

## ENCONTRO REGIONAL/MESA REDONDA

Beja, 8 Maio 2014, das 14.30h às 17.30h

### Relatório

---

#### 1. Organização e Objectivos

O Encontro realizado em Beja no passado dia 8 de Maio correspondeu a uma das actividades do projecto Europeu Progress in White, o qual visa a identificação das necessidades de recursos humanos que o sector da assistência à população idosa enfrenta face ao crescente envelhecimento global da população europeia (Anexo 1- Apresentação do Projecto).

O Encontro reuniu 13 representantes das principais instituições que operam no sector da assistência a idosos, nas áreas social, de saúde e de formação profissional em Beja, contando ainda com a participação de 2 elementos da RCDI, parceiro português do projecto (Anexo 2 - Lista de Participantes).

Com o objetivo geral de identificar e discutir as necessidades sentidas pelas instituições que operam no Alentejo, com particular enfoque na assistência domiciliária, foram estabelecidos *a priori*, os seguintes temas para orientação do debate:

- Crescimento da procura: desafios a enfrentar, questões críticas a resolver;
- Recursos Humanos: necessidades de formação, desafios, a resposta do sistema educativo e de formação profissional;
- Melhoria de qualidade e eficiência: factores críticos, desenvolvimentos tecnológicos, articulação interinstitucional, relação com o Estado...;
- Exemplos em prática (identificação de boas práticas).

O Encontro seguiu o seguinte alinhamento:

- Breve apresentação do Projecto e objectivos do debate pela RCDI
- Apresentação dos participantes
- Debate estruturado de acordo com os temas em análise com intervenções livres dos participantes.

### 2. Questões Críticas

O debate realizou-se de forma aberta, incidindo sobre os desafios que se colocam às instituições em matéria de qualificação de pessoal e avaliando o tipo de resposta que o sistema de ensino e formação profissional pode dar para enfrentar as necessidades do sector.

De entre as questões discutidas, salientam-se as que geraram maior consenso entre os vários intervenientes:

- a. A região do Alentejo encontra-se relativamente bem dotada em termos de respostas sociais para os idosos, embora a situação a nível de alguns concelhos seja ainda deficitária. É preciso notar que o âmbito geográfico da procura ultrapassa muitas vezes o território alvo de cada instituição, facto que não é tido em conta nas estatísticas da Carta Social.
- b. A assistência a idosos é uma actividade muito exigente em termos de qualificação dos profissionais, devido à conjugação de vários factores, de que se destacam:
  - A necessidade de conjugar diversas valências, nomeadamente de cuidados pessoais, de saúde e de integração social; isto exigiria uma forte articulação entre serviços que, em geral, não se verifica;
  - A importância da componente “relacionamento humano” na interacção com o idoso;
  - O envolvimento da família, que é sempre difícil de equilibrar.
- c. Na Assistência Domiciliária (AD) qualquer um destes factores se torna mais relevante, na medida em que as instituições têm maior controlo (sobre o desempenho do pessoal, sobre as famílias e sobre a articulação do serviços) em situações de institucionalização do que em contexto domiciliário. Por outro lado, na AD há dificuldade em dar resposta numa base de 24h por dia, o que ajudaria a prevenir certas situações (em Beja não existe serviço domiciliário noturno);
- d. Como exemplo de boa prática foi referido um projeto de envelhecimento activo - Clube da Saúde – desenvolvido pela Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo que obteve em 2013 um prémio da Missão Sorriso.
- e. As condições inerentes à prestação do serviço AD não favorecem um desempenho de maior qualidade: constrangimento de tempo - o serviço tem de ser feito com rapidez devido ao elevando diferencial custos/receitas, o que limita o relacionamento interpessoal; o pessoal tem menos acompanhamento (equipas isoladas) e menor motivação (níveis de qualificação muito baixos e níveis remuneratórios também muito baixos). Isto exige das instituições um esforço acrescido de gestão para a prestação de AD. Nos últimos anos as exigências das

famílias e dos utentes aumentaram bastante, o que constitui uma forma de controlo de qualidade.

- f. O recrutamento de pessoal não é um problema crítico para as instituições, dado que existem trabalhadores disponíveis ou desempregados. No entanto, a mão-de-obra disponível não detém as qualificações/competências adequadas:
- Os níveis profissionais de base (agentes de acção directa) não necessitam mais do que a escolaridade mínima obrigatória, mas não dispõem de qualquer formação específica, faltando, em especial, experiência prática. Muitos dos trabalhadores desempregados ou inscritos nos programas de reinserção social poderão ter frequentado alguma formação específica mas não têm prática e, de um modo geral, não estão motivados para este tipo de trabalho (estigma social).
  - Para os níveis profissionais superiores (funções de direcção e coordenação) existe um excedente de mão-de-obra qualificada (assistentes sociais, psicólogos e enfermeiros com os graus de licenciatura ou mestrado) mas também com muito pouca prática. A este nível seria desejável que os estágios curriculares fossem mais prolongados.
  - Para os níveis intermédios (chefes de equipa ou encarregados) não existe oferta disponível no mercado. O nível de qualificação pode ser o mesmo que o do pessoal de base, mas necessitam de competências específicas em liderança, organização do trabalho, etc., para as quais não existe oferta formativa. Assim, as carências têm que ser supridas dentro das instituições através da formação e promoção dos trabalhadores com mais competências.
- g. A motivação do pessoal que trata dos idosos, sobretudo ao nível dos cuidados pessoais, é outro aspecto a ter em conta. De um modo geral, os trabalhadores do sector não se sentem valorizados. Um trabalho de reflexão sobre “o que faz, para que serve...” também é importante para o processo de valorização.
- h. A formação em contexto de trabalho é fundamental em todos os níveis profissionais, dadas as especificidades das instituições e do tipo de trabalho em causa. A “aprendizagem com os pares” é fundamental neste tipo de serviço, o que reforça a necessidade de programas de formação “on the job”.
- i. As instituições promovem os seus próprios programas de formação, através de protocolos com entidades formadoras. Normalmente, as acções formais são em horário pós-laboral e de pequena carga horária. Nalgumas instituições esta formação é obrigatória, noutras é opcional, sendo por vezes difícil suscitar a adesão dos trabalhadores. Há casos em que os trabalhadores foram sensibilizados para os benefícios da formação e são eles próprios que a solicitam e participam na proposta de programas.

- j.** O factor “idade” também tem peso, na medida em que os trabalhadores mais velhos (e que, normalmente, têm menor nível de qualificação) aceitam mal a formação (“acham que não precisam”).
- k.** A oferta formativa do sistema educativo é razoável em aspectos técnicos. As maiores deficiências registam-se na componente do relacionamento humano. A AD é por natureza um serviço personalizado, que exige competências de interação relacional. Por esta razão as respostas formativas não podem ser demasiado estereotipadas.
- l.** Como exemplo de boa prática foi referida a programação pelo Instituto Politécnico de cursos de verão (Julho a Setembro) sobre comunicação e o relacionamento no domínio da gerontologia. Os cursos serão realizados em parceria com as instituições locais e em horário pós-laboral.
- m.** Idealmente, um programa de formação no sector da assistência aos idosos deveria conjugar três componentes: teoria /prática /reflexão.
- n.** A oferta formativa e de emprego do IEFP é vista pelas instituições deste sector como inadequada, quer porque os programas são demasiado estereotipados e teóricos quer porque raramente se angariam trabalhadores “interessados” no sector.
- o.** O sistema de ensino não dá resposta adequada às necessidades actuais do sector em termos das competências profissionais. Seria desejável uma reorientação no sentido de menor oferta de ensino superior e maior oferta de ensino técnico-profissional com uma componente de estágio profissional mais prolongada.
- p.** Os actuais CET disponibilizam diversos cursos técnicos nas áreas da geriatria, psico-gerontologia e assistência a idosos mas a componente prática é insuficiente. Por outro lado, o facto de estes cursos funcionarem como um “ano zero” para o ensino superior, leva a que sejam procurados maioritariamente por alunos que não estão interessados em trabalhar no sector e apenas visam o acesso ao ensino superior.
- q.** Os futuros cursos técnico-profissionais que estão em preparação configuram uma licenciatura de curta duração (2 anos) não parecem vir dar melhor resposta às necessidades do sector. Por outro lado, as instituições do sector não comportam, do ponto de vista financeiro, os encargos associados a um quadro de pessoal com forte dominância de licenciados.
- r.** De um modo geral, não é fácil mobilizar pessoas para trabalhar num sector que sofre de algum estigma social. Há também, a nível da sociedade em geral, um trabalho de consciencialização que tem de ser feito.

### 3. Conclusões e Recomendações

O debate realçou algumas das fraquezas e necessidades do sector da assistência a idosos, em particular no domínio do recrutamento de profissionais com as competências adequadas a um desempenho de qualidade.

Alguns dos aspectos apontados derivam directamente da natureza peculiar e das exigências intrínsecas da actividade em causa, como é a necessidade de incorporar **componentes de relacionamento interpessoal** quer nas competências dos profissionais quer em termos da organização do trabalho (permitir tempo e condições para esse relacionamento durante a prestação do serviço).

Outro aspecto salientado é o estigma social associado à actividade de assistência a idosos, que não favorece a motivação de quem procura trabalho e dificulta o **recrutamento de qualidade**. As dificuldades no recrutamento de pessoal não se colocam tanto na quantidade, mas sim na qualificação e empenhamento dos trabalhadores disponíveis. Em regra, os desempregados e beneficiários de apoios sociais só aceitam trabalhar no sector da assistência a idosos porque não têm outras alternativas, pelo que não têm as necessárias aptidões pessoais nem profissionais. Neste âmbito, seria útil promover a nível da sociedade em geral uma maior **consciencialização para o papel do prestador de cuidados a idosos**.

Há, por outro lado, aspectos que se alicerçam na estrutura geral do sistema, sobre os quais não será muito difícil actuar a curto prazo. O primeiro destes aspectos tem a ver com a necessidade de uma **forte articulação entre serviços**, nomeadamente entre os serviços de saúde, os serviços sociais e as actividades de animação e apoio psicológico. Esta articulação resultaria não só no maior conforto do utente, como traria benefícios para as instituições prestadoras dos serviços pelas sinergias e complementaridades que proporciona.

Ao nível do sistema educativo e de formação profissional, verifica-se uma necessidade premente de reorientação para  **cursos com uma componente prática** mais eficaz e para os **níveis de qualificação intermédios**. Deve haver maior aproximação entre as instituições do sector educativo e as do sector social, de modo a adequar as respostas formativas.

Esta aproximação não é difícil de realizar no nível local, dado haver alguma autonomia de gestão por parte das respectivas instituições. Em Beja encontra-se evidência disto, nomeadamente nos esforços actuais do Instituto Politécnico de Beja para a criação do Observatório das Dinâmicas do Envelhecimento no Alentejo, na concepção de um projecto de cooperação entre a Câmara Municipal de Beja e o Instituto Politécnico de Beja designado “Envolvimento e cidadania – estudantes versus pessoas idosas” e no projecto “Envelhecimento

Activo – Clube da Saúde” promovido pela Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo e que envolve a população da freguesia de Albernoa e os alunos da Universidade Sénior de Beja.

Estas parcerias trazem benefícios óbvios para as instituições de ambos os sectores que nelas participam, mas têm um forte potencial de disseminação que devia ser capitalizado e incorporado nas políticas públicas de apoio aos idosos.

Instituições como o IEFP poderiam ter um papel muito mais activo na melhoria das competências profissionais dos trabalhadores do sector de assistência a idosos se houvesse **maior articulação entre as políticas de emprego e formação profissional e as políticas sociais e de saúde**. Esta articulação passa naturalmente pelo nível da decisão política, mas nada impede desde já uma maior interacção entre os serviços regionais/locais dos três sectores.

## ANEXO 1

### APRESENTAÇÃO DO PROJECTO

---

#### Progress in White

O envelhecimento da população nas áreas rurais coloca desafios de natureza diversa, um dos quais é o crescente número de idosos em situação de dependência. O apoio domiciliário a estes idosos é prestado, em grande parte, através de uma rede informal, baseada na família e, sobretudo, nas mulheres. No entanto, prevê-se um futuro enfraquecimento desta rede causado por vários factores de ordem social e económica.

Embora existam já respostas formais a esta situação, a evolução das necessidades de assistência a idosos requer que se explorem e se definam novos modelos de assistência domiciliária e de formação de profissionais, adequados às características das áreas rurais, de modo a promover uma oferta flexível e equitativa de serviços.

O projecto **Progress in White** incide sobre as necessidades de formação de profissionais capazes de enfrentar os desafios futuros que se colocam ao sector da assistência a idosos, em particular no que respeita ao apoio domiciliário. O projecto baseia-se na Agenda da Comissão Europeia “Novas Competências e Empregos”, sendo financiado pelo Programa para o Emprego e a Solidariedade Social – PROGRESS (2007-2013).

São objectivos específicos do projecto:

- Promover uma colaboração estreita entre os *stakeholders* relevantes, de modo a maximizar a informação sobre necessidades actuais e futuras de qualificação profissional;
- Reforçar a base de informação sobre o mercado de trabalho constituído pelos *white jobs*, de modo a orientar a oferta educativa e de formação profissional;
- Identificar e partilhar boas práticas ao nível dos profissionais dos serviços de assistência ao domicílio;
- Definir o perfil de emprego deste sector nos vários países participantes;
- Contribuir para o desenvolvimento dos recursos humanos no sector da assistência a idosos e modelar a nova oferta educativa orientada para os *white jobs*.

O projecto envolve uma parceria de instituições públicas e privadas em nove países: Espanha, Grécia, Itália, Malta, Bulgária, Portugal, Roménia, Turquia e Polónia. A RCDI é o parceiro português, tendo a seu cargo a implementação do projecto da Região Alentejo.

A execução do projecto decorrerá até Dezembro de 2014, estando previstas 3 conferências transnacionais a realizar na Polónia (Junho 2014), Portugal (Setembro 2014) e Bulgária (Novembro 2014). Estas conferências constituirão fóruns de debate e troca de experiências com a participação de especialistas convidados dos diversos países.



Programação do Projecto

	2014											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>C0- Coordenação</b>												
Kick off meeting (Atarfe)	X											
Reunião Parceiros (Polónia)						X						
Reunião Parceiros (Portugal)									X			
Reunião Parceiros (Bulgaria)											X	
Monitorização e acompanhamento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Controlo de qualidade da documentação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Avaliação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Questionários				X		X			X		X	
<b>C1 - Análise sobre Situação Actual</b>												
Análise	X											
Entrevistas com especialistas	X	X										
Recolha de dados estatísticos	X	X										
Pesquisa bibliográfica		X	X									
Pesquisa de boas práticas		X	X									
Conclusões			X	X								
Edição dos relatórios					X							
<b>C2 - Mesas redondas</b>												
18 mesas redondas (45 horas)				X	X	X						
Entrevistas específicas a stakeholders				X	X	X						
Conclusões				X	X	X						
<b>C3 - Três seminários transnacionais</b>												
Seminário Transnacional - Polónia						X						
Seminário Transnacional - Portugal									X			
Seminário Transnacional - Bulgaria											X	
Produção de <i>Roadmap</i> (recomendações)											X	
<b>C4 - Divulgação e disseminação de resultados</b>												
Campanha de email	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Logotipo	X	X	X									
2 conferencias de imprensa	X										X	
4 notas de imprensa				X		X			X			X
Página Web	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Edição de Guia de Boas Praticas										X	X	X

**Lista de Parceiros**

PAÍS	PARCEIRO	ESTATUTO
Espanha	Ayuntamiento de Atarfe	Câmara Municipal
Grécia	Universidade de Tessalia	Universidade
Itália	Eurokom Association	ONG
Malta	Geminarie Group	ONG
Bulgaria	ITPIO (Institute for Training of Personnel in International Organisations)	ONG
Portugal	RCDI	ONG
Roménia	FCASEC	ONG
Turquia	Kastamonu Kiz Teknik Ve Meslek Lisesi	Centro educativo público
Polónia	Autokreacja Foundation	ONG

## ANEXO 2

### LISTA DE PARTICIPANTES

#### ENCONTRO REGIONAL/MESA REDONDA

Beja, 8 Maio 2014

Nome	Instituição	Função
Ana Catita	RCDI	Consultora
Alexandra Mendonça	RCDI	Direcção
Maria da Conceição Correia	Escola Superior de Saúde - IPB	Professora
Ana Clara Nunes	Escola Superior de Saúde - IPB	Professora
Ana Isabel Catarino	Centro Paroquial e Social do Salvador	Assistente Social
Dália Filhó	Centro Paroquial e Social do Salvador	Enfermeira
Marta Carocinho	Centro Paroquial e Social do Salvador	Enfermeira
Joana Calado	Caritas Beja	Assistente Social
Cátia Silvia	Caritas Beja	Estagiária Psicogerontologia
Tânia Rosa	Caritas Beja	Estagiária Psicogerontologia
Maria Manuel Coelho	Câmara Municipal de Beja	Técnica Superior – Rede Social
João Dias	UCC-Beja	Enfermeiro Responsável UCCI
Ana Isabel Soeiro	Caritas Beja	Assistente Social
Adelaide de Espírito Santo	Instituto Politécnico de Beja	Professora Adjunta
José Tadeu Freitas	Cruz Vermelha Portuguesa	Director