

**Secretaria de Estado da Família e Desenvolvimento Social**  
**Coordenação de Proteção Social Especial**  
**Encontro Estadual de Residências Inclusivas e Centro Dia**  
**Curitiba – 27 e 28 de abril de 2017**

**Material para os trabalhos em grupo:**

Tema 2 - **Recursos humanos: capacitação e organização do trabalho**

**RESIDÊNCIA INCLUSIVA**

Considere as seguintes informações para a discussão no grupo:

- 1) Os requisitos mínimos de recursos humanos, de acordo com as orientações técnicas, para a oferta do serviço de residência inclusiva são os seguintes:

Coordenador	1 (p/ até 3 residências)
Psicólogo	1 (p/ até 3 residências)
Assistência Social	1 (p/ até 3 residências)
Terapeuta Ocupacional	1 (p/ até 3 residências)
Motorista	1 (p/ até 3 residências)
Cuidador	1 (p/ 6 usuários por turno)
Auxiliar de Cuidador	1 (p/ 6 usuários por turno)
Trabalhador doméstico (limpeza/cozinha)	1 por residência

- 2) As orientações técnicas para oferta do serviço de Residência Inclusiva indicam que deve ocorrer capacitação permanente dos profissionais das residências inclusivas.

**Dados relevantes sobre as Residências Inclusivas municipais do Paraná:**

- Coordenador: todas as 06 residências contam com um coordenador de acordo com o acompanhamento do escritório regional, no entanto em uma delas o coordenador também desempenha a função de terapeuta ocupacional e em outra não há registro de coordenador contratado no CADSUAS;
- Psicólogo: das 06 residências, 03 contam com um psicólogo, sendo que pelo menos 02 destes são cedidos de outro equipamento ou órgão do município;
- Assistente Social: todas as 06 residências contam com um assistente social;
- Terapeuta Ocupacional: todas 06 residências contam com um TO, embora em uma delas o

profissional contratado também desempenhe a função de coordenador e em outra não há registro de TO contratado no CADSUAS;

- Motorista: todas as 06 residências contam com um motorista, embora em uma delas não há registro de motorista contratado no CADSUAS;
- Auxiliar de cuidador: 04 das 06 residências não contam com nenhum auxiliar de cuidador;
- Cuidador: das 06 residências todas contam com pelo menos 01 cuidador(a), embora 01 das residências precise contratar pelo menos mais 01 cuidador para atender a alta demanda de usuários;
- Trabalhador doméstico: das 06 residências, pelo menos 05 contam com um trabalhador doméstico contratado;
  
- Há pelo menos 02 residências que contratam profissionais não previstas para composição da equipe de referência (por exemplo, fisioterapeuta e enfermeiro) para prestarem serviços para os acolhidos na própria residência. Isso indica que os usuários necessitam de serviços específicos e continuados desses profissionais da política de saúde no entanto, vai contra as diretrizes para o serviço, sendo que a residência inclusiva deve articular ou utilizar a rede de saúde local, e proporcionar o acesso a esse e aos demais serviços de forma autônoma, independente, ou com acompanhamento da equipe da residência inclusiva.

### **Perguntas para o debate:**

1. A equipe de referência dedica-se exclusivamente as atividades junto aos acolhidos da residência inclusiva?
2. Algumas Residências Inclusivas tem ou não a equipe completa, e outras estão compostas por profissionais não previstos nas normativas do SUAS. Como vocês avaliam a necessidade da composição da equipe de acordo com essas normativas?
3. Como está organizado o trabalho da equipe de referência (de nível superior) entre si e com a equipe de apoio (cuidadores e auxiliares de cuidadores, motoristas e trabalhadores domésticos)?
4. Qual a frequência e qualidade de interação entre a equipe de referência e a equipe de apoio?
5. Existe planejamento de capacitações e reuniões técnicas regulares? Quais os temas, a periodicidade, e quem participa desses encontros?
6. A equipe consegue executar as principais atividades previstas nas orientações técnicas para cada profissional?

## **CENTRO DIA**

Considere as seguintes informações para a discussão no grupo:

- Os requisitos mínimos de recursos humanos, de acordo com as orientações técnicas, para a oferta do serviço Centro-dia são os seguintes:

Coordenador Geral (nível superior)	01
Assistente Social	01
Psicólogo	01
Terapeuta Ocupacional	01
Técnicos nível médio (Cuidador)	10

- A equipe de referência está em consonância com as normativas legais sobre os trabalhadores do SUAS conforme NOB-RH/SUAS e Resolução CNAS 17/2011. Outros profissionais necessários ao desenvolvimento do serviço deverão ser incorporados à equipe de referência pelo gestor local. A equipe de referência poderá ser paga com recursos da Assistência Social FNAS ( 100%) e do FEAS (60%).
- As atividades no serviço serão realizadas por uma equipe multiprofissional, de atuação interdisciplinar, sob distintas metodologias de escuta e expressão das relações (reuniões, vídeos, música, atenção individualizada, atividades em oficinas diversificadas como, música, teatro, esporte e lazer, dentre outras), não apenas nos espaços físicos da unidade, mas envolvendo o domicílio, o bairro, a comunidade, cinemas, praças, entre outros;
- O(a) Coordenador(a) Geral do Centro-dia de referência terá a função de coordenar a unidade de serviço, sendo responsável direto pela elaboração e gestão do Plano de Trabalho da Unidade. As atividades de Coordenação Geral incluem, dentre outras, o planejamento da implantação e do desenvolvimento do serviço e seu monitoramento e avaliação;
- Os técnicos de nível superior, entre outras atividades, serão responsáveis por: Participar da elaboração do Plano de Trabalho da Unidade; elaborar o Plano de Atendimento Individual ou Familiar do usuário; definir metodologias e técnicas de trabalho multidisciplinar de atenção individualizada, grupal ou coletiva e propor instrumentais facilitadores da

organização do serviço; orientar e apoiar os Profissionais Cuidadores do Centro-dia; apoiar e orientar os Cuidadores Familiares, inclusive realizando visitas e orientação no domicílio; propor melhorias dos processos no Serviço; interagir com a Coordenação Geral do serviço e subsidiariamente com o CREAS referenciado, com os demais serviços do SUAS e da rede local, para fomento de informações, entre outras atividades;

- Os Profissionais de nível médio na função de Cuidador integram a equipe multiprofissional do Serviço, atuam sob a orientação da equipe de nível superior e suas funções incluem atividades ocupacionais previstas na Classificação Brasileira de Ocupações tais como: Acompanhamento e assessoramento do usuário em todas as atividades do serviço, inclusive nas programadas fora da unidade; apoio na locomoção e nos **deslocamentos no serviço**; apoio na administração de medicamentos indicados por via oral e de uso externo, prescrito por profissionais; apoio na ingestão assistida de alimentos; apoio nas atividades de higiene e cuidados pessoais; realização de atividades recreativas e ocupacionais de acordo com o programado pela equipe; entre outros;
- Adotar uma lógica interdisciplinar de funcionamento vai requerer da equipe construir um processo de educação permanente no cotidiano do serviço, incluindo capacitações mais amplas ou sobre temas específicos, como por exemplo, características sobre as distintas deficiências; manejo nas situações de dependências; tecnologias assistivas de apoio; metodologias importantes para o serviço, dentre outros temas.  
É preciso que haja espaços pré-definidos para ensino-aprendizagem da equipe, sem que prejudique o serviço em Centro-dia de Referência, cabendo ao coordenador definir com a equipe e fazer constar no Plano de Trabalho da Unidade ações de educação permanente como agendas semanal, mensal, semestral de encontros interdisciplinares e espaços como “mesas de entendimento” para discussão de casos; convites a especialistas para ministrar cursos; palestras, realizar oficinas, prestar consultoria e supervisão do serviço; agendar e incentivar a participação dos profissionais em eventos de capacitação e organizar espaços para repasse das informações dos eventos; identificar literatura, vídeos e filmes sobre temas de interesse do serviço e promover momento de discussão do material, dentre outras estratégias de capacitação e de atualização;
- **Dados relevantes do Centro-dia de Referência do município de Curitiba:**  
A equipe do Centro-dia de Curitiba é composta por:  
Coordenadora (formação em pedagogia, especialização em Psicopedagogia, Educação Especial e Neurologia) ;  
08 Educadores Sociais;

01 Cozinheira;

01 Auxiliar de Serviços Gerais.

( fonte: Relatório de acompanhamento do Escritório Regional de Curitiba – 02/2017)

### **Perguntas para o debate:**

1. Considerando a equipe atual do Centro-dia, como vocês avaliam a necessidade da adequação da equipe, de acordo com as diretrizes para o serviço? Quais as possibilidades, propostas e prazos para essa adequação?
2. Como está organizado o trabalho da equipe atual?
3. Existe planejamento de capacitações e reuniões técnicas regulares? Quais os temas, a periodicidade e quem participa desses encontros?
4. Está previsto consultoria para suporte à equipe do Centro-Dia?
5. No quadro de recursos humanos da PMC esta previsto cuidador para média complexidade? Ou na função do Educador Social estão contempladas as atividades pertinentes as executadas no Centro Dia?

## **DISCUSSÕES**

### **CENTRO DIA**

Uma das discussões levantadas no grupo do Centro Dia foi a respeito da equipe mínima exigida para a execução do serviço. Por um lado, destaca-se que o que está previsto na NOB RH não é compatível com a realidade e a quantidade de profissionais torna o serviço muito oneroso, solicita-se que se pense na possibilidade da equipe de referência ser de referência, estar na rede e não necessariamente compor equipe exclusiva. Por outro lado, salienta-se que a falta de uma equipe exclusiva pode fragilizar o atendimento de outros órgãos ao se disponibilizar profissionais destes. Destacam também que são realizadas reuniões semanais entre a equipe para estudos de caso e planejamentos.

Outro ponto discutido foi a respeito do cuidado com os profissionais que cuidam. Isto não está previsto em nenhum documento norteador, mas deve-se ter um olhar mais atento a esses profissionais, considerando as situações atendidas. Essa situação também foi destacada nas discussões das Residências Inclusivas, pois muitos profissionais acumulam funções e acabam não dando conta de oferecer um serviço de qualidade.

### **RESIDENCIAS INCLUSIVAS**

Alguns participantes solicitaram uma maior cobrança da SEDS pela contratação da equipe mínima, porém, em outros grupos de discussão das Residências Inclusivas, destaca-se que não

há necessidade de alguns profissionais, dependendo da realidade da Residência, pois estes podem prejudicar na dinâmica já estabelecida para gerar maior autonomia nos acolhidos, como é o caso da RI de Irati, onde não se vê necessidade do profissional trabalhador doméstico, pois as próprias acolhidas fazem esse serviço, sendo essa uma das estratégias para garantir uma maior autonomia nas atividades de vida diária dessas pessoas.

Destacam a importância do bom relacionamento entre a equipe de referência e a equipe de apoio para oferecer um serviço de qualidade.

Outro questionamento levantado nos grupos das RI foi sobre como gerir recursos limitados e executar uma articulação política efetiva para prestar um serviço de qualidade.

Demandam também por uma frequência maior de capacitação da equipe de referência.

## **ENCAMINHAMENTOS**

### **RESIDÊNCIAS INCLUSIVAS**

- Considerar a flexibilidade no preenchimento da equipe mínima exigida, tendo em vista as especificidades de cada Residência Inclusiva.
- Maior cobrança pelo preenchimento da equipe mínima, nos casos em que há acúmulo de função por falta de profissionais.
- Capacitações continuadas.

### **CENTRO DIA:**

- Continuidade das discussões em outros momentos em grupo de trabalho envolvendo representantes do município e escritório Regional de Curitiba e a CPSE, com previsão de 03 encontros ainda em 2017.