

Departamento de Sociologia

**A relação trabalho-família: um estudo qualitativo com trabalhadores  
da economia da partilha**

**Sofia Gonçalves de Jesus Loução**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Sociologia

Orientadora:

Professora Doutora Ana Filipa dos Santos Sobral, Professora Auxiliar Convidada  
Faculdade de Educação e Psicologia - Universidade Católica Portuguesa, Porto

Coorientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2017

Departamento de Sociologia

**A relação trabalho-família: um estudo qualitativo com trabalhadores  
da economia da partilha**

**Sofia Gonçalves de Jesus Loução**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Sociologia

Orientadora:

Professora Doutora Ana Filipa dos Santos Sobral, Professora Auxiliar Convidada  
Faculdade de Educação e Psicologia - Universidade Católica Portuguesa, Porto

Coorientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2017

## RESUMO

O trabalho na economia de partilha surge como um dos modelos de trabalho contingente que tem vindo a proliferar no contexto da crescente globalização e de múltiplos desenvolvimentos tecnológicos. Todavia, este tipo de trabalho carece de uma análise científica, especialmente para o caso português. Este estudo explora as características deste tipo de trabalho e foca particularmente na relação trabalho-família em trabalhadores da economia da partilha, sendo que desenvolve uma reflexão sobre a influência que as condições de trabalho nos mercados digitais possam ter nessa relação. A análise empírica baseia-se em dados recolhidos a partir de entrevistas semidiretivas a 11 trabalhadores de duas empresas da economia da partilha, que se dedicam à prestação de serviços de transporte privado urbano e de alojamento turístico. Os resultados apontam para impactos negativos, mas oferecem também indicações sobre as vantagens do trabalho na economia de partilha. Assim, os entrevistados revelaram que a elevada carga horária de trabalho, a prática de horários irregulares e a permanente disponibilidade do trabalhador para atender os pedidos dos clientes durante 24 horas por dia, potenciam o conflito trabalho-família. Por outro lado, a flexibilidade do horário de trabalho, o salário e as relações interpessoais que se estabelecem por via das interações com os clientes, destacam-se entre as condições que mais contribuem para o enriquecimento trabalho-família.

Palavras-chave: trabalho contingente; economia da partilha; conflito trabalho-família; enriquecimento trabalho-família.

## **ABSTRACT**

Work in the sharing economy has emerged as a form of contingent work arrangement that has increasingly become more significant in a world of growing globalization and shaped by a remarkable number of technological innovations. Despite its importance, this specific type of arrangement lacks scientific analysis, particularly on the portuguese case. This study explores the characteristics of this type of work, specifically on the work-life balance of the sharing economy workers, and assesses the potential influence of digital market work conditions in that relationship. The empirical analysis is based on data gathered from semi directive interviews conducted with 11 workers from two sharing economy enterprises that span across the transportation and accommodation areas. The main results point to a negative outlook, but they also offer other findings regarding the advantages of working in the sharing economy. The interviewees revealed that the long working hours, irregular shifts and the worker's permanent availability to handle their client's 24-hour requests, heighten work-life conflict. On the other hand, flexible work schedule, salary and interpersonal relationships established through client interactions, stand out among the conditions that contribute the most for work-family enrichment.

Keywords: contingent work; sharing economy; work-family conflict; work-family enrichment.

## ÍNDICE

Resumo.....	i
Abstract .....	ii
Índice.....	iii
Índice de Quadros.....	iv
Índice de Figuras .....	iv
Glossário de siglas.....	iv
Introdução.....	1
Capítulo 1. A globalização económica e os novos formatos de trabalho .....	3
1.1. O trabalho contingente.....	4
Capítulo 2. A economia da partilha .....	7
2.1. O papel da tecnologia e das redes sociais.....	10
Capítulo 3. A relação trabalho-família no contexto dos mercados de trabalho digitais .....	13
3.1. O paradigma negativo e positivo .....	13
3.2. Oportunidades e desafios da economia da partilha para a relação trabalho-família .....	15
Capítulo 4. Metodologia .....	18
4.1. Amostragem: método e caracterização do painel de entrevistados .....	18
4.2. O processo de recolha de dados: técnica e instrumento de recolha.....	19
4.3. A análise de dados .....	21
Capítulo 5. Apresentação e análise dos resultados .....	22
5.1. Condições de trabalho na economia da partilha .....	22
5.2. Motivações dos trabalhadores da economia da partilha .....	24
5.3. Perceções dos trabalhadores da economia da partilha face à relação trabalho-família .....	26
5.4. O conflito trabalho-família em trabalhadores da economia da partilha .....	26
5.5. O enriquecimento trabalho-família em trabalhadores da economia da partilha.....	29
Conclusão .....	33
Bibliografia.....	37
Anexos.....	I
Anexo A. Guião da entrevista.....	I
Anexo B. Sistema geral de categorias .....	V
Curriculum Vitae.....	VIII

## **ÍNDICE DE QUADROS**

Quadro 4.1 - Caracterização sociodemográfica do painel de entrevistados.....	18
Quadro 5.1 - Condições de trabalho na empresa da economia da partilha .....	22

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1.1 - Trabalhadores temporários (%) em relação ao total de trabalhadores, na União Europeia e em Portugal, entre 2005 e 2016. ....	4
Figura 2.1 – Receita das plataformas e valor das transações (bilhões de €) da economia da partilha, na União Europeia, em 2015.....	9
Figura 5.1 - Relações de emprego na economia da partilha.....	24

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

ILO - International Labour Office

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

PwC - PricewaterhouseCoopers

TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação

VoIP - Voz sobre o protocolo de Internet

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as sociedades têm vindo a ser confrontadas com mudanças sociais e económicas estruturais, resultantes de processos de globalização e de rápidos avanços tecnológicos (Giddens, 2010). Por inerência, também as organizações e a natureza do emprego no mundo ocidental têm sofrido mutações, que impõe exigências acrescidas aos trabalhadores (Siegmann e Schiphorst, 2016). Em resposta aos desafios que se colocam, como a crescente competitividade económica global ou as últimas tendências demográficas (Santos, 2002; Carvalho, 2016), surgem novas formas de organização do trabalho, que se traduzem, por exemplo, no aumento significativo do trabalho contingente em várias partes do globo, em que Portugal não constitui exceção (Eurostat, 2017; Sobral, 2015). É certo que as relações tradicionais de emprego continuam a predominar em muitos países, mas outras formas de emprego e de contratação têm vindo a conquistar o mercado de trabalho mundial e, em particular, setores económicos onde habitualmente não marcavam presença (ILO, 2015). Entre os formatos mais recentes, destacam-se aqueles resultantes da economia da partilha, um sistema económico que, de um modo geral, se caracteriza pelo acesso temporário e possivelmente pago a ativos físicos subutilizados, entre consumidores (Frenken e Schon, 2017; Codagnone *et al.*, 2016).

Entre os fatores que estiveram na origem dos novos e inovadores modelos de negócio da economia da partilha, destacam-se a digitalização da economia e a generalização do acesso à internet e às tecnologias móveis; a crise financeira de 2008, que fez disparar as taxas de desemprego em vários países, com a consequente diminuição do rendimento disponível; e a relevância crescente dada à sustentabilidade social e económica (Hamari *et al.*, 2016; Daunorienè *et al.*, 2015). Ao promoverem a inovação e o empreendedorismo, graças à rentabilização de bens/ativos próprios subutilizados por meio da utilização de plataformas e serviços digitais, estas empresas têm vindo a atrair o interesse de muitos trabalhadores, empenhados em fazer uma gestão mais eficiente dos seus recursos e em melhorar a sua eficiência económica (Schor, 2017; Brinkley, 2016; Botsman e Rogers, 2010). As implicações deste novo modelo de trabalho carecem ainda de uma investigação científica sólida que permita compreender as suas vantagens e desvantagens. Esta pesquisa pretende contribuir para este debate, procurando explorar as perceções dos trabalhadores da economia de partilha sobre os impactos deste modelo.

A rápida expansão e proliferação das empresas da economia da partilha coincidem também com um período marcado por mudanças significativas no seio das famílias e na composição da força de trabalho, de que são exemplo o aumento do número de mulheres no

mercado de trabalho, de casais de dupla carreira, de famílias monoparentais e de famílias com pessoas dependentes a seu cargo (Carvalho, 2016; Silva e Silva, 2015). Atualmente, um dos desafios mais importantes que se colocam às organizações e aos indivíduos, tem a ver com a necessidade de balanceamento entre a performance económica e profissional e a sustentabilidade social e familiar, no quadro das novas formas de organização do trabalho (Rodrigues *et al.*, 2010). Por conseguinte, a interação trabalho-família assume um lugar de destaque na investigação académica, pela importância que tem para a compreensão das famílias, das organizações e da sociedade em geral (Silva e Silva, 2015; Friedman e Greenhaus, 2000).

Neste contexto, o presente estudo pretende dar um contributo para a análise da relação trabalho-família em trabalhadores da economia da partilha, propondo-se, para este efeito, a responder aos seguintes objetivos: i) identificar as características e especificidades do trabalho na economia da partilha; ii) explorar os motivos que levam os indivíduos a colaborar com empresas da economia da partilha; iii) conhecer as perceções dos trabalhadores face à relação trabalho-família; iv) identificar as condições do trabalho na economia da partilha potenciadoras do conflito trabalho-família; e v) identificar as condições do trabalho na economia da partilha facilitadoras do enriquecimento trabalho-família.

Para atingir estes objetivos, começa-se por abordar, no primeiro capítulo, o fenómeno da globalização, com especial incidência na sua dimensão económica, pelas mudanças estruturais que provocou no mercado laboral; e, num segundo momento, introduz-se o conceito de trabalho contingente, que inclui uma enumeração e explicação dos seus vários formatos. Entre estes, destaca-se a economia da partilha, cuja definição e características-chave são enunciadas no segundo capítulo. Também aqui se procede a uma breve descrição dos trabalhadores da economia da partilha, designadamente, ao nível dos seus perfis sociodemográficos, das suas motivações e dos desafios que enfrentam neste novo contexto laboral. O terceiro capítulo aborda a problemática da relação trabalho-família, onde se pretende dar conta da atualidade e pertinência do tema bem como das suas principais correntes teóricas, fazendo ainda referência às implicações que o trabalho na economia da partilha tem para esta relação. Segue-se o quarto capítulo, dedicado a questões e aspetos metodológicos, relacionados com os processos de amostragem, de recolha e de análise de dados. No quinto capítulo, correspondente à análise dos resultados, exploram-se as condições de trabalho e as motivações dos trabalhadores da economia da partilha, as suas atitudes e perceções em relação à dinâmica trabalho-família e os principais preditores de conflito e de enriquecimento trabalho-família no quadro dos mercados de trabalho digitais. Por último, apresentam-se as conclusões gerais da atual dissertação, acompanhadas de referências às suas limitações.



## **CAPÍTULO 1. A GLOBALIZAÇÃO ECONÓMICA E OS NOVOS FORMATOS DE TRABALHO**

O último quartel do século XX foi marcado por profundas transformações sociais, económicas, políticas e culturais, impulsionadas pela inovação tecnológica, pela liberalização do comércio mundial e pelos progressos dos sistemas de comunicação e transporte (Giddens, 2010). No decurso deste processo, assiste-se, em simultâneo, a uma intensificação nunca antes vista das interações transnacionais, cuja extraordinária amplitude e profundidade, leva muitos autores a denominarem este novo fenómeno de globalização (Ritzer, 2011).

Esta nova ordem económica mundial caracteriza-se por redes complexas de finança internacional, pelo investimento à escala global, por processos de produção mais flexíveis e multilocais e pela desregulação das economias nacionais (Melo, 2002; Santos, 2002). Perante este novo cenário, as organizações vêm-se obrigadas a adotarem formas mais criativas de se adequarem a um mercado cada vez mais globalizado, em busca de lucro e de uma maior vantagem competitiva (Sobral, 2015). Com a aplicação das inovações tecnológicas aos processos laborais, é hoje possível produzir mais e melhor com menor esforço e menos recursos, ao mesmo tempo a que se assiste à criação de um universo mais amplo e diversificado de novas atividades e serviços (Castells, 2010). Os mercados têm vindo a tornar-se cada vez mais dinâmicos e imprevisíveis e, por sua vez, as organizações muito mais flexíveis, com o objetivo de responderem de forma rápida e eficaz aos desafios que lhes são colocados (Nielsen, 2016). Porém, a procura pela flexibilidade parece acarretar uma maior individualização dos riscos associados à vida laboral e ao mercado de trabalho, na medida em que, com a globalização económica, verifica-se uma tendência para a flexibilização temporal e espacial do trabalho assalariado (Beck, 2000).

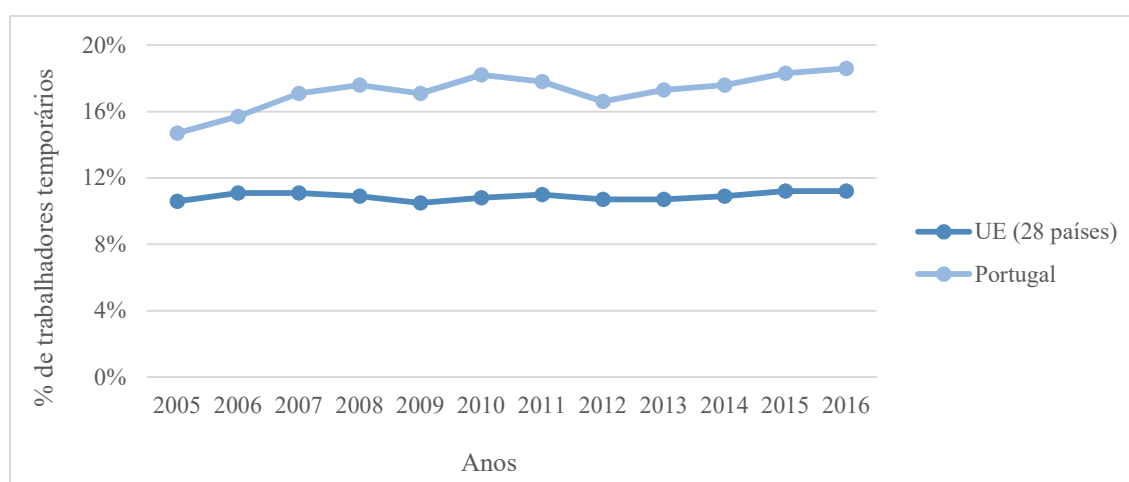
A tendência crescente para a flexibilização, tem contribuído para o desenvolvimento de novos modelos de organização do trabalho, que assentam sobretudo na externalização dos serviços e numa pluralidade de formas de emprego que escapam à regra do contrato de trabalho a tempo indeterminado (Siegmann e Schiphorst, 2016). Entre estes novos formatos de trabalho, destaca-se o trabalho contingente, o qual constitui uma das soluções encontradas para dar resposta às exigências e necessidades desta economia global (Connelly e Gallagher, 2004). Daqui decorre o aumento do trabalho temporário, dos vínculos contratuais precários, do trabalho a tempo parcial, do «falso trabalhador independente», da subcontratação e da diminuição da proteção social dos trabalhadores, apenas para referir alguns exemplos (Lima *et al.*, 2010).

## 1.1. O TRABALHO CONTINGENTE

Durante o século XX, predominam as chamadas relações tradicionais de emprego, que se caracterizam por ocupações a tempo inteiro, firmadas por contratos de trabalho sem termo e realizadas nas instalações do empregador sob a supervisão do mesmo (Connelly e Gallagher, 2004). Em contraste, o trabalho contingente distingue-se dos formatos tradicionais de emprego e de contratação, por se tratar de um trabalho dependente de duração limitada (OCDE, 2002). Tendo surgido no final da II Guerra Mundial (Sobral, 2015), massificou-se entre as décadas de 70 e 80, sobretudo com o aumento do recurso ao trabalho temporário de agência, o qual contribuiu para a conceptualização de emergentes formas alternativas de emprego e de recrutamento (Cappelli e Keller, 2013).

Desde então, que se tem registado um aumento gradual destes novos formatos em várias partes do globo, tendência que tem vindo a provocar mudanças profundas no mercado de trabalho (Sobral, 2015). Os dados mais recentes do Eurostat (2017) mostram que, na União Europeia, a percentagem de trabalhadores temporários em relação ao total de trabalhadores, aumentou de 10,6% para 11,2%, entre 2005 e 2016. Portugal, para além de apresentar valores significativamente superiores aos da média europeia, registou um crescimento acentuado, de 14,7% para 18,6%, no período em análise (ver figura 1.1.).

Figura 1.1 - Trabalhadores temporários (%) em relação ao total de trabalhadores, na União Europeia e em Portugal, entre 2005 e 2016.



Fonte: Eurostat, *General and Regional Statistics*, 2017.

O trabalho contingente oferece às empresas uma maior flexibilidade ao nível da substituição de trabalhadores que se encontram temporariamente ausentes (por exemplo, em licença parental ou por motivo de doença); da avaliação de novas contratações antes de lhes proporem contratos sem termos; da resposta a situações de mudança (sejam estas de natureza

tecnológica ou referentes a flutuações sazonais na produção); para além das consequências em termos de redução de custos. Simultaneamente, há quem opte pelo trabalho contingente, com o objetivo de conquistar um maior equilíbrio entre a atividade profissional e a vida familiar, académica e/ou com outras obrigações; como complemento salarial; ou na expectativa de que este tipo de trabalho lhes aumente as hipóteses de conseguir um emprego permanente (ILO, 2015).

Em termos conceptuais, não existe um consenso em torno dos formatos que podem ou não ser considerados trabalho contingente, pelo que se verifica a inexistência de uma definição unanimemente aceite entre a comunidade científica capaz de abranger todos (Cappelli e Keller, 2013). De acordo com Sobral (2015), a sistematização da literatura acerca do trabalho contingente, permitia distinguir à data, pelo menos seis formatos, o que evidencia a heterogeneidade a que se assiste no grupo dos trabalhadores contingentes: (i) trabalhadores sazonais; (ii) trabalhadores independentes; (iii) trabalhadores a termo; (iv) trabalhadores temporários de agência; (v) trabalhadores em *outsourcing*; (vi) trabalhadores *on-call*.

Entre os vários formatos do trabalho contingente, encontram-se aqueles que, apesar de apresentarem características que os tornam mais flexíveis e por isso diferentes dos contratos tradicionais, se aproximam destes últimos, na medida em que se baseiam em relações duais de contratação (entre empregador e empregado). É o caso dos trabalhadores sazonais que incorrem em relações contratuais diretas (ou seja, o contrato é firmado entre o trabalhador e a entidade empregadora que utiliza os seus serviços), com uma duração limitada, dado o seu carácter sazonal (Cappelli e Keller, 2013; Sobral, 2015). Seguem-se os trabalhadores independentes, os quais, tal como a própria designação indica, trabalham por conta própria e não por conta de outrem, através da prestação de serviços ou na produção e/ou venda de bens. A sua atividade profissional desenvolve-se assim por um período pré-definido ou por projeto. Para além de que podem prestar serviços indefinidamente para um mesmo cliente ou para vários clientes em simultâneo (Sobral, 2015; Cappelli e Keller, 2013; Connelly e Gallagher, 2004). Por último, os trabalhadores a termo constituem outro dos formatos do trabalho contingente igualmente estabelecido através de uma relação contratual direta, sendo esta determinada por condições específicas (designadamente, uma data ou um projeto). É o caso dos trabalhadores que se encontram no chamado período experimental (Sobral, 2015).

De todos os formatos de trabalho contingente, destacam-se aqueles que assentam em relações triangulares ou tripartidas de emprego, por serem os mais complexos e os que mais se afastam dos modelos tradicionais de contratação (Sobral, 2015). A sua natureza complexa advém da relação estabelecida entre três partes: o trabalhador, a empresa contratante (isto é, a

agência de trabalho temporário ou o *outsourcer*) e a empresa cliente ou utilizadora. Veja-se o caso dos trabalhadores temporários de agência, um modelo baseado numa relação contratual tripartida que envolve a empresa de trabalho temporário, o trabalhador e a empresa utilizadora, sendo que, o trabalhador enceta numa missão laboral de duração limitada por intermédio da agência (Sobral, 2015; Cappelli e Keller, 2013). Enquanto o cliente tem controlo sob o processo de trabalho, a agência de trabalho temporário é responsável pela gestão do trabalhador. Um segundo formato triangular abrange os trabalhadores em *outsourcing*, cuja relação se estabelece entre o *outsourcer*, o trabalhador e o cliente. As diferenças entre trabalhadores temporários de agência e trabalhadores em *outsourcing* situam-se ao nível da duração da missão laboral, que, neste caso, é indefinida, e na completa externalização da gestão, dos processos e tarefas (Sobral, 2015). Também o formato dos trabalhadores *on-call* se desenvolve por meio de uma relação tripartida, entre agência, trabalhador e cliente, distinguindo-se dos anteriores, na medida em que, neste caso, os trabalhadores não têm um horário de trabalho regular. Pelo contrário, são chamados sempre que necessário, tendo que estar obrigatoriamente disponíveis a determinados períodos do dia (os chamados períodos *on-call*). Este formato caracteriza-se por missões laborais de curta duração, que se podem concretizar em dias ou horas (Sobral, 2015; Cappelli e Keller, 2013).

Mais recentemente, tem-se vindo a assistir à emergência de um novo formato de trabalho contingente, cujas especificidades se enquadram na tipologia das relações triangulares de emprego. Os trabalhadores da economia da partilha fazem parte de um “sistema económico em que os ativos ou os serviços são partilhados entre particulares, gratuitamente ou mediante o pagamento de uma taxa, geralmente através da Internet” (Oxford English Dictionary, 2017). Graças à economia da partilha estão a surgir novos modelos empresariais, de índole colaborativa, incluindo os que não têm quaisquer fins lucrativos (Parlamento Europeu, 2016). Estes modelos de negócio abrangem desde plataformas digitais (que permitem o intercâmbio de bens e/ou serviços em todo o mundo) a pequenas e médias empresas colaborativas que fornecem serviços às comunidades locais (Parlamento Europeu, 2016). À semelhança do que acontece nas restantes relações triangulares de emprego, participam neste processo três intervenientes: (a) os prestadores de serviços, isto é, particulares que oferecem os seus serviços (produtos, competências, disponibilidade), a título ocasional (partilha entre pares) ou profissional; (b) os utilizadores desses serviços; (c) e os intermediários que, através de plataformas digitais, estabelecem a ligação entre a oferta e a procura (ou seja, entre prestadores de serviços e utilizadores), de modo imediato, facilitando assim as transações (Parlamento Europeu, 2016).

## CAPÍTULO 2. A ECONOMIA DA PARTILHA

Por se tratar de um fenómeno relativamente recente, a economia da partilha é até ao momento uma área pouco estudada (Martin, 2016) e, por essa razão, a literatura académica não dispõe ainda de um corpo teórico sustentado (Richardson, 2015). Todavia, a grande maioria das conceptualizações existentes, parecem ser consensuais ao se referirem à economia da partilha como uma atividade que permite aos indivíduos partilhar, trocar, emprestar, dar, alugar ou vender bens e serviços, através de plataformas digitais (Hamari *et al.*, 2016). É um conceito que abrange formas de troca facilitadas por plataformas *online*, de que fazem parte uma diversidade de atividades com e sem fins lucrativos, com o objetivo de possibilitar o acesso a recursos subutilizados (Richardson, 2015).

A origem da economia da partilha remonta ao final da década de 90 e ao início do século XXI, período no qual se assiste ao desenvolvimento de plataformas *online*, que promovem conteúdo gerado pelos utilizadores e respetiva partilha, através de um modo colaborativo (Hamari *et al.*, 2016). No meio académico, o termo era utilizado para descrever o fenómeno crescente de cidadãos que partilham, de forma livre e aberta, conhecimentos e competências, em plataformas colaborativas mediadas digitalmente, como é o caso da Wikipédia (Martin, 2016). Mas é apenas por volta dos anos de 2011/2012 que este conceito começa realmente a fazer parte do discurso público (Martin, 2016). Desde então que são várias as expressões utilizadas para descrever este fenómeno: consumo colaborativo, economia entre pares, mercados de plataformas entre pares, entre muitas outras; as quais refletem a extensão e a intensidade do atual debate académico, económico, político e social gerado em torno desta matéria (Parlamento Europeu, 2016). Não obstante, as referências à denominada economia da partilha são significativamente mais frequentes quando comparadas com as restantes expressões, assumindo-se a primeira como o conceito predominante (Martin, 2016).

De acordo com Botsman e Rogers (2010) são quatro os princípios em que se baseia a economia da partilha e que a permitem distinguir das demais práticas económicas. O primeiro, a massa crítica, constitui um conceito utilizado em várias áreas do conhecimento e em vários contextos. Porém, os autores recorrem à definição de massa crítica proposta pela Sociologia (isto é, a quantidade mínima de indivíduos necessária num sistema social para que o mesmo se possa tornar autossustentável e crescer), para a aplicar ao mundo da economia da partilha (Botsman e Rogers, 2010). Esta última apresenta-se como um movimento em franco crescimento, em que o sucesso dos seus negócios tem contribuído para o surgimento de novos e inovadores modelos de partilha em inúmeras indústrias (Lopes *et al.*, 2013).

Uma segunda característica deste tipo de atividade está relacionada com um melhor e máximo aproveitamento dos bens ou serviços em causa através da sua partilha. Veja-se o seguinte exemplo: é muito comum comprar-se um berbequim e utilizá-lo apenas uma vez, o que demonstra o potencial inutilizado de um produto, ou o mesmo que dizer a sua capacidade ociosa (Botsman e Rogers, 2010). Trata-se aqui de pagar pelo benefício do produto sem ter que o adquirir de forma definitiva (Botsman, 2010). Enquanto no mercado tradicional é necessário comprar o produto para poder usufruir deste, a economia da partilha apresenta-se como uma alternativa a este modelo, na medida em que é possível desfrutar da utilidade de um produto sem ter que obrigatoriamente o adquirir e pelo tempo que for mais conveniente ao utilizador (Daunorienė *et al.*, 2015).

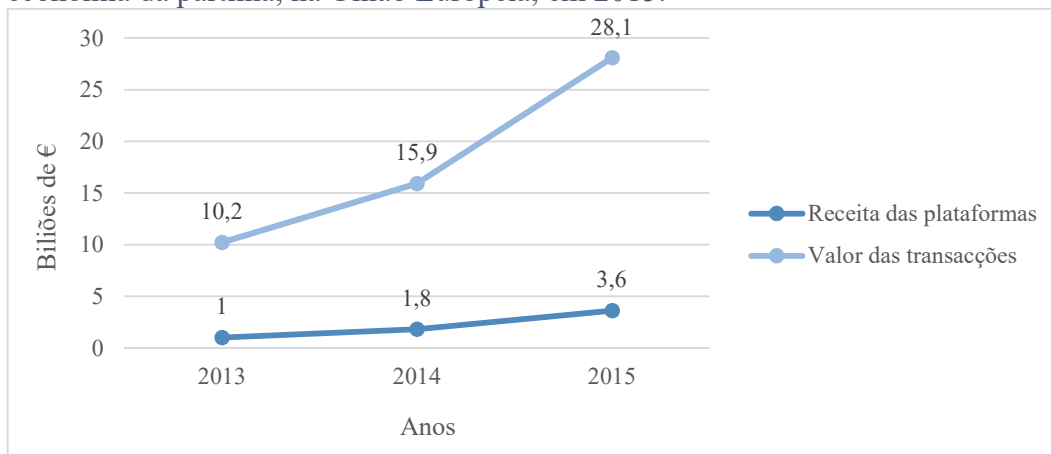
A crença renovada no bem comum, o reforço da importância da comunidade e a adoção progressiva de estilos de vida colaborativos, concorrem para o terceiro princípio advogado por Botsman e Rogers (2010). A economia da partilha é uma ideia antiga e encontra as suas raízes históricas na economia de troca das sociedades primitivas. Ao longo dos anos, à medida que a privatização se tornou popular e as pessoas procuram adquirir e acumular cada vez mais bens, o ato de partilhar diminuiu (Botsman e Rogers, 2010). Todavia, com a popularização da Internet e das redes sociais a partir do ano 2000, os comportamentos mudam, começa-se a partilhar e a trocar novamente, mas de forma mais dinâmica e apelativa (Botsman, 2010).

Também deste contexto surge o quarto e último princípio da economia da partilha – a confiança entre estranhos. Por meio da tecnologia digital, a economia da partilha liga inevitavelmente pessoas com formas de pensar muito semelhantes, o que logo à partida incita à criação de um sentimento de confiança generalizado (Molz, 2012). A isto acresce ainda o rasto que se deixa com a utilização da Internet, seja através da informação que se pesquisa, de uma ideia que se publica, de um comentário que se partilha ou de cada *spammer* que se denuncia, qualquer atividade *online* permite criar um historial do quão bem ou mal se trabalha e se se é ou não uma pessoa de confiança (Botsman, 2010). No caso dos mercados *online*, é necessário confiar que o item que se está a trocar ou a vender, se encontra realmente no estado descrito. Ora o ato de partilhar, neste contexto muito particular, depende em larga medida do indicador de confiança construído nestas plataformas (Richardson, 2015). A confiança entre pares é assim estabelecida através de sistemas de reputação *online* (Martin, 2016). Por exemplo, no antigo sistema de consumo, a reputação não era uma variável tomada em consideração, porque o histórico bancário de um indivíduo valia mais que qualquer tipo de opinião entre iguais. Hoje em dia, pelo contrário, com o rasto que se deixa na Web, o capital de reputação de um indivíduo funciona como uma segunda moeda, que determina o seu acesso à economia da

partilha (Botsman, 2010). A reputação funciona como a medida da confiança que uma determinada comunidade deposita num indivíduo (Botsman, 2012). É este capital de reputação, gerado com a partilha *online* de referências, testemunhos e críticas, que faz com que a economia da partilha efetivamente funcione (Botsman, 2012).

A prova disso é que, apesar de pequena em escala, a economia da partilha tem registado, nos últimos anos, um rápido crescimento, no que toca a utilizadores, transações e receitas (Parlamento Europeu, 2016). A partir do ano de 2013, verifica-se um crescimento acentuado, que se intensifica em 2015 (ver figura 2.1.), com a expansão da atividade de conhecidas plataformas colaborativas de sucesso pela Europa (Comissão Europeia, 2016). Como resultado, estima-se que, na União Europeia, as receitas brutas das plataformas e dos fornecedores da economia da partilha tenham gerado, em 2015, cerca de 28 mil milhões de euros (Comissão Europeia, 2016). Ainda no mesmo ano, as receitas das plataformas que operam nos cinco sectores-chave deste novo modelo económico (a saber: o alojamento; o transporte de passageiros; os serviços de proximidade; os serviços profissionais e técnicos; e o financiamento colaborativo) foram estimadas em 3,6 mil milhões de euros (Comissão Europeia, 2016)<sup>1</sup>. Em 2016, o número de sectores quase que triplica, fruto da expansão para outras áreas de negócio e da criação de novos tipos de atividades (Parlamento Europeu, 2016).

Figura 2.1 – Receita das plataformas e valor das transações (biliões de €) da economia da partilha, na União Europeia, em 2015.



Fonte: Adaptado de Parlamento Europeu, *Infographic: the increasing popularity of the collaborative economy*, 2017.

<sup>1</sup> Estes valores baseiam-se nas estimativas apresentadas pela PricewaterhouseCoopers no âmbito de um estudo encomendado pela Comissão Europeia (2016).

Com um crescimento anual superior a 25% (PwC, 2015, *apud* Goudin, 2016), estima-se que, no futuro, a economia da partilha possa vir a representar um valor acrescentado de 160 a 572 mil milhões de euros para a economia da União Europeia (Comissão Europeia, 2016). No entanto, o *Projeto de Relatório sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa* do Parlamento Europeu (2016), alerta para a leitura prudente destes números, dado que é difícil aferir, atualmente, o valor real da economia da partilha. E isto porque, por um lado, não existe ainda um consenso, em termos metodológicos, quanto às formas de avaliação dos impactos deste novo modelo na economia, na sociedade e no ambiente; e, por outro, devido à escassez de dados recolhidos até ao momento (Parlamento Europeu, 2016).

Certo é que o potencial crescente da economia da partilha, já alterou a forma como os produtos e serviços são fornecidos em muitos sectores económicos, representando um desafio para as empresas há muito estabelecidas (Parlamento Europeu, 2016). Esta é de facto uma ideia que tem vindo a suscitar interesse e a ser discutida em diversos meios (por economistas, empresários, decisores políticos, *media*, investigadores académicos, entre outros especialistas), tendo começado a ganhar forma na era digital e nas comunidades virtuais que dela resultaram. As histórias de sucesso de duas plataformas com origem em Silicon Valley, a Uber e o Airbnb<sup>2</sup>, exemplos conhecidos da economia da partilha, muito contribuíram para a difusão do tema (Martin, 2016). Paralelamente, a diminuição da confiança dos consumidores, o aumento da taxa de desemprego e a evolução das soluções às atividades de marketing *online*, criaram o ambiente ideal para fomentar este conceito (Daunorienè *et al.*, 2015). Também a preocupação que se instalou, nos últimos anos, em torno do impacto ambiental e social dos padrões de consumo, faz com que a economia da partilha se torne cada vez mais como uma alternativa atraente para os consumidores (Hamari *et al.*, 2016).

## **2.1. O PAPEL DA TECNOLOGIA E DAS REDES SOCIAIS**

A tecnologia está hoje a assumir o papel habitualmente associado às estruturas institucionais, conhecidas por criarem um sentimento de confiança e de segurança nos seus clientes, exatamente por proporcionarem interações face-a-face (Richardson, 2015). Segundo

---

<sup>2</sup> A Uber é uma plataforma tecnológica que liga pessoas que se querem deslocar a pessoas disponíveis para as transportar. Funciona através de uma aplicação para dispositivos móveis, que põe em contacto motoristas e passageiros, providenciando desta forma serviços de táxi e de partilha de viagens. Já o Airbnb é um serviço *online* comunitário, que permite às pessoas anunciarem, descobrirem ou reservarem alojamentos em qualquer parte do mundo, por um período de curta duração, seja a partir de um computador, de um telemóvel ou de um *tablet* (Martin, 2016).



Richardson (2015), este sentimento é agora também gerado pela tecnologia que, no caso particular da economia da partilha, resulta da construção de um perfil *online*, que por estar ligado a outras redes sociais de que o indivíduo faz parte, não escapa aos comentários e críticas deixadas por outros membros e que são visíveis a todos os utilizadores. Do mesmo modo, as diversas plataformas digitais mediante as quais a economia da partilha opera (como sejam *websites* ou aplicativos móveis), funcionam como uma espécie de garantia tecnológica, na medida em que constituem o intermediário da transação financeira (Richardson, 2015).

De acordo com Hamari *et al.* (2016), a economia da partilha depende ainda das relações sociais que se estabelecem aquando a hora de partilhar e colaborar. Os autores defendem inclusive que as empresas proprietárias destas plataformas, não controlam de todo o ato da partilha e que, pelo contrário, o seu desenvolvimento é liderado por dinâmicas sociais, como o gozo e a satisfação que os seus membros dali retiram ou a autopromoção levada a cabo por estas comunidades. Neste contexto, as plataformas funcionam como meros gestores económicos e tecnológicos, são as comunidades que representam os verdadeiros centros de coordenação (Hamari *et al.*, 2016).

As diversas plataformas digitais que têm surgido por força da partilha crescente de bens parecem dividir-se entre as sem fins lucrativos, que incluem sistemas de troca de bens e serviços; e as com fins lucrativos, que oferecem a possibilidade de obter um rendimento através do aluguer e/ou venda de bens e serviços (Schor, 2017). Outros autores, como é o caso de Martin (2016), sugerem que entre os milhares de exemplos disponíveis, destacam-se quatro grandes áreas de negócio: a partilha de alojamento; a partilha de carro e transporte; a partilha e circulação de recursos; e os mercados de trabalho entre pares. As plataformas de partilha de alojamento, estão a fazer surgir novos modelos de negócio no sector do turismo, sendo disto exemplo o Airbnb e o Couchsurfing (Martin, 2016). O Airbnb, já anteriormente apresentado, promove o aluguer temporário de alojamentos (que podem incluir as casas dos próprios utilizadores). O Couchsurfing é constituído por uma comunidade *online* que oferece alojamento gratuito a curto prazo aos seus membros. No mercado da mobilidade, proliferam, segundo o autor, as plataformas de partilha de carro e transporte, como a Easy Car Club e a Turo (plataformas de aluguer de carros), a Uber e a Lyft (plataformas que disponibilizam serviços de táxi e de partilha de boleias) ou a Zipcar (um serviço de aluguer de veículos à hora localizados nas próprias comunidades). Seguem-se as plataformas de partilha e circulação de recursos, que estão a alterar os hábitos e comportamentos de consumo com consequências diretas na redução do desperdício e na rentabilização de recursos, e de que são exemplo a Freecycle (uma plataforma através da qual é possível dar itens indesejados e subutilizados a outros membros

residentes na mesma área), a Peerby e a Streetbank (plataformas onde as comunidades podem partilhar entre si bens de longa duração, competências e conhecimentos) ou o Ebay (mercado online de venda e compra de produtos em segunda mão) (Martin, 2016). Estas plataformas funcionam como autênticos mercados de distribuição e são consideradas cada vez mais como o quinto “R” da sustentabilidade – reduzir, reutilizar, reciclar, reparar e redistribuir – porque aumentam o ciclo de vida de um produto, ao mesmo tempo que reduzem os desperdícios (Botsman, 2010). Por último, são exemplos de plataformas de mercados de trabalho entre pares, as empresas PeoplePerHour e a Taskrabbit, que oferecem contratos de tarefa ou trabalho à hora (Martin, 2016). Seja qual for a área ou categoria onde se inserem, certo é que a tecnologia é o denominador comum a todas estas plataformas.

Neste contexto, a tecnologia e as redes sociais estão a possibilitar que as pessoas aproveitem capacidades que por norma não utilizam e valorizem todos os tipos de bens e de competências, de formas e em escalas nunca antes possíveis (Martin, 2016; Daunorienè *et al.*, 2015; Botsman, 2012). Como resultado, muitos estão a tornar-se microempresários, capazes de fazer e poupar dinheiro através dos próprios recursos (Schor, 2017; Botsman, 2012). Contudo, ainda pouco se sabe sobre os trabalhadores da economia da partilha, escasseiam os estudos que se debruçam sobre os seus perfis sociodemográficos, os seus percursos profissionais, as suas motivações, os seus rendimentos, as razões pelas quais optam por trabalhar nos mercados digitais, a avaliação que fazem dessas experiências de trabalho, entre muitos outros aspetos (Codagnone *et al.*, 2016). Também é verdade que já se começou a desenvolver investigação nesta área, o que significa que existe informação disponível, mas esta reporta-se sobretudo ao contexto norte-americano (Codagnone *et al.*, 2016). Pelo que, apesar de ser difícil estimar o número de trabalhadores da economia da partilha, estudos recentes revelam que estes tendem a ser mais novos e a apresentarem níveis elevados de escolaridade (Schor, 2017; Tran e Sokas, 2017; Codagnone *et al.*, 2016).

Certo é que estas plataformas têm vindo a conquistar o interesse de um número crescente de trabalhadores, os quais se sentem atraídos, por um lado, pelos benefícios económicos (Schor, 2017; Brinkley, 2016; Botsman e Rogers, 2010); e, por outro, pela flexibilidade e autonomia que estas empresas oferecem, aspetos essenciais para quem procura um maior equilíbrio entre a vida profissional e familiar (Codagnone *et al.*, 2016). Há quem defenda inclusive que os mercados de trabalho digitais representam a mudança para a economia do conhecimento, caracterizada por trabalhadores mais conhecedores, competentes, flexíveis e autónomos, a operar em contextos organizacionais menos verticais e hierárquicos (Codagnone *et al.*, 2016).

## CAPÍTULO 3. A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA NO CONTEXTO DOS MERCADOS DE TRABALHO DIGITAIS

Considerada um dos principais preditores de qualidade de vida na Europa, a dinâmica que se estabelece entre o trabalho e a família, tem um peso fundamental na determinação da satisfação e do bem-estar dos indivíduos (Rodrigues *et al.*, 2010). Ora à forte competitividade económica que se faz sentir a nível global e ao surgimento de novas formas de organização do trabalho, questões abordadas nos capítulos anteriores, acrescem ainda mudanças demográficas, como o decréscimo populacional, o envelhecimento da população ativa e o aumento da participação feminina no mercado de trabalho; tendências estas que se cruzam, contribuindo para que o trabalho e a família, se assumam como temas centrais no debate científico gerado em torno da qualidade de vida das populações (Carvalho, 2016).

Até há algum tempo atrás, as pesquisas sobre esta temática focavam-se essencialmente nos efeitos negativos que as necessidades e exigências da vida profissional produzem no bem-estar dos indivíduos e no seu seio familiar (Carlson *et al.*, 2000); mas, mais recentemente, têm-se debruçado sobre perspetivas de cariz mais positivo, que defendem a existência de dinâmicas de enriquecimento da vida familiar por via das experiências adquiridas na esfera do trabalho e vice-versa (Rodrigues *et al.*, 2010). Neste contexto, a investigação tem demonstrado que, quando os indivíduos sentem dificuldade em conciliar o emprego com a vida pessoal e familiar, o sentimento de bem-estar é menor e o de stresse é maior, pelo que se tem investido cada vez mais na procura de estratégias de compatibilização harmoniosa entre o trabalho e a família, de como ganhar tempo e energia para cumprir com os diversos compromissos profissionais e familiares e, simultaneamente, de como alcançar satisfação e sucesso nos diferentes domínios da vida (Friedman e Greenhaus, 2000).

### 3.1. O PARADIGMA NEGATIVO E POSITIVO

Tanto o domínio do trabalho como o da família contribuem para gerar exigências e recursos com os quais os indivíduos têm que lidar. Ora, no seu dia-a-dia, estes vêem-se confrontados com a necessidade de dispersar esses mesmos recursos, que podem ser físicos, psicológicos e/ou de tempo, por várias esferas de atividade (Rodrigues *et al.*, 2010). E é exatamente aqui que reside a ideia central do paradigma negativo: segundo esta perspetiva, a relação trabalho-família tem por si só um potencial para o conflito, na medida em que as necessidades e exigências de ambos os domínios podem interferir negativamente umas sobre as outras, quando não acompanhadas pelos mecanismos de resposta e recursos correspondentes (Friedman e Greenhaus, 2000). Quer isto dizer que, os recursos de que o indivíduo dispõe são escassos e

limitados, sendo que o trabalho e a família competem entre si pela alocação desses mesmos recursos (Rodrigues *et al.*, 2010).

Neste sentido, de acordo com Greenhaus e Beuttel (1985), o conflito trabalho-família dá-se quando se verifica uma incompatibilidade ao nível das exigências e pressões associadas ao desempenho de papéis em cada um dos domínios, dificultando assim a participação do indivíduo numa ou noutra dimensão. Para os autores, o conflito pode ser de três tipos: um baseado no tempo, outro na pressão e outro ainda no comportamento. O conflito temporal ocorre quando o tempo despendido no desempenho de um papel absorve o tempo necessário para a realização de outro. O conflito de pressão surge da tensão sentida pelo indivíduo numa das áreas, o que irá afetar a sua participação na outra. E, por último, o conflito comportamental manifesta-se quando determinados comportamentos exigidos num dos domínios são incongruentes com os comportamentos esperados noutra (Greenhaus e Beuttel, 1985). Qualquer uma destas formas de conflito assume um sentido bidirecional, quer isto dizer que, a vida familiar pode interferir negativamente com a esfera do trabalho, assim como a vida profissional é possível de influir negativamente na estruturação das vivências familiares (Carlson *et al.*, 2000).

Por oposição à abordagem negativa, a investigação tem procurado compreender, nos últimos anos, de que forma uma articulação mais harmoniosa e equilibrada entre tarefas e responsabilidades profissionais e familiares, pode traduzir-se em eventuais benefícios para o indivíduo (Wayne *et al.*, 2007). O paradigma positivo da relação trabalho-família, assenta no princípio de que o desempenho de múltiplos papéis, ao contribuir para a acumulação de recursos e para a criação de redes mais extensas de sociabilidade e de apoio, produz um impacto positivo sobre o indivíduo e o seu bem-estar (Rodrigues *et al.*, 2010).

Esta sinergia de enriquecimento que se estabelece entre o trabalho e a família ocorre quando as experiências vividas pelos indivíduos num dos domínios são potenciadoras da qualidade de vida no outro (Greenhaus e Powell, 2006). Mais concretamente, quando os recursos ganhos através do desempenho de um papel facilitam e melhoram o desempenho no outro, é gerada uma dinâmica de enriquecimento mútuo entre a vida profissional e a esfera familiar (Chambel e Santos, 2009). Segundo Greenhaus e Powell (2006), este processo pode decorrer de duas formas: a instrumental e a afetiva. No primeiro caso, a instrumental, os recursos adquiridos num papel podem ser transferidos para o desempenho do outro (Greenhaus e Powell, 2006). Ora veja-se a título de exemplo: um indivíduo que adquira competências ao nível da gestão de conflitos, por via da formação profissional, pode socorrer-se destas para uma resolução mais efetiva dos conflitos familiares (Carlson *et al.*, 2006). Já a segunda, a afetiva,

sucedem quando os recursos ganhos num domínio geram um afeto positivo que se transfere para o desempenho do papel na outra dimensão (Greenhaus e Powell, 2006). Por exemplo, quando um indivíduo termina um dia de trabalho bem-disposto e de bom humor é provável que responda de forma mais positiva e feliz à sua família, o que pode melhorar o seu desempenho enquanto pai ou companheiro (Carlson *et al.*, 2006). Também nesta perspectiva o enriquecimento é bidirecional: o enriquecimento trabalho-família traduz-se no impacto positivo que o papel profissional tem no familiar; enquanto o enriquecimento família-trabalho representa os efeitos positivos que o papel familiar tem no profissional (Greenhaus e Powell, 2006).

### **3.2. OPORTUNIDADES E DESAFIOS DA ECONOMIA DA PARTILHA PARA A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA**

O trabalho contingente, ao abranger formatos mais flexíveis de emprego, tem vindo a conquistar o interesse das organizações, que optam cada vez mais por os utilizar, em parte como estratégia para atrair, motivar e reter os trabalhadores que anseiam alcançar um maior equilíbrio entre a vida profissional e familiar (McNall *et al.*, 2010). Recentemente, também a literatura científica e académica se tem debruçado sobre esta matéria, em particular, porque práticas flexíveis de trabalho, são frequentemente apontadas como a solução ideal para aqueles que se debatem com uma articulação conflituosa entre os desafios profissionais e as exigências familiares (Allen *et al.*, 2013). Esta proposta baseia-se, de acordo com McNall *et al.* (2010), na teoria dos recursos: a possibilidade de poderem decidir, por exemplo, quando e onde executar o seu trabalho, oferece aos trabalhadores uma maior autonomia para alocarem os recursos de que dispõem (como o tempo, a atenção e a energia), na medida que mais lhes convém, a cada domínio da sua vida. Neste contexto, a flexibilidade apresenta-se muitas vezes como um recurso valioso, que permite aos indivíduos ajustar a sua agenda profissional às responsabilidades domésticas e familiares (Shockley e Allen, 2007).

Contudo, apesar dos estudos que incidem sobre esta temática mostrarem que modelos mais flexíveis de trabalho podem de facto influenciar a interface trabalho-família, os seus resultados são, para alguns autores, inconsistentes e até mesmo inconclusivos (Higgins *et al.*, 2014; Allen *et al.* 2013; Shockley e Allen, 2007). Por um lado, nem sempre estes formatos estão associados a menores níveis de conflito, são os indivíduos que se deparam com elevadas responsabilidades familiares que mais parecem beneficiar desta flexibilidade (Higgins *et al.*, 2014; Shockley e Allen, 2007); e, por outro, algumas pesquisas confirmam que práticas flexíveis favorecem o enriquecimento da relação trabalho-família, ao permitirem uma gestão mais eficiente e ajustada das necessidades e exigências de cada papel (McNall *et al.*, 2010). É

neste contexto que se enquadra a atual dissertação, na medida em que, é necessário continuar a investir em estudos que explorem o impacto que diferentes formatos flexíveis de trabalho têm na dinâmica que se estabelece entre a vida profissional e o ambiente familiar (Allen *et al.*, 2013; Shockley e Allen, 2007).

Como já referido anteriormente, a economia da partilha gera novas oportunidades de trabalho, que se diferenciam das tradicionais relações de emprego, ao apostarem em regimes de trabalho mais flexíveis (Comissão Europeia, 2016). Aliás, esta permite que os indivíduos se tornem economicamente ativos, quando as modalidades mais tradicionais de emprego não se ajustam às suas necessidades ou não se encontram disponíveis (Comissão Europeia, 2016). Estas empresas têm vindo a conquistar o mercado de trabalho, anunciando as vantagens dos seus inovadores modelos de negócio, como a maior flexibilidade de horários, a oferta de microempregos não profissionais ou o incentivo ao empreendedorismo a tempo parcial (Comité das Regiões Europeu, 2016). A flexibilidade que oferecem, desde a escolha do tipo de trabalho a realizar à duração e organização do próprio tempo de trabalho, torna-las numa opção atraente para desempregados à procura de emprego, trabalhadores a tempo parcial que preferem trabalhar a tempo completo, reformados dispostos a manter uma atividade profissional, pais que querem ficar em casa a cuidar dos filhos mas que pretendem conciliar este papel com uma vida profissional ativa, entre inúmeras outras situações (Codagnone *et al.*, 2016). A evidência disponível mostra inclusive que entre os principais motivos que levam os indivíduos a trabalhar para empresas da economia da partilha, destacam-se a possibilidade de obter um rendimento, a par da autonomia e flexibilidade que estas oferecem aos seus colaboradores (Schor, 2017; Trans e Sokas, 2017).

No entanto, os regimes de trabalho mais flexíveis podem não ser tão regulares ou estáveis quanto as relações de trabalho tradicionais, situação esta que pode criar incertezas quanto aos direitos aplicáveis aos seus trabalhadores, por exemplo, ao nível de proteção social (Comissão Europeia, 2016). No caso da economia da partilha, as plataformas não se consideram entidades empregadoras porque, como argumentam, não empregam os prestadores de serviços, preferindo classificá-los de trabalhadores independentes (Schor, 2017; Trans e Sokas, 2017; Carboni, 2016). Todavia, ao contrário dos trabalhadores independentes, na economia da partilha os trabalhadores não podem negociar o seu contrato de trabalho; ao invés, têm que concordar eletronicamente com os termos da plataforma para poderem ter acesso aos pedidos de serviço (Trans e Sokas, 2017). De um modo geral, cabe ao trabalhador providenciar os recursos necessários à prestação do serviço, ao passo que a empresa da economia da partilha disponibiliza a plataforma tecnológica, estabelece padrões mínimos de qualidade e assegura o

pagamento, que é calculado com base numa taxa fixada pela empresa e que pode variar consoante a procura (Carboni, 2016). Ora, deste modelo de negócio, resultam novos formatos de trabalho ainda a aguardar regulamentação legal, pelo que, ao mesmo tempo que as empresas da economia da partilha oferecem mais e melhores oportunidades de trabalho a uma franja da população, podem também contribuir para a deterioração das condições laborais (Codagnone *et al.*, 2016). Ao negarem a relação de emprego, considerando os prestadores de serviços como trabalhadores independentes, estão isentas do pagamento de contribuições sociais, pelo que o setor tem vindo também a receber duras críticas por estar a promover o aumento da insegurança e da precarização laboral (Schor, 2017; Tran e Sokas, 2017; Carboni, 2016; Codagnone *et al.*, 2016).

Perante este cenário de incerteza, a presente dissertação propõe-se a explorar as características e especificidades do trabalho na economia da partilha, condições até hoje pouco estudadas por se tratar de um fenómeno relativamente recente e, por isso, ainda a ajustar-se às regras do mercado laboral; e, conhecer entre estas, as que os indivíduos percecionam, por um lado, como potenciadoras de conflito e, por outro, como facilitadoras de enriquecimento da vida familiar. Visto que, tanto o conceito de conflito como o de enriquecimento assumem um sentido bidirecional, é importante referir que, para efeitos da atual investigação, optou-se apenas por considerar a direção do trabalho para a família, em parte porque a pesquisa feita em torno destas questões tem revelado que o trabalho tende a interferir mais na esfera familiar (Rodrigues *et al.*, 2010).

## CAPÍTULO 4. METODOLOGIA

Atendendo aos objetivos propostos, a pesquisa alicerçou-se numa metodologia de cariz qualitativo, comumente utilizada nas ciências sociais, ao se interrogar sobre os significados que os indivíduos atribuem aos fenómenos (ações, decisões, crenças, valores), tendo em conta os contextos onde estão inseridos (Ritchie e Lewis, 2003). Desta forma, os fenómenos sociais são interpretados sob o olhar dos próprios atores, evitando a imposição de preconceções por parte do investigador (Sumner, 2006). Cabe a este último dar sentido a esses fenómenos, partindo dos significados que as pessoas lhes atribuem e da aprendizagem das suas circunstâncias materiais e sociais, perspetivas e experiências, com o objetivo de produzir um conhecimento mais profundo do mundo social dos participantes (Ritchie e Lewis, 2003).

### 4.1. AMOSTRAGEM: MÉTODO E CARACTERIZAÇÃO DO PAINEL DE ENTREVISTADOS

Como método de amostragem, utilizou-se o não probabilístico, não sendo possível, deste modo, generalizar os resultados da amostra à totalidade da população (Quivy e Campenhoudt, 2005). Entre o universo de trabalhadores portugueses da economia da partilha, foi selecionada uma amostra intencional por bola de neve, na medida em que, após um contacto inicial por parte do investigador com alguns dos entrevistados, estes últimos facilitaram o acesso a outros participantes (recorrendo à sua rede de amigos e conhecidos), e assim sucessivamente (Siedman, 2006). No quadro 4.1 apresenta-se uma caracterização sociodemográfica detalhada do painel de entrevistados.

Quadro 4.1 - Caracterização sociodemográfica do painel de entrevistados

Código	Sexo	Idade	Nível de escolaridade mais elevado completo	Estado civil	Pessoas dependentes à sua responsabilidade		Agregado familiar (inclui o/a próprio/a)	
					Nº	Grau de parentesco	Nº	Composição
A	Masculino	23	Licenciatura	Solteiro	0	Não se aplica	4	Pais e irmão
B	Masculino	51	10º Ano	Casado	3	Pais e esposa	4	Pais e esposa
C	Feminino	38	12º Ano	Separada	2	Filhas	1	Própria
D	Masculino	37	Licenciatura	Casado	2	Filhos	4	Esposa e filhos
E	Masculino	41	Licenciatura	Solteiro	0	Não se aplica	2	Mãe
F	Feminino	41	Mestrado	União de facto	2	Enteadas	2	Companheiro
G	Masculino	51	Licenciatura	União de facto	0	Não se aplica	2	Companheira
H	Masculino	56	5º Ano	União de facto	0	Não se aplica	2	Companheira
I	Masculino	48	10º Ano	Casado	3	Filhos	5	Esposa e filhos
J	Masculino	33	Licenciatura	Casado	1	Filho	3	Esposa e filho
L	Feminino	29	12º Ano	Solteira	0	Não se aplica	3	Pais



O painel de entrevistados é constituído por 11 colaboradores de duas empresas da economia da partilha (entre os quais, 8 são homens e 3 são mulheres), com uma média de idades de 40,7 anos (mínimo de 23 anos e máximo de 56 anos). Em termos de escolaridade, 6 completaram pelo menos um ciclo do ensino superior, 2 o ensino secundário, 2 o 3º ciclo do ensino básico e 1 o 1º ciclo do ensino básico. Quanto ao estado civil, 7 são casados ou vivem em união de facto, 3 são solteiros e apenas 1 é divorciado/separado. Do total de entrevistados, 5 responderam não ter dependentes a seu cargo, sendo que, entre os restantes, 3 têm ao seu cuidado dois dependentes, 2 têm três dependentes e 1 tem um dependente. Por último, ao nível da composição do agregado familiar, 4 vivem com mais um familiar, 3 com mais três familiares, 2 com mais dois familiares, 1 com mais quatro familiares e 1 vive sozinho.

#### **4.2. O PROCESSO DE RECOLHA DE DADOS: TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLHA**

Para a recolha de dados, optou-se pela entrevista semidiretiva ou semidirigida, na medida em que, não sendo esta inteiramente aberta ou encaminhada por um grande número de perguntas precisas, oferece ao entrevistado a possibilidade de estruturar o seu pensamento em torno do objeto proposto, de exprimir as suas perceções e interpretações e de partilhar as suas vivências e experiências; ao mesmo tempo que permite que o mesmo não se afaste dos objetivos da investigação e não se deixe arrastar pelo seu pensamento (Siedman, 2006; Quivy e Campenhoudt, 2005).

O guião de entrevista foi construído com base na versão portuguesa (Carvalho, 2016) de dois instrumentos de medida: a escala de enriquecimento trabalho-família de Carlson *et al.* (2006) e a escala de conflito trabalho-família de Carlson *et al.* (2000). Num primeiro momento, o guião foi testado com a ajuda de dois contactos do investigador (que se disponibilizaram a responder às questões da versão inicial), com vista a uma melhor preparação deste último aquando a realização e condução da entrevista bem como ao aperfeiçoamento do guião. Concretizada esta etapa metodológica, o guião de entrevista final (ver anexo A) estruturou-se sob três grandes grupos: (1) informações gerais; (2) condições de trabalho; (3) relação entre o trabalho e a família. O primeiro – informações gerais – reúne um conjunto de indicadores sociodemográficos como a idade, as habilitações académicas, o estado civil, o número de dependentes a cargo e respetiva idade e o número de pessoas com quem o entrevistado vive bem como o seu grau de parentesco. O grupo relativo às condições de trabalho pretende, num primeiro plano, explorar os motivos que levaram os entrevistados a colaborar com empresas da economia da partilha, o tempo de colaboração, o horário de trabalho, o rendimento; e, num

segundo, comparar alguns destes aspetos com os de outro(s) trabalho(s) que o entrevistado acumule ou, se não for o caso, com os do seu trabalho anterior. O último grupo, dedicado à relação entre o trabalho e a família, procura identificar e determinar os impactos positivos e negativos do trabalho do entrevistado para a empresa da economia da partilha na sua vida familiar. Este bloco remete para questões relacionadas com, por exemplo, a satisfação com o trabalho, a influência de aspetos organizacionais no bem-estar familiar, os desafios que enfrenta na conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar, entre outras.

Para a realização das entrevistas, recorreu-se, numa primeira fase, à rede de contactos pessoais, com objetivo de encontrar entre esta ou através desta, trabalhadores da economia da partilha eventualmente dispostos a participar na investigação. Seguidamente, estabeleceu-se contacto, por telefone ou *email*, com potenciais interessados, de modo a esclarecer os objetivos gerais do estudo e a revalidar a sua disponibilidade em colaborar. Mediante o seu consentimento, foi agendada a entrevista no dia e hora mais convenientes, concretizando-se esta via *Skype* ou *FaceTime*. Estas tecnologias, denominadas de VoIP (Voz sobre o protocolo de Internet), ao possibilitarem a transmissão de voz e de vídeo pela Internet em tempo real, têm-se constituído cada vez mais como instrumentos complementares no processo de recolha de dados em pesquisas qualitativas (Lo lacono *et al.*, 2016). No caso do presente estudo, o recurso às tecnologias VoIP justificou-se devido a limitações geográficas, o que no final acabou por resultar num painel de entrevistados mais diversificado em termos de localização, na medida em que estes se distribuem pelo Norte e Sul do País.

Logo no início, solicitou-se a autorização do participante para a gravação da conversa em formato áudio, a fim de facilitar a respetiva transcrição e de garantir um maior controlo e rigor na análise dos dados. Assegurou-se, ao mesmo tempo, o total anonimato da sua identidade e a confidencialidade dos dados partilhados. A partir daqui, tal como proposto por Lalanda (1998), o investigador começou por esclarecer junto do entrevistado os objetivos do estudo, a estrutura que pretende dar ao evoluir da entrevista e a finalidade a que se destina o material a recolher. A restante entrevista foi conduzida tendo sempre em mente os objetivos da investigação. As onze entrevistas realizadas tiveram uma duração média de 40 minutos. Também aqui a utilização das VoIP foi fundamental, dado que, graças à flexibilidade que oferecem em termos de agendamento do local e da hora da entrevista (Lo lacono *et al.*, 2016), os entrevistados não estavam preocupados com o tempo por já se encontrarem em casa e num ambiente confortável e, por isso, tendiam a falar mais.

### 4.3. A ANÁLISE DE DADOS

Após a transcrição integral das entrevistas, deu-se início ao processo de análise de dados, que consistiu, num primeiro momento, na leitura aprofundada das mesmas, com o intuito de se obter um retrato geral dos principais resultados; e, num segundo, na codificação do respetivo conteúdo, com recurso ao *software* Nvivo 11.

Antes de mais, o método de análise de conteúdo, comumente associado à técnica da entrevista (Quivy e Campenhoudt, 2005), compreende “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens” (Bardin, 2009: 44). Ao fim ao cabo, este método reúne técnicas de investigação dos significados sociais, propondo, para este efeito, a construção de categorias que sintetizam aspetos importantes da mensagem transmitida e da análise da sua importância no contexto da mensagem geral (Scott, 2006).

Posto isto, o programa informático Nvivo 11 serviu de suporte ao desenvolvimento de um processo contínuo de construção, desconstrução e reconstrução de um sistema de categorias (ver anexo B), que pretende ir ao encontro dos objetivos inicialmente formulados. Este processo guiou-se pelos princípios da *Grounded Theory*, cujo propósito é o de gerar teoria sobre um determinado fenómeno, através da análise sistemática e comparativa dos dados recolhidos (Corbin e Strauss, 2015). A teoria desenvolve-se então por um método de indução do qual emergem categorias analíticas (Corbin e Strauss, 2015). Com base nestes pressupostos, foram-se organizando e agrupando de forma gradual as narrativas em categorias e subcategorias, cuja análise e relação entre si se apresenta de forma mais detalhada no próximo capítulo.

## CAPÍTULO 5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 5.1. CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ECONOMIA DA PARTILHA

Este subcapítulo tem como objetivo identificar as principais características e especificidades do trabalho que o painel de entrevistados desenvolve para empresas da economia da partilha (ver abaixo o quadro 5.1). Começando pela área de negócio, 9 dos entrevistados prestam serviços de transporte privado urbano, contra 2 que oferecem alojamento turístico; sendo que, 2 colaboram com regularidade para a empresa da economia da partilha há menos de seis meses, 4 entre seis meses a um ano, 3 entre um a dois anos e 2 há mais de dois anos.

Quadro 5.1 - Condições de trabalho na empresa da economia da partilha

Características		Nº	
Sector de atividade	Transporte privado urbano	9	
	Alojamento turístico	2	
Tempo de colaboração	Menos de 6 meses	2	
	Entre 6 meses a 1 ano	4	
	Entre 1 a 2 anos	3	
	Mais de 2 anos	2	
Horário de trabalho	Nº dias por semana	3 a 4 dias	3
		5 a 6 dias	6
		7 dias	2
	Abrange fins-de-semana		8
	Nº horas por dia	Até 3 horas	2
		Mais de 3 até 6 horas	1
		Mais de 6 até 9 horas	2
		Mais de 9 até 12 horas	6
	Período do dia	Dia	3
		Noite	3
Varia		5	
Tipo de horário	Flexível	7	
	Por turnos	4	
Relação de emprego	Tripartida	5	
	Quadripartida	6	

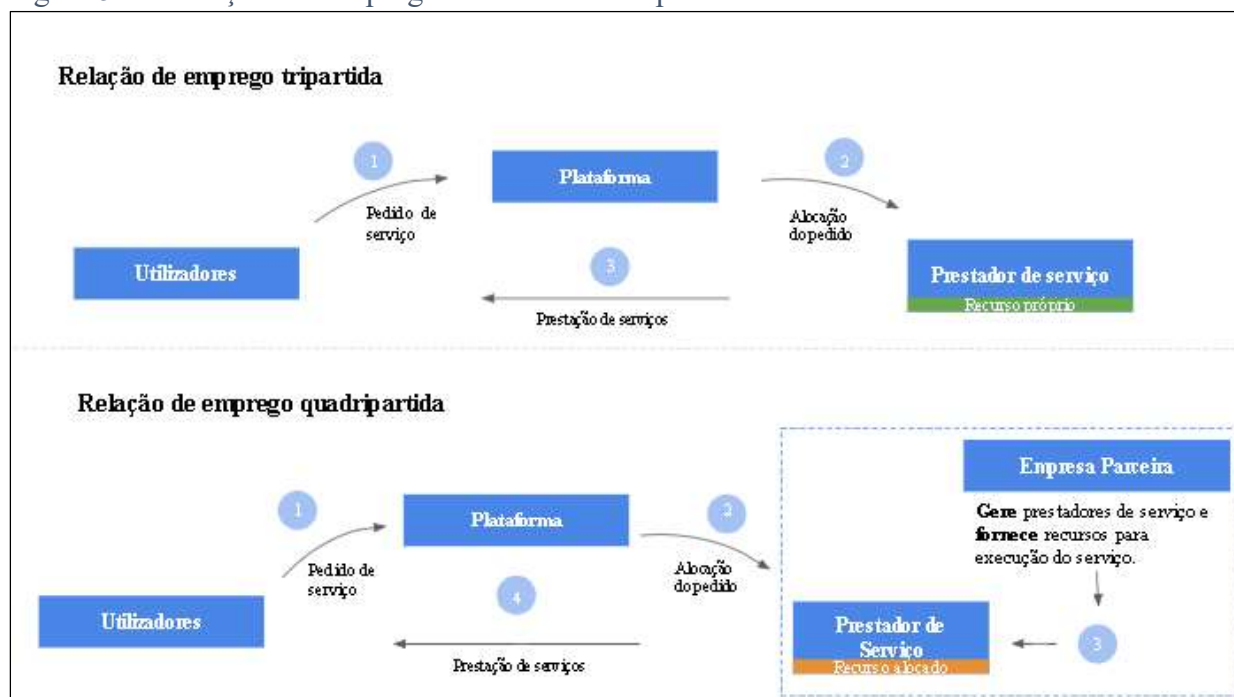
No decorrer da semana, 3 afirmaram prestar serviços entre três a quatro dias por semana, 6 entre cinco a seis dias por semana e 2 todos os dias da semana. Para mais de metade (8), os dias de trabalho incluem os fins-de-semana (apenas 3 responderam não trabalhar aos fins-de-semana). Em termos do horário de trabalho, 2 trabalham até três horas por dia, 1 mais de três a seis horas por dia, 2 mais de seis a nove horas por dia e 6 mais de nove a doze horas por dia. O período de trabalho é variável para 5 dos entrevistados (tanto pode decorrer durante o dia ou a noite), 3 responderam só trabalhar durante o dia e outros 3 trabalham sempre à noite. A grande maioria (7) respondeu serem os próprios a determinar o horário de trabalho, ao passo que 4

referiram ter pouca ou nenhuma autonomia, acrescentando inclusive trabalhar por turnos. Como referem, o horário e a duração do trabalho de cada turno, são pré-estabelecidos por uma quarta entidade, que surge aqui como empresa parceira da plataforma digital. Por conseguinte, esta limitação tem a ver com o facto de mais de metade dos entrevistados (6) não trabalhar diretamente com a empresa da economia da partilha [*“Neste momento, a empresa para quem eu trabalho, eles têm (empresa da economia da partilha) (...). Que é do grupo (parceiro da empresa da economia da partilha).”* (C); *“Eu trabalho com a (empresa da economia da partilha) mas (...) trabalho mesmo para uma empresa que utiliza os serviços da (empresa da economia da partilha) (...). Tinha lá uma pessoa (na empresa parceira) que pronto ficava responsável e pronto definia os horários”*. (A); *“(…) estipulam turnos (...).”* (E)], face aos restantes 5, cuja relação com a plataforma não passa por nenhum intermediário.

Desta análise sobre as condições de trabalho na economia da partilha, particularmente, no que se refere às limitações que parte dos entrevistados tem em organizar os respetivos tempos de trabalho, decorre um dos resultados mais importantes e interessantes desta pesquisa, e que importa de seguida explorar com maior detalhe, sobretudo pelas possíveis implicações que tem para a gestão da vida familiar dos trabalhadores. Os entrevistados que revelaram prestar serviços por intermédio de uma entidade parceira da empresa da economia da partilha, incorrem em relações atípicas e ainda mais complexas de emprego, que não se enquadram no modelo triangular do trabalho contingente, como inicialmente previsto. Neste novo formato, estão envolvidos quatro tipos de intervenientes, a saber: (a) os prestadores de serviços; (b) os utilizadores; (c) as empresas parceiras da empresa da economia da partilha, que são responsáveis pela gestão dos trabalhadores e pela disponibilização dos recursos necessários à prestação de serviços; (d) e as empresas da economia da partilha, as quais, ao fim ao cabo, facilitam a ligação entre as várias partes e o cliente, por meio da utilização da plataforma digital.

Mais abaixo, a figura 5.1 pretende comparar as relações de emprego - tripartida e quadripartida - no contexto da economia da partilha. Em termos de processamento do pedido, em ambos os formatos, os utilizadores requerem a prestação do serviço por intermédio da plataforma digital. Por sua vez, a plataforma aloca o pedido a um prestador de serviço, que se encontra disponível para a sua execução. A principal diferença é que, enquanto no modelo tripartido, todo o processo que envolve a prestação do serviço é da inteira responsabilidade do trabalhador; no quadripartido, cabe à entidade parceira da empresa da economia da partilha gerir os trabalhadores (horário, remuneração, entre outros), disponibilizar os bens e recursos necessários à prestação do serviço, cobrir eventuais taxas e licenças obrigatórias para poder operar no mercado e pagar a utilização da plataforma.

Figura 5.1 - Relações de emprego na economia da partilha



Nos próximos subcapítulos, proceder-se-á a uma análise mais detalhada das implicações que este modelo quadripartido tem na vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Todavia, é importante referir desde já que, para além da margem de lucro destes prestadores de serviços ser relativamente menor, uma vez que tem de ser repartida com a entidade parceira; a necessidade que esta última tem de rentabilizar ao máximo os seus recursos, por via do aumento da respetiva taxa de utilização, traduz-se por vezes na imposição de horários de trabalho fixos e rígidos aos seus colaboradores.

## 5.2. MOTIVAÇÕES DOS TRABALHADORES DA ECONOMIA DA PARTILHA

Passando agora para as razões pelos quais os entrevistados optaram por começar a colaborar com empresas da economia da partilha destacam-se o salário, a rentabilização económica de bens próprios subutilizados, a flexibilidade do horário de trabalho, área de interesse profissional, a interação com o cliente, a ligação às novas tecnologias e o tipo de atividade.

Em primeiro lugar, o trabalho na economia da partilha, constitui uma forma alternativa de obter um rendimento extra [“(…) como eu tenho uma empresa, precisava de arranjar algum dinheiro. Então para fazer mais dinheiro, decidi começar a trabalhar com eles, a colaborar para eles.” (E)]. Tal como na investigação de Schor (2017), o desemprego ou a precariedade laboral não foram enumerados nas entrevistas como estando na origem da procura de trabalho,

pelo contrário, os participantes referiram o desejo de ganhar mais algum dinheiro, que pudesse servir de complemento à sua principal fonte de rendimento. Os trabalhos científicos sobre as motivações destes trabalhadores são consensuais ao concluir que o salário constitui a razão primordial pela qual os indivíduos começam a colaborar com estas plataformas (Codagnone *et al.*, 2016). Também associado a este motivo surge a rentabilização económica dos próprios bens: *“Eu tinha apartamentos para alojar estudantes Erasmus (...). Só que no Verão não há estudantes. Julho, Agosto e Setembro não há estudantes.”* (D).

A par do salário, a flexibilidade do horário de trabalho surge como outro dos motivos mais referidos, sobretudo porque a grande maioria dos participantes concilia o trabalho na economia da partilha com outra atividade profissional [*“Em que a (empresa da economia da partilha) era um ideal porque (...) eu não tinha que cumprir horários. Para mim era ótimo porque saía às quatro ou às cinco, ou se tinha uma folga durante a semana, (...) e ia trabalhar. Não tinha problemas em cumprir horários, em entrar ao serviço”*] (I). Este aspeto é também frequentemente identificado por trabalhadores da economia da partilha quando confrontados com questões relacionadas com as suas motivações (Codagnone *et al.*, 2016).

Depois, e ainda que com menos relevo que os motivos anteriores, seguem-se aspetos como: área de interesse profissional [*“Em primeiro lugar, porque eu adoro conduzir, e consegui juntar o útil ao agradável.”*] (C); a interação com o cliente [*“(...) e eu como gostei sempre da interação com os clientes, meti-me neste trabalho.”*] (L); [*“(...) uma pessoa conhece pessoas novas, de outros países, há muito turismo, interajo com os clientes, eu sempre gostei muito dessa parte. E então quis experimentar trabalhar na (empresa da economia da partilha).”*]; e a ligação às novas tecnologias [*“Porque acho que é um trabalho interessante, ligar o trabalho às tecnologias.”*] (A). Desde o seu início que estas plataformas digitais se apresentam como inovadoras e tecnologicamente avançadas, atraindo o interesse de muitos trabalhadores, que dizem sentir-se parte de uma rede promotora de sociabilidades e intercâmbios culturais (Schor, 2017).

Por último, o tipo de atividade foi também mencionado por 2 dos participantes como estando na origem da sua colaboração para a empresa da economia da partilha, na medida em que consideram o trabalho mais leve e menos stressante (especialmente quando comparado com as suas atividades profissionais anteriores ou atuais): [*“(...) nos dias de folga da vida militar, eu fazia remodelações de habitações. (...) mas na (empresa da economia da partilha) nós estamos sentados no carro, à espera que nos contactem e é uma coisa leve. E foi por isso que comecei. (...) é um serviço mais leve (...).”*] (A) e [*“Porque queria também encontrar aqui um escape, porque a parte financeira é uma vida muito stressante (...). Porque, para além disso, nós*

*passamos muitas horas às vezes sozinhos, enquanto estamos à espera de um cliente, e às vezes aqueles bocadinhos dá-nos para nós refletirmos e descansar um bocadinho.” (G).*

### **5.3. PERCEÇÕES DOS TRABALHADORES DA ECONOMIA DA PARTILHA FACE À RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA**

A influência do trabalho na vida familiar é sentida pela generalidade dos entrevistados, existindo apenas uma minoria que refere conseguir separar as duas esferas [*“Não se pode misturar o trabalho com casa. O trabalho é trabalho e casa é casa, sem dúvida nenhuma (...). A tua casa não tem nada a ver com os problemas que tu tiveste no trabalho. Tens que saber geri-los, tens que saber mastigá-los e mandá-los fora, ou seja, não se vai trazer para casa o que acontece no trabalho.” (H)*]. Neste contexto, embora 5 dos entrevistados não tenha dependentes a seu cargo, é de realçar o facto de 10 viver com pelo menos um familiar, o que aponta para um número significativo de indivíduos que têm de lidar com as exigências decorrentes da esfera familiar.

Perante este cenário, com o objetivo de conhecer as vivências de conciliação trabalho-família entre trabalhadores da economia da partilha, procurou-se identificar, numa primeira fase, as exigências que o trabalho para uma empresa da economia da partilha requer e que são potenciadoras de conflito na esfera familiar; e, num segundo momento, os recursos gerados através do desempenho dessa mesma atividade profissional, e que permitem até certa medida contrabalançar esse conflito, contribuindo, por oposição, para o enriquecimento da dinâmica trabalho-família. Para tal, conjugou-se, na análise que se segue, aspetos de ordem objetiva ou material (como as especificidades do trabalho para a empresa da economia da partilha, a remuneração, a relação de emprego) com elementos de carácter mais subjetivo (como os sentimentos de bem-estar e de felicidade), revelados pelos entrevistados durante as sessões (Rodrigues *et al.*, 2010).

### **5.4. O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA EM TRABALHADORES DA ECONOMIA DA PARTILHA**

Entre as principais dificuldades sentidas pelos entrevistados na conciliação entre o trabalho para uma empresa da economia da partilha e a vida familiar destacam-se a elevada carga horária de trabalho, a prática de horários irregulares e a permanente disponibilidade do trabalhador para atender os pedidos dos clientes durante 24 horas por dia. Veja-se de seguida de forma mais detalhada quais as implicações destes aspetos na gestão familiar.



Antes de mais, o tempo de trabalho é considerado um indicador-chave das condições de trabalho pelo papel estruturante que tem nas diferentes dimensões da vida de um indivíduo (Silva e Silva, 2015). A elevada carga horária de trabalho constitui um dos aspetos referidos por parte dos entrevistados que mais contribui para o conflito trabalho-família. Isto porque, por um lado, 9 dos participantes concilia o trabalho para uma empresa da economia da partilha com outra atividade profissional [*“(...) juntando os dois trabalhos, faço para aí umas quinze horas por dia, normalmente (...). Pois chego a casa super cansada, já não apetece fazer nada. É chegar a casa e ir dormir. Com dois trabalhos assim é muito cansativo.”* (L)]. E, por outro, 4 dos trabalhadores envolvidos em relações quadripartidas de emprego, tem de cumprir turnos de nove a doze horas diárias [*“(...) estipulam turnos de doze horas”* (E)], isto sempre que são chamados a trabalhar pela entidade parceira da empresa da economia da partilha [*“(...) o tempo que passamos juntos não é assim tanto (...). Portanto, acho que influencia um pouco negativamente a relação (...). Sim, eles queixam-se um pouco, porque dizem que eu faço muitas horas.”* (A)]. A este respeito, tendo em conta a complexidade que envolve hoje os formatos de trabalho e as relações de emprego na economia da partilha, alguns autores questionam se a flexibilidade, a autonomia e o equilíbrio trabalho-família, vantagens comumente apregoadas por estas plataformas para atrair trabalhadores, efetivamente funcionam no contexto dos mercados de trabalho digitais (Codagnone *et al.*, 2016). Seja como for, a literatura é consensual em associar maiores níveis de conflito trabalho-família a um maior número de horas de trabalho (Grzywacz e Marks, 2000). E neste caso a longa jornada de trabalho parece ter também implicações negativas no tempo disponível para dedicar à família.

Ainda sobre o horário de trabalho, a prática de horários irregulares por 8 dos entrevistados (8 trabalham pelo menos um dia do fim-de-semana; 5 executam o trabalho a diferentes horas num dado período de dias; 3 prestam serviços sempre no período noturno), foi assinalada, ainda que por poucos, como tendo um impacto negativo na vida familiar. Isto deve-se ao facto desses horários coincidirem muitas vezes com períodos valorizados pela família. Neste contexto, revelam que, por vezes, o tempo que dedicam ao trabalho para a empresa da economia da partilha os impede de passar mais tempo em família e, em especial, com os filhos [*“(...) se eu fizer a vaga da noite obviamente que não vejo o miúdo ao deitar.”* (J) e *“Queixam-se. Muitas vezes, elas nem sabem muito ao certo as horas, sabem que estou a trabalhar.”* (C)]. As últimas décadas têm exposto cada vez mais sectores da economia a horários de trabalho não estandardizados, o que implica, ao mesmo tempo, que um número crescente de trabalhadores tenha de exercer as suas funções fora do horário dito “comum”, isto é, das 9h às 18h, de segunda a sexta (Tammelin *et al.*, 2017). Os trabalhadores da economia da partilha não são exceção e

incluem-se neste grupo. Paralelamente, um maior número de famílias, sobretudo as que têm dependentes a seu cargo, veem-se confrontadas com a dificuldade em conciliar os seus horários de trabalho com os das demais instituições sociais, como sejam escolas, centros de dia, transportes ou outros serviços (Carvalho, 2016). No entanto, apesar do trabalho noturno e/ou aos fins-de-semana ser frequentemente percecionado como um risco para a vida familiar, os resultados de pesquisas nesta matéria, dividem-se entre aqueles que associam este tipo de horário a maiores níveis de conflito (Strazdins, 2004) e os que consideram a flexibilidade de horário como a solução ideal para responder às exigências da vida familiar (Tammelin *et al.*, 2004). O mesmo se verificou neste estudo, como mais à frente se irá comprovar. Certo é que, para alguns dos entrevistados, a prática de horários de trabalho menos tradicionais coincide com a proposta de Greenhaus e Beuttel (1985) do fator tempo enquanto fonte de conflito, visto que o tempo investido no desempenho de um papel torna difícil responder às necessidades de outro papel.

Estes conflitos com base temporal têm origem em pressões económicas [*“Nós temos despesas, temos seguros a pagar, temos encargos e claro temos que ganhar o nosso dinheiro, para termos as nossas contas pagas.”* (H)]. De acordo com a perceção dos entrevistados que prestam serviços de transporte privado urbano, tem-se registado uma intensificação do trabalho para empresas da economia da partilha como também um aumento do número de trabalhadores, gerando uma competição entre os mesmos, cada vez maior [*“Por exemplo, há dois anos quando a (empresa da economia da partilha) começou em Portugal, (...) fazia-se bastante dinheiro, porque havia poucos motoristas e havia muito serviço. Então uma pessoa realizava, vamos supor, por fim-de-semana, para aí uns quinhentos euros. Agora realizar quinhentos euros por mês, hoje em dia, é preciso fazer muitas horas (...). Hoje em dia acontece porque há muitas viaturas já.”* (B) e *“Para se tirar um rendimento razoável tem que se trabalhar muitas, muitas horas.”* (J)]. Daí que optem por realizar mais horas de trabalho, nomeadamente, em dias da semana e períodos do dia que são mais compensatórios em termos financeiros [*“Normalmente, trabalho para a (empresa da economia da partilha) de quinta-feira a domingo. Normalmente, apanha os fins-de-semana, porque é a altura de maiores voos e como isto é um serviço em que a base que nós temos de retribuição é proporcional, portanto, quantos mais serviços nós fizermos, mais também somos remunerados por isso (...). Normalmente, eu nunca quero (...) passar das dez horas (...). Nas dez horas tento ver quais são os melhores horários para serem mais rentáveis.”* (G)]. A necessidade de ganhar um rendimento extra, que assegure um maior conforto financeiro à família, obriga a que alguns dos entrevistados se sujeitem a horários de

trabalho sobrecarregados e que abrangem períodos noturnos e/ou fins-de-semana, com evidentes implicações no tempo despendido com a família.

A par da elevada carga horária de trabalho e da prática de horários irregulares, a permanente disponibilidade para atender os pedidos dos clientes apresenta-se como uma terceira condição do trabalho para a empresa da economia da partilha, que mais dificulta a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Esta fonte de conflito foi especificamente mencionada pelos trabalhadores do sector do alojamento turístico [*“A única coisa que eu tenho que (...) apontar (...) como negativo, é que tenho que estar sempre disponível, e quando digo sempre, é sempre. Às vezes é chato estarmos a jantar ou estou a brincar com o meu filho. É claro, muitas vezes quem fica penalizado, são os meus filhos. Porque não há propriamente um horário para me ligarem, não é? Ligam-me de manhã, ligam-me ao fim da tarde, ligam à noite, ligam quando precisam basicamente ou mandam mensagem.”* (D); *“(...) com o (empresa da economia da partilha) há sempre coisas todos os dias para tratar, não é? É difícil desligar completamente. Por exemplo, neste momento, já tenho aqui pedidos que vou ter de responder. E as pessoas também perguntam coisas (...). Apesar de só dedicar duas/três horas, acabo por, ao longo dia, por estar sempre ligada (...). Os hóspedes estão sempre a pedir.”* (F)]. Ambos os entrevistados concordam que, apesar do volume de trabalho para a empresa da economia da partilha em questão ser bastante reduzido, atender as necessidades dos hóspedes é um serviço que se prolonga durante as 24 horas do dia, o que pode eventualmente dar origem a situações de conflito pela falta de disponibilidade para a família. A permanente disponibilidade foi igualmente identificada num estudo de Schieman e Young (2015) que a relacionam com a frequência com que os trabalhadores recebem e enviam mensagens de trabalho fora do período normal. A proliferação das TIC tem facilitado o desempenho do trabalho em qualquer momento e lugar. Talvez por isso, segundo os autores, as fronteiras entre a vida profissional e familiar têm vindo a esbater-se ao longo dos tempos, criando um ambiente propício para a ocorrência de conflito entre estes dois domínios.

## **5.5. O ENRIQUECIMENTO TRABALHO-FAMÍLIA EM TRABALHADORES DA ECONOMIA DA PARTILHA**

A flexibilidade do horário de trabalho, o salário e as relações interpessoais que se estabelecem por via das interações com os clientes, surgem entre os aspetos mais assinalados pelos trabalhadores, como potenciadores do enriquecimento trabalho-família. Veja-se, de seguida, em que medida cada um destes fatores influencia a vida familiar.

O horário de trabalho constitui um aspeto fundamental no que se refere à influência que este tem na família (Torres *et al.*, 2008). A grande maioria dos entrevistados (quer colabore diretamente com uma empresa da economia da partilha, quer preste serviços por intermédio de uma empresa parceira), refere que o tipo de horário de trabalho efetuado, neste caso, flexível, é uma grande ajuda para uma melhor articulação do trabalho com a família. Esta flexibilidade permite-lhes dedicar mais tempo à família [“*Eu tenho bastante tempo para os meus filhos. (...) às cinco horas acaba o meu dia porque o meu filho sai da escola. Noutros dias, tenho a minha filha que fica algumas partes do dia comigo. (...) sou baby-sitter e trabalho com ela.*” (D)]; ter mais tempo para desenvolver outras atividades ou projetos pessoais [“*Agora como estou com um bocadinho mais de tempo (...) tenho projetos meus que estou a tentar desenvolver. (...) Tento aproveitar esse tempo livre para avançar com estes meus projetos.*” (F)]; “*É uma vantagem para mim. Sobra tempo para fazer outras coisas.*” (E)]; e até mesmo conciliar com a atividade profissional do(a) parceiro(a) [“*O meu namorado trabalha muito. Às vezes até quase um dia inteiro, porque ele trabalha em filmagens, então há dias que está o dia todo fora de casa. E isso permite-me ir tratar das compras, do jantar, etc. Às vezes, fico com as filhas dele porque há fins-de-semana que ele também trabalha. Portanto, ele não tem um trabalho das nove às cinco, quando tem filmagens, fico com as miúdas. (...) nesse aspeto é uma mais-valia também*”. (F)]. Também no estudo de Schor (2017) com trabalhadores da economia da partilha, a flexibilidade de horário que a plataforma oferece, foi identificada como uma das características do trabalho mais favorecedora para o enriquecimento trabalho-família, sobretudo por aqueles com obrigações familiares. Esta flexibilidade, especialmente quando os trabalhadores têm controlo sobre a mesma (o que sucede com 7 dos participantes), pode de facto oferecer oportunidades de ajuste do emprego às exigências ou necessidades domésticas (Forris, 2015; Rodrigues *et al.*, 2010).

O salário auferido apresenta-se como outro dos recursos que mais contribui para a promoção do bem-estar familiar. Antes de mais, importa sublinhar que para 8 dos participantes, o salário obtido através do trabalho na economia da partilha, funciona como um complemento financeiro da sua principal fonte de rendimento (este último resultante de outra atividade profissional); 2 responderam que grande parte dos seus rendimentos provém da colaboração com a plataforma (isto mesmo conciliando este trabalho com outra atividade profissional); e apenas 1 indicou subsistir única e exclusivamente do trabalho para a empresa da economia da partilha. Estes resultados condizem com os de dois inquéritos levados a cabo em Inglaterra (Huws e Joyce, 2016a) e na Suécia (Huws e Joyce, 2016b), os quais mostram que, para a maioria

dos participantes, o salário que ganham através da prestação de serviços em mercados de trabalho digitais, serve de complemento à sua principal fonte de rendimento.

Apesar das diferenças, é consensual para todos que, graças a este rendimento extra, é possível fazer face aos compromissos familiares [*“(…) eu, como a minha mulher, com a crise, ficámos sem subsídio de férias e subsídio de Natal, e ainda levámos os dois uns cortes. Numa família de cinco pessoas em casa, (...) é complicado, muito complicado. Portanto, a minha filha mais velha está numa universidade privada, o (filho) na escola, a (filha mais nova) na creche. Tinha o carro, tinha a mota, tinhas as despesas da casa. Com a (empresa da economia da partilha) dou-lhes outro bem-estar, consigo ganhar algum rendimento, algum dinheiro (...) posso oferecer-lhes uma atividade extra, uma natação, uma ginástica, (...) consigo dar algumas felicidades (...)”*] (I)]. É importante fazer aqui referência à crise financeira e imobiliária que eclodiu em 2008, fazendo-se sentir os seus efeitos em Portugal, em particular, nas condições de vida e de trabalho da população. Após este período, registou-se um aumento drástico da taxa de desemprego, de 7,6% em 2008 para 16,2% em 2013, tendo este valor vindo a diminuir progressivamente desde então, situando-se nos 11,1% em 2016 (PORDATA, 2017). Foi exatamente nesta altura que surgiram as empresas da economia da partilha para as quais trabalham os participantes deste estudo. Estas tornaram-se inevitavelmente numa solução viável para quem ficou desempregado ou sofreu cortes salariais. Neste contexto, e tal como no estudo de Schor (2017), a crise económica ajuda a explicar os atuais resultados: os participantes referem que o rendimento extra que a economia da partilha lhes proporciona, constitui um suplemento financeiro fundamental, sem o qual não conseguiriam fazer face às despesas familiares. Por conseguinte, o trabalho para a empresa da economia da partilha contribui para o enriquecimento trabalho-família, ao assegurar uma maior segurança financeira familiar (Gryzwacs e Marks, 2000).

Por último, as relações interpessoais que se desenvolvem por via do trabalho na economia da partilha, parecem também exercer uma influência positiva na esfera familiar. No caso do presente estudo, como já anteriormente se referiu, o painel de entrevistados colabora com empresas da economia da partilha que operam nos setores de transporte privado urbano e de alojamento turístico, cujos serviços, de acordo com os entrevistados, são bastante requisitados por turistas. Graças às interações e sociabilidades que daí resultam, os entrevistados reconhecem adquirir um conjunto de competências pessoais e sociais, que acabam por melhorar o seu desempenho familiar [*“Eu também gosto muito de lidar com o público, gosto de conhecer novas culturas, gosto de interagir. Acho que aprendemos muito e trocamos muitos conhecimentos. (...) Aprendo e transporto esses conhecimentos para a família. São*

*coisas que trago para casa” (G); “A (empresa da economia da partilha) permite-me relacionar melhor com outras pessoas.” (A); “(...) dá-me a possibilidade de falar inglês, de interagir com muita de outras culturas, de assimilar novas coisas (...).” (E)]. Estes benefícios sociais do trabalho na economia da partilha, que se traduzem em novos contactos, novos conhecimentos, novos laços, novas redes, são frequentemente mencionados pelos trabalhadores como muito importantes para a sua satisfação laboral e desempenho profissional (Frenken e Schor, 2017; Schor, 2017). No caso da atual pesquisa, os resultados parecem confirmar as análises de Greenhaus e Powell (2006) e Carlson *et al.* (2006) sobre o enriquecimento trabalho-família, segundo as quais, a participação em diferentes papéis possibilita a aquisição de um conjunto de recompensas e competências, que contribuem para uma gestão mais positiva das diferentes responsabilidades dos indivíduos.*

## CONCLUSÃO

A crise financeira e económica internacional de 2008, cujos efeitos se fizeram sentir em especial nos Estados Unidos e na Europa, com um aumento preocupante das taxas de desemprego em vários países, criou um ambiente propício a uma rápida expansão e proliferação das empresas da economia da partilha (Schor, 2017). De facto, este novo modelo económico oferece um enorme potencial de mercado, que tem vindo a crescer e para o qual Portugal está muito bem posicionado, em parte porque continua a sofrer com as consequências da crise. Atualmente, não se conhece o número de trabalhadores portugueses da economia da partilha, os estudos sobre esta temática escasseiam, e por isso, muito menos se sabe sobre os seus perfis sociodemográficos, os seus percursos profissionais ou as suas motivações. No entanto, a presença destas empresas no país acusam a sua existência, para além de que, as recentes notícias nos órgãos de comunicação social dão conta dos sérios problemas que estes trabalhadores enfrentam, fruto da necessidade urgente de aprovação de nova legislação por parte do Governo, que regule a atividade destas plataformas.

Perante este cenário de incerteza, a atual dissertação pretendeu dar um contributo para uma área de investigação relativamente recente em Portugal, sobre a qual existem ainda muitos aspetos a estudar, mas que, neste caso, se centrou na influência que as condições de trabalho na economia da partilha podem exercer na vida familiar dos indivíduos. Nesta sequência, e tendo em conta a importância que as características e especificidades do trabalho têm para a compreensão da interação trabalho-família (Silva e Silva, 2015), procurou-se, num primeiro momento, conhecer melhor alguns destes elementos entre os trabalhadores da economia da partilha. No decurso desta análise, chegou-se a um dos resultados mais interessantes desta pesquisa: a prestação de serviços no contexto dos mercados de trabalho digitais, apesar de se apresentar como um dos formatos mais recentes do trabalho contingente, assume por si só diferentes tipologias no que se refere às relações de emprego. Quer isto dizer que à relação triangular de emprego, inicialmente apresentada no corpo teórico, junta-se agora um modelo quadripartido, não previsto, mas com fortes implicações na vida familiar dos trabalhadores. A introdução de uma quarta figura nesta relação, que aqui corresponde a uma empresa parceira da plataforma digital, significa que, por um lado, a margem de lucro dos seus colaboradores é relativamente menor quando comparada à daqueles envolvidos em formatos triangulares. E, por outro, a necessidade que esta tem de rentabilizar ao máximo os recursos que disponibiliza, traduz-se em certos casos na imposição de horários de trabalho fixos e rígidos aos seus colaboradores. É com base nestas diferenças que se deve ler a análise sobre o conflito trabalho-família em trabalhadores da economia da partilha.

As longas jornadas de trabalho, os horários de trabalho irregulares e a disponibilidade constante que os trabalhadores se sentem obrigados a ter para satisfazer as necessidades dos seus clientes, foram assinaladas como características potenciadoras do conflito trabalho-família. Qualquer um destes aspetos, pela relação que têm com o fator tempo de trabalho, corroboram a proposta de Greenhaus e Beuttel (1985), segundo a qual o tempo investido no desempenho do papel profissional condiciona a disponibilidade para a família. A longa jornada de trabalho deve-se à necessidade que a grande maioria tem de conciliar o trabalho na economia da partilha com outra atividade profissional. Neste contexto, tendo em conta que os entrevistados naturalmente percebem o tempo de trabalho como o período total de laboração, não é possível afirmar que a elevada carga horária de trabalho seja uma fonte de conflito exclusiva do trabalho na economia da partilha. Esta situação agrava-se no caso particular dos indivíduos envolvidos em relações quadripartidas de emprego, pelo facto da entidade parceira da empresa da economia da partilha sujeitar os seus colaboradores ao cumprimento de turnos de nove a doze horas diárias, deixando-os sem autonomia para decidir o seu próprio número de horas de trabalho. Ao tempo de trabalho, acrescem ainda como fatores causadores de conflito, o período de trabalho, que se traduz aqui na prática de horários irregulares, muitas vezes coincidentes com o período noturno e/ou aos fins-de-semana; e a permanente disponibilidade, identificada sobretudo pelos entrevistados que prestam serviços de alojamento turístico, e que referem sentir a necessidade de atender os pedidos dos seus hóspedes a qualquer hora do dia. De acordo com a informação disponível, não se conhecem até ao momento estudos que incidam especificamente sobre o conflito trabalho-família em trabalhadores da economia da partilha, não obstante, a literatura oferece exemplos que associam maiores níveis de conflito a indivíduos que experienciam longas jornadas de trabalho (Gryzwacs e Marks, 2000), horários de trabalho irregulares (Strazdins, 2004) e que se veem confrontados com a necessidade de estarem permanentemente disponíveis para responder às exigências da sua vida profissional (Schieman e Young, 2015).

Paralelamente, os horários de trabalho flexíveis, o salário e as relações interpessoais que se estabelecem por via do contacto com os clientes, destacam-se como as características do trabalho na economia da partilha que mais contribuem para o enriquecimento trabalho-família. A grande maioria dos entrevistados afirmou ter total autonomia na definição e gestão do seu próprio horário de trabalho e que tal lhes permite dedicar mais tempo não só à família [inclusive conciliar com a atividade profissional do(a) parceiro(a)] como também a outras atividades e projetos pessoais. A prática de horários de trabalho flexíveis, especialmente, quando os



indivíduos têm poder de decisão sobre a mesma, traduz-se em influências positivas para as dinâmicas familiares (Schor, 2017; Forris, 2015; Rodrigues *et al.*, 2010; Tammelin *et al.*, 2004).

A este respeito, não deixa de ser interessante constatar que a flexibilidade do horário de trabalho é apontada nesta pesquisa, como uma característica potenciadora, por um lado, de conflito e, por outro, de enriquecimento da relação trabalho-família. Ainda que o número de indivíduos que a identificam como fonte de conflito seja pouco expressivo, é importante sublinhar que estes se encontram numa situação familiar e profissional bastante similar: ambos têm filhos pequenos e/ou em idade escolar e ambos prestam serviços de transporte privado urbano. No seu testemunho, referem que os períodos de trabalho mais vantajosos financeiramente coincidem, muitas vezes, com os momentos em que o seu papel de pai/mãe lhes é exigido de forma mais ativa por força das responsabilidades parentais. Por oposição, são os indivíduos que oferecem alojamento turístico, que mais destacam os aspetos positivos que o horário de trabalho flexível lhes traz para a sua vida familiar. Aliás, um dos entrevistados acrescenta inclusive que as tarefas profissionais que executa aliadas ao tipo de horário que pratica, lhe permitem estar simultaneamente a trabalhar e a tomar conta dos filhos.

Também o rendimento extra obtido através da prestação de serviços para a empresa da economia da partilha, ao assegurar uma maior segurança financeira familiar, constitui outro fator importante para o enriquecimento trabalho-família, sobretudo num período em que Portugal continua ainda a recuperar dos efeitos da crise económica (Schor, 2017; Gryzwacs e Marks, 2000). Por último, as interações e sociabilidades que se geram através do trabalho na economia da partilha, ao contribuírem para que os entrevistados adquiram um conjunto de competências pessoais e sociais, parecem ajudar a melhorar, de acordo com os próprios, o seu desempenho enquanto membro da família (Greenhaus e Powell, 2006; Carlson *et al.*, 2006).

Como limitações deste estudo, reconhece-se, antes de mais, o número reduzido de entrevistados, dadas as dificuldades sentidas ao nível da obtenção de contactos e da respetiva sensibilização para participação no estudo. No entanto, a aposta num maior número de entrevistas que, por um lado, contribuísse para uma distribuição sociodemográfica mais equitativa do painel de entrevistados e que, por outro, abrangesse, por exemplo, prestadores de serviços de outras plataformas digitais que não apenas as ligadas aos setores de transporte privado urbano e de alojamento turístico, permitiria certamente explorar diferentes características do trabalho na economia da partilha, interessantes para a análise da relação trabalho-família entre estes trabalhadores. Mais também, o desconhecimento por parte do investigador de estudos com amostras portuguesas que incidam sobre a interação trabalho-

família em trabalhadores da economia da partilha, acabou por constituir outro obstáculo, na medida em que impossibilitou uma análise mais rica dos resultados obtidos.

Assim sendo, considera-se importante dar continuidade a esta linha de investigação, investindo, por um lado, em pesquisas qualitativas, que incorporem os testemunhos e experiências de trabalhadores de diferentes plataformas digitais, através dos quais se possa aprofundar melhor as características e especificidades do trabalho no contexto destes novos mercados e o seu impacto na dinâmica trabalho-família; e, por outro, em estudos quantitativos, preferencialmente de cariz longitudinal, que abranjam um maior número de trabalhadores, de maneira a que os resultados sejam representativos da totalidade da população. Para além disso, seria também relevante analisar as consequências desta interação na própria saúde e bem-estar dos profissionais.

A presente pesquisa procurou abordar um tema bastante atual e pertinente, sobre o qual pouco ainda se sabe, mas que, dada a evolução rápida e desregulada, é diariamente alvo de notícias que acabam por moldar a opinião pública, sem se conhecer em profundidade as bases históricas e científicas em que se sustenta este novo formato do trabalho contingente. Espera-se, por isso, que os resultados aqui apresentados constituam um contributo importante não só para o mundo académico mas também para o meio empresarial, e que através destes, surjam propostas de melhoria para um funcionamento mais eficaz e justo dos mercados de trabalho digitais; para que os trabalhadores possam de facto encontrar nas empresas da economia da partilha os benefícios profissionais e familiares que à partida os levaram a colaborar com estas plataformas.

## BIBLIOGRAFIA

- Allen *et al.* (2013), “Work-family conflict and flexible work arrangements: deconstructing flexibility”, *Personnel Psychology*, (Online), 66, pp. 345-376. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Bardin, Laurence (2009), *Análise de Conteúdo*, Lisboa, Edições 70.
- Beck, Ulrich (2000), *What is Globalization*, Cambridge, Polity Press.
- Botsman, Rachel (2010), “The case for collaborative consumption”, (online), consultado em 15.05.2017. Disponível em: [https://www.ted.com/talks/rachel\\_botsman\\_the\\_case\\_for\\_collaborative\\_consumption](https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_case_for_collaborative_consumption).
- Botsman, Rachel (2012), “The currency of the new economy is trust”, (online), consultado em 15.05.2017. Disponível em: [https://www.ted.com/talks/rachel\\_botsman\\_the\\_currency\\_of\\_the\\_new\\_economy\\_is\\_trust](https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_currency_of_the_new_economy_is_trust).
- Botsman, Rachel e Roo Rogers (2010), *What’s mine is yours: the rise of collaborative consumption*, New York, HarperCollins Publishers.
- Brinkley, Ian (2016), *In search of the Gig Economy*, (online), consultado em 29.08.2017. Disponível em: [http://www.theworkfoundation.com/wp-content/uploads/2016/11/407\\_In-search-of-the-gig-economy\\_June2016.pdf](http://www.theworkfoundation.com/wp-content/uploads/2016/11/407_In-search-of-the-gig-economy_June2016.pdf).
- Byron, Kristin (2005), “A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents”, *Journal of Vocational Behavior*, (Online), 67 (2), pp. 169-198. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Cappelli, Peter e JR Keller (2013), “Classifying work in the new economy”, *Academy of Management Review*, (Online), 38 (4), pp. 575-596. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Carboni, Megan (2016), “A New Class of Worker for the Sharing Economy”, *Richmond Journal of Law & Technology*, 22 (4), pp. 1-56.
- Carlson, Dawn S. *et al.* (2006), “Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment”, *Journal of Vocational Behaviour*, (Online), 68, pp. 131-164. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar e Larry J. Williams (2000), “Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behaviour*, (Online), 56, pp. 249-276. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Carvalho, Vânia (2016), *A relação trabalho-família: o desafio para ontem*, Tese de Doutoramento em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.
- Castells, Manuel (2010), *The information age: economy, society and culture. Vol. I – The rise of the network society*, Chichester (2<sup>nd</sup> edition) (1<sup>st</sup> edition, 1996), Wiley-Blackwell.
- Chambel, Maria José e Marina Veríssimo dos Santos (2009), “Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: medição da facilitação do trabalho na família”, *Estudos de Psicologia*, (Online), 26 (3), pp. 275-286. Disponível em uma base de dados: PsycINFO.
- Codagnone, Cristiano, Fabienne Abadie e Federico Biagi (2016), *The Future of Work in the ‘Sharing Economy’: Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report, European Commission.
- Comissão Europeia (2016), *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*, (online), consultado em 21.06.2017. Disponível em:

[file:///C:/Users/Sofia/Downloads/COM\\_2016\\_356\\_F1\\_COMMUNICATION\\_FROM\\_COMMISSION\\_TO\\_INST\\_PT\\_V2\\_P1\\_851616%20\(3\).PDF](file:///C:/Users/Sofia/Downloads/COM_2016_356_F1_COMMUNICATION_FROM_COMMISSION_TO_INST_PT_V2_P1_851616%20(3).PDF).

- Comité das Regiões Europeu (2016), “A dimensão local e regional da economia da partilha”, *Jornal Oficial da União Europeia*, (Online), consultado em 13.09.2017. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IR2698&from=PT>.
- Connelly, Catherine e Daniel Gallagher (2004), “Emerging trend in contingent work research”, *Journal of Management*, (Online), 30 (6), pp. 959-983. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Corbin, Juliet e Anselm Strauss (2015), *Basics of Qualitative Research: techniques and procedures for developing grounded theory*, Thousand Oaks (4<sup>th</sup> edition), SAGE Publications.
- Daunorienè, Asta *et al.* (2015), “Evaluating Sustainability of Sharing Economy Business Models”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (Online), 213, pp. 836-841. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Eurostat (2017), *General and Regional Statistics*, (online), consultado em 04.08.2017. Disponível em: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem110>.
- Forris, Sandra (2015), *The Quest for Work and Family Balance using Flexible Work Arrangements, Doctoral Dissertation in Philosophy Applied Management and Decision Sciences*, College of Management and Technology, Walden University.
- Frenken, Koen e Juliet Schor (2017), “Putting the sharing economy into perspective”, *Environmental Innovation and Societal Transitions*, (Online), 23, pp. 3-10. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Friedman, Stewart D. e Jeffrey H. Greenhaus (2000), *Work and Family – Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*, New York, Oxford University Press.
- Giddens, Anthony (2010), *O Mundo na Era da Globalização*, Lisboa (7<sup>a</sup> edição), Editorial Presença.
- Greenhaus, Jeffrey H. e Gary N. Powell (2006), “When work and family are allies: a theory of work-family enrichment”, *Academy of Management Review*, (Online), 31 (1), pp. 72-92. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Greenhaus, Jeffrey H. e Nicholas J. Beuttel (1985), “Sources of Conflict between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, (Online), 10 (1), pp. 76-88. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Grzywacz, Joseph e Nadine Marks (2000), “Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family”, *Journal of Occupational Health Psychology*, (Online), 5 (1), pp. 111-126. Disponível em uma base de dados: PsycARTICLES.
- Hamari, Juho, Mimmi Sjöklint e Antti Ukkonen (2016), “The Sharing Economy: Why People Participate in Collaborative Consumption”, *Journal of the Association for Information Science and Technology*, (Online), 67 (9), pp. 2047-2059. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Higgins, Christopher, Linda Duxbury e Mark Julien (2014), “The relationship between work arrangements and work-family conflict”, *Work*, (Online), 48 (1), pp. 69-81. Disponível em uma base de dados: PsycINFO.
- Huws, Ursula e Simon Joyce (2016a), *Size of the UK’s “Gig Economy” revealed for the first time*, (online), consultado em 28.08.2017. Disponível em: <http://www.feps-europe.eu/assets/a82bcd12-fb97-43a6-9346-24242695a183/crowd-working-survey.pdf>.

- Huws, Ursula e Simon Joyce (2016b), *Size of Sweden's "Gig Economy" revealed for the first time*, (online), consultado em 28.08.2017. Disponível em: <http://www.feps-europe.eu/assets/3f853cec-1358-4fb4-9552-274b55e05ecf/crowd-working-survey-swedenpdf.pdf>.
- ILO, International Labour Office (2015), *Non-standard forms of employment: report for discussion at the Meeting of Experts of Non-Standard Forms of Employment*, Geneva, International Labour Office Publications.
- Lalanda, Piedade (1998), "Sobre a metodologia qualitativa na pesquisa sociológica", *Análise Social*, (online), vol. XXXIII (4.º), 148, pp. 871-883, consultado em 25.07.2017. Disponível em: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1224154176E1jDU8rb4Nc15SI4.pdf>.
- Lima, Marinús, Ana Guerreiro e Cristina Nunes (2010), "Globalização e Relações Laborais em Portugal: Uma Intervenção Sociológica nos Sectores Têxtil, Automóvel, Bancário, Telecomunicações e Hotelaria e Restauração", em João Freire e Paulo Almeida (eds.), *Trabalho Moderno, Tecnologias e Organizações*, Lisboa, Afrontamento.
- Lo Iacono, Valeria, Paul Symonds e David H. K. Brown (2016), "Skype as a Tool for Qualitative Research Interview", *Sociological Research Online*, (Online), 21 (2), 12. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Lopes, Maria, Mandy Haakenson e Nina Andresen (2013), *Airbnb – responding to users' needs*, Semester Project, Tourism Master, Aalborg University.
- Martin, Chris J. (2016), "The Sharing Economy: a pathway to sustainability or a nightmarish form of neoliberal capitalism", *Ecological Economics*, (Online), 121, pp. 149-159. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- McNall, Laurel A., Aline D. Masuda e Jessica M. Nicklin (2010), "Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: the Mediating Role of Work-to-Family Enrichment", *The Journal of Psychology*, 144 (1), pp. 61-81.
- Melo, Alexandre (2002), *Globalização Cultural*, Lisboa, Quimera Editores.
- Molz, Jennie Germann (2012), *Travel Connections. Tourism, technology and togetherness in a mobile world*, Abingdon, Routledge.
- Nielsen, Helen (2016), "Offshore but on track? Hypermobile and hyperflexible working lives", *Community, Work & Family*, (Online), 19 (5), pp. 538-553. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- OCDE (2002), *Employment Outlook*, (Online), consultado em 22.02.2017. Disponível em: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/oecd-employment-outlook-2002\\_empl\\_outlook-2002-en#.WK2zf\\_krLIU#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/oecd-employment-outlook-2002_empl_outlook-2002-en#.WK2zf_krLIU#page1).
- Oxford English Dictionary (2017), "Sharing Economy", (Online), consultado em 17.07.2017. Disponível em: [https://en.oxforddictionaries.com/definition/sharing\\_economy](https://en.oxforddictionaries.com/definition/sharing_economy).
- Parlamento Europeu (2016), *Projeto de Relatório sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*, (Online), consultado em 18.04.2017. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/plmrep/COMMITTEES/IMCO/PR/2017/01-25/1113122PT.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/IMCO/PR/2017/01-25/1113122PT.pdf).
- Parlamento Europeu (2017), *Infographic: the increasing popularity of the collaborative economy*, (Online), consultado em 04.08.2017. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/economy/20170428STO72971/infographic-the-increasing-popularity-of-the-collaborative-economy>.

- PORDATA (2017), Estatísticas sobre o Emprego e Mercado de Trabalho, (Online), consultado em 22.08.2017. Disponível em: [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-550](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550).
- PwC, PricewaterhouseCoopers (2015), *Consumer Intelligence Series: The Sharing Economy*, PricewaterhouseCoopers, *apud* Goudin, Pierre (2016), *The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy: Economic, Social and Legal Challenges and Opportunities*, European Parliamentary Research Service.
- Quivy, Raymond e Luc Van Campenhoudt (2005), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Richardson, Lizzie (2015), “Performing the sharing economy”, *Geoforum*, (Online), 67, pp. 121-129. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Ritchie, Jane e Jane Lewis (2003), *Qualitative research practice: a guide for social science students and researchers*, London, SAGE Publications.
- Rizter, George (2011), *Globalization: the essentials*, Chichester, Willey-Blackwell.
- Rodrigues, Eduardo, Margarida Barroso e Ana Caetano (2010), “Trabalho, família e bem-estar: fatores e padrões de qualidade de vida na Europa”, *CIES e-Working Paper*, (Online), n.º 93/2010, consultado em 30.06.2017. Disponível em: [http://cies.iscte-iul.pt/destaques/documents/CIES-WP93Rodrigues\\_Barroso\\_Caetano\\_003.pdf](http://cies.iscte-iul.pt/destaques/documents/CIES-WP93Rodrigues_Barroso_Caetano_003.pdf).
- Santos, Boaventura (2002), “Os processos da globalização”, em Boaventura de Sousa Santos (org.), *A Globalização e as Ciências Sociais*, São Paulo (2ª edição), Cortez Editora.
- Schieman, Scott e Marisa Young (2015), “Who engages in work-family multitasking? A study of Canadian and American Workers”, *Social Indicators Research*, 120, pp. 741-767.
- Schor, Juliet (2017), “Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent? Findings from a qualitative study of platform providers”, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10 (2), pp. 263-279.
- Scott, John (2006), “Content Analysis”, em Victor Japp (ed.), *The Sage Dictionary of Social Research Methods*, London, SAGE Publications.
- Shockley, Kristen M. e Tammy D. Allen (2007), “When flexibility helps: another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, (Online), 71, pp. 479-493. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Siedman, Irving (2006), *Interviewing as qualitative research: a guide for researchers in education and the social sciences*, New York (3<sup>rd</sup> edition), Teachers College Press.
- Silva, Ana Raquel e Isabel Soares Silva (2015), “Conflito trabalho-família: um estudo com motoristas profissionais”, *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, (Online), 15 (4), pp. 419-430. Disponível em uma base de dados: PsycINFO.
- Siegmann, Karin e Freek Schiphorst, “Understanding the globalizing precariat: from informal sector to precarious work”, *Progress in Development Studies*, (Online), 16 (2), pp. 111-123. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Sobral, Ana Filipa (2015), *Os meus, os teus e os nossos: gerir e motivar trabalhadores em relações triangulares de emprego*, Tese de Doutoramento em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.

- Strazdins, Lyndall *et al.* (2004), “Around-the-clock: parent work schedules and children’s well-being in a 24h-economy”, *Social Science & Medicine*, (Online), 59, pp. 1517-1527. Disponível em uma base de dados: PsychINFO.
- Sumner, Maggie (2006), “Qualitative Research”, em Victor Japp (ed.), *The Sage Dictionary of Social Research Methods*, London, SAGE Publications.
- Tammelin, Mia *et al.* (2017), “Work schedules and work-family conflict among dual earners in Finland, the Netherlands and the United Kingdom”, *Journal of Family Issues*, (Online), 38 (1), pp. 3-24. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Tran, Molly e Rosemary K. Sokas (2017), “The Gig Economy and Contingent Work: an occupational health assessment”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, (Online), 59 (4), pp. 63-66. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Torres, Anália, Diana Maciel e Cristina Marques (2008), “Trabalho, família e género”, *Atas do VI Congresso Português de Sociologia – Mundos Sociais: Saberes e Práticas*, Lisboa.
- Wayne, Julie, Amie Randel e Jaclyn Stevens (2006), “The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences”, *Journal of Vocational Behaviour*, (Online), 69, pp. 445-461. Disponível em uma base de dados: Web of Science.
- Wayne, Julie *et al.* (2007), “Work-family facilitation: a theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences”, *Human Resource Management Review*, 17, pp. 63-76.

## ANEXOS

### ANEXO A. GUIÃO DA ENTREVISTA

A entrevista que se segue destina-se a trabalhadores que colaboram com empresas da economia da partilha. Tem como objetivo conhecer as suas opiniões e expectativas no que se refere à relação entre o seu trabalho para a *Empresa X* e a sua família. As questões incidem sobre aspetos pessoais, familiares e relacionados com o seu trabalho. Esta entrevista foi elaborada no âmbito da Dissertação de Mestrado em Sociologia, sendo o seu título “A relação trabalho-família: um estudo qualitativo com trabalhadores da economia da partilha”. Para posteriormente ter a possibilidade de tratar os dados, irei proceder à gravação da entrevista, mas desde já asseguro a confidencialidade dos seus dados pessoais. A sua colaboração é fundamental para o sucesso deste estudo, pelo que agradeço a sua disponibilidade.

**Grupo 1.** *O primeiro grupo de questões que lhe vou colocar é dedicado a uma breve caracterização sociodemográfica.*

1.1. Qual é a sua idade?

1.2. Qual o nível de ensino mais elevado que completou?

Saber ler e escrever / 1º ciclo (4ºano) / 2º ciclo (6º ano) / 3º ciclo (9º ano) / Ensino secundário (12º ano) / Bacharelato ou Licenciatura / Mestrado ou Doutoramento

1.3. Qual é o seu estado civil?

Solteiro(a) / Separado(a) ou Divorciado(a) / União de facto ou Casado(a) / Viúvo(a)

1.4. Tem dependentes à sua responsabilidade?

Sim, crianças / Sim, idosos / Não

**Opção 1 - Em caso do entrevistado responder “Sim, crianças”.**

1.4.1. Quantas crianças tem à sua responsabilidade?

1.4.2. Que idade têm?

**Opção 2 - Em caso do entrevistado responder “Sim, idosos”.**

1.4.1. Quantos idosos tem à sua responsabilidade?

1.4.2. Que idade têm?

1.5. Com quem vive?



**Grupo 2.** *O próximo conjunto de questões tem a ver com aspetos do seu trabalho atual para a Empresa X. Inclui ainda questões que pretendem comparar alguns desses aspetos com o(s) de outro(s) trabalho(s) que também tenha neste momento ou, se não for o caso, com o seu trabalho anterior (isto é, antes de começar a trabalhar para a Empresa X).*

2.1. Há quanto tempo é que trabalha para a *Empresa X*?

2.2. Como é que descobriu a *Empresa X*?

2.3. Porque é que decidiu começar a trabalhar para a *Empresa X*?

2.4. Quantos dias por semana é que trabalha para a *Empresa X*?

2.4.1. Normalmente, quais são em específico esses dias da semana?

2.5. Quantas horas por dia é que em média trabalha?

2.6. Qual é o período do dia que normalmente trabalha?

2.7. Quem é que decide o seu horário de trabalho?

**Opção 1 - Em caso do entrevistado responder que é o próprio que define o seu horário de trabalho.**

2.7.1. De que forma é que poder decidir o seu próprio horário de trabalho influencia a sua vida pessoal/familiar?

**Opção 2 - Em caso do entrevistado responder que não é o próprio que define o seu horário de trabalho.**

2.7.1. De que forma é que não poder decidir o seu próprio horário de trabalho influencia a sua vida pessoal/familiar?

2.8. Em termos de rendimento, desde que colabora com a *Empresa X*, sente que tem que trabalhar mais horas do que uma pessoa que tem digamos um trabalho estável e tradicional, para conseguir obter ao final do mês o rendimento que deseja e que cubra as suas necessidades? Ou, pelo contrário, trabalha menos horas e, mesmo assim, ganha o suficiente para fazer face às suas despesas?

2.9. E atualmente trabalha exclusivamente para a *Empresa X*? Ou para além da *Empresa X*, trabalha para outra(s) empresa(s), tem outro(s) trabalho(s)?

**Opção 1 - Em caso do entrevistado responder que trabalha apenas para a Empresa X.**

2.10. Antes de começar a trabalhar para a *Empresa X* fazia o quê?

2.11. Quantos dias por semana é que trabalhava?

- 2.11.1. Normalmente, quais eram, em específico, esses dias da semana?
- 2.12. Quantas horas por dia é que em média trabalhava?
- 2.13. Essas horas abrangiam normalmente que período do dia?
- 2.14. Quem é que decidia o seu horário de trabalho?
- 2.15. Que tipo de contrato de trabalho é que tinha?
- 2.16. E comparando o seu trabalho anterior com o trabalho para a *Empresa X*, quais são as diferenças positivas e negativas?
- 2.17. Entre o seu trabalho anterior e o trabalho atual para *Empresa X*, qual é que prefere? Porquê?

**Opção 2 - Em caso do entrevistado responder que tem outro(s) trabalho(s) para além do que presta para a *Empresa X*.**

- 2.10. Que outro(s) trabalho(s) é que tem para além do que desenvolve para a *Empresa X*?
- 2.11. De todos, qual é o que considera a sua atividade profissional principal?
- 2.12. Em relação a esse(s) outro(s) trabalho(s) que tem para além da *Empresa X*: quantos dias por semana é que dedica a essa(s) outra(s) atividade(s) profissional(ais)?
- 2.12.1. Normalmente, quais são, em específico, esses dias da semana?
- 2.13. Quantas horas por dia é que em média trabalha?
- 2.14. Essas horas abrangem normalmente que período do dia?
- 2.15. Quem é que decide o seu horário de trabalho?
- 2.16. Que tipo de contrato de trabalho é que tem?
- 2.17. E comparando este(s) seu(s) outro(s) trabalho(s) com o trabalho para a *Empresa X*, quais são as diferenças positivas e negativas?
- 2.1.8. De todos os trabalhos, qual é o que prefere? Porquê?

**Grupo 3.** *As questões que lhe vou colocar a seguir têm a ver com a relação entre o seu trabalho para a *Empresa X* e a sua família, mais concretamente, com aspetos do seu trabalho para a *Empresa X* que têm um impacto positivo na sua vida familiar.*

- 3.1. De uma maneira geral, gosta do trabalho que faz para a *Empresa X*?
- 3.2. Consegue pensar em aspetos do seu trabalho para a *Empresa X* que o fazem sentir bem e satisfeito a nível profissional?
- 3.3. Depois de um dia de trabalho para a *Empresa X*, de que forma é que esses aspetos positivos que acabou de referir do seu trabalho para a *Empresa X*, o influenciam quando está com a sua família? Ou seja, em que medida é que essas características positivas do seu trabalho para a *Empresa X* são importantes para o seu bem-estar e para o bem-estar da sua família?

**Grupo 4.** *O grupo de questões que se segue tem a ver com aspetos menos positivos do seu trabalho para a Empresa X que podem interferir de forma negativa na sua vida familiar.*

**4.1.** Quando chega a casa, depois de um dia de trabalho para a *Empresa X*, sobra-lhe tempo para se dedicar à sua família e para cumprir com as suas obrigações familiares? Ou, pelo contrário, o seu trabalho para a *Empresa X* rouba-lhe tempo para estar com a sua família e para cumprir com as suas responsabilidades familiares?

**4.2.** Nessas alturas em que chega a casa depois de um dia de trabalho para a *Empresa X*, como é que se sente, tanto a nível físico como em termos emocionais?

**4.3.** Quando não está a trabalhar para a *Empresa X*, com que frequência é que pensa ou preocupa-se com o seu trabalho?

**4.4.** A sua família queixa-se do seu trabalho para a *Empresa X*?

**4.5.** Se pudesse mudar alguma coisa do seu trabalho para a *Empresa X*, o que é que mudaria?

**4.6.** Para terminar, de um modo geral, consegue conciliar o seu trabalho para a *Empresa X* com a sua vida familiar?

## **ANEXO B. SISTEMA GERAL DE CATEGORIAS**

### **1. Condições de trabalho**

1.1. Sector de atividade

1.2. Tempo de colaboração

1.3. Horário de trabalho

1.3.1. Número de dias por semana

1.3.2. Fins-de-semana

1.3.3. Número de horas por dia

1.3.4. Período do dia

1.3.5. Tipo de horário

1.3.5.1. Autonomia para definir o horário

1.3.5.1.1. Horário flexível

1.3.5.2. Sem autonomia para definir o horário

1.3.5.2.1. Horário por turnos

1.3.6. Relação de emprego

1.3.6.1. Tripartida

1.3.6.2. Quadripartida

### **2. Motivações**

2.1. Salário

2.1.1. Rentabilização económica de bens próprios subutilizados

2.2. Horário de trabalho flexível

2.2.1. Conciliação com outra atividade profissional

2.3. Área de interesse profissional

2.4. Interação com cliente

2.5. Ligação às novas tecnologias

2.6. Tipo de atividade

2.6.1. Trabalho leve

### **3. Percepções relação trabalho-família**

- 3.1. Influência do trabalho na família
- 3.2. Separação do trabalho da família

### **4. Conflito trabalho-família**

- 4.1. Elevada carga horária
  - 4.1.1. Conciliação com outra atividade profissional
  - 4.1.2. Turnos de nove a doze horas diárias
- 4.2. Horários irregulares
  - 4.2.1. Coincidentes com períodos valorizados pela família
  - 4.2.2. Ausência em momentos de rotinas familiares
- 4.3. Pressões económicas
  - 4.3.1. Compromissos familiares de ordem financeira
  - 4.3.2. Mercado de trabalho competitivo
    - 4.3.2.1. Necessidade de realizar mais horas de trabalho
    - 4.3.2.2. Trabalhar em dias/períodos mais compensatórios financeiramente
- 4.4. Permanente disponibilidade
  - 4.4.1. Interferência constante do trabalho na vida pessoal
  - 4.4.2. Interrupção do tempo dedicado à família

### **5. Enriquecimento trabalho-família**

- 5.1. Horários de trabalho flexíveis
  - 5.1.1. Maior disponibilidade para a família
  - 5.1.2. Mais tempo para projetos pessoais
  - 5.1.3. Conciliação com atividade profissional do parceiro(a)
    - 5.1.3.1. Tratar de tarefas domésticas
- 5.2. Salário
  - 5.2.1. Crise económica / cortes salariais
  - 5.2.2. Conforto financeiro à família
    - 5.2.2.1. Despesas domésticas
    - 5.2.2.2. Educação dos filhos

### 5.3. Interação com o cliente

#### 5.3.1. Aquisição de competências pessoais e sociais

# CURRICULUM VITAE

## INFORMAÇÃO PESSOAL

Sofia Loução

📍 Dronningensgade, 3E, 1 th, 1420 København K, Denmark

📞 +45 93 90 07 32

✉ [sofiagonloucao@gmail.com](mailto:sofiagonloucao@gmail.com)

Sexo Feminino | Data de nascimento 17/09/1984 | Nacionalidade Portuguesa

## EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Junho de 2015 a Julho de 2016

### Técnica superior de Sociologia

Câmara Municipal do Seixal

*Divisão de Desenvolvimento Social e Cidadania*

- Contribuiu para a atualização do *Diagnóstico Social Contínuo do Concelho do Seixal*.
- Participou na construção e implementação do *Plano de Desenvolvimento Social do Concelho do Seixal 2016-2018*.
- Integrou a equipa responsável pela elaboração de projetos e candidaturas a Fundos Europeus Estruturais e de Investimento no quadro do Portugal 2020.
- Integrou o Núcleo Executivo da Rede Social do Seixal, coordenando o apoio técnico e logístico concedido pela autarquia, para o desenvolvimento de uma parceria intersectorial que articula a intervenção social dos diferentes agentes locais.

Maio de 2008 a Junho de 2015

### Técnica superior de Sociologia

Câmara Municipal do Seixal

*Divisão de Desenvolvimento em Saúde*

- Colaborou no desenho, desenvolvimento e implementação de projetos e iniciativas locais de promoção da saúde.
- Elaborou relatórios periódicos sobre o estado de saúde da população residente no concelho do Seixal e seus determinantes.
- Produziu, dinamizou e coordenou ferramentas de comunicação, como o programa de rádio *Seixal Saudável* e a *newsletter Espalhem a Notícia*, que pretendiam contribuir para a melhoria da educação para a saúde, literacia e autocuidados da população bem como para a disseminação de boas práticas em saúde.
- Integrou a equipa do Projeto Seixal Saudável, colaborando em todas as atividades inerentes aos compromissos assumidos pelo município do Seixal no quadro da Rede Europeia de Cidades Saudáveis da Organização Mundial de Saúde. Entre estas destacam-se: a construção da candidatura para integração do município na VI Fase (2014-2018) desta Rede; a preparação de comunicações a apresentar nas reuniões de trabalho anuais e nas conferências internacionais; e a elaboração de relatórios quinquenais e anuais de avaliação.

Maio de 2007 a Maio de 2008

### Estagiária

Câmara Municipal do Seixal

Gabinete do Projeto Seixal Saudável

- Colaborou na conceção, desenvolvimento e implementação do projeto *Inquérito Municipal de Saúde*, uma ferramenta que tem como objetivo conhecer o estado de saúde da população residente no concelho do Seixal e

aferir informação sobre os determinantes da saúde. Esta participação traduziu-se na construção do inquérito por questionário; na elaboração do dossiê de candidatura para financiamento do projeto (que obteve o apoio da Fundação Calouste Gulbenkian e do Alto Comissariado para a Saúde); na articulação com o Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge para definição da metodologia de intervenção; e na criação das condições necessárias à implementação do projeto no território municipal.

- Participou no projeto *Habituação e Saúde*, implementado no município do Seixal, numa iniciativa conjunta da Organização Mundial de Saúde e da Direcção-Geral da Saúde.

## EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Setembro de 2001 a Junho de 2006 **Pós-graduação em Sociologia**  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro de 2006 a Junho de 2007 **Licenciatura em Sociologia**  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

## COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Língua materna Português

Outras línguas	COMPREENDER		FALAR		ESCREVER
	Compreensão oral	Leitura	Interação oral	Produção oral	
Inglês	C1	C1	C1	C1	C1

### Certificate in Advanced English (CAE)

Níveis: A1/A2: utilizador básico - B1/B2 utilizador independente - C1/C2: utilizador avançado

[Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas](#)

**Competências de comunicação e organização**

- Trabalha em equipa, valorizando a comunicação e a tomada de decisão em conjunto.
- Privilegia uma comunicação direta e concisa nas suas apresentações e tarefas.
- Executa as tarefas de maneira metódica e organizada.
- Aborda os problemas de forma holística e mede o impacto das suas tarefas no contexto geral.

**Competência digital**

- Conhecimento na ótica do utilizador: Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint).
- Domínio básico da ferramenta SPSS.