Co-funded by the European Union

Open Care

Opening careers for males in CARE

Projeto OpenCare

WP3 D3.4 Guia de Sensibilização para Desconstruir Estereótipos Sobre Homens Cuidadores nos Cuidados de Longa-Duração

APPDI

Cofinanciado pela União Europeia. As opiniões expressas são, no entanto, exclusivamente as dos autores e não refletem necessariamente as da União Europeia ou da Comissão Europeia. Nem a União Europeia nem a Comissão Europeia podem ser consideradas responsáveis pelas mesmas.

Índice

1. Introdução 4
2. Evidências: O Que Sabemos Sobre os Homens no Cuidado 5
3. Estereótipos de Género nos Cuidados 7
4. Quais são as Barreiras? 12
4.1. Barreiras Sociais e Culturais 12
4.2. Barreiras Institucionais 12
4.3 Barreiras Por Parte de Utentes 13
4.4. Barreiras Económicas 13
5. Como os Estereótipos Afetam Homens Cuidadores 14
5.1. Os Custos da Exclusão 16
6. Benefícios de Equipas de Cuidados Diversas 17
6.1. Diversidade de Competências nas Equipas 17
6.2. Equipas Que Refletem Melhor a Sociedade 17
6.3. Homens Cuidadores Como Modelos Positivos 18
7. Linguagem e Comunicação Inclusiva 19
7.1. Checklist: Comunicação Inclusiva nas Organizações 20
8. Guia Prático para Empregadores 21
8.1. Recrutamento e Contratação 21
8.2. Cultura Organizacional 22
8.3. Gestão da Resistência dos Utentes 22
8.4. Formação e Desenvolvimento 23
9. Guia Prático Para Utentes 23
9.1. Respostas às Perguntas Mais Frequentes 24
10. Guia Prático para Pessoas Formadoras e Facilitadoras 24
10.1. Materiais Educativos para Sessões de Sensibilização 26
11. Guia Prático para Decisores Políticos e Stakeholders 32
11.1. Enquadramento Sistémico 32
11.2. Alavancas de Políticas Públicas 32
12. Boas Práticas 33
12.1. Iniciativas de Recrutamento Inclusivo 33

12.2. Campanhas de Sensibilização Para Atrair Homens Para o Setor 34
12.3. Programas de Formação e Sensibilização 35
13. Conclusões 35

1. Introdução

O aumento da esperança média de vida na Europa tem conduzido a um crescimento significativo da procura por serviços de cuidados de longa duração para manter qualidade de vida, autonomia e dignidade. Estes cuidados são diversos e podem incluir apoio nas atividades diárias, acompanhamento social, cuidados pessoais e assistência especializada a pessoas idosas, pessoas com deficiência ou pessoas com doenças crónicas.

Estima-se que o número de cidadãos europeus que necessitam de cuidados passe de 19,5 milhões em 2016 para cerca de 30,5 milhões em 2050, o que implicará um aumento substancial da necessidade de profissionais no setor da saúde e dos cuidados. Sem estratégias específicas que transformem estas profissões mais atrativas e que reforcem a retenção de trabalhadores, a escassez de profissionais continuará a ser um desafio significativo.

Contudo, apesar da crescente necessidade de recursos humanos, o setor dos cuidados continua a ser fortemente marcado por desigualdades de género. Na União Europeia, as mulheres representam cerca de 76% das pessoas trabalhadoras do setor dos cuidados e 86% dos profissionais de cuidados pessoais, enquanto os homens representam apenas 14% da força de trabalho.

Historicamente, o trabalho de cuidado tem sido socialmente associado às mulheres, sendo frequentemente percecionado como uma extensão dos papéis tradicionais de género ligados à esfera doméstica. Esta sub-representação está associada, em grande medida, a fatores estruturais e socioculturais, falta de visibilidade de modelos masculinos, baixos níveis salariais e oportunidades limitadas de progressão na carreira.

Neste contexto, o projeto *OpenCARE - Opening Careers for Males in Care* surge como uma iniciativa que procura promover uma maior participação masculina no setor dos cuidados de longa duração, contribuindo simultaneamente para combater estereótipos de género e para reforçar a atratividade e a sustentabilidade do setor. O projeto pretende sensibilizar diferentes públicos para a importância da igualdade de género nas profissões de cuidado, promovendo uma visão mais inclusiva e diversificada destas carreiras.

Este Awareness Guide destina-se a um público alargado: organizações de cuidados, empregadores, pessoas formadoras, decisores políticos e todos os que trabalham no setor dos cuidados ou em áreas relacionadas. Reúne as principais conclusões dos workshops de sensibilização, realizados nos cinco países parceiros entre janeiro e abril de 2026, e traduz-as em orientações práticas que podem ser utilizadas por qualquer pessoa empenhada em construir uma força de trabalho nos cuidados mais inclusiva.

De forma específica, o guia pretende:

- **Sensibilizar** para a importância da igualdade de género no setor dos cuidados de longa duração.
- **Desconstruir estereótipos e preconceitos** associados à presença de homens em profissões de cuidado.
- **Promover ambientes de trabalho inclusivos**, onde profissionais de diferentes géneros possam desempenhar as suas funções com reconhecimento, respeito e igualdade de oportunidades.
- **Fornecer orientações práticas** que possam apoiar organizações na valorização e integração de homens no setor dos cuidados.

Ao contribuir para uma maior consciência e reflexão sobre estas questões, o guia pretende apoiar mudanças positivas nas práticas organizacionais e nas perceções sociais sobre o trabalho de cuidado.

2. Evidências: O Que Sabemos Sobre os Homens no Cuidado

Antes de explorar estereótipos e barreiras, é importante ancorar a discussão em factos. As perceções sobre os homens no setor do cuidado divergem frequentemente da realidade documentada. Esta secção apresenta os dados essenciais.

2.1. O Que Dizem os Números

- Na União Europeia, os homens representam cerca de 14% dos trabalhadores de cuidados pessoais. Nos cinco países parceiros do

OpenCare, a percentagem de cuidadores homens na linha da frente situa-se entre 10% e 15%

- **Prevê-se que a procura de profissionais de cuidados de longa duração na Europa cresça para apoiar cerca de 30,5 milhões de pessoas até 2050** (face a 19,5 milhões em 2016). Sem alargar o universo de potenciais trabalhadores, este crescimento não poderá ser acompanhado.
- A **discriminação contra os cuidadores homens é um fator que contribui diretamente para a escassez de mão de obra no setor:** quando metade da população é excluída de certas funções ou organizações, reduz-se o número de pessoas disponíveis para responder à crescente procura.
- Os workshops do OpenCare (251 participantes em 5 países, janeiro–abril de 2026) demonstraram que a maioria dos empregadores e utentes já concorda, em princípio, que os cuidadores homens merecem tratamento igual**. O que falta não é convencer - é a linguagem, as ferramentas e o apoio institucional necessários para agir.**

2.2 Mitos e Factos

Os workshops identificaram os seguintes equívocos como os mais frequentes e persistentes entre utentes e profissionais:

Mito Frequente	Realidade
O trabalho de cuidado é, por natureza, feminino.	A capacidade de cuidar não é determinada pelo género. É uma competência humana desenvolvida através de formação, experiência e compromisso profissional.
Os/As utentes vão rejeitar cuidadores homens.	A resistência inicial diminui significativamente quando existe uma introdução gradual e uma relação de confiança. Muitas pessoas que começaram com reservas relatam elevada satisfação após o contacto real.
Contratar homens aumenta o risco organizacional.	A discriminação é, em si mesma, um risco: limita o recrutamento, reduz a diversidade das equipas e pode gerar ambiguidade legal. Processos inclusivos reduzem o risco.

2.3. O Papel dos Homens nos Cuidados

Embora continuem a ser uma minoria no setor, os homens que trabalham ou prestam cuidados demonstram diariamente que cuidar não está associado a um género em particular, mas a competências humanas fundamentais como a empatia, a responsabilidade, a escuta e o compromisso com o bem-estar dos outros. A presença de homens nas profissões do cuidado constitui, por isso, uma dimensão importante na construção de contextos mais diversos e equilibrados, capazes de responder à pluralidade de necessidades das pessoas que recebem apoio.

Quando se fala em cuidadores, importa distinguir entre cuidado formal e cuidado informal, uma vez que ambos fazem parte do sistema de apoio nas comunidades. O cuidado formal refere-se às atividades de cuidado prestadas por profissionais no âmbito do seu trabalho. Estes profissionais atuam habitualmente em organizações ou serviços estruturados, como instituições residenciais, serviços de apoio domiciliário, centros de dia, organizações comunitárias ou outras estruturas de apoio social e de saúde.

O cuidado informal, por contraste, refere-se ao apoio prestado fora de um contexto profissional, geralmente no âmbito familiar ou de relações próximas. É, em regra, não remunerado e surge muitas vezes como resposta direta às necessidades de alguém próximo. Embora frequentemente invisível ou pouco reconhecido, o cuidado informal representa uma parcela significativa do apoio disponível nas sociedades contemporâneas.

3. Estereótipos de Género nos Cuidados

Os estereótipos de género influenciam a forma como as profissões são percecionadas e podem criar barreiras invisíveis à participação de diferentes pessoas em determinados setores. No contexto dos cuidados, estas ideias preconcebidas **têm contribuído para a associação histórica entre o cuidado e o papel feminino, limitando a participação masculina e condicionando as escolhas profissionais de muitas pessoas.**

Desconstruir estes mitos é um passo importante para promover ambientes de trabalho mais inclusivos e valorizar o contributo de todos os profissionais do setor.

A tabela seguinte apresenta alguns dos estereótipos mais comuns associados aos homens no setor dos cuidados e contrapõe essas ideias com evidências e perspetivas baseadas na realidade do trabalho de cuidado.

Estereótipo	Realidade
Homens não são naturalmente cuidadores.	A capacidade de cuidar não é determinada pelo género. Trata-se de uma competência humana que pode ser desenvolvida através da aprendizagem, da experiência e da prática profissional.
Os homens escolhem trabalhar nos cuidados apenas quando não encontram outras opções de emprego.	Muitos homens relatam ter escolhido trabalhar no setor por vocação, interesse em trabalhar com pessoas ou desejo de contribuir para o bem-estar de outros. Tal como em qualquer profissão, existem trajetórias diversas que levam os profissionais ao setor.
Algumas tarefas de cuidado são mais adequadas para mulheres.	Todas as tarefas associadas ao cuidado podem ser desempenhadas por profissionais de qualquer género, desde que tenham a formação adequada e trabalhem num ambiente profissional respeitador e seguro.
A presença de homens pode causar desconforto às pessoas que recebem cuidados.	Muitas pessoas valorizam equipas diversas e beneficiam da possibilidade de escolher o profissional com quem se sentem mais confortáveis. A diversidade de género nas equipas pode contribuir para responder melhor às diferentes preferências e necessidades das pessoas apoiadas.
Homens são mais adequados para tarefas físicas nos cuidados.	Embora alguns homens possam ter maior força física, as tarefas de cuidado devem ser organizadas de forma segura e partilhada por toda a equipa. O cuidado envolve muitas competências além da dimensão física, como comunicação, observação e apoio emocional.

Estereótipo	Realidade
Homens não são bons a lidar com emoções das pessoas apoiadas.	A gestão emocional é uma competência que pode ser aprendida e desenvolvida. Muitos homens demonstram elevada capacidade de escuta, apoio e compreensão nas suas funções profissionais.
Os utentes ou famílias preferem sempre cuidadoras mulheres.	As preferências podem variar entre pessoas. Algumas valorizam ter escolha entre profissionais de diferentes géneros, o que pode contribuir para uma experiência de cuidado mais confortável.

Situação do Dia-a-Dia	Estereótipo	Impacto Possível
Um colega homem é sempre chamado quando é necessário levantar ou deslocar um utente.	Homens são naturalmente responsáveis pelas tarefas físicas.	Pode limitar a distribuição equilibrada das tarefas e reforçar papéis de género rígidos.
Um homem é questionado repetidamente sobre porque escolheu trabalhar nos cuidados.	Homens no setor são vistos como exceção ou algo incomum.	Pode gerar sensação de isolamento ou necessidade constante de justificar a escolha profissional.
Uma colega mulher é automaticamente enca rregue de acalmar um utente em situação emocional.	Mulheres são consideradas mais empáticas ou emocionalmente disponíveis.	Pode sobrecarregar algumas profissionais e limitar oportunidades de desenvolvimento para outros membros da equipa.
Um homem é frequentemente incentivado a candidatar-se a cargos de coordenação ou liderança.	Homens são vistos como mais adequados para liderar.	Pode reforçar desigualdades nas oportunidades de progressão na carreira.
Situação do Dia-a-Dia	**Estereótipo**	**Impacto Possível**

Comentários como “é bom ter um homem na equipa para equilibrar”.	A presença masculina é vista como excecional ou necessária para “equilibrar” o grupo.	Pode reforçar a ideia de que o género define competências ou papéis profissionais.
Durante reuniões, espera-se que mulheres tomem notas ou organizem tarefas administrativas.	Mulheres são associadas a funções de apoio ou organização.	Pode invisibilizar competências profissionais mais amplas e reforçar papéis tradicionais.
Um profissional masculino é evitado para determinados cuidados pessoais sem que exista preferência expressa do utente.	Suposição de que homens são menos apropriados para cuidados íntimos.	Pode limitar oportunidades de aprendizagem e criar desigualdade na distribuição de tarefas.
Comentários informais como “os homens não têm tanta paciência para isto”.	Ideia de que certas qualidades emocionais pertencem a um género específico.	Pode afetar a perceção das competências dos profissionais e influenciar a dinâmica da equipa.
Um homem é frequentemente elogiado por tarefas consideradas “normais” quando realizadas por mulheres.	Expectativas mais baixas para homens no cuidado direto.	Pode gerar perceções de injustiça ou desvalorização entre colegas.
Uma mulher é automaticamente associada a funções relacionadas com crianças ou famílias.	Mulheres são vistas como mais adequadas para trabalhar com crianças.	Pode limitar escolhas profissionais e reforçar segregação ocupacional.

Muitas das situações descritas anteriormente **ocorrem de forma subtil e frequentemente sem intenção de discriminar.** Comentários informais, pequenas decisões no dia-a-dia ou expectativas implícitas podem parecer insignificantes quando analisados isoladamente. No entanto, quando estas situações se repetem ao longo do tempo, a**cabam por reforçar padrões que influenciam a forma como o trabalho é distribuído, como as competências são percecionadas e que oportunidades profissionais são disponibilizadas** a diferentes pessoas.

Responder a este tipo de estereótipos não significa criar conflito ou confrontar diretamente colegas de forma negativa. Muitas vezes, **pequenas intervenções construtivas podem ajudar a questionar suposições e incentivar uma reflexão mais ampla dentro da equipa.** A tabela seguinte apresenta exemplos de como estas situações podem ser abordadas no contexto profissional.

Situação	Possível Resposta Construtiva	Objetivo da Resposta
Um colega diz: *"Podemos pedir ao João para ajudar a levantar o utente, ele é homem."*	*"Talvez possamos organizar esta tarefa de forma rotativa ou de acordo com as orientações de segurança para toda a equipa."*	Promover uma distribuição equilibrada das tarefas e evitar associações automáticas ao género.
Alguém comenta: "É curioso ver um homem a trabalhar nos cuidados."	*"Cada vez mais pessoas de diferentes percursos escolhem esta área. O importante são as competências e o compromisso com o cuidado."*	Normalizar a presença de homens no setor.
Durante uma reunião, uma mulher é automaticamente encarr egue de tarefas administrativas.	*"Talvez possamos alternar estas tarefas entre todas as pessoas da equipa."*	Garantir uma distribuição mais equitativa de responsabilidades.
Um colega afirma: *"Os homens não têm tanta paciência para este tipo de trabalho."*	*"A paciência é uma competência que qualquer profissional pode desenvolver com experiência e formação."*	Questionar a associação entre competências e género.

Situação	Possível Resposta Construtiva	Objetivo da Resposta
Uma colega afirma que determinadas tarefas são	*"Talvez possamos pensar nas tarefas com base*	Reforçar uma abordagem baseada

"mais adequadas para mulheres".	*nas competências e na formação de cada profissional."*	em competências e não em género.
Um utente assume automaticamente que apenas mulheres trabalham na equipa.	*"A nossa equipa inclui profissionais de diferentes géneros, todos preparados para prestar cuidados com qualidade."*	Tornar visível a diversidade profissional no setor.

4. Quais são as Barreiras?

As barreiras que os trabalhadores masculinos nos cuidados enfrentam operam em múltiplos níveis em simultâneo. Compreendê-las é essencial para as abordar de forma eficaz.

4.1. Barreiras Sociais e Culturais

No plano mais abrangente, o trabalho nos cuidados é culturalmente associado ao feminino na maioria das sociedades europeias. Isso reflete-se na linguagem, na representação mediática e na socialização informal das crianças sobre o que é um trabalho apropriado.

- Os rapazes raramente são incentivados a considerar os cuidados como percurso profissional;
- Os homens que ingressam nos cuidados podem enfrentar estigma social por parte de colegas, família ou comunidade;
- As atitudes culturais variam significativamente entre países, mas a associação de género ao trabalho nos cuidados está presente em todos os cinco países parceiros do OpenCare.

4.2. Barreiras Institucionais

As organizações que empregam pessoas da área dos cuidados podem perpetuar involuntariamente a exclusão, mesmo quando têm compromissos formais com a igualdade:

- Os anúncios de emprego podem utilizar linguagem com conotações de género;

- Os painéis de seleção podem ter enviesamentos inconscientes sobre quem é adequado para tarefas de cuidados pessoais;
- Os programas de formação podem não abordar os desafios específicos enfrentados pelos cuidadores do sexo masculino;
- A cultura do local de trabalho pode ser pouco acolhedora ou isoladora para os homens que assumem funções de cuidados.

4.3 Barreiras Por Parte de Utentes

As pessoas que recebem cuidados e as suas famílias expressam por vezes desconforto com cuidadores do sexo masculino, particularmente em tarefas de cuidados pessoais íntimos, como banho, vestir ou cuidados de continência. Este desconforto é compreensível e deve ser respeitado a nível individual. No entanto, a nível sistémico, pode criar exclusões generalizadas:

- Alguns empregadores evitam contratar cuidadores do sexo masculino na totalidade, de forma a antecipar objeções;
- Os cuidadores do sexo masculino podem ser sistematicamente excluídos de determinadas tarefas ou grupos de utentes sem avaliação individual;
- As cuidadoras do sexo feminino não são tipicamente excluídas de qualquer tarefa ou grupo de utentes apenas com base no género.

4.4. Barreiras Económicas

O trabalho nos cuidados é frequentemente mal remunerado face às exigências físicas e emocionais que coloca às pessoas trabalhadoras. Isto afeta o recrutamento em todo o espetro de género, mas interage com o género de formas específicas:

- Os homens podem enfrentar uma pressão social e familiar mais forte para seguir carreiras com salários mais elevados;
- A combinação de baixos salários e baixo estatuto agrava o efeito dissuasor do estigma social;
- A progressão na carreira dentro das organizações de cuidados é limitada.

5. Como os Estereótipos Afetam Homens Cuidadores

Os estereótipos de género associados ao trabalho de cuidado influenciam diferentes dimensões da experiência profissional dos homens que trabalham ou consideram trabalhar neste setor. Estas perceções sociais podem afetar não apenas a forma como as profissões de cuidado são vistas pela sociedade, mas também a forma como os próprios profissionais vivenciam o seu trabalho no dia-a-dia.

Os impactos podem surgir em diferentes momentos do percurso profissional, desde a fase inicial de escolha de carreira e recrutamento até à integração no ambiente de trabalho, às oportunidades de progressão profissional e à forma como estes profissionais são reconhecidos socialmente. Embora muitas destas situações não resultem de intenções explícitas de discriminação, podem criar barreiras subtis que influenciam a participação e a experiência dos homens no setor dos cuidados.

Dimensão	Como os Estereótipos se Manifestam	Impactos Possíveis
Recrutamento e atração de profissionais	O setor é frequentemente representado como uma área predominantemente feminina.	Menos homens consideram ou exploram estas profissões como opção de carreira.
Ambiente de trabalho	Expectativas diferentes sobre as tarefas que homens e mulheres devem desempenhar.	Divisão informal de tarefas baseada no género.
Interações profissionais	Alguns homens podem ser observados com maior atenção em tarefas de cuidado íntimo.	Sentimento de desconfiança ou necessidade de justificar determinadas funções.
Dimensão	**Como os Estereótipos se Manifestam**	**Impactos Possíveis**
Progressão de carreira	Pressuposto de que homens procuram funções de liderança em vez de cuidado direto.	Expectativas ou pressões diferentes relativamente ao percurso profissional.

Perceção social	Os homens cuidadores são menos representados em narrativas públicas sobre o setor.	Invisibilidade e menor reconhecimento social do seu contributo.

A forma como as profissões de cuidado são representadas socialmente pode influenciar significativamente quem se sente encorajado a considerar estas áreas como opção de carreira. Quando as imagens, narrativas ou exemplos associados ao setor mostram quase exclusivamente mulheres, muitos homens podem não se identificar com essas representações.

Esta falta de identificação pode levar alguns potenciais candidatos a assumir que o setor não é direcionado para eles ou que a sua presença seria incomum. Como resultado, menos homens acabam por candidatar-se a oportunidades de trabalho no setor dos cuidados, contribuindo para a manutenção da baixa representação masculina.

A experiência de carreira dos homens no setor dos cuidados pode também ser influenciada por perceções relacionadas com expectativas de liderança. Em alguns contextos, pode existir a ideia de que os homens que entram no setor pretendem rapidamente assumir funções de gestão ou coordenação.

Embora alguns profissionais possam efetivamente ter interesse em desenvolver percursos de liderança, outros preferem permanecer em funções de cuidado direto. No entanto, estas expectativas podem gerar interpretações erradas sobre as motivações profissionais ou criar pressões implícitas para seguir determinados percursos de carreira.

Por outro lado, a baixa presença masculina no setor pode levar alguns profissionais a sentirem-se isolados em determinadas equipas ou contextos de trabalho. Este isolamento não resulta necessariamente de atitudes negativas por parte dos colegas, mas pode estar relacionado com a ausência de outros profissionais com experiências semelhantes.

Outro efeito importante dos estereótipos de género no setor dos cuidados é a invisibilidade social dos homens que desempenham estas funções. Apesar de existirem muitos homens que trabalham profissionalmente no setor ou que assumem responsabilidades de cuidado no contexto familiar, estas experiências continuam a ser menos visíveis nas representações públicas do cuidado.

Nos meios de comunicação, em campanhas institucionais ou em discursos sociais sobre cuidados, os exemplos e imagens apresentados continuam frequentemente a retratar mulheres como principais cuidadoras. Esta ausência de representação masculina contribui para reforçar a perceção de que o cuidado é essencialmente uma atividade feminina.

5.1. Os Custos da Exclusão

Quando os homens são desencorajados ou excluídos das funções de cuidados, as consequências vão além das estatísticas de diversidade:

- O conjunto de talentos disponíveis para o recrutamento nos cuidados diminui, agravando a escassez de pessoas trabalhadoras na área;
- Os destinatários dos cuidados são privados de escolha: algumas pessoas podem preferir ou beneficiar de cuidadores de um determinado género, e isso deve ser respeitado através da ampliação das opções, não da sua limitação;
- Os homens que têm aptidão para o trabalho nos cuidados e desejam ingressar nele enfrentam obstáculos desnecessários, com impacto nas suas carreiras e meios de subsistência;
- O estatuto social da profissão mantém-se artificialmente deprimido quando é percecionada como adequada apenas para um género;
- Os estereótipos sobre quem pode prestar cuidados afetam também a qualidade do serviço: quando a diversidade das equipas é suprimida, reduz-se a variedade de perspetivas e abordagens disponíveis para as equipas de cuidados;

6. Benefícios de Equipas de Cuidados Diversas

Promover maior diversidade no setor dos cuidados de longa duração não é apenas uma questão de igualdade de género. Equipas diversas podem contribuir para melhorar a qualidade dos serviços, enriquecer a dinâmica profissional e responder de forma mais eficaz às necessidades das pessoas apoiadas.

6.1. Diversidade de Competências nas Equipas

Cada profissional traz consigo um conjunto único de competências, experiências e formas de interação com os outros. Equipas compostas por pessoas com percursos diferentes tendem a beneficiar de uma maior variedade de abordagens na resolução de problemas e na prestação de cuidados.

No contexto dos cuidados de longa duração, esta diversidade pode traduzir-se numa maior capacidade de adaptação às necessidades específicas de cada pessoa apoiada. A partilha de experiências dentro das equipas pode também promover processos contínuos de aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Competência/Abordagem	Como Pode Enriquecer o Cuidado
Diferentes estilos de comunicação	Facilita a criação de relações de confiança com diferentes utentes.
Experiências profissionais variadas	Permite abordar situações complexas com múltiplas perspetivas.
Diferentes formas de resolver problemas	Estimula soluções mais criativas e eficazes.
Experiências de vida diversas	Contribui para uma maior empatia e compreensão das realidades dos utentes.

6.2. Equipas Que Refletem Melhor a Sociedade

As pessoas que recorrem a serviços de cuidados são diversas em termos de idade, género, história de vida, cultura e experiências pessoais. Quando as

equipas profissionais refletem melhor esta diversidade, torna-se mais fácil criar ambientes de cuidado mais inclusivos e sensíveis às necessidades individuais.

Em alguns contextos, determinados utentes podem sentir-se mais confortáveis a receber apoio de profissionais de um determinado género, especialmente em situações que envolvem cuidados pessoais ou íntimos. A existência de equipas diversas permite às organizações responder a estas preferências de forma mais flexível.

Situação	Como Equipas Diversas Podem Ajudar
Cuidados pessoais ou íntimos	Possibilidade de respeitar preferências dos utentes quanto ao género do profissional.
Apoio emocional	Diferentes estilos de comunicação podem facilitar a relação com diferentes pessoas.
Atividades sociais ou recreativas	Maior variedade de interesses e abordagens nas atividades propostas.

6.3. Homens Cuidadores Como Modelos Positivos

A presença de homens no setor dos cuidados pode ter um impacto importante na transformação das perceções sociais associadas a estas profissões. Quando homens são visíveis como profissionais de cuidado, ajudam a desafiar a ideia de que estas funções são exclusivamente femininas.

Esta visibilidade pode também encorajar outros homens a considerar carreiras neste setor, contribuindo para aumentar a diversidade das equipas e reduzir os estereótipos associados ao trabalho de cuidado.

Homens visíveis no setor → mudança de perceções → mais diversidade no futuro

Impacto	Resultado possível
Maior visibilidade de profissionais masculinos	Redução de estereótipos sobre quem pode trabalhar no cuidado.

Exemplos positivos no local de trabalho	Incentivo para outros homens considerarem estas profissões.
Representação mais equilibrada	Perceção social mais inclusiva do setor dos cuidados.

7. Linguagem e Comunicação Inclusiva

A forma como as organizações comunicam tem um impacto significativo na forma como as profissões são percecionadas e em quem se sente representado ou encorajado a participar nelas. No setor dos cuidados, **a linguagem e as imagens utilizadas em anúncios de emprego, materiais institucionais, campanhas de comunicação ou mesmo na comunicação interna podem reforçar, muitas vezes de forma involuntária, estereótipos de género existentes.**

Promover uma comunicação inclusiva não implica tornar os textos mais complexos ou artificiais. Trata-se sobretudo de garantir que a linguagem utilizada não exclui ou invisibiliza determinados grupos e que as mensagens transmitidas refletem os valores de igualdade e diversidade que as organizações pretendem promover.

Algumas práticas podem ajudar a tornar estas descrições mais inclusivas e acessíveis:

- Utilizar termos neutros em relação ao género;
- Focar-se nas competências necessárias para a função;
- Evitar associações implícitas entre determinadas tarefas e um género específico;
- Destacar o valor social e profissional do trabalho de cuidado.

A tabela seguinte apresenta alguns exemplos de como a linguagem pode ser reformulada para promover maior inclusão:

Linguagem Estereotipada	Linguagem Inclusiva

Procura-se **auxiliar feminina** para apoio a idosos.	Procuramos **profissional de cuidados** para apoio a pessoas idosas.
A candidata deverá ter experiência em cuidados pessoais.	A pessoa candidata deverá ter experiência em cuidados pessoais.
Procuramos **uma cuidadora dedicada**.	Procuramos **um/a profissional de cuidados dedicado/a**.

A comunicação não se limita às palavras. As imagens utilizadas em materiais institucionais, campanhas de recrutamento ou conteúdos online também influenciam as perceções sobre quem trabalha no setor dos cuidados.

Quando as imagens mostram exclusivamente mulheres em funções de cuidado, podem reforçar a ideia de que estas profissões pertencem apenas a um determinado género. Por outro lado, a utilização de imagens que representam profissionais de diferentes géneros, idades e origens pode contribuir para transmitir uma visão mais realista e inclusiva do setor.

As descrições de funções são um dos primeiros pontos de contacto entre as organizações e potenciais candidatos. A forma como estas são redigidas pode influenciar quem se sente encorajado a candidatar-se.

7.1. Checklist: Comunicação Inclusiva nas Organizações

As organizações podem utilizar a seguinte checklist como ferramenta de autoavaliação para melhorar as suas práticas de comunicação.

☐ A linguagem utilizada nos anúncios de emprego é neutra em termos de género.
☐ As descrições de funções focam-se em competências e responsabilidades.
☐ Os materiais apresentam exemplos de profissionais de diferentes géneros.

☐ As imagens utilizadas representam diversidade nas equipas.
☐ Homens e mulheres são representados em diferentes tipos de tarefas de cuidado.
☐ As campanhas evitam reforçar papéis tradicionais de género.

☐ A organização utiliza termos inclusivos para se referir às equipas de cuidados.
☐ A comunicação pública transmite que o setor é aberto a pessoas de diferentes perfis.
☐ Os conteúdos institucionais valorizam o contributo de todos os profissionais.

☐ A linguagem utilizada em documentos e reuniões é inclusiva.
☐ Existe sensibilização interna sobre estereótipos de género.
☐ Todas as pessoas trabalhadoras são representadas de forma equitativa na comunicação organizacional.

8. Guia Prático para Empregadores

8.1. Recrutamento e Contratação

- Rever os anúncios de emprego quanto à linguagem com conotações de género. Palavras como "carinhoso/a", "compassivo/a" e "empático/a" não são inerentemente associadas a um género, mas são frequentemente lidas através dessa lente. Testar os anúncios com um conjunto diversificado de leitores.
- Utilizar processos de entrevista estruturados e baseados em critérios, em vez de seleção por impressão. Definir antecipadamente o que significa um bom candidato/a e avaliar todas as pessoas com base no mesmo referencial.
- Sempre que possível, constituir painéis de recrutamento diversificados. A investigação mostra consistentemente que painéis diversos tomam decisões menos enviesadas.
- Considerar se o processo de candidatura cria barreiras desnecessárias para os homens (por exemplo, pressupostos sobre disponibilidade, requisitos físicos formulados em termos de género, ou divulgação apenas através de canais onde as mulheres têm maior probabilidade de ver a vaga).

8.2. Cultura Organizacional

- É necessário nomear o problema. Criar espaços onde as pessoas trabalhadoras possam discutir abertamente o género no trabalho de cuidados, incluindo o desconforto que alguns colegas ou clientes possam sentir.
- Apoiar os cuidadores do sexo masculino quando enfrentam resistência. Deixar claro que a organização os apoia.
- Atribuir tarefas com base em competências, relação e preferência do cliente - não com base no género do cuidador.
- Celebrar a diversidade na sua equipa, incluindo a diversidade de género. Normalizar a presença de cuidadores do sexo masculino através de materiais de acolhimento, apresentações de equipa e comunicações públicas.

8.3. Gestão da Resistência dos Utentes

As preferências das pessoas utentes devem ser respeitadas. Se as pessoas expressarem de forma clara e consistente a preferência por não receber cuidados pessoais de um homem, essa preferência deve ser acomodada. No entanto, a acomodação não deve transformar-se em exclusão por defeito.

1. Apresente os cuidadores do sexo masculino aos utentes de forma gradual, começando por tarefas não íntimas e construindo confiança ao longo do tempo.
2. Prepare os utentes através de uma conversa sobre a equipa antes da apresentação de um cuidador do sexo masculino. Explique a abordagem, convide a colocar questões e responda às preocupações.
3. Nunca aplique uma política geral de exclusão de cuidadores do sexo masculino de qualquer categoria de tarefas. Preferência individual, avaliação individual.
4. Documente e monitorize eventuais padrões de recusa. Se determinados grupos de clientes recusam consistentemente cuidadores do sexo masculino, isso pode indicar uma oportunidade para trabalho de sensibilização direcionado.

8.4. Formação e Desenvolvimento

1. Incluir conteúdos de sensibilização para o género na integração de novos trabalhadores e na formação contínua.
2. Apoiar os cuidadores do sexo masculino no acesso às mesmas oportunidades de formação, mentoria e progressão que os seus colegas.
3. Refletir sobre de que forma a cultura da organização influencia quem é promovido, quem recebe os casos mais difíceis e quem acede a oportunidades de desenvolvimento.

9. Guia Prático Para Utentes

É completamente natural ter preferências sobre quem presta os seus cuidados pessoais. A escolha e a dignidade são fundamentais para uma boa prestação de cuidados. Esta secção não pretende pressionar ninguém a aceitar cuidados com os quais não se sinta confortável. Pretende apoiar uma escolha informada e questionar alguns dos pressupostos que podem dificultar essa escolha.

Os cuidados pessoais podem ser sentidos como muito íntimos e expostos. Mas vale a pena refletir sobre a origem desse desconforto:

1. Baseia-se numa experiência passada com uma pessoa específica? Ou é uma suposição geral sobre os homens enquanto categoria?
2. Sentiria de forma diferente depois de conviver com um cuidador do sexo masculino num contexto não íntimo?
3. Os cuidadores do sexo masculino são profissionais com formação. A sua preparação, os padrões profissionais e a responsabilização são os mesmos que os das suas colegas do sexo feminino.
4. Muitas pessoas que inicialmente se sentiam desconfortáveis descobriram que uma relação de confiança com um cuidador do sexo masculino específico dissipou essa preocupação.

No entanto, é importante ter em conta que:

- Tem o direito de expressar preferência por um cuidador de determinado género para tarefas de cuidados pessoais;

- Tem também o direito de receber informação sobre qualquer cuidador que vá trabalhar consigo, incluindo as suas qualificações e experiência;
- Tem o direito de mudar de opinião à medida que a relação se desenvolve;
- Se tiver alguma preocupação relativamente à conduta de qualquer cuidador, tem o direito de a comunicar à organização, independentemente do género.

9.1. Respostas às Perguntas Mais Frequentes

Pergunta Frequente	O Que Ajuda Saber
"Não me sinto confortável com cuidados íntimos prestados por um homem."	Esta preocupação é válida e será sempre respeitada. Pode manifestar esta preferência à organização. Ao mesmo tempo, importa saber que muitas pessoas que começaram com esta preocupação descrevem como o seu desconforto diminuiu significativamente depois de conhecerem primeiro o profissional em contextos não íntimos.
"Como sei que o cuidador homem tem a mesma formação?"	Os cuidadores homens têm exatamente a mesma formação, os mesmos padrões profissionais e as mesmas obrigações de conduta que as cuidadoras mulheres. Pode sempre solicitar informação sobre as qualificações de qualquer profissional.
"A minha família pode não aceitar."	Tem o direito de tomar as suas próprias decisões sobre os cuidados que recebe. Se assim o desejar, a organização pode ajudá-lo(a) a falar com a sua família sobre o assunto.
"Parece-me invulgar."	Em muitos países europeus, os homens trabalham no setor do cuidado há décadas. A sub-representação é real, mas não reflete incapacidade ou inadequação: reflete estereótipos que estão a mudar.

10. Guia Prático para Pessoas Formadoras e Facilitadoras

Esta secção fornece orientações para formadores, profissionais de recursos humanos e facilitadores de workshops que pretendam dinamizar sessões

de sensibilização para o género em contextos de cuidados. Baseia-se na experiência dos Workshops do OpenCare e nas evidências mais amplas sobre mudança de atitudes.

Comece pelos dados, não pela defesa de uma causa: apresente os factos sobre o género no trabalho de cuidados: as estatísticas, a investigação, os padrões. Deixe que as pessoas participantes tirem as suas próprias conclusões antes de acrescentar interpretação.

Crie segurança psicológica: as pessoas não se vão envolver honestamente com temas desconfortáveis se sentirem que serão julgadas pelas suas respostas iniciais. Estabeleça regras que tornem possível uma conversa genuína.

Distinga atitudes de comportamento: o objetivo não é envergonhar as pessoas por terem estereótipos, é ajudá-las a compreender de onde vêm esses estereótipos e como agir de forma diferente.

Use cenários reais: as discussões abstratas sobre igualdade são menos eficazes do que trabalhar situações concretas. Apresente estudos de caso de contextos de cuidados e pergunte às pessoas participantes o que fariam.

Sugestões de Perguntas para Discussão

Para grupos de utentes:

- O que gostaria de saber sobre um novo cuidador antes de ele chegar?
- Consegue recordar-se de uma situação em que fez uma suposição sobre alguém que se revelou errada?
- O que faz com que confie num cuidador?

Para grupos de empregadores:

- Que barreiras poderia um homem enfrentar no seu local de trabalho atual se se candidatasse a uma função de cuidados?
- Já teve alguma situação em que uma pessoa recusou um cuidador com base no género? Como foi gerida?

- Que mudança poderia implementar na sua organização esta semana para a tornar mais acolhedora para cuidadores do sexo masculino?

Sinais de Alerta e Como Responder

Sinal de Alerta	Resposta Sugerida
Os participantes concordam rapidamente com tudo (sem tensão)	Introduza uma tensão genuína ou um caso desafiante. O consenso sem desconforto significa frequentemente que a conversa real ainda não começou.
Reações emocionais fortes ou defensivas	Reconheça o sentimento sem o amplificar. Regresse aos factos. Lembre as pessoas participantes que o objetivo é a compreensão, não o julgamento.
Estereotipagem disfarçada de preocupação centrada no cliente	Valide a preocupação subjacente (dignidade da pessoa utente, segurança do cliente) questionando a conclusão (de que o género é a variável relevante).
Silêncio por parte de determinados participantes	Crie oportunidades para reflexão escrita ou discussão em pequenos grupos antes de solicitar respostas verbais no grupo completo.

10.1. Materiais Educativos para Sessões de Sensibilização

O projeto OpenCare desenvolveu um conjunto de materiais educativos estruturados para apoiar as instituições de cuidado na organização de sessões de sensibilização sobre inclusão de género nos cuidados de longa duração. Estes materiais foram concebidos e testados em cinco países parceiros (Portugal, França, Roménia, Chipre e Itália) e foram adaptados para utilização com dois públicos-alvo distintos: pessoas que recebem cuidados e profissionais e empregadores do setor.

Os recursos estão organizados em dois enquadramentos de workshop, cada um abrangendo os três temas centrais do projeto: estereótipos de género e preconceitos culturais no cuidado; limites, preferências e dignidade; e barreiras ao recrutamento, retenção e a um ambiente de trabalho favorável. Todas as atividades podem ser realizadas em formato presencial ou online.

Workshop A — Para Pessoas que Recebem Cuidados (Duas Sessões, aproximadamente 3h30 no total)

Este workshop de duas sessões destina-se a pessoas que atualmente recebem, ou que provavelmente irão receber, cuidados de longa duração. Aborda os estereótipos de género na perspetiva dos utentes, explora preferências pessoais e limites, e desenvolve a confiança para comunicar essas preferências. As sessões recorrem a cartões e atividades de discussão em vez de exposições teóricas, tornando-as acessíveis e participativas.

MÓDULOS TEÓRICOS

Três breves inputs teóricos enquadram as atividades, cada um apresentado pelo facilitador e introduzindo a base conceptual para a atividade que se segue.

Módulo	Mensagem Central
Módulo 1: Estereótipos de género e preconceitos culturais no cuidado	Os preconceitos culturais e de género enquadraram historicamente o cuidado como trabalho de mulheres, influenciando quem entra e permanece em funções de cuidado. Estes estereótipos podem ser desafiados através de práticas inclusivas, apoio estrutural e competência profissional.
Módulo 2: Limites e preferências das pessoas que recebem cuidados	Respeitar as preferências de cada pessoa sobre quem, como e quando recebe cuidados, e comunicar essas preferências de forma respeitosa, fomenta confiança, segurança e dignidade tanto para os utentes como para os cuidadores.
Módulo 3: Barreiras ao recrutamento, retenção e a um ambiente de trabalho favorável	Os cuidados de longa duração enfrentam desafios persistentes de mão de obra impulsionados por normas de género e por percursos de carreira limitados. Compreender estes desafios ajuda os utentes a ver o contexto mais amplo em que os cuidadores trabalham.

Atividade	Objetivos e Como Fazer
Desconstruir Mitos em Conjunto:	Conjunto: Homens no Cuidado (Caixa de Mitos)Ajudar os utentes a identificar e refletir criticamente sobre estereótipos comuns acerca dos homens no cuidado,

Homens no Cuidado (Caixa de Mitos)	construindo uma compreensão partilhada de que o género não determina a capacidade de cuidar. Os participantes recebem um conjunto de 15–20 cartões impressos ou digitais, cada um apresentando uma afirmação sobre cuidadores homens que pode ser verdadeira ou um mito. Individualmente ou em pequenos grupos, respondem a cada afirmação e refletem depois coletivamente sobre quais os pressupostos partilhados e de onde provêm. Um debrief conduzido pelo facilitador resume os temas-chave.
O Que Me Faz Sentir Confortável? — Preferências, Limites e Respeito Mútuo	Facilitar uma reflexão honesta e segura sobre conforto pessoal e limites em situações de cuidado; distinguir preferência individual de pressuposto generalizado; e introduzir o princípio do respeito mútuo entre utente e cuidador. Os participantes recebem 11 cartões com situações que retratam diferentes cenários de cuidado (abrangendo consentimento, género do cuidador, contacto físico, autonomia e apoio emocional). Cada pessoa organiza os cartões em três categorias — Confortável / Depende / Desconfortável — e o grupo discute os fatores que moldam essas escolhas.

ATIVIDADES

Atividade	Objetivos e Como Fazer
Vozes e Conexões	Ligar experiências pessoais de cuidado a realidades estruturais mais amplas; validar as experiências dos cuidadores homens através de vozes autênticas; e ajudar os participantes a compreender como o desconforto individual e as barreiras sistémicas se inter-relacionam. Os participantes recebem 18–20 cartões com citações que apresentam testemunhos autênticos de cuidadores homens dos cinco países parceiros (Portugal, França, Roménia, Chipre e Itália). Em pequenos grupos, organizam as citações em três categorias (Experiências / Crenças / Estruturas), identificam subpadrões e estabelecem ligações para mapear relações. Uma "visita à galeria" permite aos grupos comparar os seus mapeamentos antes de um debrief plenário que liga as descobertas individuais aos padrões sistémicos.

Workshop B — Para Profissionais e Empregadores do Cuidado (Uma Sessão, aproximadamente 3h30 no total)

Este workshop de sessão única destina-se a profissionais do cuidado, gestores, equipas de Recursos Humanos, supervisores e trabalhadores da linha da frente. Aborda os estereótipos de género numa perspetiva organizacional, explora os limites éticos e o tratamento profissional das preferências dos utentes, e mapeia as barreiras à construção de locais de trabalho inclusivos. A sessão utiliza três formatos participativos distintos.

MÓDULOS TEÓRICOS

São utilizados os mesmos três módulos teóricos, adaptados na linguagem e no foco para um público profissional.

Módulo	Mensagem Central
Módulo 1: Estereótipos de género e preconceitos culturais no cuidado	Os preconceitos culturais e de género moldam quem presta cuidados, como esses cuidados são valorizados e como são vivenciados. Os padrões de género persistentes em toda a Europa podem ser reduzidos através da confiança, da prática profissional e de estratégias organizacionais inclusivas.
Módulo 2: Limites e preferências das pessoas que recebem cuidados	Os cuidados íntimos e pessoais são moldados por limites, preferências e dinâmicas de poder individuais. A confiança, construída através de interações verbais e não verbais e do respeito pela autonomia, é o fundamento de um cuidado ético e centrado na pessoa.
Módulo 3: Barreiras ao recrutamento, retenção e a um ambiente de trabalho favorável	Os desafios de mão de obra impulsionados pelo baixo estatuto, condições exigentes, normas de género e percursos de carreira limitados podem ser mitigados através de culturas organizacionais de apoio e do suporte de políticas estruturais.

ATIVIDADES

Atividade	Objetivos e Como Fazer
Análise em Árvore de Problemas: Género e Preconceito Cultural	Sensibilizar para a forma como os estereótipos de género e os preconceitos culturais moldam a composição da força de trabalho e a prática diária do cuidado; gerar ideias concretas para um recrutamento mais inclusivo, conceção de funções, progressão na carreira e correspondência entre cuidador e utente. Os participantes dividem-se em dois grupos e cada um recebe um conjunto de 15–20 cartões de discussão que apresentam situações, comportamentos e estruturas relacionadas com o preconceito de género no cuidado. Utilizando uma estrutura em "árvore" num flipchart ou quadro online, os grupos mapeiam causas profundas, manifestações quotidianas e consequências estruturais, e geram depois ideias práticas para práticas mais inclusivas. Os grupos partilham as suas principais conclusões em plenário.

Atividade	Objetivos e Como Fazer
Ética, Limites e Respeito na Prestação de Cuidados (Fishbowl)	Explorar dilemas éticos decorrentes das preferências dos utentes e do género; desenvolver linguagem profissional para gerir situações-limite; reforçar a confiança para conduzir conversas difíceis mantendo a dignidade e a segurança. Dois cartões de cenário enquadram uma discussão em Fishbowl: um pequeno grupo discute cada cenário no centro enquanto os restantes observam. O Cenário 1 foca-se nas preferências e no consentimento; o Cenário 2 aborda limites, desconforto, privacidade e potenciais situações de assédio. Após cada ronda, os observadores refletem sobre emoções, riscos e estratégias de proteção. A sessão encerra com uma síntese do facilitador e compromissos individuais de mudança na prática.
Cenários World Café: Mapear Barreiras e Soluções para um Ambiente de Trabalho Favorável	Ajudar os profissionais do cuidado e empregadores a mapear as barreiras concretas que os cuidadores homens enfrentam nas suas organizações específicas; gerar soluções partilhadas e localmente relevantes; e reforçar a confiança institucional para agir sobre os compromissos de inclusão. Três cartazes, cada um apresentando um cenário organizacional diferente, são colocados pela sala. Os grupos rodam entre os cartazes a cada 10–12 minutos, escrevendo barreiras, questões e reflexões diretamente em cada um. O facilitador agrupa as respostas tematicamente, e uma discussão em plenário encerra a sessão identificando 2–3 ações prioritárias para melhorar o recrutamento, a retenção e um ambiente de trabalho positivo.

11. Guia Prático para Decisores Políticos e Stakeholders

Esta secção destina-se a decisores políticos, representantes de associações setoriais, financiadores e outros atores com influência sistémica. O desafio da sub-representação masculina no cuidado não pode ser resolvido apenas por organizações individuais: exige condições estruturais que possibilitem e incentivem a mudança.

11.1. Enquadramento Sistémico

A baixa participação masculina nos cuidados de longa duração não resulta de preferências individuais, mas de um conjunto de condições estruturais que as políticas públicas podem ajudar a transformar:

- Os baixos salários e os limites à progressão na carreira afetam o recrutamento em geral, mas interagem com o género de uma forma específica: os homens enfrentam uma pressão social mais forte para seguir carreiras com remunerações mais elevadas.
- A formação profissional no setor do cuidado raramente integra conteúdos sobre género e igualdade, deixando as organizações sem as ferramentas para abordar a questão internamente.
- A representação pública do setor - em campanhas institucionais, currículos escolares e meios de comunicação social - permanece predominantemente feminina, o que molda as escolhas de carreira desde tenra idade.

11.2. Alavancas de Políticas Públicas

Área de Atuação	O Que os Decisores Políticos Podem Fazer
Formação e certificação	Integrar módulos sobre igualdade de género e inclusão nos currículos de formação profissional do setor do cuidado. Financiar atividades de sensibilização dirigidas às organizações.
Financiamento e incentivos	Criar ou reforçar linhas de financiamento para práticas de recrutamento inclusivas. Incluir critérios de diversidade de género nas avaliações de qualidade das organizações.

Área de Atuação	O Que os Decisores Políticos Podem Fazer
Comunicação pública	Apoiar campanhas nacionais que retratem cuidadores homens. Promover a sua visibilidade nos materiais institucionais do setor.
Condições de trabalho	Apoiar melhorias salariais e de carreira que tornem o setor atrativo para um público mais amplo. Reconhecer o valor do trabalho de cuidado beneficia toda a força de trabalho.
Monitorização	Incluir dados desagregados por género nas estatísticas do setor. O que não é medido não é gerido.

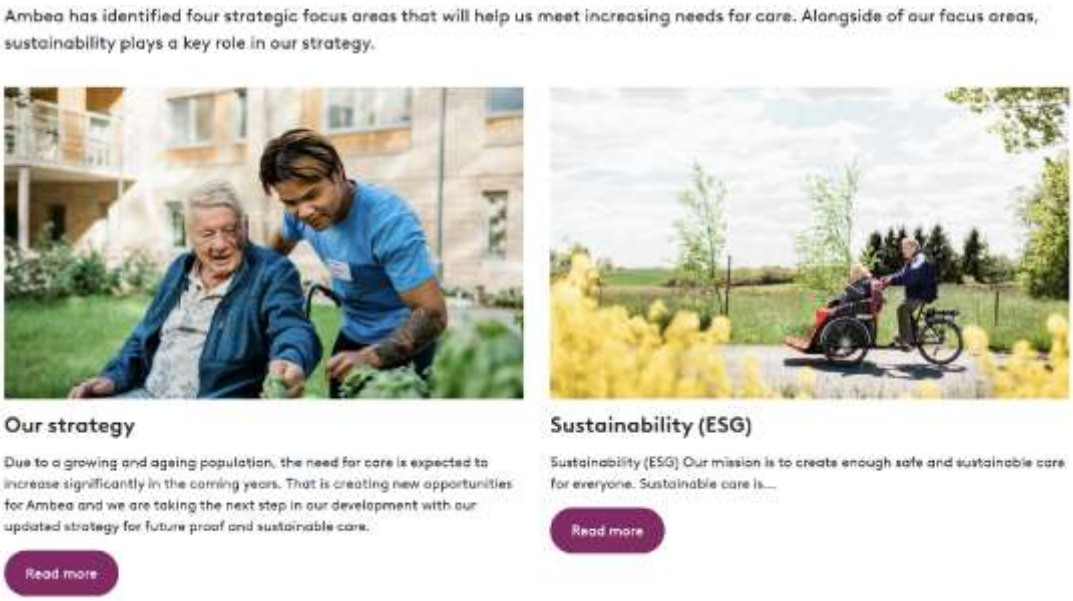
12. Boas Práticas

12.1. Iniciativas de Recrutamento Inclusivo

Algumas instituições têm adotado estratégias específicas para tornar os seus processos de recrutamento mais inclusivos e atrair candidatos de diferentes perfis.

Estas estratégias incluem a revisão da linguagem utilizada nos anúncios de emprego, a utilização de imagens mais representativas nas campanhas de recrutamento e a divulgação de oportunidades em diferentes canais de comunicação.

Ao promover mensagens mais inclusivas e apresentar exemplos de profissionais de diferentes géneros, estas organizações conseguem comunicar de forma mais clara que o setor dos cuidados é uma área aberta a todas as pessoas.



12.2. Campanhas de Sensibilização Para Atrair Homens Para o Setor

Em alguns países europeus, campanhas públicas têm sido utilizadas para desafiar estereótipos associados às profissões de cuidado e incentivar mais homens a considerar estas carreiras.

Estas campanhas procuram mostrar exemplos reais de profissionais masculinos que trabalham no setor dos cuidados, destacando as suas experiências, motivações e contributos para o bem-estar das pessoas apoiadas. Ao dar visibilidade a estes profissionais, as campanhas ajudam a normalizar a presença masculina no setor e a combater a ideia de que o cuidado é exclusivamente uma atividade feminina.



12.3. Programas de Formação e Sensibilização

Algumas organizações têm desenvolvido programas de formação destinados a profissionais do setor dos cuidados, com o objetivo de aumentar a consciência sobre estereótipos de género e promover ambientes de trabalho mais inclusivos.

Estas iniciativas incluem sessões de sensibilização sobre igualdade de género, workshops sobre comunicação inclusiva e momentos de reflexão coletiva sobre práticas organizacionais. Ao envolver toda a equipa nestes processos, as organizações conseguem promover mudanças mais consistentes na cultura institucional.

Este tipo de programas pode contribuir para que profissionais reconheçam estereótipos que, muitas vezes, são reproduzidos de forma inconsciente no dia-a-dia de trabalho.

13. Conclusões

O setor dos cuidados de longa duração enfrenta um desafio duplo: uma procura crescente de profissionais qualificados e uma persistente sub-representação masculina que estreita desnecessariamente o conjunto de pessoas disponíveis para responder a essa procura. Este guia procurou demonstrar que estas duas realidades estão profundamente interligadas.

Ao longo deste documento, ficou claro que a baixa participação masculina no setor não resulta de falta de capacidade, vocação ou interesse por parte dos homens. Resulta, em grande medida, de estereótipos enraizados, barreiras institucionais subtis e normas culturais que continuam a associar o trabalho de cuidado ao papel feminino. Estas barreiras operam em simultâneo: no recrutamento, na cultura organizacional, nas atitudes de utentes e famílias, e nas representações sociais das profissões de cuidados e só podem ser superadas com uma abordagem igualmente abrangente.

Os resultados dos workshops OpenCare são, a este respeito, particularmente encorajadores. Em todos os países parceiros, e em todos os grupos de participantes, as sessões de sensibilização produziram mudanças de atitude mensuráveis. Empregadores tornaram-se mais conscientes das barreiras que os seus processos podem criar. Utentes mostraram maior abertura do que as suas respostas iniciais sugeriam. Profissionais do setor desenvolveram uma compreensão mais clara de como os estereótipos se

manifestam no dia-a-dia de trabalho. Estes resultados confirmam que a mudança é possível e que a informação, o diálogo e a reflexão são ferramentas eficazes para a promover.

O projeto OpenCare não pretende impor respostas únicas nem ignorar a complexidade das situações reais. Reconhece que as preferências dos utentes devem ser respeitadas, que as culturas nacionais diferem, e que a mudança de atitudes é um processo gradual. O que propõe é um ponto de partida comum: a convicção de que o cuidado é uma competência humana, não um atributo de género, e que todos beneficiamos quando o setor reflete melhor a diversidade da sociedade que serve.

Não se trata de transformações de grande escala ou de recursos extraordinários. Trata-se, muitas vezes, de pequenas decisões: a linguagem de um anúncio de emprego, a forma como uma tarefa é atribuída, a conversa que se tem antes de apresentar um novo profissional a um utente.

São estas pequenas decisões, acumuladas e sustentadas ao longo do tempo, que transformam culturas organizacionais, alteram perceções sociais e abrem caminhos a quem, até agora, não se via representado no setor dos cuidados.

Co-funded by
the European Union

Open Care

Opening careers for males in CARE

Co-funded by
the European Union
101190943