



**Escola Superior  
de Educação**

Politécnico de Coimbra

## **O Perfil dos cuidadores formais:**

### **Quem são e as suas perceções sobre trabalho digno**

Departamento de Educação, Desporto e Intervenção Social

Mestrado em Gerontologia Social

Magda Sofia Pereira Marques

2023





**Escola Superior  
de Educação**

Politécnico de Coimbra

Magda Sofia Pereira Marques

O perfil dos cuidadores formais. Quem são e as suas perceções sobre trabalho digno.

Mestrado em Gerontologia Social, apresentada ao Departamento de Educação, Desporto e  
Intervenção Social, da Escola Superior de Educação de Coimbra

Trabalho realizado sob a orientação da Professora Doutora Paula Maria Mendes da Costa  
Neves

Outubro, 2023



## **Agradecimentos**

A todos quantos me inculiram a vontade de continuar,

A todos quantos me mostraram o melhor caminho,

Á minha orientadora, pela persistência e conhecimento transmitido,

A minha gratidão eterna!

## **O PERFIL DOS CUIDADORES FORMAIS: Quem são e as suas perceções sobre Trabalho**

### **Digno**

**Resumo:** O envelhecimento da população em Portugal tem propiciado o aumento das instituições de apoio gerontológico pelo que importa conhecer e caracterizar os profissionais que prestam cuidados aos utentes destes equipamentos.

Este estudo tem como objetivos, a caracterização do perfil dos trabalhadores de instituições gerontológicas e a avaliação das suas perceções sobre os contextos em que exercem as suas funções. Tendo por base o conceito de trabalho digno proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi realizado um estudo quantitativo descritivo com uma amostra constituída por 52 cuidadores formais de 6 instituições gerontológicas do concelho da Mealhada com recurso a inquérito por questionário e utilização da escala de trabalho digno.

Através dos dados obtidos foi percebido que os cuidadores deste concelho são na sua maioria do sexo feminino, com pouca escolaridade, embora com formação na área dos cuidados, tendo a sua maioria idade superior a 40 anos. Tendo em conta o conceito de trabalho digno, estes cuidadores apresentam sentimentos negativos quanto à sua remuneração, proteção social e tempo e carga despendido a cuidar, contudo sentem o seu trabalho como sendo gratificante e produtivo. Ainda, apenas duas, das seis instituições inquiridas, revelam maior grau de sentimentos positivos, sendo que as restantes apresentam sentimentos de concordância moderada e/ou negativa quanto à generalidade dos fatores.

**Palavras-Chave:** perfil dos cuidadores, cuidadores formais, trabalho digno, OIT

### **FORMAL CAREGIVER'S PROFILE: who are they, and their perception of Decent Work**

**Abstract:** The aging of the population in Portugal has led to an increase in gerontological support institutions, which is why it is important to know and characterize the professionals who provide care to users of this equipment.

This study aims to characterize the profile of workers in gerontological institutions and evaluate their perceptions of the contexts in which they carry out their functions. Based on the concept of decent work proposed by the International Labor Organization (ILO), a descriptive quantitative study was carried out with a sample consisting of 52 formal caregivers from 6 gerontological institutions in the municipality of Mealhada using a questionnaire survey and use of the scale of decent work.

Through the data obtained, it was noticed that the caregivers in this municipality are mostly female, with little education, although with training in the area of care, and the majority are over 40 years old. Taking into account the concept of decent work, these caregivers have negative feelings regarding their remuneration, social protection and time and burden spent caring, however they feel their work is rewarding and productive. Still, only two, of the six institutions surveyed, reveal a greater degree of positive feelings, with the rest showing feelings of moderate and/or negative agreement regarding most of the factors.

**Keywords:** caregivers' profile; formal caregivers; decent work; ILO

## Sumário

Resumo .....	ii
Introdução.....	1
PARTE I- ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	2
1-O PERFIL DOS CUIDADORES FORMAIS.....	3
2-TRABALHO DIGNO- ORIGEM, CONCEITOS E APLICABILIDADE.....	5
PARTE II- ESTUDO EMPÍRICO .....	8
3 –Contexto do Estudo.....	9
3.1- Objetivo geral do estudo .....	9
3.2 - Objetivos específicos .....	9
4- Metodologia.....	9
4.1 - Amostra.....	9
4.2 - Procedimentos.....	13
5 – Apresentação e discussão dos dados.....	14
5.1- Conceito Trabalho Digno- análise geral .....	14
5.2- Conceito Trabalho Digno- análise por instituição.....	29
Conclusão .....	41
BIBLIOGRAFIA.....	45
III- Anexos.....	48

## **Lista de abreviaturas**

**ADD-** Ajudante de Ação Direta

**CD-** Centro de Dia

**DP-** Desvio Padrão

**ERPI-** Estrutura Residencial para Pessoas Idosas

**IPC-** Instituto Politécnico de Coimbra

**M-** Média

**OCDE-** Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

**OIT-** Organização Internacional do Trabalho

**SAD-** Serviço de Apoio Domiciliário

**TD-** Trabalho Digno

## Lista de Tabelas

<b>TABELA 1-</b> NÚMERO DE PARTICIPANTES DAS DIFERENTES INSTITUIÇÕES.....	<b>10</b>
<b>TABELA 2-</b> DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA.....	<b>10</b>
<b>TABELA 3-</b> TIPO DE DEPENDENTES E Nº DE FILHOS DA AMOSTRA.....	<b>11</b>
<b>TABELA 4-</b> HABILITAÇÕES, FORMAÇÃO E VÍNCULO LABORAL .....	<b>12</b>
<b>TABELA 5-</b> MÉDIAS, DESVIOS PADRÃO, AMPLITUDE DA RESPOSTA DOS ITENS DO FATOR 1- PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS NO TRABALHO .....	<b>15</b>
<b>TABELA 6-</b> MÉDIAS, DESVIOS PADRÃO, AMPLITUDE DA RESPOSTA DOS ITENS DO FATOR 2-TEMPO E CARGA DE TRABALHO ADEQUADOS .....	<b>17</b>
<b>TABELA 7-</b> MÉDIAS, DESVIOS PADRÃO, AMPLITUDE DA RESPOSTA DOS ITENS DO FATOR 3- TRABALHO GRATIFICANTE E PRODUTIVO .....	<b>19</b>
<b>TABELA 8-</b> MÉDIAS, DESVIOS PADRÃO, AMPLITUDE DA RESPOSTA DOS ITENS DO FATOR 4- RETRIBUIÇÃO SIGNIFICATIVA PELO EXERCÍCIO DA CIDADANIA .....	<b>21</b>
<b>TABELA 9-</b> MÉDIAS, DESVIOS PADRÃO, AMPLITUDE DA RESPOSTA DOS ITENS DO FATOR 5- PROTEÇÃO SOCIAL .....	<b>22</b>
<b>TABELA 10-</b> MÉDIAS, DESVIOS PADRÃO, AMPLITUDE DA RESPOSTA DOS ITENS DO FATOR 6- OPORTUNIDADES .....	<b>24</b>
<b>TABELA 11-</b> MÉDIAS, DESVIOS PADRÃO, AMPLITUDE DA RESPOSTA DOS ITENS DO FATOR 7-SEGURANÇA E SAÚDE .	<b>26</b>
<b>TABELA 12-</b> MÉDIAS E DESVIOS PADRÃO DOS 7 FATORES.....	<b>27</b>
<b>TABELA 13-</b> MÉDIAS E DESVIOS DOS FATORES DA INSTITUIÇÃO A .....	<b>30</b>
<b>TABELA 14-</b> MÉDIAS E DESVIOS DOS FATORES DA INSTITUIÇÃO B.....	<b>32</b>
<b>TABELA 15-</b> MÉDIAS E DESVIOS DOS FATORES DA INSTITUIÇÃO C.....	<b>33</b>
<b>TABELA 16-</b> MÉDIAS E DESVIOS DOS FATORES DA INSTITUIÇÃO D .....	<b>35</b>
<b>TABELA 17-</b> MÉDIAS E DESVIOS DOS FATORES DA INSTITUIÇÃO E.....	<b>36</b>
<b>TABELA 18-</b> MÉDIAS E DESVIOS DOS FATORES DA INSTITUIÇÃO F.....	<b>38</b>

## Lista de Figuras

<b>FIGURA 1-</b> GRÁFICO DE TENDÊNCIAS DOS 7 FATORES DAS 6 INSTITUIÇÕES .....	<b>39</b>
---	-----------



## **Introdução**

Tendo em conta que em toda a história da humanidade, o homem nunca viveu tantos anos, torna-se necessário procurar “respostas que nos permitam envelhecer com sustentabilidade, individualidade e humanidade” (Vara, 2017, p.65), sendo uma das respostas, a revisão integral do papel dos cuidadores que trabalham nas instituições gerontológicas.

Como tal, é necessário refletir sobre os agentes que acompanham a pessoa idosa ao longo do seu processo de envelhecimento, uma vez que, devido às características individuais da população mais envelhecida, as organizações direcionadas aos cuidados, não poderão funcionar de forma semelhante àquela que funcionavam no passado. (Soeiro et al., 2020).

Considerando estes aspetos, o presente estudo de investigação surge da necessidade de entender o perfil dos cuidadores formais e a sua dignidade laboral. Para esse entendimento, será tido em conta o conceito de Trabalho Digno, introduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e como o mesmo conceito se reflete na qualidade de vida e dignidade laboral sentida pelos profissionais da realidade em estudo. Assim, este projeto debruçar-se-á sobre dois grandes objetivos:

- a) A caracterização do perfil dos cuidadores formais tendo em conta as características sociodemográficas da população em estudo;
- b) A análise das dimensões psicológicas subjetivas referentes ao trabalho digno a partir dos contextos vivenciados pelos trabalhadores de instituições gerontológicas, sendo a análise realizada através da aplicação da escala de trabalho digno construída para a população portuguesa por Ferraro et al. (2018).

## **PARTE I- ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

## 1-O PERFIL DOS CUIDADORES FORMAIS

O cuidado ao idoso tem saído cada vez mais da esfera privada, uma vez que tem aumentado a procura de instituições especializadas para satisfazer as necessidades de cuidado das pessoas idosas (Guerra et al., 2019). Quando percebemos que este setor, a nível global, tem um peso de 12%, em termos de empregabilidade, correspondendo a cerca de 381 milhões de trabalhadores à escala mundial (Soeiro et al., 2020), torna-se inquestionável o valor das instituições gerontológicas. Com isto, é premente perceber as condições de trabalho destes cuidadores e se estes trabalhadores realizam funções de forma digna tanto para si como para a pessoa cuidada (Gil, 2020).

A realização de cuidados pode ser concretizada em esfera formal ou informal. O cuidador formal é o profissional designado por ajudante de ação direta (ADD), com vínculo contratual a uma organização, acompanhando a pessoa cuidada, em todas as atividades pessoais e instrumentais da vida diária e que realiza as suas funções na organização ou em domicílio (Gil, 2020).

Poderemos encontrar nas instituições gerontológicas diversos profissionais, mas apenas são designados como cuidadores formais os profissionais com contacto direto com a pessoa idosa, devido a todo o cuidado que prestam (Chambel, 2016).

Ser cuidador formal implica cuidar à luz de três dimensões que se complementam entre si, ou seja: a realização dos cuidados diretos à pessoa idosa, o vínculo criado com o idoso através da interação com o mesmo e os aspetos afetivos e emocionais decorrentes da prática da profissão (Justo et al., 2020). Ser cuidador formal implica desempenhar uma série de funções, que vão desde a higiene pessoal; até à alimentação, sendo que a forma como o cuidado é prestado nas instituições e o desempenho dos cuidadores são aspetos fundamentais para a satisfação da pessoa cuidada. (Chambel, 2016).

Neste sentido é imperioso formar bons profissionais pois o facto de sermos uma população cada vez mais envelhecida (Guerra et al., 2019) implica que necessitaremos de cada vez mais profissionais munidos de adequada qualificação profissional para que possam prestar bons cuidados e bons serviços à população institucionalizada, conferindo-lhes uma maior dignidade no seu processo de envelhecimento (Barbosa et al., 2017).

Ao fazermos uma breve análise à evidência científica, percebemos ser unânime para diversos autores a falta de reconhecimento, a desvalorização da profissão, e a subestimação da sua importância para a sociedade (Gil, 2020). Os profissionais dos cuidados “têm um trabalho difícil, trabalham longas horas, são mal pagos, recebem benefícios mínimos e são propensos a lesões e depressão” (Pinheira et al., 2017, p. 227), além de apresentarem grande instabilidade devido às constantes de saídas e substituições de profissionais.

Portugal é o país da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), com menos profissionais (0.8%), dedicados à área dos cuidados, ou seja, “menos de 1 trabalhador por cada 100 pessoas com mais de 65 anos” (Gil, 2020, p. 72). É um tipo de trabalho “em grande medida, precarizado, mal pago, com profissionais esgotados, pouco valorizados socialmente (...)” (Soeiro et al., 2020, p. 11).

É consensual que, quem mais trabalha nesta área são as mulheres, já que no estudo realizado por Barbosa et al. (2017), cerca de 85% dos cuidadores entrevistados eram mulheres, tal como no estudo realizado por Pinheira et al. (2017), em que toda a amostra pertencia ao sexo feminino. Contudo, este aspeto não se verifica apenas em território nacional. A mesma situação foi verificada em outros países por autores como Alves et al. (2017) ou Drake (2021).

É importante referir que, a realização de cuidados está tradicionalmente associada à mulher (Barbosa et al., 2017), podendo ser um forte indicador acerca do motivo pelo qual o sexo feminino ocupa grande parte da classe de trabalhadores desta área.

Em linha com o que se verifica noutros países (Scales, 2021), outro forte indicador que caracteriza os profissionais de cuidados, é o seu baixo nível educacional e de formação profissional. Vários estudos realizados em Portugal (Alves et al., 2018, Pinheira et al., 2017) verificaram que, no contexto gerontológico, apesar dos profissionais serem liderados por equipas técnicas, os mesmos têm baixo grau académico, apresentando um nível educacional até ao 9º ano e uma formação técnico-profissional residual.

Ao nos atentarmos à evidência científica, vários autores (Alves et al., 2018, Carvalho, 2015), destacam a importância da formação na área dos cuidados, apontando a formação profissional como uma ferramenta para o correto desempenho da profissão.

É através da formação que se adquirem os conhecimentos e as competências necessárias para atender à multiplicidade e complexidade das necessidades das pessoas idosas

(Martins, 2016), bem como para trabalhar com diversos profissionais e intervir em diversas situações, de forma adequada (Falcão et al., 2020). Contudo, existem estudos que começam a contrariar esta tendência e nos quais se observa uma elevada percentagem de cuidadores com formação específica na área dos cuidados (Barbosa et al., 2017).

Tendo em consideração, o sexo e a qualificação, percebemos que a idade é também um fator a ter em conta na caracterização dos cuidadores, visto que existem discrepâncias, ou seja profissionais com idade avançada e profissionais bastante jovens a desempenhar esta profissão. Existem estudos em que a amostra apresentava uma média de idades entre os 21 e os 64 anos (Pinheira et al., 2017) e estudos nos quais os indivíduos apresentam faixa etária compreendida entre os quarenta e cinco e os sessenta e quatro anos (Soeiro et al., 2020).

Cada vez mais o cuidado formal é desempenhado por imigrantes, devido à falta de mão-de-obra. No entanto, esta prestação de cuidados por estrangeiros tem levantado diversas questões, sobretudo, no que respeita à comunicação entre cuidadores e pessoas cuidadas (Anderson, 2012; ILO, 2019; King-Dejardin, 2019, cit in Gil, 2020). Outra característica observada nestes trabalhadores, diz respeito às circunstâncias de ingresso na profissão. A necessidade tem sido identificada como o fator principal (Guerra et al., 2019) mas também o desemprego de longa duração, problemas familiares, doença, ou prestação de cuidados a familiares, (Gil, 2020).

Tendo em conta estas características, pretendemos perceber se as mesmas se verificam na realidade estudada neste projeto, isto é, nas instituições gerontológicas do concelho de Mealhada.

## **2-TRABALHO DIGNO- ORIGEM, CONCEITOS E APLICABILIDADE**

O Conceito de Trabalho Digno (TD) surgiu na Conferência Internacional do Trabalho, (Ferraro et al., 2017), em 1999 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A nomenclatura (Trabalho Digno) foi traduzida para a língua portuguesa, do inglês “Decent Work”. A expressão, usada pela primeira vez pela OIT em 1999, refere-se a contextos de trabalho onde há claramente oportunidades de trabalho produtivo e com remuneração justa, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias, perspetivas de

desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem as suas preocupações, organizarem e participar das decisões que afetam suas vidas e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens.

A OIT é uma agência das Nações Unidas, responsável por formular e aplicar normas de trabalho, de âmbito internacional surgida em 1919, como parte do Tratado de Versalhes. A mesma agência preconiza a promoção dos direitos humanos, direitos do trabalho e da justiça social objetivando a melhoria da situação laboral a nível global, trabalhando de modo tripartido, ou seja, com representantes dos diversos governos integrantes da agência, bem como empregadores e trabalhadores (ILO.Org-Lisboa).

O conceito do trabalho digno tem como objetivos fundamentais “promover o trabalho digno através das suas atividades no domínio do emprego, da proteção social, das normas do trabalho, dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e do diálogo social” (ILO.Org-Lisboa, 2004 p.12).

O conceito Trabalho Digno (TD) tem em conta, quatro princípios basilares definidos pela OIT: a aplicação dos princípios e das normas e dos direitos fundamentais para o trabalho; a promoção de oportunidades de trabalho quer para homens quer para mulheres; trabalhar ao nível do fortalecimento da proteção social e da valorização do diálogo tripartido (ILO.Org-Lisboa).

Apesar das diversas tentativas de implementação deste conceito, nos estados-membros, deve ser referida a dificuldade, sentida ao longo do tempo, quanto à operacionalização deste conceito. O TD remete para a subjetividade pelo que deverá ser cada um dos países membros da OIT a definir as linhas orientadoras, para a sua operacionalização, de acordo com o seu nível de desenvolvimento, sendo assim difícil de estipular os seus elementos concetuais (Neto et al., 2019).

Ao longo do tempo o conceito de TD foi sendo melhorado para que pudesse ser operacionalizado, surgindo 11 elementos substantivos (e indicadores estatísticos) através dos quais se poderia monitorizar a implementação do conceito nos diversos países (Sobral et al., 2019). Destes onze elementos substantivos, fazem parte: “1) Oportunidades de emprego; 2) Remuneração adequada e trabalho produtivo; 3) Tempo de trabalho decente; 4) Conciliar trabalho, família e vida pessoal; 5) Trabalho que deve ser abolido; 6)

Estabilidade e segurança do trabalho; 7) Igualdade de oportunidades e tratamento no emprego; 8) Ambiente de trabalho seguro; 9) Previdência Social; 10) Diálogo Social, representação dos trabalhadores e dos empregadores; 11) Contexto económico e social para o trabalho decente” (Ferraro et al., 2015, 31-36)

Para um melhor suporte investigativo sobre este conceito, Ferraro e colaboradores desenvolveram o questionário de Trabalho Digno, objetivando a avaliação dos trabalhadores quanto à sua perceção deste conceito no seu contexto de trabalho. (Sobral et al., 2019). O questionário construído para a população portuguesa e brasileira, é composto por 31 itens, estruturados em 7 fatores: 1) Princípios e Valores fundamentais no trabalho; 2) Jornada e carga de trabalho adequados; 3) Trabalho gratificante e produtivo; 4) Retribuição significativa pelo exercício da cidadania; 5) Proteção social; 6) Oportunidades; 7) Segurança e saúde, sendo os respetivos itens respondidos numa escala de Lickert entre 1 e 5 (Ferraro et al., 2018).

Embora o trabalho digno tenha sido identificado como um elemento preditor da motivação laboral (Ferraro et al. 2017), não há ainda em Portugal nenhum estudo realizado em instituições gerontologias pelo que se considera imperativo a abordagem e o estudo deste conceito, para melhor compreensão do mesmo, no que diz respeito aos cuidadores formais e ao seu entendimento da dignidade do seu trabalho.

Em Portugal, os cuidadores formais são uma profissão pouco reconhecida e desvalorizada e a sua importância social é muito subestimada (Gil, 2020). Assim, entendemos ser pertinente avaliar as dimensões psicológicas subjetivas a partir dos contextos vivenciados pelos trabalhadores de instituições gerontológicas, nomeadamente nas instituições gerontológicas do concelho da Mealhada.

## **PARTE II- ESTUDO EMPÍRICO**

### **3 – Contexto do Estudo**

O concelho da Mealhada tem uma área geográfica de 112 Km<sup>2</sup>, com cerca de 22 mil habitantes, situado na região centro de Portugal e limitado pelos concelhos de Anadia, Mortágua, Penacova, Coimbra e Cantanhede ([www.cm-mealhada.pt](http://www.cm-mealhada.pt)). Este concelho apresenta uma percentagem de 26,1% de pessoas idosas com mais de 65 anos e um índice de envelhecimento de 225 por cada 100 jovens ([www.pordata.pt](http://www.pordata.pt)).

O Município da Mealhada é composto por seis freguesias: Barcouço, Casal Comba, Luso, Pampilhosa, Vacariça e União de Freguesias da Mealhada, Antes e Ventosa do Bairro, nas quais existe, pelo menos uma estrutura de apoio social, dirigida à população sénior ([www.cm-mealhada.pt](http://www.cm-mealhada.pt)), sendo um número total de oito Instituições de Solidariedade Social.

Pela existência deste número de instituições, e pelo trabalho fulcral que desempenham no concelho, o qual é claramente envelhecido, torna-se pertinente a caracterização do seu perfil destes cuidadores e das suas perceções subjetivas acerca dos seus contextos de trabalho.

#### **3.1- Objetivo geral do estudo**

Para a realização desta investigação, temos como objetivos principais caracterizar o perfil dos cuidadores formais das instituições de apoio gerontológico do concelho da Mealhada e analisar as dimensões psicológicas subjetivas (referentes ao trabalho digno) destes mesmos cuidadores.

#### **3.2 - Objetivos específicos**

Para além dos objetivos gerais, foram ainda estabelecidos alguns objetivos específicos, nomeadamente:

- Caracterizar o perfil dos cuidadores formais tendo em conta as características sociodemográficas da população em estudo;
- Analisar as dimensões psicológicas subjetivas referentes ao trabalho digno a partir dos contextos vivenciados pelos trabalhadores das instituições gerontológicas em estudo



- Verificar diferenças e semelhanças entre as instituições inquiridas no que diz respeito aos fatores que caracterizam o conceito trabalho digno

#### **4- Metodologia**

A metodologia utilizada para recolha e análise de dados tem como base a metodologia quantitativa uma vez que as variáveis podem ser medidas e quantificadas, sendo posteriormente analisadas estatisticamente através da utilização de técnicas e instrumentos próprios. Trata-se então de um estudo descritivo, com recurso a inquérito por questionário para obtenção de dados sociodemográfico, bem como o recurso a escalas que permitem avaliar os fenómenos investigados.

##### **4.1 - Amostra**

Para a constituição da amostra foi tido em conta a disponibilidade das instituições para a participação no estudo, sendo que, de entre as oito instituições, apenas duas não se mostraram disponíveis. Foram tidos como critérios de seleção para a participação no estudo, a realização de cuidados diretos à população idosa, nas respostas sociais que cada instituição oferece, nomeadamente: Centro de Dia, Estrutura Residencial para a Pessoa Idosa, e/ou Serviço de Apoio Domiciliário.

De entre as seis instituições, após eliminação dos inquéritos que não reuniam as condições necessárias para tratamento de dados, foram contabilizados 52 inquéritos, sendo esta a amostra a partir da qual foi realizado o estudo do perfil dos cuidadores formais do concelho da Mealhada.

Tendo em conta o número de participantes provenientes de 6 instituições gerontológicas do concelho da Mealhada (tabela1), bem como os dados sociodemográficos da amostra (tabela 2), verifica-se que a maioria dos cuidadores formais são do sexo feminino havendo apenas dois indivíduos do sexo masculino. A maioria dos elementos (72 %) é casada ou em união de facto e com idades compreendidas entre os 20 e os 65 anos, sendo que a grande maioria (63.5%), tem idade superior a 40 anos.

**Tabela 1***Número de participantes das diferentes instituições*

Instituição	N	%
A	6	12.00%
B	12	23.00%
C	7	13.00%
D	13	25.00%
E	8	15.00%
F	6	12.00%
Total	52	100.00%

**Tabela 2***Dados Sociodemográficos da Amostra*

		A	B	C	D	E	F	Total
Sexo	Feminino	6	12	7	12	8	5	50
	Masculino	0	0	0	1	0	1	2
Idade	20-25	0	1	0	2	0	0	3
	26-30	1	1	0	0	0	0	2
	31-35	0	4	1	1	2	1	9
	36-40	1	1	0	2	0	1	5
	41-45	1	0	1	0	3	2	7
	46-50	0	5	0	3	1	1	10
	51-55	3	0	3	3	3	0	12
	56-60	0	0	1	2	0	0	3
	61-65	0	0	0	0	0	1	1
Estado Civil	Casado/a	1	10	4	8	5	1	29
	Solteiro/a	0	1	1	3	1	3	9
	Divorciado/ a	3	0	0	1	0	2	6
	Viúvo/a	0	0	1	0	0	0	1
	União de facto	2	1	0	1	3	0	7

Os inquiridos apresentam dependentes a seu cargo, sendo a maioria filhos (55.8%), em detrimento de ascendentes (7.7%), contudo, apesar de a maioria ter entre 1 e 2 filhos existem 7 elementos sem filhos (tabela 3).

**Tabela 3**

*Tipo de dependentes e Nº de Filhos da Amostra*

			A	B	C	D	E	F
Dependentes	Sim	0	0	0	0	0	0	0
		P/M/T/Vz	2	0	1	1	0	0
		1	0	1	0	0	0	0
		Filho/s	4	7	3	5	6	3
		Neto/s	0	0	0	0	0	0
	Não	0	0	4	2	6	3	3
		P/M/T/Vz	0	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	0	0	0
		Filho/s	0	0	0	1	0	0
		Neto/s	0	0	0	0	0	0
Número de Filhos	Não	Afilhado/s	0	0	0	0	0	0
		0	0	3	0	2	0	2
	Sim	6	9	6	11	9	4	
		0	0	3	0	2	0	2
		1	2	2	1	6	4	2
		2	1	3	5	3	3	2
3	3	3	0	2	2	0		
4	0	1	0	0	0	0		

**Tabela 4***Habilitações, Formação e Vínculo Laboral*

		A	B	C	D	E	F
Habilitações	Inferior 6ºano	0	1	1	1	1	0
	Inferior 9º ano	0	3	2	5	2	1
	9º-12º ano	5	5	3	7	6	4
	B/L	1	1	0	0	0	1
	Mestrado	0	0	0	0	0	0
	PG/Especialização	0	2	0	0	0	0
	Doutoramento	0	0	0	0	0	0
	Outro País	0	0	0	0	0	0
Tempo De trabalho	Inf 1 ano	2	3	1	2	2	1
	1 a 2 anos	1	1	0	2	0	0
	2 a 5 anos	1	1	0	0	4	5
	5 a 10 anos	1	5	0	2	3	0
	Sup 10 anos	1	2	5	7	0	0
Situação Contratual	Efetivo	4	9	4	9	7	5
	Contrato temporário	2	3	2	4	1	1
	Trabalhador independente	0	0	0	0	0	0
	Outra	0	0	0	0	1	0
Motivo de opção de trabalho	Gosto	5	7	6	10	4	3
	Habilitações na área	1	2	0	1	2	0
	Necessidade	0	3	0	2	3	2
	Devido à idade	0	0	0	0	0	0
	Sem estudos	0	0	0	0	0	1
Formação na área	Sim	4	6	5	11	6	3
	Não	2	6	1	2	3	3

Quando observamos as habilitações dos cuidadores bem como o seu vínculo laboral nas instituições (tabela 4) percebemos que a grande maioria (57.7%) possui habilitações entre

o 9º e o 12º ano, embora encontremos uma parte significativa da amostra (ou seja 25%) com escolaridade inferior ao 9º ano.

Tendo em conta o tempo de trabalho, a amostra apresenta diversas variedades temporais, contudo verifica-se igual percentagem de cuidadores com tempo de trabalho entre 2 e 5 anos e 5 e 10 anos (22.64%) embora se verifique maior número de cuidadores com tempo de trabalho superior a 10 anos (28.30%). Isto vai ao encontro dos dados obtidos no que respeita à sua situação contratual, uma vez que a maioria da amostra se encontra em situação de efetividade (74%), embora em todas as instituições existam trabalhadores com contrato temporário.

É possível observar através dos dados que a maioria dos inquiridos (66%) refere o gosto pela área, como razão principal para o desempenho da profissão, no entanto, também se observa que 19% da amostra recorreu a este tipo de trabalho por necessidade. Contudo a amostra apresenta 17 (32%) colaboradores sem formação na sua área de trabalho e 36 (68%) colaboradores com formação, sendo estes, mais de metade dos elementos que compõem a amostra em estudo.

#### **4.2 - Procedimentos**

Para a realização deste estudo de investigação foi realizado um pedido de autorização à comissão de ética do Instituto Politécnico de Coimbra (IPC), o qual, após parecer favorável (N.º 72\_CEIPC/2023) permitiu o avanço do projeto. Assim, foram contactadas, as oito estruturas concelhias, dirigidas ao apoio da população idosa, tendo seis destas estruturas aceitado colaborar na realização do estudo.

Através da colaboração dos diretores técnicos, procedeu-se à distribuição dos inquéritos por questionário, em formato de papel, junto dos Ajudantes de Ação Direta. O questionário aplicado era composto por duas partes, tendo a primeira parte como objetivo, a recolha de dados sociodemográficos, e a segunda parte a aplicação do questionário de Trabalho Digno, adaptado para a população portuguesa e brasileira. O seu preenchimento foi realizado de forma anónima, devolvido em envelope fechado e colocado em urnas disponibilizadas para o efeito.

Em todos os questionários foi aplicado o termo de consentimento livre e informado.

Com o objetivo de manter o anonimato das instituições (a pedido das próprias diretorias técnicas) e por forma a manter a confidencialidade dos dados recolhidos, foi atribuída a cada estrutura uma letra (entre A e F) com a qual serão referenciadas ao longo do estudo. Os dados recolhidos foram analisados estatisticamente com recurso ao SPSS 25 (Statistical Package for Social Sciences).

## **5 – Apresentação e discussão dos dados**

### **5.1- Conceito Trabalho Digno- análise geral**

Do inquérito por questionário realizado junto dos Ajudante de Ação Direta, fazia parte o questionário de Trabalho Digno (Anexo III), de Ferraro et al. (2015) adaptado à população portuguesa. Este é composto por 31 itens, estruturados em 7 fatores (Silva, 2017) nomeadamente: Princípios e Valores fundamentais no trabalho (fator1); Tempo e carga de trabalho adequados (fator 2); Trabalho gratificante e produtivo (fator 3); Retribuição significativa pelo exercício da cidadania (fator4); Proteção social (fator 5); Oportunidades (fator 6) e Segurança e saúde (fator 7), sendo os respetivos itens respondidos numa escala de Lickert, com valores entre 1 e 5, dos quais o número 1 significa: “não concordo nada e o número 5 significa: “Concordo completamente”. É de ter em conta que os valores 1 e 2 indicam respostas negativas, o valor 3 indica resposta neutra e os valores 4 e 5 indicam respostas positivas.

Todas as questões foram sinalizadas com a letra Q seguido pelo número da questão.

Ao observarmos os fatores que compõe o questionário sobre o trabalho digno, devemos entender cada fator para que consigamos perceber os dados obtidos.

Ao analisarmos as questões relativas ao fator 1 (tabela 5) - Princípios e valores fundamentais no trabalho- percebemos que este integra conceitos que estão na essência do próprio conceito, (trabalho digno) como a justiça, a dignidade, a liberdade de ser e de se expressar ou o tratamento justo no local de trabalho (Ferraro et al., 2018). Por se tratar de um fator no qual se observam sentimentos relacionadas com princípios e valores fundamentais ao desempenho de um bom nível de trabalho, foram obtidos dados merecedores de reflexão. Percebe-se que os participantes variam as suas respostas entre

os diferentes valores de cotação (1 a 5) quanto aos processos de tomada de decisão, à liberdade para pensar e expressar opinião sobre o seu trabalho, à sua aceitação individual, ao tratamento digno e à confiança entre as pessoas. No entanto, apesar destas diferenças de cotação e conseqüentemente de opinião, o fator apresenta um valor médio de respostas de 3.33 (DP=0.887), revelando tendência para concordância moderada, segundo os valores da escala aplicada. Poderemos entender que, em relação aos princípios e valores fundamentais no trabalho, a amostra não considera este fator como sendo totalmente negativo, porém o facto de assumir uma posição de concordância moderada, indica que existem princípios e valores que devem ser melhorados.

**Tabela 5**

*Medias, Desvios Padrão, Amplitude da Resposta dos Itens do Fator 1- Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Q11-No meu trabalho existe confiança entre as pessoas	52	1	5	2.88	1.166
Q16-Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos	52	1	5	3.06	1.127
Q21-Sou tratado/a com dignidade no meu trabalho	52	1	5	3.54	1.163
Q22-Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho	52	1	5	3.46	1.163
Q24-No meu trabalho sou aceite tal como sou (independentemente de género, idade, etnia, religião, orientação política, etc.)	52	1	5	3.98	1.038
Total				3.33	0.887

De entre os cinco itens constantes no fator 1, observa-se que a média superior é de 3.98 (DP=1.038), indicando tendência para o valor máximo de cotação, a qual diz respeito ao item Q24, que aborda o sentimento de aceitação no local de trabalho. Assim, é sugestivo de que grande parte da amostra se sente aceite pelos seus pares, no local de trabalho, independentemente da sua orientação sexual, género, raça, etc. Estes sentimentos poderão ser corroborados com os valores de cotação do item Q21, que observa os sentimentos de tratamento digno no local de trabalho (M=3.54; DP=1.163). Este item é o segundo com o valor médio mais elevado, podendo assim perceber-se sentimentos

positivos, por parte da amostra. Uma vez que se sentem aceites no local de trabalho (Q24), os elementos da amostra sentir-se-ão tratados com dignidade (Q21).

Os valores de cotação globais tomam proporções medianas, quando a amostra é questionada sobre o seu sentimento para expressar o que pensam sobre o seu trabalho (Q22), bem como no que diz respeito às tomadas de decisão (Q16). Quanto ao expressar-se sobre o local de trabalho, a amostra apresenta média de 3.46 ao que se entende que os elementos concordam moderadamente sobre esta questão. Deve-se, no entanto, referir o valor de desvio padrão (DP=1.163) o qual é bastante elevado, sendo assim sugestivo de existem elementos da amostra que por alguma razão não se sentem confortáveis em expressar o que pensam sobre o seu trabalho. Se considerarmos o facto de a profissão de cuidador formal se encontrar entre as profissões de baixíssimo reconhecimento social (Soeiro et al., 2020), será de fácil entendimento os sentimentos de expressão da amostra. Por outro lado, este sentimento de concordância moderada sobre a liberdade de expressão no local de trabalho poderá ser justificada com os valores encontrados na questão relativa às tomadas de decisão (Q16). Também neste item a amostra se coloca em concordância moderada (M=3.06; DP=1.127), porém a falta de participação nas tomadas de decisão poderá ser sugestivo de baixa liberdade de expressão, de falta de comunicação e ou feedback.

A média com valor mais baixo (M=2.88; DP=1.166), diz respeito à confiança no local de trabalho (Q11). Dado o valor apresentado, é sugestivo de que entre os cuidadores formais do concelho da Mealhada existe pouca confiança já que o valor apresentado está abaixo dos valores de referência central, em valores negativos. Este valor poderá também ser corroborado com os valores encontrados no item Q16, uma vez que sendo pouca ou moderada a participação nas tomadas de decisão, isto poderá ser refletido no nível de confiança entre colaboradores e direção técnica. Também, se observarmos que, atualmente, no setor dos cuidados, existe um índice elevado de instabilidade, o qual se traduz em grandes níveis de absentismo, abandono da profissão e por consequência elevado índice de substituições de profissionais (Pinheira et al., 2017), consegue-se perceber a existência de pouca confiança entre os profissionais, no seu local de trabalho.

Em suma, à semelhança do que foi observado na literatura, também no concelho da Mealhada, as opiniões dos cuidadores refletem existência de pouca confiança em

contexto de trabalho, escassa supervisão e falta de feedback sobre os processos de tomada de decisão, bem como a falta de cooperação (Guerra et al.,2019).

O fator 2 (Tempo e carga de trabalho adequados) aborda questões sobre a forma de gerir o tempo (Ferraro et al., 2018), seja este tempo referente ao trabalho, à família ou à vida pessoal (tabela 6). O mesmo fator apresenta uma média de 2.95 (DP=0.978), sendo a mesma abaixo do ponto médio, indicando que a amostra em estudo sente bastante descontentamento com o tempo a dispensar à família e para si próprio, como se sente descontente com o ritmo de trabalho que é necessário para a realização das suas funções. Por outro lado, a quantidade de horas de trabalho bem como a administração da vida pessoal tendo em conta o seu horário de trabalho, deixa os elementos da amostra em concordância moderada, abaixo da tendência de valores mais positivos.

**Tabela 6**

*Medias, Desvios Padrão, Amplitude da Resposta dos Itens do Fator 2-Tempo e Carga de Trabalho Adequados*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Q3-Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia	52	1	5	3.08	1.234
Q15-O meu horário de trabalho permite-me gerir/administrar bem a minha vida	52	1	5	3.10	1.125
Q18-O meu trabalho permite-me ter tempo para a minha família / vida pessoal	52	1	5	2.69	1.130
Q27-Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige	52	1	5	2.94	1.364
Total				2.95	0.978

Na análise individual observa-se que o item referente ao tempo despendido entre trabalho, família e vida pessoal (Q18), apresenta a média inferior deste fator (M=2.69; DP=1.130), indicando que os cuidadores sentem como negativo o facto de o trabalho não lhes permitir ter o tempo necessário para a família e vida pessoal. É consensual na literatura que os horários praticados nas organizações levam a inúmeras perturbações pessoais, familiares e até sociais na vida dos cuidadores formais (Soeiro et al., 2020). Assim sendo os sentimentos dos cuidadores do concelho da Mealhada parecem corroborar com a literatura. A existência de sentimento negativo observa-se também no item Q27 (M=2.94; DP=1.364) referente ao ritmo de trabalho, sendo que os mesmos não

consideram que seja adequado. Por outro lado, observa-se que a amostra apresenta opiniões cotadas em valores de medida central no que concerne à carga horária ( $M=3.08$ ;  $DP=1.234$ ) e à gestão da vida pessoal ( $M=3.10$ ;  $DP=1.125$ ) indicando que os cuidadores mantiveram uma posição de concordância moderada sobre a quantidade de horas de trabalho (Q3) e sobre a gestão da sua vida pessoal (Q15), tendo em conta o trabalho que desempenham. É também consensual na literatura o facto de que a população portuguesa, dentro dos parceiros da união europeia, é dos povos que maior carga horária exerce onde o tempo médio semanal é de 41.3 horas (Soeiro et al., 2020), tornando mais evidente o facto de que estes valores são sugestivos das dificuldades que os cuidadores formais sentem em conciliar a vida pessoal com a vida profissional. De facto, os cuidadores formais do concelho da Mealhada incluem-se no que é referido na literatura, tendo em conta a baixa qualidade de vida dos cuidadores (Pinheira et al., 2017). Assim, a quantidade de horas de trabalho que a profissão acarreta, a rotatividade, o desequilíbrio entre número de cuidadores para a população residente a ser cuidada (Gil, 2020), afetam o tempo de qualidade necessário à vida pessoal destes profissionais podendo desenvolver sintomatologia física e psíquica devido à sobrecarga a que estão sujeitos (Guerra et al., 2019).

O fator 3 (Trabalho Gratificante e produtivo) é composto por questões que têm em conta o desenvolvimento pessoal e profissional (tabela 7), questões sobre realização pessoal e contribuição do trabalho para as gerações futuras, e para o valor da organização (Ferraro et al., 2018). No que diz respeito aos dados globais, este fator apresenta média de 3.53 ( $DP=0.758$ ) indicando que os valores apresentados têm tendência a distanciar-se do ponto médio (3) em direção a valores de tendência positiva (neste caso, 4).

**Tabela 7***Medias, Desvios Padrão, Amplitude da Resposta dos Itens do Fator 3- Trabalho Gratificante e Produtivo*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Q12-O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações	52	1	5	2.60	1.512
Q13-Através do meu trabalho desenvolvo-me profissionalmente	52	1	5	3.69	1.261
Q19-O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional)	52	1	5	3.35	1.153
Q29-O trabalho que realizo contribui para criar valor (para a minha empresa/ organização / clientes /sociedade, etc.)	52	1	5	3.50	1.094
Q30-Considero digno o trabalho que realizo	52	2	5	4.52	0.779
Total				3.53	0.758

Se nos fatores 1 e 2 percebemos que a amostra se posicionou em todos os valores de cotação de resposta dos itens, neste fator constatamos que não houve qualquer elemento das diferentes instituições a posicionar-se no valor mais negativo (1). No item referente à dignidade do trabalho (Q30), observa-se a média com valor mais elevado ( $M= 4.52$ ;  $DP=0.779$ ), o que sugere que a amostra sente dignidade em relação ao trabalho que exerce, apesar da falta de reconhecimento social (Gil, 2020). É observável na literatura que esta profissão tem uma conotação positiva para quem a desempenha conferindo-lhes positividade e utilidade em relação ao outro (Soeiro et al., 2020). Contudo observa-se que a amostra não considera que o seu trabalho possa contribuir para assegurar o futuro das novas gerações, apresentando este item (Q12) a média mais baixa relativamente a este fator ( $M=2.60$ ;  $DP=1.512$ ). No entanto, a literatura tem vindo a demonstrar que as profissões ligadas ao setor dos cuidados se encontram em franca expansão sendo consideradas profissões de futuro (Gil, 2020). Ainda assim, a amostra sente que se desenvolve profissionalmente (Q19) ao apresentar média de 3.69 neste item ( $DP=1.261$ ). Uma vez que o processo de cuidar implica que seja realizado à luz de três dimensões, (Justo et al., 2020), sendo que aspetos afetivos e emocionais decorrentes da prática da

profissão correspondem a uma das dimensões, é natural que os cuidadores sintam desenvolvimento pessoal e profissional, além de sentirem que o seu trabalho contribui para criar valor para a sua organização (Q29), pela média apresentada de 3.50 (DP=1.094).

Assim, na sua globalidade a amostra apresenta sentimentos de gratificação em relação ao trabalho que desempenha, uma vez que quase todos os itens apresentam média de valor superior a 3.5 sendo sugestivo de que a amostra sente o seu trabalho como gratificante e produtivo. De facto, os sentimentos dos cuidadores formais do concelho da Mealhada estão em consonância com o que é descrito na literatura já que a profissão traz sentimentos prazerosos aos cuidadores (Alves et al., 2018), satisfação e crescimento pessoal, oportunidade de aprendizagem com a população idosa e troca de afetos entre as partes (Guerra et al., 2019).

O fator 4 designado por Remuneração significativa pelo exercício da cidadania (Ferraro et al., 2018), apresenta questões relativas à remuneração e ao sentimento de dignidade vivida (tabela 8). Aqui, são tidos em conta os sentimentos de proporcionar bem-estar a quem depende do trabalhador, os sentimentos de bem-estar pessoal e os sentimentos de justiça relativos à sua remuneração. Este fator apresenta uma média total de 2.14 (DP=0.969) através da qual observamos nova tendência da amostra em se posicionar em valores negativos, abaixo do valor central (3).

**Tabela 8**

*Medias, Desvios Padrão, Amplitude da Resposta dos Itens do Fator 4- Retribuição Significativa pelo Exercício da Cidadania*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Q7-O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia	52	1	5	2.23	1.078
Q9-O que recebo pelo meu trabalho permite-me oferecer bem-estar aos que dependem de mim	52	1	5	2.33	1.150
Q10-O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com um sentimento de bem-estar pessoal	52	1	5	2.33	1.216
Q31-O que ganho financeiramente com o meu trabalho é justo	52	1	5	1.71	1.016
Total				2.14	0.969

Estes valores são sugestivos de que os participantes sentem como negativa a sua remuneração para o exercício da cidadania. Percebemos que a amostra não considera justa a sua remuneração (Q31), conferindo a esta questão uma média bastante negativa (M=1.71; DP=1.016), sendo este o valor mais baixo, relativamente a este fator. A amostra também não considera que a sua remuneração lhes permita viver com dignidade e autonomia (Q7), ao apresentar uma média de 2.23 (DP=1.078). Para os participantes, o seu vencimento não lhes proporciona sentimentos positivos de bem-estar pessoal (Q10: M=2.33; DP=1.216) assim como não permite oferecer bem-estar aos seus dependentes (Q9: M=2.33; DP=1.150). Estes sentimentos são observados pelas médias destes itens já que se situam abaixo de qualquer valor de cotação positiva. É de referir também que, de entre os sete fatores, este é o que apresenta médias mais baixas e posicionamentos com maior tendência negativa, evidenciando um claro descontentamento com as remunerações auferidas, que não lhes permitem viver condignamente com autonomia financeira, assim como evidenciam enorme descontentamento com as regalias sociais, as quais se manifestam insuficientes para prover dignidade aos seus descendentes. De facto, é relatado na literatura os baixos salários que os cuidadores auferem (Soeiro et al., 2020), bem como é referido que o recebimento de recompensas adequadas poderá produzir um efeito de equilíbrio emocional de reação ao esforço no cuidador formal (Silva et al., 2019)

O fator 5 (Proteção Social) tem em conta a perceção do trabalhador quanto ao seu sistema de proteção social e a sua perceção de reforma decente (tabela 9). Este fator aborda, não só os sentimentos do trabalhador, no que respeita à sua proteção social e à forma como o cuidador percebe a sua reforma como percebe a proteção social para a família do mesmo.

Este fator suscita bastante descontentamento na amostra, já que o valor médio das respostas posiciona este fator abaixo do valor central, indicando um valor total de média negativo ( $M=2.44$ ;  $DP=1.137$ ).

**Tabela 9**

*Médias, Desvios Padrão, Amplitude da Resposta dos Itens do Fator 5- Proteção Social*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Q2-Tenho perspectivas de ter uma reforma / aposentação/ aposentadoria tranquila	52	1	5	2.54	1.448
Q5-Sinto que estou protegido/ a caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc.)	52	1	5	2.42	1.419
Q6-Sinto a minha família protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado)	52	1	5	2.15	1.195
Q8-Sinto que estarei protegido/a no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde, etc.)	52	1	5	2.65	1.282
Total				2.44	1.137

É percebido que a amostra apresenta sentimentos negativos e não se sente protegida em caso de desemprego, além de que apresentam também sentimentos negativos no que diz respeito à sua proteção social em caso de doença, apresentando também sentimentos bastante negativos quanto ao facto de perspetivar que a sua reforma seja tranquila.

Além dos sentimentos negativos no que diz respeito à própria proteção social e aposentação, os participantes não sentem que as suas famílias estejam protegidas pelos seus sistemas de proteção social.

A amostra posicionou as suas respostas em todos os valores de cotação da escala (entre 1 e 5), sendo a média mais baixa correspondente ao item Q6 (M=2.15; DP=1.195) referente aos sentimentos de proteção social familiar. Neste item, o valor global das respostas encontra-se bastante afastado do valor central, indicando que os participantes não consideram que as famílias estejam protegidas pelos seus sistemas de proteção social. Apesar de apresentar valores negativos, o item Q8, referente aos sentimentos de proteção social em caso de doença, apresenta a média mais elevada deste fator (M=2.65; DP=1.282), indicando, no entanto, bastante descontentamento com o seu sistema de proteção, em caso de doença.

Os sentimentos apresentados pelos cuidadores formais do concelho da Mealhada vão ao encontro do que Gil (2020) descreve, como sendo a existência de poucas regalias sociais para estes trabalhadores. A mesma autora alerta para a precariedade que existe neste setor, ao referir a existência de remunerações baixíssimas, a inexistência de proteção social e apoio em caso de doença.

O fator 6 (Oportunidades) aborda questões sobre empregabilidade e empreendedorismo (tabela 10). Através deste fator pretende-se perceber o que a amostra sente sobre oportunidades de crescimento /desenvolvimento pessoal e profissional no seu local de trabalho (Ferraro et al., 2018).

Os profissionais do concelho da Mealhada, não parecem perspetivar uma melhoria da sua remuneração, embora concordem moderadamente com o facto de existirem oportunidades de trabalho, progressão profissional ou até de criação do próprio emprego.

**Tabela 10***Médias, Desvios Padrão, Amplitude da Resposta dos Itens do Fator 6- Oportunidades*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Q14-Um/a profissional como eu pode criar o próprio emprego	52	1	5	3.25	1.327
Q17-Penso que tenho perspetivas de melhorar a minha remuneração/ salário/ benefícios	52	1	5	2.69	1.164
Q25-Atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um profissional como eu	52	1	5	3.69	1.164
Q26-Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc.)	52	1	5	3.25	1.341
Total				3.22	0.862

Ao observarmos a média total das respostas deste fator ( $M=3.22$  e  $DP=0.862$ ) verificamos nova tendência da amostra para se posicionar em concordância moderada (3), sendo sugestivo de que, embora não considerem que haja falta de oportunidades, existem muitas lacunas no que toca a oportunidades de crescimento /desenvolvimento pessoal e profissional no seu local de trabalho. Os sentimentos destes participantes são consonantes com o que a literatura descreve, nomeadamente a baixa satisfação com o salário e as oportunidades de promoção e desenvolvimento laboral (Gil, 2020; Silva, et al., 2019).

O item Q17, relativo aos sentimentos de melhoria da remuneração, apresenta média de valor negativo ( $M=2.69$ ;  $DP= 1.164$ ) indicando que a amostra não sente que haja perspetivas de melhoria de remuneração ou de benefícios. Este sentimento pode ser justificado com as atuais condições remuneratórias dos cuidadores já que a profissão é mal remunerada e com poucos benefícios (Pinheira et al., 2017), e como tal, os cuidadores formais terão dificuldades em perspetivar a sua remuneração de outra forma. Também, o item Q25 relativo às oportunidades de trabalho apresenta algum distanciamento da posição central, para valor de tendência mais positiva ( $M=3.69$ ;  $DP=1.164$ ). Isto sugere que a amostra tende a achar que existem oportunidades de trabalho para profissionais

desta área, podendo ser justificado com o facto de a procura por profissionais ser cada vez maior devido ao envelhecimento populacional e à procura de estruturas de apoio para o crescente número de idosos com carência assistencial (Guerra, 2019). Ainda, quanto à criação do próprio emprego (Q14) e à progressão de carreira (Q26), os participantes assumem uma posição de concordância moderada, observando-se, em ambas as respostas, um valor médio de 3.25 (DP=1.327 e DP=1.341 respetivamente). Esta concordância moderada, sentida pelos cuidadores do concelho da Mealhada, poderá estar em consonância com a literatura (Gil, 2020) já que nos mostra que as organizações não têm o hábito de premiar os trabalhadores, nem incentivam o desenvolvimento pessoal e as competências profissionais e interpessoais dos colaboradores. Por outro lado, o facto de ser uma profissão com reduzida valorização social e vista com algum desprestígio (Gil, 2020) poderá ser sugestivo de pouco investimento na criação do próprio emprego por parte dos cuidadores.

Por fim, o fator 7 (Saúde e segurança) aborda a perceção dos trabalhadores no que concerne à proteção de riscos para a sua saúde e integridade física, no seu local de trabalho (tabela 11) pretendendo-se perceber os sentimentos dos trabalhadores quanto às suas condições ambientais (Ferraro et al., 2018). Na análise deste fator, observa-se uma média de 3.24 (DP= 1.04), sendo indicativa de concordância moderada tanto no que diz respeito à proteção e integridade física bem como ao trabalho em condições de segurança e condições ambientais nas suas instituições.

Mais uma vez se observa que, apesar da tendência dos sentimentos dos cuidadores apontar para concordância moderada nos diversos itens do fator, a mesma observação pode ser sugestiva da existência de lacunas, quanto à segurança e saúde dos cuidadores no local de trabalho.

**Tabela 11***Médias, Desvios Padrão, Amplitude da Resposta dos Itens do Fator 7-Segurança e Saúde*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Q1-No meu trabalho estou protegido/a de riscos para a minha saúde física	52	1	5	3.08	1.355
Q4-Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no trabalho	52	1	5	3.25	1.266
Q20-Disponho do que preciso para trabalhar em segurança	52	1	5	3.27	1.173
Q23-Em geral tenho condições ambientais seguras no meu trabalho (condições de temperatura, ruído, humidade, etc.)	52	1	5	3.38	1.223
Total				3.24	1.04

Analisando os itens, percebe-se que o item Q23, referente à percepção de condições ambientais seguras no trabalho apresenta a média de valor superior ( $M=3.38$ ;  $DP=1.223$ ), indiciando que os cuidadores concordam moderadamente que o seu local de trabalho apresenta condições ambientais seguras. É possível compreender que este item apresente apenas concordância moderada já que a literatura refere a existência de equipamentos sociais bastante deficitários (Gil, 2020), o que poderá gerar sentimentos de insegurança quanto ao ambiente seguro nos seus contextos de trabalho. O item Q1, relativo à proteção de riscos para a saúde física, confere a média de valor inferior ( $M=3.08$ ;  $DP=1.355$ ), ainda que ambas apresentem médias de concordância moderada. A média inferior, deste item poderá ser corroborada com que nos mostra a literatura (Gil, 2020), já que a profissão é perspectivada como sendo difícil devido ao esforço físico exercido e, como tal, os cuidadores poderão sentir que não estão protegidos de todos os riscos para a sua saúde física. A amostra apresenta também médias de valor com tendência para concordância moderada, no que respeita ao facto de dispor do que necessita para manter a sua integridade física (Q4), bem como no que respeita ao facto de dispor do que precisa para trabalhar em segurança (Q20), com valores de média de 3.25 ( $DP=1.266$ ) e 3.27

(DP=1.173) respectivamente. A integridade física surge na literatura como uma problemática desta profissão, já que remete para o esforço físico que a realização das inúmeras tarefas implica (Gil, 2020). Os nossos dados vão no mesmo sentido, pois evidenciam que os cuidadores percebem algum risco no que respeita à integridade física.

Ao observarmos os dados globais dos fatores (tabela 12), tendo em conta as médias apresentadas, é possível colocar estes dados em três níveis. É percebido que o trabalho gratificante e produtivo é o fator que gera sentimentos mais positivos. Os princípios e valores; Segurança e saúde e Oportunidades geram na amostra sentimentos de concordância moderada, já o Tempo e carga de trabalho, a Proteção social e a Retribuição significativa geram na amostra sentimentos negativos.

**Tabela 12**

*Médias e Desvios Padrão dos 7 Fatores*

	N	Média	Desvio Padrão
Princípios e Valores	52	3.33	0.887
Tempo e Carga de Trabalho	52	2.95	0.978
Trabalho Gratificante e Produtivo	52	3.53	0.758
Retribuição Significativa	52	2.14	0.969
Proteção Social	52	2.44	1.13
Oportunidades	52	3.22	0.862
Segurança Saúde	52	3.24	1.04

Assim, ao analisar os fatores associados a sentimentos negativos, observamos que o fator 4, relativo à retribuição financeira é o que mais descontentamento gera na amostra, já que apresenta a média mais baixa e com valores negativos (M=2.14; DP=0.969). Sobral, et al. (2019) afirmam que a retribuição é a compensação pelo trabalho realizado devendo garantir a satisfação das necessidades do trabalhador e da família. Contudo, se a remuneração atribuída neste setor, é bastante baixa (Gil, 2020), é evidente que os participantes apresentem descontentamento. Os fatores relativos à proteção Social (fator 5) e ao tempo e carga de trabalho, também apresentam médias baixas de 2.44 (DP=1.13)

e 2.95 (DP=0.978) respetivamente, sendo sugestivo de que a amostra não se sente protegida pelo seu sistema de proteção social assim como considera negativo o tempo e a carga exigida no trabalho que desenvolve. De facto, se a proteção social não for capaz de garantir ao trabalhador o cumprimento de normas laborais, de saúde e segurança no trabalho (Sobral et al., 2019), dificilmente os cuidadores apresentarão sentimentos positivos.

Este princípio aplica-se também ao tempo e carga de trabalho. O facto de os cuidadores realizarem excessivas horas de trabalho, compromete a saúde física e mental dos mesmos, além de comprometer o equilíbrio entre a vida laboral, pessoal e familiar (Ferraro et al., 2015).

Ao observarmos os fatores que apresentam sentimentos de concordância moderada, encontramos neste nível o fator 1 (M=3.33; DP=0.887), relativo aos princípios e valores fundamentais no local de trabalho, o fator 6, relativo às oportunidades no local de trabalho e empreendedorismo (M=3.22; DP=0.862), e o fator 7 relativo à segurança e saúde ambiental no local de trabalho (M=3.24; DP=1.04).

No que diz respeito aos princípios e valores fundamentais nos locais de trabalho, é expectável a existência de igualdade de oportunidades para ambos os sexos, independentemente de orientações sexuais, etnias, religiões, raças, etc. (Ferraro et al., 2017). Contudo, o facto de a amostra classificar os seus sentimentos em concordância moderada, é sugestivo de que existem lacunas a melhorar nas suas instituições. Ainda, assim, deve ser referido que na análise individual dos itens, existe baixo nível de confiança entre as pessoas e sentimentos negativos quanto à liberdade de expressar o que pensam sobre o seu trabalho.

Tendo em conta que um trabalhador poderá acrescentar valor à sua organização, se lhe forem dadas oportunidades de desenvolvimento e progressão (Sobral et al., 2019). Assim, se considerarmos a precariedade no setor dos cuidados que inclui baixos salários, baixos benefícios, extrema rotatividade de pessoal e até abandono da profissão (Gil, 2020), é compreensível que a amostra considere a existência de poucas oportunidades. Também os baixos resultados no que respeita à segurança e saúde são sugestivos de baixa perceção

de segurança, de integridade física e saúde dos colaboradores, devendo ser premente a garantia de condições ambientais seguras, por parte das instituições (Sobral et al., 2019).

Por fim, tendo em conta os fatores com níveis de sentimentos mais elevados e que são sugestivos de gerar na amostra maior sentimento de positividade, surge o fator 3 (trabalho gratificante e produtivo), apresentando a média mais elevada ( $M= 3.53$ ;  $DP=0.758$ ). De facto, estes sentimentos são corroborados por Sobral et al. (2019) quando afirmam que, apostar na qualificação e na promoção de ambientes agradáveis de trabalho, é ao mesmo tempo, apostar na realização e na produtividade do trabalhador.

Assim, tendo em conta os dados apresentados sobre a perceção subjetiva do conceito Trabalho Digno, entende-se que a amostra sente como negativa a sua retribuição financeira bem como a sua proteção social e o tempo e carga que dispensam ao trabalho. Os participantes sentem como gratificante e produtivo o trabalho que desempenham, muito embora mantenham uma posição de concordância moderada quanto aos sentimentos de oportunidades e segurança no local de trabalho.

## **5.2- Conceito Trabalho Digno- análise por instituição**

Analisados os dados considerando a totalidade da amostra é pertinente analisar as respostas dos cuidadores considerando cada instituição em particular.

### **Instituição A**

A instituição A é das instituições de menor dimensão do concelho da Mealhada, composta pelas respostas sociais de Centro de Dia (CD) e Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), para as quais tem afetos cerca de 10 trabalhadores. A amostra desta instituição apresenta quase todos os elementos com idade superior a 40 anos, sendo que 50% dos trabalhadores vive em união de facto com dependentes a cargo, dos quais revela ser a instituição com maior número de ascendentes a cargo dos cuidadores (20%). Esta amostra apresenta 50% dos participantes com formação na área dos cuidados e com cuidadores em todas as variações temporais de trabalho propostas no inquérito (indo desde inferior a 1 ano a superior a 10 anos). Ainda, 50% destes cuidadores apontaram como motivo de ingresso na área dos cuidados, o gosto pela mesma.

De entre os 7 cuidadores que devolveram o inquérito, 6 responderam corretamente ao mesmo.

**Tabela 13**

*Médias e Desvios dos Fatores da Instituição A*

	N	Média	Desvio padrão
Princípios e Valores	6	3.41	0.456
Tempo e Carga de Trabalho	6	3.00	0.547
Trabalho Gratificante e Produtivo	6	3.56	0.233
Retribuição Significativa	6	2.45	0.534
Proteção Social	6	2.54	0.765
Oportunidades	6	3.29	0.659
Segurança Saúde	6	3.75	0.707

A amostra da Instituição A sente-se protegida e segura no que diz respeito ao seu ambiente laboral, sendo este o fator com a média mais elevada ( $M=3.75$ ;  $DP=0.707$ ) indicando afastamento do valor médio central para valores de tendência positiva. Percebemos também que os participantes consideram o seu trabalho gratificante e produtivo, sendo este o segundo fator com média elevada ( $M= 3.56$ ;  $DP=0.233$ ), indicando também algum afastamento do valor médio central para valores de tendência positiva.

No entanto, os participantes consideram como negativa a sua retribuição ( $M=2.45$ ;  $DP=0.534$ ), assim como a sua proteção social ( $M=2.54$ ;  $DP=0.765$ ), dado que os valores apresentados indicam média inferior ao valor de referência. Estes valores poderão ser justificados pelo facto de os participantes apresentarem idades entre os 40 e os 54 anos, sentirem poucos apoios para questões relacionadas com a sua proteção, mas também pelo facto de terem dependentes a cargo (ascendentes e descendentes) e viverem em regime de matrimónio e/ou união de facto podendo sentir pouca proteção para os seus dependentes/familiares. Contudo, deve ser referido que o fator relativo ao tempo e carga de trabalho apresenta valores de medida central ( $M=3.00$ ;  $DP=0.547$ ), não se verificando qualquer tendência para valores mais positivos ou negativos. É de observar também os valores de desvio padrão, os quais são indicativos de que existem dispersão das respostas,

destacando-se os valores relativamente aos fatores respeitantes à proteção social, e à segurança no local de trabalho. Muito embora a maioria da amostra se sinta segura no local de trabalho, os valores de desvio padrão indicam a existência de participantes que discordam destes sentimentos. Esta discordância poderá ser justificada pelo facto de os elementos da amostra realizarem funções em contexto de serviço de apoio domiciliário e não sentirem segurança nos domicílios para realizar corretamente as suas funções, embora também poderão sentir que as suas condições de segurança na instituição também poderão não ser as melhores.

### **Instituição B**

A instituição B é constituída por respostas sociais dirigidas à Terceira Idade e Infância, sendo uma das instituições de maior dimensão do concelho da Mealhada. Tendo em conta as respostas dirigidas à Terceira Idade, é composta por Centro de Dia (CD), Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), e Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI). A amostra é constituída por 55% de elementos com idade inferior a 40 anos, variando, no seu total entre os 23 e os 48 anos. A maioria da amostra (65%) é casada e com dependentes a cargo, tanto ascendentes como descendentes (também 65%), apresentando variação de tempo de trabalho, desde inferior a 1 ano a superior a 10, em que o maior número de elementos se situa entre 5 e 10 anos de trabalho. Destaca-se o facto de que 50% dos participantes tem formação na área de cuidados, embora com variados níveis de escolaridade (desde inferior ao 6º ano, até Pós graduação/ Especialização). Ao inquérito por questionário responderam 22 cuidadores, sendo que apenas 12 foram preenchidos em conformidade, apesar de a instituição possuir cerca de 30 cuidadores afetos às três respostas.

**Tabela 14***Médias e Desvios dos Fatores da Instituição B*

	N	Média	Desvio padrão
Princípios e Valores	12	3.55	0.718
Tempo e Carga de Trabalho	12	3.33	0.955
Trabalho Gratificante e Produtivo	12	3.82	0.673
Retribuição Significativa	12	2.25	0.866
Proteção Social	12	2.60	1.15
Oportunidades	12	3.81	0.739
Segurança Saúde	12	3.75	0.753

Através da tabela 14 percebemos que os participantes desta instituição sentem o seu trabalho como sendo gratificante e produtivo ( $M=3.82$ ;  $DP=0.673$ ), podendo este sentimento advir do facto de que 90% dos participantes referiu o gosto pela profissão como motivo para a integração na mesma, ao mesmo tempo que sentem que existem oportunidades ( $M=3.81$ ;  $DP=0.739$ ) no seu contexto de trabalho. Apesar destes fatores apresentarem os valores médios mais elevados, verifica-se que os participantes também valorizam o ambiente de segurança e saúde do seu contexto de trabalho, já que a média relativamente a este fator se distancia do valor moderado para valores de tendência positiva ( $M=3.75$ ;  $DP=0.753$ ).

Os participantes desta instituição não sentem como positivos os fatores relativos à sua retribuição ( $M=2.25$ ;  $DP=0.866$ ) e ao seu sistema de proteção social ( $M=2.60$ ;  $DP=1.15$ ) dado que os valores médios apresentados são inferiores ao valor médio de referência.

É observável também, valores de desvio padrão elevados, sendo estes indicativos de discordância em relação aos valores medianos. O valor relativamente ao sentimento de proteção social apresenta o valor de desvio mais elevado, sendo sugestivo de que existem participantes satisfeitos com o seu sistema de proteção social.

Estes sentimentos de discordância podem também ser observados no fator relativo ao tempo e carga de trabalho ( $M=3.33$ ;  $DP=0.955$ ), pois embora a média dos valores seja indicativa de que os participantes estão moderadamente satisfeitos com o tempo e carga afeta às suas funções, observa-se também um valor de desvio padrão, sugestivo de que existem participantes que não se sentem satisfeitos. Este sentimento de insatisfação

poderá advir de participantes afetos a respostas com maior sobrecarga de trabalho, já que a instituição detém três respostas dirigidas à pessoa idosa (CD, SAD e ERPI).

### **Instituição C**

Embora também seja composta por respostas dirigidas à Infância e Terceira Idade, a Instituição C é de menor dimensão relativamente à Instituição anterior. Na área da Terceira Idade, é também composta pelas respostas de CD, SAD e ERPI, embora tenha apenas 12 cuidadores afetos a todas elas. Estes cuidadores apresentam idades compreendidas entre os 35 e os 58 anos, com dependentes a cargo, tanto ascendentes como descendentes. Tendo em conta os participantes, 95% tem formação na área, embora apresente 10% com escolaridade inferior ao 6º ano, 45% apresente escolaridade inferior ao 9º ano e 45% apresente escolaridade entre o 9º e o 12º ano.

Destaca-se também o facto de que todos os cuidadores apontaram o gosto pela profissão como motivo para o ingresso na mesma, o que poderá ser justificado pelo número de anos de trabalho destes cuidadores, já que 90% dos participantes apresentam tempo de trabalho superior a 10 anos de serviço.

De entre os 12 cuidadores afetos às respostas, 9 responderam ao inquérito, sendo apenas considerados viáveis para o estudo 6 inquéritos devido ao seu correto preenchimento.

### **Tabela 15**

*Médias e Desvios dos Fatores da Instituição C*

	N	Média	Desvio padrão
Princípios e Valores	6	4.22	0.964
Tempo e Carga de Trabalho	6	3.62	1.16
Trabalho Gratificante e Produtivo	6	4.40	0.867
Retribuição Significativa	6	2.79	1.22
Proteção Social	6	3.58	1.17
Oportunidades	6	3.58	0.846
Segurança Saúde	6	4.37	0.876

Os participantes da instituição C são os que mais sentimentos positivos manifestam em relação aos diversos fatores (tabela 15), com exceção da retribuição, apresentando a média menos elevada e o único valor de tendência negativa (M=2.79; DP= 1.22), embora

o desvio padrão, relativamente à média seja significativo e como tal sugestivo de que existem cuidadores satisfeitos com a sua retribuição. Apesar disto os participantes apresentam nos restantes fatores, valores bastante positivos, (alguns, perto do valor máximo de cotação), indicando que consideram o seu trabalho gratificante e produtivo (M=4.40; DP=0.867), consideram existir ambiente de segurança e saúde no seu contexto institucional (M=4.37; DP=0.876), assim como consideram bastante positivos os princípios e valores vividos na sua instituição (M=4.22; DP=0.964). Ainda, em relação à amostra, observa-se que todos os participantes do estudo apresentaram como motivo para enveredarem por esta profissão, o gosto pela área, o que poderá ser um elemento facilitador devido aos grandes níveis de sobrecarga aos quais os cuidadores formais estão sujeitos (Guerra et al., 2019), e como tal indicativo dos sentimentos positivos apresentados.

#### **Instituição D**

No que respeita à Instituição D, é também composta por respostas sociais dirigidas à Infância e Terceira Idade, tendo afetos a esta última 20 cuidadores para as respostas de SAD, CD e ERPI, com idades compreendidas entre os 21 e os 57 anos, tendo 61.5% dos cuidadores idade superior a 40 anos. A maioria dos cuidadores (61.5%) é casada e com dependentes a cargo (53.9%) tanto ascendentes como descendentes, com tempo de serviço que varia entre inferior a 1 ano até dois anos (30.7%) sendo que 69.2% apresenta tempo de serviço entre 5 e mais de 10 anos. Os participantes desta instituição apresentam níveis de escolaridade entre o 9º e o 12º ano (53.8%), inferior ao 9º ano (38.5%) e inferior ao 6º ano (7.7%), embora 84.6% dos participantes tenha formação na área dos cuidados. Ao observarmos os motivos de ingresso na profissão, também a maioria destes participantes apontou o gosto pela profissão para realizar trabalho nesta área (61.5%), em detrimento de 15.3% por habilitações especializadas na área, e 15.3% por necessidade assim como 7.6% por falta de estudos.

Dos 20 cuidadores que responderam ao inquérito, apenas 13 foram considerados viáveis para o estudo uma vez que se apresentavam corretamente preenchidos, destacando a presença de um cuidador do sexo masculino.

**Tabela 16***Médias e Desvios dos Fatores da Instituição D*

	N	Média	Desvio padrão
Princípios e Valores	13	3.24	0.774
Tempo e Carga de Trabalho	13	2.80	0.757
Trabalho Gratificante e Produtivo	13	3.44	0.470
Retribuição Significativa	13	1.98	0.793
Proteção Social	13	2.21	1.03
Oportunidades	13	2.90	0.892
Segurança Saúde	13	2.90	0.725

Os participantes da instituição D apresentam sentimentos bastante negativos na maioria dos fatores, excetuando nos fatores referentes ao trabalho gratificante e produtivo (M=3.44; DP=0.470) e aos princípios e valores vividos no local de trabalho (M=3.24; DP=0.774), ainda que bastante próximos do valor médio de referência. Contudo, mais uma vez, também os participantes da instituição D apresentam uma média bastante negativa no que diz respeito à retribuição, sendo esta a média de valor mais baixo (M=1.98; DP=0.793), seguida da proteção social (M=2.21; DP=1.03). À semelhança de outras instituições é observável o elevado desvio padrão relativamente aos valores medianos deste último fator, podendo ser sugestivo de existem participantes satisfeitos com o seu sistema de proteção social.

### **Instituição E**

A Instituição E é composta pelas respostas sociais de CD e SAD, com cerca de 25 cuidadores. Contudo, tendo em conta que foram devolvidos 17 inquéritos, apenas 9 foram respondidos corretamente.

Tendo em conta estes participantes, apenas 22% tem idade inferior a 40 anos, de entre os 32 e os 53 anos de idade com tempo de trabalho entre os 2 e os 10 anos (77%). No que respeita ao estado civil, os participantes são maioritariamente casados (55%) ou em união de facto (33%), com dependentes a cargo (66%), embora sem ascendentes. Estes cuidadores apresentam habilitações entre o 9º e o 12º ano (66%), inferior ao 9º ano (22%) e inferior ao 6ºano (11%), sendo que 66% destes participantes possuem formação na área.

Embora, à semelhança dos participantes de outras instituições, também referiram o gosto pela profissão como motivo de ingresso na mesma (44%), a percentagem é reduzida, havendo também outros motivos para a escolha desta trabalho, como sendo a necessidade (33%) e as habilitações especializadas na área (22%).

### **Tabela 17**

*Médias e desvios dos fatores da Instituição E*

	N	Média	Desvio padrão
Princípios e Valores	9	3.03	1.00
Tempo e Carga de Trabalho	9	2.77	1.13
Trabalho Gratificante e Produtivo	9	3.06	0.883
Retribuição Significativa	9	2.08	1.32
Proteção Social	9	2.41	1.21
Oportunidades	9	3.05	0.583
Segurança Saúde	9	2.66	1.17

Também a instituição E apresenta sentimentos bastante negativos quanto ao trabalho digno (tabela 17). Tendo em conta os sete fatores que compõe o conceito de trabalho digno, os participantes desta instituição apresentaram sentimentos negativos em quatro, mantendo sentimentos de concordância moderada nos três restantes. De entre os fatores com valores médios negativos, destacam-se a retribuição significativa (M=2.08; DP=1.32), sendo este o valor médio inferior, em relação aos outros fatores. Apresentando valores negativos, destacam-se também os fatores referentes à proteção social (M=2.41; DP=1.21); ao ambiente de segurança e saúde no seu contexto de trabalho (M=2.66; DP=1.17) e ao tempo e carga de trabalho adequado (M=2.77; DP=1.13). Ainda que todos os outros fatores apresentem valores de concordância moderada, continua a destacar-se o fator relativo ao trabalho gratificante e produtivo, como sendo o fator com a média mais elevada (M=3.06; DP=0.883).

Tendo em conta os sentimentos de negativos em relação ao Trabalho Digno, obtidos nesta instituição, será pertinente analisar os dados à luz de alguns fatores, os quais poderão ter influenciado negativamente a percepção dos participantes. Assim observa-se que os elementos da amostra apresentam idade avançada (entre os 41 e os 53 anos, observando-

se apenas 2 elementos com idade inferior aos 40 anos). A amostra apresenta níveis de escolaridade inferiores ao 6º, indo até ao 12º ano, na qual existem elementos que não possuem formação na área, assim como existem elementos que enveredaram pela profissão apenas por necessidade. Tudo isto poderá ter influenciado negativamente a percepção dos cuidadores, bem como os resultados obtidos nesta instituição. No entanto, deve também ser referido que cinco dos sete fatores apresentam valores de desvio padrão bastante elevados, os quais são indicativos de que existem dispersão das respostas (assim como sentimentos diferentes) em relação aos valores medianos obtidos.

### **Instituição F**

A Instituição F é apenas composta pelas respostas de Centro de Dia e Serviço de Apoio Domiciliário, sendo também esta uma instituição de pequenas dimensões, tendo 20 cuidadores afetos a ambas as respostas. Estes participantes apresentam idades compreendidas entre os 35 e os 62 anos, embora 66% dos mesmos compreendam idades entre os 40 e os 48 anos, onde se destaca a existência de um participante do sexo masculino, sendo que, 83% destes participantes apresenta entre 2 e 5 anos de trabalho nesta área.

Esta amostra apresenta diversos estados civis, nomeadamente casados (16%), solteiros (33%), divorciados (33%), e em união de facto (16%), sendo que a maioria dos participantes (66%) não apresenta cônjuge.

Apesar de se verificar uma percentagem de número de filhos de 66% nesta amostra sendo que apenas 50% ainda são dependentes dos participantes, não se verificam ascendentes dependentes dos mesmos. Em termos de habilitações literárias, estes participantes apresentam 66% com nível de escolaridade entre o 9º e o 12º, apresentam 16% com escolaridade inferior ao 6º ano e 16% com formação superior (bacharelato/licenciatura), contudo metade dos participantes (50%) possui formação na área de cuidados.

Verifica-se também, à semelhança das outras instituições que a maioria (66%) dos participantes refere o gosto pela área como motivo de ingresso na mesma, muito embora existam participantes que referem a necessidade (33%) e a falta de estudos (16%) como motivo para entrada nesta área laboral.

Tendo em conta a quantidade de cuidadores desta instituição, apenas 6 responderam ao inquérito, estando todos em conformidade e viáveis para estudo.

**Tabela 18**

*Médias e Desvios dos Fatores da Instituição F*

	N	Média	Desvio padrão
Princípios e Valores	6	2.52	0.826
Tempo e Carga de Trabalho	6	2.04	0.812
Trabalho Gratificante e Produtivo	6	2.93	0.588
Retribuição Significativa	6	1.45	0.714
Proteção Social	6	1.41	0.562
Oportunidades	6	2.54	0.954
Segurança e Saúde	6	2.20	0.678

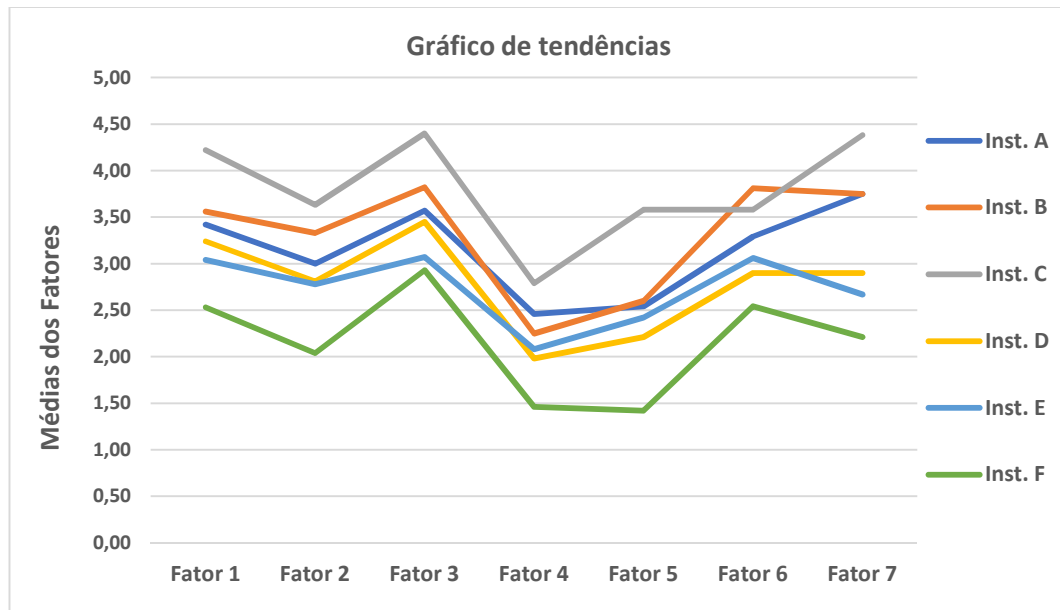
De entre todas as instituições participantes no estudo, destaca-se a Instituição F como sendo a que apresenta participantes com sentimentos mais negativos em relação ao trabalho digno. Observa-se que nenhum dos fatores apresenta média aproximada ao valor de referência central, indicando bastante descontentamento em todos os fatores. À semelhança das outras instituições, também estes participantes indicam a proteção social (M=1.41; DP=0.562) e a retribuição (M=1.45; DP=0.714) como sendo os fatores com média inferior e com maior proximidade do eixo negativo. Por outro lado, ainda que apresente média de tendência negativa, os participantes atribuem ao fator respeitante ao trabalho gratificante produtivo uma média mais perto do valor central de referência e como tal, com maior tendência para cotação positiva, podendo este valor ser justificado com o facto de 49% dos participantes não terem ingressado nesta profissão por gosto à mesma e sim outros motivos que não o seu desenvolvimento pessoal na área dos cuidados.

Tal como se verificou em relação à instituição anterior, é igualmente pertinente observar que nesta instituição os dados obtidos poderão estar relacionados com alguns fatores, tais como a idade (já que 83% compreende idades superior a 40 anos), o nível de escolaridade (uma vez que 83% possui escolaridade até ao 12º ano, de entre os quais 16% apresentam níveis de escolaridade inferiores ao 9º ano), metade dos elementos não possuiu formação na área, como também se observa que 49% dos participantes enveredaram pela profissão sem sentir gosto pela mesma.

Através da análise do gráfico de tendências torna-se evidente quais as instituições em que os participantes apresentam sentimentos mais positivos ou negativos relativamente ao conceito TD.

**Figura 1**

*Gráfico de tendências dos 7 fatores das 6 instituições*



Ao analisar o gráfico, poderemos observar os sentimentos da amostra à luz de algumas características.

Os participantes da instituição C são os que apresentam mais sentimentos positivos em relação aos diversos fatores, tendo alguns o valor perto do eixo máximo de cotação. Também a instituição B apresenta sentimentos positivos relativamente a quase todos os fatores. Embora apresente alguns fatores de concordância moderada, indica também algum afastamento do valor médio central para valores de tendência positiva.

Os participantes da instituição A apresentam sentimentos negativos, apesar de se apresentarem perto de valores de cotação de concordância moderada. Estes apresentam também sentimentos com cotação de concordância moderada, com afastamento para sentimentos de valores positivos. Já os participantes das Instituições D e E apresentam mais sentimentos negativos, muito embora também apresentem sentimentos positivos, sendo estes últimos com médias de tendência central.

Por outro lado os participantes da instituição F são os que mais sentimentos negativos apresentam, uma vez que nenhum dos fatores apresenta média positiva ou sequer média aproximada ao valor de referência central, de concordância moderada (valor3), estando alguns valores muito perto do eixo de cotação negativa.

É de salientar o facto de alguns fatores (nomeadamente o fator Proteção Social), na maioria das instituições apresentarem valores de desvio padrão bastante significativos, os quais são indicativos de que existem dispersão das respostas, sendo sugestivo de sentimentos diferentes aos apresentados nos valores medianos.

## Conclusão

Tendo como objetivos principais caracterizar o perfil dos cuidadores formais das instituições de apoio gerontológico do concelho da Mealhada e analisar as dimensões psicológicas subjetivas, referentes ao trabalho digno destes mesmos cuidadores, concluiu-se que, à semelhança do que é descrito na literatura, a maioria dos cuidadores formais do concelho da Mealhada, são do sexo feminino (Barbosa et al., 2017), casados ou em união de facto, compreendendo idades entre os 20 e os 65 anos, sendo que a grande maioria tem idade superior a 40 anos (Soeiro et al., 2020).

Este estudo revela consonância com a literatura, visto que, para além de serem cuidadores de profissão, são também cuidadores de membros da família, pois a maioria tem dependentes a seu cargo, nomeadamente os filhos, embora 7.7% seja cuidadora de seus ascendentes (Gil, 2020).

É percebido que, à semelhança de outros estudos (Alves et al., 2018; Pinheira et al., 2017) também aqui se verifica população com baixo grau académico. Contudo, no que diz respeito à formação verifica-se que a população estudada contraria a tendência de falta de formação apresentada em alguns estudos (Alves et al., 2018, Pinheira et al., 2017). No concelho da Mealhada 68% dos cuidadores estudados apresentam formação profissional na área dos cuidados, indo ao encontro a outros estudos que confirmam a existência desta tendência (Barbosa et al., 2017).

Apesar de a literatura referir a alta rotatividade de colaboradores nas instituições gerontológicas e constantes substituições de profissionais (Pinheira et al., 2017), o concelho da Mealhada contraria esta tendência, uma vez que a maioria dos cuidadores se encontra em situação de efetividade (74%), com tempos de trabalho que variam entre 2 e 5 anos e 5 e 10 anos. No entanto, em todas as instituições existem cuidadores com contrato temporário de trabalho.

A literatura mostra-nos como característica da maioria dos profissionais de cuidados, o facto de a entrada para a profissão se dever a alguns fatores, como sendo necessidade de trabalho (Guerra et al., 2019). Contudo, este concelho contraria essa tendência, uma vez que (66%) dos inquiridos refere o gosto pela área, como razão principal para o desempenho da profissão.

A literatura refere ainda que, cada vez mais, o cuidado formal é desempenhado por imigrantes, devido à falta de mão-de-obra (Anderson, 2012; ILO, 2019; King-Dejardin, 2019, cit in Gil, 2020), contudo, não foi constatada esta característica no concelho da Mealhada.

Ao observarmos as perceções subjetivas dos cuidadores do concelho da Mealhada, relativamente ao conceito Trabalho Digno, percebemos, tendo em conta os 7 fatores, a existência de 3, nos quais os cuidadores apresentam grande nível de descontentamento.

O fator relativo à Retribuição é o que mais descontentamento gera nestes cuidadores, visto apresentar a média mais baixa e com tendência para valores negativos ( $M=2.14$ ;  $DP=0.969$ ), indo ao encontro ao que é descrito na literatura, já que a retribuição é um fator referido como negativo, sendo os cuidadores mal pagos (Soeiro et al., 2020), tal como se observa nas perceções destes cuidadores.

O fator Proteção Social e o fator relativo ao Tempo e Carga de Trabalho Adequados apresentam também médias baixas ( $M=2.44$ ;  $DP=1.13$  e  $M=2.95$ ;  $DP=0.978$  respetivamente) sendo sugestivo de que estes cuidadores não se sentem protegidos pelo seu sistema de proteção social, bem como consideram desadequado o tempo e a carga que o seu trabalho exige. Quando Pinheira et al. (2017) descreve que estes profissionais enfrentam dificuldades de realização do seu trabalho, enfrentam excessivo número de horas de trabalho, assim como recebem poucos benefícios, conseguimos compreender as perceções dos cuidadores do concelho da Mealhada, concluindo-se estarem em consonância com a literatura.

Quando verificamos os fatores que são sugestivos de gerar maiores sentimentos de positividade encontramos o fator referente ao Trabalho Gratificante e Produtivo, com a média mais elevada ( $M= 3.53$ ;  $DP=0.758$ ) sendo sugestivo de que os cuidadores do concelho da Mealhada apresentam sentimentos de realização em relação ao seu trabalho. Os sentimentos observados através deste fator vão ao encontro do que foi observado na característica de ingresso na profissão. Uma vez que a maioria dos cuidadores apresentou como fator de entrada para a profissão, o gosto pela mesma, é pertinente que os mesmos se considerem realizados quando desempenham cuidados.

É também pertinente considerar-se o facto de que a maioria dos cuidadores possui formação na área dos cuidados e como tal tenderá a ser um fator decisivo no desempenho e na realização da profissão, e na realização pessoal dos cuidadores, à semelhança do que é descrito por alguns autores (Alves et al., 2018, Carvalho, 2015).

É de verificar que, embora o fator relativo aos Princípios e Valores apresente média acima do valor médio de referência ( $M=3.33$ ;  $DP=0.887$ ), deve-se referir que na análise individual dos itens, observa-se baixo nível de confiança entre as pessoas e sentimentos negativos quanto à liberdade de expressar o que pensam sobre o seu trabalho.

No que diz respeito às perceções destes cuidadores quanto aos fatores sugestivos de concordância moderada, encontramos o fator referente às Oportunidades no local de trabalho e empreendedorismo ( $M=3.22$ ;  $DP=0.862$ ), e o fator que diz respeito à Segurança e Saúde ambiental no local de trabalho ( $M=3.24$ ;  $DP=1.04$ ).

Em suma, no que diz respeito às perceções subjetivas dos cuidadores, quanto ao Trabalho Digno, entende-se que os cuidadores do concelho da Mealhada percecionam como negativa a sua retribuição financeira (fator 4) bem como a proteção social (fator 5) e o tempo e carga (fator 2) que dispensam ao trabalho. No entanto, estes cuidadores sentem como gratificante e produtivo o trabalho que desempenham (fator 3), muito embora mantenham uma posição de concordância moderada quanto aos Valores e Princípios fundamentais no local de trabalho (Fator 1), aos sentimentos de oportunidades (fator 6) e segurança no local de trabalho (fator 7).

Ao observarmos este conceito (TD) tendo em conta os sentimentos dos cuidadores, em cada instituição, à semelhança do que é verificado na análise geral dos fatores, também aqui se evidencia em todas as instituições a existência de sentimentos negativos quanto à remuneração e à proteção social, assim como se evidencia o facto de os participantes entenderem o seu trabalho como sendo gratificante e produtivo. Contudo, através desta análise é evidente quais são as instituições em que os cuidadores apresentam sentimentos mais positivos ou negativos relativamente ao conceito TD. Assim, os participantes da instituição C são os que mais sentimentos positivos manifestam em relação aos diversos fatores, sendo estes bastante positivos e alguns, perto do valor máximo de cotação. Por outro lado, os participantes da instituição F são os que mais

sentimentos negativos apresentam, uma vez que nenhum dos fatores apresenta média positiva ou sequer média aproximada ao valor de referência central, de concordância moderada (valor 3), estando alguns valores muito perto do eixo de cotação negativa.

É importante referir que foram sentidas algumas limitações na realização deste estudo, de entre as quais se evidencia a percentagem de inquéritos que não reuniram critérios de análise (20%) por não estarem corretamente preenchidos, os quais poderiam ter dado outra relevância ao estudo.

Relativamente às instituições estudadas, é pertinente perceber que apesar de existir alguma proximidade geográfica entre estas, bem como a semelhança entre os dados sociodemográficos ser relevante, os dados apontam para claras diferenças entre a perceção dos cuidadores em diferentes instituições. Assim, seria importante estudar as características dos contextos de cada instituição no sentido de identificar os fatores que contribuem para essa diferença.

Embora este estudo tenha sido realizado apenas no concelho da Mealhada onde se evidenciaram dados relevantes, o mesmo não deverá ser automaticamente generalizado para outros contextos. No entanto, é pertinente a realização de estudos semelhantes, em outras realidades para melhoria da qualidade de vida das pessoas idosas, dos profissionais e consequentemente, dos serviços gerontológicos.

Deve ser referido também o condicionamento a que este estudo esteve sujeito, por falta de literatura sobre este conceito (TD) em instituições gerontológicas. Apesar disso considera-se que este estudo possa ser um contributo, uma vez que o número de pessoas idosas que recorrem a instituições tende a crescer ao longo dos anos, pelo que deve ser observada a dignidade e os sentimentos dos profissionais que nelas trabalham, por forma a existirem instituições capazes de atender eficazmente e condignamente às exigências desta população.

**BIBLIOGRAFIA**

- Barbosa, L., Noronha, K. , Syrides, M. & Araújo, C. (2017). Qualidade de vida relacionada à saúde dos cuidadores formais de idosos institucionalizados em Natal, Rio grande do Norte. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais* 43(2), 391-414. Belo Horizonte. <http://dx.doi.org/10.20947/S0102-3098a0004>
- Carvalho, F. (2015). *A Qualificação dos cuidadores formais de pessoas idosas*. Tese de Mestrado. Universidade Federal De Minas Gerais.
- Castle, N., Degenholtz, H. & Rosen, J. (2006). Determinants of staff job satisfaction of caregivers in two nursing homes in Pennsylvania. *BMC Health Services Research*.
- Chambel, D. (2016). *Trabalhar com Idosos Institucionalizados. Análise dos Níveis de Sobrecarga dos Cuidadores Formais*. Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Gerontologia e Saúde. Instituto Politécnico de Portalegre Escola Superior de Educação Escola Superior de Saúde de Portalegre
- Falcão, H., Santos, I., Fonseca, I. & Coelho, R. (2020). Cuidadores formais e suas necessidades de educação para a saúde: conhecer no presente para atuar no futuro. *Cadernos de Saúde*, 12, 115-116.
- Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N. (2015). Decent work: An aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, 4(3), 30-42. <https://doi.org/10.20472/SS2015.4.3.003>
- Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N., & Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Rebelo dos Santos, N., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908>

- Genésio, J. (2017). *Avaliação da perceção do stress em cuidadores formais: um programa de intervenção*. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico de Bragança- Escola Superior de Saúde.
- Gil, A. (2020). Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas: Relação entre qualidade dos cuidados e qualidade do emprego. *Cidades, Comunidades e Territórios*, 40, 67-87. <https://doi.org/10.15847/cct.jun2020.040.doss-edit05>
- Guerra, M., Martins, I., Santos, D., Veiga, J., Moitas, R. & Silva, R. (2019). Cuidadores Formais de Idosos Institucionalizados: Perceções e Satisfação Profissional. *Gestão e Desenvolvimento*, 27, 291-313  
<https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2019.385>
- Justo, A. & Peterle, T. (2020). Quem cuida dos idosos? Narrativas de cuidadores formais em ILPI. *Revista Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento*, 25(3), 133-151. Porto Alegre.
- Martins, S. (2016). *Burnout e sobrecarga em cuidadores formais de idosos: complementaridade das abordagens quantitativa e qualitativa*. Mestrado Integrado em Psicologia. Universidade de Lisboa - Faculdade de Psicologia.
- Mealhada - Município da Mealhada (cm-mealhada.pt). Consulta a: 26/08/2023
- O meu município em números.  
<https://www.pordata.pt/municipios/quadro+resumo/mealhada-822298>. Dados consultados a 26/08/2023
- Neto, S.; Voltani, J. (2019). Investigação histórica do conteúdo da conceção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. *Revista de Direito Internacional*, 16 (1), 165-185. Brasília.  
<https://doi.org/10.5102/rdi.v16i1.5900>
- Organização Internacional do Trabalho: Missão e impacto da OIT (ilo.org) Consulta a: 26/08/2023
- Organização Internacional do Trabalho: Visão e Objetivos (ilo.org) Consulta a: 26/08/2023

- Pinheira, V., Berringuilho, F. (2017). Perfil de cuidadores formais não qualificados em instituições prestadoras de cuidados a pessoas idosas. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. INFAD- Revista de Psicologia, 2(1), 225-236 ISSN: 0214-9877.
- Pocinho, R., Marques, L., Margarido, C., Santos, R., Marques, J., Silva, S. & Trindade, B. (coords) (2021). E-Book: *Desafios na gestão de pessoas e organizações* (1ª ed). ANGES- Associação Nacional de Gerontologia Social. Euedito.
- Raposo, J., Ribeiro, A., Silva, A., Santos, B. & Teixeira, C. (2019). Caregrief scale confirmatory factor analysis in a sample of portuguese caregivers. *PsychTech & Health Journal* 3(1), 30-42. <https://doi.org/10.26580/PTHJ.art19-2019>
- Scales, K. (2020). It Is Time to Resolve the Direct Care Workforce Crisis in Long-Term Care *The Gerontologist*, 61(4), 497- 504. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaa116>
- Silva, E., Dias, P. & Rodrigues, A. (2019). Satisfação laboral e burnout em assistentes gerontológicos. *PSICOLOGIA, SAÚDE & DOENÇAS*, 20(3), 788-802. Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde. DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/19psd200318>
- Silva, T.F. (2017). *Trabalho Digno, Motivação para o Trabalho e Capital Psicológico em Trabalhadores do Conhecimento*. Tese de Doutoramento em Psicologia. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Sobral, S., Almeida, J., Ribeiro, C., Pereira, S. & Correia, S. (2019). A perceção do trabalho digno num departamento de projetos. *International Journal On Working Conditions*. DOI: <https://doi.org/10.25762/zpt1-3n03>
- Soeiro, J., Araújo, M. & Figueiredo, S. (2020). *Cuidar de quem cuida. Histórias e testemunhos de um trabalho invisível. Um manifesto para o futuro*. Grupo Editorial Unipessoal, Lda.
- Vara, M. (2017). O Olhar do Gerontólogo. In Fernando Pereira (Coord.), *Teoria e Prática da Gerontologia. Um guia para cuidadores de idosos* (2ªed., pp.66-77). Psicosoma

### **III- Anexos**

**Anexo I-**

Apresentação do estudo de investigação para obtenção do consentimento informado, livre e esclarecido



**APRESENTAÇÃO DO ESTUDO DE INVESTIGAÇÃO PARA OBTENÇÃO DO  
CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO**

**Título do Estudo:**

O Perfil dos Cuidadores Formais

Este estudo de investigação está a ser desenvolvido por Magda Marques, aluna de Mestrado em Gerontologia Social, do Instituto Politécnico de Coimbra.

O projeto tem como objetivo compreender quem são os cuidadores formais das Instituições Gerontológicas do concelho de Mealhada através da observação do perfil dos mesmos, tendo em conta os dados sociodemográficos e a sua perceção sobre o seu trabalho enquanto cuidadores.

O procedimento experimental será feito num único momento, através do preenchimento de um questionário, no qual solicitamos a resposta a questões sociodemográficas bem como a sua forma de perceber o seu local de trabalho e as condições em que realiza o seu trabalho no dia-a-dia. Para tal, disponibilizamos o questionário, em anexo.

Todos os métodos utilizados são seguros, não existindo qualquer risco ou experiência dolorosa da sua utilização.

A confidencialidade e anonimato dos dados serão garantidos. A identificação far-se-á por um código, não existindo em nenhum material de referência a dados de identificação.

Após análise de toda a informação recolhida, os dados serão guardados numa base de dados protegida por palavra-passe. Os dados recolhidos são para uso exclusivo do presente estudo, não existindo quaisquer interesses financeiros a motivar o estudo.

A sua participação é voluntária, não existindo nenhuma contrapartida financeira ou de outra natureza, podendo em qualquer momento, recusar ou interromper a participação no estudo, sem qualquer tipo de penalização por este facto.

Este estudo não é financiado por qualquer bolsa ou fundo de investigação, e mereceu a aprovação da Comissão de Ética do Politécnico de Coimbra.

Em nome da equipa de investigação do projeto, manifesto os nossos agradecimentos pela sua participação, e manifesto a nossa disponibilidade para quaisquer esclarecimentos adicionais.

**Investigador Principal do Projeto**

Magda Sofia Pereira Marques

(Aluna do Mestrado em Gerontologia Social da Escola Superior de Educação- Politécnico de Coimbra)

TLM: 936603530

Assinatura do Investigador: Magda Sofia Pereira Marques Data: 11-05-2023

**Anexo II-**

Consentimento Informado, Livre e Esclarecido para participação em estudo de investigação



**COMISSÃO DE ÉTICA**  
CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO

Mod. CEIPC\_CILE

**CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM ESTUDO DE INVESTIGAÇÃO**

De acordo com a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, o RGPD e a Declaração de Helsínquia e a Convenção de Oviedo

Título do Estudo:

O perfil dos cuidadores formais

Na qualidade de participante no estudo acima referido, declaro que compreendi todos os objetivos da minha participação no mesmo, pelas informações verbais e escritas que me foram fornecidas pela equipa de investigação. Foi garantida a confidencialidade e anonimização dos dados, e a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Tive oportunidade de fazer perguntas e as minhas dúvidas foram esclarecidas. Desta forma, aceito de livre vontade a participação neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando em que apenas serão utilizados para esta investigação, aceitando também a divulgação dos resultados obtidos no meio científico, garantindo o anonimato.

Por favor, assinale com uma cruz se aceita participar e se encontra esclarecido quanto aos objetivos deste estudo.

Em nome da equipa de investigação do projeto, manifesto os nossos agradecimentos pela sua colaboração.

Assinatura do Investigador: João Sofia Pereira Marques

**Anexo III-Inquérito por questionário**



## Estudo de Investigação

### Inquérito por Questionário

#### Dados Sociodemográficos

- 1- **Género?** M \_\_\_/F \_\_\_
- 2- **Idade?** \_\_\_\_\_
- 3- **Estado Civil?**
  - Casado/a;
  - Solteiro/a
  - Divorciado/a;
  - Viúvo/a;
  - União de facto
- 4- **Tem filhos?** Sim \_\_\_/Não \_\_\_
- 5- **Se sim, quanto?** \_\_\_\_\_
- 6- **Tem dependentes a cargo?** Sim \_\_\_/Não \_\_\_
- 7- **Se sim, qual o tipo de dependentes?**
  - Pai/Mãe; Tios ou Vizinhos
  - Filho/s
  - Neto/s
  - Afilhado/s
- 8- **Quais as suas habilitações literárias?**
  - Inferior ao 6º ano
  - Inferior ao 9º ano
  - Entre o 9º e o 12º ano
  - Bacharelato/ Licenciatura
  - Mestrado
  - Pós graduação/Especialização
  - Doutoramento
  - Venho de outro país. As minhas habilitações não correspondem a nenhuma destas opções
- 9- **Há quanto tempo se encontra neste trabalho?**
  - Há menos de 1 ano
  - Entre 1 e 2 anos
  - Entre 2 e 5 anos
  - Entre 5 e 10 anos
  - Há mais de 10 anos

**10- Qual a situação Contratual?**

- Trabalhador Efetivo
- Trabalhador com contrato a termo/temporário
- Trabalhador independente (profissional liberal/prestador de serviços)
- Outra

**11- Por que motivo iniciou funções neste trabalho?**

- Por gosto
- Porque estudei nesta área
- Por necessidade
- Devido há minha idade, pois não encontrava trabalho noutras áreas
- Por não ter estudos e não ser necessário qualquer tipo de formação para trabalhar nesta área

**12- Tem formação específica na área dos cuidados à população idosa?**

Sim \_\_\_ / Não \_\_\_

**Questionário de Trabalho Digno (Ferraro et. al, 2016)**

Assinale a sua opção de resposta em cada afirmação sendo:

- 1- Não concordo nada
- 2- Concordo pouco
- 3- Concordo moderadamente
- 4- Concordo muito
- 5- Concordo Completamente

**13- No meu trabalho estou protegido/a de riscos para a minha saúde física**

1 \_\_\_ / 2 \_\_\_ / 3 \_\_\_ / 4 \_\_\_ / 5 \_\_\_

**14- Tenho perspectivas de ter uma reforma/ aposentação/ aposentadoria tranquila**

1 \_\_\_ / 2 \_\_\_ / 3 \_\_\_ / 4 \_\_\_ / 5 \_\_\_

**15- Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia**

1 \_\_\_ / 2 \_\_\_ / 3 \_\_\_ / 4 \_\_\_ / 5 \_\_\_

**16- Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.**

1 \_\_\_ / 2 \_\_\_ / 3 \_\_\_ / 4 \_\_\_ / 5 \_\_\_

**17- Sinto que estou protegido/a caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc.).**

1 \_\_\_ / 2 \_\_\_ / 3 \_\_\_ / 4 \_\_\_ / 5 \_\_\_

**18- Sinto a minha família protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado)**

1 \_\_\_ / 2 \_\_\_ / 3 \_\_\_ / 4 \_\_\_ / 5 \_\_\_

- 19- *O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 20- *Sinto que estarei protegido/a no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde, etc.).* 1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 21- *O que recebo pelo meu trabalho permite-me oferecer bem-estar aos que dependem de mim.* 1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 22- *O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com um sentimento de bem-estar pessoal.* 1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 23- *No meu trabalho existe confiança entre as pessoas.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 24- *O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 25- *Através do meu trabalho desenvolvo-me profissionalmente*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 26- *Um/a profissional como eu pode criar o seu próprio emprego*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 27- *O meu horário de trabalho permite-me gerir/administrar bem a minha vida.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 28- *Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 29- *Penso que tenho perspectivas de melhorar a minha remuneração/ salário/benefícios.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 30- *O meu trabalho permite-me ter tempo para a minha família/vida pessoal.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 31- *O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional).*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 32- *Disponho do que preciso para trabalhar em segurança.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 33- *Sou tratado/a com dignidade no meu trabalho.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 34- *Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_



## Estudo de Investigação

- 35- *Em geral, tenho condições ambientais seguras no meu trabalho ( condições de temperatura, ruído, humidade, etc.).*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 36- *No meu trabalho sou aceite tal como sou (independentemente de género, idade, etnia, religião, orientação política, etc.).*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 37- *Atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um profissional como eu.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 38- *Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc.).*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 39- *Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 40- *Na minha atividade profissional existe a possibilidade de participação equilibrada nas decisões por parte de todos os envolvidos /implicados.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 41- *O trabalho que realizo contribui para criar valor (para a minha empresa/organização/ clientes/ sociedade, etc.).*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 42- *Considero digno o trabalho que realizo.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_
- 43- *O que ganho financeiramente com o meu trabalho é justo.*  
1\_\_/2\_\_/3\_\_/4\_\_/5\_\_

Obrigada pela sua colaboração!

