



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Sociologia

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

**Entre Vendas e Vínculos: Estudo Sociológico sobre
conciliação trabalho-família de lojistas de centros comerciais**

Maria Emília Calado Vaz

Orientador(es) | Rosalina Pisco Costa

Évora 2025





Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Sociologia

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

**Entre Vendas e Vínculos: Estudo Sociológico sobre
conciliação trabalho-família de lojistas de centros comerciais**

Maria Emília Calado Vaz

Orientador(es) | Rosalina Pisco Costa

Évora 2025



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Maria Manuel Serrano (Universidade de Évora)

Vogais | Alexandra Batista (Universidade de Évora) (Arguente)
Rosalina Pisco Costa (Universidade de Évora)

Agradecimentos

Aos meus pais, por construírem a nossa família sob fortes alicerces. Pelo esforço que fazem diariamente para que eu consiga seguir os meus sonhos. E por me acompanharem todos os dias.

À minha irmã, por todos os ensinamentos e apoio incondicional. Uma das pessoas mais importantes da minha vida.

Aos meus avós, perto de mim e lá em cima, por serem exemplo de amor, força e dedicação. Por me transmitirem os valores certos. Que sejam escritos muitos versos para celebrar esta conquista. Sei que estão orgulhosos.

Ao meu namorado, um importante pilar na minha vida. Por nunca me deixar desistir e me acompanhar em todos os momentos da vida.

Aos meus amigos, em especial à Francisca, por me acompanhar durante estes cinco anos. Por todo o apoio e companhia.

À Professora Doutora Rosalina Pisco Costa, pela orientação valiosa ao longo deste trabalho, por toda a disponibilidade e apoio.

Agradeço a todos e a cada um de vós. Obrigada!

Entre Vendas e Vínculos: Estudo Sociológico sobre conciliação trabalho-família de lojistas de centros comerciais

Resumo

Esta dissertação analisa os principais desafios enfrentados pelos lojistas de centros comerciais na conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. As transformações nas dinâmicas familiares e os horários rotativos do comércio a retalho tornam urgente compreender como é que estes profissionais equilibram responsabilidades e lidam com os impactos dessa gestão. A investigação, de natureza qualitativa, baseia-se numa amostra homogeneizada por casos múltiplos, composta por 12 lojistas em regime de horários rotativos. A exploração dos dados foi realizada através de análise de conteúdo, recorrendo ao *software* NVivo 15. Os resultados evidenciam dificuldades significativas na conciliação, resultantes da imprevisibilidade dos turnos, da ausência de políticas institucionais e da exigência de disponibilidade permanente. As estratégias utilizadas são essencialmente individuais e informais, perpetuando desigualdades de género que sobrecarregam as mulheres. O suporte familiar, embora importante, revela-se insuficiente, apontando para a necessidade de medidas organizacionais e políticas que promovam uma conciliação mais justa e sustentável.

Palavras-Chave

Conciliação; Família; Lojistas; Trabalho; Vida Pessoal.

Between Sales and Bonds: Sociological Study on work-family conciliation of shopping center tenants

Abstract

This dissertation analyzes the main challenges faced by shopkeepers in shopping centers in reconciling their professional, family, and personal lives. Transformations in family dynamics and the rotating schedules characteristic of the retail sector make it increasingly urgent to understand how these professionals balance their responsibilities and manage the resulting impacts. The research, qualitative in nature, is based on a multiple-case homogeneous sample consisting of 12 shopkeepers working under rotating schedules. Data exploration was conducted through content analysis using NVivo 15 software. The results reveal significant difficulties in achieving work–life balance, arising from the unpredictability of shifts, the absence of institutional policies, and the constant demand for availability. The strategies employed are predominantly individual and informal, perpetuating gender inequalities that disproportionately burden women. Although family support is important, it proves insufficient, underscoring the need for organizational and policy measures that promote a fairer and more sustainable work–life balance.

Keywords

Conciliation; Family; Personal Life; Retailers; Work.

Índice

Agradecimentos	1
Resumo	2
Palavras-Chave	2
Abstract.....	3
Keywords.....	3
Siglas e Acrónimos.....	7
Introdução	8
Parte I.....	11
Enquadramento Teórico-Conceptual.....	11
1. Fronteiras (im)permeáveis entre trabalho e família.....	12
1.1. A Revolução Industrial e a dissociação trabalho-família.....	12
1.1.1. A Teoria Social do Conflito: posições e atores entre o público e o privado .	16
1.2. A Revolução Tecnológica e a redefinição das relações trabalho-família	19
1.2.1. Novas realidades, novos rumos: práticas familiares e sociologia da vida pessoal	21
1.2.2. Vidas em fluxo: modernidade líquida e os desafios da conciliação.....	23
1.3. Políticas, organizações e legislação na conciliação trabalho-família.....	27
2. Cidades que não dormem e comércio que não pára.....	30
2.1. Novas conceções do tempo e do trabalho no setor do comércio a retalho.....	31
2.2. Breve evolução sócio-histórica dos Centros Comerciais em Portugal.....	33
2.3. Evolução do Código do Trabalho e (re)definição da luta por direitos laborais	35
Parte II	38
Enquadramento Empírico	38
3. Metodologia	39
3.1. Desenho da Investigação: da Problematização à Operacionalização	39

3.2.	Tipologia e Estratégia de Investigação	40
3.3.	Construção da Amostra, Seleção e Recrutamento	42
3.4.	Recolha e Produção de Dados.....	44
3.5.	Procedimentos de Tratamento e Análise de Dados	45
3.6.	Considerações Éticas	47
4.	Dos Dados às Conclusões: Análise e Interpretação	48
4.1.	Desafios na Conciliação.....	49
4.1.1.	Horários de trabalho	49
4.1.2.	Interferência do Trabalho na Vida Familiar	51
4.1.3.	Contactos Fora do Horário de Trabalho	53
4.1.4.	Interferência do Trabalho na Vida Pessoal.....	54
4.1.5.	Impacto da Vida Familiar e Pessoal no Trabalho.....	55
4.1.6.	Consequências Emocionais e Psicológicas.....	56
4.2.	Estratégias e Apoio para a Conciliação	57
4.2.1.	Estratégias Pessoais	57
4.2.2.	Apoios.....	58
4.3.	Variações por Fatores Sociodemográficos.....	59
4.3.1.	Variações por Género	59
4.3.2.	Variações por Idade e Morfologia do Agregado Familiar.....	60
4.4.	Condições de Trabalho e Suporte Organizacional.....	61
4.4.1.	Apoios Oferecidos pela Entidade Patronal.....	61
4.4.2.	Sugestões de Medidas de Apoio	62
4.4.3.	Perceção Crítica sobre o Comércio a Retalho	63
4.4.4.	Perceção sobre a Legislação Laboral Portuguesa.....	64
4.4.5.	Participação em Iniciativas ou Reivindicações	65
	Discussão de Resultados.....	67
	Conclusões e Pistas de Investigação.....	74

Referências bibliográficas	78
Apêndices	87
Apêndice 1 – Guião de Inquérito por Entrevista	88
Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	92
Apêndice 3 – Quadro Síntese de Entrevistas Realizadas.....	94
Apêndice 4 - Notas Biográficas	95
Apêndice 5 – Quadro Síntese de Caracterização dos Entrevistados.....	97
Apêndice 6 – Quadro Resumo de Problematização.....	98

Siglas e Acrónimos

APCC - Associação Portuguesa de Centros Comerciais

APS – Associação Portuguesa de Sociologia

CBRE - Global Commercial Real Estate Services

CPP - Classificação Portuguesa das Profissões

INE - Instituto Nacional de Estatística

OIT - Organização Internacional do Trabalho

Introdução

O presente trabalho de investigação insere-se no campo da Sociologia da Família, Sociologia da Vida Pessoal e Sociologia do Trabalho, centrando-se no modo como os trabalhadores do comércio a retalho, em concreto os lojistas de centros comerciais, conciliam as distintas dimensões da vida. Como tal, o objetivo geral consiste em identificar os principais desafios que os lojistas de centros comerciais enfrentam na conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. Por sua vez, os objetivos específicos passam por identificar as estratégias utilizadas pelos lojistas para gerir o tempo e equilibrar as exigências da vida profissional e familiar; analisar de que forma é que as experiências de conciliação entre vida profissional e familiar variam consoante o género, a idade e a composição do agregado familiar dos lojistas; conhecer de que forma é que as condições de trabalho e o suporte organizacional influenciam a conciliação entre a vida profissional e familiar dos lojistas; compreender de que modo é que o suporte social e familiar contribui para a capacidade de conciliação dos lojistas entre obrigações profissionais e familiares.

Desde logo, importa referir que pelo termo “lojista” entende-se o profissional que exerce funções em estabelecimentos comerciais, tendo como principal responsabilidade a venda direta de bens ou serviços ao consumidor final (Instituto Nacional de Estatística (INE), 2011). Estes trabalhadores inserem-se no setor do comércio a retalho, caracterizado pela revenda de produtos em pequenas quantidades, destinados ao uso pessoal dos clientes. Esta atividade inclui um leque diversificado de áreas, como o vestuário, calçado, eletrodomésticos e artigos para a casa (INE, 1992).

O interesse pelo estudo sociológico do modo como os lojistas conciliam as distintas dimensões da vida surge de uma motivação pessoal, resultante da experiência profissional da investigadora no contexto de centros comerciais. O facto de já ter experiência como lojista de centro comercial permitiu conhecer, de forma próxima, as dificuldades e estratégias adotadas por quem vive sob a exigência de horários irregulares e exigentes. Esta perspetiva, por dentro do campo de estudo, reforçou o compromisso em compreender através da lente sociológica, os impactos que estas configurações laborais produzem nas trajetórias de vida dos trabalhadores e, em particular, nas suas relações familiares e sociais.

Para além desta motivação pessoal, o tema assume elevada relevância sociológica, uma vez que permite compreender de que forma é que as transformações no mundo do trabalho

afetam as dinâmicas sociais e familiares. A intensificação do trabalho, a flexibilização dos vínculos laborais e a crescente desregulação dos horários de trabalho, são fenómenos que afetam de forma particular setores como o do comércio a retalho. Nestes setores, os horários atípicos, que incluem turnos e folgas rotativas, fins de semana e feriados, são uma realidade constante. Neste contexto, a conciliação entre as diferentes esferas da vida tornou-se uma questão central não apenas para os próprios trabalhadores, como para a sociologia contemporânea.

A Sociologia da Família e a Sociologia do Trabalho têm contribuído de forma significativa para a compreensão deste fenómeno, ao evidenciar que a vida profissional não constitui uma realidade isolada, mas sim interdependente das restantes dimensões sociais. Segundo Greenhaus e Beutell (1985), os conflitos de base temporal e de exigência entre os diferentes papéis sociais podem originar tensões que comprometem o bem-estar dos indivíduos. Por sua vez, Giddens (2006) sublinha a dissolução das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal nas sociedades contemporâneas, fruto de uma crescente comercialização do tempo.

A conciliação entre trabalho e vida pessoal ultrapassa o domínio individual da gestão do tempo, uma vez que se trata de uma questão estrutural, profundamente marcada por desigualdades de género e condições laborais (Cruz, 2003). Tal como sublinha Casaca (2013), a organização social do trabalho, assente numa lógica de produção e centrada na disponibilidade constante do trabalhador, tende a dissimular o tempo necessário à família e ao cuidado pessoal, afetando de forma desproporcional as mulheres e os trabalhadores com responsabilidades familiares.

Como forma de responder às questões de investigação formuladas, foi desenvolvido um estudo de tipo qualitativo através da realização de 12 entrevistas semiestruturadas, onde se procurou dar visibilidade às experiências dos trabalhadores, contribuindo para uma reflexão crítica sobre o atual modelo de organização do trabalho.

Procurando ir além de temas já amplamente estudados, a investigação centra-se no impacto do trabalho na conciliação com a vida pessoal e familiar de trabalhadores sujeitos a elevada exigência de desempenho, mais concretamente os trabalhadores do comércio a retalho. Trata-se de um contributo que visa não apenas enriquecer a produção académica na área da Sociologia da Família e da Sociologia do Trabalho, como também reforçar a importância da conciliação enquanto direito social fundamental, indispensável à construção de uma sociedade mais justa, equilibrada e humanizada.

Esta dissertação encontra-se estruturada em duas partes fundamentais que se seguem a esta introdução. A Parte I - Enquadramento Teórico-Conceptual, apresenta a revisão da literatura e os fundamentos teóricos do estudo. São abordadas as transformações nas relações entre trabalho e família desde a Revolução Industrial até à atualidade, bem como o papel das políticas, organizações e legislação na conciliação entre estas esferas. Inclui ainda uma reflexão sobre o setor do comércio a retalho, a evolução dos centros comerciais em Portugal e a redefinição dos direitos laborais. Por sua vez, a Parte II - Enquadramento Empírico, descreve o processo metodológico e contém a análise dos resultados obtidos. São apresentados o desenho da investigação, a amostra, as técnicas de recolha e análise de dados, e as principais considerações éticas. Segue-se a análise e interpretação dos dados, centrada nos desafios e estratégias de conciliação, variações sociodemográficas e condições de trabalho. A dissertação encerra com a discussão dos resultados, as conclusões e pistas de investigação futuras, as referências bibliográficas e apêndices.

Parte I

Enquadramento Teórico-Conceptual

1. Fronteiras (im)permeáveis entre trabalho e família

A relação entre trabalho e família tem sido influenciada por fatores económicos, sociais e tecnológicos, oscilando entre uma separação rígida dessas esferas e uma interação crescente impulsionada por transformações tecnológicas e organizacionais. O presente capítulo explora a evolução da relação entre ambas as esferas, abordando a dissociação trabalho-família com o surgir da Revolução Industrial, os desafios estruturais evidenciados pela teoria social do conflito e as novas dinâmicas impostas pela revolução tecnológica. Serão analisadas as consequências do teletrabalho, bem como das políticas públicas que procuram equilibrar estas duas esferas essenciais da vida social.

1.1. A Revolução Industrial e a dissociação trabalho-família

Primeiramente, importa definir e concetualizar os termos “trabalho” e “família”. O conceito de trabalho remete para as condições de exercício de atividade profissional a que se associa a organização do trabalho, os salários, as oportunidades de promoção e valorização, as qualificações e competências requeridas, a autonomia e criatividade, os horários, entre outros. Este conceito compreende todas as atividades, remuneradas ou não, de produção e distribuição de bens e serviços que se revestem de utilidade social, mesmo que não integrem a esfera económica e concorrencial (Lurol, 2001). Segundo Hirata & Kergoat (2007), o trabalho tanto pode ter lugar na esfera económica, doméstica ou social, como pode ter expressão em atividades cívicas e de voluntariado. Já o conceito de família, segundo Giddens (2006), define-se por um grupo de indivíduos ligados entre si por laços de sangue, casamento ou adoção, que formam uma unidade económica, sendo que os membros adultos são responsáveis pela educação das crianças. A família é originada por laços de consanguinidade, afetividade e parentalidade, sendo que existem várias estruturas familiares, tais como nuclear (um casal com filhos que coabitam juntos), monoparental (um pai ou uma mãe a solo), avoenga (netos que vivem com os avós), adotiva (família adotiva) ou recomposta (um dos progenitores casa-se com outra pessoa, sendo que se divorciou do seu antigo parceiro). Portanto, num contexto sociológico, a família é algo difícil de definir, desde logo porque uma casa não faz obrigatoriamente uma família, pois pode constituir um agregado doméstico. Este conceito refere-se a indivíduos que partilham ou dividem um determinado espaço, sendo que não têm de ser obrigatoriamente um agregado familiar, veja-se o exemplo de estudantes universitários na partilha de casa (Morais & Costa, 2024).

Na segunda metade do século XVIII, iniciou-se a Revolução Industrial, um marco histórico paradigmático para as estruturas socioeconómicas da Europa. Caracterizada por um forte desenvolvimento tecnológico, originou a transição de modelos de produção manufaturada para sistemas mecanizados de produção em massa, recorrendo ao uso de máquinas que produziam em série, com menores custos associados e utilização de mão de obra menos especializada e assalariada (Iglésias, 1990). Segundo Hobsbawm (1994), fatores como a disponibilidade de capital, a presença de recursos naturais - carvão e ferro - e a expansão do comércio marítimo, foram o grande motor de arranque para o início da Revolução Industrial. O surgir de novas formas de organização do trabalho redefiniu os processos económicos, bem como impactou profundamente as dinâmicas sociais, culturais e políticas. As fábricas do início da Revolução Industrial eram espaços pouco confortáveis do ponto de vista das condições físicas de trabalho, mas também nos domínios social e humano. Porém, o processo de crescimento das fábricas ao longo do tempo tornou-as mais eficientes, tecnologicamente mais avançadas e orientadas para a produção em massa de uma variedade de produtos (Hobsbawm, 1962).

Karl Marx (2017), aborda a Revolução Industrial como o ponto de partida para a consolidação do sistema capitalista moderno. Marx argumenta que a introdução de máquinas e fábricas alterou profundamente as relações de produção, criando uma nova classe trabalhadora - o proletariado - e concentrando a riqueza na burguesia. Segundo Marx, este desenvolvimento transformou o trabalhador num apêndice da máquina, resultando na alienação do trabalho e no agravamento das desigualdades sociais. Já Weber (2007), defende que as mudanças no sistema produtivo foram acompanhadas por uma reconfiguração dos valores culturais e éticos, o que criou condições culturais para o avanço do capitalismo industrial, especialmente nas sociedades urbanas emergentes.

Até à Revolução Industrial, a divisão sexual do trabalho configurava-se de forma tradicionalmente delimitada, com o homem a assumir um papel instrumental dentro da família e a desempenhar as tarefas que exigiam esforço físico em espaços produtivos externos, e com a mulher restrita ao ambiente doméstico, assumindo um papel afetivo dentro da família (Scott, 1999). A progressiva industrialização provocou uma reformulação substancial nesta forma de divisão do trabalho, estabelecendo uma clara distinção entre o local de trabalho e o ambiente doméstico, o que alterou de forma significativa as relações familiares tradicionais (Scott, 1994). Este fenómeno é justificado pela progressiva mecanização, que possibilitou a inserção da mulher no mercado de trabalho, embora inicialmente em condições precárias e com remunerações

significativamente inferiores à do homem (Hobsbawm, 1962). Ao longo das décadas, a entrada da mulher no mercado de trabalho intensificou-se e, conseqüentemente, as esferas do trabalho e da família sofreram uma desagregação. No entanto, persistiam ainda desigualdades, principalmente porque a mulher tinha de assumir um papel polivalente ao equilibrar o papel profissional, maternal e conjugal. Dentro do casal, as mulheres viviam para a organização da casa e em torno da vida doméstica, enquanto os homens viam a casa como um lugar de descanso (Cruz, 2003).

Para além disso, o trabalho fabril exigia longos períodos de trabalho e condições difíceis, o que reduzia o tempo de convívio familiar e levava a um afastamento entre pais e filhos. A pressão e a exaustão do trabalho industrial contribuía, também, para o aumento da tensão dentro das famílias. Com a industrialização, muitas famílias migraram do campo para as cidades, provocando a desintegração de famílias compostas por várias gerações e tornando o modelo de família nuclear predominante, especialmente nos centros urbanos. Portanto, a Revolução Industrial transformou radicalmente a relação entre trabalho e família, deslocando o local de trabalho para fora de casa, alterando a estrutura familiar e impondo novos desafios sociais e económicos (Scott, 1994).

Talcott Parsons, sociólogo americano, assume um lugar de destaque na discussão deste tema, uma vez que desenvolveu um sistema teórico geral - o Estrutural Funcionalismo - para analisar a sociedade e as suas constantes transformações. O Estrutural Funcionalismo assume um importante significado na sociologia, uma vez que desenvolveu uma abordagem teórica inovadora que compreendia a sociedade como um sistema complexo de instituições interdependentes (Parsons, 1991). Com base nesta perspetiva, é possível compreender o modo como a Revolução Industrial promoveu uma dissociação crescente entre as esferas do trabalho e da família. Tradicionalmente integradas em contextos pré-industriais, estas dimensões sociais tornaram-se progressivamente autónomas, passando o espaço doméstico a ser um lugar de socialização e reprodução, e o espaço laboral um lugar de produção económica.

A visão funcionalista acerca da família, desenvolvida por Parsons & Bales (2007), baseia-se na ideia de que a família nuclear moderna desempenha uma função essencial na sociedade industrializada, sendo que cada membro da família assume um papel distinto - o homem um papel instrumental, associado ao sustento económico, e a mulher um papel expressivo, como cuidadora e responsável por satisfazer as necessidades do núcleo familiar. Tais papéis deveriam ser interiorizados através do processo de socialização no

seio familiar, de modo a prevenir conflitos e a garantir a coesão e estabilidade da ordem social.

Nesta perspetiva, Parsons descreve a diferenciação funcional entre os papéis masculino e feminino como uma característica do sistema social industrial, que contribui para a manutenção do equilíbrio social. Posteriormente, interpretações contemporâneas do funcionalismo reconheceram a possibilidade de complementaridade entre esses papéis, à medida que as transformações sociais e económicas permitiram maior participação feminina no mercado de trabalho e maior envolvimento masculino nas tarefas domésticas (Parsons & Bales, 2007).

Sociólogos marxistas desafiaram, na década de 1970, esta sociologia funcionalista da família, principalmente porque defendiam que a mesma considerava a forma de família nuclear – homem como chefe e mulher como cuidadora - como ideal. Isto é, uma forma de família que, de facto, beneficiava os homens e o capitalismo. Portanto, defendiam que este tipo de família, idealizada principalmente por Talcott Parsons, era um exemplo de discriminação contra as mulheres e classes operárias (May & Nordqvist, 2019). As teorias marxistas-feministas reconhecem essencialmente que as diferenças entre homens e mulheres se situam num processo de diferenciação de género, perpetuando as desigualdades entre ambos no interior do espaço doméstico. Logo, é fundamental analisar a esfera da produção e da reprodução, bem como a esfera da vida profissional e da vida familiar, de modo a articulá-las permanentemente (Cruz, 2003).

Assim, a Revolução Industrial deu origem a uma transformação profunda nas estruturas sociais, especialmente na relação entre o trabalho e a família. A dissociação destas esferas resultou na reconfiguração dos papéis sociais e numa separação dos ambientes laboral e doméstico, modificando as dinâmicas familiares. Compreender a industrialização é essencial para analisar o desenvolvimento do capitalismo, bem como as dinâmicas sociais que moldaram a modernidade. Neste contexto, a Teoria de Parsons oferece uma visão teórica para entender o modo como estas mudanças se integram no funcionamento da sociedade. Parsons destaca a adaptação das instituições sociais para garantir a estabilidade e a continuidade do sistema, com a família a assumir um papel específico na socialização primária e no suporte emocional, enquanto outras instituições se encarregam das funções económicas e produtivas.

1.1.1. A Teoria Social do Conflito: posições e atores entre o público e o privado

Durante o final do século XVIII e ao longo do século XIX, os processos de industrialização na Inglaterra e o surgimento de uma cultura mais urbanizada conduziram à transferência da produção em ambiente doméstico para espaços específicos, denominados por fábricas. Este processo resultou numa separação entre o trabalho e a casa, tanto no que diz respeito às rotinas diárias dos indivíduos quanto aos significados atribuídos a esses domínios, que antes estavam intrinsecamente interligados. Como consequência, o trabalho e a casa passaram a ser entendidos como esferas distintas, sendo o trabalho associado à esfera pública e a casa à esfera privada, marcada pelo ambiente doméstico e íntimo. A esfera privada tornou-se ainda mais vinculada às mulheres, que eram socialmente encarregadas de cuidar da casa, desempenhando um papel afetivo como esposas e mães exemplares (Laslett & Brenner, 1989). A conexão entre casa e família possui raízes históricas profundas, sendo que a casa pode ser descrita como um ambiente físico e uma matriz de relações sociais, assumindo-se a família como a configuração social mais frequentemente associada a esta. Assim, a casa emerge como uma noção complexa, multifacetada e, em certas situações, contraditória. Porém, permanece essencial para atender a necessidades e desejos fundamentais, bem como para a construção da identidade individual num mundo pautado por constantes transformações (May & Nordqvist, 2019).

Embora, em teoria, o trabalho e a família sejam frequentemente concebidos como esferas separadas, na prática, estas duas esferas tendem a ser mutuamente dependentes e influenciáveis (Monteiro & Domingos, 2013). A interseção entre o trabalho e a casa é ainda mais complexa devido aos múltiplos cruzamentos de interesses, compromissos e trajetórias profissionais, que podem alterar-se ao longo do tempo. Para aqueles que priorizam a sua casa e os relacionamentos familiares, o trabalho é visto como um meio para alcançar outros objetivos, resultando numa delimitação mais clara entre as duas esferas (May & Nordqvist, 2019). Por outro lado, aqueles que valorizam uma carreira tendem a atribuir menor relevância às responsabilidades familiares. Portanto, enquanto algumas pessoas optam por estabelecer limites nítidos entre as esferas, outras podem preferir uma integração maior entre o trabalho e a vida doméstica (Morgan, 2011).

O trabalho, em grande parte, atravessa os limites dos tempos e espaços fora do contexto laboral manifestando-se de modo ativo, como na ausência de separação entre as horas dedicadas ao trabalho e ao lazer, ou de forma passiva ao impactar dimensões biológicas,

como a duração e a qualidade do sono, e dimensões relacionais, como os momentos de lazer e a qualidade do tempo dedicado à família. Esta centralidade do trabalho e a sua interferência na vida pessoal resultam, em parte, de transformações significativas no mercado de trabalho contemporâneo (Sennett, 1999). De acordo com Boles et al. (2001), a dificuldade em equilibrar as responsabilidades profissionais com a vida pessoal não se restringe apenas a indivíduos casados, com ou sem filhos. Indivíduos solteiros podem também enfrentar desafios semelhantes ao tentar conciliar o trabalho com as responsabilidades pessoais. Quanto mais horas dedicadas ao trabalho, maior tende a ser o nível de stress, uma vez que têm menos tempo para investir noutras esferas da vida pessoal.

Tais mudanças estão associadas a fatores evolutivos, como o avanço das tecnologias, a flexibilidade dos formatos e locais de trabalho, a precariedade dos contratos laborais, a relevância do setor de serviços e a crescente expansão da participação feminina no mercado de trabalho, o que contribuiu para o aumento de famílias em que ambos os membros do casal possuem ocupações profissionais (Egreja & Melo, 2023).

A conciliação entre trabalho e família, ou *work-life balance*, é um tema central nas discussões sobre as tensões entre as esferas pública e privada. Para compreender as transformações das relações familiares é crucial considerar de que modo é que a teoria social do conflito pode oferecer uma perspetiva crítica acerca das desigualdades entre as duas esferas. Esta teoria tem como base a premissa de que a sociedade é composta por grupos com interesses divergentes que disputam recursos e poder. Através da análise dos conflitos de interesse e da distribuição desigual de poder, a teoria elucida os desafios enfrentados por grupos marginalizados e aponta para a necessidade de políticas transformadoras que promovam uma distribuição mais equitativa de responsabilidades e recursos (Gerson, 2010). Segundo Marx (2017), principal precursor desta teoria, a abordagem do conflito está relacionada com as classes sociais, uma vez que o seu pensamento se foca nessa forma de pensar sobre a luta de classes e o capitalismo. Marx parte sempre do materialismo, dado que constitui a base de origem de conflitos e luta de classes.

Ao contrário de Marx, que afirma que o conflito de classes, especialmente entre a burguesia e o proletariado, irá tornar-se o conflito central da sociedade capitalista, Weber afirma que o conflito social não está apenas relacionado ao capital, mas também a questões de *status*, poder e burocracia, podendo tornar-se tão ou mais intenso que os conflitos de classes. Segundo Weber, as desigualdades são mais complexas e envolvem

não apenas o controlo dos meios de produção, mas também hierarquias políticas e sociais. Já para Durkheim, o conflito não é uma questão que o preocupa, uma vez que não se apreendia com o que originava o conflito, mas sim como é que os acordos e consensos entre os indivíduos se constroem. Portanto, a teoria social do conflito, proposta por Marx, continua a ser uma ferramenta poderosa para compreender as causas de desigualdades e os movimentos sociais contemporâneos (Pardo & Nascimento, 2015).

A teoria social do conflito analisa, assim, as dinâmicas de desigualdade que emergem das relações sociais e estruturais, defendendo que essas desigualdades geram tensões e disputas. As instituições sociais, como a família e o trabalho, são vistas como espaços onde essas desigualdades se manifestam e são reproduzidas. Para os teóricos do conflito, a estabilidade social é alcançada não por consenso, mas sim através da dominação exercida pelos grupos mais poderosos sobre os menos favorecidos (Collins, 1975). Portanto, a conciliação entre trabalho e família pode ser analisada sob a ótica da teoria social do conflito, especialmente no que diz respeito às tensões geradas pela divisão desigual de recursos, responsabilidades e poder entre os indivíduos e os grupos sociais. A família, enquanto instituição social, é influenciada pelas exigências do mercado de trabalho que, por sua vez, é composto por desigualdades baseadas no género, classe e outras formas de estratificação. Através desta perspetiva, as dificuldades da conciliação entre trabalho e família refletem a tensão entre as exigências do capital e as necessidades de uma família (Dias, 2007).

A teoria social do conflito oferece uma análise poderosa das desigualdades estruturais que surgem entre trabalho e família, especialmente em contexto capitalista, onde o trabalho remunerado ocupa uma posição central, frequentemente em detrimento das responsabilidades familiares. Este fenómeno encontra-se particularmente evidenciado nas mulheres, que assumem, na maioria dos casos, as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos, o que lhes impõe um “segundo turno”. Assim, esta Teoria ressalta o modo como as desigualdades de classe e de género se entrelaçam nas exigências do mercado de trabalho, demonstrando que a conciliação entre trabalho e família é um reflexo dessas mesmas desigualdades estruturais (Hochschild & Machung, 2012). As tensões entre as exigências do mercado de trabalho e as necessidades do lar são, assim, um reflexo das desigualdades de classe e das disputas por recursos e poder. A conciliação entre trabalho e família não é apenas uma questão individual de equilíbrio, mas também um campo de confronto entre as exigências do capital e as condições de vida das classes trabalhadoras.

Por fim, Greenhaus & Beutell (1985) identificam três formas distintas de conflito: o primeiro, denominado por conflito de base temporal, ocorre quando o tempo dedicado a um dos domínios compromete a disponibilidade para o outro, tornando complexa a gestão dos horários, especialmente quando as exigências de um papel não se alinham com a utilização temporal esperada; o segundo, denominado por conflito de pressão, caracteriza-se pela transferência de stress ou fadiga de uma esfera para a outra, como por exemplo quando o desgaste físico e emocional, resultante de um trabalho a tempo inteiro, afeta negativamente o tempo destinado à convivência familiar; e o terceiro, denominado por conflito comportamental, manifesta-se quando os padrões de conduta exigidos num papel contrastam significativamente com os do outro, como por exemplo quando existe uma discrepância entre as normas e expectativas do papel parental e as exigências associadas a uma posição de liderança em contexto profissional.

1.2. A Revolução Tecnológica e a redefinição das relações trabalho-família

Com a intensificação da globalização e a constante evolução da tecnologia, as relações entre trabalho e vida familiar têm vindo a sofrer fortes alterações. A globalização, enquanto processo de integração económica, social e tecnológica, intensificou-se especialmente a partir dos anos 90, impulsionada pelo desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação. Este fenómeno veio destruir as barreiras físicas existentes, transformando bruscamente as formas de trabalho, consumo e produção (Campos & Canavezes, 2007).

Neste contexto, nas últimas décadas, a introdução massiva de tecnologias digitais no ambiente laboral favoreceu a expansão de regimes flexíveis de trabalho, incluindo o teletrabalho e o modelo híbrido. Durante a pandemia da COVID-19, estas modalidades tornaram-se ainda mais prevalentes, impondo novas dinâmicas às relações entre trabalho e família. Ainda que o teletrabalho não represente uma solução universal, muitas mães, especialmente aquelas com filhos em idade precoce, valorizam a possibilidade de exercer a sua atividade profissional a partir de casa, reconhecendo a flexibilidade como um fator potenciador da sua permanência no mercado de trabalho (Lyttelton et al., 2022). Paralelamente, alguns pais demonstram igualmente interesse em usufruir de mais tempo com os filhos, percebendo o teletrabalho como um meio para alcançar uma gestão mais equilibrada entre os diferentes domínios da vida. Neste contexto, o teletrabalho tem vindo a ser perçecionado por vários casais profissionalmente ativos, como uma alternativa

viável e equitativa que facilita a conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares (Lyttelton et al., 2022).

O exercício da atividade profissional a partir de casa faz com que o espaço, o tempo e os recursos, anteriormente reservados exclusivamente à vida familiar, sejam compartilhados com as exigências do trabalho. Embora as novas tecnologias de comunicação sejam vistas como ferramentas úteis, que permitem ao trabalhador uma constante conexão com o ambiente de trabalho, também contribuem para o aumento de trabalho fora das horas de trabalho estabelecidas contratualmente, quer seja à noite, aos fins de semana ou aos feriados. Assim, a tecnologia veio assumir um papel de união do trabalho com o lazer, do escritório com o lar, dissolvendo as fronteiras entre trabalho e vida pessoal (Andrade & Rodrigues, 2017).

Além disso, um dos impactos paradoxais da tecnologia é que, enquanto aproxima fisicamente os trabalhadores das suas famílias e amigos, pode ao mesmo tempo criar barreiras emocionais e psicológicas dentro do ambiente doméstico. Aplicações de comunicação à distância permitem manter o contacto com familiares que vivem longe, porém o seu uso excessivo pode reduzir a qualidade do tempo em família, diminuindo a interação social e provocando uma desconexão emocional (Turkle, 2011).

Embora estas transformações permitam que muitos trabalhadores, especialmente as mulheres, tenham uma maior autonomia para equilibrar as suas responsabilidades no lar e no mercado de trabalho, têm aprofundado as desigualdades de género. Se por um lado oferecem novas oportunidades às mulheres no mercado de trabalho, por outro também contribuem para que muitas ainda carreguem a responsabilidade principal pelos cuidados domésticos e familiares (Orlikowski, 2010). O “segundo turno”, ou *second shift*, onde as mulheres têm de lidar com as exigências profissionais e com as exigências familiares e domésticas, continua a ser uma realidade em muitos lares, exacerbada pela crescente expectativa de que as pessoas se encontrem sempre conectadas e disponíveis, especialmente com o uso de tecnologias (Hochschild & Machung, 2012).

Segundo Gerson (2010), a tecnologia pode facilitar este equilíbrio entre trabalho e família, uma vez que oferece novas formas de organização do tempo e do espaço. No entanto, embora a revolução tecnológica tenha possibilitado uma maior flexibilidade, trouxe também desafios inesperados. A tecnologia não resulta necessariamente numa separação clara entre as esferas de trabalho e família, muito pelo contrário, ela dissolve as fronteiras entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo dedicado à família e cuidado pessoal. A possibilidade de trabalhar fora do ambiente tradicional do escritório, por

exemplo, conduz muitas vezes a um aumento da carga de trabalho e à expectativa de disponibilidade constante. O que pode resultar numa sobrecarga para os indivíduos, que se vêem pressionados a equilibrar, muitas vezes de forma insustentável, as exigências profissionais e as responsabilidades domésticas.

Portanto, embora a revolução tecnológica tenha proporcionado mudanças significativas nas relações entre trabalho e família, essas transformações não são simples e unidimensionais. A tecnologia, enquanto facilitadora da flexibilidade no trabalho, traz consigo novos desafios, principalmente no que diz respeito à gestão do tempo e à distribuição desigual das responsabilidades familiares, um tema que continua a afetar principalmente as mulheres (Gerson, 2010).

Perante este cenário, é crucial reconhecer que a emergência das tecnologias digitais alterou de forma significativa a relação entre trabalho e vida familiar, criando tanto oportunidades como desafios. Embora o trabalho remoto e a flexibilidade horária proporcionem maior autonomia, também ampliam os riscos de sobrecarga, exaustão e desigualdade de género: se por um lado possibilitam uma maior autonomia para alguns trabalhadores, por outro, agravam a invasão do trabalho na esfera privada, criando desafios na gestão do tempo e das responsabilidades familiares (Marques & Pinto, 2021). Assim, para além das soluções individuais, revela-se fundamental que as organizações desenvolvam políticas que regulamentem o trabalho digital, garantindo que a flexibilidade não resulta na sobrecarga dos trabalhadores. A procura por um equilíbrio entre tecnologia, trabalho e vida pessoal deve ser um tema central no debate sociológico, considerando as suas implicações para o bem-estar social. É crucial que as políticas públicas e as práticas organizacionais evoluam de modo a refletir as novas realidades e ajudar a mitigar as desigualdades que surgem com todas estas transformações tecnológicas (Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2020).

1.2.1. Novas realidades, novos rumos: práticas familiares e sociologia da vida pessoal

A sociologia, enquanto ciência que estuda as interações sociais e os agentes sociais, procura compreender a conexão entre o indivíduo e o social (Giddens, 2006). A sociedade não deve ser vista como algo fixo ou estático, mas sim como um processo contínuo, moldado pelas ações e interações dos indivíduos no quotidiano. A sociedade é, por natureza, relacional, uma vez que é criada e sustentada por meio das interações entre os indivíduos (May & Nordqvist, 2019).

No campo da compreensão da vida pessoal, Mills (2000) ocupa um lugar de destaque. O autor define que a tarefa da sociologia é investigar tanto a biografia quanto a história de cada agente social, analisando o modo como ambas se cruzam dentro de uma sociedade. Mills (2000) defende que os indivíduos vêem as suas dificuldades como questões privadas, no entanto, muitas delas advêm de problemas sociais de maior dimensão. Ou seja, para compreender a vida individual, é necessário analisar o modo como as suas histórias pessoais estão inseridas em contextos históricos e sociais.

A sociologia da vida pessoal procura compreender não apenas as experiências individuais, como também os padrões gerais que emergem quando essas vivências são analisadas coletivamente. Por exemplo, a Escola de Chicago utilizou histórias de vida individuais para estudar o funcionamento da sociedade. Tais estudos demonstraram que a vida pessoal vai além do ambiente familiar, abrangendo atividades como ir ao trabalho, ao ginásio, ou exercer o direito de voto (Smart, 2007). Além disso, a noção “pessoal” é entendida como uma construção social, e não como algo fixo ou derivado de fatores biológicos ou psicológicos. Embora desafiante, esta ideia propõe que o que parece profundamente ligado à experiência individual pode, na verdade, ser compreendido como produto de circunstâncias sociais particulares. Assim, as ações pessoais refletem e moldam os padrões sociais mais amplos (May & Nordqvist, 2019).

Deste modo, os relacionamentos desempenham um papel central na compreensão da vida pessoal. Através da teoria do relacionamento puro, Giddens (1990) argumenta que as relações interpessoais modernas são baseadas na reciprocidade emocional e na igualdade. O autor descreve a amizade como um exemplo de “relacionamento puro”, pois depende exclusivamente das recompensas emocionais que proporciona. Estas relações mantêm-se apenas enquanto ambas as partes encontram satisfação suficiente na interação. Os relacionamentos em casal também refletem mudanças significativas, uma vez que são moldados por normas sociais. Nas décadas de 1950 e 1960, nos países ocidentais, prevalecia a expectativa de que os casais se conhecessem enquanto viviam com os pais, ficassem noivos, se casassem e só depois tivessem filhos. Esse padrão, entretanto, perdeu a sua dominância para novas configurações, como a coabitação antes do casamento, anteriormente desaprovada (Smart, 2007).

Também as taxas de divórcio aumentaram nos países ocidentais após a Segunda Guerra Mundial, impulsionadas por mudanças legislativas, maior independência económica das mulheres e a redução do estigma social. Esses fenómenos refletem uma maior valorização da felicidade individual em detrimento de responsabilidades familiares ou do bem-estar

coletivo (Smart, 2007). Tal como Giddens (1992) defende, o casamento como instituição enfraqueceu, enquanto que o divórcio é agora uma opção real para os casais, o que reflete uma mudança significativa na forma como os relacionamentos são vistos pelas pessoas. Segundo dados da PORDATA (2025), entre 2021 e 2024, registou-se uma evolução positiva no número de casamentos, contrastando com uma diminuição progressiva dos divórcios. De 2021 para 2022, o número de casamentos aumentou cerca de 27,2%, enquanto os divórcios cresceram de forma mais moderada, cerca de 6,9%. Nos anos seguintes, os casamentos mantiveram-se estáveis (com uma variação inferior a 1%), porém os divórcios iniciaram uma tendência de descida, reduzindo 5,6% em 2023 e 9,7% em 2024.

Para compreender estes fenómenos, poder-se-á recorrer à teoria de Giddens (1992), pois o sociólogo britânico descreve os relacionamentos modernos como algo baseado no conceito de “relacionamento puro”, sustentado apenas enquanto for considerado satisfatório para ambos os parceiros. Giddens argumenta ainda que o “amor romântico”, associado a dinâmicas de poder desiguais entre homens e mulheres, foi progressivamente substituído pelo “amor confluyente”, que pressupõe uma reciprocidade emocional baseada na igualdade. Segundo o mesmo, o surgimento do “relacionamento puro” está diretamente ligado ao aumento das taxas de divórcio e reflete os avanços na igualdade de género dentro das relações pessoais. Esta “democratização” da intimidade, como propõe Giddens, contribuiria para promover uma maior equidade de género na sociedade. Assim, de acordo com Giddens, os relacionamentos contemporâneos são fundados com base na comunicação, abertura e confiança, e sobrevivem apenas enquanto satisfazem ambos os parceiros.

Assim, é visível que a vida pessoal e familiar sofreu mudanças profundas nas últimas décadas. Os modelos familiares modernos incluem divórcios, nascimentos fora do casamento e novas formas de parentalidade, refletindo uma sociedade mais diversificada e menos vinculada aos padrões tradicionais. A análise da vida pessoal, portanto, não é apenas uma investigação sobre o íntimo, mas sim uma porta de entrada para compreender as complexas relações entre o individual e o social na sociedade contemporânea (Smart, 2007).

1.2.2. Vidas em fluxo: modernidade líquida e os desafios da conciliação

A compreensão dos desafios contemporâneos da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal exige um enquadramento teórico que reconheça as profundas

transformações estruturais e culturais que atravessam a sociedade contemporânea. Neste contexto, Bauman (2000) oferece um contributo ao caracterizar a atual modernidade como uma “modernidade líquida”, marcada pela fugacidade, instabilidade e fragilidade das estruturas sociais. Esta liquidez traduz-se na forma como os sujeitos vivem os seus vínculos, organizam o seu tempo e percebem os seus compromissos - fatores essenciais para compreender os obstáculos à articulação entre as diferentes esferas da vida quotidiana.

Segundo Bauman (2000), a modernidade líquida caracteriza-se pela dissolução de formas sociais anteriormente tidas como duradouras e previsíveis. A segurança outrora proporcionada por instituições estáveis, como a tradicional família nuclear e o emprego vitalício, dá lugar a uma lógica de constante adaptação, flexibilidade e individualização. O trabalho torna-se incerto, precarizado e marcado por exigências crescentes de disponibilidade e mobilidade, o que perturba a delimitação clara entre o tempo profissional e o tempo pessoal. Paralelamente, as relações familiares sofrem também os efeitos dessa instabilidade, como analisado por Bauman (2003) em “Amor líquido”, onde o autor sublinha a fragilidade dos laços humanos num contexto social em que o medo do compromisso e a valorização da autonomia individual enfraquecem as redes de apoio mútuo. Assim, a conciliação torna-se um esforço solitário, atravessado por incertezas emocionais e instabilidades laborais, dificultando a constituição de rotinas estáveis e de projetos de vida sustentados.

Em “Vida líquida” (Bauman, 2007), o autor aprofunda a reflexão sobre a fragmentação do tempo. A pressão para que o indivíduo esteja sempre disponível e adaptável às exigências do mercado corrói as fronteiras entre o tempo laboral e o tempo pessoal. Esta exigência de conexão permanente impede a existência de uma separação clara entre as diferentes esferas da vida, originando uma sobreposição contínua de papéis e responsabilidades. A gestão do quotidiano torna-se, então, uma tarefa complexa, muitas vezes vivida com sofrimento e ansiedade, agravada pela escassez de políticas públicas e estruturas organizacionais que reconheçam e apoiem as múltiplas dimensões da vida humana.

As consequências subjetivas desta modernidade tardia são exploradas por Bauman (1998), que identifica a substituição do compromisso coletivo pela responsabilização individual como uma das principais fontes de angústia contemporânea. O indivíduo vê-se forçado a responder, sozinho, pelas exigências da produtividade, cuidado familiar e realização pessoal, num cenário em que as instituições oferecem cada vez menos

estabilidade. Esta transferência da responsabilidade para a esfera individual oculta as dimensões estruturais da conciliação e contribui para naturalizar as desigualdades associadas à divisão do trabalho, ao gênero e à classe social.

Paralelamente, outros autores da sociologia contemporânea, como Anthony Giddens e Ulrich Beck, oferecem contribuições relevantes para esta análise. Giddens (1990), ao discutir a reflexividade característica da modernidade, salienta que os atores sociais contemporâneos são constantemente chamados a reavaliar e reconstruir os seus percursos de vida. A biografia deixa de ser um dado e torna-se um projeto, exigindo decisões contínuas sobre como combinar trabalho, intimidade e autocuidado. Essa reflexividade, embora emancipada em teoria, pode ser fonte de tensão e ambivalência quando não acompanhada de condições estruturais que possibilitem escolhas reais. Beck (1986), por sua vez, descreve uma sociedade marcada pela incerteza e pelo colapso das normas tradicionais, onde a insegurança laboral e a individualização das trajetórias acentuam o risco social e enfraquecem os alicerces coletivos que sustentavam formas de conciliação mais equilibradas.

Deste modo, a conciliação entre as dimensões da vida deve ser compreendida como um desafio estrutural das sociedades contemporâneas, e não como uma mera questão de organização individual ou competência pessoal. A fluidez das relações e a instabilidade dos tempos são expressões de um modelo social que valoriza a flexibilidade, o consumo e a competitividade, frequentemente em detrimento da coesão, da solidariedade e do cuidado. As contribuições de Bauman, Giddens e Beck permitem, deste modo, enquadrar esta problemática na análise sociológica da modernidade tardia, revelando as condições sociais que dificultam uma articulação justa e equilibrada entre as diversas esferas da vida.

A contemporaneidade é marcada por profundas transformações sociais que impactam diretamente a forma como os indivíduos conciliam as esferas profissional, familiar e pessoal. Bauman (2000) denomina esta época como modernidade líquida, caracterizada por um contexto de instabilidade contínua, onde o futuro não pode ser previsto e os planos devem ser reavaliados constantemente. Esta fluidez resulta na dissolução das estruturas estáveis que antes regulavam os vínculos sociais, exigindo dos sujeitos uma constante adaptação e reinvenção, o que dificulta a manutenção de rotinas sólidas para equilibrar os diversos papéis sociais. No que se refere às relações humanas, Bauman (2003) observa que estas se tornam mais instáveis, frágeis e voláteis, existindo um medo constante de compromissos duradouros. Esta fragilidade pode afetar diretamente as dinâmicas

familiares, uma vez que as relações passam a ser vistas de forma mais utilitária, ou seja, são mantidas apenas enquanto forem consideradas vantajosas ou satisfatórias para os sujeitos, o que dificulta a articulação entre as dimensões.

Giddens (1990) complementa esta visão ao destacar que, na modernidade reflexiva, os indivíduos vêm-se confrontados com a necessidade de construir reflexivamente a sua identidade e os seus vínculos sociais, através de escolhas deliberadas e permanentemente reavaliadas. Este processo de construção contínua do *self* implica uma responsabilização individual ampliada, que pode gerar ambivalência diante da necessidade de gerir simultaneamente múltiplos papéis sociais.

Beck (1986), ao analisar a sociedade do risco, enfatiza que o risco se tornou uma condição estrutural da modernidade, atravessando instituições e práticas quotidianas e colocando os indivíduos perante contextos de incerteza, que exigem estratégias permanentes de gestão e adaptação. Esta condição de risco reflete-se nas garantias laborais precárias e na volatilidade das relações sociais, fatores estes que complicam ainda mais a tentativa de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Para além das contribuições teóricas de Bauman, Beck e Giddens, também Torres (2018) oferece um enquadramento empírico que evidencia o modo como as desigualdades de género influenciam a conciliação entre trabalho e vida familiar. Em Portugal, mulheres que vivem em casal e fazem parte de agregados familiares economicamente ativos, dedicam sistematicamente mais tempo ao trabalho doméstico e aos cuidados familiares do que os homens, sendo estas diferenças mais acentuadas à medida que avançam na vida profissional. Estes dados ilustram concretamente a dinâmica da modernidade líquida e reflexiva descrita por Bauman e Giddens, onde a responsabilidade pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal recai de forma desigual sobre os indivíduos, refletindo estereótipos de género persistentes, enquanto a pressão para adaptação e disponibilidade constante, destacada por Beck, agrava as desigualdades estruturais e limita escolhas efetivas. Assim, Torres (2018) fornece uma evidência empírica que reforça a necessidade de compreender a conciliação não apenas como um desafio individual, mas também como um fenómeno moldado por fatores sociais, culturais e estruturais.

Portanto, as transformações sociais que Bauman, Giddens e Beck analisam convergem para a perceção de que a conciliação entre as esferas profissional, familiar e pessoal não é apenas uma questão individual, mas também uma problemática estrutural da modernidade tardia, marcada pela liquidez, reflexividade e pelo risco.

1.3. Políticas, organizações e legislação na conciliação trabalho-família

A intervenção estatal e organizacional assume-se como crucial para mitigar as desigualdades e promover o equilíbrio entre trabalho e família. Gornick & Meyers (2003), defendem que, caso exista uma ausência de políticas de apoio à parentalidade, como licenças remuneradas e serviços de cuidado infantil, a tensão entre trabalho e família irá agravar-se, forçando muitos indivíduos a fazerem escolhas que limitam as suas oportunidades económicas e sociais. Revela-se, então, fundamental repensar os modelos de organização do trabalho de modo a permitir uma melhor conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais.

Este tema, de grande relevância contemporânea, tem sido amplamente debatido e encontra-se consagrado na Constituição da República Portuguesa, integrando as estratégias que promovem a igualdade de oportunidades entre os géneros. Desde 1998, estas iniciativas têm sido incluídas nos Planos Nacionais de Emprego, sendo que a União Europeia, especialmente desde a Cimeira de Lisboa no ano de 2000, no contexto das suas reformas económicas e sociais, tem incentivado políticas empresariais que promovam o equilíbrio entre vida profissional e familiar, destacando a responsabilidade social das empresas (Guerreiro et al., 2006). Apesar dos avanços, a sociedade portuguesa apresenta ainda práticas tradicionais no que diz respeito ao apoio familiar. Em grande parte dos casos, os cuidados prestados a crianças, idosos ou familiares doentes recaem sobre as mulheres. Esta realidade é agravada pelo aumento da esperança de vida, que resulta num maior número de idosos dependentes e, também, pela acentuada redução da taxa de fecundidade, o que contribui para o enfraquecimento das redes de parentesco e apoio familiar. Além disso, o prolongamento da escolaridade, com avanços significativos nos níveis educacionais atingidos pelas mulheres, reflete-se nas transformações sociais que impactam a vida familiar e profissional de ambos os géneros (Oliveira, 2010). De acordo com Sá & Hamid (2016), é essencial considerar os desafios da conciliação entre trabalho e família de um ponto de vista mais amplo, indo para além das tradicionais preocupações apenas para famílias com crianças pequenas, uma vez que a dificuldade enfrentada por famílias que cuidam de idosos ou pessoas com deficiência tem vindo a assumir destaque. Além disso, o índice sintético de fecundidade em Portugal, no ano de 2022, era de 1,43 filhos por mulher e, em 2023, 1,44 filhos por mulher, fenómeno que reforça a necessidade de pensar em soluções para esse problema (INE, 2023). Embora diversos fatores estejam

na origem desta questão, é inegável a relevância de programas que promovam o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e familiares.

Revela-se essencial a adoção de políticas “amigas da família”, ou *family friendly*, isto é, políticas que promovam ambientes de trabalho onde são implementadas e desenvolvidas estratégias para apoiar os colaboradores nas suas necessidades pessoais e profissionais. Fundamentalmente, políticas que permitam aos trabalhadores alcançar a sua realização tanto a nível profissional como pessoal. É crucial salientar que uma distribuição equitativa das licenças entre homens e mulheres facilita a participação das mulheres no mercado de trabalho, permitindo-lhes assumir responsabilidades profissionais e progredir nas suas carreiras (Deus, 2021).

A evolução legislativa em Portugal no domínio da parentalidade e da família reflete transformações sociais significativas e um compromisso crescente com a promoção da igualdade de género e proteção dos direitos das crianças. O início da proteção legislativa da parentalidade, em Portugal, aconteceu na década de 1960, com a promulgação da Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962, posteriormente regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 45266, de 23 de setembro de 1963 (DataLabor, 2024). Mais tarde, nos anos 80, registaram-se avanços consideráveis com a aprovação da Lei n.º 4/84, de 5 de abril, que introduziu medidas destinadas a proteger a maternidade e a paternidade (Wall et. al., 2019). Durante a década de 90, os direitos parentais foram ampliados com a introdução de licenças mais flexíveis e o incentivo à igualdade de género no desempenho das responsabilidades familiares. Em 1999, foi aprovada a Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, que introduziu pela primeira vez a licença de paternidade exclusiva ao pai (Lei n.º 142, 1999). Portanto, esta década assinalou uma mudança na legislação, que passou a valorizar o papel ativo de ambos os progenitores no cuidado e educação dos filhos. A entrada no século XXI trouxe um reforço das licenças parentais, promovendo e incentivando a partilha das responsabilidades entre o casal. Uma das alterações mais significativas ocorreu em 2009, com a revisão do Código do Trabalho, que não só prolongou a duração das licenças parentais como também criou a licença parental inicial partilhada. Esta medida visou promover uma divisão mais equilibrada das tarefas familiares entre os progenitores (Monteiro & Domingos, 2013). Atualmente, a legislação portuguesa prevê dois tipos principais de licença parental: a inicial e a alargada. A licença parental inicial pode atingir os 150 dias, incluindo períodos obrigatórios e exclusivos destinados a cada progenitor. Por sua vez, a licença parental alargada permite um prolongamento adicional de três meses (DataLabor, 2024). Mais recentemente, no dia 14 de março de 2025, foi

votado e rejeitado o Projeto de Lei pelo alargamento da licença parental para seis meses paga a 100%, uma iniciativa legislativa subscrita por mais de 24 mil cidadãos (Lopes, 2025).

Apesar dos progressos, subsistem desafios relacionados com a conciliação entre trabalho e família, nomeadamente no que diz respeito à igualdade no usufruto das licenças parentais. Dados recentes indicam que, embora se tenha registado um aumento na adesão dos homens às licenças parentais, as mulheres continuam a assumir a maior parte das responsabilidades familiares (Ascensão & Rosa, 2022).

Portanto, a questão permanece amplamente reconhecida, tanto no âmbito nacional quanto internacional, como uma prioridade essencial para a promoção da igualdade de género. É igualmente considerada fundamental para fomentar uma maior participação feminina no mercado de trabalho e incentivar uma divisão equitativa das responsabilidades e tarefas de cuidado entre pais e mães (Monteiro & Domingos, 2013). Em síntese, a evolução legislativa em Portugal no domínio da parentalidade e da família evidencia um progresso contínuo na proteção dos direitos parentais, no entanto a mais recente votação demonstra um retrocesso. Este processo reflete não apenas as mudanças sociais verificadas ao longo das décadas, mas também os desafios ainda presentes na construção de um equilíbrio efetivo entre a vida profissional e familiar.

Neste sentido, também a entidade patronal ocupa um lugar de extrema importância, pois uma organização que implemente medidas destinadas a equilibrar a vida profissional e familiar dos seus colaboradores procura adaptar as condições laborais às necessidades individuais de cada um. Essa abordagem resulta numa maior satisfação entre os colaboradores e numa melhor gestão dos recursos humanos, contribuindo, por sua vez, para uma melhoria da qualidade e produtividade do trabalho e, também, para o aumento da eficiência e reputação da própria empresa. A criação de políticas que promovam a conciliação entre trabalho e vida pessoal, com foco na igualdade de oportunidades, visa estabelecer condições e horários de trabalho flexíveis. Dessa forma, homens e mulheres podem responder de forma mais eficaz às suas responsabilidades pessoais sem comprometer o progresso nas suas carreiras (Guerreiro et al., 2006).

Neste âmbito, as empresas desempenham um papel crucial na concretização desses objetivos, não apenas implementando medidas que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e familiar, mas também sensibilizando os seus colaboradores para a importância desse equilíbrio. Para isso, é fundamental garantir igualdade de direitos em termos de remuneração, oportunidades de progressão na carreira, acesso à formação e

benefícios sociais. Ao adotar práticas que facilitem essa harmonização, as organizações contribuem significativamente para a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, para o aumento do bem-estar e da qualidade de vida dos trabalhadores, além de melhorar a qualidade e eficiência dos serviços oferecidos. Tal como recomenda a União Europeia, a análise dos resultados de uma empresa deverá ser realizada através de dois elementos: as margens de lucro e a qualidade de vida que proporciona aos seus colaboradores, dentro e fora do local de trabalho (Guerreiro et al., 2006).

Em síntese, a conexão permanente ao trabalho conduz a uma sobreposição entre as esferas profissional e pessoal, tornando difícil estabelecer fronteiras nítidas entre o tempo de lazer e o dedicado às atividades laborais. Esta sobreposição estende-se, igualmente, ao espaço físico, onde o ambiente doméstico frequentemente se confunde com o local de trabalho. Consequentemente, as fronteiras entre o domínio profissional e as restantes dimensões da vida dos indivíduos tornam-se mais difusas, comprometendo a separação entre essas esferas (Mariani et al., 2024). Tal como afirmam Greenhaus & Beutell (1985), acontece uma sobreposição de papéis que sublinha o impacto negativo que o trabalho exerce na vida privada dos indivíduos. Logo, é de extrema importância que as particularidades inerentes à natureza do trabalho e os contextos em que ele se insere, continuem a ser reconhecidos como fatores determinantes que podem dificultar a harmonização entre as esferas laboral, familiar e pessoal. Uma eficiente gestão desses elementos é essencial para assegurar o bem-estar dos indivíduos, uma vez que o equilíbrio entre esses domínios desempenha um papel central na qualidade de vida (Egreja & Melo, 2023).

2. Cidades que não dormem e comércio que não pára

As transformações urbanas e económicas do século XXI intensificaram a interação entre trabalho, consumo e vida pessoal. O presente capítulo tem como objetivo explorar as dinâmicas dos centros comerciais e o trabalho neles desenvolvido, analisando o modo como estes espaços redefinem a interação entre vida profissional, familiar e pessoal. Será abordada a evolução dos centros comerciais em Portugal, o impacto da sua expansão na organização do trabalho e na experiência de consumo e as novas conceções de tempo e trabalho impostas neste setor. Além disso, discute-se o papel das políticas laborais e a luta por direitos dos trabalhadores deste setor, refletindo sobre os desafios da disponibilidade contínua e da precarização do emprego. Desta forma, pretende-se contribuir para uma reflexão crítica acerca das transformações no mundo laboral e dos

seus impactos na vida pessoal e familiar, bem como para a formulação de estratégias que favoreçam uma melhor articulação entre as esferas.

2.1. Novas concepções do tempo e do trabalho no setor do comércio a retalho

Nos últimos anos, a evolução dos centros comerciais tem refletido não apenas mudanças no comportamento do consumidor, como transformações profundas nas concepções do tempo e do trabalho que caracterizam a sociedade contemporânea. À medida que as dinâmicas sociológicas das cidades modernas se tornam mais complexas, novas formas de organização do tempo e do espaço emergem, moldando a experiência de compra e interação social. O crescimento do teletrabalho, dos horários flexíveis e a procura por experiências que integrem trabalho, a família e o lazer estão a redefinir o papel dos centros comerciais, que se transformam em ambientes multifuncionais (Cruz, 2010). Neste contexto, é essencial analisar o modo como estas novas concepções influenciam a estrutura e a função dos centros comerciais, revelando um reflexo das necessidades e expectativas das populações urbanas em constante evolução.

A relação entre trabalho e espaço urbano sofreu transformações significativas ao longo do tempo, especialmente a partir da Revolução Industrial. Este processo encontra-se intimamente ligado à emergência do capitalismo moderno e à expansão da urbanização. Com a Revolução Industrial, o trabalho passou a ser estruturado com base nas novas formas de produção em massa, caracterizadas por um controlo rígido do tempo laboral e pela regulação de horários fixos (Iglésias, 1990). A separação entre a esfera laboral e a esfera familiar tomou contornos mais claros no contexto urbano, consolidando a ideia de que o tempo de trabalho deveria ser distinto do tempo dedicado à vida familiar e ao lazer. No entanto, com a globalização e a aceleração dos fluxos de pessoas e informações, essa dissociação começou a ser questionada (Fonseca, 2020). De acordo com Hobsbawm (1994), a dissociação entre trabalho e vida pessoal foi progressivamente desafiada, especialmente no contexto das cidades contemporâneas.

Urry (2007) argumenta que as sociedades e, consequentemente, as cidades contemporâneas são estruturadas por complexas redes de mobilidade – de pessoas, objetos, informações e capital – que transcendem os limites físicos e territoriais, permitindo que as atividades humanas se desenrolem em múltiplos tempos e espaços interconectados. Estas redes configuram o que o autor denomina por “sociedade de mobilidades”, na qual a vida social depende de fluxos contínuos que atravessam diferentes dimensões espaciais e temporais.

Neste sentido, as cidades modernas tornaram-se “espaços de fluxos”, onde as fronteiras entre trabalho, vida familiar e lazer se tornam cada vez mais difusas. Esta crescente aceleração reflete-se no trabalho, tornando-o mais flexível e fragmentado. Urry (2000), desenvolvendo a ideia de Giddens (1990), afirma que a separação entre tempo e espaço permite que tarefas que antes aconteciam simultaneamente no mesmo lugar, sejam realizadas em diferentes momentos e locais. Esta reorganização das dimensões temporais e espaciais origina formas de trabalho mais fluidas, nas quais tecnologias, plataformas digitais e horários flexíveis desempenham papéis centrais.

Além disso, a introdução de novas tecnologias de comunicação e transporte transformou o espaço urbano, que deixou de ser linear para se tornar simultâneo e fragmentado. Lazzeretti (2013) defende que esta fragmentação temporal permite aos indivíduos conciliar múltiplas atividades em simultâneo, no entanto também gera incertezas e precarização. A ausência de uma separação clara entre o tempo de trabalho e de lazer dificulta a gestão de ambos. Sennett (1999) observa que esta nova configuração temporal e especial cria tensões no contexto urbano contemporâneo, onde a aceleração do tempo e a multiplicidade de ritmos coexistem. Como Urry (2000) aponta, o trabalho no contexto urbano contemporâneo está cada vez mais marcado pela simultaneidade das tarefas, onde o tempo de trabalho e o tempo pessoal se entrelaçam, criando novas dinâmicas de mobilidade e flexibilidade.

A compressão do tempo e do espaço é analisada também por Harvey (1990), que introduz o conceito de "tempo-espaço comprimido" como uma característica do capitalismo. Sob a lógica do mercado, o tempo é acelerado para maximizar a eficiência, enquanto o espaço é reduzido a um elemento funcional para a circulação de bens, serviços e pessoas. Nas dinâmicas urbanas atuais, essa aceleração exerce uma pressão crescente sobre os trabalhadores que precisam de se adaptar a ritmos temporais intensos, muitas vezes acentuados pela tecnologia.

Portanto, a análise feita por John Urry (2007) acerca das novas concepções de tempo e trabalho oferece uma perspectiva indispensável para compreender as dinâmicas sociológicas das cidades contemporâneas. A transição de um modelo fixo e linear para uma organização fluida, acelerada e conectada redefine não apenas a organização do trabalho, como também a vivência dos espaços urbanos. A mobilidade, a flexibilidade e a compressão do tempo tornaram-se características centrais da vida urbana. No entanto, essa fluidez também acarreta alguns desafios, como a precarização e a dificuldade em separar e distinguir o trabalho das restantes esferas da vida pessoal. Para entender

plenamente essas transformações, é essencial analisar o modo como as novas concepções de tempo moldam as práticas laborais e as interações sociais nas cidades.

Em suma, a industrialização fez do espaço urbano o epicentro de mudanças no trabalho, refletindo as transições económicas e sociais que definem as interações quotidianas. Como destaca Urry (2007), as cidades modernas deixaram de ser meros locais de interação face a face, tornando-se nós interligados em redes globais de conexão. Compreender essas dinâmicas é fundamental para enfrentar os desafios e possibilidades do trabalho num mundo cada vez mais acelerado e conectado.

2.2. Breve evolução sócio-histórica dos Centros Comerciais em Portugal

Os centros comerciais emergem como uma expressão concreta das transformações do tempo, do espaço e das dinâmicas urbanas discutidas no capítulo anterior. Estes espaços refletem a integração crescente entre consumo, lazer e trabalho, organizando-se de forma a acompanhar os ritmos acelerados da vida urbana. Segundo a Portaria nº424/85, de julho, considera-se como centro comercial

O empreendimento comercial que reúna cumulativamente os seguintes requisitos:

1) Possua uma área bruta mínima de 500 m² e um número mínimo de 12 lojas, de venda a retalho e de prestação de serviços, devendo estas, na sua maior parte, prosseguir atividades diversificadas e especializadas; 2) Todas as lojas deverão ser instaladas com continuidade num único edifício ou em edifícios ou pisos contíguos e interligados, de molde a que todas usufruam de zonas comuns privativas do centro pelas quais prioritariamente o público tenha acesso às lojas implantadas; 3) O conjunto do empreendimento terá de possuir unidade de gestão, entendendo-se por esta a implementação, direção e coordenação dos serviços comuns, bem como a fiscalização do cumprimento de toda a regulamentação interna; 4) O período de funcionamento (abertura e encerramento) das diversas lojas deverá ser comum, com exceção das que pela especificidade da sua atividade se afastem do funcionamento usual das outras atividades instaladas.

Embora a origem exata dos centros comerciais ainda seja um assunto de debate, é amplamente aceite que a sua consolidação enquanto realidade urbana planeada ocorreu nos Estados Unidos da América na década de 1950 e, na Europa, nos anos 60 (Cruz, 2010). Após algumas décadas desde a implantação dos primeiros centros comerciais na Europa, observou-se uma grande expansão na quantidade de empreendimentos, assim como uma diversificação dos formatos, localizações e arquitetura (Ferreira, 2016).

Em Portugal, o processo de implantação iniciou-se nos anos 70 do século passado, destacando-se por diferenças em termos de localização e arquitetura em relação a outros países europeus. Os centros comerciais moldaram a paisagem urbana e comercial portuguesa, tornando-se lugares centrais de convivência social e lazer (Cruz, 2010). De acordo com os dados recolhidos pela Marktest, em abril de 2024 existiam em Portugal 183 centros comerciais, distribuídos por 65 concelhos do país. Este número representa uma taxa de cobertura de 1.7 estabelecimentos por 100 mil habitantes, sendo que o concelho do Porto é o que apresenta maior número destas superfícies (16 centros comerciais) (Grupo Marktest, 2024). Segundo um estudo publicado em março de 2024, pela Associação Portuguesa de Centros Comerciais (APCC) e pela consultora Global Commercial Real Estate Services (CBRE), os centros comerciais em Portugal empregavam, no ano de 2022, cerca de 280.000 a 368.000 pessoas, representando aproximadamente 80% da força de trabalho do comércio a retalho e 7% do total do emprego nacional. Estes dados estatísticos incluem tanto empregos diretos como indiretos associados aos centros comerciais (CBRE & APCC, 2024). Portanto, os dados estatísticos evidenciam a importância dos centros comerciais não apenas como espaços de consumo e lazer, mas também como pilares estruturantes da economia nacional, desempenhando um papel significativo nos níveis de empregabilidade nacional e na configuração do setor do comércio. A presença consolidada dos centros comerciais reflete a crescente centralidade destes espaços na vida quotidiana, ao mesmo tempo que levanta questões acerca dos impactos da sua expansão na organização do trabalho e nas relações laborais e familiares.

Para além da sua função comercial e cultural, os centros comerciais possuem uma dimensão laboral significativa ainda pouco explorada pela sociologia. Cruz (2010) destaca que estes espaços simbolizam não apenas a sociedade de consumo, como também uma esfera de trabalho que envolve profissionais de diferentes áreas, especialmente no setor de vestuário e alimentação. Esta dinâmica reflete amplas transformações nas relações laborais, marcadas pela terceirização, flexibilidade e precarização. Revela-se,

assim, crucial entender o modo como essas dinâmicas se inserem num contexto mais amplo de terceirização e mudanças nas relações de trabalho, que afetam diretamente os profissionais envolvidos.

Os centros comerciais exercem, também, uma influência significativa sobre o espaço urbano. Segundo Low (2016), estes empreendimentos representam uma privatização do comércio, substituindo os mercados locais e enfraquecendo os centros históricos das cidades. Ao promoverem a expansão periférica, contribuem para o declínio económico e social dos espaços públicos tradicionais. Apesar disso, continuam a destacar-se pela sua funcionalidade e capacidade de atender às necessidades das economias do mercado contemporâneo, que procuram concentrar a oferta e moldar a procura.

Deste modo, os centros comerciais configuram-se como um fenómeno complexo, cuja análise exige especial atenção tanto às suas funções comerciais e culturais, quanto à sua dimensão laboral. Embora sejam vistos como símbolos da cultura de consumo, os trabalhadores que sustentam as suas operações permanecem, muitas das vezes, invisíveis no debate desta temática. Assim, a sociologia desempenha um papel crucial ao investigar as novas realidades laborais e as transformações que as mesmas impõem às relações de trabalho no contexto contemporâneo (Cruz, 2010).

2.3. Evolução do Código do Trabalho e (re)definição da luta por direitos laborais

As relações de trabalho têm sido amplamente analisadas devido às profundas transformações nas novas lógicas organizacionais e às suas repercussões nos indivíduos, nas organizações e na sociedade. A expansão dos mercados, a intensificação das trocas comerciais e os avanços tecnológicos reconfiguraram não apenas as atividades económicas, como também as formas de organização do trabalho e as relações interpessoais (Cruz, 2010). Nas sociedades contemporâneas, o trabalho desempenha um papel central na vida da maioria das famílias, influenciando áreas como a saúde, as relações interpessoais e a participação cívica. Contudo, a crescente flexibilização das relações laborais trouxe novos desafios, como a precarização e a fusão entre vida laboral e pessoal, especialmente em setores como o comércio, onde a disponibilidade contínua dos trabalhadores se tornou uma exigência (Tavares, et al. 2022).

A regulação dos horários comerciais tem sido um tema amplamente debatido, uma vez que é fundamental para entender a própria estrutura do setor e a atual situação sociolaboral dos seus trabalhadores. Desde o final do século XIX, a luta por melhores

condições de trabalho no comércio tornou-se uma reivindicação central, levando à publicação de sucessivos Decretos-Lei para regulamentar a carga horária e os períodos de descanso. Em Portugal, o Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, estabeleceu o descanso semanal obrigatório, determinando que, salvo exceções, deveria coincidir com o domingo. Além disso, estipulava que cada trabalhador deveria usufruir de um dia de descanso por semana, preferencialmente sincronizado com o da família (Lei n.º 49408, 1969). Com o avançar dos anos, a legislação sofreu alguns ajustes de modo a responder às exigências do mercado. O Decreto-Lei 48/96, de 15 de maio, com alterações subsequentes, estipula que os estabelecimentos de venda ao público e de prestação de serviços, incluindo os localizados em centros comerciais, podem estar abertos entre as 6h e as 24h todos os dias da semana, cabendo às Câmaras Municipais a regulamentação do regime do período de funcionamento, nos limites da Lei.

A flexibilização dos horários de funcionamento, embora tenha proporcionado maior acessibilidade e conveniência para os consumidores, muitas vezes resulta em condições laborais precárias para os trabalhadores do comércio a retalho, que enfrentam horários de trabalho irregulares e vêem o seu tempo de lazer diminuído. Como tal, a luta histórica pelos direitos laborais, como o descanso semanal e o aumento salarial, destaca a urgente necessidade de um equilíbrio entre as exigências do mercado e a dignidade do trabalho. Nos últimos anos, em Portugal, têm sido criadas diversas petições públicas com o intuito de regulamentar e pautar, principalmente, os horários dos centros comerciais, fenómeno que reflete uma crescente preocupação social sobre as condições laborais no setor. Uma das propostas mais recentes foi apresentada em 2024, pela “Iniciativa Legislativa de Cidadãos”, e tenciona o encerramento dos centros comerciais aos domingos e feriados, bem como a redução dos horários de funcionamento nos dias úteis até às 22h. Esta iniciativa tinha como propósito garantir um dia de descanso coletivo, promover uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores e assegurar tempo familiar e pessoal. A proposta alcançou 20.000 assinaturas, sendo elegível para discussão em Assembleia da República. No entanto, em junho de 2025, a proposta foi rejeitada na Reunião Plenária nº6. Estes movimentos evidenciam a importância de continuar a debater e ajustar as políticas que regulam o trabalho no comércio, especialmente em tempos de intensificação das dinâmicas de consumo.

A expansão dos centros comerciais e a flexibilização dos horários de funcionamento refletem não apenas mudanças económicas, como também transformações culturais nas práticas de consumo e lazer. Inicialmente concebidos como espaços de conveniência, os

centros comerciais tornaram-se símbolos de um modelo capitalista que valoriza tanto a experiência do consumidor como a maximização do lucro. Contudo, para além de espaços de consumo, esses locais são também contextos sociais que moldam, e são moldados, pelas relações de poder, classe e trabalho (Cruz, 2010).

É essencial que a sociologia não apenas reconheça estes espaços como locais de consume, e os investigue também como contextos sociais que moldam e são moldados por relações de poder, classe e trabalho. Deste modo, revela-se necessário adotar uma perspetiva que considere as interseções entre o consumo, o trabalho e as estruturas sociais. Tal abordagem deve promover uma reflexão sobre as complexidades dos centros comerciais e, simultaneamente, contribuir para a elaboração de políticas que assegurem condições de trabalho dignas e equitativas. Através desta análise crítica será possível caminhar para uma sociedade mais justa e equilibrada, onde o desenvolvimento económico não coloque em causa o bem-estar dos trabalhadores (Cruz, 2010).

Segundo Tavares, et. al (2022), ao refletir-se sobre o desenvolvimento dos centros comerciais e as regulamentações que os envolvem, é crucial considerar as implicações sociais e éticas desse mesmo desenvolvimento. O desafio que se apresenta à sociedade contemporânea é encontrar um modelo de desenvolvimento que não atenda apenas às necessidades do comércio e do consumidor mas, que também respeite e valorize os direitos dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho digno. Deste modo, a discussão acerca dos horários de funcionamento, da legislação em vigor e da estrutura dos centros comerciais deve ser parte integrante de um diálogo mais amplo sobre a justiça social, qualidade de vida e sustentabilidade nas relações de trabalho e consumo. Logo, a presente investigação insere-se nesse objetivos mais amplo.

Parte II

Enquadramento Empírico

3. Metodologia

3.1. Desenho da Investigação: da Problematização à Operacionalização

Para orientar a presente investigação, foi adotado o modelo proposto por Quivy & Campenhoudt (1998), reconhecido pela sua rigorosa coerência metodológica e especialmente adequado às ciências sociais. Este modelo permite articular de forma estruturada os momentos de reflexão teórica com os procedimentos empíricos, garantindo uma abordagem sistemática e fundamentada.

Organizado em três atos de procedimento, que se desdobram em sete etapas sucessivas, o modelo orienta o investigador desde a escolha inicial do tema até à análise e interpretação dos dados. A sequência lógica favorece a definição clara da problemática, a construção de instrumentos de recolha de dados e a análise interpretativa dos resultados. Este modelo distingue-se pela sua coerência interna e lógica estruturada, permitindo transitar de forma fundamentada da abstração teórica à investigação empírica. Salienta-se que os atos e as etapas não funcionam de forma isolada, mas interagem constantemente, constituindo um sistema integrado que fortalece a produção de conhecimento rigoroso e relevante nas ciências sociais.

Inicialmente, definiu-se uma pergunta de partida clara, delimitada e exequível, capaz de orientar todo o trabalho sem sugerir respostas ou juízos de valor. Em seguida, procedeu-se a uma revisão teórica detalhada, situando o tema no estado atual do conhecimento, clarificando conceitos-chave e identificando estudos e abordagens anteriores que fundamentassem a problemática da investigação. A partir dessa exploração, construíram-se quatro questões de investigação capazes de guiar as etapas subsequentes. Posteriormente, definiu-se os conceitos, as variáveis e os indicadores, traduzindo a teoria em elementos observáveis e operacionalizáveis que orientassem a recolha e análise dos dados. Para isso, selecionaram-se os métodos e técnicas de recolha de dados mais adequados ao objeto de estudo e definiu-se o universo e a amostra da investigação. Durante a análise de dados, implementou-se a estratégia previamente delineada, recolhendo os dados de forma rigorosa e sistemática, garantindo a fiabilidade e validade das informações obtidas. Por fim, organizaram-se e trataram-se os dados recolhidos, o que permitiu tirar conclusões fundamentadas sobre o objeto de estudo.

Portanto, a adoção deste procedimento metodológico permitiu conferir coerência interna ao desenho da investigação, facilitando a clarificação dos objetivos, a delimitação das

questões de investigação, bem como a definição criteriosa da população, da amostra e das técnicas de recolha e análise de dados.

Assim, a pergunta de partida que orienta o estudo consiste em interrogar “quais os principais desafios que os lojistas de centros comerciais enfrentam na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?”. No que concerne às questões de investigação, estas centram-se em:

QI 1: Quais as estratégias utilizadas pelos lojistas para gerir o tempo e equilibrar as exigências da vida profissional e familiar?

QI 2: De que forma é que as experiências de conciliação entre a vida profissional e familiar variam consoante o género, a idade e a composição do agregado familiar dos lojistas?

QI 3: De que forma é que as condições de trabalho e o suporte organizacional influenciam a conciliação entre a vida profissional e familiar dos lojistas?

QI 4: De que modo é que o suporte social e familiar contribui para a capacidade dos lojistas em conciliar as obrigações profissionais e familiares?

Como tal, elaborou-se um quadro resumo da problematização (apêndice 6), que integra os processos de conceptualização e operacionalização e se constitui uma ferramenta central no desenvolvimento da presente investigação. Este quadro sintetiza de forma coerente as questões de investigação, objetivos específicos, conceitos teóricos, dimensões analíticas e indicadores, articulando o plano teórico com o empírico. Em abordagens qualitativas, tal articulação é crucial para interpretar os significados atribuídos pelos participantes às suas experiências (Bachman & Schutt, 2019). Metodologicamente, o quadro contribui para o rigor científico, evidenciando coerência interna e transparência nas escolhas do investigador, mas deve ser visto como orientador, sujeito a ajustes ao longo da pesquisa conforme os dados e contextos (Babbie, 2020). Em suma, constitui um recurso essencial para garantir clareza, coerência e rigor, servindo de ponte entre teoria e trabalho de campo e apoiando a análise e comunicação dos resultados.

3.2. Tipologia e Estratégia de Investigação

Para responder às questões de investigação formuladas, foi desenhado um estudo de tipo qualitativo, dada a sua orientação para a compreensão aprofundada de um fenómeno social no seu contexto real. Segundo Denzin & Lincoln (2011), a investigação qualitativa é uma prática contextualizada que insere o investigador diretamente no ambiente que pretende analisar e compreender. Trata-se de um conjunto de abordagens interpretativas

e materiais cujo propósito é tornar o mundo social mais compreensível através de representações como entrevistas, conversas, fotografias, diário de campo, gravações e anotações pessoais. Desta forma, os fenómenos são analisados dentro dos seus próprios contextos, procurando captar os significados atribuídos pelos participantes da investigação.

Poder-se-á afirmar que a essência da investigação qualitativa está em compreender a realidade a partir do seu interior, pois o investigador procura uma visão descritiva e contextual dos fenómenos. O contacto direto com o ambiente onde os dados emergem é fundamental, uma vez que permite ao investigador construir uma perspetiva abrangente e profunda sobre o objeto de estudo. A recolha de dados exige uma postura de escuta atenta, empatia e neutralidade, procurando sempre manter os dados tão autênticos quanto possível durante todo o processo investigativo (Bogdan & Biklen, 1997).

Assim, este tipo de investigação primazia a compreensão da conduta humana a partir dos próprios pontos de vista, adquirindo uma observação naturalista orientada para a descoberta, sendo uma investigação holística e não generalizável.

A estratégia de investigação adotada consiste num estudo de casos múltiplos, uma vez que se pretende explorar a experiência de lojistas em diferentes áreas comerciais, utilizando diversas fontes de dados. Tal abordagem é adequada quando se investiga um fenómeno atual inserido num contexto real, sem a manipulação de variáveis, e permite uma compreensão mais abrangente e contextualizada do objeto de estudo (Carmo & Ferreira, 1998).

No que diz respeito à sua finalidade, a investigação assume um carácter exploratório, pois tem como objetivo identificar e compreender os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores do comércio com horários atípicos na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Não se pretende a generalização dos resultados, mas sim a obtenção de uma compreensão aprofundada do fenómeno, a partir da análise de experiências concretas vividas pelos participantes, inseridas no seu contexto real (Carmo & Ferreira, 1998).

Relativamente ao alcance temporal, trata-se de um estudo transversal, uma vez que a recolha de dados ocorreu num período específico, permitindo captar as perceções e vivências dos participantes naquele momento concreto (Carmo & Ferreira, 1998).

Quanto às fontes de dados, estas são de natureza primária, dado que a recolha e o tratamento da informação foram realizados diretamente pela investigadora. Quanto à

natureza dos dados, esta é empírica na medida em que se baseia em factos recolhidos através das entrevistas semiestruturadas realizadas (Carmo & Ferreira, 1998).

A presente investigação caracteriza-se, ainda, como descritiva, dado que visa conhecer, compreender e explicar a realidade vivida pelos lojistas em relação ao equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal. Tal como referido por Carmo e Ferreira (1998), os estudos descritivos implicam a definição clara do problema, a formulação de questões de investigação, a delimitação da população-alvo, a escolha da técnica de recolha de dados e a definição da amostragem, etapas essas que foram rigorosamente seguidas nesta investigação.

3.3. Construção da Amostra, Seleção e Recrutamento

A população-alvo do estudo é constituída por lojistas, sendo que a investigação foi desenvolvida através de uma amostra homogeneizada por casos múltiplos de 12 indivíduos. A unidade de análise são lojistas que exercem funções em qualquer loja de comércio a retalho em regime de trabalho por turnos, com qualquer nível de escolaridade e independentemente do género, idade e agregado familiar. Contudo, definiu-se como critério de inclusão a experiência mínima de um ano na função, de forma a garantir que os participantes tenham vivenciado um ciclo completo de trabalho, incluindo períodos sazonais, eventos sociais, épocas de maior e menor movimento, e desafios relacionados com a organização dos horários de trabalho.

Relembra-se que, de acordo com a Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) do INE (2011), entende-se por “lojista” o profissional que exerce funções em estabelecimentos comerciais, tendo como principal responsabilidade a venda direta de bens ou serviços ao consumidor final. Já “trabalho por turnos” é definido no artigo 220.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, como “qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”. Este regime de horário distingue-se do horário tradicional, geralmente diurno e praticado de segunda a sexta-feira.

O processo de seleção e recrutamento seguiu critérios rigorosos: inicialmente foram contactadas 6 pessoas através da rede profissional da investigadora, isto é, ex-colegas de profissão, das quais se vieram a realizar 6 entrevistas. Posteriormente, solicitou-se a cada ex-colega que indicasse outros colegas de profissão que poderiam estar disponíveis para

participar na investigação. Assim, a investigação desenvolve-se através de amostragem por bola de neve, com o intuito de obter um estudo com profundidade.

Tendo em conta que os lojistas trabalham por horários rotativos, teve-se sempre em atenção que a disponibilidade dos mesmos para a realização de uma entrevista poderia ser reduzida. Como tal, optou-se por um estudo onde a participação fosse totalmente voluntária, decorrendo o processo de recrutamento da seguinte forma: no início do mês de abril, a investigadora contactou seis ex-colegas de trabalho com o intuito de as recrutar para o estudo. Após o contacto e resposta positiva de todos os contactados, avançou-se para o agendamento das entrevistas, com local, hora e dia convenientes a cada participante. Por se considerar que o ponto de saturação ainda não tinha sido atingido, a investigadora solicitou a cada ex-colega que recomendasse outros colegas que pudessem estar disponíveis para participar no estudo. Após a investigadora conseguir estabelecer contacto com todas as pessoas recomendadas por ex-colegas, foi possível angariar mais 6 participantes e procedeu-se ao agendamento das entrevistas. No início do mês de junho, o processo de entrevistas foi dado por terminado.

As entrevistas foram realizadas até se alcançar o ponto de saturação, entendido como o ponto em que os dados recolhidos deixaram de trazer contributos novos e passaram a reproduzir padrões já identificados (Quivy & Campenhoudt, 1998). Este procedimento permitiu uma gestão eficiente dos recursos disponíveis e garantiu que a amostra refletisse de forma adequada a heterogeneidade das trajetórias e vivências dos participantes.

O tempo de duração das entrevistas não foi previamente estipulado, permitindo que os participantes se expressassem livremente e com o tempo necessário para desenvolver as suas respostas. Esta abordagem favorece uma relação de maior proximidade entre entrevistador e entrevistado, criando condições para que as respostas surjam de forma mais natural e espontânea (Boni & Quaresma, 2005).

As entrevistas foram realizadas entre 09 de abril e 06 de junho, sendo que o tempo de duração das mesmas variou entre 20-45 minutos. Todas as entrevistas foram realizadas presencialmente, sendo que a maioria foi realizada no local de trabalho dos entrevistados, normalmente no armazém ou escritório do estabelecimento durante a sua hora de almoço ou após o término do turno. Apenas 4 entrevistas foram realizadas em jardins públicos antes do início do turno ou após o seu término, sempre por opção dos entrevistados. Em todas as entrevistas se obteve o consentimento escrito dos entrevistados para gravação do registo áudio das entrevistas. Um dos principais desafios

desta fase consistiu em criar um ambiente acolhedor e descontraído, de forma a que os participantes se sentissem confortáveis para partilhar as suas opiniões sem receio de juízos de valor. Para reforçar esta confiança, foi prática reiterada agradecer, tanto no início como no final de cada entrevista, a disponibilidade e colaboração dos participantes, salientando sempre o carácter anónimo e confidencial de todo o processo de recolha de dados. Garantir a privacidade, o anonimato e o conforto do participante é essencial para facilitar a expressão genuína de experiências e opiniões, especialmente quando se abordam temas sensíveis ou pessoais.

3.4. Recolha e Produção de Dados

As técnicas de recolha de dados utilizadas foram recolha documental e entrevista individual semidiretiva, realizada presencialmente em local escolhido pelos próprios participantes.

A observação documental consiste na análise sistemática e criteriosa de documentos relevantes para o objeto de estudo, com o objetivo de complementar os dados recolhidos por outras técnicas. Esta abordagem permite contextualizar, validar e aprofundar as informações obtidas junto dos participantes, contribuindo para uma compreensão mais abrangente do fenómeno investigado (Quivy & Campenhoudt, 1998)

Com o intuito de assegurar a transparência do processo e a robustez metodológica da investigação, foram estabelecidos, previamente, critérios rigorosos para a seleção dos documentos a analisar. Esses critérios incluíram: a pertinência em relação aos objetivos do estudo, a fiabilidade e autenticidade das fontes e a atualidade da informação contida nos documentos.

Com base nas leituras primárias previamente selecionadas, identificaram-se progressivamente outras fontes relevantes. A análise dessas leituras iniciou-se com a leitura integral dos textos, a síntese das informações e a elaboração de notas. Posteriormente, recorreu-se à técnica de leitura diagonal, seguindo uma estratégia em funil, complementada por referências bibliográficas e pela análise estatística dos dados obtidos nas leituras e na pesquisa. Ao longo de todo o processo, foi sendo redigido o relatório, com especial enfoque no enquadramento teórico, construído a partir da documentação recolhida e também de referências indicadas pela professora orientadora. A entrevista semiestruturada foi selecionada pelo facto de possibilitar a adaptação da sequência das perguntas e a livre expressão dos entrevistados, respeitando os seus próprios termos e linguagem, o que é essencial na abordagem qualitativa. Além disso, a

entrevista é um processo de comunicação entre o entrevistador e o entrevistado, onde ambos se podem influenciar mutuamente consciente ou inconscientemente. Esta interação é criadora de significados onde as características pessoais dos atores influenciam o seu desenvolvimento (Flick, 2013).

O guião semidiretivo é o ideal para aplicar e desenvolver o tema em estudo, pois é o mais equilibrado e não é totalmente livre, uma vez que as perguntas afunilam para uma resposta, mas também não é totalmente fechado, pois as perguntas permitem uma liberdade de resposta ao entrevistado. Neste guião não existem perguntas fechadas, porém, todas estão formuladas para que as respostas do entrevistado não sejam excessivamente longas (Quivy & Campenhoudt, 1998).

O guião de entrevista (apêndice 1) é composto por 2 grupos de perguntas, o que totaliza 21 perguntas. O primeiro grupo de perguntas reporta a questões de natureza sociodemográfica, como idade, género, situação conjugal, agregado familiar, cargo profissional, experiência profissional, antiguidade na empresa e localidade onde se situa o local de trabalho.

O segundo grupo de perguntas encontra-se dividido em 4 secções: a primeira secção, intitulada por “Desafios”, explora detalhadamente os horários, interferências e consequências do trabalho na vida familiar e pessoal, o que permitirá identificar os principais desafios enfrentados pelos lojistas; a segunda secção, intitulada por “Estratégias e Apoios”, aborda as estratégias adotadas para equilibrar o trabalho e a família, bem como o tipo de apoio recebido (familiar, social ou institucional), permitindo analisar o impacto do suporte social na conciliação; a terceira secção, intitulada por “Variações por Género, Idade e Estrutura Familiar”, permite identificar o modo como diferentes fatores sociodemográficos influenciam a experiência de conciliação; a quarta e última secção, intitulada por “Condições de Trabalho e Suporte Organizacional”, investiga o apoio oferecido pela entidade patronal e a perceção de cada entrevistado sobre a legislação laboral.

Após a construção do guião de entrevista, realizou-se um pré-teste que para além de permitir testar a clareza das questões, a existência de eventuais erros ou lacunas, contribuiu para a melhoria deste instrumento de recolha de dados.

3.5. Procedimentos de Tratamento e Análise de Dados

A análise de conteúdo não se limita à descrição das situações empíricas, estende-se também à interpretação dos significados subjacentes àquilo que os participantes

referiram. No âmbito da investigação empírica, este tipo de análise envolve um conjunto de procedimentos sistemáticos, que incluem a caracterização dos fenómenos observados, a identificação de associações e co-variações entre variáveis, bem como a interpretação das relações causais e das dinâmicas sociais emergentes (Bardin, 2016).

A técnica de tratamento de dados consistiu na transcrição *verbatim* dos registos áudio para suporte textual, dado que este tipo de transcrição possibilita uma multiplicidade de interpretações. Neste contexto, a análise de conteúdo procura evidenciar as mensagens latentes presentes no discurso dos entrevistados, conforme preconizado por Bardin (2016). Concretamente, para a realização da transcrição *verbatim* das entrevistas recorreu-se à análise manual e assistida por computador. A investigação qualitativa tem sido influenciada por transformações tecnológicas que vêm alterando a sua configuração tradicional. A atual disponibilidade de uma ampla gama de programas informáticos voltados para a análise de dados qualitativos tem suscitado debates no seio da comunidade científica. Enquanto alguns investigadores reconhecem o potencial destas ferramentas para ampliar as possibilidades analíticas, outros manifestam preocupações quanto à possibilidade de distorção dos princípios fundamentais da investigação qualitativa. Assim, o recurso a *software* deve ser entendido como um instrumento metodológico de apoio, cujo uso deve ser cuidadosamente ponderado, considerando os seus efeitos sobre os processos interpretativos e sobre a natureza da própria investigação (Souza et. al, 2011).

Como tal, para a análise de dados e interpretação de resultados, seguiu-se um procedimento de análise qualitativa de conteúdo de tipo categorial, consoante as orientações de Bardin (2016), utilizando o *software* NVivo, versão 15. Este software foi essencial e contribuiu bastante para uma análise mais facilitada, organizada e ilustrativa. Num primeiro momento, foram descarregados os ficheiros das 12 transcrições das entrevistas para a zona “Arquivos” do NVivo. Em seguida, iniciou-se o processo de codificação, com base na árvore de códigos previamente construída a partir da revisão da literatura e dos objetivos de investigação. A codificação consistiu na leitura minuciosa de cada transcrição e na atribuição de palavras ou frases consideradas relevantes, aos nós correspondentes na árvore de códigos.

Após este processo de codificação inicial, foram revistos os nós de forma a garantir a coerência interna de cada categoria e a consistência da aplicação dos critérios de codificação. Sempre que necessário, foram criados subnós adicionais para detalhar a análise e captar nuances emergentes que não estavam contempladas na estrutura inicial.

Numa fase seguinte, procedeu-se à exploração das relações entre categorias através das ferramentas de consulta do NVivo, o que permitiu identificar padrões, convergências e divergências. Por fim, os resultados da codificação foram exportados e analisados de acordo com os objetivos da investigação.

No que concerne à estratégia de interpretação de resultados, recorreu-se à triangulação com o intuito de reforçar a validade da investigação. A estratégia de triangulação permitiu cruzar diferentes fontes de informação, bem como integrar perspetivas diversas sobre o fenómeno em estudo (Valencia, 2000). Tal abordagem visa garantir uma compreensão mais robusta e credível das experiências relatadas pelos participantes. Neste sentido, a Sociologia é sempre uma sociologia de ação, pois os conhecimentos produzidos pela pesquisa, ao aumentarem a reflexividade coletiva, aumentam também a capacidade de compreensão e de mudança social de todos os implicados (Guerra, 2002).

3.6. Considerações Éticas

Enquanto estudante de Sociologia, a prática investigativa apoiou-se sempre no Código Deontológico da Associação Portuguesa de Sociologia (APS) (APS, 1992) e, deste modo, desde o início da investigação assegurou-se que todos os participantes tivessem conhecimento prévio do estudo e pudessem consentir livre e esclarecidamente a sua participação, formalizado através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido escrito (apêndice 2). Garantiu-se que nenhum participante fosse alvo de engano ou manipulação, preservando sempre a sua privacidade e anonimato, através da numeração das entrevistas e ocultação dos seus nomes, e que os dados recolhidos fossem tratados com integridade, sem qualquer distorção ou omissão. Durante as entrevistas, procurou-se criar um ambiente natural e confortável, encorajando os entrevistados a expressar livremente as suas opiniões, assegurando que nenhum dado pessoal ou registo de áudio seria publicado ou cedido a terceiros. Além disso, manteve-se uma postura isenta, livre de preconceitos ou juízos de valor, de modo a garantir a imparcialidade e a confiabilidade de todo o processo investigativo.

4. Dos Dados às Conclusões: Análise e Interpretação

O presente capítulo organiza e apresenta os principais resultados obtidos a partir da análise qualitativa das entrevistas, com o intuito de responder à pergunta de partida “quais os principais desafios que os lojistas de centros comerciais enfrentam na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?”.

No que diz respeito ao eixo de análise acerca do perfil sociodemográfico, observa-se que das doze pessoas entrevistadas, seis são do género feminino e seis do género masculino. Dos doze entrevistados, sete têm entre 22-32 anos; quatro têm entre 33-43 anos; e um tem entre 44-54 anos. Mais ainda, dos doze entrevistados, sete são solteiros, um encontra-se em união de facto e quatro são casados. Por fim, dos doze entrevistados, cinco têm filhos e quatro vivem fora da localidade onde trabalham, sendo que o entrevistado que reside mais longe é a cerca de 50km (apêndice 4).

A estrutura da análise foi delineada com base nas questões de investigação previamente definidas, permitindo uma leitura sistematizada e coerente dos dados. Assim, o capítulo encontra-se dividido em quatro partes:

Na primeira parte, intitulada por Desafios na Conciliação, explora-se em detalhe os horários de trabalho, as interferências da vida profissional na esfera familiar e pessoal, e as consequências emocionais e psicológicas dessa sobreposição. Esta análise permite identificar os principais desafios enfrentados pelos lojistas.

Na segunda parte, intitulada por Estratégias e Apoios, analisam-se as estratégias adotadas pelos lojistas para gerir o seu tempo e conciliar as várias dimensões da vida, assim como o tipo de apoio recebido - familiar, social e institucional - e a perceção da sua eficácia na perspetiva dos entrevistados.

Na terceira parte, intitulada por Variações por Género, Idade e Estrutura Familiar, aborda-se o modo como os fatores sociodemográficos - género, idade e composição do agregado familiar - influenciam a experiência e os desafios da conciliação.

Por fim, na quarta e última parte, intitulada por Condições de Trabalho e Suporte Organizacional, analisam-se as condições laborais, a flexibilidade oferecida pelas entidades patronais, bem como a perceção dos entrevistados sobre a legislação laboral portuguesa e o setor do comércio a retalho.

Deste modo, esta estrutura permite não só uma leitura alinhada com os objetivos do estudo, como também uma resposta aprofundada e fundamentada às questões de investigação e pergunta de partida.

De modo a garantir clareza e facilitar a interpretação, todas as citações extraídas das entrevistas foram identificadas através de um código que indica o número da entrevista, seguido do género, idade e estado civil do participante, no formato: [nº entrevista, género, idade, estado civil]. Por exemplo, uma citação identificada como [E3, F, 34, casada] refere-se à terceira entrevista, realizada com uma mulher de 34 anos e estado civil casada. Esta sistematização permite contextualizar cada relato, protegendo a anonimidade dos participantes e, ao mesmo tempo, fornecendo informações relevantes para a análise sociodemográfica.

4.1. Desafios na Conciliação

Em seguida, analisar-se-ão os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores do comércio a retalho com horários atípicos no equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal. As entrevistas revelam que as exigências do setor, nomeadamente a imprevisibilidade dos horários, a rotatividade e a rigidez na organização das folgas, interferem de forma significativa na gestão da vida familiar e pessoal na perspetiva das pessoas entrevistadas. Serão exploradas, em particular, as interferências do trabalho nas esferas familiar e pessoal, os impactos inversos da vida familiar no desempenho profissional e as consequências emocionais decorrentes dessas tensões.

4.1.1. Horários de trabalho

Os dados evidenciam que a tipologia dos horários, a flexibilidade e a forma como são planeadas e comunicadas as folgas constituem fatores determinantes para a experiência de conciliação dos trabalhadores. Quanto às folgas, observa-se que estas são rotativas e podem ocorrer tanto durante a semana como aos fins de semana. Por exemplo, alguns entrevistados referem que *“as folgas são rotativas e muitas vezes calham durante a semana”* [E10, M, 47, casado], enquanto outros relatam que *“as folgas são rotativas, podendo calhar aos fins de semana ou não”* [E11, M, 22, solteiro]. Há ainda casos em que, apesar da rotatividade, existe a tentativa de garantir algum tempo de descanso nos fins de semana: *“as folgas são rotativas, tanto posso ter durante a semana como ao fim de semana, mas normalmente tenho sempre um fim de semana por mês”* [E3, M, 24, solteiro]. De forma semelhante, um entrevistado afirma: *“eu tenho uma folga ao domingo, que é uma coisa que calha mais ou menos uma vez por mês”* [E2, F, 34, casada]. Estes relatos ilustram a imprevisibilidade das folgas, fator que dificulta a conciliação com a vida pessoal e familiar.

No que respeita à rotatividade e ao planeamento dos horários, a maioria dos entrevistados refere que trabalha com uma escala mensal rotativa. Como explica um entrevistado, *“os meus horários são rotativos, ou seja, não tenho um horário fixo. Tenho sim uma escala mensal que nos é entregue no final do mês anterior”* [E1, F, 22, solteira]. A variação de turnos de um dia para o outro é frequente, pois *“pode dar-se o caso de eu num dia entrar às 9:30h e sair às 18h e depois no dia a seguir entrar às 14:30h e sair às 23h”* [E2, F, 34, casada]. A rotatividade de turnos ocorre também em ciclos de várias semanas *“em cada um desses horários é feita uma rotatividade de 3 em 3 semanas, ou seja, quem faz o horário da manhã, passado 3 semanas faz o horário da tarde, e passado mais 3 semanas faz o horário da noite”* [E4, M, 41, solteiro]. Outro entrevistado observa que *“os meus horários são rotativos, não tendo hora fixa para entrar. Uns dias faço o turno da manhã e outros dias o turno da tarde/noite”* [E7, F, 25, solteira]. Estes relatos evidenciam que a organização dos horários exige constante adaptação por parte dos trabalhadores, aumentando a dificuldade de planeamento pessoal e familiar.

Relativamente à tipologia dos horários, os entrevistados reportam uma grande diversidade, com entradas e saídas que variam significativamente. Por exemplo, um entrevistado responsável pelo fecho da loja refere que *“normalmente fico responsável pelo fecho da loja, então costumo entrar às 14:30h e sair às 22:30h”* [E1, F, 22, solteira], enquanto outro indica que *“entradas que variam entre as 10h e as 15h, e saídas até às 22:30h, porque embora o centro comercial feche às 22h, nós temos mais 30 minutos para fazer o fecho”* [E10, M, 47, casado]. A necessidade de alternar entre abertura e fecho também é destacada: *“o meu horário habitualmente é das 9:30h às 18h, mas às vezes também posso fazer o fecho da loja e assim entro às 14:30h e saio às 23h, ou então das 15:30 às 00h”* [E2, F, 34, casada], ou ainda: *“normalmente abro a loja, porque sou a responsável e esse encargo é sempre meu. Por isso entro às 9:30h, o horário de saída varia, uns dias saio às 17:30h outros às 18:30h”* [E8, F, 34, solteira].

No conjunto, estes dados evidenciam a complexidade e instabilidade associadas aos horários de trabalho no setor do comércio. Identificam-se três dimensões principais que condicionam a capacidade de conciliação: a rotatividade das folgas, a ausência de um horário fixo e a exigência de horários tardios. A imprevisibilidade das folgas, muitas vezes sem coincidência com fins de semana, compromete a organização da vida familiar e social, dificultando a planificação de atividades e momentos de convívio. Por outro lado, a variação constante de turnos e a obrigatoriedade de abertura ou fecho de loja aumentam a sobrecarga e exigem dos trabalhadores uma gestão contínua e rigorosa do tempo.

Assim, os testemunhos articulam-se para demonstrar que a natureza dos horários praticados no setor constitui um dos principais entraves à conciliação entre a vida profissional e pessoal. A rigidez estrutural dos horários rotativos e a falta de previsibilidade colocam os trabalhadores numa situação de adaptação constante, afetando negativamente o bem-estar, a qualidade de vida e a estabilidade das suas relações pessoais.

4.1.2. Interferência do Trabalho na Vida Familiar

A análise permite compreender de que forma o trabalho ocupa espaço temporal que, de outro modo, seria dedicado à família. A maioria dos entrevistados reconhece que o seu trabalho interfere na vida familiar de diversas formas. Por exemplo, um entrevistado descreve o modo como os turnos da tarde a impedem de acompanhar as rotinas da filha: *“Quando estou no turno da tarde, quase não vejo a minha filha. Ela já está a dormir quando chego, e de manhã é sempre a correr para a escola. Também não consigo ajudar muito nos trabalhos de casa dela, nem estar presente nas rotinas como o banho, jantar e assim...”* [E12, M, 36, casado]. Outro entrevistado refere que a ausência constante impactou a aprendizagem do filho: *“quando o meu filho entrou para o 1º ano, notei que tudo isto dos meus horários influenciou a aprendizagem dele. Porque ele nunca tinha a mesma pessoa a ajudá-lo nos trabalhos de casa e isso alterou muito a capacidade de ele estudar e entender a matéria”* [E2, F, 34, casada].

A interferência do trabalho estende-se também ao convívio com outros familiares. Um entrevistado refere que *“o trabalho acaba por interferir na minha vida familiar, principalmente pelo pouco tempo que posso passar com os meus avós”* [E3, M, 24, solteiro]. Também a vida conjugal é afetada *“Principalmente o meu marido, acabamos por não ter muito tempo para estarmos a dois e desfrutar”* [E6, F, 28, casada]. O trabalho acaba por restringir o tempo desejado com a família em geral, dado que *“A nível familiar por vezes impede-me de estar com familiares, ou de estar pelo menos o tempo que gostaria de estar”* [E7, F, 25, solteira]. Além do impacto temporal, surge também uma dimensão emocional, refletida na necessidade de priorizar a profissão em detrimento da vida familiar: *“(...) é tu sentires que muitas das vezes, é tu pões a tua profissão acima da tua filha, porque é a tua coisa de não queres falhar no teu trabalho”* [E8, F, 34, solteira]. A ausência de horários fixos agrava ainda mais esta sobreposição, pois *“não ter um horário fixo implica uma flexibilidade no meu dia-a-dia, interfere um pouco no tempo que passo com a família”* [E9, M, 25, solteiro].

No que se refere à participação em eventos familiares e sociais, apenas um entrevistado refere conseguir estar presente em todas as ocasiões importantes: *“Nunca tive um evento familiar importante, como aniversários, casamentos, etc., em que não pudesse estar presente devido ao meu trabalho”* [E7, F, 25, solteira]. Todos os outros reconhecem que já tiveram de faltar a momentos significativos, sendo mais frequentes convívios de família, festas escolares e aniversários. Por exemplo, um entrevistado recorda que *“Foi no aniversário do meu pai, em janeiro. Eu não dava, passei o resto da noite com ele, mas o dia em si não deu mesmo. Eles foram almoçar fora e eu tive de estar a trabalhar”* [E11, M, 22, solteiro]. Outro indica que *“já faltei a alguns aniversários de familiares porque estava a trabalhar”* [E3, M, 24, solteiro], e um terceiro descreve a dificuldade de conciliar fins de semana com festas de aniversário: *“Por exemplo, festas de aniversário que são sempre ao fim de semana. Como eu só tenho um fim de semana completo por mês, que é o que é obrigatório por lei, às vezes não coincide com as datas das festas dos miúdos, então não se vai porque eu estou a trabalhar”* [E5, F, 31, união de facto]. Situações semelhantes ocorrem em festas de Natal ou reuniões escolares, *“por exemplo já não fui a festas de natal da minha filha. Também já não fui a festas de final do ano por causa dos horários. E houve uma vez no primeiro ano também tive que faltar a uma reunião escolar”* [E8, F, 34, solteira].

Todos estes relatos evidenciam que os compromissos profissionais no setor do comércio a retalho exercem um impacto significativo na vida familiar e social. A maioria dos entrevistados reconhece que os horários rotativos, turnos longos e falta de previsibilidade nas folgas comprometem a sua disponibilidade para participar em momentos relevantes com familiares. Este impacto não se restringe ao tempo físico, porém estende-se à dimensão emocional, provocando sentimentos de frustração, culpa e perda. A situação é particularmente sensível entre trabalhadores com filhos, que relatam dificuldades em acompanhar a educação e os momentos marcantes da sua infância, sentindo que essas ausências podem afetar o desenvolvimento e o vínculo familiar.

Em síntese, a análise evidencia que os compromissos profissionais frequentemente se sobrepõem à vida familiar e social dos trabalhadores. Esta sobreposição compromete não apenas o bem-estar individual, mas também a qualidade das relações interpessoais, realçando a necessidade urgente de repensar os modelos de organização do tempo de trabalho de forma a torná-los mais compatíveis com a vida pessoal e familiar.

4.1.3. Contactos Fora do Horário de Trabalho

A análise dos dados revela que o contacto com os trabalhadores fora do horário laboral é uma prática recorrente neste setor. Sete dos doze entrevistados relatam receber chamadas ou mensagens durante folgas ou férias, por motivos que vão desde dúvidas operacionais até pedidos de alteração de turnos. Por exemplo, um participante explica que *“por vezes quando está só uma colega em loja, pode ter alguma dúvida ou assim e acaba por me ligar”* [E1, F, 22, solteira], enquanto outro refere que *“costumo receber mensagens dos colegas mesmo nos dias de folga, com alterações de horários ou pedidos de troca de turno”* [E10, M, 47, casado]. Para quem é responsável de loja, esta situação torna-se quase rotineira, uma vez que *“isso é como se costuma dizer o pão nosso de cada dia. Na verdade, é um dos motivos pelos quais eu já comecei à procura de outro trabalho”* [E2, F, 34, casada]. Outro participante descreve a intrusão durante fins de semana: *“desde o momento em que as empresas estipulam um WhatsApp, o chefe incomoda muitas vezes aos fins de semana, às vezes só para perguntar onde está determinado objeto da loja”* [E4, M, 41, solteiro]. Além disso, um entrevistado sintetiza esta exigência contínua: *“o meu trabalho exige que eu mesmo que não esteja lá, esteja sempre em contacto”* [E5, F, 31, união de facto].

O impacto destes contactos vai além do operacional, afetando significativamente a vida familiar e emocional. Um entrevistado exemplifica a dificuldade de conciliar tarefas domésticas com chamadas profissionais: *“Imagine, se eu estiver a dar banho ao meu filho e me ligar a minha chefe... Eu vou ter de parar o que estiver a fazer para ir atender a chamada”* [E5, F, 31, união de facto]. A pressão para manter-se disponível é reforçada pela lógica organizacional, que associa a presença constante à valorização profissional: *“Para sermos profissionais com mais valor e para nos destacarmos na empresa, temos de estar sempre disponíveis e aceitar algumas dessas coisas... A empresa também nos diz que é melhor fazermos isso, porque depois temos avaliações e contratos que podem ou não renovar. Se não respondermos podemos ser mal interpretados e quando voltarmos para a loja no dia seguinte, e não tivermos respondido a uma mensagem, há sempre uma boca que vai ser mandada à cerca do tema”* [E4, M, 41, solteiro]. Outro relato evidencia a intrusão nos momentos de descanso: *“As chamadas e mensagens muitas vezes são feitas sem ter em atenção que eu estou de folga ou de férias, tanto pode calhar a horário de refeição”* [E2, F, 34, casada], e complementa-se com a percepção de um participante sobre

a perda de descanso: *“Isso afeta o meu descanso e obriga-me a estar sempre ligado ao trabalho”* [E10, M, 47, casado].

Assim, os relatos indicam que estas práticas contribuem para a diluição das fronteiras entre vida profissional e pessoal, impondo uma extensão informal do tempo de trabalho que interfere no descanso, no convívio familiar e na saúde mental. A disponibilidade permanente é muitas vezes incentivada de forma indireta, refletindo uma cultura organizacional que valoriza a vigilância constante e reforça sentimentos de pressão e insegurança laboral. Para além do impacto prático na conciliação das esferas de vida, surge também um efeito simbólico: a percepção de que a dedicação à empresa exige sacrifícios pessoais contínuos. A ausência de limites claros entre trabalho e tempo livre, aliada à inexistência de regulamentação eficaz, fragiliza o direito ao descanso e à desconexão, comprometendo o equilíbrio entre as diferentes dimensões da vida dos trabalhadores.

4.1.4. Interferência do Trabalho na Vida Pessoal

Os testemunhos evidenciam que o trabalho com horários atípicos pode invadir e limitar significativamente outras dimensões do bem-estar individual, para além da esfera familiar. Um participante refere que *“o meu trabalho interfere nos planos que tento fazer com os meus amigos”* [E1, F, 22, solteira], enquanto outro lamenta as oportunidades perdidas de desenvolvimento pessoal: *“Gostava de voltar a estudar, fazer um curso técnico, mas não dá”* [E12, M, 36, casado]. O mesmo entrevistado aponta ainda para a renúncia a *hobbies* e momentos de lazer: *“eu deixei de ter alguns hobbies que tinha antes, nomeadamente eu deixei de ler”* [E12, M, 36, casado].

Estes relatos ilustram que os efeitos do trabalho rotativo vão além das dificuldades na vida familiar, interferindo de forma profunda na autonomia e nas escolhas pessoais dos trabalhadores do comércio. A impossibilidade de manter hábitos de lazer, investir no autocuidado ou desenvolver projetos individuais revela uma limitação significativa ao exercício pleno da vida pessoal. As narrativas indicam um quotidiano marcado por renúncias e compromissos adiados, em que o tempo disponível se torna escasso e fragmentado, comprometendo o bem-estar emocional e a percepção de realização pessoal. Os dados reforçam a ideia de que a conciliação não deve ser encarada apenas como uma questão de gestão da vida familiar, mas como uma problemática mais ampla, relacionada com o direito a uma vida pessoal ativa e equilibrada. A ausência de políticas ou práticas laborais que assegurem espaço efetivo para o lazer, o desenvolvimento pessoal e as

relações sociais contribui para um desequilíbrio estrutural, moldando de forma constante e limitadora o cotidiano dos trabalhadores deste setor.

4.1.5. Impacto da Vida Familiar e Pessoal no Trabalho

A análise revela que a influência da vida familiar e pessoal sobre a esfera laboral varia conforme as circunstâncias individuais dos trabalhadores. Alguns participantes afirmam que suas responsabilidades pessoais não interferem no desempenho profissional: *“a minha família não interfere grande coisa no trabalho”* [E11, M, 22, solteiro], outro afirma que *“a minha vida familiar e pessoal em nada interfere o meu trabalho”* [E7, F, 25, solteira]. Um terceiro entrevistado destaca a compreensão da família sobre a necessidade de dedicação ao trabalho: *“A minha família sabe que eu estou a trabalhar e preciso de trabalhar para conseguir ter algum sucesso e ter o meu dinheiro, por isso nunca houve nenhuma interferência negativa”* [E4, M, 41, solteiro].

No entanto, a realidade é distinta para aqueles que acumulam funções de cuidado. Trabalhadores com filhos em idade precoce ou pais dependentes, relatam que situações como doenças, greves escolares ou consultas médicas acabam por afetar o trabalho. Uma participante descreve: *“Se a minha filha adoecer ou há dias em que a escola está fechada por greve, temos de nos desenrascar”* [E12, M, 36, casado], enquanto outro relata que, na ausência de uma rede de apoio, há prejuízo no desempenho: *“como não tenho uma rede de apoio grande ou nenhuma, porque a minha mãe não mora aqui, prejudico o trabalho”* [E8, F, 34, solteira]. Outro entrevistado acrescenta que *“Os meus pais já têm alguma idade e vão precisando de outros cuidados. Então de vez em quando tenho de mudar as folgas para coincidir com o dia de alguma consulta ou assim”* [E6, F, 28, casada].

Em relação às faltas ao trabalho por motivos familiares, a doença é o motivo mais frequente, embora a ocorrência seja geralmente rara. Um participante relata que *“uma vez a minha filha ficou com uma virose, que é o mais normal dos miúdos terem nesta fase, e a minha mulher estava fora em trabalho. Tive de ficar com ela”* [E12, M, 36, casado], e outro refere que *“quando a minha filha mais velha esteve internada, devido a uma doença, e eu tive de acompanhá-la durante 15 dias. Aí tive de meter baixa para me dedicar a 100% a ela”* [E2, F, 34, casada]. Apesar destas situações, alguns entrevistados assinalam a sua assiduidade: *“Desde que trabalho aqui, só faltei um dia”* [E6, F, 28, casada], ou *“Nunca faltei ao trabalho sem ser por motivos de saúde, minha ou de familiares”* [E7, F, 25, solteira].

Logo, tudo isto demonstra que a conciliação entre vida pessoal e profissional depende não apenas das circunstâncias individuais, como também da existência de suporte externo. Trabalhadores que carecem de redes de apoio precisam reorganizar folgas, trocar turnos ou, pontualmente, ausentar-se do trabalho, enquanto outros conseguem manter a separação entre esferas sem grandes dificuldades. A tendência geral é minimizar as ausências, seja por responsabilidade ou receio de repercussões profissionais.

Os dados evidenciam, igualmente, uma contínua adaptação por parte dos trabalhadores, que procuram soluções individuais para gerir exigências familiares sem comprometer o trabalho. Essa flexibilidade pessoal, porém, nem sempre é acompanhada de suporte organizacional, o que aumenta a carga emocional e logística sobre os indivíduos.

4.1.6. Consequências Emocionais e Psicológicas

Todos os entrevistados relatam consequências emocionais ou psicológicas decorrentes da profissão, evidenciando sentimentos de frustração, culpa, cansaço e, em alguns casos, desejo de desistência. Um participante refere que “(...) *fico triste por nem sempre estar presente*” [E1, F, 22, solteira], enquanto outro descreve a sobrecarga física e emocional ao sentir-se “(...) *um pouco cansado e com a sensação de que a vida é só trabalhar. Quando há tempo livre, o corpo pede descanso*” [E10, M, 47, casado]. A frustração também é sentida quando não é possível participar de atividades desejadas, uma vez que “*Se for algo que eu gostava mesmo de ir, eu sinto-me um bocado frustrado*” [E11, M, 22, solteiro]. A percepção de falha como cuidador é, igualmente, destacada: “*Sinto que falho como pai, às vezes. Chego a casa cansado, e às vezes sem paciência porque algo não correu bem no trabalho e acabo por descarregar tudo em casa*” [E12, M, 36, casado]. A exigência constante do atendimento ao público aumenta ainda mais o desgaste: “*A exigência do atendimento ao público também me deixa cansado...*” [E3, M, 24, solteiro], e em casos mais extremos surge o desejo de abandonar o trabalho: “*desejo de sair, de desistir e não estar mais ali*” [E4, M, 41, solteiro].

Paralelamente, alguns entrevistados referem que os impactos emocionais se estendem à família, veja que “*é só o facto de a minha filha poder ficar triste, mas ela já sabe*” [E8, F, 34, solteira], enquanto outro acrescenta: “*Fico um bocado triste, porque o meu filho também fica*” [E5, F, 31, união de facto]. Outros relatos indicam sofrimento de cônjuges e familiares mais amplos: “*o meu marido fica transtornado*” [E2, F, 34, casada]; “*o meu pai ficou um bocado triste*” [E11, M, 22, solteiro], ou ainda: “*a minha família*

compreendeu, mas ficaram tristes também, principalmente a minha avó” [E1, F, 22, solteira].

Todos estes relatos evidenciam de forma clara que a dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar tem repercussões significativas na saúde emocional e psicológica dos trabalhadores do comércio. A sobrecarga laboral e a escassez de tempo de qualidade para a vida pessoal comprometem não apenas o bem-estar individual, mas também o bem-estar de quem os rodeia, fragilizando relações interpessoais e aumentando o desgaste familiar.

4.2. Estratégias e Apoio para a Conciliação

Em seguida, analisar-se-á o modo como os trabalhadores do comércio com horários atípicos procuram equilibrar as exigências da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal. A partir das entrevistas realizadas, identificaram-se diversas estratégias de gestão de tempo, bem como o papel de apoios externos neste processo.

4.2.1. Estratégias Pessoais

Os entrevistados identificam diversas estratégias individuais para conciliar os diferentes domínios da vida, recorrendo ao planeamento das folgas, à antecipação de tarefas e à valorização de momentos simples com a família. Um participante exemplifica esta abordagem de organização: *“quando recebo o horário, penso: ok, tenho estas folgas e estes dias todos a trabalhar, vejo mais ou menos as folgas que tenho e digo logo: ok, neste dia vou fazer isto, neste dia vou estar com esta pessoa” [E11, M, 22, solteiro].* Outro entrevistado descreve a gestão do tempo de forma flexível, aproveitando pequenas janelas para compromissos pessoais e familiares: *“É gerir o tempo, se entrar um bocadinho mais tarde é tentar tratar das coisas de manhã e se sair mais cedo, é tentar tratar depois do trabalho. Quando estou algum dia de folga e o meu marido também está, aproveitamos para almoçar ou jantar fora e tirar um tempo para nós” [E6, F, 28, casada].* Um terceiro participante enfatiza a importância de momentos de qualidade, mesmo que breves, com os filhos: *“tento passar tempo de qualidade com as meninas, mesmo que seja pouco. Às vezes vamos ao McDonald’s com elas, porque elas pedem muito. Outras vezes vemos um filme todos juntos... Coisas mínimas, mas que as fazem muito felizes” [E10, M, 47, casado].*

Estas estratégias pessoais evidenciam o esforço contínuo dos trabalhadores em organizar o tempo disponível e em criar oportunidades de convívio significativo, apesar das

limitações impostas pelos horários atípicos. O planeamento antecipado das folgas e a valorização de momentos simples demonstram uma adaptação pragmática, na qual os indivíduos procuram maximizar a qualidade do tempo familiar e preservar relações afetivas, mesmo em contextos de disponibilidade restrita.

4.2.2. Apoios

Um elemento central apontado nas entrevistas é o suporte prestado por familiares, amigos ou instituições, sobretudo no cuidado dos filhos e na gestão da casa. Ao questionar-se os participantes sobre os apoios utilizados para facilitar a conciliação, verifica-se que sete dos doze entrevistados recorrem a apoio familiar, veja-se: *“eu tenho muita ajuda, porque se fosse só eu sozinha ainda era mais complicado. Tenho a ajuda dos meus pais e do pai do meu filho, entre todos vamos conciliando...”* [E5, F, 31, união de facto]. Outro entrevistado refere que *“a minha mãe encarrega-se da maior parte e eu ajudo quando estou de folga”* [E1, F, 22, solteira], enquanto um terceiro menciona o papel das crianças mais velhas: *“a mais velha vê-se obrigada a tomar conta da mais nova e a orientar as tarefas domésticas, enquanto nós não estamos”* [E10, M, 47, casado].

Além do suporte familiar, três entrevistados recorrem a apoio institucional, nomeadamente a atividades de tempos livres (ATL): *“Elas também têm os tempos livres que fecham às 18h e sempre dá para ficarem lá até essa hora”* [E10, M, 47, casado]; *“temos o apoio do ATL, que é onde a menina fica quando sai da escola até nós a irmos buscar”* [E12, M, 36, casado]. Um terceiro entrevistado acrescenta: *“e depois também tenho o ATL, onde ela fica até às 18h”* [E8, F, 34, solteira]. Este último entrevistado sublinham ainda, a complementaridade entre suporte institucional e social: *“eu tenho uma amiga que se disponibiliza para ficar com a minha filha quando ela sai da escola. E depois também tenho o ATL, onde ela fica até às 18h”* [E8, F, 34, solteira].

Os entrevistados que usufruem destes apoios consideram-nos essenciais e valiosos, pois *“Ai, é muito bom claro. Assim não gasto dinheiro na creche e ele aproveita para estar com os avós. Sem este apoio, era impossível”* [E5, F, 31, união de facto]; *“Dentro do que há, já é muito bom”* [E12, M, 36, casado]; *“É bom, já dá uma grande ajuda”* [E8, F, 34, solteira].

Deste modo, o apoio familiar surge como recurso central na conciliação entre trabalho e vida pessoal, especialmente na gestão do cuidado infantil e das tarefas domésticas. Para além do suporte informal, as respostas institucionais, como ATL, constituem um complemento essencial para muitos entrevistados. A análise das estratégias e apoios

evidencia que a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores do comércio com horários atípicos resulta de uma combinação de iniciativas pessoais e suporte externo. Enquanto as estratégias individuais de planeamento e gestão do tempo funcionam como primeira linha de resposta às exigências laborais, o apoio familiar, social e institucional emerge como pilar indispensável para garantir a continuidade do equilíbrio, especialmente nos períodos de maior exigência, como o cuidado dos filhos.

4.3. Variações por Fatores Sociodemográficos

Em seguida, analisar-se-á a forma como as experiências de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal variam consoante determinados fatores sociodemográficos, nomeadamente o género, a idade e a composição do agregado familiar. A partir das entrevistas realizadas, foi possível identificar perceções, desafios e estratégias distintas associadas às características individuais e contextuais dos entrevistados, permitindo uma análise mais aprofundada das desigualdades e especificidades que marcam esta realidade.

4.3.1. Variações por Género

A análise dos testemunhos evidencia perceções distintas entre homens e mulheres relativamente à divisão de responsabilidades domésticas, ao impacto emocional da conciliação e à forma como lidam com os desafios do quotidiano. O género continua a desempenhar um papel estruturante na experiência do equilíbrio entre trabalho e vida familiar.

No que respeita à experiência pessoal, a maioria dos homens indica que são as esposas, mães ou avós que assumem a maior parte das tarefas domésticas: *“A minha esposa acaba por estar mais sobrecarregada, mesmo quando estamos os dois cansados”* [E10, M, 47, casado]; *“nós somos 3 homens e tentamos ajudar a pôr a mesa e assim, mas ela é que toma conta das limpezas e das refeições”* [E11, M, 22, solteiro]; *“a minha avó está sempre em casa e vai fazendo essas coisas...”* [E3, M, 24, solteiro]. Paralelamente, algumas mulheres assumem a responsabilidade maior: *“eu é que trato de tudo...”* [E5, F, 31, união de facto]; *“Quando eu me esqueço de alguma coisa, mais ninguém se lembra, eu é que tenho de pensar e organizar e depois distribuir tarefas pelos dois”* [E2, F, 34, casada]. No entanto, existem alguns relatos de entreajuda familiar: *“Lá em casa há entreajuda e vamos doseando. Umas vezes sou eu que estou mais atarefada no trabalho, outras vezes é ao contrário. Equilibramos sempre...”* [E6, F, 28, casada]; *“O meu pai*

ajuda muito a minha mãe, cozinha, põe a mesa e faz essas coisas” [E7, F, 25, solteira]; *“A nossa filha mais velha também já vai ajudando a mãe em muitas coisas*” [E10, M, 47, casado].

Quanto às percepções sobre o papel do gênero, a maioria reconhece que as mulheres continuam a assumir mais responsabilidades domésticas do que os homens, veja-se *“Ainda há muito aquela ideia de que o homem tem de estar sempre disponível para o trabalho, e a mulher é quem tem jeito para lidar com a casa e os filhos*” [E12, M, 36, casado]; *“Os homens, a maior parte, não sabem fazer tarefas domésticas... Tudo bem que podem ajudar, mas não fazem tudo completo*” [E2, F, 34, casada]; *“mesmo quando o casal trabalha, a maior parte das tarefas da casa e dos filhos ainda recai sobre as mulheres*” [E10, M, 47, casado]; *“Ter uma criança não é fácil, ou é porque estão doentes ou porque acontece alguma coisa na escola e normalmente quem fica encarregue disso é a mulher*” [E3, M, 24, solteiro].

Em síntese, os testemunhos demonstram que as mulheres são frequentemente apontadas como as principais responsáveis pela gestão doméstica e pelos cuidados familiares, mesmo quando trabalham a tempo inteiro. Esta sobrecarga é percebida como naturalizada, refletindo normas sociais e culturais que atribuem às mulheres a responsabilidade pelo espaço doméstico, enquanto os homens permanecem mais centrados nas exigências profissionais. Embora existam casos de entreajuda e partilha equilibrada, estes são excecionais. Assim, o gênero constitui um fator estruturante na conciliação entre trabalho e vida familiar, perpetuando desigualdades que afetam, sobretudo, as mulheres.

4.3.2. Variações por Idade e Morfologia do Agregado Familiar

A idade e a morfologia do agregado familiar influenciam de forma significativa as necessidades, prioridades e recursos disponíveis para gerir os múltiplos papéis desempenhados pelos entrevistados. Todos os entrevistados destacam que a fase da vida é determinante para a conciliação, sendo os pais aqueles que enfrentam maiores desafios. A composição do agregado familiar também apresenta variações: quatro entrevistados vivem com os pais, um entrevistado vive com os avós, um entrevistado vive sozinho, quatro entrevistados vivem com cônjuge e filhos, um entrevistado vive com o cônjuge e outro com o filho.

Os testemunhos refletem esta dinâmica: *“Eu tenho muito menos desafios do que uma mulher com filhos, isso é óbvio. A fase da vida muda muita coisa...”* [E1, F, 22, solteira];

“Acho que uma pessoa casada, mas sem filhos ou com os filhos já numa faixa etária mais avançada, tudo se torna um bocadinho mais fácil” [E2, F, 34, casada]; *“Uma pessoa com filhos, que tenha uma casa para tratar sozinha, por exemplo, acredito que seja mais difícil de conciliar”* [E7, F, 25, solteira]; *“Sim, principalmente quando temos filhos pequenos, como é o meu caso. Há mais exigências, mais preocupações e menos flexibilidade. Uma pessoa solteira, sem filhos, não tem tantas responsabilidades como nós temos”* [E10, M, 47, casado].

A análise revela que os entrevistados mais jovens ou aqueles que vivem com pais ou avós relatam rotinas menos complexas, maior disponibilidade de tempo pessoal e menor pressão emocional. Em contraste, os trabalhadores com filhos, especialmente em idades mais dependentes, enfrentam maior sobrecarga, cansaço e limitação de tempo para si próprios. A presença de uma rede de apoio, como familiares ou parceiros, tende a mitigar essas dificuldades, enquanto a ausência de suporte aumenta os constrangimentos.

4.4. Condições de Trabalho e Suporte Organizacional

Através da análise dos discursos dos entrevistados, procura-se compreender em que medida as políticas internas, a postura das chefias e a flexibilidade oferecida pelas entidades patronais contribuem, ou não, para facilitar o equilíbrio entre os diferentes domínios da vida.

4.4.1. Apoios Oferecidos pela Entidade Patronal

A análise dos testemunhos revela que a maioria dos entrevistados considera que a entidade patronal presta os apoios necessários e adota uma postura positiva. Muitos destacam a flexibilidade na gestão de folgas e horários - *“Se quisermos ter um dia em específico de folga, ela tenta sempre fazer os horários de forma a que se consiga”* [E1, F, 22, solteira] - bem como a atenção às necessidades individuais - *“Ele também é compreensível e quando existe uma justificação ele compreende sempre”* [E3, M, 24, solteiro]; *“Demonstram preocupação, estão sempre a perguntar se estou a conseguir conciliar a minha vida pessoal com o trabalho”* [E5, F, 31, união de facto]. Além disso, alguns entrevistados referem que *“Tenho uma chefia muito boa que nos dá a liberdade de estar presentes nesses eventos, tudo tratado com antecedência”* [E7, F, 25, solteira] e *“Ajudam-me muito e compreendem”* [E8, F, 34, solteira].

Porém, três entrevistados relatam experiências menos positivas, mencionando limitações na flexibilidade ou informalidade das práticas: *“Temos os dias que a lei garante, mas*

fora isso, não há grande flexibilidade... As trocas de turnos são possíveis, mas não é muito do agrado deles” [E12, M, 36, casado]; *“É tudo muito verbal... raras são as coisas que estão escritas*” [E2, F, 34, casada]; *“As respostas por parte laboral nunca são muito positivas, então eu evito sempre faltar ao trabalho*” [E4, M, 41, solteiro].

Estes relatos evidenciam que, na maioria dos casos, os trabalhadores percebem a entidade patronal como colaborativa e compreensiva, valorizando a possibilidade de ajustar horários, trocar turnos ou solicitar folgas por motivos familiares. Contudo, a eficácia do suporte organizacional depende da aplicação prática das medidas, da existência de políticas claras e da sensibilidade das lideranças para com as necessidades familiares dos colaboradores. Assim, as entidades patronais desempenham um papel central na experiência de conciliação, podendo mitigar ou acentuar os impactos dos horários atípicos conforme a forma como os apoios são implementados.

4.4.2. Sugestões de Medidas de Apoio

As sugestões dos entrevistados para melhorar a conciliação entre trabalho e vida pessoal incidem principalmente sobre horários, recompensas e flexibilidade. Muitos referem a necessidade de alterar o horário de funcionamento dos estabelecimentos comerciais: *“Talvez no facto dos horários de funcionamento dos estabelecimentos comerciais. Acho que fecham demasiado tarde, não é necessário...”* [E11, M, 22, solteiro]. Outros destacam a importância de escalas mais previsíveis e apoios para quem tem filhos: *“Era bom termos escalas com mais antecedência, horários fixos, ou até apoios para quem tem filhos pequenos. Nem que fosse só um espaço de apoio nas férias escolares*” [E12, M, 36, casado]. E outros referem a atribuição de recompensas ou compensações financeiras: *“Se esperam que uma pessoa esteja disponível 24 horas por dia, deveriam dar um apoio financeiro para, de certa forma, recompensar a pessoa por estar sempre disponível”* [E2, F, 34, casada]; *“Podiam dar folgas extras como prémio por conseguirmos atingir determinados objetivos de vendas”* [E5, F, 31, união de facto]. Também a flexibilidade é apontada como essencial: *“A primeira era ser mais flexível, claramente”* [E4, M, 41, solteiro]; *“Sendo eu trabalhadora deslocada, podia haver mais atenção e facilitação a isso... Talvez ter em consideração na remuneração”* [E6, F, 28, casada].

Estas propostas evidenciam uma consciência crítica por parte dos trabalhadores relativamente às limitações das atuais condições laborais, bem como uma expectativa clara de maior envolvimento das entidades patronais na promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A flexibilização dos horários, a criação de incentivos e a

implementação de apoios específicos para quem tem responsabilidades familiares, especialmente filhos em idade precoce, são recorrentes nos relatos.

Em particular, a alteração do horário de funcionamento dos estabelecimentos surge como medida estrutural desejada, refletindo a percepção de que a extensão excessiva dos turnos compromete significativamente a qualidade de vida. Assim, os trabalhadores não só identificam obstáculos, como também apresentam caminhos concretos para os superar, valorizando soluções que conciliem eficiência organizacional com bem-estar individual. Estes contributos representam indicadores relevantes para a formulação de políticas laborais mais humanas, inclusivas e sustentáveis no setor do comércio com horários atípicos.

4.4.3. Percepção Crítica sobre o Comércio a Retalho

Seis dos doze entrevistados expressam uma visão crítica em relação ao comércio a retalho, contextualizando a conciliação entre trabalho e vida pessoal num quadro mais amplo de relações laborais. Muitos destacam a desproporção entre os horários de funcionamento e a procura real dos consumidores, veja-se *“Nós estamos a trabalhar para vender e as pessoas simplesmente utilizam o centro comercial para passar tempo e passear”* [E1, F, 22, solteira]; *“Já viu que os centros comerciais fecham às 22h e, muitos deles, nas grandes cidades chegam a fechar às 23h ou 00h? Isto é demasiado, e se formos a ver, a partir das 21h já quase não há ninguém nos centros comerciais a fazer compras. Na minha opinião é um exagero...”* [E10, M, 47, casado]; *“No comércio a retalho, especialmente em grandes superfícies ou centros comerciais, os horários são muito exigentes, incluem fins de semana, feriados e turnos até que já ocupam o período da noite”* [E8, F, 34, solteira].

Outros entrevistados apontam diretamente para a necessidade de reduzir o horário de funcionamento, referindo que *“Talvez no facto dos horários de funcionamento dos estabelecimentos comerciais. Acho que fecham demasiado tarde, não é necessário...”* [E11, M, 22, solteiro]; *“Também acho um exagero estar aberto aos feriados e domingos, por mim fechavam no mínimo aos domingos”* [E6, F, 28, casada]; *“Devia-se reduzir os horários de funcionamento dos centros comerciais”* [E7, F, 25, solteira].

Logo, a análise evidencia que esta postura crítica se concentra sobretudo na extensão dos horários, na sobreposição entre tempo de trabalho e tempo pessoal, e na cultura organizacional que prioriza vendas e produtividade em detrimento do bem-estar dos trabalhadores. A pressão para disponibilidade contínua e a valorização do desempenho

sobre a vida pessoal refletem uma lógica estrutural do setor, que nem sempre encontra limites claros na regulamentação formal.

Estes testemunhos sublinham a necessidade de repensar os parâmetros de funcionamento do comércio a retalho, de forma a promover um equilíbrio mais sustentável entre exigências económicas e qualidade de vida. A reflexão crítica dos trabalhadores evidencia que mudanças nos horários e na cultura organizacional são essenciais para possibilitar uma conciliação mais humana e efetiva entre as várias dimensões da vida.

4.4.4. Perceção sobre a Legislação Laboral Portuguesa

Três dos doze entrevistados admitem não ter grande conhecimento da legislação portuguesa: *“Eu não percebo muito disso e não estou dentro, sinceramente ainda não me debrucei sobre o assunto”* [E11, M, 22, solteiro]; *“Na verdade eu não percebo muito de legislações e essas coisas...”* [E3, M, 24, solteiro]; *“Das poucas leis que conheço, acho que não”* [E5, F, 31, união de facto]. Apesar disso, a maioria considera que a legislação vigente não protege suficientemente os trabalhadores do setor - *“Diria que podiam fazer um melhor trabalho sim”* [E9, M, 25, solteiro] - sobretudo no que se refere aos horários de funcionamento dos estabelecimentos. Muitos destacam a necessidade de limites mais claros, tais como *“(...) fechar aos domingos e feriados! Isso é muito importante, nós também somos pessoas, somos seres humanos e temos a nossa vida pessoal”* [E1, F, 22, solteira]; *“Acho que não há necessidade de um centro comercial estar aberto todos os dias até à meia-noite, que não é o nosso caso, mas eu sei que em Portugal acontece”* [E6, F, 28, casada]; *“Acho que não protegem muito, porque, por exemplo, entre fechar a loja, arrumá-la para o dia seguinte e tudo mais, há quem chegue a sair à meia-noite das lojas e no dia seguinte às 8h da manhã está a entrar novamente”* [E7, F, 25, solteira]; *“Acho que ainda falta muito. Os horários são puxados, e a conciliação é quase uma responsabilidade só nossa. Ainda há muito trabalho a fazer, na minha opinião”* [E12, M, 36, casado].

Dois entrevistados apontam que a legislação, embora completa, sofre com a falta de fiscalização: *“A legislação até está bastante completa. O problema é a falta de alguma fiscalização da implementação dessa mesma legislação. Devia haver consequências para as empresas que não cumprem a legislação, mas como não são fiscalizadas não se sabe de nada”* [E2, F, 34, casada]; *“Em termos de auditoria do trabalho que se vai fazendo ao longo do tempo, todas as empresas têm um departamento legal que gera essa parte. Mas por parte do Estado, essas auditorias não são feitas com regularidade, então passam-se*

meses em que há irregularidades e nunca vão ser fiscalizadas... Por isso, é mesmo necessário que a legislação proteja mais a esse nível” [E4, M, 41, solteiro].

Portanto, a análise evidencia uma percepção crítica generalizada sobre a eficácia da legislação laboral no setor do comércio a retalho. Mesmo entre os que desconhecem os detalhes legais, prevalece a sensação de que os trabalhadores não estão suficientemente protegidos, particularmente no que respeita a horários extensos e práticas laborais exaustivas. As críticas apontam tanto para lacunas normativas, quanto para falhas na aplicação prática das leis, nomeadamente a insuficiente fiscalização e responsabilização das entidades patronais.

Em síntese, os testemunhos revelam que a legislação atual não garante condições humanas adequadas para a conciliação entre vida profissional e pessoal. A percepção de insuficiência legal reforça a necessidade de uma intervenção regulatória mais robusta, capaz de assegurar o cumprimento das normas e proteger efetivamente os trabalhadores do comércio.

4.4.5. Participação em Iniciativas ou Reivindicações

A análise revela que a mobilização social entre os trabalhadores do comércio a retalho é praticamente inexistente. Dos doze entrevistados, apenas um menciona ter participado em iniciativas ou reivindicações, assinando uma petição pela redução do horário e encerramento dos centros comerciais aos domingos: *“Já assinei uma petição para o encerramento dos centros comerciais aos domingos e redução do horário” [E6, F, 28, casada].* Os restantes onze entrevistados nunca participaram em iniciativas ou reivindicações, apontando diversos motivos para essa ausência, como por exemplo a falta de tempo - *“Tenho pouco tempo livre e, sinceramente, não acredito que as coisas mudem facilmente. Mas concordo com quem tenta” [E10, M, 47, casado];* a inexistência de eventos deste tipo na sua zona - *“Porque aqui na zona não existem muitas coisas desse género” [E11, M, 22, solteiro];* a descrença na capacidade de mudança - *“Nunca acreditei que quando nós trabalhamos para uma empresa e a mudança não vem de dentro da própria empresa, então eu não acredito que uma manifestação vá mudar algo” [E4, M, 41, solteiro];* a escassez de informação - *“Não, nunca participei em nenhuma. Não foi por falta de vontade, mas sim por falta de informação e de organização nesse sentido” [E8, F, 34, solteira];* e o receio de exposição pessoal - *“Porque não gosto muito de dar a cara nessas situações e de meter o meu número de identificação” [E1, F, 22, solteira].*

Estes testemunhos evidenciam que, apesar das críticas às condições laborais, estas não se traduzem em ações coletivas. A baixa participação reflete barreiras estruturais e simbólicas à mobilização, incluindo vulnerabilidade contratual, precariedade e uma cultura organizacional que incentiva o individualismo. A fraca mobilização limita a capacidade de reivindicação de melhorias estruturais, reforçando assimetrias e dificultando a conciliação entre vida profissional e pessoal.

Discussão de Resultados

O presente capítulo discute os principais resultados obtidos a partir da análise das entrevistas realizadas com trabalhadores do comércio a retalho com horários de trabalho atípicos, articulando os dados empíricos com os fundamentos teóricos apresentados no enquadramento teórico-conceptual.

A discussão encontra-se organizada em torno das questões de investigação, permitindo uma análise aprofundada dos desafios enfrentados, das estratégias adotadas, e das variações em função do género, idade e estrutura familiar. Através desta abordagem, pretende-se também responder à pergunta de partida, que questiona quais os principais desafios que estes trabalhadores enfrentam na conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

De forma a responder à primeira questão de investigação – “Quais as estratégias utilizadas pelos lojistas para gerir o tempo e equilibrar as exigências da vida profissional e familiar?” - é possível afirmar que a maioria dos entrevistados recorre ao planeamento antecipado das folgas, à reorganização de tarefas domésticas, e à valorização de momentos com a família, como formas de preservar o equilíbrio entre domínios. Alguns entrevistados referem que tentam alinhar as folgas com atividades escolares dos filhos ou compromissos familiares. Outros optam por trocar turnos com colegas para estarem presentes em datas importantes. Este tipo de estratégias revela uma capacidade adaptativa relevante, mas também a fragilidade de um sistema que coloca a responsabilidade da conciliação exclusivamente no indivíduo (Cruz, 2003). Apesar das dificuldades sentidas, os trabalhadores procuram mitigar os impactos negativos dos seus horários irregulares e exigentes ao implementar estas estratégias. No entanto, a eficácia das mesmas é limitada, uma vez que não são acompanhadas por um verdadeiro suporte organizacional ou institucional. A ausência de horários fixos, a rotatividade de turnos e a distribuição irregular das folgas revelam uma instabilidade significativa na gestão do tempo dos trabalhadores entrevistados. Esta imprevisibilidade gera dificuldades na organização da vida familiar e pessoal, exigindo uma constante adaptação por parte dos indivíduos. Este fenómeno enquadra-se no conceito de conflito de base temporal proposto por Greenhaus & Beutell (1985), que descrevem como a sobreposição de exigências temporais em diferentes domínios da vida compromete o equilíbrio e o desempenho em cada um deles. Os dados recolhidos confirmam, ainda, o que Monteiro & Domingos (2013) afirmam: a rigidez das

estruturas laborais no setor do comércio dificulta a delimitação entre as esferas pública e privada, promovendo um processo de contaminação entre trabalho e vida pessoal.

De forma a responder à segunda questão de investigação – “De que forma é que as experiências de conciliação variam consoante o género, a idade e a composição do agregado familiar?” - é possível afirmar que existem variações significativas nas experiências de conciliação, particularmente em função do género e da composição do agregado familiar. As mulheres com filhos pequenos expressam maiores dificuldades na gestão do tempo e, por sua vez, mais sentimentos de culpa pela ausência nos cuidados e rotinas diárias. Já os homens, relatam menos interferência emocional ou organizacional da vida familiar no trabalho. Esta realidade evidencia a permanência do modelo tradicional de género, ainda que coexistente com discursos igualitários. Paradoxalmente, confirma também as conclusões de Casaca (2013) sobre o impacto dos horários antissociais na vida familiar e corrobora com a análise de Cruz (2003), que sublinha a persistência da desigualdade de género na divisão das responsabilidades domésticas e de cuidado. Ainda que a inserção feminina no mercado de trabalho se tenha intensificado, as mulheres continuam a suportar grande parte da carga doméstica, acumulando jornadas múltiplas que afetam a sua qualidade de vida. Esta realidade confirma também os resultados do estudo de Torres (2018), que demonstra que, em Portugal, as mulheres continuam a dedicar significativamente mais tempo às tarefas domésticas e de cuidado do que os homens, mesmo quando ambos trabalham a tempo inteiro. O estudo sublinha que estas desigualdades se acentuam ao longo da vida, refletindo uma persistente assimetria na distribuição do trabalho não remunerado.

Quanto à idade, os trabalhadores mais velhos manifestam maior cansaço e frustração com a persistência da instabilidade laboral, enquanto os mais jovens revelam expectativas mais flexíveis ou resignadas. Também a composição do agregado familiar é determinante, uma vez que aqueles que residem com pais ou avós revelam menor pressão familiar direta, enquanto os que vivem com filhos ou em uniões estáveis enfrentam uma sobrecarga visível. Tal como aponta Torres (2018), as desigualdades de género e as dificuldades de conciliação assumem expressões diferentes consoante a idade: nas gerações mais velhas verifica-se uma menor igualdade de oportunidades e uma maior carga de responsabilidades familiares sobre as mulheres, o que ajuda a contextualizar o cansaço e a frustração expressos pelos entrevistados mais velhos.

Todos os entrevistados referem consequências emocionais negativas associadas à dificuldade de conciliação: cansaço, tristeza, frustração, sentimentos de culpa e, em

alguns casos, desejo de abandono da profissão. Para além do sofrimento individual, os relatos evidenciam que familiares próximos, como filhos, parceiros e avós, também experienciam os efeitos da ausência dos entrevistados. Estes resultados corroboram a perspectiva de May & Nordqvist (2019), que salientam a crescente interdependência entre as dimensões pessoais e profissionais da vida, bem como o impacto emocional das exigências laborais sobre os vínculos afetivos. As autoras defendem que a sobreposição entre esferas promove sentimentos de culpa e insuficiência, especialmente entre aqueles que procuram equilibrar responsabilidades de cuidado e desempenho profissional. Neste sentido, o desgaste emocional relatado pelos participantes reflete não apenas as condições objetivas de trabalho, como também as pressões normativas que configuram o ideal contemporâneo de dedicação total ao trabalho e à família.

De forma a responder à terceira questão de investigação – “De que forma é que as condições de trabalho e o suporte organizacional influenciam a conciliação?” - é possível afirmar que as condições de trabalho relatadas se caracterizam por horários rotativos, folgas irregulares, exigência de disponibilidade constante e contactos fora do horário laboral. Esta configuração reforça, na perspectiva das pessoas entrevistadas, a impossibilidade de planejar a vida pessoal e contribui para o desgaste emocional. A ausência de mecanismos formais de flexibilidade ou apoio à conciliação é um traço comum nos testemunhos, sendo agravada por uma cultura organizacional que valoriza a disponibilidade permanente. Tal fenómeno enquadra-se na análise de Beck (1986) sobre a individualização da sociedade contemporânea, em que os riscos e responsabilidades da vida laboral são transferidos do coletivo para o indivíduo. Do mesmo modo, Harvey (1990) identifica este processo como resultado da “compressão do espaço e do tempo”, no qual a aceleração das dinâmicas económicas gera insegurança e instabilidade identitária. A constante conexão e a comunicação digital fora do horário de trabalho exemplificam ainda o que Urry (2007) denomina de “sociedade da mobilidade”, onde as fronteiras entre trabalho e vida pessoal se tornam fluidas. Assim, a pressão para estar “sempre disponível” traduz-se num estado de vigilância contínua e na erosão do tempo pessoal, confirmando que a conciliação não é apenas uma questão organizacional, mas também uma expressão das transformações estruturais da modernidade tardia.

Outro aspeto crítico revelado é a prática recorrente de contacto profissional fora do horário laboral, especialmente através de meios digitais. A comunicação informal entre colegas e chefes, através de mensagens ou chamadas, contribui para a diluição das fronteiras entre os tempos de trabalho e de descanso, comprometendo o direito à

desconexão. Esta extensão informal do tempo de trabalho reflete a centralidade da esfera laboral nas sociedades contemporâneas, fenómeno já identificado por Giddens (2006), reforça a ideia de que as transformações organizacionais não têm sido acompanhadas por regulamentações que salvaguardem o tempo pessoal dos trabalhadores.

Mais ainda, diversos entrevistados manifestam a impossibilidade de manter hábitos de lazer, aprofundar relações sociais ou investir na sua formação pessoal, devido às exigências do trabalho. A limitação do tempo pessoal representa uma forma de desigualdade social e emocional frequentemente invisível. Esta situação confirma o que Smart (2007) designa como erosão das esferas pessoais, onde o tempo disponível para a construção da identidade e das relações interpessoais é gradualmente substituído pelas exigências laborais. A impossibilidade de aceder a uma vida pessoal significativa representa, assim, uma forma de desigualdade social e emocional.

No contexto português, a análise das políticas de família e de apoio à parentalidade revela que, embora exista um reconhecimento crescente da importância dessas políticas para promover a coesão social, igualdade e desenvolvimento, a sua implementação ao longo dos diversos governos tem sido fragmentada e, por vezes, inconsistente. A evolução histórica demonstra que, apenas a partir do início dos anos 2000, a baixa natalidade e o adiamento da parentalidade foram abordados de forma explícita nos programas de governo, mas sem uma estratégia estruturante que integre efetivamente as necessidades das famílias e as exigências laborais (Deus & Branco, 2022).

Neste sentido, é particularmente relevante o contributo do estudo de Paula Nobre de Deus (2021), que analisa as experiências e perceções de pais e mães que adiaram a parentalidade em Portugal. A autora demonstra que a ausência de medidas eficazes de apoio à parentalidade, como horários flexíveis, licenças equilibradas e serviços de apoio à infância, constitui um fator determinante no adiar da parentalidade, reforçando o impacto emocional e social das dificuldades de conciliação. Assim, a implementação de políticas “*family friendly*” consistentes e articuladas com o mundo laboral, revela-se essencial para garantir uma conciliação efetiva, promover o bem-estar dos trabalhadores e reforçar a coesão social.

De forma a responder à quarta questão de investigação – “De que modo é que o suporte social e familiar contribui para a capacidade de conciliação?” - é possível afirmar que a existência de redes de apoio familiar emerge como fator determinante para o equilíbrio e conciliação. Os entrevistados com filhos em idade precoce mencionam que o apoio de cônjuges, avós ou familiares próximos é essencial para garantir a permanência no

trabalho. Apesar da sua importância, o suporte familiar não substitui a ausência de políticas públicas e organizacionais eficazes. Pelo contrário, revela-se insuficiente perante contextos de sobrecarga laboral, destacando a necessidade de soluções estruturais para a conciliação. Por outro lado, os entrevistados sem filhos ou com agregados mais estáveis, demonstram maior controlo sobre a organização do tempo, ainda que também experienciem cansaço e frustração. De forma semelhante, Torres (2018) defende que a conciliação trabalho-família continua a ser encarada, em Portugal, como um problema individual e familiar, e não como uma responsabilidade coletiva ou institucional. Esta perspetiva perpetua desigualdades estruturais de género e dificulta a implementação de políticas eficazes de apoio à parentalidade e à vida familiar.

Por fim, respondendo à pergunta de partida formulada para o desenvolvimento da presente investigação – “quais os principais desafios que os lojistas de centros comerciais enfrentam na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?” - os dados analisados apontam para um conjunto de obstáculos interligados e persistentes. Entre os principais desafios identificados destacam-se: a imprevisibilidade dos horários e a rotatividade de turnos; a ausência de folgas aos fins de semana; a pressão para estar permanentemente disponível; a carga emocional e psicológica resultante da frustração, culpa e desgaste; e a falta de suporte organizacional e políticas de conciliação.

Estes elementos evidenciam que a conciliação trabalho-família não é uma questão individual de organização do tempo, mas sim uma consequência das dinâmicas sociais, económicas e culturais desiguais.

A análise desenvolvida nesta discussão revela que as pessoas entrevistadas enfrentam múltiplos obstáculos na conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, resultantes de fatores estruturais, culturais e organizacionais. As entrevistas revelam uma realidade marcada por instabilidade temporal, sobreposição de esferas, desigualdades de género e desgaste emocional, pouco mitigados pelas estratégias individuais adotadas. A ausência de políticas eficazes de apoio institucional contribui para o agravamento destas dificuldades. Estas conclusões convergem com as tendências nacionais identificadas por Torres (2018), segundo as quais as desigualdades de género persistem ao longo do ciclo de vida e continuam a limitar a plena conciliação entre trabalho e família, sobretudo entre mulheres inseridas em setores com horários atípicos ou regimes laborais pouco flexíveis. Tal como defende Cruz (2003), a transferência da responsabilidade da conciliação para o indivíduo representa uma desresponsabilização estrutural das entidades empregadoras e do Estado, ignorando as desigualdades de base que moldam a vida dos trabalhadores. A

“tempo” demonstra que esta centralidade do trabalho é vivida de forma ambivalente: o trabalho pode ser fonte de realização, mas também pode ser fator de sobrecarga e conflito. A presença de palavras como “vida”, “família”, “casa” e “pessoal” reforça a ideia de que os entrevistados tentam equilibrar diferentes papéis sociais. A palavra “conciliação” remete justamente para as estratégias utilizadas nesse processo, enquanto as palavras “tempo” e “horários” evidenciam que a falta de flexibilidade ou a rigidez de horários constituem um dos principais obstáculos para a conciliação. O tempo, portanto, é percebido não apenas como um recurso escasso, como também como mediador dos conflitos entre as diferentes exigências que compõem a rotina dos entrevistados.

Além disso, a presença de palavras como “apoio”, “filhos”, “empresa”, “situação” e “legislação” indica que os entrevistados não se restringem a descrever experiências individuais, reconhecem também fatores externos que influenciam a sua realidade. Isso evidencia que a conciliação entre trabalho e vida depende não só da organização pessoal, mas também de redes de apoio, condições de trabalho e políticas públicas que ofereçam suporte.

Deste modo, a nuvem de palavras confirma a percepção de que o trabalho exerce forte impacto na vida pessoal e familiar, especialmente em relação ao tempo disponível e às possibilidades de conciliação. Paralelamente, revela que a interferência do trabalho na vida privada é uma experiência recorrente, em que a esfera profissional tende a invadir e reconfigurar o espaço do cotidiano. Este resultado remete para o que Urry (2007) designa como a crescente mobilidade e fragmentação temporal da vida moderna, onde as fronteiras entre esferas se tornam difusas. Por outro lado, confirma também a análise de Beck (1986) sobre a individualização dos riscos e a transferência das responsabilidades de conciliação para o indivíduo. Assim, os termos mais recorrentes refletem não apenas experiências pessoais, mas também dinâmicas estruturais de uma modernidade marcada pela aceleração do tempo, pela pressão produtiva e pela erosão dos limites entre o trabalho e a vida familiar.

Conclusões e Pistas de Investigação

Esta investigação teve como objetivo primordial compreender os principais desafios que os trabalhadores do comércio a retalho com horários atípicos enfrentam na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Através da realização de entrevistas semiestruturadas a 12 trabalhadores, com diferentes perfis sociodemográficos, foi possível identificar os múltiplos fatores que contribuem para dificultar este equilíbrio.

Ao longo da análise, verificou-se que os trabalhadores enfrentam sobretudo obstáculos associados à imprevisibilidade dos horários, à ausência de folgas fixas, à pressão para estarem disponíveis fora do horário de trabalho e à inexistência de políticas institucionais de apoio à conciliação. Tais condições refletem uma lógica organizacional que privilegia a produtividade e a flexibilidade unilateral e, consequentemente, afeta a estabilidade emocional e relacional dos indivíduos. Esta realidade traduz aquilo que Bauman (2000) descreve como característica da modernidade líquida, em que os limites entre tempo de trabalho e tempo pessoal se tornam cada vez mais difusos, gerando instabilidade e mal-estar. Deste modo, a utilização constante de tecnologias de comunicação fora do horário laboral confirma a dissolução das fronteiras analisada por Gerson (2010) e Andrade & Rodrigues (2017). Esta prática informal, porém sistemática, compromete o direito ao descanso, ao lazer e à vida pessoal ativa, revelando uma cultura de trabalho onde a disponibilidade constante é tacitamente exigida. Esta ausência confirma o que Guerreiro et al. (2006) designam como lacuna nas políticas *family friendly* e aponta para uma cultura empresarial centrada na produtividade e flexibilidade unilateral.

No que respeita às estratégias utilizadas, observou-se que estas são maioritariamente individuais e informais, tais como o planeamento antecipado de folgas, a troca de turnos entre colegas ou a tentativa de reservar tempo para a família nos poucos momentos livres. Apesar da sua relevância adaptativa, estas estratégias demonstram uma eficácia limitada quando não acompanhadas por estruturas de apoio organizacional ou regulamentação laboral adequada. Como refere Bauman (1998), a responsabilização individual pelo equilíbrio de vida oculta os fatores estruturais e contribui para um maior sofrimento subjetivo.

A análise comparativa evidencia a persistência de desigualdades de género. As mulheres, especialmente as que têm filhos pequenos, referem níveis superiores de exaustão, culpa e sentimentos de falha, o que confirma a manutenção de uma divisão tradicional do trabalho doméstico. Esta realidade é agravada pelo facto de muitas das entrevistadas acumularem

funções de chefia ou grande responsabilidade dentro da loja, sem que exista uma compensação estrutural ou reconhecimento. Esta realidade confirma a persistência da *second shift* (Hochschild & Machung, 2012) e reflete o padrão de divisão sexual do trabalho criticado pelas teorias feministas e marxistas (May & Nordqvist, 2019). A esfera profissional continua estruturada segundo uma lógica que invisibiliza o trabalho doméstico e reprodutivo, reforçando a desigualdade de gênero. Já os homens, embora igualmente afetados pelas condições laborais, relatam menor interferência emocional nas suas vivências familiares, exceto quando assumem responsabilidades de cuidado direto. Quanto à idade e à composição do agregado familiar, os dados demonstram que os trabalhadores mais velhos revelam maior cansaço e resignação face às exigências do setor, enquanto os mais jovens manifestam, por vezes, maior tolerância às condições de instabilidade, embora igualmente afetados. Aqueles que vivem com filhos ou cônjuges dependem fortemente do apoio familiar para lidar com as exigências do trabalho. Por sua vez, os que residem com pais ou avós mencionam menos interferência da esfera familiar, o que se reflete numa experiência de conciliação aparentemente mais facilitada.

Neste contexto, o suporte social e familiar assume um papel crucial. Cônjuges, avós e outros membros da rede informal de apoio são fundamentais para garantir a continuidade da vida familiar em contextos laborais exigentes. No entanto, a confiança exclusiva nessas redes revela ser insuficiente e pode gerar desigualdades adicionais, sobretudo quando não existem alternativas institucionais ou quando o suporte familiar não está disponível.

Um outro elemento fundamental da análise foi a fragilidade do suporte organizacional, dado que nenhum dos entrevistados relatou ter acesso a políticas formais de conciliação por parte da entidade patronal, como folgas fixas para pais ou mães trabalhadores, apoio psicológico, entre outros. Tal como sublinhado por Gornick & Meyers (2003), a ausência de políticas públicas de apoio à parentalidade compromete a equidade social e o bem-estar dos indivíduos.

A conciliação entre trabalho e vida pessoal, conforme demonstrado na presente investigação, não pode ser vista como uma responsabilidade individual. Esta depende de condições estruturais que permitam um equilíbrio efetivo entre os vários papéis sociais desempenhados pelos indivíduos. A ausência de políticas públicas e organizacionais neste domínio acentua a precariedade emocional e social dos trabalhadores, transformando a conciliação num privilégio ao contrário de ser um direito. Assim, com base na teoria social do conflito (May & Nordqvist, 2019), a conciliação entre trabalho e vida pessoal deve ser compreendida como uma questão estrutural e não apenas individual. A tensão

entre as exigências do capital e as necessidades familiares é um reflexo das desigualdades de classe e de género reproduzidas pelas instituições laborais.

Neste sentido, é essencial que as organizações do setor do comércio a retalho adotem medidas estruturadas de apoio à conciliação, tais como: implementação de escalas previsíveis, possibilidade de negociação de horários, criação de mecanismos formais de comunicação fora do horário laboral, e apoio à parentalidade ativa. Estas medidas não apenas contribuiriam para o bem-estar dos trabalhadores, como também para a sua motivação, produtividade e permanência no setor. Como salientam Giddens (1990) e Monteiro & Domingos (2013), estas medidas são essenciais para garantir que a flexibilidade não se transforma em sobrecarga.

Embora tenham ocorrido avanços na legislação laboral, é urgente continuar a fortalecê-la com normas claras que assegurem horários de trabalho dignos, licenças adequadas e proteção contra práticas que invadam o tempo pessoal. O papel do Estado e dos sindicatos é decisivo na construção de um modelo laboral que reconheça a pessoa como um todo e não apenas como força produtiva. A conciliação não pode continuar a ser um privilégio. Deve ser encarada como um direito fundamental e um indicador de desenvolvimento humano, como sugerem Ascensão & Rosa (2022).

Perante todos estes desafios, a reflexão crítica sobre as transformações do mundo laboral deve continuar a orientar a formulação de estratégias que garantam condições de trabalho mais justas e compatíveis com as necessidades sociais contemporâneas. Para além de confirmar tendências identificadas na literatura, o presente estudo oferece um forte contributo ao trazer para o centro da análise sociológica um grupo profissional frequentemente invisibilizado: os lojistas de centros comerciais. Ao contrário de outros setores mais estudados, como a saúde, a hotelaria ou os *call centers*, o trabalho em centros comerciais tem recebido pouca atenção na Sociologia portuguesa, apesar de representar um número expressivo de trabalhadores e de estar associado a horários particularmente exigentes.

Para investigações futuras, seria pertinente aprofundar este tema utilizando uma amostra mais ampla e diversificada, que inclua outros setores de atividade com horários atípicos, além de integrar uma abordagem quantitativa complementar que permita generalizar condições. Seria igualmente relevante explorar a perspetiva das entidades empregadoras, de forma a compreender as limitações organizacionais no que toca à implementação de medidas de conciliação e as possíveis resistências culturais que ainda persistem.

Em última análise, esta investigação demonstra que o verdadeiro progresso social não se define apenas pela criação de emprego, mas sim pela capacidade de edificar contextos laborais que respeitem a integridade humana em todas as suas dimensões. A experiência dos lojistas de centros comerciais evidencia, com particular nitidez, as fragilidades de um modelo que exige disponibilidade constante, mas oferece escasso reconhecimento e apoio consistente. Repensar estas dinâmicas constitui, assim, um imperativo coletivo - político, institucional e cultural - que ultrapassa o domínio do trabalho e interpela o modo como se concebe o bem-estar e a justiça social. Apenas quando o tempo pessoal for reconhecido e valorizado como um bem comum, será possível alcançar uma conciliação plena entre as diferentes esferas da vida. Reconhecer e proteger o direito ao descanso e à vida familiar representa, portanto, um passo decisivo para a construção de uma sociedade mais equitativa e humanizada.

Referências bibliográficas

Andrade, C., & Rodrigues, A. (2017). Smartphone, spillover trabalho-família e preferência pela segmentação: o papel das dimensões profissionais e individuais. *International Journal on Working Conditions*, (13), 68-83. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/118155/2/305488.pdf>

Ascensão, J., & Rosa, S. M. (2022, abril 14). É na licença de parentalidade que “reside a grande desigualdade de género”. *Jornal Expresso*. <https://expresso.pt/sociedade/2022-04-14-E-na-licenca-de-parentalidade-que-reside-a-grande-desigualdade-de-genero-909cf342>

Associação Portuguesa de Sociologia. (1992, abril 13). *Código Deontológico*. https://associacaoportuguesasociologia.pt/cms/files/conteudos/CD_APS.pdf?phpMyAdmin=af2d125c3425354aa5b3cd77ef98e683

Babbie, E. R. (2020). Sampling Logic. In E. R. Babbie (Ed.), *The Practice of Social Research* (15th ed., pp. 123 – 196). Cengage. [https://pubhtml5.com/enuk/obvy/The Practice of Social Research by Earl R. Babbie \(z-lib.org\)/](https://pubhtml5.com/enuk/obvy/The_Practice_of_Social_Research_by_Earl_R._Babbie_(z-lib.org)/)

Bachman, R. D., & Schutt, R. K. (2019). Causation and Research Design. In R. D. Bachman, & R. K. Schutt (Eds.), *The Practice of Research Criminology and Criminal Justice* (7th ed., pp. 141 – 169). Sage Publications. https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/14289_BachmanChapter5.pdf

Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. Edições 70. <https://ia802902.us.archive.org/8/items/bardin-laurence-analise-de-conteudo/bardinlaurence-analise-de-conteudo.pdf>

Bauman, Z. (1998). *O mal-estar da pós-modernidade*. Zahar. <https://edscamila.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/05/bauman-z-o-mal-estar-da-pc3b3s-modernidade.pdf>

Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Polity Press. <https://giuseppicapograssi.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/01/bauman-liquid-modernity.pdf>

- Bauman, Z. (2003). *Liquid love: On the frailty of human bonds*. Polity Press.
- Bauman, Z. (2007). *Vida Líquida*. Zahar.
- Beck, U. (1986). *Risk Society: Towards a New Modernity*. SAGE Publications.
<http://www.riversimulator.org/Resources/Anthropology/RiskSociety/RiskSocietyTowardsAnewModernity1992Beck.pdf>
- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (1997). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Allyn and Bacon.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376–390.
<http://www.jstor.org/stable/40604357>
- Boni, V., & Quaresma, S. J. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. *Em Tese*, 2(1), 68-80.
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027>
- Campos, L., & Canavezes, S. (2007). *Introdução à globalização*. Instituto Bento Jesus Caraça.
<https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/2468/1/Introdu%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20Globaliza%C3%A7%C3%A3o.pdf>
- Carmo, H., & Ferreira, M. M. (1998). A Prática de Investigação. In H. Carmo & M. M. Ferreira (Eds.), *Metodologia da Investigação: Guia para autoaprendizagem* (pp. 207-246). Universidade Aberta.
https://www.academia.edu/17585183/Metodologia_da_Investiga%C3%A7%C3%A3o
- Collins, R. (1975). *Conflict Sociology: Toward an Explanatory Science*. Academic Press.
- Cruz, S. A. (2003). *Entre a Casa e a Caixa*. Edições Afrontamento.
- Cruz, S. A. (2010). *O Trabalho nos Centros Comerciais*. Edições Afrontamento.
- DATALABOR. (2024, maio 07). *Evolução Legislativa*.
<https://datalabor.pt/lex/IwnkkGVcK>

Decreto-Lei n.º 48/96 do Ministério da Economia. (1996). *Diário da República: I série, n.º 113*. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/48-1996-469018>

Decreto-Lei n.º 49408 do Ministério das Corporações e Previdência Social. (1969). *Diário da República: I série, n.º 275*. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/49408-1969-176289>

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. (4ª ed.). Sage.

Deus, P. N. (2021). *Parentalidade e Políticas Públicas: Experiência e visão de pais e mães que adiaram a entrada na parentalidade* [Tese de Doutoramento, Universidade Católica Portuguesa]. Repositório UCP. <http://hdl.handle.net/10400.14/40039>

Deus, P. N., & Branco, F. (2022). *Policy brief 2022: Políticas de Família e de Apoio à Parentalidade nos Programas de Governo em Portugal: Do I ao XXIII Governo Constitucional (1976-2026)*. Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.14/40176>

Egreja, C., & Melo, S. (2023). Conciliação Trabalho-Vida Pessoal e Familiar em Profissões sob elevada pressão. O caso dos enfermeiros, polícias e jornalistas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (102), pp. 123-141. <https://doi.org/10.7458/SPP202310227750>

Ferreira, D. C. (2016). Evolução dos centros comerciais na Área Metropolitana de Lisboa: O início do fim de um ciclo. *Cidades*, 33, pp. 1-20. <http://journals.openedition.org/cidades/339>

Flick, U. (2013). Coleta de dados: abordagens quantitativa e qualitativa. In U. Flick (Ed.), *Introdução à Metodologia de Pesquisa: Um Guia para iniciantes* (pp. 107-132). Penso.

Fonseca, M. J. S. H. (2020). *Impacto da Indústria 4.0 na Organização do Tempo de Trabalho* [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. Repositório UCP. <http://hdl.handle.net/10400.14/31695>

Gerson, K. (2010). *The Unfinished Revolution – How a New Generation Is Reshaping Family, Work, and Gender in America*. Oxford University Press. <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/22190/1/9.%20Kathleen%20Gerson..Kat>

[hleen%20Gerson.Kathleen Gerson%5D The Unfinished Revolution How a%28BookFi%29.pdf](#)

Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Polity Press. <https://voidnetwork.gr/wp-content/uploads/2016/10/The-Consequences-of-Modernity-by-Anthony-Giddens.pdf>

Giddens, A. (1992). *A transformação da intimidade: sexualidade, amor & erotismo nas sociedades modernas* (4ª ed.). Editora UNESP. https://www.ispsn.org/sites/default/files/documentos-virtuais/pdf/a_transformacao_da_intimidade_giddens.pdf

Giddens, A. (2006). *Sociology*. (5ª ed.). Polity Press. <https://www.shortcutstv.com/text/giddens5th.pdf>

Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. Russell Sage Foundation.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

Guerra, I. (2002). *Fundamentos e Processos de Uma Sociologia de Ação: O Planeamento em Ciências Sociais*. (2ª ed.). Principia. <https://pt.scribd.com/document/686682321/Guerra-Isabel-2002-Fundamentos-e-Processos-de-Uma-Sociologia-de-Acao>

Guerreiro, M. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*. (4ª ed.). CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf/25e63214-d770-49f1-ae75-4e2befe73398

Harvey, D. (1990). *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Blackwell. <https://files.libcom.org/files/David%20Harvey%20-%20The%20Condition%20of%20Postmodernity.pdf>

- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37, pp. 595-609.
<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>
- Hobsbawm, E. J. (1962). *A Era das Revoluções*. Paz e Terra.
<https://diegoazzuifabc.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/09/hobsbawm-eric-j-a-era-das-revoluc3a7c3b5es.pdf>
- Hobsbawm, E. J. (1994). *Age of Extremes: The Short Twentieth Century 1914-1991*. Abacus.
<https://files.libcom.org/files/Eric%20Hobsbawm%20-%20Age%20Of%20Extremes%20-%201914-1991.pdf>
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin Publishing Group.
- Iglésias, F. (1990). *A Revolução Industrial*. (10ª ed.). Editora Brasiliense.
<https://www.uel.br/laboratorios/lapege/pages/arquivos/Geografia%20da%20Industria/A%20revolucao%20industrial%20-%20Francisco%20Iglesias.pdf>
- Instituto Nacional de Estatística. (1992). *Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, Revisão 2*. <https://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/1864>
- Instituto Nacional de Estatística. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010*.
https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=107962055&att_display=n&att_download=y
- Instituto Nacional de Estatística. (2023). *Estatísticas Demográficas: 2022*.
[url:https://www.ine.pt/xurl/pub/280978178](https://www.ine.pt/xurl/pub/280978178)
- Laslett, B., & Brenner, J. (1989). Gender and social reproduction: Historical perspectives. *Annual review of sociology*, 15(1), pp. 381-404.
<https://doi.org/10.1146/annurev.so.15.080189.002121>
- Lazzeretti, L. (2013). Cultural and creative industries. In L. Lazzeretti (Ed.), *Creative industries and innovation in europe: concepts, measures and comparative case studies* (pp. 328-344). Routledge.
<https://api.taylorfrancis.com/content/books/mono/download?identifierName=doi&identifierValue=10.4324/9780203112571&type=googlepdf>

Lei nº.7/2009 do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2009). Diário da República: I série, nº. 30. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46744875>

Lopes, M. (2025, março 14). PSD e PS impedem votação do alargamento da licença parental. Iniciativa de cidadãos cai. *Jornal Público* <https://www.publico.pt/2025/03/14/politica/noticia/psd-ps-impedem-votacao-alargamento-licenca-parental-iniciativa-cidadaos-cai-2125964>

Low, S. (2016). *Spatializing culture: The ethnography of space and place*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315671277>

Lurol, M. (2001). *Le Travail Des Femmes En France: Trente Ans d'Évolution Des Problematiques En Sociologie*. Centre D'Études de l'Emploi. Document d. https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=1482

Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K. (2022). Telecommuting and Gender Inequalities in Parents' Paid and Unpaid Work before and during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Marriage and Family*, 84(1), 230-249. <https://doi.org/10.1111/jomf.12810>

Mariani, D. C., Fernandes, A. M., Anjos, F. E. V., & Dullius, R. (2024). Impacto do trabalho remoto na qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros. *Revista Destaques Académicos*, 16(1), pp. 5-22. [10.22410/issn.2176-3070.v16i1a2024.3688](https://doi.org/10.22410/issn.2176-3070.v16i1a2024.3688)

Marktest Grupo. (2024, julho 30). *Cerca de 2 centros comerciais para cada 100 mil habitantes*. <https://www.marktest.com/wap/a/n/id~2b01.aspx>

Marques, C. M., & Pinto, L. B. F. (2021). Globalização e a influência nas relações laborais: o teletrabalho e a lei 13.467 de 2017. *Cadernos de Direito*, 3(1), 1-195. <https://revista.unifeso.edu.br/index.php/cadernosdedireitounifeso/article/view/3016/1037>

Marx, K. (2017). *O Capital*. Edições 70.

May, V., & Nordqvist, P. (2019). *Sociology of personal life*. (2^a ed). Bloomsbury Publishing.

Mills, C. W. (2000). *The Sociological Imagination*. Oxford University Press. <https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=zJtpAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots>

[=9fV3rOa1Tr&sig=xY7FKFoQKA9tDyk0pUDVwt04Rzk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](#)

Monteiro, R., & Domingos, L. (2013). O Sentido do Direito à Conciliação. Vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (73), pp. 59-77. <https://doi.org/10.7458/SPP2013732807>

Morais, M. G. D., & Costa, R. P. (2024). *Sessenta anos de Sociologia da Família em Évora. Um convite renovado*. Universidade de Évora. <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:EU:6fef9ca2-dd25-4a8d-a68b-88830a232cb4>

Morgan, D. H. J. (2011). *Rethinking Family Practices*. Palgrave Macmillan. [10.1057/9780230304680](https://doi.org/10.1057/9780230304680)

Oliveira, N. C. G. (2010). *Representações sociais de género e o seu impacto nas práticas familiares* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/118956/2/313329.pdf>

Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 – Guia prático*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf

Orlikowski, W. J. (2010). A sociomaterialidade da vida organizacional: considerando a tecnologia na pesquisa de gestão. *Cambridge journal of economics*, 34 (1), 125-141. <https://doi.org/10.1093/cje/bep058>

Pardo, D. W. D. A., & Nascimento, E. P. D. (2015). A moralidade do conflito na teoria social: elementos para uma abordagem normativa na investigação sociológica. *Revista Direito GV*, 11(1), 117-139. <https://doi.org/10.1590/1808-2432201506>

Parsons, T. (1991). *The Social System*. (2ª ed.). Bryan S. Turner. <https://voidnetwork.gr/wp-content/uploads/2016/10/The-Social-System-by-Talcott-Parsons.pdf>

Parsons, T., & Bales, R. F. (2007). *Family: Socialization And Interaction Process*. Taylor & Francis LTD.

PORDATA. (2025). *Casamentos entre pessoas do mesmo sexo e de sexo oposto*. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/casamentos-e-divorcios/casamentos-entre-pessoas-do-mesmo-sexo-e-de-sexo>

PORDATA. (2025). *Divórcios por modalidade do casamento*. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/casamentos-e-divorcios/divorcios-por-modalidade-do-casamento>

Portaria n.º 424/85 do Ministério do Comércio e Turismo. (1985). *Diário da República: I série, n.º 152*. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/424-1985-183037>

Projeto de Lei n.º 197/XVI/1 (Cidadãos). (2024). *Pelo Encerramento do Comércio aos Domingos e Feriados e Pela Redução do Período de Funcionamento até as 22h*. Assembleia da Republica. <https://surl.li/tchryx>

Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (2ª ed.). Gradiva. <https://tecnologiamidiaeinteracao.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/09/quivy-manual-investigacao-novo.pdf>

Sá, P. M., & Hamid, F. (2016). Conciliação trabalho/família em organizações de excelência. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), pp. 77-89. https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/83459/1/concilio_RBOP.pdf

Scott, J. W. (1994). Preface a gender and politics of history. *Cadernos Pagu*, (3), pp. 11-27. [https://ieg.ufsc.br/public/storage/articles/October2020/Pagu/1994\(3\)/Scott.pdf](https://ieg.ufsc.br/public/storage/articles/October2020/Pagu/1994(3)/Scott.pdf)

Scott, J. W. (1999). *Gender and the Politics of History*. Columbia University Press. <https://hdl.handle.net/2027/heh00103.0001.001>

Sennett, R. (1999). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W. W. Norton & Company.

Souza, F. N., Costa, A. P., & Moreira, A. (2011, maio 12-13). *Análise de dados qualitativos suportada pelo software webQDA* [Sessão de Conferência]. Atas da VII Conferência Internacional de TIC na Educação: Perspetivas de Inovação, Braga, Portugal. https://cidtff.web.ua.pt/producao/francisle_souza/artigoChallanges2011.pdf

Tavares, D., Lopes, N., & Gonçalves, C. M. (2022). Transformações do trabalho em contextos de pressão para o desempenho profissional. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (99), pp. 29-46. <https://doi.org/10.7458/SPP20229921552>

Torres, A. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://ffms.pt/sites/default/files/2022-07/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida-resumo-do-estudo.pdf>

Turkle, S. (2011). *Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*. Basic Books. https://www.mediastudies.asia/wp-content/uploads/2017/02/Sherry_Turkle_Alone_Together.pdf

Urry, J. (2000). *Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-First Century*. Routledge. <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/10295/1/147.pdf.pdf>

Urry, J. (2007). *Mobilities*. Polity Press.

Valencia, M. M. A. (2000). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. *Investigación y educación en enfermería*, 18(1), 13-26. <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105218294001.pdf>

Wall, K., Correia, R. B., & Gouveia, R. (2019). Atitudes face às licenças parentais em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (90), pp. 55-76. <https://doi.org/10.7458/SPP20199015525>

Weber, M. (2007). *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. Companhia das Letras. <https://www.sociologialemos.pro.br/wp-content/uploads/2018/11/A-ETICA-PROTESTANTE-E-O-ESPIRITO-DO-CAPITALISMO.pdf>

Apêndices

Apêndice 1 – Guião de Inquérito por Entrevista

Guião de Inquérito por Entrevista

Bom dia/Boa tarde **[Adaptar]**

O meu nome é Maria Vaz, sou estudante de 2º ano do Mestrado em Sociologia, especialização em Recursos Humanos, na Universidade de Évora. Encontro-me a desenvolver a Dissertação de Mestrado, sob a orientação da Professora Doutora Rosalina Pisco Costa.

É neste contexto que agradeço, desde já, a sua disponibilidade para colaborar comigo. Em concreto, o que lhe vou pedir é que por favor responda a um conjunto de questões que irei colocar em torno do tema que dá título à presente investigação: Conciliação trabalho-família de lojistas de centros comerciais.

O objetivo desta entrevista, para a qual se solicita a sua colaboração, é a recolha de dados que permitam apoiar e desenvolver o estudo. Assim, pretende-se que responda às questões colocadas através de respostas breves ou longas, dependendo do carácter de cada questão. A duração estimada da entrevista é de cerca de 1 hora, sendo que o guião se encontra dividido em duas secções, sendo que na primeira se irá abordar as características sociodemográficas e profissionais e, na segunda, os desafios de conciliação, as estratégias e apoios, as variações por género, idade e estrutura familiar e, por fim, as condições de trabalho e suporte organizacional.

A presente entrevista é de natureza voluntária, como tal assegura-se a liberdade de escolha do participante na decisão de colaborar na pesquisa, assim como de desistir a qualquer momento. Irá seleccionar-se um pseudónimo à sua escolha, de forma a substituir o seu nome e assim garantir a sua privacidade e anonimato. É importante que saiba que não existem respostas certas ou erradas. Quero que se sinta totalmente à vontade para voltar atrás, se assim o entender, não responder a algumas questões ou até mesmo desistir de participar neste estudo, se for também essa a sua vontade. Serão, também, atribuídos números a cada entrevista, de modo a manter o anonimato das mesmas. A entrevista apenas será gravada caso se obtenha o seu consentimento, sendo que o áudio será guardado apenas até ao momento da sua transcrição e, em seguida, eliminado de todos os dispositivos, tendo em conta que não será cedido a outro alguém.

Autoriza que a entrevista seja gravada? **[Aguardar resposta]**

Agradeço desde já toda a sua disponibilidade e, se concordar, passamos de imediato à realização da entrevista. Podemos começar? **[Ligar o gravador/telemóvel e iniciar a**

entrevista propriamente dita com recurso ao guião que se segue]

[Começo por lhe colocar algumas questões de caracterização e sobre a sua trajetória de vida]

1. Perfil Sociodemográfico e Profissional

1.1. Pode dizer-me a sua idade?

1.2. Como se identifica em termos de género?

1.3. Qual é a sua situação conjugal atual?

1.4. Pode dizer-me com quem reside? Tem filhos ou dependentes a seu cargo?

- Se sim, pode indicar quantos e as idades?

1.5. Qual é o seu cargo profissional atual?

1.6. Há quanto tempo trabalha na área do comércio a retalho?

1.7. E nesta empresa, há quanto tempo exerce funções?

1.8. Reside na localidade onde trabalha?

- Se não reside, poderia indicar a distância ou a duração do deslocamento?

[Em seguida, irei colocar um conjunto de questões sobre o tema principal desta entrevista: a conciliação trabalho-família de lojistas de centros comerciais]

2. Conciliação Trabalho, Família e Vida Pessoal

2.1. Desafios

2.1.1. Como são habitualmente os seus horários de trabalho? (Explorar hora de início e de fim, rotatividade, trabalho aos fins de semana e feriados)

2.1.2. De que forma é que o seu trabalho interfere na sua vida familiar?

- Em que domínios interfere? (relação com os filhos, parceiro, família alargada, tempo para as tarefas domésticas e de cuidado da casa, ...) E como? (tempo disponível; capacidade de dedicação; capacidade de concentração, receber mensagens ou chamadas relacionadas com o trabalho fora do horário laboral; levar tarefas para casa, etc.)

- Quais são as consequências para si? E para os outros?

- Como se sente relativamente a isso?

- Como se sentem os outros à sua volta? Alguém em especial? Quem?

2.1.3. E em relação à sua vida pessoal mais ampla, de que modo o trabalho interfere?

- Em que domínios interfere? (tempo disponível para si, tempo disponível para os outros, desenvolvimento pessoal, lazer, amigos, projetos pessoais, ...) E como? (Tempo disponível; capacidade de dedicação; capacidade de

concentração, etc.)

- Quais as consequências para si?
- Como se sente relativamente a isso?

2.1.4. E o contrário, acontece? Isto é, de que modo é que a sua vida familiar e pessoal interfere no seu trabalho? (Deixar falar)

- Em que domínios interfere? (modos de deslocação, horários de trabalho, organização do trabalho, ...) E como? (tempo disponível; capacidade de dedicação; capacidade de concentração, etc.)
- Quais as consequências para si? E para os outros?
- Como se sente relativamente a isso?

2.1.5. Já experienciou situações em que sentiu que “faltou” ou “falhou” a eventos familiares ou pessoais devido ao trabalho?

- Se sim, pode descrever o episódio?
- Como lidou com essa situação?
- Que consequências teve?
- Como se sentiu?
- Como se sentiram os outros à sua volta? Alguém em especial? Quem?

2.1.6. E o contrário, já aconteceu? Isto é, já faltou ao trabalho devido a compromissos familiares ou pessoais?

- Se sim, pode descrever o episódio?
- Como lidou com essa situação?
- Que consequências teve?
- Como se sentiram os outros à sua volta? Alguém em especial? Quem?

2.2. Estratégias e Apoios

2.2.1. O que costuma fazer para equilibrar o tempo entre trabalho e família?

- Estratégias diárias e excecionais
- Rotina e imprevistos do dia-a-dia (doença, greve na escola, etc.)

2.2.2. Conta com algum apoio para facilitar essa conciliação?

- Tipo de apoio: familiar, social ou institucional
- Frequência e importância de cada apoio
- Avaliação de cada apoio (suficiente/insuficiente; bom/mau; caro/barato)

2.3 Variações por género, idade e estrutura familiar

2.3.1. Considera que as dificuldades de conciliação diferem entre homens e

mulheres? Porquê?

- Como se reflete esta diferença na sua experiência pessoal?

2.3.2. Considera que a idade ou fase da vida em que a pessoa se encontra influencia os desafios de conciliação? Porquê?

2.4 Condições de trabalho e suporte organizacional

2.4.1. A sua entidade patronal oferece algum tipo de apoio para facilitar a conciliação entre trabalho e vida pessoal?

- Se sim, quais?
- Como avalia a sua eficácia?
- Que outras medidas de apoio poderia implementar?
- Se não, pode indicar quais as medidas de apoio que considera que a entidade deveria adotar?

2.4.2. Considera que a legislação laboral portuguesa protege suficientemente os lojistas no que diz respeito à conciliação trabalho-família?

- Se pudesse sugerir mudanças, quais seriam?

2.4.3. Já participou em alguma iniciativa ou reivindicação para alterar a legislação portuguesa no setor do comércio a retalho?

- Se sim, pode indicar-me quais?
- Se não, qual a razão?

[Chegámos ao fim da entrevista. Tem alguma questão que gostasse de colocar ou desenvolver mais?

Obrigada pela colaboração!]

Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da investigação: “Entre Vendas e Vínculos: Estudo Sociológico sobre conciliação trabalho-família de lojistas de centros comerciais”

Exmo.(a) Senhor(a),

É por este meio convidado(a) a participar como voluntário(a) numa investigação intitulada “Entre Vendas e Vínculos: Estudo Sociológico sobre conciliação trabalho-família de lojistas de centros comerciais.” Esta investigação está a ser realizada pela mestranda Maria Emília Calado Vaz, no âmbito da dissertação de mestrado em Sociologia na Universidade de Évora, sob a orientação da Professora Rosalina Pisco Costa.

A investigação tem como objetivo geral identificar os principais desafios que os lojistas de centros comerciais enfrentam na conciliação entre trabalho e família. No final do estudo, os resultados poderão ser divulgados junto da população e de organizações com interesse no tema, contribuindo para aumentar o volume de conhecimento científico sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal dos lojistas e, adquirindo também sobre estas uma visão holística.

A sua participação neste estudo é essencial, como tal, e mediante uma prévia aprovação, gostaria de contar com o seu consentimento para a aplicação de uma entrevista semi-estruturada, que será realizada presencialmente e contará com a gravação do áudio, uma vez que, assim, facilitará todo o trabalho de transcrição da mesma e será também vantajoso para o tratamento e análise dos dados. A entrevista consistirá em perguntas de fácil entendimento, sendo que se pretende compreender a sua experiência enquanto lojista de centro comercial.

A recolha de dados será realizada pela investigadora responsável e as perguntas seguirão um guião breve e semi-diretivo, oferecendo ao entrevistado(a) a possibilidade de também conduzir livremente a entrevista conforme o seu discurso.

Ao aceitar participar neste estudo, concorda que o material e as informações relativas à sua opinião podem ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou artigos científicos. No entanto, a sua identidade não será revelada, sendo-lhe atribuído um pseudónimo. É com este pseudónimo que as entrevistas serão anonimizadas e, também, com recurso a identificação numérica. A investigadora terá ainda o cuidado acrescido de não revelar informações pessoais que possam denunciar a sua identidade. Assim, garantir-se-á o seu total anonimato.

As gravações ficarão sob a responsabilidade e guarda da investigadora. As entrevistas serão gravadas (áudio) e posteriormente transcritas e armazenadas em arquivos digitais, cujo acesso caberá apenas à investigadora e à sua orientadora. Finalizada a pesquisa, os arquivos digitais serão eliminados definitivamente.

Após esclarecimento sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine no final deste documento, que se encontra em duas vias. Uma delas é sua, e a outra é da investigadora.

Mais informo que, enquanto aluna/investigadora, estou disponível para o esclarecimento de quaisquer dúvidas que surjam ao longo da realização deste estudo, através dos seguintes contactos:

Universidade de Évora, Departamento de Sociologia & CICS.NOVA.UÉvora

Colégio do Espírito Santo, Gab. 275

Largo dos Colegiais, N° 2, 7004-516 Évora

m56925@alunos.uevora.pt ou (+351) 960218585

Muito obrigada.

Maria Vaz

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar neste estudo como sujeito(a) participante de uma entrevista semi-diretiva. Declaro ter lido e compreendido o teor deste documento, bem como as informações que me foram fornecidas pela pessoa acima signatária. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, assim como o total anonimato. Permitto, também, que a investigadora obtenha a gravação da minha voz com o fim de realizar uma investigação científica. Tenho conhecimento que as gravações ficarão sob a responsabilidade da investigadora, bem como, a guarda do material que ficará apenas para o tempo da transcrição, sendo posteriormente eliminado definitivamente.

Nome da entrevistadora: Maria Emília Calado Vaz

Assinatura:

Local:

Data:

Nome do/a entrevistado/a:

Assinatura:

Apêndice 3 – Quadro Síntese de Entrevistas Realizadas

Entrevista	ID (Numeração)	Local de realização	Duração de entrevista	Transcrição
#1	E1	Local de trabalho	25min.	Integral
#2	E2	Local de trabalho	45min.	Integral
#3	E3	Jardim Público	23min.	Integral
#4	E4	Jardim Público	30min.	Integral
#5	E5	Local de trabalho	20min.	Integral
#6	E6	Local de trabalho	26min.	Integral
#7	E7	Local de trabalho	28min.	Integral
#8	E8	Local de trabalho	22min.	Integral
#9	E9	Local de trabalho	32min.	Integral
#10	E10	Local de trabalho	40min.	Integral
#11	E11	Jardim Público	27min.	Integral
#12	E12	Jardim Público	20min.	Integral

Apêndice 4 - Notas Biográficas

Entrevistado 1 tem 22 anos, é solteira e reside com os pais na localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é caixeira e trabalha na área do comércio a retalho há 1 ano e meio.

Entrevistado 2 tem 34 anos, é casada e reside com o marido e 3 filhos a 30 minutos da localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é gerente de loja e trabalha na área do comércio a retalho há 1 ano e 3 meses.

Entrevistado 3 tem 24 anos, é solteiro e reside com os avós na localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é operador de loja e trabalha na área do comércio a retalho há 2 anos.

Entrevistado 4 tem 41 anos, é solteiro e reside sozinho na localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é operador de vendas e trabalha na área do comércio a retalho há 13 anos.

Entrevistado 5 tem 31 anos, está em união de facto e reside com o marido e o filho na localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é gerente de loja e trabalha na área do comércio a retalho há 13 anos.

Entrevistado 6 tem 28 anos, é casada e reside com o marido a 50km da localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é vendedora de loja e trabalha na área do comércio a retalho há 8 anos.

Entrevistado 7 tem 25 anos, é solteira e reside com os pais a 15/20 minutos da localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é colaboradora de loja e trabalha na área do comércio a retalho há 2 anos.

Entrevistado 8 tem 34 anos, é solteira e reside com a filha na localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é responsável de loja e trabalha na área do comércio a retalho há 16 anos.

Entrevistado 9 tem 25 anos, é solteiro e reside com a mãe e os irmãos na localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é técnico de vendas e trabalha na área do comércio a retalho há 3 anos.

Entrevistado 10 tem 47 anos, é casado e reside com a mulher e as duas filhas na localidade onde trabalha. O seu cargo profissional operador de loja e trabalha na área do comércio a retalho há 10 anos.

Entrevistado 11 tem 22 anos, é solteiro e reside com os pais e o irmão a 10km da localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é operador de loja e trabalha na área do comércio a retalho há 1 ano e meio.

Entrevistado 12 tem 36 anos, é casado e reside com a mulher e a filha na localidade onde trabalha. O seu cargo profissional é assistente de loja e trabalha na área do comércio a retalho há 4 anos.

Apêndice 5 – Quadro Síntese de Caracterização dos Entrevistados

Entrevista #	Idade	Gênero	Situação Conjugal	Agregado Familiar	Cargo Profissional	Antiguidade na área	Residente na localidade de trabalho
1	22 anos	Feminino	Solteira	Pais	Caixeira	1 ano e meio	Sim
2	34 anos	Feminino	Casada	Marido e 3 filhos	Gerente de loja	1 ano e 3 meses	Não
3	24 anos	Masculino	Solteiro	Avós	Operador de loja	2 anos	Sim
4	41 anos	Masculino	Solteiro	Sozinho	Operador de vendas	13 anos	Sim
5	31 anos	Feminino	União de facto	Marido e 1 filho	Gerente de loja	13 anos	Sim
6	28 anos	Feminino	Casada	Marido	Vendedora de loja	8 anos	Não
7	25 anos	Feminino	Solteira	Pais	Colaboradora de loja	2 anos	Não
8	34 anos	Feminino	Solteira	Filha	Responsável de loja	16 anos	Sim
9	25 anos	Masculino	Solteiro	Mãe e irmãos	Técnico de vendas	3 anos	Sim
10	47 anos	Masculino	Casado	Mulher e duas filhas	Operador de loja	10 anos	Sim
11	22 anos	Masculino	Solteiro	Pais e irmão	Operadora de loja	1 ano e meio	Não
12	36 anos	Masculino	Casado	Mulher e filha	Assistente de loja	4 anos	Sim

Apêndice 6 – Quadro Resumo de Problematização

Categoria Principal	Subcategoria	Tema	Detalhe
1. Desafios na Conciliação	Horários de trabalho	Folgas e Flexibilidade	-
		Rotatividade e Planeamento	-
		Tipologia	-
	Interferência do trabalho na vida familiar	Faltas a eventos familiares e sociais	Festas de aniversários
			Festas escolares
			Reuniões escolares
		Qualidade das relações interpessoais	-
	Contactos fora do horário de trabalho	Chamadas	-
		Mensagens	-
		Grupos informais de comunicação	-
	Interferência do trabalho na vida pessoal	Hábitos de lazer	-
		Autocuidado e desenvolvimento pessoal	-
		Relações sociais	-
		Projetos pessoais	-
	Impacto da vida familiar e pessoal no trabalho	Faltas ao trabalho	Doença
			Greve escolar
			Consultas médicas
	Consequências emocionais e psicológicas	Para o trabalhador	Tristeza Frustração Culpa Cansaço Desejo de desistir Falha como cuidador
		Para os familiares	Tristeza Transtorno
	2. Estratégias de Conciliação	Estratégias para gestão de tempo	Estratégias pessoais
			Planeamento das folgas

			Antecipação de tarefas
			Valorização de momentos simples com a família
		Apoios	Apoio familiar
			Apoio social
			Apoio institucional
			Avaliação da eficácia dos apoios
3. Variações por fatores sociodemográficos	Género	Diferenças na conciliação	Homens
			Mulheres
		Experiência pessoal	Homens
			Mulheres
	Idade e agregado familiar	-	-
4. Condições de trabalho e suporte organizacional	Apoios oferecidos pela entidade patronal	Ajuste de horários	-
		Troca de turnos	-
		Dias de folga	-
		Avaliação da eficácia dos apoios	-
	Medidas de apoio sugeridas	Alteração de horário de funcionamento dos estabelecimentos	-
		Flexibilização dos horários	-
		Atribuição de incentivos	-
		Criação de apoios específicos	-
	Perceção crítica sobre o comércio a retalho	Horários tardios	-
		Funcionamento prolongado	-
		Sobreposição excessiva	-
		Disponibilidade ininterrupta	-
		Desvalorização da esfera pessoal	-

	Perceção sobre a legislação laboral portuguesa	Lacunas normativas	-
		Falta de fiscalização	-
		Incumprimento das normas	-
	Participação em iniciativas ou reivindicações	Sim	-
		Não	-
		Motivos da não participação	-