

**Trabalhadores-cuidadores
nas organizações
– Um desafio de
diversidade geracional
e não só**

RAQUEL CAMPOS FRANCO

Há muitos portugueses a cuidar dos seus pais ou outros familiares dependentes. São muitos em Portugal, e vários serão, simultaneamente, profissionais em empresas e cuidadores. Há um caminho a fazer, pelas empresas, no reconhecimento desta situação, que as desafia a rever o seu propósito e a reconhecer também esta dimensão de diversidade geracional e de conciliação trabalho/família.

Em 2023 reportava-se a existência de 827 mil cuidadores informais em Portugal (dados de um inquérito realizado pela Escola Nacional de Saúde Pública), mais de metade sem apoio, exaustos e sem a informação necessária. Um ano antes noticiava-se a existência de 11 mil cuidadores informais reconhecidos, pouco mais de 2600 com subsídios atribuídos. Justificava-se este grande diferencial com o facto de a fásquia de rendimentos para aceder ao subsídio ser muito baixa, sendo então poucos os pedidos de apoio que têm resposta positiva. Assim, de 827 mil cuidadores, apenas 11 mil dos que se dedicam 100% a cuidar têm estatuto reconhecido, dos quais menos de 25% têm apoio financeiro.

Há dados de contexto que nos permitem antever que irá aumentar a pressão sobre as famílias para assumirem os cuidados dos seus familiares mais velhos. Do lado da oferta de serviços, sabe-se que é cada vez mais difícil encontrar pessoas que queiram fazer do cuidar uma profissão; as que há têm pouca formação, os preços praticados são elevados, sendo o preço das mais capacitadas proibitivo para a maioria das famílias. Além disso, sabe-se ainda que, se a opção for a institucionalização, a oferta em lares subvencionados não é suficiente para a procura e o esforço financeiro que pode implicar uma opção privada não está ao alcance da maioria das famílias. Do lado da procura, há dados que indicam que existirão cada vez

mais pessoas mais velhas com necessidade de cuidados. Se é certo que temos uma esperança média de vida elevada, também é verdade que somos um dos países europeus mais envelhecidos e com pior qualidade de vida nesses anos que conseguimos conquistar à longevidade.

Sendo 827 mil as pessoas que assumem funções de cuidados informais, as empresas terão vários colaboradores nesta situação. Tendo em consideração a projeção da procura, no futuro o número de trabalhadores-cuidadores será ainda superior. São colaboradores que, depois do seu horário regular de trabalho, regressam a casa para horas de cuidados a prestar, a que se dedicam muitas vezes por amor e dever (filial), mas que pesam em cansaço físico e emocional. São colaboradores que se distinguem dos outros, seus colegas, porque têm esta exigência acrescida nas suas vidas. Aliás, essa exigência poderá ser colocada em paralelo com a que os pais de filhos pequenos têm, que é a que tipicamente se tem em mente quando se fala em conciliação trabalho/família. Há, pois, que alargar esse entendimento e incluir nele o dos cuidadores de familiares mais velhos. Sem esquecer que esses cuidadores abraçam essa causa tantas vezes de forma imprevista e impreparada.

Como poderão as organizações fazer face a esta dimensão da conciliação trabalho/família? Poder-se-á, eventualmente, argumentar que a primeira pergunta a fazer é se as empresas deverão ter essa dimensão em consideração. Se a pergunta for essa, podemos contrapor: “Como poderão não a ter?”, se a realidade dos trabalhadores-cuidadores tem reflexos no seu bem-estar, com as potenciais consequências diretas na sua prestação profissional. E “como poderão não a ter”, se essa vivência tem potenciais implicações diretas e indiretas na coesão social dentro das organizações,

no bom entendimento entre os mais velhos que têm de cuidar e os mais novos que não têm esses encargos?

Que valor têm efetivamente para as organizações estas pessoas, os trabalhadores-cuidadores, a ponto de as levar a fazer algo por esta causa, e pelas pessoas em concreto?

Num contexto em que as pessoas com qualificações e experiência são um recurso a preservar, porque escasso, há muito que as organizações podem fazer por estas pessoas que são trabalhadoras-cuidadoras. Primeiro, em vez de ignorar, ou de considerar que se trata de uma dimensão pessoal na qual a organização não se deve imiscuir, reconhecer a sua situação. Depois, acolher a constatação de que essas pessoas “não têm apoio, estão exaustas e não têm informação”, criando então formas de apoio que sejam favoráveis tanto para os trabalhadores-cuidadores como para as organizações. Estas medidas podem passar por flexibilidade horária, flexibilidade na marcação de férias, acesso a formação e informação sobre dimensões do cuidar, promoção de grupos internos de entreajuda, facilitação de acesso a serviços de empresas especializadas em cuidados a preços especiais (a que os trabalhadores possam recorrer, para pausas retemperadoras no cuidar), entre outras que façam sentido e sejam possíveis em cada contexto. As organizações poderão também trabalhar a coesão social no seu espaço: partindo do tema “cuidar dos mais velhos dependentes” e da conciliação trabalho/família inerente, poderão promover nos não cuidadores o reconhecimento da relevância do papel social do cuidar e do cuidador e uma atitude de empatia. Sessões de formação sobre doenças típicas subjacentes à situação que redundam em dependências (por exemplo, demências, doenças oncológicas) ou sobre alimentação e estilos de vida saudável, são formas de promover o

encontro e a partilha de experiências que contribuem para a coesão social e o acesso a informação que pode melhorar a vida de todos os colaboradores.

Se antigamente o cuidar em casa era algo que se passava de geração em geração, hoje não se pode dar isso como certo. Relegar essa função para a institucionalização em lares foi e é ainda uma opção para várias famílias, mas essas soluções não são suficientes nem em quantidade, nem em qualidade, e o acesso às mesmas nem sempre é financeiramente viável. Assim, o cuidar em casa, mesmo sem as famílias se terem preparado para tal, é uma inevitabilidade. Se aprendermos no local de trabalho a compreender que há quem o faça e a desenvolver empatia por essas pessoas e essas situações, estaremos mais bem preparados para o que virá. Se as organizações aprenderem a ser solidárias com essa realidade, apoiando a diversidade geracional e o que essa representa também em termos de exigências extraprofissionais, quando se regressa a casa, estaremos a caminhar para uma sociedade mais capaz e mais saudável.