

COVID-19

EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

UMA NECESSIDADE BÁSICA (SOBRETUDO EM CONTEXTO DE CRISE)



NOVEMBRO 2020

Para um compromisso com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, consulte, em anexo, as Recomendações para Trabalhadores e Famílias, Gestores e Líderes, Psicólogos.

A PANDEMIA COVID-19 DESENCADEOU PROFUNDAS ALTERAÇÕES A NÍVEL SOCIAL, ECONÓMICO E POLÍTICO, COM EFEITOS DIRECTOS NA NOSSA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL .

O **período de confinamento geral** foi particularmente **desafiante para muitos Portugueses e muitas famílias**. A pandemia implicou uma reorganização profunda das rotinas do dia-a-dia: a conjugação do teletrabalho, a diminuição do trabalho e rendimentos ou a manutenção do local de trabalho habitual com o ensino em casa e o apoio aos filhos ou o cuidado a adultos mais velhos; gerir a distância física de familiares e amigos e a impossibilidade de realizar, fora de casa, as actividades habituais; a necessidade de cuidar de familiares doentes; entre outras.

Todavia **este período ensinou-nos que somos resilientes e que, mesmo em situações adversas, conseguimos continuar a ser produtivos** e a responder, simultaneamente, às tarefas familiares e profissionais. Nalguns casos descobrimos também que produzimos tanto ou mais num regime de teletrabalho do que num regime presencial de trabalho. E que determinados aspectos da vida doméstica se tornam mais fáceis quando estamos em teletrabalho, que perdemos menos tempo em transportes e deslocações e que conseguimos passar mais tempo connosco mesmos ou com a nossa família e amigos.



O PERÍODO DE DESCONFINAMENTO E O “REGRESSO À NORMALIDADE” NÃO TROUXE MENOS DESAFIOS, APENAS DIFERENTES .

A nossa vida pessoal e profissional sofreu novamente alterações e impôs-nos a necessidade de nos reorganizarmos e encontrarmos diferentes estratégias de gestão e equilíbrio entre todas as obrigações, tarefas, necessidades e interesses. Estamos a experimentar outros modos de fazer as coisas (por exemplo, ir de bicicleta para o trabalho, treinar ao ar livre, cozinhar mais em casa), a comparar as diferenças entre o teletrabalho e o trabalho presencial. Para muitos há ainda um sentimento de “perda” face a alguns aspectos positivos do confinamento (por exemplo, mais tempo de qualidade em família, mais flexibilidade na gestão da vida pessoal e doméstica, menos tempo perdido em transportes e deslocações).

Neste momento, é natural que muitos profissionais sintam **mais pressão para demonstrar o seu valor na organização** onde trabalham e **garantirem o seu emprego** (a segurança e a estabilidade laborais são ainda mais importantes em tempos de crise). É também natural que a introdução de **vias comunicação e trabalho digitais tenham esbatido mais a fronteira entre a vida pessoal e profissional**.


A pandemia fez muitos de nós reconsiderar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O mundo do trabalho e a vida profissional,

tal como os conhecíamos, dificilmente regressarão. Constituindo os momentos de crise oportunidades para a mudança, **impõe-se reorganizar o trabalho e a vida pessoal e familiar de forma interligada e sinérgica, garantindo a nossa Saúde Física, a nossa Saúde Psicológica, o nosso Bem-Estar e a nossa qualidade de vida**.

Se as organizações têm aqui um contributo fundamental, através da promoção de culturas, políticas e acções concertadas de facilitação desta harmonia, **o papel de cada um de nós, não é menor nem deve ser menos activo**.

O desafio do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é comum a todos: homens e mulheres, com ou sem filhos, trabalhadores independentes ou por conta de outrem, trabalhadores a full time ou part time, em teletrabalho, em regime presencial ou misto.





O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional não significa (necessariamente) compartimentalizar, de forma estanque, a vida pessoal e profissional, de modo a que não coexistam. **O desafio é encontrar esse equilíbrio, pessoal e próprio, que permita a integração adaptativa e funcional, para cada pessoa, entre ambas as dimensões da sua vida.** O desafio é criar sinergias entre estas dimensões, que permitam às experiências da vida pessoal enriquecer e desempenhar uma influência positiva nas experiências da vida profissional e vice-versa.

É um desafio difícil, sobretudo quando os empregadores são inflexíveis, quando existe uma sobrecarga de trabalho (doméstico ou profissional), quando é necessário ter dois empregos ou trabalhar mais horas para garantir a segurança económica, mas o **desequilíbrio entre estas duas esferas da vida adulta é um risco psicossocial e prejudicial para todos** – cidadãos e suas famílias, organizações e sociedade. Contribui para o aumento do stresse, dos problemas de Saúde Psicológica como a **ansiedade** e a **depressão**, do **consumo problemático de substâncias**. Tem um **impacto negativo nas relações parentais e conjugais**, bem como no **absentismo, presentismo, produtividade** e na relação e **satisfação com o trabalho**.

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é essencial. E nunca foi tão importante quanto agora. Pelo menos **1 em cada 3 pessoas trabalha mais do que 40 horas semanais e quase metade considera insuficiente o tempo que têm disponível** para se dedicar a si mesmos, à família e amigos e realizar actividades de lazer. Esta realidade é especialmente preocupante no caso das **mulheres**. E é particularmente relevante no momento que vivemos, pelos diversos constran-

gimentos e limitações que a pandemia coloca à realização das tarefas e rotinas diárias habituais.

Procurar soluções e estratégias flexíveis para os diferentes papéis e responsabilidades que assumimos quotidianamente é imperativo e inadiável*. **O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é condição indispensável para a Saúde, o bem-estar e a qualidade de vida, para trabalharmos de modo diligente e eficaz, para a produtividade e a competitividade das organizações, para a recuperação económica do país e para a coesão social.**

*Para um compromisso com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, consulte, em anexo, as Recomendações para Trabalhadores e Famílias, Gestores e Líderes, Psicólogos.





ANEXOS

ANEXO 1 COMPROMISSO COM O EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHADORES E FAMÍLIAS

- Assumir **responsabilidade pelo nosso equilíbrio pessoal/familiar e profissional** (quer o nosso local de trabalho tenha ou não políticas de apoio à conciliação).
- Comunicar as nossas necessidades**, pessoais e profissionais, ao empregador e negociar, formal ou informalmente, alguns aspectos. Por exemplo, os factores laborais que nos provocam stresse (ex. prazos irrealistas) ou que, pelo contrário, nos fazem sentir bem (ex. um espaço de trabalho tranquilo); a carga de trabalho ou a forma como está organizado; a possibilidade de um horário flexível ou condensado (por exemplo, que evite as horas de maior trânsito ou permita sair mais cedo para cuidar da família).
- Utilizar**, de forma responsável, **as opções e benefícios** disponíveis no nosso Local de Trabalho para realizarmos, de forma produtiva, o nosso trabalho. Procurar conhecer as estruturas, serviços de apoio e benefícios que existem no nosso local de trabalho.
- Investir no desenvolvimento de boas relações com os colegas**, criando uma rede de apoio no dia-a-dia de trabalho. Simultaneamente, cultivar interesses e relações fora do local de trabalho.
- Falar, com pessoas em quem confiemos**, dentro e fora do Local de Trabalho, sobre aquilo que nos preocupa e nos faz sentir stressados, sobre as dificuldades que sentimos em gerir as exigências da vida pessoal/familiar e profissional e também sobre os nossos sucessos e superações.
- Sair do local ou espaço de trabalho durante a pausa para almoço** e colocar um alarme para nos lembrar de **fazer intervalos regulares** durante o dia.
- Quando em regime de teletrabalho, pode ser importante criar uma rotina que facilite a transição psicológica do contexto casa-trabalho para casa-família** (e vice-versa). Por exemplo, em vez da habitual deslocação até ao local de trabalho, crie uma rotina diferente (dar um pequeno passeio a pé ou beber um café à janela).
- Evitar consultar o e-mail, atender telefonemas ou agendar reuniões** fora do nosso horário de trabalho.
- Fazer uma lista de todas as nossas tarefas** (pessoais e profissionais) – leva apenas uns minutos e pode ajudar-nos a priorizar as mais importantes e a colocarmos a nossa sensação de sobrecarga em perspectiva, depois de estimarmos quanto tempo necessitamos para cada uma. Garantir que essa lista inclui actividades que nos dêem prazer e/ou proporcionem descansar/recuperar.
- Planear o dia de trabalho e momentos de tempo pessoal para nós próprios** (ver um filme com a família, fazer uma caminhada, realizar uma videochamada com um amigo). Comprometa-se com a harmonia entre a vida pessoal e profissional.



Ser assertivo – dizer “não” quando não conseguimos gerir mais tarefas (pessoais ou profissionais) ou quando percebemos os pedidos que nos fazem como sendo irrazoáveis.



Ser realista – não precisamos nem podemos fazer tudo “perfeito”, “sempre”. É importante priorizarmos o que é realmente importante para nós.



Estabelecer limites para o uso das tecnologias de comunicação. Frequentemente, a massificação do uso profissional das novas tecnologias e o fácil acesso a instrumentos de trabalho como o telemóvel ou e-mail, em qualquer lugar, dificultam a separação entre as dimensões pessoal e profissional, da mesma forma que nos impedem de fruir sem interferências momentos pessoais e familiares. É importante permitirmo-nos “desligar” em determinados momentos, de forma a aumentar o nosso envolvimento em actividades pessoais (e profissionais).



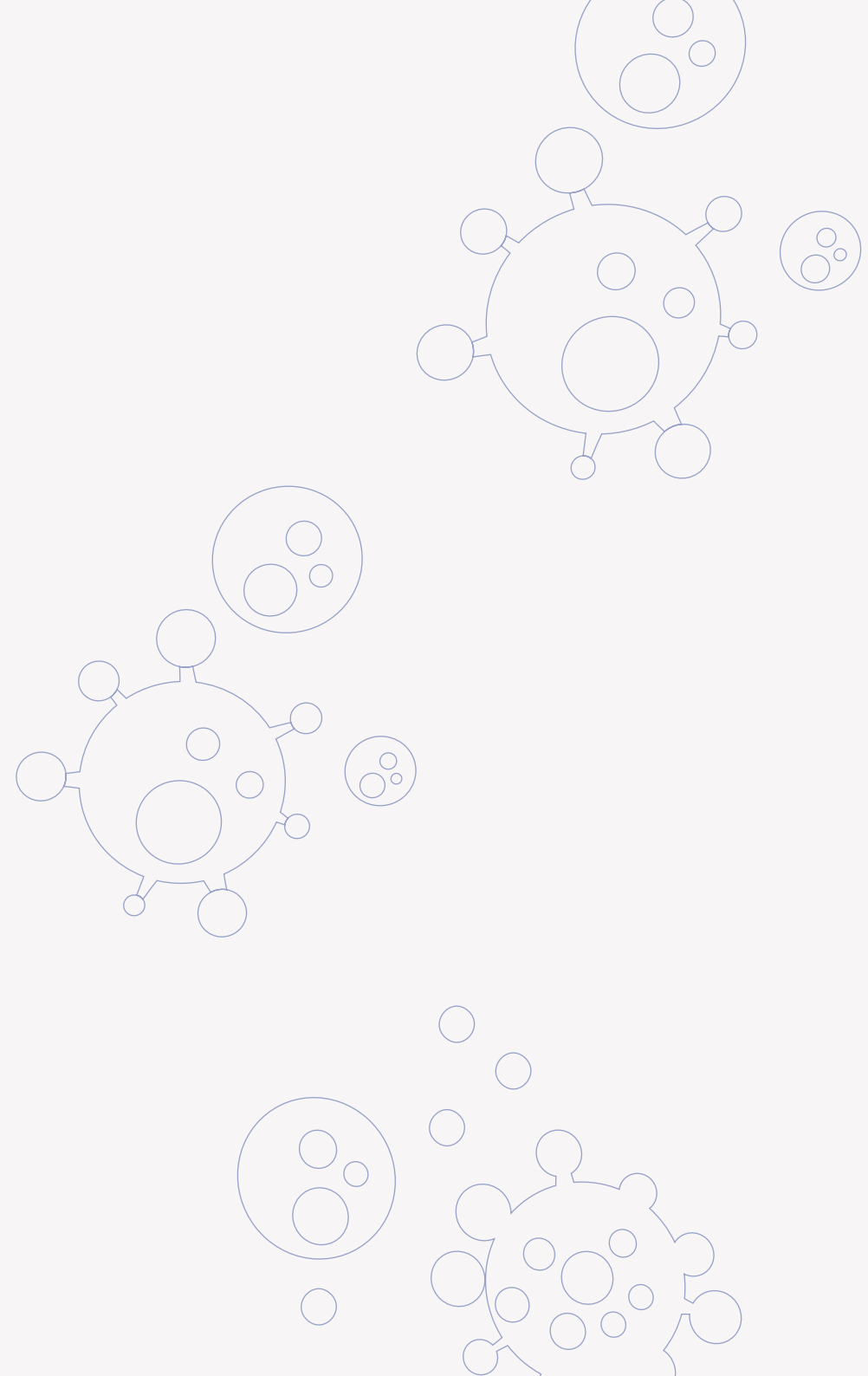
Cuidar de nós próprios. Quando a vida pessoal/familiar e a vida profissional se sobrepõem e “atropelam”, investir em nós e no nosso bem-estar é mais importante do que nunca. Se não cuidarmos de nós próprios teremos mais dificuldade em cuidar da nossa família e em fazer um bom trabalho. A forma como investimos em nós próprios é diferente para cada um. No entanto, em termos gerais, existem quatro pilares a considerar: a Saúde Física, a Saúde Psicológica, as relações sociais e o significado ou propósito que atribuímos à nossa vida. Esteja atento aos sinais de que alguma coisa não está bem.



Não esquecer as coisas básicas. Em momentos de crise e incerteza é fácil que algumas coisas “básicas” fiquem prejudicadas. É importante garantir que dormimos um número de horas adequado e que fazemos pausas ao longo do dia que nos permitem relaxar; que fazemos refeições saudáveis; que realizamos alguma actividade física.



Pedir ajuda. Se o equilíbrio das dimensões pessoal e profissional representa uma dificuldade de difícil resolução ou sentimos que o nosso desempenho nas tarefas pessoais e profissionais está comprometido, um Psicólogo pode ajudar.



ANEXO 2 COMPROMISSO COM O EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

RECOMENDAÇÕES PARA GESTORES E LÍDERES

- **Desenvolva uma cultura de integração entre a vida pessoal e profissional**, focada na Saúde Psicológica e no bem-estar, e baseada na confiança dos gestores e na responsabilidade dos trabalhadores. A adoção de práticas promotoras do equilíbrio não é suficiente se não for sustentável no tempo e enquadrada numa cultura organizacional que reflecta esses valores e compromisso.
- **Elabore políticas de integração entre a vida pessoal e profissional**. É importante definir políticas claras, que esclareçam as possibilidades e apoios disponíveis e encorajem os trabalhadores a utilizá-las.
- **Ausculte, regularmente, os trabalhadores** sobre as dificuldades sentidas de equilíbrio entre as suas vidas pessoal e profissional, possibilitando a sugestão de propostas de conciliação que gostassem de ver implementadas na organização. Neste momento de crise, converse com os trabalhadores de modo a discutir e negociar uma personalização da organização do trabalho, que melhore a produtividade e a vida pessoal e familiar.
- **Permita a flexibilização do horário de trabalho**, possibilitando aos trabalhadores a adaptação do horário de trabalho às suas necessidades. Nem todas as pessoas são produtivas nos mesmos horários (alguns produzem melhor de manhã, outros à tarde, por exemplo). Nem todos têm a mesma situação ou exigências familiares, nomeadamente em situações de crise. Aplique uma perspectiva de flexibilidade aos seus horários e aos horários dos elementos da sua equipa, adoptando medidas como o banco de horas e os horários reduzidos ou condensados.
- **Dê o exemplo**. Seja o primeiro a demonstrar compromisso, a usufruir e a aplicar estratégias de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Cumpra, sempre que possível, o horário de trabalho diário, tire férias e tempo para as suas actividades pessoais e familiares, priorize a Saúde Psicológica e o bem-estar.
- **Promova o cumprimento dos períodos de descanso**. Incentive e garanta que são cumpridos momentos de pausa ao longo do dia, fins de semana e férias.
- **Garanta que a realização de “horas extraordinárias” é a excepção** e não a regra.
- **Encoraje a definição de “horas de tranquilidade”**, durante as quais os trabalhadores podem ignorar notificações ou adiar a resposta para outra altura, assegurando sempre que estes sabem que não espera deles outro comportamento.
- **Ofereça apoios às famílias**, em função das diferentes gerações de trabalhadores e das necessidades específicas do momento do ciclo de vida em que se encontram. Por exemplo, para trabalhadores com filhos pequenos, disponibilize descontos em jardins de infância e creches; horas de início ou término de trabalho flexíveis, de modo a que os pais possam ir levar/buscar as crianças à escola; facilidade de gestão do horário de modo a permitir cuidar de uma criança doente ou assistir a uma actividade dos filhos no final do dia. Para trabalhadores que precisam de cuidar de familiares (os próprios pais ou companheiro/a, por exemplo), reduza a carga e o horário de trabalho ou viabilize a possibilidade dos colegas se mobilizarem para criar um “banco de horas” para trabalhadores que esgotem o seu.
- **Ofereça tempo** aos trabalhadores na altura de grandes acontecimentos de vida (como a morte de um familiar, um divórcio, o diagnóstico de uma doença terminal a um familiar ou o nascimento de um filho).
- **Disponibilize a possibilidade de regresso ao trabalho faseado**, após o nascimento de um filho ou ausência prolongada por motivos de doença, por exemplo.



Estabeleça parcerias externas que facilitem aos trabalhadores o acesso à informação ou o recurso a medidas de apoio, benefícios e condições mais favoráveis. Por exemplo, parcerias com farmácias, clínicas de saúde, ginásios, lavandarias ou programas culturais e recreativos.



Facilite a adopção de estilos de vida saudáveis e o autocuidado, nomeadamente no que diz respeito à prática de alimentação equilibrada e à actividade física regular.



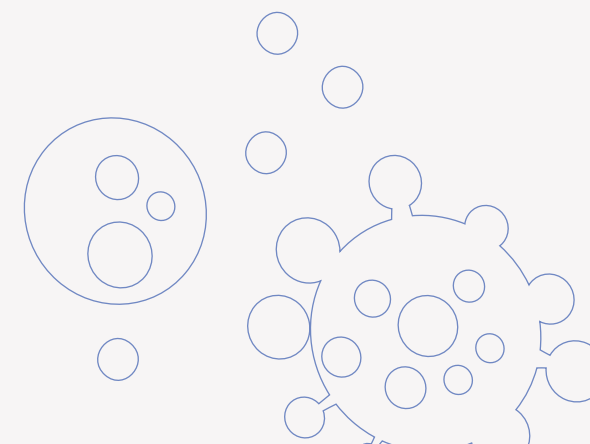
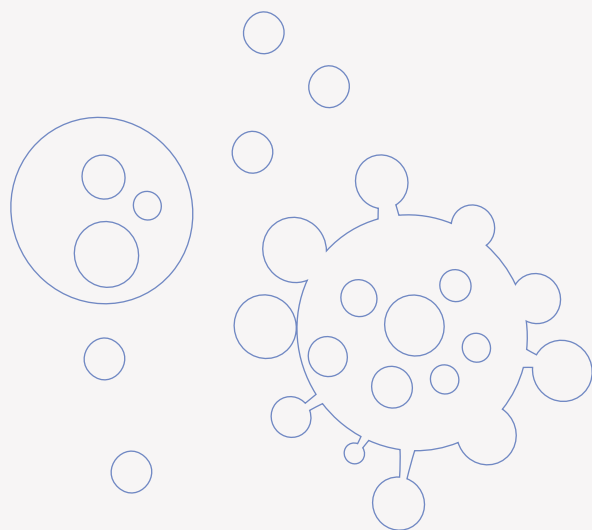
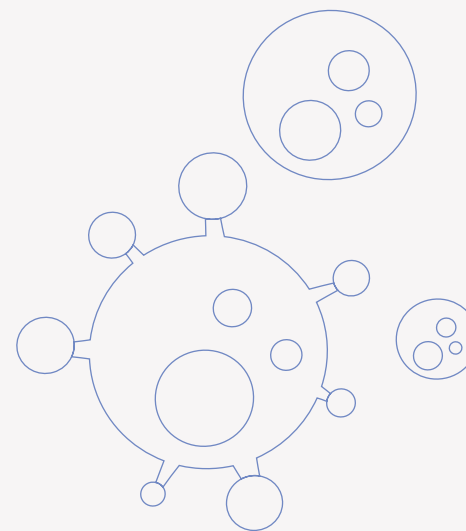
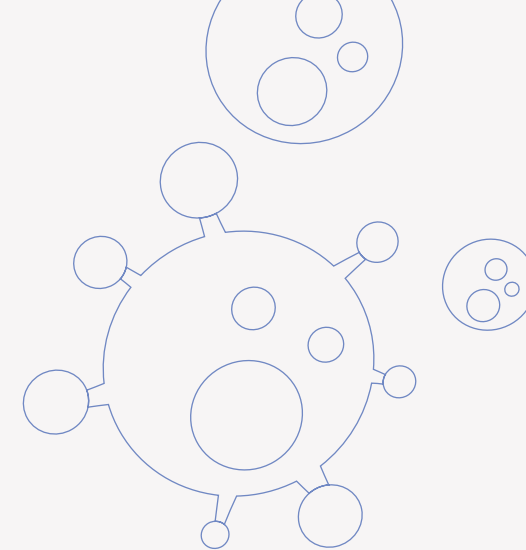
Inclua, no calendário anual da organização, momentos de convívio e partilha entre os trabalhadores, a celebração de efemérides ou de momentos de sucesso da organização.



Proporcione momentos de lazer aos trabalhadores. Pondere incluir as famílias dos trabalhadores em alguns desses momentos.



Implemente programas de transição progressiva e faseada para a reforma, que integrem a (re)construção do projecto pessoal de vida.



ANEXO 3 COMPROMISSO COM O EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

RECOMENDAÇÕES PARA PSICÓLOGOS



Privilegie, nas suas intervenções, o papel de agente mobilizador de comportamentos pró-sociais e pró-saúde, planeando **estratégias de cuidado da organização, prevenção e promoção da saúde psicológica e da resiliência dos colaboradores e dos seus líderes**, que incluam a intervenção nos **riscos psicossociais** (sobretudo os que decorrem da situação de pandemia que vivemos) e o acompanhamento das exigências que o trabalho presencial e o tele-trabalho colocam aos colaboradores.



Promova o desenvolvimento de uma cultura de integração entre a vida pessoal e profissional, focada na Saúde Psicológica e no bem-estar, e baseada na confiança dos gestores e na responsabilidade dos trabalhadores. A adopção de práticas promotoras do equilíbrio não é suficiente se não for sustentável no tempo e enquadrada numa cultura organizacional que reflecta esses valores e compromisso. As políticas de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional devem ser integradas na cultura organizacional e não funcionar como uma resposta reactiva às dificuldades pontuais dos trabalhadores.



Apoie a elaboração de políticas de integração entre a vida pessoal e profissional. É importante definir políticas claras, que esclareçam as possibilidades e apoios disponíveis e encorajem os trabalhadores a utilizá-las.



Crie actividades e intervenções em grupo e/ou individuais para exploração e ajuste das expectativas, gestão das emoções, estratégias para desligar psicologicamente do trabalho, treino das estratégias facilitadoras do equilíbrio pessoal e profissional.



Incentive a auscultação regular dos trabalhadores sobre as dificuldades sentidas de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, possibilitando a sugestão de propostas de conciliação que gostassem de ver implementadas na organização. Neste momento de crise, converse com os trabalhadores de modo a discutir e negociar uma personalização da organização do trabalho, que me-

lhore a produtividade e a vida pessoal e familiar. É importante trabalhar continuamente na análise das necessidades dos colaboradores, porque tendo em conta o clima de incerteza e de rápida mudança, as adaptações podem ter de ser reformuladas com frequência.



Identifique situações específicas que necessitem de especial atenção e cuidado pelo impacto que causam na vida dos trabalhadores, nomeadamente alterações na dinâmica familiar, fragilidades económicas ou situações de doença (física ou psicológica), mediando soluções optimizadas.



Trabalhe em proximidade com os gestores e as lideranças para alcançar e manter o equilíbrio da vida profissional e pessoal na organização. Sugira a **flexibilização do horário de trabalho**, a adopção de medidas com o banco de horas e os horários reduzidos ou condensados, possibilitando aos trabalhadores a adaptação do horário de trabalho às suas necessidades. Nem todas as pessoas são produtivas nos mesmos horários (alguns produzem melhor de manhã, outros à tarde, por exemplo). Nem todos têm a mesma situação ou exigências familiares, nomeadamente em situações de crise. Aplique uma perspectiva de flexibilidade aos seus horários e aos horários dos elementos da sua equipa, adoptando medidas que a potenciem.



Dê o exemplo. Seja o primeiro a demonstrar compromisso, a usufruir e a aplicar estratégias de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Cumpra, sempre que possível, o horário de trabalho diário, tire férias e tempo para as suas actividades pessoais e familiares, priorize a Saúde Psicológica e o bem-estar.



Sugira e crie acções que promovam o cumprimento dos períodos de descanso (momentos de pausa ao longo do dia, fins de semana e férias) e a **realização de “horas extraordinárias” apenas em situações de excepção**.

» **Encoraje a definição de “horas de tranquilidade”**, durante as quais os trabalhadores podem ignorar notificações ou adiar a resposta para outra altura, assegurando que estes saibam que não é esperado deles outro comportamento.

» **Promova oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional** (por exemplo, formação em horário flexível).

» **Promova a criação de apoios para as famílias**, em função das diferentes gerações de trabalhadores e das necessidades específicas do momento do ciclo de vida em que se encontram. Por exemplo, para trabalhadores com filhos pequenos, é possível disponibilizar descontos em jardins de infância e creches; horas de início ou término de trabalho flexíveis, de modo a que os pais possam ir levar/buscar as crianças à escola; facilidade de gestão do horário de modo a permitir cuidar de uma criança doente ou assistir a uma actividade dos filhos no final do dia. Para trabalhadores que precisam de cuidar de familiares (os próprios pais ou companheiro/a, por exemplo), pode reduzir-se a carga e o horário de trabalho ou viabilizar a possibilidade dos colegas se mobilizarem para criar um “banco de horas” para trabalhadores que esgotem o seu.

» **Sugira a “oferta de tempo”** aos trabalhadores na altura de grandes acontecimentos de vida (como a morte de um familiar, um divórcio, o diagnóstico de uma doença terminal a um familiar ou o nascimento de um filho).

» **Procure implementar programas de regresso ao trabalho faseado**, após o nascimento de um filho ou ausência prolongada por motivos de doença, por exemplo.

» **Promova o estabelecimento de parcerias externas** que facilitem aos trabalhadores o acesso à informação ou o recurso a medidas de apoio, benefícios e condições mais favoráveis. Por exemplo, parcerias com farmácias, clínicas de saúde, ginásios, lavandarias ou programas culturais e recreativos.

» **Facilite a adopção de estilos de vida saudáveis e o autocuidado**, nomeadamente no que diz respeito à prática de alimentação equilibrada e à actividade física regular.

» **Promova a inclusão, no calendário anual da organização**, de momentos de convívio e partilha entre os trabalhadores, a celebração de efemérides ou de momentos de sucesso da organização, bem como a existência de momentos de lazer para os trabalhadores (alguns dos quais incluindo as famílias dos trabalhadores).

» **Implemente programas de transição progressiva e faseada para a reforma**, que integrem a (re)construção do projecto pessoal de vida.

» **Comprometa-se com o seu bem-estar e Saúde Psicológica adoptando** medidas de autocuidado. Cuidar de si é essencial à manutenção da sua capacidade de cuidar dos outros. Descanse, faça pausas, alimente-se de forma saudável, faça exercício físico regular, mantenha contacto com familiares e amigos e procure ter tempos para actividades de lazer, praticando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

