garantir apenas que são permitidos na organização animais desparasitados e vacinados bem como educados para

que não interfiram com o trabalho na organização. Por último, a organização deve proporcionar espaços onde os animais possam comer e beber, certificando-se que estes são seguros para os mesmos (Rego & Cunha, 2017).

### **1.3. PAPEL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA INSERÇÃO DE ANIMAIS NO LOCAL DE TRABALHO**

Uma vez que a pesquisa nesta área ainda não tem muitos frutos e são necessários mais estudos de forma a aprofundar o conhecimento sobre a inserção animal na vida organizacional, a Gestão de Recursos Humanos no momento atual, não possui muitas ferramentas que preparem os colaboradores para esta nova abordagem à vida no trabalho. Neste sentido, a GRH precisa de adequar a sua intervenção à modalidade de inserção da vida animal na organização (Foreman et al., 2017).

Segundo Foreman et al (2017), existem 6 domínios relativos ao departamento de recursos humanos que devem ser alvo de reflexão, nomeadamente “(...) *diversidade, relações com funcionários, ética e responsabilidade corporativa, desenvolvimento organizacional e de funcionários, segurança e proteção e considerações legais*” (p.11).

Segundo os mesmos autores, no que toca à diversidade, o que parece estar em causa são as diferenças que podemos encontrar nos trabalhadores ao nível da religião, da cultura e ao nível pessoal - como, por exemplo, a existência de medos ou fobias. Cabe à Gestão de Recursos Humanos averiguar se existe algum entrave nesta área. Esta informação poderá ser extraída formalmente ou através de conversas informais.

Quanto às relações com os colaboradores, segundo Foreman et al (2017), pode ser criado um grupo de apoio onde os colaboradores possam tirar todas as suas dúvidas e exprimir os seus receios relativos a animais no local de trabalho. Independentemente da sua forma, deverá haver “espaço” para que os colaboradores possam expressar as suas opiniões relativamente ao assunto sem receio de represálias. A GRH poderá, por exemplo, implementar um sistema de recolha de informação onde os trabalhadores possam exprimir anonimamente sobre os animais. Independentemente da abordagem seguida, deverá sempre existir uma preocupação por parte da GRH em mostrar-se totalmente aberta para dialogar com os colaboradores e apresentar alternativas aos seus receios. Poderá dar-se o caso de a organização estipular zonas de acesso

interdito a animais ou, em casos extremos, até mesmo a expulsão de animais (Foreman et al., 2017).

No que concerne à ética e responsabilidade corporativa, Foreman et al (2017) consideram que a organização poderá implementar políticas de aceitação exclusiva da entrada de animais “certificados” ou treinados nas suas instalações, de modo a não incomodarem os colaboradores e a realização do seu trabalho. Será ainda necessário que sejam explicadas regras e princípios que os donos de animais devem seguir, de forma a que não se criem conflitos desnecessários junto de outros trabalhadores e que se assegure o bem-estar do (s) animal (s) presente (s).

Quanto ao desenvolvimento organizacional e dos colaboradores, Foreman et al (2017) sugerem que seja analisado o impacto que os animais poderão ter na vida profissional e desempenho dos colaboradores e consequentemente na organização.

O tópico da segurança e da proteção será talvez dos mais importantes de acordo com autores anteriormente referidos, uma vez que é expectável que a organização zele pelos seus colaboradores. Desta forma, é importante considerar medidas de segurança para evitar potenciais acidentes com animais, bem como garantir um espaço de trabalho emocionalmente seguro para os seus colaboradores.

Por último, relativamente às considerações legais, torna-se pertinente para as organizações conhecer a legislação relativa aos animais (Foreman et al, 2017), bem como estar consciente de que a entrada de um animal na organização constitui um potencial risco, e como tal deverá existir um plano de ação para essas situações.

Brown (2015) distingue cinco etapas pelas quais a organização deve passar para se tornar *amiga dos animais*. A primeira destas etapas passa por incluir todos os colaboradores e aferir da sua vontade de inserir animais no contexto de trabalho. Torna-se ainda pertinente avaliar a frequência com que o animal estará nas instalações para posteriormente se definirem medidas neste âmbito. Outra medida sugerida pelo autor é garantir que os animais possuem documentação, ou seja, saber quem são os animais que irão comparecer no escritório, estando identificados. O colaborador dono do animal deveria, ainda, assinar um termo de responsabilidade, garantindo que se compromete a zelar pelo comportamento do seu animal e que assumirá quaisquer danos causados pelo mesmo. Outros dois pontos importantes e já mencionados, consistem em confirmar se o local de trabalho está preparado para receber animais e se os animais estão prontos para “ingressar” no mesmo.

Indo de encontro ao referido por Brown (2015), Roepe (2017) reconhece que nem todos os animais se encontram preparados para irem para o local de trabalho com os donos. Existem animais que se sentem incomodados com a presença de indivíduos desconhecidos ou desconfortáveis com a mudança de ambiente.

Foi realizado pelo Banfield Pet Hospital um estudo, cujo objetivo era explorar a percepção dos trabalhadores acerca da inserção de animais no local de trabalho. Foram obtidas respostas de 1006 colaboradores e 200 gestores de recursos humanos, mais especificamente pessoas ligadas à tomada de decisão, e somente 22% dos gestores e 25% dos colaboradores referiram que trabalham em locais com políticas amigas dos animais e revelaram que tal facto melhora o ambiente de trabalho. Alguns dos entrevistados que indicaram fazer parte de organizações com políticas amigas dos animais consideram que estas políticas aumentam o sentimento de lealdade para com a empresa (Addady, 2016).

Uma outra vantagem identificada no que concerne à inserção de animais no local de trabalho, é o facto de as organizações *pet friendly* terem tendência a atrair mais colaboradores, isto é, ter um animal na organização confere vantagem competitiva. As políticas organizacionais amigas dos animais também parecem favorecer os processos de recrutamento e a retenção de colaboradores (Addady, 2016; Hilton, 2018; Roepe, 2017), bem como a diminuição do absentismo (Foreman et al., 2017).

Por outro lado, empresas da área das tecnologias de informação são mais propícias a possuir políticas amigas dos animais, (Louv, referido por Cunha & Rego, 2017; Roepe, 2017).

Algumas organizações não implementam estas políticas por considerarem ser complexo (Addady, 2016). A GRH neste sentido enfrentaria alguns desafios no que toca à inserção de animais no local de trabalho e o seu papel seria conceber políticas que se adequassem à organização e à cultura da mesma (foreman et al., 2017).

O capítulo seguinte apresenta algumas empresas que têm políticas amigas dos animais.



## 1.4. ORGANIZAÇÕES AMIGAS DOS ANIMAIS

Atualmente já existem algumas organizações que podem ser consideradas *pet friendly*, isto é, que assumem políticas de responsabilidade social relacionadas com os animais. Alguns desses exemplos foram expostos por Kokalitcheva (2016) e por Foreman et al. (2017) na secção “Animais no seio organizacional”.

Para além desses exemplos, existem mais empresas internacionais, nomeadamente a Purina e a Nestlé, que sendo do mesmo grupo permitem a entrada dos animais dos colaboradores nas suas instalações, mais especificamente cães. É sabido que a Purina autoriza diariamente a presença de cães nas suas instalações, e a Nestlé o permite esporadicamente (Hilton, 2018).

As políticas amigas dos animais nestas organizações tiveram início em 2004 e ambicionam tê-las a funcionar em todos os seus escritórios no máximo até 2020 (Hilton, 2018). Por forma a garantir o bom funcionamento desta iniciativa, a organização impõe que os cães, antes de ingressarem na empresa, passem por um processo de aprovação, do qual deve constar a vacinação do animal, assim como uma declaração de alguém experiente em educação canina, atestando o bom comportamento do animal (Hilton, 2018; Sic Notícias<sup>4</sup>). Ainda assim, e apesar de o animal ter a devida autorização para entrar nos escritórios da empresa, os colaboradores devem reservar lugar para o seu animal, uma vez que há limites no que se refere ao número de animais nas instalações (Hilton, 2018)-

Ainda no que toca à permissão de animais no local de trabalho dos seus colaboradores, destacam-se também as seguintes organizações: Softchoice, TINYpulse, Kurgo, Bissell, Fueled, Glass door, Harpoon Brewery, O.H.S.O Brewery Distillery Restaurante, Trupanion, Zoosk (Hilton, 2016; Ingram, 2018).

Numa primeira análise, torna-se claro que a forma de operacionalizar estas mesmas políticas em cada uma destas organizações pode diferir. Como é o caso da Softchoice que possui diversos escritórios e cada um deles pode tomar as suas próprias decisões no que concerne a políticas *pet friendly* (Roepe, 2017).

Se há organizações que investem na filosofia *bring your pet to work*, há, por outro lado outras que, por iniciativa própria, decidem adotar animais. Este é o caso da empresa Ferray, situada no Japão, que adotou 9 gatos abandonados. Os empregadores desta organização incentivam a que os seus

---

<sup>4</sup> Consultar site: <https://sicnoticias.sapo.pt/pais/2018-06-22-Hoje-e-dia-internacional-de-levar-o-cao-para-o-trabalho>

colaboradores adotem felídeos para integrar nas suas famílias, e oferecem um bônus se isso acontecer (Martín, 2015).

Para além das opções mencionadas acima, há diversas outras possibilidades que podem selecionar para mostrar o seu apreço e a sua contribuição no que toca à vida animal não humana (Roepe, 2017), sem que para isso necessitem de autorizar animais de companhia no espaço laboral. A título de exemplo, as alternativas poderão passar por permitir visitas esporádicas de animais, em dias especiais como é o caso da empresa Penny Hoarder; programar terapia animal para ajudar no stress dos colaboradores, como acontece por vezes na The Motley Fool; promover ações de voluntariado, como ocorre na Mars Petcare; conceder licença de luto após morrer um animal de companhia, tendo como exemplo a Mars que oferece um dia de luto e a Kimpton Hotels and Restaurants que dão três dias para o efeito; facultar seguros para animais de estimação, como é prática comum na The Motley Fool e na Genentech, ou ainda oferecer descontos em sessões de treino animal assim como em produtos alimentares como o Banfield Pet Hospital (Roepe, 2017; Addady, 2016).

No que concerne ao território Português, existem já empresas que possuem políticas de inserção de animais, ou seja, permitem que os seus trabalhadores levem os seus companheiros de quatro patas para o local de trabalho. Dois exemplos são a Nestlé Portugal (também proprietária da Purina) e a Mars Portugal, que à semelhança do que acontece nas suas outras geografias, apresentam uma abordagem pioneira no que diz respeito à inserção de animais em contexto organizacional em Portugal (Botelho, 2018; Costa, 2018; Sic Notícias)

A Nestlé Portugal aplica as mesmas regras relativas aos animais dos colaboradores, que são utilizadas nas outras sedes da Nestlé, como já foi mencionado. Esta é uma organização que atualmente, permite animais nas instalações diariamente, contudo nem sempre foi assim (Sic Notícias). Inicialmente promovia a intitulada *Pet Week*, ou seja, durante uma semana específica os colaboradores eram convidados a levar os seus animais de estimação para o escritório, onde eram proporcionadas atividades para ambos. Destas atividades destacam-se os “desafios de agilidade e obediência, incentivo à adoção, workshops, dicas de comportamento canino e campanhas solidárias (...)” (Marketer, 2016). A responsável pela Purina, quando questionada sobre a política da inserção dos animais na empresa, referiu percecioná-la como um benefício que a empresa concede aos seus trabalhadores e graças ao qual pode levar o seu cão para o trabalho, o que acaba por ser uma experiência satisfatória para ambos (Sic Notícias). De acordo com o site

desta empresa<sup>5</sup>, além de permitir animais no seu espaço organizacional, também procura ajudar animais desfavorecidos, tendo projetado uma campanha chamada “Juntos doamos +”, garantindo que por cada dois alimentos para cão ou gato adquiridos, a marca oferecia uma refeição a associações de defesa animal.

No caso da Mars, para além de ser possível aos colaboradores levarem os seus animais para o espaço organizacional diariamente, são ainda promovidos dois dias por ano intitulados *Take Your Dog to Work Day*. A organização admite que a finalidade desta política é melhorar o ambiente de trabalho e simultaneamente influenciar outras organizações a associarem-se a este tipo de ações. A Mars mostra-se ainda disponível para partilhar os seus conhecimentos sobre como se pode operacionalizar esta questão (Costa, 2018).

Mas estes não são os únicos casos em Portugal. A agência Boomer, na Maia, costuma ter um animal presente nas instalações, a cadela da CEO da organização, que foi acolhida com a premissa de a levar consigo para o local de trabalho (Monteiro, 2018).

No que concerne à adoção de animais pelas próprias organizações, em Portugal, também já aconteceu, foi o caso da Matosinhos Sport e da Camara Municipal de S. João da Madeira. No caso da primeira, foram adotados dois cães, ainda cachorros, o Sport e a PT, no Centro de Recolha Oficial de Matosinhos. Esta adoção foi concretizada porque a administradora executiva da empresa viu na rede social *Facebook* o caso de uma empresa brasileira que tinha adotado um animal e pensou que seria algo exequível na sua organização, até para darem o exemplo, sendo que nas palavras da mesma “(...) *responsabilidade social também é isto*” (Monteiro, 2018). A Matosinhos Sport, admite que muito mudou desde que os animais entraram na instituição, que são uma mais valia para todos e entendem que é totalmente viável para as empresas adotarem um animal, desde que se organizem (Monteiro, 2018). Durante a semana a primeira pessoa a chegar ao trabalho, tem a tarefa de os levar a passear. À noite pernoitam na organização, mais especificamente no piso superior da mesma, exceto quando vão para casa de algum colaborador que se ofereça para tal, principalmente aos fins-de-semana (Monteiro, 2018).

A Camara Municipal de S. João da Madeira, adotou 2 gatos, o Sanjo e a Oliva. Antes da adoção, algumas pessoas só se viam no elevador da organização, atualmente convivem mais, uma vez que algumas pessoas vão propositadamente ao andar onde se encontram os animais para os mimar, ou seja, a adoção destes animais proporcionou um maior contacto com pessoas de

---

<sup>5</sup> Consultar site: <https://saboreiaavida.nestle.pt/passatempos/206/purina-juntos-doamos-/>

diferentes departamentos. Assim sendo, os gatos são responsáveis pela mudança que se faz sentir na dinâmica interpessoal (Monteiro, 2018). Antes desta medida, já era permitida a entrada de um cão, de uma das colaboradoras, no centro de turismo industrial, por esta não ter com quem deixar o animal. O presidente da Camara de S. João da Madeira afirma que o mesmo direito será dado a quem se encontrar na mesma situação, desde que sejam reunidas as condições no espaço de trabalho e desde que os animais não atrapalhem na realização das funções estabelecidas. Refere ainda que estas pequenas ações podem ajudar as famílias a ter animais de companhia e deste modo evitar o abandono animal (Lusa, 2018).

Ainda no nosso país, outras organizações, embora não permitam animais nos seus espaços, demonstram preocupação com estes e tomam iniciativa a outros níveis. A título exemplificativo, a Cofidis, organização que opera ao nível de crédito e financiamento, já apoiou a Animalife, tendo os seus colaboradores auxiliado em obras que promoviam uma melhoria nas instalações desta associação de proteção animal, como é referido no site da organização<sup>6</sup>.

O grupo HVSM (Hospital Veterinário de Santa Marinha), de serviços veterinários, demonstra também através de algumas ações a sua responsabilidade social no que toca à vida animal. Segundo o site <sup>7</sup>desta organização, as ações levadas a cabo por este grupo passam por: recolher alimentação para animais carenciados, tendo em vista dar apoio a associações de Vila Nova de Gaia; angariar fundos também para ajudar associações de proteção animal a fazerem face às despesas diárias; promover campanhas de adoção; fomentar ações de sensibilização, sobretudo para pessoas mais jovens; contribuir para a formação de cães-guia para que pessoas invisuais possam usufruir gratuitamente destes cães que serão uma âncora na vida das mesmas.

Finalmente, a Blip, empresa de software, também já participou em ações de apoio a associações de animais, como é referido no seu site<sup>8</sup>, tendo oferecido bens alimentares e brinquedos para os animais residentes nestas associações. Os seus colaboradores também ajudaram ao nível de mão de obra, a limpar os espaços de cada cão, bem como pintar e a reformular algumas áreas

Apesar de se verificar que políticas amigas dos animais estão cada vez está mais “*na moda*”, nem todas as organizações aderem a esta tendência, e há ainda um longo caminho a percorrer, nomeadamente no que diz respeito à realidade nacional.

---

<sup>6</sup> Consultar site da organização: <https://www.cofidis.pt/cofidis/responsabilidade-social-animalife.html>

<sup>7</sup> Consultar site da organização: <https://www.hospvetsantamarinha.com/responsabilidade-social/>

<sup>8</sup> Consultar site da organização: <https://blip.pt/blog/social-days/>

## **2. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO**

Este capítulo terá como propósito abordar os objetivos e questão de partida da investigação, assim como qual foi a tipologia de estudo/posicionamento metodológico adotado e ainda o método de recolha e de tratamento dos dados qualitativos.

A pergunta de partida é a estrutura basilar de uma dissertação, uma vez que é a partir desta que se constitui toda a investigação (Quivy & Campenhoudt, 1955). Assim sendo, a pergunta de partida desta dissertação é: Qual a perceção das empresas relativamente às políticas amigas de animais? Desta questão deriva uma outra que se considerou central neste trabalho: Qual a perceção das empresas quanto à inserção de animais no contexto de trabalho? Destas questões gerais de partida derivaram outras questões que se apresentam de seguida: Como é que a realidade empresarial se está a adaptar à crescente importância que os animais têm vindo a ganhar na nossa sociedade?; Que tipo de políticas amigas dos animais poderão as empresas adotar?; Como é que a Gestão de Recursos Humanos poderá atuar neste contexto?; Sendo alguns animais considerados os nossos melhores amigos, existirão vantagens na inserção dos mesmos nas organizações?; e por último: Que desvantagens existirão nesta introdução de vida animal nas organizações?

Ao nível de objetivos que se pretende alcançar após a investigação, destacam-se os seguintes: a) Perceber qual a sensibilidade atual das empresas portuguesas a políticas amigas dos animais; b) Averiguar se existe abertura por parte das organizações nacionais, no que concerne à introdução de animais domésticos no espaço organizacional; c) Entender o impacto que a inserção de animais em contexto profissional pode ter na empresa e nos seus colaboradores; d) Compreender como a GRH poderá ser a impulsionadora e de que forma poderia operacionalizar a questão dos animais nas organizações.

Esta investigação incide numa abordagem qualitativa, sendo que esta se caracteriza como uma forma de analisar o sentido/interpretação/relevância que uma pessoa ou um conjunto de pessoas concedem a determinado “problema”. A metodologia qualitativa pretende assim entender experiências, opiniões, interpretações que atores sociais conferem em relação a um dado fenómeno (Creswell, 2014).

Este estudo classifica-se como sendo do tipo exploratório, cujo objetivo é recolher um primeiro conhecimento sobre um tema, com o intuito de expandir o conhecimento sobre o mesmo (Gil, 2008).

Optou-se pela realização de um estudo de caso, visto que este permite que o assunto escolhido seja investigado com maior profundidade por incidir num contexto específico. Este método consiste numa análise exaustiva de um elemento em particular, que poderá ser por exemplo um sujeito, um grupo, uma organização (Freixo, 2011).

O método de recolha escolhido para realizar este estudo foi a entrevista. A entrevista possibilita a obtenção de informação rica e variada, e a descoberta de elementos que poderão ser importantes para o estudo em questão. Permite, ainda, um contacto direto entre entrevistador e entrevistado, no qual este último expressa a sua ideia acerca de alguma situação (Quivy & Campenhoudt, 1995). No caso da presente investigação, optou-se pela entrevista semiestruturada. De acordo com Boni e Quaresma (2005), as entrevistas são constituídas por questões previamente elaboradas, sendo que existe sempre espaço para que o entrevistador possa colocar novas questões, dando oportunidade ao entrevistado para desenvolver o seu testemunho. Dito por outras palavras, este tipo de entrevista é tendencialmente composto por um conjunto de perguntas que têm como intuito guiar a conversa, porém o investigador, se assim entender, poderá a qualquer momento modificar alguma questão ou reestruturar o guião, de forma a recolher o máximo de informação pertinente por parte do entrevistado (Quivy & Campenhoudt, 1955; Jackson, Ronald & Camara, 2007).

Numa primeira abordagem e de forma a obter respostas às perguntas de partida e alcançar os objetivos propostos, foram contactadas duas empresas, das quais existia conhecimento público das suas políticas amigas dos animais. No livro “Cães e cãespetências na vida organizacional” de Rego e Cunha (2017), estas empresas referidas anteriormente, serviram de exemplos ilustrativos de contextos onde as políticas amigas dos animais incluíam a inserção dos mesmos. O livro em causa serviu também como mote de partida para a realização deste trabalho. Assim sendo, entendeu-se que a escolha de uma organização que já tivesse experiência adquirida no âmbito destas políticas seria uma mais valia para identificar as implicações que estas teriam nos colaboradores e na organização em geral. Este estudo seria assim uma primeira abordagem para que a aprendizagem desenvolvida por essas empresas a partir da sua experiência com este tipo de políticas de responsabilidade social fosse tornada visível. No entanto, e depois de várias diligências para contactar estas duas empresas, não foi possível contar com a participação das mesmas para este estudo.

Depois num segundo momento, decidiu-se contactar empresas que adotassem políticas de responsabilidade social, não obstante, não ser conhecido publicamente a existência nessas empresas de políticas amigas dos animais. Partiu-se do pressuposto que empresas com políticas

de responsabilidade social estruturadas, poderiam, eventualmente, estar mais suscetíveis a participar num estudo desta natureza. Neste segundo momento da investigação, uma das empresas contactadas respondeu ao repto e aceitou participar no estudo. A empresa em causa é a F3M, sendo esta uma empresa que atua na área das tecnologias da informação e da comunicação. Na secção seguinte irá ser apresentada com maior detalhe a empresa, recorrendo ao site da mesma e também à entrevista realizada ao departamento de Recursos Humanos.

Após um primeiro contacto com a empresa em questão e a apresentação dos objetivos do estudo, foi possível realizar entrevistas com uma representante do departamento de Recursos Humanos, tendo esta a seu cargo as atividades de responsabilidade social conduzidas pela organização e também a 15 colaboradores de diversas áreas. Assim, neste estudo foram desenvolvidos dois guiões de entrevista (consultar apêndices). Um deles foi concebido para o departamento dos recursos humanos. O outro foi idealizado para os colaboradores. No primeiro as questões estavam relacionadas com os seguintes temas: a) políticas de responsabilidade social da empresa; b) perceção acerca do papel das empresas na proteção e cuidado animal; c) perceção de políticas amigas dos animais; d) perceção da inserção de um animal no local de trabalho. Esta entrevista, foi utilizada, por um lado para ajudar na descrição da empresa e, neste sentido, contextualizar melhor o estudo empírico. Todavia, esta entrevista foi também analisada em conjunto com as restantes entrevistas de forma a avaliar perceções individuais sobre a relação dos humanos com os animais e as perceções dessa relação com a inserção de animais em contexto de trabalho.

Relativamente ao guião utilizado para entrevistar os colaboradores, este contempla temas como: a) perceções sobre a relação homem-animal; b) políticas de responsabilidade social; c) inserção de animais no local de trabalho. As primeiras perguntas estavam relacionadas com a vida pessoal do colaborador, mais especificamente com a sua história de vida relacionada com animais, enquanto que as restantes eram relativas à sua perceção acerca da vida animal no espaço organizacional. Ambos foram projetados de forma a explorar/recolher diferentes perceções quanto às políticas amigas dos animais. Em ambos os guiões foram introduzidas questões que permitiram caracterizar socio-demograficamente os entrevistados.

Os colaboradores selecionados foram por indicação da própria empresa, mais especificamente do departamento de RH. Neste sentido, refira-se que a autora do estudo não teve qualquer intervenção na escolha dos entrevistados.

As entrevistas foram todas realizadas de forma presencial e no local de trabalho dos entrevistados. A duração média das mesmas foi de cerca de 20 a 25 minutos, sendo que a entrevista feita à

coordenadora de RH foi mais longa, tendo como duração 35 a 40 minutos. As entrevistas foram gravadas em suporte áudio (com autorização de todos os entrevistados), tendo sido transcritas na íntegra e após transcrição foram sujeitas a uma análise.

De acordo com Guerra (2006) a análise de conteúdo é uma forma de tratamento de dados, a partir da qual o investigador procura entender o discurso dos entrevistados, criando para o seu efeito categorias e subcategorias. Após estruturar toda a informação reunida, passa-se à fase da análise, tendo em conta a esquematização realizada (Bardin, 2004).

A análise foi constituída por algumas etapas, numa primeira fase foram lidas todas as entrevistas, de seguida foi feita uma categorização, para posteriormente se começar a explorar e analisar os dados. Este processo foi todo realizado de forma manual.



### **3. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS**

#### **3.1. CARATERIZAÇÃO DA EMPRESA EM ESTUDO E DOS PARTICIPANTES**

A organização alvo de estudo foi a F3M Informations Systems S.A, empresa esta especializada em Tecnologias da Informação e Comunicação. Segundo o site da empresa<sup>9</sup>, o objetivo da mesma é proporcionar aos seus clientes as melhores soluções tecnológicas. A empresa foi fundada em julho de 1987, estando sediada em Braga e presente em Lisboa, em Angola (Luanda) e também em Moçambique (Maputo). E ainda participa a nível de capital em mais duas empresas, a Megalentejo e a DotPro.

Também de acordo com o site, acrescenta à sua oferta serviços de consultoria, formação certificada e ainda soluções de infraestrutura TI e telecomunicações.

O grupo F3M, composta pelas empresas F3M Angola, F3M Moçambique, Megalentejo e Dot Pro comporta 150 colaboradores, em que 101 correspondem à F3M S.A onde se inserem a sede em Braga e o escritório em Lisboa, referindo ainda que a sede em Braga conta com 90 colaboradores.

No que toca ao departamento de Recursos Humanos, este é liderado apenas por uma coordenadora, sob alçada da administração. As áreas subjacentes ao departamento são: recrutamento e seleção, acolhimento e integração, avaliação de desempenho e responsabilidade social ao nível interno e externo. Em relação à formação e ao processamento salarial, estes de momento, estão à parte do departamento, uma vez que são realizadas noutras secções.

Quanto à responsabilidade social, também é possível ler no site que a F3M é hoje uma das 7 empresas portuguesas que constitui o Guia Europeu sobre a Responsabilidade Social das Empresas. Integra ainda a Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações e o Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial.

A F3M fomenta o envolvimento em algumas causas, junto dos seus colaboradores, clientes e também parceiros. As suas áreas de incidência ao nível da responsabilidade social são ambiente, educação, saúde, voluntariado e também ao nível do público interno.

Segundo a coordenadora de RH da empresa, a F3M tem total abertura no que diz respeito a políticas de responsabilidade social. Acrescenta ainda:

---

<sup>9</sup> Consultar site da empresa: <https://www.f3m.pt/pt/home>

*“(...) temos várias políticas implementadas ao nível da responsabilidade social, quer interna quer externa. Interna, levamos a cabo dezenas de ações e temos dezenas de iniciativas implementadas. A nível externo, além de nos envolvermos em ações locais que nos vão aparecendo, colaboramos também por exemplo com o banco alimentar, na campanha de recolha de bens, somos uma empresa doadora de sangue, através do hospital de Braga, apoiamos 5 crianças da aldeia de Chimpaca em Moçambique, a quem pagamos os estudos durante o ano. Isto são algumas das iniciativas que temos a nível da responsabilidade, portanto estamos totalmente abertos”.*

Quando questionada acerca da sua opinião sobre o papel das empresas na proteção e cuidado da vida animal, a coordenadora de Recursos Humanos confessou nunca ter pensado sobre o assunto, contudo referiu que

*“(...) qualquer que seja o tema, a empresa tem sempre alguma responsabilidade. Pode é fazer sentido envolver-se mais ou menos”. Afirmou ainda que é objetivo da empresa envolver-se na comunidade, mas que não estão “(...) muito alerta para essa situação porque muitas vezes também existem outro tipo de situações que acabam por ser mais prementes, mais prioritárias”.*

Ainda com base no testemunho da coordenadora, podemos perceber que a F3M está ligada a diversas causas, mas ainda não se encontra sensibilizada para questões ligadas à vida animal.

*“Não, não. (...) nós somos bombardeados com algumas solicitações. Sendo uma empresa responsabilmente social, digamos assim, ou com alguma responsabilidade social, nós somos bastante bombardeados e solicitados com pedidos. Se calhar até por comodismo, se calhar porque nunca precisamos de procurar, se calhar porque nem estamos alerta, acho que até é essa a questão mais importante, nós não estamos alerta para esse tipo de questões.”*

### **3.2. CARATERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DO ESTUDO**

Conforme mencionado anteriormente no capítulo Metodologia de Investigação, foram entrevistados no geral 16 colaboradores, incluindo a entrevista realizada à coordenadora de Recursos Humanos da empresa.

Numa caracterização geral, a maioria dos entrevistados são do género feminino, sendo que a média de idades é de 36 anos, variando entre os 26 e os 50 anos. Relativamente ao local de residência, destacam-se quatro pessoas que residem na periferia, sendo a grande maioria de Braga.

Em relação às habilitações académicas, os entrevistados são maioritariamente licenciados, ressaltando duas pessoas com um grau académico superior e duas com inferior.

No que toca à antiguidade na empresa, cerca de 31% dos entrevistados encontram-se há menos de sete anos na empresa, enquanto que sensivelmente 25% estão há quinze anos inclusive ou mais.

Nesta amostra de dezasseis entrevistados, apenas cinco pessoas possuem algum animal de estimação. Os animais frisados são cães, pássaros e peixes.

Ao nível das funções, foram entrevistadas pessoas com os mais variados perfis profissionais.

Estas informações encontram-se de forma mais detalhada na tabela 1 na página seguinte:

<b>Entrevistado</b>	<b>Género</b>	<b>Idade</b>	<b>Habilitações académicas</b>	<b>Cargo</b>	<b>Antiguidade</b>	<b>Residência</b>	<b>Possui animal</b>
E1	Feminino	27	Mestrado	Coordenadora da formação	3 anos e meio	Braga	Sim
E2	Feminino	43	Licenciatura	Coordenadora de gestão	15 anos	Braga	Não
E3	Feminino	38	Pós-graduação	Especialista de marketing	15 anos	Braga	Não
E4	Masculino	31	Licenciatura	Produtor de conteúdos	9 meses	Braga	Não
E5	Masculino	35	Licenciatura	Coordenador da área de economia social	10 anos	Braga	Não
E6	Masculino	26	Licenciatura	Software Developer	2 anos	Póvoa de Lanhoso	Sim
E7	Masculino	43	Licenciatura	Engenheiro de sistemas de informática	11 anos	Amares	Não
E8	Masculino	45	Licenciatura	Software Tester	25 anos	Braga	Sim
E9	Feminino	32	Licenciatura	Programadora	10 anos	Braga	Não
E10	Feminino	32	Licenciatura	Consultora de implementação de software	9 anos	Braga	Não
E11	Feminino	42	Licenciatura	Training Business Developer	15 anos	Braga	Não
E12	Feminino	35	Licenciatura	Controladora de Gestão de Custos	1 ano e meio	Braga	Não
E13	Masculino	50	Licenciatura	Acessor financeiro	14 anos	Braga	Sim
E14	Masculino	29	CET na Lusíada Famalicão	Consultor interno	7 anos	Guimarães	Sim
E15	Feminino	29	12º ano	Assistente Comercial	2 anos	Braga	Não
E16	Feminino	42	Licenciatura	Coordenadora de Recursos Humanos	9 anos	Famalicão	Não

*Tabela 1- Caracterização socio-demográfica dos entrevistados*

### 3.3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Para a realização da análise, foram elaboradas duas tabelas; contendo temáticas, categorias e subcategorias.

A tabela 2 é referente à relação pessoal com os animais, onde o foco está na experiência individual dos entrevistados com animais de companhia. A segunda está relacionada (tabela 3) com o contexto organizacional, mais especificamente a percepção que os humanos têm sobre os animais, no que concerne ao espaço de trabalho.

#### 3.3.1. PERCEÇÃO DOS ENTREVISTADOS SOBRE A RELAÇÃO SER HUMANO-ANIMAL NO CONTEXTO PESSOAL

Temática	Categoria	Subcategoria
Percepção sobre a relação homem-animal	Afinidade	Motivo para afinidade ou ausência da mesma
	Motivo para adoção ou não de um animal	Vantagens na adoção
		Desvantagens na adoção
	Fobias ou alergias	

Tabela 2- Percepções sobre a relação ser humano-animal no contexto pessoal

##### 3.3.1.1. PERCEÇÃO SOBRE A RELAÇÃO HOMEM-ANIMAL

###### 3.3.1.1.1. AFINIDADE

Foram feitas algumas questões aos entrevistados de forma a perceber qual a sua posição em relação aos animais, ou seja, qual o historial da pessoa com animais de companhia. As primeiras questões realizadas foram de carácter pessoal, de forma a tentar perceber se existia alguma relação entre a afinidade dos entrevistados com os animais e a sua percepção dos mesmos em âmbito organizacional.

Assim sendo, e no que toca à afinidade, os entrevistados revelaram na sua maioria gostar de animais.

*"Adoro" (E14, com animal de estimação)*

*"Gosto, gosto." (E5, sem animal de estimação)*

Dos quinze colaboradores entrevistados, apenas três manifestaram algumas reticências. Apesar de terem sido poucas as pessoas a mostrar algum tipo de reserva em relação a animais, nenhuma declarou veemente não gostar, de todo, de animais.

*“(...) mais ou menos, mais ou menos, depende do animal.” (E7, sem animal de estimação)*

*“Razoavelmente. (...) Não sou muito fanático por animais, como outras pessoas, mas também não tenho nada contra, aceito-os.” (E4, sem animal de estimação)*

Considerando que a maior parte dos entrevistados mencionou ter afinidade com animais, podemos aferir que tanto Giumelli e Santos (2016) como Tatibana e Costa-Val (2009) têm efetivamente um ponto válido quando referem a criação de uma afinidade entre animais e humanos, que faz com que estes seres estejam presentes no nosso quotidiano.

### **3.3.1.1.1. MOTIVO PARA A AFINIDADE OU AUSÊNCIA DA MESMA**

A grande maioria dos entrevistados não consegue exprimir o motivo que os leva a ter uma afinidade pelos animais. Ainda assim, alguns referem o facto de estes serem uma fonte de companhia, ou de conseguirem criar laços emocionais com os mesmos.

*“Gosto de animais no sentido em que acho que são fofinhos, que fazem companhia. Acho que fazem falta a nível geral.” (E2, sem animal de estimação)*

*“Gosto porque acho que há uma ligação muito grande com os animais, principalmente com os cães. Não tenho tanta afinidade com gatos, mas com cães gosto muito. Acho que eles conseguem ser muito fiéis. E é uma forma também de conseguirmos dar carinho e atenção. E de eles nos darem também a nós, porque eles também nos dão muito.” (E11, sem animal de estimação)*

Algumas das razões apontadas pelos entrevistados vão de encontro ao preconizado por Bekkof (2010) no que concerne à troca de carinho e afeto existente entre humanos e animais, e também na companhia que fornecem e no seu sentido de lealdade para com as pessoas (Rego & Cunha, 2017).

### **3.3.1.1.2. MOTIVOS PARA ADOÇÃO OU NÃO DE UM ANIMAL**

Para os cinco entrevistados que adotaram um animal, os motivos que os levaram a fazê-lo são variados: gosto pessoal pelo animal; para que os seus filhos cresçam na companhia de um animal de estimação inculcando-lhes assim um sentido de responsabilidade, como também é aludido por Tatibana e Costa-Val (2009); a segurança que um animal de estimação lhes pode proporcionar, uma vez que hoje em dia os animais além de proporcionarem companhia, também desempenham o papel de protetores da família, como é referido pelos autores anteriores.

*“Primeiro porque gosto, sempre gostei de cães, sempre gostei de ter um cão quando tivesse uma casa minha e depois porque também queria que os meus filhos crescessem com um animal para saberem o que é cuidar de um animal.” (E8, com animais de estimação)*

*“Deram-me os dois. Também traz outra proteção à casa primeiro e pronto, é sempre bom ter animais em casa. (E6, com animais de estimação)”*

Em relação às pessoas que não têm animais domésticos, enquanto algumas revelam ser uma opção – pelos mais variados motivos - outras mencionam questões que estão fora do seu controlo, como por exemplo espaço, disponibilidade, fobia ou alergias.

*“Porque vivo num apartamento e não acho nada apropriado ter um animal, por mais pequeno que seja num apartamento. Como sempre vivi, desde a infância, em casa e tínhamos espaço, aí sim, ter um cão, ter um gato ou outro tipo de animal faz sentido. Num apartamento não. Se eventualmente vier a ter uma casa, sim, posso pensar em ter um cão. Ainda por cima agora que tenho um bebé que adora animais também e sim, eventualmente poderei a vir a ter um cão.” (E11, sem animal de estimação)*

*“Sim, sim, além da fobia, realmente não tenho assim muito à-vontade e acho que também não tenho assim muita disponibilidade que eles precisam para isso” (E3, sem animal de estimação)*

#### **3.3.1.1.2.1. VANTAGENS NA ADOÇÃO**

Em relação às vantagens, os entrevistados centram-se sobretudo no vínculo afetivo estabelecido entre o tutor e o seu animal e até mesmo no facto deste último ser percecionado como um membro familiar.

*“Ui, trouxe-me imensas coisas. Passou a ser um membro da família completamente, criou-se uma ligação com um animal quase como se fosse um membro da família. Portanto aí só foram vantagens mesmo” (E1, com animal de estimação)*

*“(...) é uma coisa brutal que é chegarmos a casa e sermos o rei, o supra-sumo. Ele só me vê a mim. E é uma coisa... Se calhar é a ausência de um filho. Eu ainda não sou pai, mas se calhar pode ser isso, mas é brutal. É brutal a sensação, é brutal o companheirismo que existe.” (E14, com animal de estimação)*

A conexão existente entre animais e donos, faz ainda com que o animal seja percebido como um confidente, o que vai de encontro ao estudo levado a cabo por Foreman et al (2017). Outro ponto também identificado é a companhia que o animal proporciona aos seus donos (Rego & Cunha, 2017). Alguns dos indivíduos que manifestaram a sua opinião não possuem, de momento, qualquer animal de companhia, baseando a sua resposta em experiências passadas, assim como acontece no ponto das “desvantagens”.

*“Não sei, acho que se aprende algumas coisas com eles e são uma companhia, efetivamente. Quando uma pessoa está sozinha e quer desabafar, pode falar com eles que eles não vão dizer nada”. (E9, sem animal de estimação)*

### **3.3.1.1.2.2. DESVANTAGENS NA ADOÇÃO**

Relativamente aos pontos negativos alguns dos entrevistados indicam que estes são poucos e que talvez não se possam considerar como tal, referindo ainda que os aspetos positivos de ter um animal de companhia compensam quaisquer desvantagens que possam existir. Outros entrevistados referem como inconveniente o facto de ser necessário encontrar alguém a quem confiar o animal durante uma possível ausência.

*“(...) Vamos ver o cão, se eu não tivesse onde deixar o cão quando fosse para férias ou fosse para algum lado, tinha que recorrer a um hotel ou levar o animal. Por acaso tenho espaço e tenho alguns vizinhos ou algumas pessoas de família que também têm animais e que eles quando necessitam... Ou eu levo para lá ou eles levam para cá, ou vamos deixá-lo a alguém ou vêm a casa fazer tratamento, há essa desvantagem. E depois também tem a desvantagem monetária. Um cão também dá... Qualquer animal dá algum custo, quer a nível, não só de alimentação, mas de veterinários, de tratamentos. No caso dos peixes, mudar águas, mudar vphs. Dá algum trabalho, mas como nada se tem sem trabalho, não há problema. O trabalho é mais como um hobbie,*



*reconforta o tempo que se está com eles.” (E13, com animais de estimação)*

Outros entrevistados revelam que os custos que possam advir de possuir um animal são um ponto negativo, como é referido por Costa (2006). Na ótica dos entrevistados é também um fator negativo o facto dos animais causarem algum tipo de dano material nas habitações, especialmente quando são mais jovens. E por fim, é apontado como desvantagem o trabalho que os animais dão ao seu dono.

*“(...) tirando o facto do pastor alemão que pesa 50 kilos e não.. não vive de ar e vento, não é? Não, mas mesmo assim, vale tudo. Não é propriamente uma desvantagem, não, claro que não. Não, não há nenhuma.. Há, haver até há, por acaso até há, quando eles são pequeninos.. De roer tudo..” (E6, sem animal de estimação)*

*“O trabalho que eles dão. Acho que enquanto temos animais ou os tratamos bem, ou não vale a pena tê-los, por isso.. Dão muita despesa e muito trabalho, apesar da companhia, não é?” (E9, sem animal de estimação)*

### **3.3.1.1.3. FOBIAS OU ALERGIAS**

Em relação a fobias ou alergias relativas a animais de companhia, cinco dos colaboradores entrevistados revelaram manifestar uma ou outra condição, que segundo Costa (2006) podem ser considerados fatores negativos para quem convive com animais. No que toca aos restantes, não existe nada a assinalar, exceto algumas pessoas que indicaram ter algum receio de animais rastejantes ou exóticos. Esta questão foi elaborada com o intuito de perceber se poderia existir algum “entrave” caso houvesse a possibilidade de inserção de animais no local de trabalho.

*“Tenho receio de alguns animais, sou sincera. Alergia não. Fobia, lá está... Tenho medo mesmo por causa dos cães. Não é qualquer cão. Ou seja, eu gosto e se vir que ele é meiguinho e pronto, eu até vou (...) Tenho uma reação quando não conheço estranha, ou seja mesmo de medo, pânico. De fugir de uma estrada... de um passeio para o outro” (E12, sem animal de estimação)*

*“Tenho assim um certo medo. Tolero, mas assim ao longe, tudo ao longe. (...) os únicos que até tolero mais ainda são os passarinhos e os peixes, porque estão ali confinados.” (E3, sem animal de estimação)*

### 3.3.2. PERCEÇÃO DOS ENTREVISTADOS ACERCA DA RELAÇÃO DOS HUMANOS COM OS ANIMAIS NO CONTEXTO PROFISSIONAL

Temática	Categoria	Subcategoria
Políticas de Responsabilidade Social	Perceção sobre Responsabilidade Social	
	Políticas de RS da empresa	
	Perceção de políticas amigas dos animais	Sugestões de políticas amigas dos animais
Inserção de animais no local de trabalho	A influência de um animal no trabalho	Animal do próprio
		Animal de um colega
	Perceção de adopção de um animal por parte da empresa	Vantagens
		Desvantagens
		Superação das desvantagens

Tabela 3- Perceção dos entrevistados acerca da relação dos humanos com os animais no contexto profissional

#### 3.3.2.1. POLÍTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

##### 3.3.2.1.1. PERCEÇÃO SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL

No que concerne à temática que aborda políticas de responsabilidade social que abrangem animais, pelo menos dois entrevistados, e após ser pedida uma breve explicação sobre o tema, demonstraram incapacidade para o descrever, colocando o ónus da resposta do lado da entrevistadora. Tal causou alguma surpresa uma vez que esta empresa adota algumas políticas neste sentido, como é o caso, por exemplo de darem apoio aos estudos de crianças em Chimpaca, Moçambique.

*“Políticas de responsabilidade social... Olhe... Diga-me você.” (E15)*

Porém, a maioria dos entrevistados afirmam saber em que consistem políticas de responsabilidade social.

*“Sim, eu acho que as políticas de responsabilidade social são ao nível empresarial, são políticas em que a empresa se envolve com a sociedade (...) Também com alguma responsabilidade interna, tentar passar a mensagem também aos colaboradores, daquilo que podemos fazer de melhor e para melhorar a sociedade em que vivemos” (E10)*

*“Sim, sim... É assim eu acho que as empresas, todas elas, devem ser responsáveis com o seu meio envolvente, não tanto só com os colaboradores que trabalham internamente, mas com a comunidade. E*

*a forma das empresas serem responsáveis socialmente é isso, é um bocadinho trabalharem junto das comunidades naquilo que podem apoiar. Não precisa de ser necessariamente sempre dar dinheiro para, mas por exemplo mobilizar e potenciar... Por exemplo, que os colaboradores pratiquem algumas ações de voluntariado, que trabalhem um bocadinho esta vertente. Elas próprias também terem preocupações com o ambiente, internamente implementarem medidas para trabalhar essas vertentes, seja do ambiente, seja outro tipo de situações. Trabalhar um bocadinho a questão da poupança, uma série de situações, não é?" (E11)*

O que os entrevistados entendem por responsabilidade social vai de encontro ao preconizado pelo Livro Verde (2001) e por Moura et al. (2004), que definem a referida prática organizacional como formas voluntárias das organizações se inserirem na comunidade através de condutas e ações que favoreçam esta última.

### **3.3.2.1.2. POLÍTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA**

Quanto às políticas de RS da própria empresa, um grande número dos colaboradores entrevistados demonstrou conhecimento sobre estas. No entanto, outros colaboradores necessitaram de um exemplo de forma a recordarem as políticas em questão.

Alguns entrevistados referiram políticas da empresa relacionadas com o meio ambiente, seja a nível de sensibilização ou à participação por parte dos colaboradores em algumas ações.

*"A nossa empresa tem muitas preocupações a esse nível, como por exemplo, incutimos aos clientes que (...) adiram à faturação eletrónica, até para que tenham os cuidados com o meio ambiente a nível de consumo de papel. Por exemplo contribuimos voluntariamente para o banco alimentar. Também fizemos com a GRACE. Portanto, alguns colaboradores foram fazer a desbastação da floresta, limpeza. Portanto temos alguns cuidados a esse nível." (E12)*

No entender de Lourenço e Schroder (2003), no que toca à responsabilidade social, as organizações, atuam de uma forma ativa no que concerne a contribuir para causas sociais, mais especificamente estabelecer parcerias com instituições, assim como promover ações de cariz ambiental. E de acordo com alguns colaboradores é para estas áreas que a F3M está mais vocacionada.

*"Nós na F3M tentamos sempre ter alguma responsabilidade social em tudo o que se faça. Não só porque trabalhamos com instituições de*

*solidariedade social, mas porque desde início foi uma das batalhas em que nós começamos a ter atividades de responsabilidade social, desde... Olhe fui há pouco tempo para... Cortar ervas e mato e isso... Desflorestação das florestas. Temos alguns voluntariados, temos pessoas que vão a lares ler histórias, temos outras pessoas que... Nós normalmente patrocinamos, durante o natal, não só nesta época... (...) selecionamos algumas das famílias mais carenciadas dentro das instituições que trabalhamos, tentamos dar algum apoio, algum conforto. Também já fui eu, distribuir... Falar com a família, o que é que a família tinha, o que é que necessitava, para tentar dar algum conforto, pelo menos nestas situações. Nós trabalhamos com a U.DREAM da Universidade do Minho, eu sou associado da U.DREAM, já fui padrinho de um sonho, foi o sonho da Margarida, em que nós nos disponibilizávamos, sem dar a cara sequer, somente a ajudar.” (E13)*

### **3.3.2.1.3. PERCEÇÃO DE POLÍTICAS AMIGAS DOS ANIMAIS**

Embora algumas empresas já tenham aderido a políticas de responsabilidade social no que toca a animais, na empresa em investigação estas são inexistentes. Todavia, na generalidade, os colaboradores da F3M concordam que seria importante apostar em iniciativas nesse sentido.

*“Eu acho que sim, não vejo porque não. Porque tal e qual como temos responsabilidade com pessoas, porque não começar a ter responsabilidade com animais? A pergunta seria ao contrário, porque não haver, não é?” (E1, com animal de estimação)*

*“Sim, sim. Sim, claro que sim. Porque também fazem parte da sociedade, não é? E não vemos aí tantos abrigos e tantas casas de animais que também têm algumas... as suas dificuldades. Assim como as pessoas também têm, os animais também, porque os animais também precisam de tratamento, precisam de comida, de todos os tratamentos e medicação, que as pessoas também precisam, apesar de serem animais. E acho que sim, que era uma mais-valia.” (E10, sem animal de estimação)*

Por outro lado, três dos quinze colaboradores entrevistados não consideraram este tipo de políticas relevantes. Um destes entrevistados, indicou não ver pertinência em possuírem políticas amigas dos animais, e os restantes revelaram não saber responder à questão.

*“Tenho alguma dificuldade em perceber a pertinência disso, confesso... Por muito que eu goste de animais, gosto muito mais de pessoas e então acho que é tao mais importante ajudar as pessoas e tao mais necessário, por isso se me perguntasse a minha opinião de onde devíamos canalizar as nossas energias e os nossos dinheiros eu optaria pelas pessoas.” (E2, sem animal de estimação)*

*“Não sei, não sei dizer isso sinceramente.” (E9, sem animal de estimação)*

Como já foi mencionado, as políticas deste género têm vindo a ganhar terreno, mais ao nível internacional, por exemplo sob a forma de seguros para animais de companhia, descontos em produtos para os mesmos ou até mesmo ações de voluntariado (Kokalitcheva, 2016). Contudo, em Portugal, podemos já encontrar algumas organizações que começam a adotar este tipo de políticas, como é o caso da Cofidis.

### **3.3.2.1.3.1. SUGESTÕES DE POLÍTICAS AMIGAS DOS ANIMAIS**

Quando desafiados a sugerir políticas amigas dos animais que poderiam ser adotadas pela empresa, os entrevistados deram ideias bastante similares. Estas ideias incluíram políticas de sensibilização, tanto de colaboradores como de clientes.

*“(...) poderíamos procurarmos associarmo-nos a essas entidades que trabalham na perspetiva de quando há abandono, maus tratos dos animais, trabalhar um bocadinho isso. Ações de sensibilização internas na empresa, por exemplo. Eu acho que quase todas as pessoas que trabalham aqui têm uma preocupação com animais e há muita gente que tem muitos animais de estimação. Aliás, e os próprios colaboradores se calhar também podiam eles próprios dar o seu contributo. Para além das palestras, se calhar pensarmos aqui numa associação de Braga, do distrito de Braga que pudéssemos também ajudar, para adotar animais, por exemplo, ou para promover isso junto dos nossos clientes, por exemplo. Podia ser interessante.” (E11, sem animal de estimação)*

*“Se calhar ações de sensibilização, ou promoções junto de por exemplo canis, para adoção de animais, de cães... por aí.” (E5, sem animal de estimação)*

Outras políticas sugeridas foram a contribuição para associações de proteção animal e atividades em canis e abrigos.

*“(...) ter algumas atividades em que as empresas também possam vir a... Como nós vamos a uma família, visitar alguns... Para ver a realidade de como são por exemplo os canis, ou como é que são... Ter atividades nesse sentido, em que vamos... Porque a pessoa as vezes ouviu falar, mas só vendo é que se apercebe como é que é. (...) Por isso uma das questões seria, algumas visitas, mesmo os filhos das pessoas irem... (...) Sensibilização. E isso consegue-se em algumas atividades que se*

*façam lúdicas na empresa. Por exemplo num aniversário de uma empresa, uma atividade poderia incluir uma visita ou uma sessão de trabalho num dos sítios onde acolham animais, visitar um ou outro veterinário, ter alguns protocolos com veterinários.” (E13, com animais de estimação)*

*“Fundamentalmente de cooperação com outras entidades mais relacionadas com os animais, como canis, como associações de protecção de alguma espécie em extinção.. muito em situações de parceria e efectivamente de envolvimento de alguma iniciativa de... ou de angariação de fundos.” (E3, sem animal de estimação)*

Algumas das sugestões feitas pelos entrevistados coadunam com o que já é praticado por outras organizações. A título exemplificativo, pode-se destacar o caso do grupo HVSM que promove ações de sensibilização, incentiva à adoção de animais e angaria fundos para associações de defesa animal, ou a empresa Blip que já participou em ações de voluntariado em canis e contribuiu com bens alimentares para os mesmos.

### **3.3.2.2. INSERÇÃO DE ANIMAIS NO LOCAL DE TRABALHO**

#### **3.3.2.2.1. A INFLUÊNCIA DE UM ANIMAL NO LOCAL DE TRABALHO**

A maioria dos entrevistados considera que a inserção de um animal no espaço organizacional iria influenciar positivamente o dia-a-dia.

*“Sim, tínhamos ali uma companhia. Provavelmente influenciaria.. O efeito seria positivo” (E5, sem animal de estimação)*

Foi referido também que a presença do animal poderia provocar uma diminuição do stress (Addady, 2016; Brown, 2015; Rego & Cunha, 2017).

*“Se calhar era mais relaxante ou assim. Sabe que nós programadores... é um bocado stressante e seria até fixe ter ali um cão. Uma pessoa atirava um pau e.. “vai buscar” e o cão vinha. (...) os animais são uma terapia quase.” (E6, com animais de estimação)*

Outros consideram que esta iniciativa poderia ter um impacto negativo, não vendo portanto qualquer pertinência na mesma.

*“Negativamente? Dependendo do animal. (...) Qual é a vantagem ou qual é a mais valia de trazer o cão para aqui ou o gato ou o peixe? Para*

*isso tragam os filhos. Montemos uma creche. Volto a por as coisas nesses pontos, não é? (...) Se me diz assim o cão está doente e precisa de um tratamento e é uma situação pontual... Uma situação esporádica, ok, com uma boa razão para acontecer, não me parece despropositado, mas uma situação recorrente parece-me assim, tipo, mas porquê?" (E2, sem animal de estimação)*

Houve também quem acreditasse que esta situação não iria ter qualquer tipo de impacto.

*"Acho que não influenciava nada." (E7, sem animal de estimação)*

### **3.3.2.2.2. PERCEÇÃO DA PRESENÇA DE UM ANIMAL NO LOCAL DE TRABALHO**

No que diz respeito à presença de um animal no local de trabalho, as opiniões dividem-se. Aos colaboradores que tinham um animal de estimação no seu agregado familiar, foi questionado como lidariam com o facto da organização os deixar levar os seus animais de companhia para o emprego. Por outro lado, aos colaboradores que não possuíam animais foi questionado como lidariam com o facto dos seus colegas poderem levar os seus companheiros não humanos para o local de trabalho

Assim sendo, alguns dos entrevistados que possuem animais consideraram que seria uma boa medida a empresa permitir que levassem o seu animal para o trabalho e manifestaram interesse em aderir a este tipo de iniciativas. Um dos motivos que leva a tal opinião, prende-se com o facto de os animais passarem muito tempo sozinhos em casa, o que no cenário apresentado deixaria de ser uma preocupação (Brown, 2015; Addady, 2016).

*"Trazia, sem dúvida, sem dúvida. Ainda para mais, ele está mais ou menos domesticado. E passa muito tempo sozinho. Principalmente é isso. Custa-me muito vir... Sair de casa e deixar o meu cão em casa porque ele passa 8 horas em casa, sozinho. Eu sei que ele dorme durante o dia todo, porque eu tenho algumas camaras, com o intuito de o vigiar. De o vigiar e ver como é que ele está. E sei que ele passa a maior tempo a dormir. Por isso, era uma mais valia, sim, eu o trazer e ele estar aí um bocadito, a socializar que que é importante também para os animais." (E14, com animal de estimação)*

Por outro lado, as razões apresentadas pelos entrevistados que não levariam o animal para a organização vão desde a vontade de separar as dimensões trabalho-família, até ao facto de não quererem restringir o animal ao ambiente organizacional e ao tempo passado no mesmo.

*“Para mim não representaria nada, porque aquilo é um animal que eu gosto de ter em casa. Não, em princípio não. Só se, por exemplo imagine, às vezes acontece, uma pessoa está... tem um dia que está de férias, está em casa e às vezes é preciso vir cá, por qualquer motivo, 15/10 minutos não sei quê. Se fosse uma situação dessas em que eu visse: ok, vou levá-lo. Trazia. Agora vir às 9h e como eu só vou para casa depois às 19h da noite, trazer o meu cão, seria um transtorno, eu penso também que... Também seria um transtorno para o animal. Os periquitos não ia trazer que eles estão numa gaiola grande, não dava para os trazer. Trazer o animal para aqui seria estar a sujeitá-lo a um ambiente que ele não está habituado. E muitas horas seguidas, era complicado. Não me estava... Não me estou a ver a trazê-lo um dia inteiro de trabalho. (...) tento sempre não misturar as coisas. Aqui é o local de trabalho” (E8, com animais de estimação)*

Em relação aos entrevistados que não possuem animais, alguns mostraram encarar com naturalidade a opção de os colegas levarem os seus animais de companhia para o emprego, todavia, é opinião geral que se levassem todos ao mesmo tempo poderia gerar alguma confusão.

*“A mim não me fazia muita confusão, desde que não fosse toda a gente a trazer todos. Imaginemos 100 e tal pessoas, cada uma a trazer um animal, acho que era muito complicado de gerir. Mas se fosse um ou outro colega porque efetivamente não tinha... Em vez de o deixarem sozinho acho que não tinha problema nenhum. Acho que até temos alguns espaços em que eles podiam estar perfeitamente, desde que estivessem... Não digo fechados, mas acondicionados ou com alguma forma de se distraírem, acho que sim, pronto. Se fizessem algumas necessidades depois os colegas tinham que limpar. (...) Não me chocava... Não me fazia...” (E11, sem animal de estimação)*

*“Ah muito bem. (...) não tinha problema nenhum. (...) ia gostar.” (E10, sem animal de estimação)*

Existem, no entanto, entrevistados que não compreendem qual o propósito desta política. Há quem não a considere uma boa medida, pois poderia provocar algum tipo de desconforto nos colaboradores que sintam algum tipo de medo ou até fobia (Foreman et al., 2017).

*“Eu ia pensar... Qual é o propósito, qual é o objetivo, não é? Porque... Volto a dizer... Creche para as crianças, porque os pais gostariam certamente muito mais de ter aqui os seus meninos, não é? (...) Às vezes estão doentes e está com a avó e está com não sei quantos, e se calhar podiam estar mais perto dos seus pais e assim não. Então porque vamos criar para o cão e para o gato? Eu digo para o cão e para o gato porque são os mais comuns. Ou o peixe ou...” (E2, sem animal de estimação)*



*“Não me parece boa política, mas isso... Imaginemos que 70 pessoas trazem o seu cão. Se fossem animais diferentes.... Sei lá, passaritos e tal, que ainda animavam aí a festa e tal... (...) Tudo o que for coisa que não... Não provoque desconforto, que é mais isso.” (E7, sem animal de estimação)*

Na perspetiva da coordenadora de Recursos Humanos, a organização não está preparada para este tipo de iniciativas.

*“Eu acho que nós não estamos preparados para isso. Nós empresa, nós colaboradores, porque efetivamente nós temos um nicho de pessoas que estão sensíveis a isso, mas há os outros que não estão e iam achar estranho. Acho que não estaríamos abertos. Não quer dizer que não fizéssemos um caminho, mas não seria fácil”*

### **3.3.2.2.3. PERCEÇÃO DE ADOÇÃO DE UM ANIMAL POR PARTE DA EMPRESA**

No que toca à possível adoção de um animal por parte da empresa em estudo, a maior parte dos entrevistados admitiu concordar com a ideia. Alguns entrevistados, incluindo a coordenadora de RH, indicaram que poderia ser “engraçado” terem um animal como mascote/símbolo da empresa, assim como é indicado por Rego e Cunha (2017) que referem que os animais podem desempenhar o papel de mascote da empresa ou até mesmo terem a função de relações públicas, ficando o animal associado à empresa.

*“Ter um animal como mascote, se calhar. Sim, acho que era engraçado, era muito engraçado” (E14, com animal de estimação)*

*“É uma ideia engraçada, muito engraçada. Nunca pensei nisso, mas acho que é uma ideia engraçada e possível. Mais possível do que os colaboradores trazerem os animais (risos). Porque é diferente, ok? Pronto.” (coordenadora de RH)*

Contudo, alguns entrevistados não se mostraram recetivos a essa possibilidade, por entenderem que um animal em contexto organizacional seria uma fonte de trabalho adicional.

*“Se calhar não concordaria, por uma coisa certa... se a F3M o fizesse, os colaboradores é que iriam ter que tratar dele e iam ter que revezar e tudo mais... E eu não quero mais. Eu por mim, não quero” (E9, sem animal de estimação)*

*“(...) Não sei se me apetece tomar conta de um animal que não é meu”  
(E2, sem animal de estimação)*

### **3.3.2.2.3.1. VANTAGENS**

Alguns entrevistados apontaram que a adoção de um animal por parte da empresa, poderia trazer benefícios, especialmente no que toca ao marketing da empresa.

*“(...) vejo vantagens de marketing, de divulgação, vantagens de... no fundo sermos reconhecidos lá fora, pela responsabilidade social, por adotar um animal e tudo o que se volte para... Mas isso não me parece um motivo nobre para adotar um animal, não é? Não me parece o melhor motivo, mas vejo essas vantagens. Se calhar vejo aqui algumas vantagens dos colaboradores, que na primeira semana iam achar “ai tao lindo tao fofo”, mas ao fim de uma semana já ninguém vai achar... Nós entramos aqui focados para trabalhar e ok, se calhar vamos fazer meia dúzia de festas ao cão. Volto novamente a falar no cão ou no gato por serem os mais normais. Mas já tivemos um peixe, por falar nisso.” (E2, sem animal de estimação)*

Indicaram também que para quem não gosta de animais, seria vantajoso, no sentido em que poderiam desta forma ganhar alguma consciência e sensibilização para com a vida animal.

*“(...)as outras pessoas que não gostam tanto de animais, comecem a ter alguma consciência e alguma responsabilização, entre aspas, de que ter um animal, não é nada de outro mundo. É um de nós” (E10, sem animal de estimação)*

Outro fator apontado foi a possibilidade de a inserção de um animal em contexto empresarial poder fomentar mudanças ao nível do ambiente organizacional e ainda incentivar à interação entre os colaboradores, tal como é apontado por Rego & Cunha (2017) e por Brown (2005).

*“(...) seria sobretudo ao nível da interação dos próprios colaboradores.. de uma.. de criar um ambiente muito mais.. muito mais informal e não.. retirar aquela componente de trabalho árduo e de formalidade, não é que ela existe, mas de contribuir para essa informalidade.. para essa.. Para essa leveza, mais de relação. Acho que era sobretudo sobre isso que incidiria.” (E3, sem animal de estimação)*

*“Para a empresa isso ia fomentar aí o espírito de equipa. Ia andar aí toda a gente feliz, a fazer miminhos aos bichinhos e tal.. acho que sim. Fomentava aí a interação das pessoas e não sei quê, isso é obvio.” (E8, com animais de estimação)*

### 3.3.2.2.3.2. DESVANTAGENS

Em relação às desvantagens relativas à adoção de animais pela organização, os entrevistados referem, nomeadamente, fobias e alergias que alguns colaboradores poderiam manifestar.

*“Acho que pode.. Principalmente as pessoas que têm alergia, ou fobia ou.. Ou que nem gostem de animais.. Podia criar esse mau estar..” (E4, sem animal de estimação)*

*“Há pessoas que são alérgicas, portanto podia causar maus estares, acho que... depois também pelo facto de termos pessoas... Por exemplo as questões das grávidas, nem todas as grávidas podem estar em contacto com animais, isso seria logo.... Seria logo... Um entrave, não é? Porque não sei se tem conhecimento, mas as grávidas podem estar imunes ou não à toxoplasmose. Ou seja, teríamos que criar condições para ter um animal cá e neste momento, não me parece que existam essas condições. (...) E doenças, não é? Que estejam inerentes, por exemplo as alergias. Não sabemos que tipo de doença os colaboradores têm.” (E12, sem animal de estimação)*

Outros referem os custos que a empresa teria, bem como o transtorno que um animal poderia causar, ou os estragos que poderiam provocar.

*“(..) a empresa teria o custo de suportar... Teoricamente as despesas de vacinação... (...) De alimentação exatamente, e de eventualmente, castração, ou o que seja, depende dos objetivos.” (E14, com animal de estimação)*

*“(..)Portanto, um animal aqui podia causar alguns transtornos, até porque podia causar alguns estragos, inquietações que nos perturbasse a nível de trabalho.” (E12, sem animal de estimação)*

Na literatura, Rego e Cunha (2017) apontam algumas das desvantagens apontadas pelos entrevistados, como é o caso de incomodarem os colaboradores ao ponto de os desconcentrarem das suas funções, danificarem algo e poderem criar alguma apreensão ou inquietação.

Por outro lado, a coordenadora de Recursos Humanos indicou que a adoção de um animal poderia ser mal entendida por colaboradores e clientes.

*“A esse nível acho que temos algumas. Por exemplo, ser mal interpretado com as nossas...pelos nossos clientes que nos visitam, por exemplo. Naqueles clientes que não entendem podemos ser mal interpretados, podemos ser mal interpretados por alguns colaboradores também, que não gostam de todo desta situação.” (coordenadora de RH)*

### **3.3.2.2.3.3. SUPERAÇÃO DAS DESVANTAGENS**

Quando confrontados com os aspetos negativos inerentes ao envolvimento de animais em contexto organizacional, alguns entrevistados conseguiram identificar possíveis medidas que os permitissem superar. Contudo, outros não consideraram ser possível resolver determinadas questões, como é o caso dos colaboradores que possuem algum tipo de fobia ou alergia.

*“Isso não sei. Não faço ideia mesmo. Uma pessoa que tenha fobia a um animal, como é que nós vamos superar isso?” (E4, sem animal de estimação)*

Ao nível dos gastos monetários que a empresa iria ter com o animal, um entrevistado sugeriu que os colaboradores poderiam contribuir de alguma forma para as despesas.

*“No seu todo, se calhar é mais a parte do custo. Se os colaboradores taparem parte do custo, um euro a cada um se calhar nem se vai notar muito nessa parte” (E14, com animal de estimação)*

#### **4. CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES DO ESTUDO E RECOMENDAÇÕES PARA INVESTIGAÇÕES FUTURAS**

Este estudo, conforme mencionado anteriormente, procurou debruçar-se sobre as percepções que as políticas amigas dos animais têm no contexto empresarial, com particular foco no que toca à inserção de animais no espaço organizacional.

Após a análise da informação absorvida através das entrevistas, pode-se concluir que no caso específico da empresa alvo de estudo, os colaboradores, de forma geral, atribuem alguma importância à existência de políticas amigas dos animais. Observou-se, na mesma empresa, a existência de iniciativas envolvendo outras áreas como por exemplo ao nível de apoio a pessoas desfavorecidas.

Os entrevistados, na sua maioria, deram sugestões pertinentes acerca de eventuais políticas a adotar pela empresa no que concerne à esfera animal. A título de exemplo foram referidas ações de sensibilização, sobretudo para alertar os colaboradores que não estão tão familiarizados com a causa; apoio a instituições de proteção de animais, assim como atividades em parceria com este tipo de associações. Através das informações e opiniões recolhidas junto da organização, pode aferir-se que existe receptividade e alguma sensibilidade para estas iniciativas.

Relativamente ao papel da empresa no que toca aos animais, ou seja, de que forma esta se pode adaptar à crescente importância que os animais de companhia têm vindo a conquistar na vida dos humanos, a coordenadora de Recursos Humanos referiu que a empresa não está muito alerta para este tipo de situações. Tal facto deve-se a uma necessidade de priorizar esforços, o que resulta atualmente numa maior atenção a outras questões, nomeadamente o apoio a crianças ou famílias. Contudo, a Gestão de Recursos Humanos da organização mantém aberta a possibilidade de aprofundar esta temática, mencionando que, caso houvesse uma solicitação por parte de uma associação de defesa animal, à partida não seria recusada, uma vez que a empresa está receptiva a pedidos de entidades externas. Esta participação estaria, obviamente, pendente de uma análise com o intuito de compreender a pertinência e sentido de envolvimento neste tipo de ações. Conclui-se assim que neste momento existe uma ausência de preocupação relativa a este tema, derivada da ausência de consciencialização para tal, não sendo isto, contudo, impeditivo de um possível projeto futuro neste sentido.

No que concerne à introdução de animais em contexto profissional, foram analisadas duas possíveis abordagens: levar o seu próprio animal ou um colega levar o seu animal. Neste ponto,

as opiniões não foram consensuais. De acordo com as narrativas dos entrevistados, percebe-se que a organização não aparenta estar, de momento, preparada para esta situação. Quando apresentada a ideia de uma possível adoção por parte da empresa em estudo, as reações foram, na generalidade, positivas, tanto por parte dos colaboradores como por quem faz a coordenação dos RH. Contudo, foi referido que esta teria que ser uma medida bem ponderada, que teria de ser apoiada pelos colaboradores, passando também por uma gestão da comunicação das razões subjacentes à implementação deste género de políticas junto dos colaboradores. Só desta forma é que se poderia aferir a viabilidade da iniciativa, e, posteriormente, analisar outras questões, como é o caso de quem ficaria responsável pelo animal, onde iria o animal pernoitar, se este teria liberdade para circular por todo o espaço organizacional, etc. De salientar que a GRH considerou que esta iniciativa não poderia ser algo repentino, que teria de haver algum trabalho de fundo para se entender até que ponto seria viável. Foi considerado ainda pertinente que, numa primeira fase, fosse feita alguma divulgação de forma a sensibilizar os colaboradores, principalmente aqueles que não têm vínculo afetivo com animais; igualmente importante seria perceber se a introdução de um animal se traduziria numa ação positiva ou se, por outro lado, criaria um fosso entre colaboradores e a organização. Só após analisar cuidadosamente todos os pontos mencionados atrás se poderia então evoluir para a fase de implementação. Assim sendo, a ideia de uma possível adoção por parte da firma revelou-se uma possibilidade, apesar de todas as questões inerentes a esta política.

Adicionalmente, esta investigação permitiu verificar que um número significativo de colaboradores julga que ter um animal no seu dia a dia laboral poderia influenciar de forma positiva a sua rotina de trabalho. Desta feita, e conforme mencionado anteriormente, parece haver disponibilidade e abertura por parte da maioria dos entrevistados para a inserção de um animal na organização, contudo esta ideia não parece ser encarada a curto-prazo.

Na ótica da coordenadora de RH este tema poderá estar intrinsecamente ligado ao fator cultural, uma vez que a mesma entende que Portugal não está culturalmente preparado para estas questões, como estarão outros países. Como podemos aferir pela revisão da literatura, existem de facto, algumas empresas a nível internacional, como é o caso dos Estados Unidos, a permitirem animais nas suas instalações (Foreman et al., 2017; Hilton, 2018; Ingram, 2018; Kokalitcheva, 2016). Enquanto que em Portugal esta ainda é uma tendência pouco usual, uma vez que estão a ser dados os primeiros passos neste sentido. O que também poderá explicar a primeira reação de estranheza de alguns colaboradores quando confrontados com a temática.

Relativamente à investigação propriamente dita, foram encontradas algumas limitações que levaram a uma necessidade de alterar o seu rumo face ao inicialmente pensado, no sentido em que as duas primeiras organizações contactadas com políticas amigas dos animais não se mostraram disponíveis para colaborar com a investigação. Outro ponto que condicionou o estudo foi o facto das restantes empresas contactadas, num segundo momento, não estarem dispostas a participar em estudos académicos, a título exemplificativo: foram contactadas 20 empresas para o propósito, até se obter uma resposta positiva.

Acrescenta-se ainda o caso da pouca literatura existente, principalmente ao nível de artigos. E por fim, o facto de alguns entrevistados não responderem de forma elaborada às questões colocadas, o que dificultou um pouco a análise.

No que concerne a estudos futuros, espera-se que a presente tese possa suscitar interesse para que outros prossigam a investigação nesta área. Uma possível abordagem seria estudar uma organização que aplique políticas amigas dos animais, de forma a perceber melhor o que pode ser feito a este nível, bem como aferir quais as vantagens e desvantagens relativas à inserção de animais para quem com eles convive no espaço organizacional. Outro ponto de interesse seria explorar de que forma é que a GRH atua neste contexto, como se realiza a operacionalização das políticas alvo de estudo, e em que consiste a sua implementação. Seria igualmente relevante procurar analisar se existe de facto uma relação entre a presença de animais no mundo organizacional com a atração e retenção de colaboradores. Por fim, poderia ainda ser pertinente realizar um estudo com mais que uma empresa, de forma a recolher experiências de diferentes organizações e até mesmo de diferentes setores, e desta forma obter um estudo mais rico e tentar compreender se o sector em que a organização se insere condiciona, de alguma forma, o grau de receptividade a políticas amigas dos animais.





## REFERÊNCIAS

- Addady, M. (2016). Why having a pet-friendly office could give your business the competitive edge. *Fortune*. Consultado a 30 de Abril de 2018, em: <http://fortune.com/2016/03/31/pet-friendly-workplaces/>
- Almeida, M.L., Almeida, L.P. & Braga, P.F.S. (2009). Aspectos psicológicos na interação homem-animal de estimação. IX encontro interno & XII Seminário de Iniciação Científica. Universidade Federal de Uberlândia. Campus Umuarama, 38400-902, 1-6.
- Ayyar, R. (2014). Why pets in the workplace may not be as great as you thought. Fast Company. Consultado a 15 de Setembro de 2017, em <https://www.fastcompany.com/3038492/why-pets-in-the-workplacemay-not-be-as-great-as-you-thought>
- Bardin, L. (2004). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70.
- Barker, R. T., Barker, S., Cobb, R., & Schubert, C. (2012). Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(1), 15-30. Consultado a 14 de Junho de 2018, em: [https://www.researchgate.net/publication/243973613 Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions](https://www.researchgate.net/publication/243973613_Preliminary_investigation_of_employee's_dog_presence_on_stress_and_organizational_perceptions)
- Bekkof, M. (2010). Manifesto dos Animais. Alfragide: Estrela Polar.
- Boni, V., & Quaresma, S. (2005). Aprendendo a entrevista: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. *Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC*, 2(3), 68-80. Consultado a 12 de Outubro de 2018, em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>

Botelho, M. (2018). Os escritórios da Nestlé em Portugal vão ser pet friendly. Notícias ao minuto.

Consultado a 6 de Agosto de 2018, em:

<https://www.noticiasao minuto.com/lifestyle/1010808/os-escritorios-da-nestle-em-portugal-va-o-ser-pet-friendly>

Brown, R. (2015). 5 things to know for a pet-friendly workplace. HRM online. Consultado a 18 de

Setembro de 2018, em: [http://www.hrmonline.com.au/section/featured/5-things-to-know-](http://www.hrmonline.com.au/section/featured/5-things-to-know-for-a-pet-friendly-workplace)

[for-a-pet-friendly-workplace](http://www.hrmonline.com.au/section/featured/5-things-to-know-for-a-pet-friendly-workplace)

Código Penal. Lei nº69/2014, de 29 de Agosto. Consultado a 24 de Junho de 2018. Disponível

em: <http://www.codigopenal.pt/>

Comissão das Comunidades Europeias (2001). Livro Verde: Promover um quadro europeu para a Responsabilidade Social das empresas. Bruxelas. Disponível em:

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf)

Comissão Europeia (2011). Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões. COM(2011) 681, 1-18.

Costa, A. R. (2018). Mars Portugal volta a abrir portas aos animais dos colaboradores.

Veterinária Atual. Consultado a 4 de Agosto de 2018, em: [https://www.veterinaria-](https://www.veterinaria-atual.pt/na-clinica/mars-portugal-volta-a-abrir-portas-aos-animais-dos-colaboradores/)

[atual.pt/na-clinica/mars-portugal-volta-a-abrir-portas-aos-animais-dos-colaboradores/](https://www.veterinaria-atual.pt/na-clinica/mars-portugal-volta-a-abrir-portas-aos-animais-dos-colaboradores/)

Costa, E. (2006). Animais de estimação: uma abordagem psico-sociológica da concepção dos idosos. Tese de Mestrado em Saúde Pública, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza.

Consultado a 30 de Maio de 2018, em:

[http://uece.br/cmasp/dmdocuments/edmarachaves\\_2006.pdf](http://uece.br/cmasp/dmdocuments/edmarachaves_2006.pdf)

Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Consultado a 25 de Maio de 2018, em: [https://www.researchgate.net/publication/321275099\\_Research\\_design\\_qualitative\\_quantitative\\_and\\_mixed\\_methods\\_approaches](https://www.researchgate.net/publication/321275099_Research_design_qualitative_quantitative_and_mixed_methods_approaches)

Cunha, M. P., & Rego, A. (2017). *Organização. Cães e cãopetências na vida organizacional*. Lisboa: Edições Sílabo.

Cunha, M. P., Rego, A., & Munro, I. (2018). Dogs in organizations. *Human Relations*. Consultado a 14 de Agosto de 2018, em: <https://doi.org/10.1177/0018726718780210>

Diário da República. Lei n° 74/2007, de 27 de Março. Consultado a 3 de Maio de 2018. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/520261/details/maximized>

Dosa, D. M. (2007). A day in the life of Oscar the cat. *New England Journal of Medicine*, 357(4), 328-329.

Freixo, M. (2011). *Metodologia Científica: Fundamentos Métodos e Técnicas*. (3° Ed). Lisboa: Instituto Piaget.

Foreman, A. M., Glenn, M. K., Meade, B. J., & Wirth, O. (2017). Dogs in the workplace: A review of benefits and potencial challenges. *International Journal of environmental research and public health*, 14(5), 498. Consultado a 30 de Março de 2018, em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5451949>

Gil, A. (2008). *Métodos e Técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Editora Atlas.

Giumelli, R. D., & Santos, M. C. (2016). Convivência com animais de estimação: um estudo fenomenológico. *Revista da Abordagem Gestáltica*, 22(1), 49-58.

Guerra, I. C. (2006). Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e formas de uso. Estoril: Principia.

Hilton, J. (2018). Once a pet is in the office there are rules and expectations. Human Resources Director. Consultado a 2 de Junho de 2018, em: <https://www.hcamag.com/hr-news/once-a-pet-is-in-the-office-there-are-rules-and-expectations-245515.aspx>

Ingram, L. (2018). Take your dog to work day 2018: 14 pet-friendly companies. Parade. Consultado a 17 de Julho de 2018, em: <https://parade.com/679929/leahingram/take-your-dog-to-work-day-2018-14-pet-friendly-companies/>

Jackson, R. L., Ronald, L., Drummond, D. K., & Camara, S. (2007). What is Qualitative Research?. Qualitative Research Reports in Communication, 8(1), 21-28.

Kokalitcheva, K. (2016). Here are the 12 most pet-friendly companies. Fortune. Consultado a 2 de Setembro de 2017, em: <http://fortune.com/2016/03/08/here-are-the-12-most-pet-friendly-companies>

Levin, M. (2012). Tudo o que sei sobre gestão aprendi com o meu cão. Carnaxide: Associação Editorial Nexo Literário.

Lusa. (2018). São João da Madeira vai permitir animais no edifício da câmara. Público. Consultado a 10 de Outubro de 2018, em: <https://www.publico.pt/2018/10/04/local/noticia/sao-joao-da-madeira-vai-permitir-animais-no-edificio-da-camara-1846236>

Marketeer. (2016). Colaboradores da Nestlé podem levar os animais para o trabalho. Marketeer. Consultado a 30 de Junho de 2018, em: <https://marketeer.pt/2016/06/30/colaboradores-da-nestle-podem-levar-animais-para-o-trabalho/>

Martín, G. (2015). Una empresa japonesa adopta 9 gatos y aumenta la productividad. La Vanguardia. Consultado a 7 de Abril de 2018, em: <https://www.lavanguardia.com/natural/20151113/54438836926/japon-empresa-gatos-productividad-felicidad.html>

Miranda, M. (2011). A importância do vínculo para os donos de cães e gatos nas famílias portuguesas. Relatório de Estágio, Mestrado Integrado em Medicina Veterinária, Universidade do Porto.

Monteiro, R. (2018). Queremos animais a fazerem-nos companhia também no escritório?. Público Consultado a 29 de Novembro de 2018, em: <https://www.publico.pt/2018/11/28/p3/reportagem/queremos-animais-companhiatambem-escritorio1852630?fbclid=IwAR0anYmERkITZJhZ34NEcl7m4UjvzPgeWHXNWUr3CARv4P0aQ2O28umTia8>

Moura, R., Coelho, V., Moura, K., Raposo, R., Brites, R., Cardim, J. & Silva, A. (2004). Responsabilidade social das empresas: emprego e formação profissional. Lisboa: Mundiserviços.

Animais de estimação: De facto os nossos melhores amigos. (2017). Público. Consultado a 10 de Julho de 2018, em: [https://www.publico.pt/2017/10/28/conteudo-patrocinado/conteudo\\_patrocinado/animais-de-estimacao-de-facto-os-nossos-melhores-amigos-1790506](https://www.publico.pt/2017/10/28/conteudo-patrocinado/conteudo_patrocinado/animais-de-estimacao-de-facto-os-nossos-melhores-amigos-1790506)

Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1995). Manual de Investigação em Ciências Sociais. (2º ed.) Lisboa: Gradiva.

Roepe, L. R. (2017). How to be a pet-friendly employer. Society for Human Resource Management. Consultado a 18 de Abril de 2018, em: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0317/pages/how-to-be-a-pet-friendly-employer.aspx>

Tatibana, L. S., & Costa-Val, A. P. (2009). Relação homem-animal de companhia e o papel do médico veterinário. *Revista veterinária e zootecnia em minas*, 28(1), 12-18. Consultado a 6 de Março de 2018, em: <http://www.crmvmg.org.br/RevistaVZ/Revista03.pdf>

Walsh, F. (2009). Human-Animal Bonds I: The Relational Significance of Companion Animals. *Family Process*, 48, 462-480. Consultado a 18 de Maio de 2018, em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1545-5300.2009.01296.x>

## **WEBGRAFIA**

Blip. Disponível em: <https://blip.pt/blog/social-days/> Acedido em 10 de Fevereiro de 2018

Cofidis. Disponível em: <https://www.cofidis.pt/cofidis/responsabilidade-social-animalife.html>  
Acedido em 5 de Outubro de 2018

F3M. Disponível em: <https://www.f3m.pt/pt/home> Acedido em 12 de Fevereiro de 2018

Hospital Veterinário de Santa Marinha. Disponível em:  
<https://www.hospvetsantamarinha.com/responsabilidade-social/> Acedido em 17 de Outubro de  
2018

Sic noticias. Disponível em: <https://sicnoticias.sapo.pt/pais/2018-06-22-Hoje-e-dia-internacional-de-levar-o-cao-para-o-trabalho> Acedido em 1 de Julho de 2018

World Health Organization. Disponível em: <https://www.who.int/topics/zoonoses/en/>. Acedido em 24 de Setembro de 2018





## **APÊNDICES**

### **GUIÕES DE ENTREVISTA**

#### **GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

1. Qual a abertura da sua empresa a iniciativas, medidas ou políticas de responsabilidade social?
2. Quais são as políticas de responsabilidade social que a sua empresa tem?
3. E qual é a sua opinião sobre o papel das empresas na proteção e cuidado da vida animal?
4. No âmbito das políticas que referiu existe alguma que esteja direcionada para o apoio aos animais?
  - 4.1. Se sim, quais as políticas e quais as razões que levaram a empresa a adotar essas políticas?
  - 4.2. Como reagiram os colaboradores a este tipo de políticas?
    - 4.2.1. Que vantagens que identifica nas políticas adotadas?
    - 4.2.2. Quais as desvantagens?
    - 4.2.3. Que estratégias a empresa adota para dar resposta as vantagens identificadas?
  - 4.3. Se não, porque é que nunca pensaram em adotar este tipo de políticas?
5. Como acha que seria a reação dos colaboradores a este tipo de políticas?
  - 5.1. Quais as vantagens (se alguma) que traria para a organização adotar este tipo de políticas?
  - 5.2. Quais as desvantagens?
6. Estariam abertos a ter (mais, se sim) políticas amigas dos animais?
  - 6.1. Se sim: que tipo de ações estariam dispostos a levar a cabo?
  - 6.2. Se não: porquê?

7. A empresa consideraria permitir que os funcionários trouxessem os seus animais para a empresa?
  - 7.1. Se sim: Como imagina que poderia aplicar esta medida? Quais as vantagens? Quais as desvantagens?
  - 7.2. Se não, porque?
    - 7.2.1. Quais as desvantagens que percebe nesta medida?
8. A empresa consideraria ter um animal de estimação na empresa?
  - 8.1. Se sim qual e porquê? Se estivessem abertos a esta possibilidade, como o implementaria?
    - 8.1.1. Quais as vantagens que identifica nesta adoção?
    - 8.1.2. Quais as desvantagens?
    - 8.1.3. Como achas que estas poderiam ser superadas?
  - 8.2. Se não, porquê?
9. Na sua opinião qual seria a reação dos colaboradores a este tipo de políticas?
10. Gostaria de fazer algum comentário/sugestão relativamente ao tema aqui debatido e que não tivemos oportunidade de discutir?
11. Que questões acha que seriam úteis/pertinentes fazer e que não chegaram a ser colocadas?

## **COLABORADORES**

1. Gosta de animais?
  - 1.1. Se sim, porque?
  - 1.2. Se não, quais as razões?
2. Tem algum animal de estimação?
  - 2.1. Se sim, quais as razões para ter adotado um animal?
    - 2.1.1. Identifica algumas vantagens nesta adoção?
    - 2.1.2. E desvantagens?
  - 2.2. Se não, quais as razões para não ter um animal?
3. Tem alguma fobia ou alergia relativa a animais?
4. Sabe o que são Políticas de Responsabilidade Social?
5. Conhece as políticas de responsabilidade social da empresa?
6. Acha que poderia ser importante haver (mais) políticas relacionadas com animais?
  - 6.1. Se sim, porquê? E quais sugeria?
  - 6.2. Se não, porque?
  - 6.3. Consegue perceber vantagens e desvantagens em adotar estas políticas? E formas de superar as desvantagens?
7. O que pensa acerca da possibilidade da sua organização permitir a entrada de animais nas suas instalações?
8. Em que medida acha que a presença de um animal no local de trabalho iria influenciar o seu dia a dia?
  - 8.1. Caso a pessoa tenha animal: Para si o que representaria/como veria a hipótese de a empresa deixar trazer o seu animal para o local de trabalho?
  - 8.2. Caso não tenha animal: Como lidava com a situação caso os seus colegas pudessem trazer algum animal para a empresa? Ou a empresa ter um animal próprio dentro das instalações?
9. O que acha da ideia da sua empresa adotar um animal?
  - 9.1. Vantagens?

## 9.2. Desvantagens?

### 9.2.1. Formas de as superar?

10. Gostaria de fazer algum comentário/sugestão relativamente ao tema aqui debatido e que não tivemos oportunidade de discutir?
11. Que questões acha que seriam úteis/pertinentes fazer e que não chegaram a ser colocadas?