



# **UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**

**SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SEGESP**

**EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DE ACOMPANHAMENTO AOS SERVIDORES DA UFSC  
COM DEFICIÊNCIA E EM ESTÁGIO PROBATÓRIO – EMAPCD**

**E-mail: [pcd.segesp@contato.ufsc.br](mailto:pcd.segesp@contato.ufsc.br)**

## **RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES – 2015**

**EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DE ACOMPANHAMENTO AOS SERVIDORES DA  
UFSC COM DEFICIÊNCIA E EM ESTÁGIO PROBATÓRIO – EMAPCD**

Florianópolis, março de 2016.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>02</b>
<b>2 ORGANOGRAMA.....</b>	<b>02</b>
<b>3 COMPOSIÇÃO DA EQUIPE.....</b>	<b>03</b>
<b>4 PÚBLICO ALVO.....</b>	<b>03</b>
<b>5 ATRIBUIÇÕES.....</b>	<b>04</b>
<b>6 PRINCIPAIS ATIVIDADES.....</b>	<b>05</b>
<b>7 DIFICULDADES ENFRENTADAS.....</b>	<b>07</b>
<b>8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>08</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>10</b>

## 1 INTRODUÇÃO

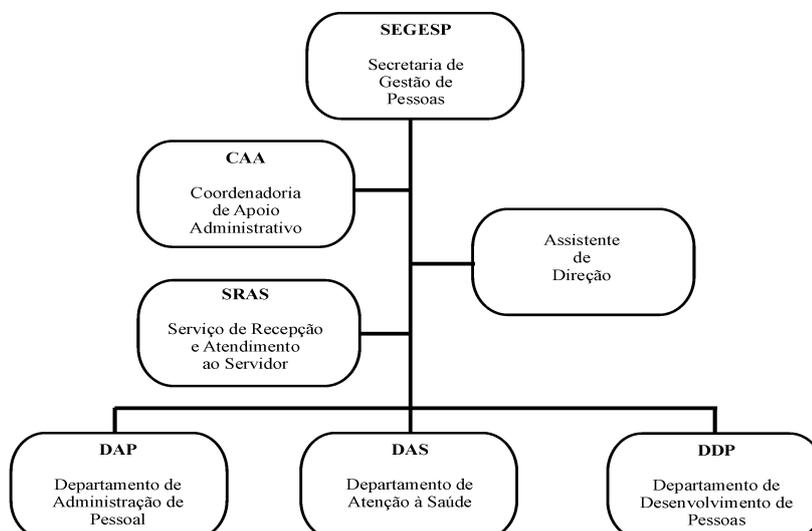
A Equipe Multiprofissional de acompanhamento aos servidores da UFSC com deficiência e em estágio probatório - EMAPCD, constituída em atendimento ao Decreto n.º 3.298/1999 (Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e suas alterações), foi criada com a finalidade de dar assistência ao órgão responsável pela realização de concursos públicos na UFSC quanto aos servidores que ingressam em vaga reservada para pessoa com deficiência.

Atualmente designada pelas Portarias n.º 446/2015/GR/UFSC e n.º 2417/2013/GR/UFSC, destina-se a avaliar a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato à reserva de vaga durante o período de estágio probatório, com base na viabilidade das condições de acessibilidade, as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas e na possibilidade de uso pelo candidato de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize.

O presente relatório apresenta as principais atividades desenvolvidas no período de janeiro a dezembro de 2015.

## 2 ORGANOGRAMA

Com base no atual organograma da SEGESP (Figura 1) e a localização da EMAPCD na estrutura da UFSC, ressalta-se a importância de que a mesma seja incluída neste organograma.



**Figura 1:** Organograma da SEGESP.

Fonte: <http://segesp.ufsc.br/apresentacao/organograma-prdhs/>.

### 3 COMPOSIÇÃO DA EQUIPE

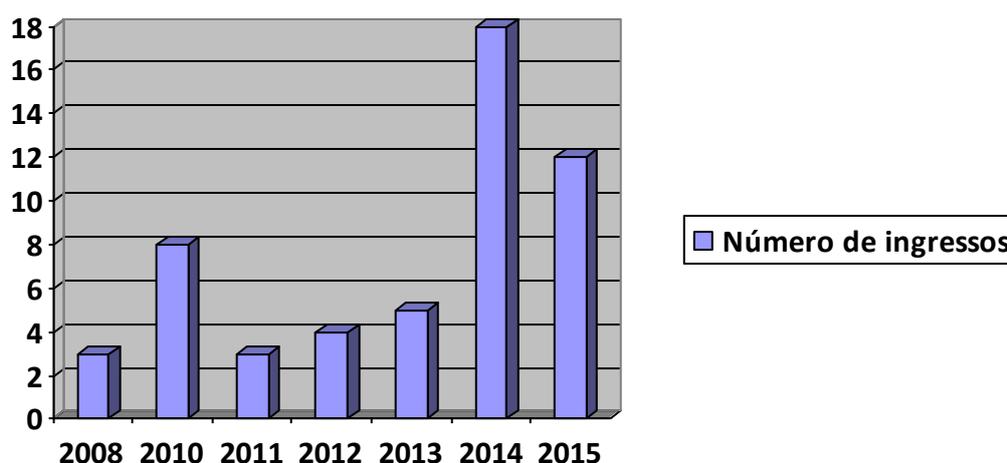
Em 2015 a EMAPCD apresentou em sua composição os seguintes profissionais:

Nome	Cargo	Setor de lotação
Carla Schubert Sengl	Psicóloga	DDP
Gabriela Perito Deitos	Assistente em Administração	DDP
Maria Alice Pereira *	Assistente Social	DAS
Marina Silveira Soares	Assistente em Administração	DDP
Patrícia Muccini Schappo	Pedagoga-Área (Habilitação Educação Especial)	PROGRAD
Selma Graciele Gomes	Assistente Social	DAS
Silvia Mara Gomes Passos Miranda	Médica do Trabalho	DAS
Julio Cesar Cruz da Silva **	Médico	DAS

**Quadro 1:** Composição da EMAPCD. \* Presidente da Equipe. \*\* Suplente.  
Fonte: Portarias nº 446/2015/GR/UFSC e nº 2417/2013/GR/UFSC.

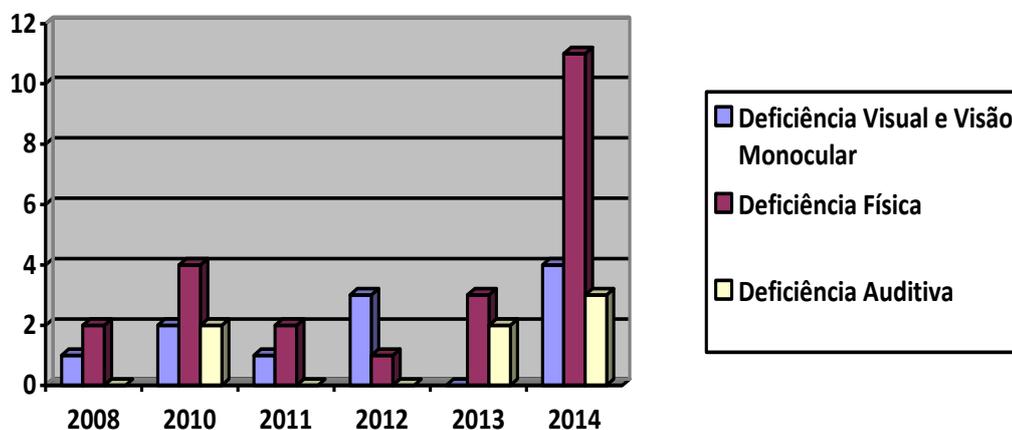
### 4 PÚBLICO ALVO

No decorrer do ano de 2015, tendo como referência o período compreendido entre os anos de 2008 a 2014, o número de servidores que ingressaram em vaga reservada para pessoa com deficiência subiu de 41 para 53, ocorrendo o ingresso de 12 servidores (Figura 2).



**Figura 2:** Quantitativo de servidores que ingressaram pela reserva de vaga de 2008 a 2015.  
Fonte: Dados da EMAPCD.

Em relação ao tipo de deficiência, manteve-se expressivo o ingresso de servidores com deficiência visual e deficiência física, bem como houve o ingresso de servidor com Transtorno do Espectro Autista, como se observa na Figura 3:



**Figura 3** – Quantitativo de servidores que ingressaram pela reserva de vaga de 2008 a 2015, por deficiência. Fonte: Dados da EMAPCD.

## 5 ATRIBUIÇÕES

Além das atividades já mencionadas, estabelecidas pelo Decreto n.º 3.298/1999, ressalta-se como princípios e atribuições da Equipe:

- Atuar de acordo com as políticas públicas e a legislação voltada as pessoas com deficiência, tendo-se como principais referências:

**Lei nº 7.853/1989:** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências;

**Lei nº 8.112/1990:** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

**Decreto nº 3.298/1999:** Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências;

**Decreto 5.296/2004:** Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências;

**Decreto nº 6.949/2009:** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007;

**Lei 12.764/2012:** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

- Contribuir com a constituição de uma política institucional voltada aos servidores com deficiência, articulada com os demais segmentos da universidade e da sociedade.
- Atuar na dissolução das diferentes barreiras enfrentadas pelos servidores com deficiência, sejam elas, barreiras atitudinais, comunicacionais, informacionais, arquitetônicas, programáticas e metodológicas.
- Prestar orientação e divulgar o trabalho da Equipe na comunidade universitária.
- Contribuir com o mapeamento dos servidores da UFSC com deficiência da UFSC.

## 6 PRINCIPAIS ATIVIDADES<sup>1</sup>

ATIVIDADE	Nº
Reuniões mensais ordinárias	06
Reuniões Extraordinárias	05
Atas	11
Convocatórias	11
Pareceres emitidos	14
Visitas de acompanhamento aos servidores	12
Memorandos encaminhados	32
Despachos	02
Resposta às solicitações de acesso à informação	01
Solicitações digitais encaminhadas	02
Correspondências eletrônicas	500

### Outras atividades:

- Finalização do documento de Rotinas do Parecer da Equipe;
- Atualização do Folder da Equipe;
- Elaboração de Formulários de acompanhamento *on line*, encaminhados aos servidores acompanhados e chefias;
- Estudo sobre a previsão de necessidades de acessibilidade institucional;

<sup>1</sup> De 19 de junho a 7 de outubro, considerando o período de greve dos servidores Técnico Administrativos em Educação, a Equipe interrompeu suas atividades, atendendo somente questões emergenciais, como a realização de Pareceres.

- Participação em reunião da Equipe Multiprofissional da Perícia Oficial em Saúde, subsidiando encaminhamentos voltados aos demais servidores com deficiência que atuam na instituição;
- Visita de compartilhamento de experiências entre servidores já acompanhados e servidores novos: deficiência visual, baixa visão;
- Estudo para Revisão do Documento Orientador da Equipe;
- Realização de reunião com representantes do IFSC campus Florianópolis: apresentação do trabalho da Equipe e troca de experiências;
- Pronunciamento à Procuradoria da UFSC: esclarecimento de aspectos legais quanto aos direitos e deveres dos servidores com deficiência e processos administrativos;
- Elaboração de sugestão quanto ao cadastro das deficiências no SIAPE/MPOG e classificação das deficiências no SADRH/UFSC;
- Publicização do folder da Equipe na atividade relativa ao dia do servidor público e na SEPEX.

#### **Atividades em andamento:**

Planejamento das atividades de 2016; Revisão do Documento Orientador; discussão sobre a súmula 377/2009 relativa à visão monocular; discussão sobre aquisição de equipamentos voltados para a acessibilidade; construção e publicização do *site* da Equipe; administração dos formulários *on line* encaminhados para os servidores acompanhados e suas chefias; encaminhamentos diversos das demandas decorrentes dos acompanhamentos realizados; visitas aos servidores e chefias.

## **7 DIFICULDADES ENCONTRADAS**

Durante a realização das atividades foram evidenciadas algumas dificuldades, as quais são descritas a seguir:

- Ausência de uma política institucional integrada voltada para a questão da deficiência;
- Ausência de articulação da SEGESP quanto à participação da Equipe na lotação dos servidores com deficiência, no momento de ingresso na instituição;

- Ausência de fluxo institucional definido voltado para a atualização do mapeamento dos servidores com deficiência;
- Existência de barreiras diversas que impedem a plena inclusão dos servidores com deficiência na instituição, afetando seu exercício profissional e impactando diretamente o trabalho da Equipe;
- Necessidade de maior respaldo institucional na atuação da Equipe no que concerne à resolução de demandas quanto à acessibilidade e condições de trabalho dos servidores com deficiência;
- Desligamentos de membros da Equipe;
- Diversidade das demandas existentes e a dificuldade de tempo disponível pelos membros para realizá-las, visto que estes membros se dividem entre o trabalho do seu setor de lotação e a atuação na Equipe;
- Necessidade de capacitação sobre as questões referentes à deficiência e ao trabalho na Equipe para a qualificação da atuação dos membros;
- Período de greve dos servidores técnico-administrativos em educação.

## **8 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No decorrer do ano de 2015, a partir das diversas ações realizadas, foi possível observar um aumento no número de servidores que trazem em suas falas a importância da construção de espaços e canais de interlocução entre os servidores com deficiência que atuam na instituição. Assim, remetendo à importância de se realizar uma aproximação maior com estes servidores, na perspectiva da construção de espaços coletivos de repasses das ações desenvolvidas e troca de experiências.

Para avançar nesta construção, algumas atividades como a criação de um *site* da EMAPCD, a fim de publicizar às ações, discernir dúvidas sobre a forma de atuação e aproximação com os servidores acompanhados no que tange as dificuldades e avanços neste trabalho, devem ser priorizadas; bem como avalia-se a realização de reuniões ampliadas com os servidores acompanhados, de forma a divulgar o trabalho realizado e discutir coletivamente possibilidades de atuação.

Outra questão relevante diz respeito à necessidade de uma maior articulação entre as diversas instituições, principalmente entre outras universidades, de forma a compartilhar

experiências, construir espaços de capacitação conjunto, bem como buscar uma maior articulação com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), de forma a discernir questões comuns entre as diversas instituições e avançar na legislação existente, por exemplo, no que tange a classificação das deficiências presente no sistema SIAPE/MPOG. A EMAPCD entende que a mesma deve ser atualizada, de forma a estar em consonância com a legislação atualizada e as discussões presentes na literatura e no conjunto dos movimentos das pessoas com deficiências.

Por conseguinte, cabendo destacar alguns documentos importantes encaminhados:

- Memorando relativo à previsão de necessidades de acessibilidade institucional, elaborado a partir do acompanhamento realizado aos servidores e concursos vigentes, objetivando trazer a tona as condições de acessibilidade necessárias a plena inserção das pessoas com deficiência na instituição;
- Formulários de acompanhamento *on line* encaminhado aos servidores e chefias, objetivando maior aproximação com as demandas existentes, possibilitando ao servidor com deficiência e chefias se pronunciar sobre os aspectos que envolvem sua inserção na instituição na relação com as atribuições do cargo e a deficiência apresentada;
- Respostas às solicitações de acesso a informação de estudantes e profissionais que buscavam informações sobre os servidores com deficiência que atuam na instituição;
- Solicitações de parecer em processos diversos que envolvem a questão da deficiência na instituição;
- Memorando relativo ao mapeamento dos servidores com deficiência da UFSC.