

VET CARE

Building Capacity and VET for Migrants Care Workers in Europe



WP5/A3 Relatório sobre a proposta de um modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados



Índice Geral

[WP5/A3 Relatório sobre a proposta de um modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados – CECOA/Portugal](#)

[WP5/A3 Relatório sobre a proposta de um modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados – F.AZIONE/Itália](#)

[WP5/A3 Relatório sobre a proposta de um modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados – F.RONSEL/Espanha](#)

[WP5/A3 Relatório sobre a proposta de um modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados – IDEC/Grécia](#)

VET CARE

Building Capacity and VET for Migrants Care Workers in Europe



**WP5/A3 Relatório sobre a proposta de um
modelo-piloto de bolsa para trabalhadores
do setor dos cuidados – CECOIA/Portugal**

Data: 30/07/2024

DESCRIÇÃO DO RELATÓRIO

Nome do projeto Erasmus+	VET CARE: Building Capacity and VET for Migrants Care Workers in Europe
Sigla do projeto	VET CARE
Número do projeto	2023-1-PT01-KA220-VET-000156915
Título do documento	Relatório de um modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados
Autor (es) responsável (eis)	CECOA
Revisor (es)	CECOA e grupos-alvo (exceto trabalhadores do setor dos cuidados)
Versão	1ª
Data de publicação	30/07/2024
Distribuição	Consórcio VET CARE e grupos-alvo, exceto trabalhadores do setor dos cuidados
Resumo	Relatório sobre os resultados da investigação conduzida pelo CECOA, combinando investigação documental e de campo, bem como o feedback dado pelos participantes (grupos-alvo) durante as sessões de formação do WP5/A1. As boas práticas em matéria de modelos-piloto de bolsas provêm de Portugal e da Noruega, apresentando dois exemplos de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados formais e informais.

P1	PT	CECOA - Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins	
P2	IT	FORMA.Azione S.r.l.	
P3	GR	AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES YPSILIS TECHNOLOGIAS EKPAIDEFISI ANONYMI ETAIREIA	
P4	ES	Fundación Ronsel – Inserción Sociolaboral e Fomento do Emprego	

Índice

1. Sobre o projeto VET CARE	7
2. Sumário Executivo	7
3. Boas práticas para o modelo-piloto de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados	8
3.1 Introdução	8
3.2 Metodologia	9
3.3 PORTUGAL – “Matosinhos a Cuidar” ou “Matosinhos Caring”	11
3.4 NORUEGA - “Menn i helse” ou “Homens na Saúde”	14
4. Panorama da contribuição para a profissionalização dos cuidados	16
4.1 Introdução	16
4.2 PORTUGAL – “Matosinhos a Cuidar” ou “Matosinhos Caring”	17
4.3 NORUEGA - “Menn i helse” ou “Homens na Saúde”	17
5. Conclusões e síntese crítica	17

1. Sobre o projeto VET CARE

O projeto VET CARE tem como objetivo proporcionar respostas práticas e úteis em matéria de qualificações para o mercado de trabalho, no segmento dos serviços de cuidados formais e informais, contribuindo para a integração e inclusão social dos migrantes. Os migrantes são uma das principais forças de trabalho neste setor. O VET CARE visa também transferir conhecimentos de diferentes níveis de stakeholders, contribuindo para a implementação de uma lógica de cooperação e parceria nacional/transnacional no setor.

Os resultados esperados são: contribuir para um melhor conhecimento e compreensão do panorama dos trabalhadores migrantes no segmento dos cuidados e das suas necessidades de formação/qualificação; reforçar as capacidades e melhorar as competências dos trabalhadores migrantes no segmento dos cuidados, numa lógica de integração e inclusão social das populações vulneráveis; fomentar a cooperação entre as partes interessadas do setor dos serviços de cuidados, o que permitirá criar bolsas de recrutamento de trabalhadores do setor dos cuidados que respondam às necessidades do mercado de trabalho a nível europeu.

A parceria transnacional do projeto, com o apoio do programa Erasmus+, é coordenada pelo CECO (Portugal) em cooperação com os seguintes parceiros: FORMA.AZIONE (Itália), IDEC (Grécia) e Fundación Ronsel (Espanha).

O projeto VET CARE iniciou em dezembro de 2023 e terminará em novembro de 2025.

Para mais informações, visite o site de cada parceiro:

CECOA - www.cecoa.pt

FORMA.AZIONE - www.azione.com

IDEC - www.idec.gr

Fundación Ronsel - www.fundacionronsel.org

2. Sumário Executivo

Work package (WP) nº 5 é composto pelas seguintes atividades:

- WP5 Modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados
- O WP5 teve início em dezembro de 2023 e terminará em novembro de 2025, sendo desenvolvido ao longo de seis (6) atividades.

- O WP5/A3 consiste em reunir **8 boas práticas** desenvolvidas a nível europeu no que diz respeito às bolsas formais e informais locais, regionais e/ou nacionais dos trabalhadores do setor dos cuidados com a coparticipação dos grupos-alvo identificados no WP5/A2, em **4 relatórios nacionais**.
- Serão abrangidos pelo menos **8 países**: Portugal, Espanha, Grécia e Itália, mais 1 outro país da UE por cada parceiro.
- Todos os parceiros seguirão o modelo proposto pela Fundación Ronsel neste documento.

O WP5/A3 está previsto para o período de abril a julho de 2024.

3. Boas práticas para o modelo-piloto de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados

3.1 Introdução

As boas práticas em matéria de modelos de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados selecionadas foram as de Portugal e da Noruega, que representam duas realidades diferentes em termos de procura de cuidados, ofertas de formação e mercado de trabalho: bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados informais versus formais. A procura de cuidados está relacionada com o setor dos serviços domésticos, mostrando que as pessoas procuram online uma solução para responder às suas necessidades.

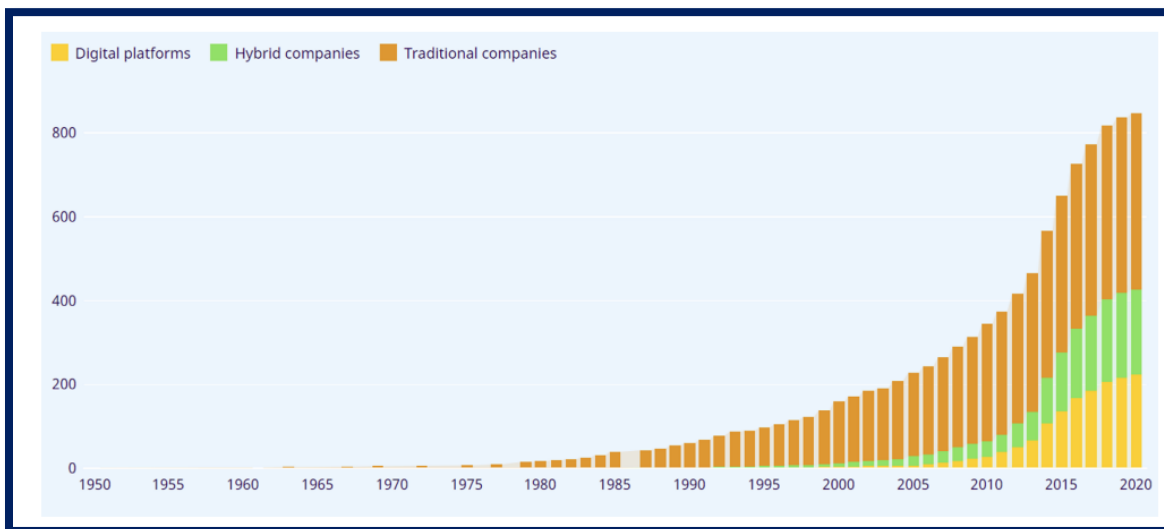


Figura 1: Número de plataformas ativas de trabalho doméstico a nível mundial 1950-2020 (OIT 2021) ¹

¹ Veja https://feeps-europe.eu/wp-content/uploads/2023/03/FEPS-FES_Care-Strategy-Policy-Study-web-PP.pdf

Nas próximas cinco décadas, o número de europeus com mais de 80 anos deverá duplicar. O grupo de trabalhadores do setor dos cuidados informais está a diminuir devido à alteração dos padrões familiares, ao aumento do emprego feminino e ao aumento da idade da reforma. Estes desenvolvimentos têm uma série de consequências e colocam os sistemas do setor dos cuidados perante uma clara necessidade de adaptação à procura crescente e à evolução das necessidades. À medida que a procura de serviços de cuidados aumenta, verifica-se uma profissionalização crescente do setor (Federação dos Empregadores Sociais Europeus e Federação Europeia dos Sindicatos da Função Pública 2021: 3)².

Comparando Noruega e Portugal, as políticas públicas são diferentes, tendo a Noruega ofertas de formação e cursos de educação específicos para o setor dos cuidados, aumentando desta forma os profissionais qualificados e a atratividade do setor. “Na Noruega, como parte da reforma da Promoção do Conhecimento de 2006, o governo criou um programa de formação para trabalhadores de cuidados de saúde (helsefagarbeider) para estimular o emprego no setor dos cuidados e serviços relacionados” (Eurofound 2020: 55)³.

Por outro lado, em 2006, Portugal criou a Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI), “constituída através de uma parceria entre o Ministério da Saúde e o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e presta serviços de saúde, reabilitação e cuidados de enfermagem a residentes incapazes de cuidar de si próprios” (Tello et al. 2020: 9). No entanto, Portugal tem uma “fragmentação persistente da governação e as modalidades de financiamento continuam a ser os principais obstáculos ao avanço da integração dos serviços em Portugal” no setor dos cuidados de saúde (ibid). Além disso, “no sul da Europa, as filhas envolvidas no setor dos cuidados reduzem frequentemente o horário de trabalho ou abandonam os seus empregos”, em comparação com a Noruega, onde “poucos filhos prestaram cuidados a pais idosos e a investigação sugere um impacto mínimo na participação no mercado de trabalho” (Gautun and Bratt, 2024: 2⁴).

3.2 Metodologia

Nas sessões de formação realizadas durante o WP5/A1, os grupos-alvo do projeto VET CARE, com exceção dos trabalhadores do setor dos cuidados, apresentaram as suas próprias experiências com bolsas e/ou a necessidade de ter bolsas que possam corresponder a trabalhadores experientes e/ou qualificados com as exigências do mercado de trabalho e ofertas de EFP. O grupo que participou no WP5/A1, em Portugal, terminou as sessões de formação com sugestões para os critérios necessários para mapear e identificar duas (2) boas práticas, considerando o panorama dos cuidados no país. Tendo isso em mente, e tendo em conta os critérios definidos pelo consórcio VET CARE para o desenvolvimento da investigação documental (ver tabela VET CARE abaixo), com informações adicionais fornecidas pelos nossos formandos, bem como a parceria do CECOIA noutros projetos europeus sobre questões de género, foi considerado importante

² Veja https://www.socialemployers.eu/wp-content/uploads/2023/09/Social_Employers_EPSU_JPP_European_Care_Strategy_final-1.pdf

³ Veja <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-12/ef20028en.pdf>

⁴ Veja <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953624001667>

identificar um conjunto de trabalhadores do setor dos cuidados informais em comparação com um conjunto de trabalhadores do setor dos cuidados formais na Europa. Especialmente no Sul da Europa, os trabalhadores do setor dos cuidados informais são maioritariamente membros da família e/ou trabalhadores domésticos, nomeadamente mulheres migrantes, tal como referido na literatura e pelos nossos parceiros estratégicos.

Critérios para desenvolver investigação documental sobre bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados (WP5/A2) – VET CARE

Descrição dos critérios de inscrição	PERFIL	
	Género Observações:	
	Idade Observações:	
	Nacionalidade Observações:	
	Área de residência Observações:	
	INFORMAÇÃO GERAL/DOCUMENTAÇÃO	
	Tipo de documentação necessária para o registo (por exemplo, bilhete de identidade, passaporte, autorização de residência, registo criminal, atestado de saúde/condição médica, registo no centro de emprego) Observações: não consta da primeira página do formulário de inscrição, mas é seguramente exigido numa fase posterior	
	Custo da subscrição e/ou taxas, ou taxas de prémio Observações:	
	Carta de condução Observações:	
	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	
	Experiência anterior: formal e/ou informal no setor dos cuidados de saúde Observações: quando é que o candidato trabalhou como enfermeiro pela última vez (incluindo estágios e trabalho voluntário)	
	Disponibilidade para trabalhar (por exemplo, a tempo parcial, a tempo inteiro, interno/externo) Observações:	
	HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	
	Formação anterior no setor: formal e/ou informal (ou seja, institucional e/ou familiar/comunitária) Observações: grau académico; número de anos de estudo; conclusão dos estudos de enfermagem (MM/AAAA); enfermeiro registado/licenciado no país de origem; que tipo de licença ou registo possui (enfermeiro registado, auxiliar, parteira, etc.)	
	Formação anterior no setor: certificação emitida no contexto nacional por quem Observações:	
Nível de escolaridade: reconhecimento ou não a nível nacional Observações /Caracterização:		

	COMPETÊNCIAS	
	Nível de conhecimentos/competências linguísticas (ou seja, línguas nacionais e outras) Observações: nível de alemão (o candidato não tem necessariamente de saber alemão)	
	Conhecimentos em matéria de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) Observações:	
	Conhecimento do setor dos cuidados Observações:	
	OUTROS CRITÉRIOS (descrição, o mais pormenorizada possível):	
A organização/ grupo/iniciativa dispõe de serviços complementares para além da bolsa? Quais?	Orientação e acompanhamento do trabalho após a inserção	
	Intermediação laboral com empresas	
	Formação	
	Apoio e aconselhamento jurídico (por exemplo, contratos, direitos e deveres, sindicatos, etc.)	
	Apoio social (trabalho social)	
	Atividades em rede	
	Serviços de psicologia	
	Orientação empresarial	
	Apoio aos grupos (por exemplo, tutoria entre eles)	
	Apoio económico	
Outros (adicionar):		

3.3 PORTUGAL – “Matosinhos a Cuidar” ou “Matosinhos Caring”

Em Portugal, foi selecionada uma bolsa de cuidadores informais denominada “Matosinhos a Cuidar”, porque responde ao panorama e às exigências nacionais em matéria de cuidados, nomeadamente contribuindo para o reforço do setor dos cuidados, dando soluções práticas a Portugal, um dos estados-membros da UE com a maior taxa de trabalhadores do setor dos cuidados informais (Comissão Europeia, 2021). Os trabalhadores informais procuram apoio, através da construção de uma rede, evitando o isolamento.



matosinhos
a cuidar

Ficha de Pedido Matosinhos a Cuidar
(Gabinete de Apoio ao Cuidador)

Informações sobre o Cuidador Informal (CI)

Nome*

Data de nascimento*

DD/MM/YYYY

Esta bolsa de cuidadores é um exemplo regional de parceria entre instituições públicas e privadas, na procura de soluções complementares às políticas públicas de cuidados, proporcionando apoio às famílias a nível local/regional. De facto, a bolsa “Matosinhos a Cuidar” resulta de uma parceria entre uma Associação e uma entidade pública municipal, nomeadamente a ADEIMA - Associação para o Desenvolvimento Integrado de Matosinhos e a Câmara de Matosinhos (entidade municipal).

A lei portuguesa considera que os trabalhadores do setor dos cuidados informais são os seguintes:

*sempre o parceiro, parente ou familiar até ao 4º grau da linha colateral da pessoa objeto de cuidados (por exemplo, filhos, netos, bisnetos, trinetos, irmãos, pais, tios, avós, bisavós, trisavós ou primos)*⁵

De acordo com a informação disponibilizada pela bolsa “Matosinhos a Cuidar”, a ideia da bolsa, criada em 2020, é proporcionar um espaço “para que os Cuidadores Informais se possam dedicar a qualquer outra atividade que constitua um benefício pessoal e/ou repouso”⁶. Com esse objetivo, foi criada a bolsa e disponibilizados “para o efeito, seis Cuidadores Externos, com perfil e qualificações adequados”⁷. Os resultados até junho de 2022 são que 42 famílias estão a ser apoiadas a nível regional/local, com “3.328 agregados familiares (...) realizados e proporcionadas 10.070 horas de pausas (...)”⁸

Para se inscrever na bolsa, a pessoa tem de responder há quanto tempo é trabalhador no setor dos cuidados informais, relação com a pessoa que necessita de cuidados, tempo que passa diariamente a

⁵ Veja <https://www.seg-social.pt/documents/10152/17083135/8004-Estatuto+Cuidador+Informal+Principal+e+Cuidador+Informal+n%C3%A3o+Principal/2efee047-c9ba-49c8-95f2-6df862c4b2c5#:~:text=O%20cuidador%20Informal%20C3%A9%20sempre,tios%2Dav%C3%B3s%20ou%20primos>, p. 5

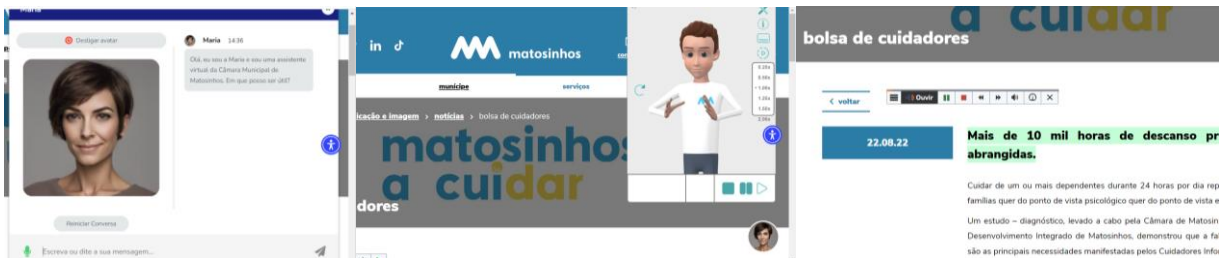
⁶ Veja <https://www.cm-matosinhos.pt/servicos/comunicacao-e-imagem/noticias/noticia/bolsa-de-cuidadores>

⁷ Idem.

⁸ Idem.

cuidar da pessoa, informação sobre o nível de dependência e tipologia e, se o trabalhador de cuidados informais vive no domicílio ou não⁹ (veja [Matosinhos a Cuidar - Ficha de Pedido \(arcgis.com\)](https://arcgis.com))

A página Web do município, onde se encontra a bolsa, disponibiliza um avatar feminino, linguagem gestual e leitura áudio para inclusão. Além disso, é possível consultar a página web em nove (9) línguas diferentes.



No que respeita a uma iniciativa nacional, o exemplo do “Apoio ao Cuidador Informal” desenvolvido pelo Governo Regional dos Açores¹⁰ foi destacado pelos nossos grupos-alvo durante as sessões de formação. Apesar das diferenças orçamentais e de recursos humanos entre um organismo municipal como o de Matosinhos e o Governo Regional dos Açores, a “Bolsa de cuidados” dá a possibilidade de identificar profissionais do setor dos cuidados na região e de prestar cuidados, porque fornece informações sobre os serviços de saúde a nível local, recursos como vídeos explicativos sobre questões de cuidados, manuais, entre outras informações¹¹.



⁹ Veja <https://survey123.arcgis.com/share/3c7a12216b59445cadedf1946f2b8cc79>

¹⁰ Região Autónoma de Portugal, com nove ilhas.

¹¹ Veja <https://apoioaocuidador.azores.gov.pt/>

3.4 NORUEGA - “Menn i helse” ou “Homens na Saúde”

Na Noruega, foi selecionada uma bolsa de trabalhadores do setor dos cuidados formais, denominada “Menn i helse”, uma parceria entre uma Associação/ONG, organismos públicos e cuidados domiciliários. A ideia é qualificar trabalhadores para a prestação de cuidados, visando homens e mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 55 anos ou mais, seguindo um “curso de estudos rápido e previsível que conduza a um certificado de profissional de saúde”. Há mais de 10 anos que carpinteiros, músicos, condutores de camiões e vendedores passam por esta formação e adquirem uma profissão completamente nova”¹².

O projeto, uma colaboração entre o município, a NAV, o conselho distrital, a KS e a Direção da Saúde, resultou na criação de uma bolsa na qual os formandos se podem inscrever e trabalhar no setor dos cuidados. “800 homens obtiveram a qualificação através de Menn i helse. 92% dos que obtiveram um diploma conseguiram um emprego relevante no setor da saúde”¹³.

O projeto oferece ofertas de educação nos quinze (15) condados da Noruega.



MENN I HELSE

Rogaland South

Join in 2025

Are you our next man? Seize this chance - get a golden ticket to a vocational certificate and a job!

Men in health is a unique opportunity to take a certificate as a health professional. The education is designed for job-seeking men aged 25 – 55+. For cohort 2025, we have non-binding information meetings in January and February 2025. Registration for the information meetings starts in November 2024.

Talk to me!


Kjersti Hoddevik
County coordinator

☎ 922 31 066
✉ kjersti@mennihelse.no

Esta boa prática contribui para a profissionalização e o reforço do setor dos cuidados de saúde, proporcionando um certificado profissional de trabalhador de saúde, um emprego de verão e, após a conclusão do curso profissional, o direito de assinar um contrato de aprendizagem, garantindo estabilidade e reconhecimento. Além disso, o programa “Homens na saúde” visa abrir novas vias profissionais e aumentar a proporção de homens no setor da saúde. Há uma grande escassez de trabalhadores do setor da saúde na Noruega, e haverá uma necessidade crescente de mão de obra nesta área durante muitos anos.”¹⁴ Abaixo, a imagem que associa a experiência profissional anterior aos homens, apresentada pela NAV em Oslo na Segunda Sessão de Aprendizagem Mútua do projeto IGUAL

¹² Em [Men in health - nav.no \(www-nav-no.translate.goog\)](http://www.nav-no.translate.goog)

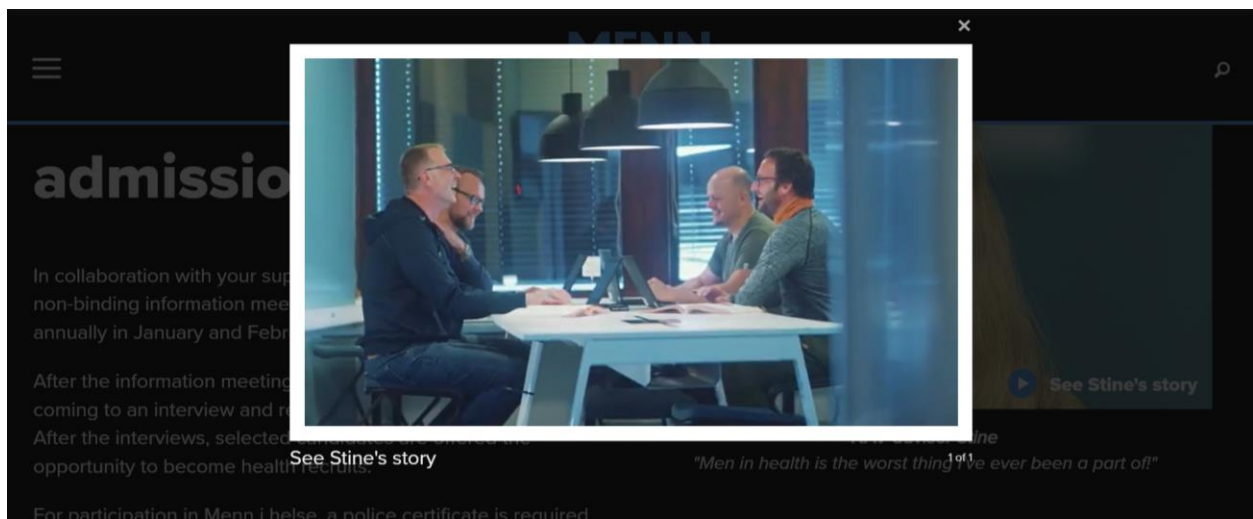
¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

PRO - As profissões não têm género ¹⁵, 29 de novembro, 2023, na qual o CECOA apresentou o projeto VET CARE.



Este é um projeto nacional com impacto regional, que liga municípios e pessoas que procuram requalificação ou recomeço de vida, com um coordenador municipal e apoio ao longo do percurso de aprendizagem, melhoria de competências e requalificação. As histórias dos certificados de cuidados de saúde são partilhadas em norueguês, dando vida à forma como os homens se envolvem num ambiente tradicionalmente feminino¹⁶.



¹⁵ Veja <https://cecoa.pt/custompage/projects?tproj=nacional&aid=147&id=projects>

¹⁶ Para ouvir, aceda a https://mennihelse-no.translate.google.com/pamelding-og-opptak/?x_tr_sl=auto&x_tr_tl=en&x_tr_hl=en&x_tr_pto=wapp&gl=1*refc55*up*MQ..*ga*NjYzOTI3OTQ2LjE3MjIzNTM2MDQ.*ga_C4ZS3XCB93*MTcyMjM1MzYwMi4xLjAuMTcyMjM1MzYwMi4wLjAuMA..#deeplink2

Para se inscreverem e obterem o certificado, os formandos têm de entregar ao empregador, no início do projeto, um certificado de registo criminal que lhes permita trabalhar na área da saúde e dos cuidados. A bolsa liga as pessoas que procuram refazer a sua vida profissional, segundas oportunidades e necessidades do mercado de trabalho dos cuidados.

4. Panorama da contribuição para a profissionalização dos cuidados

4.1 Introdução

A profissionalização no setor dos cuidados de saúde está relacionada com a qualidade e a formalização, reconhecendo os cuidados como trabalho.

Muitas pessoas consideram que um “profissional” tem a responsabilidade individual de tomar decisões, que lhe é confiado o exercício de um juízo pessoal e que é apoiado por uma formação regular para manter as suas competências e conhecimentos atualizados. Seria compreensível que a ideia de trabalhar numa “profissão” suscitasse expectativas de bons salários, estima social, reconhecimento de conhecimentos técnicos, comportamento ético, perspetivas de emprego e práticas normalizadas (Hayes et al. 2019: 1¹⁷).

No entanto, a realidade não reflete essa descrição. De facto, o reconhecimento não se traduz necessariamente na profissionalização do setor dos cuidados. Devido ao envelhecimento da população na Europa e à falta de apoio de cuidados para responder à procura da população, há necessidade de transferir bons modelos que respondam às necessidades de cuidados na Europa, através da profissionalização. De facto, e de acordo com o relatório Hemmings et al. (2022: 2-4¹⁸) sobre a profissionalização dos trabalhadores de cuidados, é importante reconhecer o seguinte:

- “(...) O registo e a regulamentação profissional podem reduzir os riscos para o público, melhorar os resultados para as pessoas que recorrem aos serviços de cuidados sociais, aumentar a confiança na mão de obra e elevar os padrões da mão de obra através da formação mínima obrigatória”.
- Os trabalhadores do setor dos cuidados de saúde que recebem formação relevante e de elevada qualidade têm mais probabilidades de permanecer no seu posto de trabalho e estão equipados com as competências e a confiança necessárias para prestar melhores cuidados”.
- Os dados demonstram que o aumento das remunerações para salários competitivos reduziria a rotação do pessoal, em especial do pessoal remunerado a níveis salariais mais baixos”.

¹⁷ Veja https://kar.kent.ac.uk/77269/1/Professionalisation_at_Work_0309.pdf.

¹⁸ Veja <https://www.nuffieldtrust.org.uk/sites/default/files/2022-09/1662995727-nuffield-trust-new-horizons-web.pdf>

- As experiências internacionais sugerem que as medidas devem ser concebidas e aplicadas em conjunto e não introduzidas isoladamente.
- A profissionalização da mão de obra e a oferta de oportunidades consistentes de acesso a oportunidades de formação e desenvolvimento poderiam ajudar a resolver as desigualdades em termos de progressão e de rendimentos, e poderiam também ajudar a atrair grupos sub-representados para a mão de obra”.

4.2 PORTUGAL – “Matosinhos a Cuidar” ou “Matosinhos Caring”

A bolsa municipal, em parceria com uma ONG local, responde à necessidade portuguesa do repouso e de reconhecer o trabalho dos trabalhadores do setor dos cuidados informais, que representam a elevada percentagem de trabalhadores do setor dos cuidados próximo das pessoas que necessitam de cuidados. A possibilidade de fazer uma pausa e recuperar de um trabalho altamente exigente de 24 horas contribuirá para elevar a autoestima, conhecer outros trabalhadores de cuidados informais e procurar ajuda profissional e soluções que possam levar a um equilíbrio na prática dos cuidados domiciliários.

Nesta boa prática portuguesa, existe reconhecimento, mas não profissionalização devido à natureza dos cuidados. Os trabalhadores do setor dos cuidados informais são já reconhecidos por lei, contudo a informalidade está relacionada também com o facto de os serviços domésticos serem utilizados na área dos cuidados.

4.3 NORUEGA - “Menn i helse” ou “Homens na Saúde”

O projeto norueguês promove, a nível municipal, respostas para o reconhecimento através da profissionalização em detrimento de um certificado de cuidados de saúde. A educação é a resposta às necessidades do mercado de trabalho e à introdução de uma mudança de estereótipo de género na feminização europeia do setor dos cuidados.

5. Conclusões e síntese crítica

Uma das principais conclusões é que os organismos públicos e privados, que trabalham para encontrar soluções para a falta de mão de obra qualificada no setor dos cuidados, estão a produzir resultados concretos, tanto em Portugal como na Noruega. No entanto, constata-se que o reconhecimento da profissionalização dos trabalhadores do setor dos cuidados em cada país europeu difere, criando várias categorias de informalidade no setor. A necessidade de qualificação através da educação e/ou de certificados profissionais é a escolha referida na boa prática da Noruega, proporcionando uma visão de género sobre o setor dos cuidados. Por outro lado, em Portugal, o elevado número de trabalhadores informais é um desafio para as políticas públicas, seguindo as tendências globais. De facto, uma “revisão

sistemática que abrange estudos de vários continentes/países (Europa, Ásia, Estados Unidos e Austrália) salienta o impacto negativo da prestação de cuidados na saúde mental e física do cuidador informal, especialmente as mulheres, os cuidadores casados e os que prestam cuidados”¹⁹. Para além disso, e tal como salientado por Barbosa et al (2020: 2), existe a “necessidade de distinguir entre cuidados informais prestados dentro do agregado familiar e cuidados informais prestados fora do agregado familiar, bem como entre tipos de provisão do Estado-providência”. A bolsa portuguesa tenta responder a essa preocupação, prestando apoio profissional, permitindo aos trabalhadores do setor dos cuidados informais descansar e/ou ter apoio.



Voltar ao índice geral

¹⁹ Veja <https://bmgeriatr.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12877-020-01841-z>

VET CARE

Building Capacity and VET for Migrants Care Workers in Europe



**WP5/A3 Relatório sobre a proposta de um
modelo-piloto de bolsa para trabalhadores
do setor dos cuidados – F.AZIONE/Itália**

Data: 20 junho 2024

DESCRIÇÃO DO RELATÓRIO

Nome do projeto Erasmus+	VET CARE: Building Capacity and VET for Migrants Care Workers in Europe
Sigla do projeto	VET CARE
Número do projeto	2023-1-PT01-KA220-VET-000156915
Título do documento	Relatório de um modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados
Autor (es) responsável (eis)	Giulia Soldati, Sylvia Liuti, FORMA.Azione
Revisor (es)	
Versão	1.0
Data de publicação	20 junho 2024
Distribuição	
Resumo	O documento que se segue ilustra os resultados da investigação conduzida pela FORMA.Azione, em parte através de pesquisa documental e em cooperação com as organizações envolvidas na formação WP5-A1. As boas práticas recolhidas e analisadas apresentam alguns exemplos de modelos de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados em dois países da UE, Itália e Alemanha. A uma breve introdução que ilustra as principais características dessas práticas, segue-se uma descrição do seu impacto na profissionalização do setor dos cuidados, tendo também em conta a mão de obra migrante e uma síntese crítica.

P1	PT	CECOA - Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins	
P2	IT	FORMA.Azione S.r.l.	
P3	GR	AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES YPSILIS TECHNOLOGIAS EKPAIDFSI ANONYMI ETAIREIA	
P4	ES	Fundación Ronsel – Inserción Sociolaboral e Fomento do Emprego	

Índice

1. Sobre o projeto VET CARE	23
2. Sumário Executivo	23
3. Boas práticas para o modelo-piloto de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados.....	24
3.1 Introdução.....	24
3.2 Metodologia.....	24
3.3 Itália – Registro provinciale assistenti familiari Trento	25
3.4 Itália - LianeCare.....	25
3.5 Alemanha – CWC Recruitment	26
4. Panorama da contribuição para a profissionalização do setor dos cuidados	27
4.1 Introdução.....	27
4.2 Itália – Registro provinciale assistenti familiari Trento	27
4.3 Itália – LianeCare	27
4.4 Alemanha – CWC Recruitment	28
5. Conclusões e síntese crítica	28

1. Sobre o projeto VET CARE

O projeto VET CARE tem como objetivo proporcionar respostas práticas e úteis em matéria de qualificações para o mercado de trabalho, no segmento dos serviços de cuidados formais e informais, contribuindo para a integração e inclusão social dos migrantes. Os migrantes são uma das principais forças de trabalho neste setor. O VET CARE visa também transferir conhecimentos de diferentes níveis de stakeholders, contribuindo para a implementação de uma lógica de cooperação e parceria nacional/transnacional no setor.

Os resultados esperados são: contribuir para um melhor conhecimento e compreensão do panorama dos trabalhadores migrantes no segmento dos cuidados e das suas necessidades de formação/qualificação; reforçar as capacidades e melhorar as competências dos trabalhadores migrantes no segmento dos cuidados, numa lógica de integração e inclusão social das populações vulneráveis; fomentar a cooperação entre as partes interessadas do setor dos serviços de cuidados, o que permitirá criar bolsas de recrutamento de trabalhadores do setor dos cuidados que respondam às necessidades do mercado de trabalho a nível europeu.

A parceria transnacional do projeto, com o apoio do programa Erasmus+, é coordenada pelo CECO (Portugal) em cooperação com os seguintes parceiros: FORMA.AZIONE (Itália), IDEC (Grécia) e Fundación Ronsel (Espanha).

O projeto VET CARE iniciou em dezembro de 2023 e terminará em novembro de 2025.

Para mais informações, visite o site de cada parceiro:

CECO - www.ceco.pt

FORMA.AZIONE - www.azione.com

IDEC - www.idec.gr

Fundación Ronsel - www.fundacionronsel.org

2. Sumário Executivo

Work package (WP) nº 5 é composto pelas seguintes atividades:

WP5 Modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados

O WP5 teve início em dezembro de 2023 e terminará em novembro de 2025, sendo desenvolvido ao longo de seis (6) atividades.

O WP5/A3 consiste em reunir as **8 boas práticas** desenvolvidas a nível europeu no que diz respeito às bolsas formais e informais locais, regionais e/ou nacionais dos trabalhadores do setor dos cuidados com a coparticipação dos grupos-alvo identificados no WP5/A2, em **4 relatórios nacionais**.

Serão abrangidos pelo menos **8 países**: Portugal, Espanha, Grécia e Itália, mais 1 outro país da UE por cada parceiro.

Todos os parceiros seguirão o modelo proposto pela Fundación Ronsel neste documento.

O WP5/A3 está programado para abril de 2024.

3. Boas práticas para o modelo-piloto de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados

3.1 Introdução

As boas práticas selecionadas para este documento provêm da Itália e da Alemanha, dois dos países com a população mais idosa da União Europeia. A questão do trabalho no setor dos cuidados é, por conseguinte, crucial e a escassez de mão de obra pode ser observada em ambos os países. As soluções desenvolvidas para resolver este problema podem ser um ponto de partida para a criação de um modelo comum que também pode ser testado a nível transnacional. Além disso, tal como será explicado mais pormenorizadamente no ponto 4, relativo à profissionalização do trabalho no setor dos cuidados, os exemplos de bolsas apresentados oferecem outras formas de apoio, principalmente formação, que as tornam uma valiosa fonte de inspiração.

3.2 Metodologia

Todos os modelos de bolsas foram identificados através de uma pesquisa documental clássica na Internet. Além disso, as práticas italianas foram também discutidas e analisadas em conjunto com os participantes da atividade 1 deste WP. Em geral, os principais critérios seguidos para selecionar as boas práticas foram:

- **a fiabilidade** do prestador, ou seja, a organização que promove e/ou gere a bolsa;
- **variedade**, com o objetivo de apresentar diferentes abordagens adotadas em diferentes sistemas e países, mas também de fornecer uma visão estimulante e estruturas potencialmente transferíveis;
- **a acessibilidade**, ou seja, a facilidade de acesso e de utilização das bolsas, tanto para os trabalhadores como para os potenciais empregadores

3.3 Itália – Registro provinciale assistenti familiari Trento

O registo [Provincial de familiares cuidadores](#) foi criado pela província autónoma de Trento em 2014 e é um serviço que permite tanto aos trabalhadores do setor dos cuidados inscreverem-se, declarando a sua disponibilidade para trabalhar e fornecendo as suas principais informações, como às famílias acederem ao registo público online e encontrarem o assistente de que necessitam. Instituições de apoio específicas estão encarregues de ajudar os trabalhadores a finalizar o seu registo, que requer diferentes dados e documentos

- informações pessoais - género, idade, nacionalidade, residência/domicílio, documento de identificação, autorização de residência no caso de estrangeiros, registo criminal;
- informações profissionais - experiência anterior documentada nos últimos três anos de, pelo menos, 480 horas;
- habilitações literárias e competências - formação prévia documentada de, pelo menos, 60 horas e/ou título socio-sanitário específico, conhecimento da língua italiana²⁰; conhecimento do setor dos cuidados.

É necessário pagar uma taxa de registo de 16 euros, que cobre a taxa de validação dos documentos apresentados.

O registo Provincial de cuidadores familiares pode ser considerado uma boa prática, uma vez que oferece um serviço valioso ao agilizar a colocação no mercado de trabalho e ao fazer corresponder a disponibilidade de cuidadores às necessidades locais. Este facto, associado a um programa de formação específico, promove o desenvolvimento profissional dos trabalhadores do setor dos cuidados, reforçando e alargando as suas competências.

3.4 Itália - LianeCare

Criada em 2022, a [LianeCare](#) é uma plataforma que conecta empresas que procuram melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada dos seus empregados através da prestação de serviços de cuidados. As empresas, os empregados e os trabalhadores do setor dos cuidados podem inscrever-se de forma independente para aceder às funcionalidades da plataforma: os empregados podem encontrar os serviços de cuidados de que necessitam (cuidados a idosos, babysitting, pet sitting); os trabalhadores do setor dos cuidados podem encontrar oportunidades de emprego; as empresas podem inscrever-se para oferecer benefícios de cuidados aos seus empregados; os psicólogos podem prestar apoio aos trabalhadores do setor dos cuidados e às famílias. 7 empresas e mais de 2.200 trabalhadores do setor dos cuidados já registados são os principais números que descrevem a atividade da LianeCare.

O trabalhador do setor dos cuidados pode inscrever-se autonomamente na plataforma online, fornecendo alguns dados preliminares (género, idade, nacionalidade e residência): informações sobre

²⁰ Having a residence permit implies that the worker has already reached an A2 level (CEFR).

documentos pessoais, experiência profissional e educação são fornecidas presumivelmente numa fase posterior do processo de registo.

O serviço da LianeCare pode ser considerado uma boa prática, porque oferece uma abordagem inovadora para remodelar o bem-estar das empresas, permitindo que os benefícios dos trabalhadores tenham um impacto concreto no seu equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e, no seu bem-estar, enquanto dá aos trabalhadores do setor dos cuidados um acesso simples às oportunidades de emprego.

3.5 Alemanha – CWC Recruitment

Fundada em 2012 pelo Dr. Steffen Zoller e por Laura Esnaola, a [Care With Care \(CWC\) Recruitment](#) ou “Recrutamento Cuidar Com Cuidado” é uma agência de recrutamento que combate a escassez de pessoal nas unidades de saúde alemãs, ligando-as a enfermeiros internacionais. A CWC é especializada no apoio a enfermeiros provenientes principalmente da Ásia, do Médio Oriente, do Norte de África, da América Central e da América do Sul que pretendam mudar-se para a Alemanha e progredir nas suas carreiras. O sistema de apoio abrangente da CWC orienta os enfermeiros ao longo de todo o processo, que normalmente demora pelo menos 12 meses. Isto inclui a gestão de requisitos burocráticos como vistos de trabalho, reconhecimento de títulos e aprendizagem de línguas. Com uma taxa de Reconhecimento de Qualificações (RQ) de 97%, a CWC declara ter um historial comprovado de integração bem-sucedida de mais de 900 enfermeiros no sistema de saúde alemão.

A CWC também disponibiliza uma plataforma online, onde os enfermeiros podem inscrever-se no programa preenchendo um primeiro formulário de inscrição com as seguintes informações:

- pessoais - idade, nacionalidade, residência (os documentos pessoais serão fornecidos, presumivelmente, numa fase posterior da inscrição);
- profissional - experiência anterior, incluindo estágios e ações de voluntariado;
- habilitações literárias e competências - nível de licenciatura, número de anos de estudo, conclusão dos estudos de enfermagem (MM/AAAA), enfermeiro registado/licenciado no país de origem, tipo de licença ou registo (enfermeiro registado, auxiliar, parteira, etc.), registo no país de origem, nível de alemão (não é necessário para a inscrição, uma vez que será ministrada formação linguística).

A CWC Recruitment pode ser considerada uma boa prática porque, embora se dirija ao setor mais vasto dos cuidados de saúde e não apenas ao segmento dos cuidados, a sua abordagem de atrair e desenvolver talentos através da formação contínua e do desenvolvimento profissional continua a ser digna de nota.

4. Panorama da contribuição para a profissionalização do setor dos cuidados

4.1 Introdução

O enfoque na profissionalização do segmento dos cuidados é fundamental, porque a melhoria deste aspeto está diretamente ligada a outros pontos cruciais, como condições de trabalho mais justas e um maior reconhecimento do perfil profissional do trabalhador do setor dos cuidados. Por isso, todas as boas práticas apresentadas neste relatório, para além de proporcionarem uma bolsa de recrutamento, oferecem oportunidades de formação que promovem o desenvolvimento profissional contínuo do cuidador.

4.2 Itália – Registro provinciale assistenti familiari Trento

O registo Provincial dos cuidadores familiares oferece cursos de formação profissional gratuitos, em colaboração com a [Fundação Franco Demarchi](#), aos trabalhadores do setor dos cuidados que tenham concluído com êxito a sua inscrição. Além disso, para manterem as inscrições ativas, os trabalhadores do setor dos cuidados devem participar na formação contínua. Anualmente, durante a renovação, terão de demonstrar que completaram pelo menos 8 horas de formação.

Para além das possibilidades de formação, estão incluídos outros serviços: orientação e acompanhamento, intermediação com os empregadores, criação de redes e apoio a atividades semelhantes a grupos

4.3 Itália – LianeCare

A LianeCare oferece formação online gratuita a todos os trabalhadores do setor dos cuidados que se inscreveram na plataforma, dando-lhes a oportunidade de reforçar a sua experiência e expandir o seu conjunto de competências. Além disso, também é oferecido apoio psicológico, reforçando assim a capacidade de resiliência dos trabalhadores do setor dos cuidados, que estão constantemente expostos não só a riscos de saúde física, mas também a riscos de saúde mental, podendo sofrer de burnout e manifestações semelhantes. Outros serviços incluem também orientação e acompanhamento, intermediação com empresas/empregadores, criação de redes e atividades de apoio.

Em termos de redes, a LianeCare está afiliada à [Italian Corporate Welfare Association](#) (AIWA) ou “Associação Italiana de Bem-Estar Empresarial”, que desde 2017 promove a assistência social, a saúde e a cultura do bem-estar nas empresas italianas.

4.4 Alemanha – CWC Recruitment

A CWC Recruitment implementa o processo de contratação de enfermeiros internacionais em duas fases fundamentais, que em algumas fases decorrem em simultâneo: Reconhecimento de Qualificações (RQ) e formação. A partir do país de origem do candidato, a CWC trata das complexidades do reconhecimento de qualificações, dos pedidos de visto de trabalho, dos seguros e da formação linguística inicial. Uma vez na Alemanha, a CWC fornece cursos adicionais de integração e adaptação para garantir que a formação dos enfermeiros no estrangeiro está em conformidade com as normas alemãs. Este processo em duas etapas garante que as instalações de cuidados de saúde na Alemanha recebem enfermeiros altamente qualificados com as aptidões e competências necessárias para se destacarem nas suas funções. Desta forma, não só é fornecida formação, mas também orientação e acompanhamento, para questões profissionais e de integração, intermediação com a instituição contratante, apoio jurídico e social.

Estes resultados são alcançados através de parcerias com diferentes organizações, tais como escolas de enfermagem alemãs para formação no local de trabalho, universidades nos países de origem para atrair talentos após a licenciatura, escolas de línguas e parceiros locais de acolhimento para seleção e orientação dos candidatos.

5. Conclusões e síntese crítica

Todos os casos aqui reunidos apresentam tanto elementos positivos como aspetos que podem ser melhorados.

Na primeira boa prática italiana, podemos notar como a acessibilidade e o apoio, a correspondência eficiente, a transparência e a organização são pontos valiosos: o registo e a navegação no processo são simples, com assistência prontamente disponível; as famílias que procuram cuidados são facilmente conectadas a trabalhadores do setor dos cuidados qualificados e vice-versa; o registo fornece uma forma clara e organizada de encontrar trabalhadores disponíveis. Por outro lado, alguns aspetos que poderiam ser melhorados são a inclusividade, uma vez que os requisitos de registo em termos de qualificação e experiência podem excluir os trabalhadores informais do setor dos cuidados com competências valiosas, o custo de subscrição e as inconsistências territoriais, uma vez que estes registos estão disponíveis em algumas áreas em Itália, mas não são implementados a nível nacional, o que estabeleceria um padrão mais abrangente e equitativo.

Considerando a experiência da LianeCare, a característica positiva que se destaca é, sem dúvida, a sua abordagem inovadora ao bem-estar das empresas, com uma ação que vai para além do local de trabalho e tem um impacto direto no bem-estar dos trabalhadores e no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Este procedimento poderia ser melhorado através de parcerias com entidades públicas como os centros de emprego, de modo a ampliar o seu impacto positivo tanto nos potenciais empregadores como na força de trabalho do setor dos cuidados.

A CWC Recruitment apresenta também os seus prós e contras. Por um lado, a ausência de taxas de inscrição torna o programa mais acessível, o foco na educação contínua assegura que os enfermeiros

mantêm as suas competências e conhecimentos, garantindo um elevado padrão de cuidados para as unidades de saúde alemãs, e o reconhecimento das qualificações leva a uma correspondência mais direta entre a escassez de mão de obra e os potenciais empregados. Outro aspeto interessante é a forma como a CWC presta atenção ao recrutamento sustentável, ostentando o Selo de Qualidade RAL “Fair Recruitment Healthcare Germany” desde 2022 e seguindo as diretrizes fornecidas pela mais recente [Lista de Apoio e Salvaguarda dos Profissionais de Saúde](#) da OMS, evitando contratar enfermeiros de países que já enfrentam escassez de mão de obra nos cuidados de saúde. No entanto, este enfoque na qualificação formal pode excluir indivíduos com talento e experiência que não a possuem, correndo o risco de serem ignorados pelo sistema. Esta potencial falha poderia ser corrigida se se considerasse a possibilidade de incorporar a avaliação de competências a par das qualificações tradicionais, permitindo-lhes avaliar enfermeiros com formação não tradicional e potencialmente abrir portas a pessoas com experiência prática valiosa e alargar o leque de recrutamento.



[Voltar ao índice geral](#)

VET CARE

Building Capacity and VET for Migrants Care Workers in Europe



**WP5/A3 Relatório sobre a proposta de um
modelo-piloto de bolsa para trabalhadores
do setor dos cuidados – F.RONSEL/Espanha**

Data: 19/06/2024

DESCRIÇÃO DO RELATÓRIO

Nome do projeto Erasmus+	VET CARE: Building Capacity and VET for Migrants Care Workers in Europe
Sigla do projeto	VET CARE
Número do projeto	2023-1-PT01-KA220-VET-000156915
Título do documento	Relatório de um modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados
Autor (es) responsável (eis)	Maitane Vicente Mariño, Luis García Deber, Rafael Cobas Vázquez
Revisor (es)	
Versão	
Data de publicação	19/06/2024
Distribuição	
Resumo	

P1	PT	CECOA - Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins	
P2	IT	FORMA.Azione S.r.l.	
P3	GR	AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES YPSILIS TECHNOLOGIAS EKPAIDEFISI ANONYMI ETAIREIA	
P4	ES	Fundación Ronsel – Inserción Sociolaboral e Fomento do Emprego	

Índice

1. Sobre o projeto VET CARE	34
2. Sumário Executivo	34
3. Boas práticas para o modelo-piloto de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados.....	35
3.1 Introdução.....	35
3.2 Metodologia.....	35
3.3 ESPANHA - Seniors Residencias	35
3.4 IRLANDA - Family Carers Ireland.....	36
4. Análise global da contribuição para a profissionalização do setor dos cuidados	36
4.1 Introdução.....	36
4.2 ESPANHA - Seniors Residencias	37
4.3 IRLANDA - Family Carers Ireland.....	37
5. Conclusões e síntese crítica	37

1. Sobre o projeto VET CARE

O projeto VET CARE tem como objetivo proporcionar respostas práticas e úteis em matéria de qualificações para o mercado de trabalho, no segmento dos serviços de cuidados formais e informais, contribuindo para a integração e inclusão social dos migrantes. Os migrantes são uma das principais forças de trabalho neste setor. O VET CARE visa também transferir conhecimentos de diferentes níveis de stakeholders, contribuindo para a implementação de uma lógica de cooperação e parceria nacional/transnacional no setor.

Os resultados esperados são: contribuir para um melhor conhecimento e compreensão do panorama dos trabalhadores migrantes no segmento dos cuidados e das suas necessidades de formação/qualificação; reforçar as capacidades e melhorar as competências dos trabalhadores migrantes no segmento dos cuidados, numa lógica de integração e inclusão social das populações vulneráveis; fomentar a cooperação entre as partes interessadas do setor dos serviços de cuidados, o que permitirá criar bolsas de recrutamento de trabalhadores do setor dos cuidados que respondam às necessidades do mercado de trabalho a nível europeu.

A parceria transnacional do projeto, com o apoio do programa Erasmus+, é coordenada pelo CECO (Portugal) em cooperação com os seguintes parceiros: FORMA.AZIONE (Itália), IDEC (Grécia) e Fundación Ronsel (Espanha).

O projeto VET CARE iniciou em dezembro de 2023 e terminará em novembro de 2025.

Para mais informações, visite o site de cada parceiro:

CECO - www.cecoa.pt

FORMA.AZIONE - www.azione.com

IDEC - www.idec.gr

Fundación Ronsel - www.fundacionronsel.org

2. Sumário Executivo

Work package (WP) nº 5 é composto pelas seguintes atividades:

WP5 Modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados

O WP5 teve início em dezembro de 2023 e terminará em novembro de 2025, sendo desenvolvido ao longo de seis (6) atividades.

O WP5/A3 consiste em reunir as **8 boas práticas** desenvolvidas a nível europeu no que diz respeito às bolsas formais e informais locais, regionais e/ou nacionais dos trabalhadores do setor dos cuidados com a coparticipação dos grupos-alvo identificados no WP5/A2, em **4 relatórios nacionais**.

Serão abrangidos pelo menos **8 países**: Portugal, Espanha, Grécia e Itália, mais 1 outro país da UE por cada parceiro.

Todos os parceiros seguirão o modelo proposto pela Fundación Ronsel neste documento.

O WP5/A3 está programado para abril de 2024.

3. Boas práticas para o modelo-piloto de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados

3.1 Introdução

As boas práticas selecionadas foram a Espanha e a Irlanda, porque são dois países com uma elevada percentagem de envelhecimento em comparação com a taxa de natalidade e porque estão a gerar novos percursos de serviços nesta área. Pareceu-nos interessante poder transferir bolsas destes territórios, que, para além da própria bolsa, dispunham de outros serviços adaptados às necessidades das pessoas, nomeadamente do grupo dos migrantes. É por isso que as opções selecionadas oferecem algum valor acrescentado de acordo com o que foi pré-estabelecido entre os parceiros aquando da conceção do modelo.

3.2 Metodologia

A metodologia utilizada foi uma pesquisa inicial de bolsas na Internet e uma avaliação das bolsas conhecidas. Depois disso, as diferentes propostas foram filtradas de acordo com a sua relação com algumas das necessidades detetadas no coletivo migrante (por exemplo, formação ou aconselhamento jurídico). Para além disso, foi avaliada a possibilidade de inserção laboral, bem como as iniciativas em termos de equidade, igualdade e valores.

3.3 ESPANHA - Seniors Residencias

A Boa Prática selecionada em Espanha são as Seniors Residencias. Deve ser considerada porque pretende equilibrar a qualidade do serviço que oferece com a garantia dos direitos laborais dos trabalhadores,

facilitando a igualdade de género e o acesso ao mundo do trabalho das pessoas com um certificado de incapacidade. Além disso, têm valores muito claros de respeito pelos direitos humanos que devem ser tidos em conta, uma vez que o trabalho no setor dos cuidados é altamente precário, pouco regulamentado e não profissionalizado. É de salientar que oferecem uma vasta gama de cursos de formação gratuitos.

Para além da bolsa, oferecem formação, aconselhamento jurídico e apoio económico, dão a oportunidade a pessoas que não têm formação oficial e diferentes opções de horário de trabalho. Além disso, dão prioridade às pessoas com deficiência e implementam uma discriminação positiva que promove a igualdade de género e o acesso das mulheres à independência económica.

3.4 IRLANDA - Family Carers Ireland

A Boa Prática selecionada na Irlanda é a *Family Carers Ireland*. Tem de ser considerada uma boa prática, porque os projetos que emergem do coletivo e da comunidade têm de ser colocados no centro, uma vez que trabalham numa perspetiva mais realista e justa e respondem a necessidades imediatas e atuais. Oferecem também prémios monetários aos novos trabalhadores e uma lista de serviços complementares para o autocuidado, incluindo espaços de descanso. Tendo em conta a exigência deste tipo de trabalho, este aspeto é muito relevante. Por outro lado, e tendo em conta que a presença de mulheres migrantes neste tipo de trabalho é elevada, o facto de poderem ter espaços para partilhar com outras pessoas e criar uma rede é de grande valor.

Como já foi dito, para além da bolsa, dão formação, apoio jurídico e grupos de apoio, consideramos que estes são serviços úteis para a comunidade migrante. De facto, uma das principais razões pelas quais decidimos escolhê-la como uma boa prática é o facto de, enquanto organização sem fins lucrativos, ser diferente de outros prestadores de cuidados ao domicílio na Irlanda, porque todos os lucros obtidos com a prestação de cuidados ao domicílio revertem diretamente para o apoio aos familiares cuidadores, através da prestação de programas de formação especializados, pausas para descanso, fornecimento de equipamento, prestação de cuidados de emergência, advocacia, grupos de apoio de pares, planeamento de cuidados de emergência e muitas outras iniciativas úteis.

4. Análise global da contribuição para a profissionalização do setor dos cuidados

4.1 Introdução

A importância da profissionalização no setor dos cuidados é relevante por razões como a qualidade do serviço, o bom trabalho, os direitos laborais, etc. É por isso que considerámos que esta secção é importante para avaliar a utilidade de uma bolsa. No caso das duas boas práticas escolhidas, podemos ver que a formação é um pilar da proposta, bem como o cuidado nos processos de seleção e recrutamento. É por isso que foram escolhidas, como explicaremos de seguida.

4.2 ESPANHA - Seniors Residencias

Podemos ver no seu website que atribuem importância à qualidade dos serviços, bem como ao bem-estar e aos direitos dos trabalhadores. Regem-se por acordos de negociação coletiva, têm a possibilidade de incentivos, facilitam a conciliação familiar e estão proibidos de trabalhar horas extraordinárias.

Além disso, embora a bolsa de emprego esteja aberta a todos, fazem uma discriminação positiva em função do género e facilitam a inclusão no local de trabalho de pessoas com um certificado de incapacidade.

Além disso, existe uma vasta formação oferecida gratuitamente aos trabalhadores, que inclui formação formal e não formal, podendo mesmo especializar-se em diferentes áreas.

Assim, tendo em conta todos estes fatores, os serviços complementares que oferecem e tendo em conta que fazem parte da Comunidade Clariane, que é a maior rede de lares de idosos da Europa, podemos dizer que é uma bolsa que visa garantir boas condições para a pessoa que precisa de cuidados e daqueles que cuidam e garantir um serviço profissional de acordo com as necessidades do setor.

4.3 IRLANDA - Family Carers Ireland

Esta iniciativa promove o profissionalismo e as boas práticas no setor dos cuidados, devido à sua vasta experiência no setor e porque é uma iniciativa que surge das necessidades das famílias que precisam de apoio para cuidar dos seus familiares. Além disso, valorizam a qualidade dos cuidados, bem como o bem-estar dos trabalhadores do setor dos cuidados, oferecendo diferentes serviços, como aconselhamento jurídico, formação e até grupos de apoio.

Por conseguinte, tendo em conta os serviços complementares, a origem familiar da iniciativa e a formação oferecida, podemos dizer que se trata de uma boa prática que procura os melhores resultados a nível profissional, tanto para as pessoas que precisam de cuidados como para os trabalhadores do setor dos cuidados.

5. Conclusões e síntese crítica

Em conclusão, podemos dizer que as duas boas práticas selecionadas cumprem os requisitos estabelecidos pelos parceiros. Afinal, são propostas bastante completas, que têm em conta a realidade e o contexto do setor dos cuidados, além de oferecerem serviços complementares e úteis para o bom desempenho dos trabalhadores do setor dos cuidados. Embora não se trate de uma bolsa específica para migrantes, acreditamos que são úteis e acessíveis aos migrantes e que oferecem serviços que muitas vezes

faltam aos migrantes, como o acesso a formação específica, apoio de outros profissionais ou aconselhamento jurídico.

No entanto, gostaríamos também de manifestar preocupações ou comentários mais críticos em termos de boas práticas, como, por exemplo, no caso da Espanha, são residências privadas e o ideal seria que estes serviços fossem públicos. Mesmo assim, do ponto de vista da bolsa de emprego, parece muito acessível e dá a oportunidade de formação e especialização a pessoas que não o são. Ainda assim, seria necessária mais informação sobre a forma como levam a cabo as estratégias que propõem e como são os processos de seleção.

O mesmo acontece com a Irlanda: embora se trate de uma iniciativa sem fins lucrativos, a informação sobre os serviços complementares oferecidos é muito escassa no website, e seria necessário saber de que forma específica funcionam, com que frequência são oferecidos e se cumprem os objetivos estabelecidos.

Por último, deve ser dado um feedback positivo sobre a consideração da inclusão da equidade e da diversidade. No caso das boas práticas espanholas, utilizam a discriminação positiva como método para facilitar e garantir a igualdade entre os géneros, bem como diferentes políticas de conciliação familiar, incluindo a possibilidade de solicitar uma licença de ausência. No caso das boas práticas irlandesas, valorizam muito as qualidades humanas, o bom trabalho e o desejo de aprender. Além disso, é uma iniciativa que parte dos beneficiários, o que a torna uma mais-valia e responde efetivamente às necessidades das pessoas que precisam de cuidados e daqueles que cuidam, mesmo informalmente.



[Voltar ao índice geral](#)

VET CARE

Building Capacity and VET for Migrants Care Workers in Europe



**WP5/A3 Relatório sobre a proposta de um
modelo-piloto de bolsa para trabalhadores
do setor dos cuidados – IDEC/Grécia**

Data: 27/7/2024

DESCRIÇÃO DO RELATÓRIO

Nome do projeto Erasmus+	VET CARE: Building Capacity and VET for Migrants Care Workers in Europe
Sigla do projeto	VET CARE
Número do projeto	2023-1-PT01-KA220-VET-000156915
Título do documento	Relatório do modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados
Autor (es) responsável (eis)	Eleni Fazaki e Orestis Dagiantas
Revisor (es)	
Versão	1.0
Data de publicação	27/7/2024
Distribuição	Consórcio VET CARE e grupos-alvo, exceto trabalhadores do setor dos cuidados
Resumo	

P1	PT	CECOA - Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins	
P2	IT	FORMA.Azione S.r.l.	
P3	GR	AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES YPSILIS TECHNOLOGIAS EKPAIDFSI ANONYMI ETAIREIA	
P4	ES	Fundación Ronsel – Inserción Sociolaboral e Fomento do Emprego	

Índice

1. Sobre o projeto VET CARE	43
2. Sumário Executivo	43
3. Boas práticas para o modelo-piloto de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados.....	44
3.1 Introdução.....	44
3.2 Metodologia.....	44
3.3 WorkLife.gr	44
3.4 Buurtzorg	45
4. Panorama da contribuição para a profissionalização do setor dos cuidados	45
4.1 Introdução.....	45
4.2 WorkLife.gr	45
4.3 Buurtzorg	46
5. Conclusões e síntese crítica	46

1. Sobre o projeto VET CARE

O projeto VET CARE tem como objetivo proporcionar respostas práticas e úteis em matéria de qualificações para o mercado de trabalho, no segmento dos serviços de cuidados formais e informais, contribuindo para a integração e inclusão social dos migrantes. Os migrantes são uma das principais forças de trabalho neste setor. O VET CARE visa também transferir conhecimentos de diferentes níveis de stakeholders, contribuindo para a implementação de uma lógica de cooperação e parceria nacional/transnacional no setor.

Os resultados esperados são: contribuir para um melhor conhecimento e compreensão do panorama dos trabalhadores migrantes no segmento dos cuidados e das suas necessidades de formação/qualificação; reforçar as capacidades e melhorar as competências dos trabalhadores migrantes no segmento dos cuidados, numa lógica de integração e inclusão social das populações vulneráveis; fomentar a cooperação entre as partes interessadas do setor dos serviços de cuidados, o que permitirá criar bolsas de recrutamento de trabalhadores do setor dos cuidados que respondam às necessidades do mercado de trabalho a nível europeu.

A parceria transnacional do projeto, com o apoio do programa Erasmus+, é coordenada pelo CECO (Portugal) em cooperação com os seguintes parceiros: FORMA.AZIONE (Itália), IDEC (Grécia) e Fundación Ronsel (Espanha).

O projeto VET CARE iniciou em dezembro de 2023 e terminará em novembro de 2025.

Para mais informações, visite o site de cada parceiro:

CECOA - www.cecoa.pt

FORMA.AZIONE - www.azione.com

IDEC - www.idec.gr

Fundación Ronsel - www.fundacionronsel.org

2. Sumário Executivo

Work package (WP) nº 5 é composto pelas seguintes atividades:

- WP5 Modelo-piloto de bolsa para trabalhadores do setor dos cuidados

- O WP5 teve início em dezembro de 2023 e terminará em novembro de 2025, sendo desenvolvido ao longo de seis (6) atividades.
- O WP5/A3 consiste em reunir **8 boas práticas** desenvolvidas a nível europeu no que diz respeito às bolsas formais e informais locais, regionais e/ou nacionais dos trabalhadores do setor dos cuidados com a coparticipação dos grupos-alvo identificados no WP5/A2, em **4 relatórios nacionais**.
- Serão abrangidos pelo menos **8 países**: Portugal, Espanha, Grécia e Itália, mais 1 outro país da UE por cada parceiro.
- Todos os parceiros seguirão o modelo proposto pela Fundación Ronsel neste documento.

O WP5/A3 está programado para abril de 2024.

3. Boas práticas para o modelo-piloto de bolsas para trabalhadores do setor dos cuidados

3.1 Introdução

A segunda atividade deste pacote, WP5/A2, consiste em identificar oito boas práticas em países europeus. A Grécia contribuiu com duas práticas: *WorkLife.gr* e *Grandmama.gr*, ambas direcionadas para a melhoria do acesso aos serviços dos trabalhadores do setor dos cuidados através de plataformas digitais.

3.2 Metodologia

A metodologia de investigação envolveu uma abordagem em duas fases. Em primeiro lugar, foi efetuada uma extensa pesquisa online para identificar uma ampla gama de bolsas e iniciativas. Esta pesquisa foi complementada por uma análise exaustiva de bolsas já instituídas e previamente conhecidas. Em seguida, cada proposta foi meticulosamente avaliada e filtrada com base na sua relevância para a satisfação de necessidades específicas da comunidade migrante, como o acesso a programas de formação, assistência jurídica e serviços de apoio. Outro fator foi a diversidade profissional da equipa responsável pela bolsa, bem como a variedade de serviços de emprego que ofereciam.

3.3 *WorkLife.gr*

WorkLife.gr é uma plataforma online que tem como objetivo conectar as pessoas que necessitam de serviços de cuidados a profissionais qualificados. Oferece uma solução de fácil utilização para quem procura cuidados de enfermagem, cuidados ao domicílio ou assistência a pessoas com deficiência. Os

profissionais registados cobrem uma vasta gama de serviços, desde a prestação de cuidados à fisioterapia e ao trabalho social.

Esta plataforma contribui para a profissionalização dos trabalhadores do setor dos cuidados na Grécia, simplificando o processo de procura de trabalhadores adequados e garantindo que as pessoas recebem os cuidados de que necessitam em tempo útil. Funciona a nível nacional no que diz respeito à colocação de profissionais, mas está aberta ao registo internacional de profissionais e tem uma estrutura formal.

3.4 Buurtzorg

A Buurtzorg Nederland foi fundada em 2006 por Jos de Blok, um antigo enfermeiro, como resposta às insuficiências dos sistemas tradicionais de cuidados ao domicílio. O nome significa “cuidados de bairro” em holandês, reflectindo a abordagem baseada na comunidade. A missão da Buurtzorg centra-se na prestação de cuidados holísticos e centrados no doente, minimizando a burocracia. A organização funciona através de equipas autónomas de enfermeiros que prestam serviços abrangentes de cuidados ao domicílio. A Buurtzorg cresceu significativamente desde a sua fundação e tem agora uma presença substancial em toda a Holanda, com o seu modelo a ser adotado internacionalmente.

4. Panorama da contribuição para a profissionalização do setor dos cuidados

4.1 Introdução

Tanto a *WorkLife.gr* como a *Grandmama.gr* são passos importantes para a profissionalização do setor dos cuidados na Grécia. Estas plataformas oferecem soluções estruturadas para ligar os trabalhadores do setor dos cuidados às pessoas que precisam de cuidados, respondendo à crescente procura de serviços no setor dos cuidados num país onde tradicionalmente predominam os cuidados informais. A profissionalização destes serviços é fundamental para melhorar a qualidade e a fiabilidade dos cuidados, assegurando que os trabalhadores do setor dos cuidados são devidamente formados e apoiados.

4.2 WorkLife.gr

Esta bolsa coloca uma forte ênfase na aprendizagem ao longo da vida, assegurando o desenvolvimento profissional contínuo dos seus parceiros. A fim de criar uma rede colaborativa de associados que se apoiem e complementem mutuamente, não só para melhorar os conhecimentos profissionais, mas também para reforçar o sentimento de pertença no seio da equipa, são regularmente organizadas sessões de formação.

Estas sessões abrangem uma vasta gama de tópicos profissionais, incluindo questões que envolvem grupos sociais vulneráveis. Por exemplo, há sessões que abordam as necessidades das crianças com deficiência, os idosos e a inclusão de pessoas com deficiência.

Além disso, há formação destinada a desenvolver competências profissionais essenciais, como a empatia, a gestão de crises, a resolução de problemas, a gestão do stress e a comunicação eficaz, garantindo que os candidatos a emprego registados na plataforma estão bem preparados para enfrentar os desafios da sua vida profissional.

4.3 Buurtzorg

A Buurtzorg está a transformar os cuidados de saúde de longa duração, colocando os pacientes no centro do seu modelo orientado por enfermeiros. Ao dar aos enfermeiros a liberdade de trabalhar em equipas autónomas, a Buurtzorg dá-lhes o poder de tratar de todos os aspectos dos cuidados, desde a programação e coordenação até à comunicação direta com os pacientes e as suas famílias. Esta abordagem descentralizada reduz o processo burocrático, permitindo que os enfermeiros se concentrem em cuidados holísticos que combinam tratamento médico, apoio pessoal e orientação para a saúde. Os sistemas de IT eficazes da organização facilitam ainda mais a sobrecarga de trabalho administrativo, assegurando que os enfermeiros podem dedicar mais tempo à prestação de cuidados de qualidade.

A Buurtzorg também fortalece o sector dos cuidados de saúde ao apresentar resultados rentáveis e de elevada qualidade, estabelecendo um padrão para a prestação eficiente de cuidados de saúde. Além disso, a sua ênfase no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e na satisfação profissional ajuda a criar uma força de trabalho sustentável e combate o esgotamento que frequentemente afecta os profissionais de cuidados prolongados.

O modelo inovador da Buurtzorg, que coloca tanto o prestador de cuidados como o doente no seu centro, ganhou reconhecimento internacional, inspirando iniciativas semelhantes em diversos sistemas de saúde em todo o mundo, uma vez que redefine o papel dos prestadores de cuidados como profissionais autónomos, contribuindo para a profissionalização geral das práticas de cuidados de longa duração.

5. Conclusões e síntese crítica

A análise dos modelos-piloto de partilha de recursos para os prestadores de cuidados revela duas abordagens eficazes: O WorkLife.gr da Grécia e o Buurtzorg dos Países Baixos. O WorkLife.gr utiliza a tecnologia digital para ligar os prestadores de cuidados às pessoas que necessitam de apoio, melhorando a acessibilidade e a profissionalização do sector dos cuidados na Grécia. O Buurtzorg utiliza um modelo de auto-gestão orientado por enfermeiros, centrado nos cuidados holísticos aos pacientes, reduzindo a burocracia e capacitando os prestadores de cuidados. Ambos os modelos reforçam a profissionalização

dos cuidados de longa duração através da aprendizagem contínua, do desenvolvimento de competências e da prestação eficiente de serviços.

A comparação destes modelos destaca pontos fortes e desafios distintos:

Os pontos fortes do WorkLife.gr incluem a melhoria da acessibilidade dos serviços de cuidados através de uma plataforma digital de fácil utilização, a promoção do desenvolvimento profissional dos prestadores de cuidados através de formação regular e a disponibilização de uma estrutura formal para o registo profissional nacional e internacional. No entanto, a sua dependência da infraestrutura digital pode excluir os prestadores de cuidados e os clientes com baixa literacia tecnológica, e a eficácia da plataforma depende da qualidade e da frequência da formação.

O Buurtzorg capacita os enfermeiros através de equipas autónomas, aumentando a autonomia e a satisfação no trabalho, minimiza os encargos administrativos, permitindo mais tempo para os cuidados centrados no doente, e estabelece uma referência global para a prestação de cuidados de saúde eficientes e rentáveis. No entanto, a sua estrutura de auto-gestão pode ser difícil de implementar em sistemas hierárquicos, e a sua expansão em diferentes ambientes culturais e regulamentares apresenta complexidades.



[Voltar ao índice geral](#)