

EQUILÍBRIO FAMÍLIA-TRABALHO: CONSIDERAÇÕES A PARTIR DA PANDEMIA DO COVID-19 PARA O TRABALHO E A APRENDIZAGEM EM CASA

FAMILY-WORK BALANCE: CONSIDERATIONS FROM THE COVID-19
PANDEMIC FOR WORK AND LEARNING AT HOME

Liliana Faria¹, Nazaré Loureiro²

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XVI • ISSUE FASCÍCULO 2
1ST JULY JULHO - 31ST DECEMBER DEZEMBRO 2020 • PP. 22-33

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XVI.2.2>

Submitted on February 11th, 2021

Submetido a 11 de fevereiro de 2021

Resumo

A crise provocada pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19) exigiu que crianças e adultos tivessem que se restringir ao seu domicílio, exigindo adaptações a uma nova realidade de trabalho e aprendizagem, que privilegia as atividades remotas, provocando sérios desafios ao equilíbrio família-trabalho. Este artigo apresenta uma revisão da literatura acerca do panorama atual das famílias que se encontram a lidar com as exigências do teletrabalho e da aprendizagem *online*, enquanto desempenham diferentes responsabilidades domésticas e familiares. Deste modo, é realizada uma descrição da prestação de trabalho a partir de casa - o teletrabalho, uma breve caracterização da aprendizagem *online*, do equilíbrio família-trabalho e outros papéis de vida. Em cada um dos tópicos são apresentados dados relativos à situação pandémica. Por último, sistematiza-se um conjunto de estratégias de gestão pessoal de carreira e para figuras parentais que que poderão facilitar a conciliação dos diferentes papéis de vida.

Palavras-chave: COVID-19, teletrabalho, aprendizagem *online*, equilíbrio família-trabalho.

Abstract

The crisis caused by the pandemic of the new coronavirus (COVID-19) demanded that children and adults have to restrict themselves to their home, requiring adaptations to a new reality of work and learning, which favors remote activities and causes serious challenges to family-work balance. This article presents a review of the literature about the current panorama of families that are dealing with the demands of teleworking and online learning, while performing different domestic and family responsibilities. Therefore, this article provides a description

¹ Universidade Europeia & Socius/CSG, ISEG-Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal. liliana.faria@universidadeeuropeia.pt

² Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens, Porto, Portugal mnazareloureiro@gmail.com

of telework, online learning, and family-work and other life roles balance. In each of these topics, data related to the pandemic situation are presented. Finally, a set of strategies for personal career management and for parental figures is systematized, which can facilitate the reconciliation of different life roles.

Keywords: COVID-19, teleworking, online learning, family-work balance.

Introdução

A Organização Mundial da Saúde (WHO) declarou, a 12 de março de 2020, que o surto da doença coronavírus (COVID-19), causado pelo vírus SARS-CoV-2, atingiu o nível de uma pandemia global (WHO, 2020).

A pandemia COVID-19 tornou-se não apenas numa emergência médica ou de saúde mas, também, uma emergência económica, social, laboral, educacional e familiar. Durante a pandemia existiram mudanças drásticas na vida das pessoas, nos seus papéis profissionais, educacionais e familiares que, de certa forma, foram suspensos ou alterados. Ao longo do tempo, foram registadas estratégias de controlo à propagação do vírus, impostas pelos diferentes governos dos diversos países, que passaram, entre outros aspetos, pela obrigatoriedade do teletrabalho, pela aprendizagem à distância (adopção da metodologia de ensino à distância) e pelo confinamento ou distanciamento social (Abuhammad, 2020; OIT, 2020). Neste contexto, adultos e crianças foram forçados a permanecer no seu domicílio durante longos períodos de tempo, sem acesso a alguns serviços e atividades extra ou de enriquecimento, e a casa tornou-se local de trabalho, escola e espaço de lazer, tudo em simultâneo.

Trabalhar em casa tornou-se, então, a norma para milhões de trabalhadores na União Europeia (UE) e em todo o mundo. Se antes do surto, apenas 15% dos trabalhadores na UE alguma vez tinham feito teletrabalho, as primeiras apreciações do *Joint Research Centre* (Fana et al., 2020) fornecem uma estimativa de cerca de 25% dos setores de emprego, cerca 40% das pessoas que trabalham atualmente na EU, começaram a teletrabalhar a tempo inteiro. Ainda de acordo com o *Eurofound* (2020), dos que trabalham a partir de casa, neste atual contexto, 26% vivem em famílias com crianças com idade inferior a 12 anos e, outros 10% com crianças com idade entre os 12 e os 17 anos.

O surto também afetou o sistema educacional em todo o mundo e alterou, segundo dados da UNESCO (2020), a vida de mais de 70% da população estudantil mundial (cerca de 1,2 bilhões de alunos, em 186 países, e 2 milhões de alunos, em Portugal).

O confinamento colocou um desafio sem precedentes aos governos para garantir a continuidade da aprendizagem. Vários países, entre os quais se inclui Portugal, adotaram modalidades de ensino à distância, via internet e *online*, e plataformas de ensino continuado, televisão ou outros recursos ou media (Chang & Yano, 2020).

A fim de garantir que a aprendizagem das crianças continuava foi necessária uma colaboração estreita e efetiva entre a indústria de telecomunicações, as redes escolares, o ministério da educação, os professores e os pais (Chang & Yano, 2020; UNESCO, 2020).

Neste contexto, surgem novos desafios para os pais que colocam em causa o equilíbrio família-trabalho. Aos pais, passa a ser pedido que estejam em casa em regime de teletrabalho, mas

também, que colaborem nas tarefas educacionais e de ensino dos/as filhos/as e realizem tarefas domésticas. Na maior parte das vezes, temos pais/mães a ser pais/mães, professores/as, trabalhadores/as, domésticos/as, cônjuges e pessoas (individualmente consideradas com necessidades próprias), todos em casa e com as diversas funções em simultâneo/sobrepostas.

Prestação de trabalho a partir de casa: o teletrabalho

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho, num contexto de subordinação jurídica (com vínculo ou prestação de serviços), em que o/a colaborador/a não se encontra, pelo menos, durante a maior parte do tempo, a prestar funções nas instalações da organização e utiliza a Internet, equipamentos informáticos e outras tecnologias para exercer as suas tarefas e funções e, comunicar com a organização, clientes e fornecedores. Pode ocorrer no domicílio do/a colaborador/a, em centros satélite, em centros ou escritórios partilhados, numa modalidade móvel ou transfronteiriça e acontecer a tempo inteiro ou parcial (Alon et al., 2020; Lee & Sirgy, 2019; OIT, 2020; Nilles, 1997).

Segundo Goulart (2009), a implementação do teletrabalho exige uma mudança na estrutura e na cultura organizacional, uma vez que a relação de confiança entre as pessoas se torna fundamental. Com o teletrabalho aumenta a necessidade de conceder autonomia e domínio de decisão, quer por parte da organização, quer por parte do teletrabalhador, que deverá assumir um maior empenho para que surja uma nova forma de gestão. O Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho de 2002 (EU, 2017) refere que, em regime de teletrabalho, é ao teletrabalhador que compete a gestão do seu tempo de trabalho (denominada soberania do tempo). Todavia, a carga de trabalho e a performance do teletrabalhador deverão ser equivalentes aos dos trabalhadores que se encontram nas acomodações da organização.

Alguns autores (e.g., Barata, 2020; Goulart, 2009; Lee & Sirgy, 2019) abordam as vantagens e desvantagens do teletrabalho. Assim, no que respeita às vantagens, estas assentam em três níveis distintos: (i) a nível do colaborador/a: redução ou eliminação de deslocações, com impacto económico e de tempo; maior flexibilidade e disponibilidade para a família, lazer e outros papéis; maior motivação; melhoria global da qualidade de vida; diminuição do stresse, (ii) a nível da organização: otimização dos espaços da organização; diminuição de despesas relacionadas com infraestruturas; maior responsabilidade, eficácia e produtividade dos colaboradores ou competitividade, e (iii) a nível da sociedade: redução dos níveis de poluição em função do menor fluxo de veículos a circular diariamente.

Relativamente às desvantagens, verifica-se que podem ser agrupadas em duas categorias: na ótica da organização e na ótica do/a colaborador/a. Assim, para a organização, o teletrabalho pode ser desafiante porque pode verificar-se menor identidade do/a colaborador/a com a organização, maior insatisfação, tratamento desigual e menores oportunidades de partilha de ideias, interação e aprendizagem cooperativa. Por sua vez, para o/a colaborador/a, o teletrabalho pode ser desafiante na medida em que pode reduzir oportunidades de progressão na carreira, de formação e de recompensas. Para além disso, pode conduzir a trabalhos realizados de modo mais individual, com impacto na partilha e na aprendizagem individual. Por último, o teletrabalho pode ser, ainda, desafiante para o/a colaborador/a na medida em que pode provocar fusão entre tempo e contexto de trabalho-família, aumentando a duração do trabalho, as interrupções de um

e de outro papel, a pressão laboral e a desorganização de rotinas estruturantes (Barata, 2020; Lee & Sirgy, 2019).

A legislação em vigor, em Portugal (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), estabelece orientações para prevenir parte destas desvantagens. Define, genericamente, algumas regras quanto à utilização dos equipamentos, formação, limites de horário, saúde, segurança e isolamento (artigo 168). O legislador dedicou um artigo exclusivo à privacidade, descanso, condições físicas e psicológicas, bem como restrições ao controlo por parte da organização (artigo 169).

Um estudo de Tavares et al. (2020) sobre a caracterização do teletrabalho realizado nas comunidades portuguesas no contexto do estado de emergência provocado pela pandemia do COVID-19, mostra que a adaptação ao teletrabalho foi fácil ou muito fácil e que aconteceu muito rapidamente. Todavia, a conciliação do teletrabalho com a vida familiar / afazeres domésticos / dedicação aos filhos e gestão do tempo / programação foram aspetos considerados entre as principais dificuldades sentidas.

O fecho das escolas, a aprendizagem online e as figuras parentais

Na tentativa de conter a propagação da pandemia COVID-19, a maioria dos governos à volta mundo fechou temporariamente as instituições de ensino e educativas.

Em Portugal, as aulas de todas as escolas foram suspensas de março a setembro de 2020 e, voltaram a ser suspensas em janeiro de 2021, sendo ainda incerto o que irá acontecer após este período. Durante os meses de 2020, as escolas mudaram virtualmente para o regime de aprendizagem *online*. De acordo com os dados do INE (2020), o número de utilizadores que comunicaram com professores ou colegas através dos portais educativos passou de 14,5% em 2019, para 30,8% em 2020, e o número de utilizadores que frequentaram cursos *online* passou de 7,7% em 2019, para 18,0% em 2020.

A aprendizagem *online* denomina-se de uso educacional de dispositivos tecnológicos, ferramentas e Internet (Means et al., 2009). Hrastinski (2008) afirmou que os dois tipos de aprendizagem *online* são importantes, nomeadamente a aprendizagem *online* assíncrona (permite uma comunicação entre estudante e professor de modo não simultâneo) e síncrona (permite uma comunicação entre estudante e professor de modo simultâneo). Contudo, para que a aprendizagem *online* seja eficaz e eficiente, os/as professores/as, organizações e instituições devem ter uma compreensão abrangente dos benefícios e limitações deste tipo de aprendizagem. Joshi e colaboradores (2020) referem que a realização educacional da aprendizagem *online* é discutível por causa a ausência de relação face-a-face entre alunos e professores, aspeto que condiciona a aprendizagem.

Vários autores (e.g., Bozkurt & Sharma, 2020; Hodges et al., 2020; Vlachopoulos, 2020) diferenciaram as experiências de aprendizagem *online* adequadamente planeadas, das experiências de aprendizagem resultantes de cursos apresentados *online* como resposta à crise. Referem que o ensino *online* durante a pandemia foi um “ensino à distância de emergência”, em contraste com aprendizagem *online* de qualidade ou eficaz, que é resultado de projetos cautelosamente planeados e organizados (Branch & Dousay, 2015). Assim sendo, é seguro presumir que a maioria das instituições, professores/as, estudantes e, pais/mães não estavam preparados para a aprendizagem *online*.

Com efeito, o fecho das escolas foi anunciado numa tarde de sexta-feira para iniciar na segunda-feira seguinte, sem grandes orientações e muita incerteza, o que levou a uma necessidade de adaptação das famílias, num curto espaço de tempo, nomeadamente de sítios de casa, aquisição de materiais informáticos, burocracias relacionadas com o apoio aos/às filhos/as, aprendizagem de plataformas de comunicação, atualização de *software*, entre outros.

Quando os/as alunos/as são obrigados a permanecer em casa, como neste caso da pandemia, os/as pais/mães têm que ser figuras parentais, trabalhadores/as e desempenhar as atividades domésticas (algumas vezes até mais exigentes por ausência de suporte de outros familiares e dispensa de empregados/as domésticos/as). Se a este aspeto acrescentarmos stresse relativo a perda de rendimentos, como aconteceu com alguns empresários/as por conta individual ou trabalhadores/as em regime de prestação de serviços, então o stresse é provavelmente superior, com impacto na disponibilidade e na qualidade de interação familiar, sobretudo nas famílias mais vulneráveis (Tomasik & Silbereisen, 2016).

Para lidar com este desafio, os pais não precisam só de ter boas competências parentais, mas também um bom nível de educação e literacia informática. Dito de outro modo, os pais precisam de orientar os filhos, cuidar e estimular, paralelamente a esclarecer dúvidas, fornecer recursos e materiais de suporte e paralelamente apoiar em questões técnicas de cariz informático, em articulação com as escolas.

A investigação mostra que o stresse parental surge quando um/a pai/mãe percebe a falta de competência para lidar com os/as seus/suas filhos/as, o que aconteceu durante algumas fases da pandemia (Spinelli et al., 2020). Este tende a provocar piores níveis de desempenho e até restringir a interação com a criança/jovem (Beckerman et al., 2018). Pelo contrário, quando os pais delegam parte das tarefas de ensino/aprendizagem na escola e estão satisfeitos/as com o trabalho desta, o seu stresse diminui e o seu envolvimento (em termos de quantidade e qualidade aumenta). Este aspeto também tende a estar associado a trajetórias mais positivas de aprendizagem dos/as filhos/as durante os primeiros anos (Tao et al., 2019).

Além destes desafios, o uso da tecnologia pelas crianças e jovens é outra preocupação para os/as pais/mães. Por um lado, as crianças e jovens recorrem mais às redes sociais para se encontrarem socialmente com os pares. Por outro lado, sem acesso a muitas das atividades de lazer, acabam por despender muito do seu tempo nos dispositivos eletrónicos. Por outro, ainda, utilizam a própria tecnologia para aceder a conteúdos académicos, realizar trabalhos e interagir formalmente com pares e professores/as. A investigação demonstra claramente os benefícios na utilização das tecnologias na aprendizagem e na promoção de contactos distantes. Contudo, também demonstra a existência de riscos ou malefícios associados ao uso sistemático da tecnologia, desde logo, na probabilidade de exposição a conteúdos inadequados/inseguros, obesidade, perturbações de sono, de linguagem e comportamentais (Bruni et al., 2015; Lissak, 2018).

Um estudo realizado Abuhammad (2020) evidenciou várias barreiras percebidas pelos/as pais/mães acerca do seu papel e responsabilidades durante a pandemia. Estas barreiras podem ser categorizadas em barreiras de ordem pessoal (falta de treino, qualificações e apoio), financeira (comprar tecnologia, custo da internet), técnica (falta de conhecimento técnico, problemas de ligação) e logística (comunicação inadequada ou não atempada).

O equilíbrio família-trabalho e outros papéis de vida

O equilíbrio família-trabalho diz respeito à capacidade de cumprir funções e atividades, bem como distribuir, de forma equilibrada, o tempo e o esforço para as desempenhar, priorizando as

mais importantes e urgentes (Clarke et al, 2004), podendo incluir outras dimensões como o lazer e a cidadania.

A investigação relativa a estas questões sugere três perspetivas de análise: uma negativa, outra positiva e a perspetiva integradora. A perspetiva negativa concebe esta relação entre família e trabalho como concorrente pela gestão de recursos como o tempo e o esforço. A perspetiva positiva concebe esta relação como facilitadora, de enriquecimento mútuo, de reforço e suporte. Por último, a perspetiva integradora, considera a importância da coexistência, mas também da necessidade de gestão por parte do/a colaborador/a (Wayne et al., 2020).

Relativamente às questões da conciliação de figuras parentais, a literatura sugere que os/as pais/mães que conseguem com maior facilidade conciliar a esfera familiar e profissional evidenciam maior satisfação com a vida, e mais prováveis índices de saúde mental e física (Haar et al., 2014). Nesta lógica, o conflito de papéis poderá estar associado a uma menor satisfação com a vida, ansiedade, e absentismo laboral, entre outros aspetos (Wayne et al., 2020).

Conciliar papéis de vida é mais complexo para as mulheres. Por um lado, a maior parte das tarefas familiares e domésticas continuam a ser desempenhadas pelas mulheres. Por outro lado, as mulheres parecem ter mais dificuldade em gerir o tempo extratrabalho, com impacto no stresse, desempenho e descanso (Craig & Brown, 2017).

Apesar de já existirem muitos estudos e recomendações que perpassam estas questões e sustentam boas práticas no âmbito da conciliação, a pandemia pode ser um motor para estas efetivamente se implementarem de forma mais generalizada e efetiva, porque forçou a sua aplicação e experimentação (Alon et al., 2020).

Ser pai ou ser mãe é, assim, muito diferente no papel de suporte à família e de realização de tarefas domésticas e, necessariamente, pior em pandemia, teletrabalho, com crianças em casa, em aprendizagem *online*, o que constituiu um desafio para muitas mulheres. Os estudos sugerem um aumento de pressão sobre as figuras parentais, que as mulheres mães dedicaram menos tempo ao teletrabalho e mais tempo às tarefas de cuidado dos/as filhos/as e da casa, muitas vezes de forma intermitente (Carlson et al., 2020; Collins et al. 2020; Craig & Churchill, 2020) e, nos casos de trabalho efetivo, com necessidade de suporte igualitário em casa, com tarefas igualmente distribuídas com a outra figura parental (Qian & Fuller, 2020).

Equilíbrio família-trabalho: contributos da gestão pessoal de carreira

A gestão pessoal de carreira é um domínio de estudo da Psicologia Vocacional que pode apoiar na questão da conciliação dos domínios família-trabalho. Gerir pessoalmente a carreira envolve processos cíclicos de recolha de informação pessoal e do mundo do trabalho/oportunidades. Envolve, ainda, definição e redefinição da imagem pessoal, de competências, interesses, valores e estilos de vida. Envolve, também, o estabelecimento de objetivos, a identificação de decisores e definição de estratégias que deverão ser monitorizadas (por feedback de fontes ligadas ao trabalho e ao mundo extratrabalho) para aferição da sua eficácia (King, 2004; Wilhelm & Hirschi, 2019). Sendo positiva, promove sentimentos de satisfação, evita a repetição de erros e promove mudanças de direção, em face da avaliação de ineficácia.

King (2004) explora, de modo mais objetivo, algumas estratégias de carreira aplicadas a situações de conciliação família-trabalho. Para esta autora, gerir a carreira implica assumir o controlo

da vida, que é um aspeto muito importante sobretudo em contextos de mudança e de caos. O autor em questão, descreve a carreira como um processo dinâmico que envolve a execução de um conjunto de comportamentos co-ocorrentes destinados essencialmente a manusear a ação de pessoas em posição de influenciar as suas carreiras (*gatekeepers*), após a avaliação de oportunidades e identificação desses *gatekeepers*” (King, 2004). Para a autora, os comportamentos de carreira co-ocorrentes são de três tipos: comportamentos de posicionamento, comportamentos influentes e comportamentos de gestão de fronteiras. O primeiro tipo diz respeito a contactos, habilidades/competências e experiências geradoras de potenciais oportunidades de carreira (aproveitamento de oportunidades de carreira; procura ativa de formação/qualificação, sendo mais estratégicas as preferidas e observáveis pelos *gatekeepers*; desenvolvimento ativo de redes, não acessíveis nos contactos formais; e inovação no conteúdo e na eficácia do trabalho, aspeto também muito valorizado pelos *gatekeepers*). O segundo tipo diz respeito a estratégias deliberadas encetadas de modo a influenciar ativamente as decisões dos *gatekeepers* (autopromoção, provocação e influência superior). O terceiro tipo, diretamente relacionado com o tema deste trabalho, diz respeito aos comportamentos de gestão de fronteiras entre os diferentes papéis de vida (manutenção de limites e transição entre papéis). A manutenção de limites implica o estabelecimento de fronteiras claras entre o trabalho e outras dimensões de vida e a negociação para manutenção da eficácia no desempenho dos diferentes papéis. Por outro lado, a transição entre papéis, que é a outra das dimensões da gestão de fronteiras, diz respeito a rotinas e rituais de separação de papéis. King (2004) sugere, a título de exemplo, que se possa circunscrever a dimensão trabalho no tempo e no espaço, mudando de roupa quando se fecha a dimensão trabalho em cada dia, por exemplo, ou evitar falar de trabalho quando estamos a desempenhar outros papéis, como por exemplo o papel familiar. O estabelecimento de rotinas e objetivos diários, a definição de um espaço da casa que apenas é usado para o papel de trabalho e evitar interrupções sistemáticas de atividades de um ou de outro papel podem ser outras das estratégias de gestão de carreira a utilizar em contexto de teletrabalho (King, 2004).

Para ultrapassar algumas das desvantagens do teletrabalho podem ser, ainda, realizadas atividades de contacto *online* entre colaboradores/as com periodicidade regular, atividades de feedback regular das chefias, atividades de reflexão conjunta acerca de estratégias e objetivos de médio e longo prazo, partilha de informação igualitária sobre oportunidades de progressão e formação entre os/as colaboradores/as, definição de grupos de trabalho que possam ser alternados e a possibilidade de flexibilizar horários, definindo a avaliação do trabalho por tarefas realizadas em determinado período de tempo (Barata, 2020; Lee & Sirgy, 2019).

A Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020) realizou alguns documentos de suporte para lidar com a pandemia. Num deles, destinado a trabalhadores/as e famílias, sugerem, também, a assunção plena da responsabilidade pelo equilíbrio pessoal/familiar e profissional por parte de cada um/a; a comunicação assertiva de impedimentos e necessidades pessoais e profissionais, com vista à negociação; o investimento na rede de suporte social com pares e amigos para partilha de sentimentos e tarefas; a realização de planos com priorização de tarefas; o estabelecimento de limites quanto à utilização das tecnologias e quanto à assunção de tarefas; e a prática do autocuidado (pensamentos e discurso de empatia para com a realização de atividades e rotinas de cuidado e prevenção de saúde e bem estar).

Equilíbrio família-trabalho: estratégias para figuras parentais

Uma das preocupações dos/as pais/mães acerca do ensino à distância está relacionada com a utilização das novas tecnologias, para aprendizagem, para socialização e para lazer. A WHO (2019) recomenda que as crianças com menos de cinco anos passem, no limite, até uma hora por dia em frente aos ecrãs e que as crianças com menos de um ano nem sejam expostas a este tipo de dispositivos. Com o ensino à distância, as crianças acabam por passar mais tempo que o recomendado e os/as pais/mães podem beneficiar de estratégias de mediação (Nouwen & Zaman, 2018), para as apoiar a definir e cumprir horários de utilização, para ajudar os/as seus/suas filhos/as a relacionar-se à distância com adultos e pares, para as apoiar a encontrar prazer na realização de outras atividades e a relacionar-se de forma saudável com as tecnologias, alertando-as para os perigos do *cyberbullying*, das compras *online* e partilha de dados, *fakenews*, entre outros aspetos (OPP, 2020a; UNESCO, 2021; UNICEF, 2021).

Outra das preocupações dos/as pais/mães diz respeito ao suporte na aprendizagem. Neste contexto, os/as pais/mães podem ser apoiados/as a ajudar os/as seus/suas filhos/as a obviar dificuldades de organização de materiais, do seu horário e local de estudo, a definir objetivos de aprendizagem nalgumas disciplinas e a apoiar na resolução de dificuldades tecnológicas ou logísticas relativas à utilização de equipamentos ou plataformas eletrónicas (OPP, 2020c).

Para além disso, no que concerne a conciliação e considerando o exposto no ponto anterior, é importante que as figuras parentais tenham em linha de conta as exigências a que estão expostos, a vários níveis, e possam implementar algumas das estratégias acima sugeridas relativamente ao seu papel profissional (King, 2004; OPP, 2020b), paralelamente a estratégias de divisão de tarefas domésticas e inclusão de tempo para lazer conjunto (Gaspar, 2020).

Outras sugestões passam por manter a autoconfiança e autocuidado promotor de bem-estar; investir em tempo de qualidade com as crianças e jovens; planejar rotinas e atividades ou programas *online* que possam realizar em conjunto; aproveitar atividades diárias como oportunidades para aprendizagem e lazer; avaliar bem o estado emocional da criança/jovem e introduzir atividades ou conversas de acordo com essa avaliação; incentivar o diálogo conjunto e a partilha de sentimentos e pensamentos, recorrendo a estratégias facilitadoras como o desenho, por exemplo; empatizar com os sentimentos das crianças/jovens; ativar o controlo parental nos dispositivos eletrónicos; ser flexível e mais tolerante com os outros e com o/a próprio/a e procurar suporte familiar ou profissional, caso se justifique (Gaspar, 2020; UNICEF, 2021).

Considerações finais

Estamos ainda a viver em situação de pandemia. Por isso, as considerações realizadas são limitadas e muitas das implicações e consequências são ainda imprevisíveis. Todavia, com base no conhecimento disponível até ao momento, podemos concluir que existe necessidade de suporte a escolas, professores/as, pais/mãe e alunos/as acerca de vários aspetos como: gestão do tempo; gestão dos contactos sociais; gestão das tecnologias e plataformas de ensino à distância; e gestão de papéis de vida, além dos papéis profissional, familiar e doméstico.

Para além disso, esta pandemia tornou ainda mais clara a necessidade de uma reinvenção das estratégias e métodos de articulação entre organizações e colaboradores/as, casa e escola

para tornar estas relações mais próximas, atempadas e, sobretudo, ajustadas a cada situação concreta.

Também se torna clara a necessidade de orientações governamentais no sentido de garantir o ajustamento de conteúdos às condições de ensino, conciliando estratégias diversificadas, *online* com outro tipo de estratégias, para além de garantir a universalidade no acesso aos equipamentos (pelos recursos e pelas competências para a sua utilização).

Não obstante todas estas dificuldades, apesar de constrangimentos pessoais e de recursos e pais/mãe e professores/as, que provocou algum afastamento (Iivari et al., 2020), as escolas implementaram o ensino à distância em colaboração com as famílias, enviando *emails* com tarefas/conteúdos, fornecendo fotocópias a crianças e jovens com dificuldades de acesso a plataformas, articularam com entidades sociais locais para esse suporte, fizeram aulas síncronas e assíncronas e a televisão implementou a telescola, pese embora, até nestes recursos tenha havido desigualdade no acesso (Basilaia & Kvavadze, 2020).

Investigações futuras deveriam centrar-se em estudos empíricos sobre o impacto do regime de teletrabalho e ensino à distância nas relações pais-filhos, bem como tentar compreender o impacto destas medidas a nível psicológico, social e pessoal.

Em suma, a realização de mais estudos sobre o regime de teletrabalho e ensino à distância continua a ser muito necessária. Esperamos que este trabalho tenha contribuído para encorajar mais esforços multidisciplinares no estudo do equilíbrio família-trabalho.

Referências

- Abuhammad, S. (2020). Parents' knowledge and attitude towards COVID-19 in children: a Jordanian Study. *International Journal of Clinical Practice*, 75, 2. <https://doi.org/10.1111/ijcp.13671>
- Alon, T.M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality (CRC TR 224 Discussion Paper Series). University of Bonn and University of Mannheim, Germany.
- Barata, M.S. (2020). O regime jurídico do teletrabalho em Portugal. *Revista Ibérica do Direito*, 1(1), 58-65.
- Basilaia, G., & Kvavadze, D. (2020). Transition to online education in schools during a SARS-CoV-2 Coronavirus Pandemic in Georgia (COVID-19). *Pedagogical Research*, 5(4), 1-9.
- Beckerman, M., van Berkel, S., Mesman, J., & Alink, L. (2018). Negative parental attributions mediate associations between risk factors and dysfunctional parenting: A replication and extension. *Child Abuse & Neglect*, 81, 249-258. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.05.001>
- Bozkurt, A., & Sharma, R. C. (2020). Emergency remote teaching in a time of global crisis due to Coronavirus pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 15, 1, 1-6.
- Branch, R. M., & Dousay, T. A. (2015). Survey of instructional development models (5th Ed.). Association for Educational Communications and Technology. <https://aect.org/docs/SurveyofInstructionalDesignModels.pdf?pdf=SurveyofInstructionalDesignModels>
- Bruni, O., Sette, S., Fontanesi, L., Baiocco, R., Laghi, F., & Baumgartner, E. (2015). Technology use and sleep quality in preadolescence and adolescence. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 15, 11(12), 1433-1441. <https://doi.org/10.5664/jcsm.5282>
- Carlson, D. L., Petts, R., & Pepin, J. (2020). US couples' divisions of housework and childcare during COVID-19 pandemic (Working Paper). <https://osf.io/preprints/socarxiv/jy8fn>

- Chang, G.C., & Yano, S. (2020). How are countries addressing the Covid-19 challenges in education? A snapshot of policy measures. <https://gemreportunesco.wordpress.com/2020/03/24/how-are-countries-addressing-the-covid-19-challenges-in-education-a-snapshot-of-policy-measures/>
- Clarke, M.C., Koch, L.C. & Hill, E.J. (2004) 'The work and family interface: Differentiating balance and fit'. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
- Collins, C., Landivar, L.C., Ruppanner, L., & Scarborough, W.J. (2020). COVID-19 and the gender gap in working hours. *Gender, Work and Organization*, 1-12. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Craig, L., & Brown, J.E. (2017). Feeling rushed: Gendered time quality, work hours, nonstandard work schedules, and spousal crossover. *Journal of Marriage and Family*, 79(1), 225–242. <https://doi.org/10.1111/jomf.12320>
- Craig, L., & Churchill, B. (2020). Dual-earner parents' couples work and care during COVID-19. *Gender, Work and Organization*, 1-14. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- Eurofound (2020). European Working Conditions Surveys (EWCS). <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2020/european-working-conditions-survey-2020>
- European Union (2017). Framework agreement on telework. https://osha.europa.eu/pt/legislation/guidelines/oshinfo_2001
- Fana, M., Tolan, S., Torrejón, P.S., Urzi Brancati, M.C., & Fernández-Macías, E. (2020). Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects. *Journal of Industrial and Business Economics*, 47, 391–410.
- Gaspar, M.F. (2020). Como evitar o “burnout parental” durante o “confinamento em casa” na pandemia do coronavirus? <https://www.cnpdpcj.gov.pt/documents/10182/19464/dica+4/e4ec9ab9-bfbb-4598-8667-41d186c2fd79>
- Goulart, J. (2009). *Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível*. Editora Senac.
- Haar, J.M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T. & Bond, A. (2020). The difference between emergency remote teaching and online learning. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teachingand-online-learning>
- Hrastinski, S. (2008). What is online learner participation? A literature review. *Computers & Education*, 51(4), 1755-1765.
- Iivari, N., Sharma, S., & Ventä-Olkkonen, L. (2020). Digital transformation of everyday life – How COVID-19 pandemic transformed the basic education of the young generation and why information management research should care? *International Journal of Information Management*, 55, 102183. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102183>
- Joshi, O., Chapagain, B., Kharel, G., Poudyal, N.C., Murray, B.D., & Mehmood, S.R. (2020). Benefits and challenges of online instruction in agriculture and natural resource education. *Interactive Learning Environments*, 1–12. <http://doi.org/10.1080/10494820.2020.1725896>
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133.
- Lee, D. J., & Sirgy, M. J., (2019). Work-life balance in the digital workplace: the impact of schedule flexibility and telecommuting on work-life balance and overall life satisfaction. *Thriving in Digital Workspaces*, 355-384. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-24463-7>

- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. Diário da República: I série de 2009-02-12. <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20190904/pt/html>.
- Lissak, G. (2018). Adverse physiological and psychological effects of screen time on children and adolescents: Literature review and case study. *Environmental Research*, 164, 149-157
- Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., Bakia, M., & Jones, K. (2009). Evaluation of evidence-based practices in online learning: a meta-analysis and review of online learning studies. *Structure*, 115(3).
- Nilles, J. (1997). *Fazendo do teletrabalho uma realidade*. Editora Futura.
- Nouwen, M. & Zaman, B. (2018). Redefining the role of parents in young children's online interactions. A value-sensitive design case study. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 18. <https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2018.06.001>
- OIT (2020). Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond". <https://www.dgert.gov.pt/oit-practical-guide-on-teleworking-during-the-covid-19-pandemic-and-beyond>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020a). COVID-19: recomendações para pais, cuidadores e professores- cyberbullying e segurança online. Ordem dos Psicólogos Portugueses. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/covid_19_cyberbullying_pais.pdf
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020b). COVID-19: equilíbrio entre a vida pessoal e profissional- uma necessidade básica (sobretudo em contexto de crise). Ordem dos Psicólogos Portugueses. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/doc_covid_19_equilibrio_vida_pessoalprofissional.pdf
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020c). COVID-19: estudar em tempo de pandemia- guia para pais e cuidadores. Ordem dos Psicólogos Portugueses. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/covid_19_estudar_em_tempo_de_pandemia.pdf
- Qian, Y., & Fuller, S. (2020). COVID-19 and the gender employment gap among parents of young children. *Canadian Public Policy*, 46(2), 89-101. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-077>
- Spinelli, M., Lionetti, F., Pastora, M., Fasolo, M. (2020). Parents' stress and children's psychological problems in families facing the COVID-19 outbreak in Italy. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01713>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities*. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Tomasik, M.J., & Silbereisen, R.K. (2016). Demands of social change across multiple domains of life and across time at the advent of the global financial crisis. *Research in Human Development*, 13(4), 312-327. <https://doi.org/10.1080/15427609.2016.1234310>
- UNESCO (2021). Covid-19: Unesco divulga 10 recomendações sobre ensino a distância devido ao novo coronavírus. <https://news.un.org/pt/story/2020/03/1706691>
- UNESCO. (2020). COVID-19 educational disruption and response. <https://en.unesco.org/covid19/>
- UNICEF (2021, janeiro 27). Coronavirus (COVID-19) guide for parents. <https://www.unicef.org/parenting/coronavirus-covid-19-guide-parents>
- Vlachopoulos, D. (2020). COVID-19: Threat or opportunity for online education? *Higher Learning Research Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.18870/hlrc.v10i1.1179>
- Wayne, J.H., Matthews, R., Crawford, W. & Casper, W.J. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work-family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management* 59 (1), 25-42

- WHO (2019). Guidelines on physical activity, sedentary behaviour and sleep for children under 5 years of age. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311664/9789241550536-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- WHO (2020). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. World Health Organization. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. In I.L. Potgieter, N. Ferreira & M. Coetzee (Eds.). *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing*, 117-137.