



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DESIGNADA PELA
PORTARIA N.º 2501/2017/GR

CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE: (48) 3721-3092
E-MAIL: pcd.prodegesp@contato.ufsc.br

RELATÓRIO DE ATIVIDADES – 2017

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

Florianópolis, 2018.

PRODEGESP – Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas**EMAPCD – Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores da UFSC com Deficiência e em Estágio Probatório:**

Andreia Correia Palacios – Assistente Social/DAS

Carla Maehler – Psicóloga Organizacional/DDP

Diane Priscila Stoffel – Terapeuta Ocupacional/Colégio de Aplicação

Gabriela Perito Deitos – Assistente em Administração/DDP

Janete Lopes Monteiro – Pedagoga/SAAD

Larissa S. Oliveira Santos – Psicóloga Organizacional/DDP

Leonardo de Souza – Técnico em Segurança do Trabalho/DAS

Luciane Kammers – Técnica em Segurança do Trabalho/DAS

Marina Silveira Soares – Assistente em Administração/DDP

Patrícia Muccini – Pedagoga/BU

Silvia Mara Gomes Passos Miranda – Médica/DAS

Sérgio Leandro da Silva – Terapeuta Ocupacional/Colégio de Aplicação

Júlio Cesar C. da Silva – Médico Perito/DAS

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	COMPOSIÇÃO DA EMAPCD	4
2.1	Novos membros.....	4
3	PÚBLICO ALVO.....	4
4	ATIVIDADES DESENVOLVIDAS	6
4.1	Reuniões	6
4.2	Pareceres emitidos	6
4.3	Acompanhamento aos servidores	6
4.4	Correspondências	6
4.5	Atividades da presidência.....	7
4.6	Atividades em andamento	7
4.7	Outras atividades	7
5	AVANÇOS.....	8
5.1	Terapeutas Ocupacionais.....	8
5.2	Sala EMAPCD.....	9
6	DIFICULDADES.....	9
6.1	Estrutura de trabalho.....	10
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	13

1 INTRODUÇÃO

A Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores da UFSC com Deficiência e em Estágio Probatório (EMAPCD), assessora a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) nas questões relacionadas aos servidores com deficiência, visando à dissolução das diferentes barreiras enfrentadas por eles.

Com base no exposto, o presente relatório apresenta as principais atividades desenvolvidas no período de janeiro a dezembro de 2017.

2 COMPOSIÇÃO DA EMAPCD

Em 2017 a EMAPCD apresentamos em nossa composição os seguintes profissionais:

Quadro 1: Composição da EMAPCD.

NOME	CARGO	LOTAÇÃO
Carla Maehler	Psicóloga Organizacional	DDP
Diane Priscila Stoffel	Terapeuta Ocupacional	CA
Gabriela Perito Deitos*	Assistente em Administração	DDP
Janete Lopes Monteiro	Pedagoga	CA
Julio Cesar Cruz da Silva **	Médico	DAS
Larissa Oliveira Santos	Psicóloga Organizacional	DDP
Luciane Kammers	Técnica em Segurança do Trabalho	DAS
Marina Silveira Soares	Assistente em Administração	DDP
Patrícia Muccini	Pedagoga	BU
Selma Graciele Gomes	Assistente Social	DAS
Sérgio Leandro da Silva **	Terapeuta Ocupacional	CA
Silvia Mara Gomes Passos Miranda	Médica do Trabalho	DAS

* Presidente da Equipe. ** Suplente. Fonte: Elaborado pela EMAPCD.

2.1 Novos membros

Passaram a compor a Equipe, esse ano, 3 (três) novos membros e 1 (um) retornou da licença formação. Larissa entrou em maio, Patrícia retornou da licença em agosto e Diane e Sérgio integraram-se à Equipe em setembro.

3 PÚBLICO ALVO

Em 2017, ingressaram 7 (sete) servidores com deficiência, destes, 2 (dois) servidores não foram pela reserva de vagas. Cabe ressaltar que, dos anos de 2008 a 2015, a EMAPCD só

acompanhava os servidores com deficiência que entravam pela reversa de vagas, conforme apresenta a Figura 1.

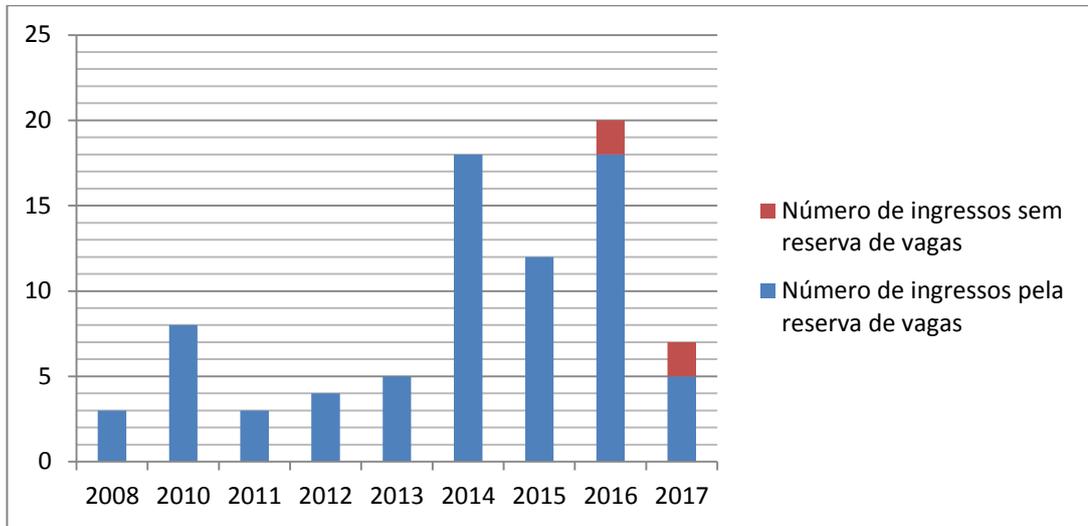


Figura 1: Quantitativo de servidores com deficiência que ingressaram na UFSC de 2008 a 2017. Fonte: Dados da EMAPCD.

A Figura 2 representa a distribuição dos servidores entre as categorias de deficiências, referente ao ano de 2017, dos 7 (sete) servidores que ingressaram na UFSC, 2 (dois) possuem visão monocular, 2 (dois) deficiência física, 2 (dois) deficiência auditiva e 1 (um) servidor tem distúrbio do processamento auditivo central (DPAC).

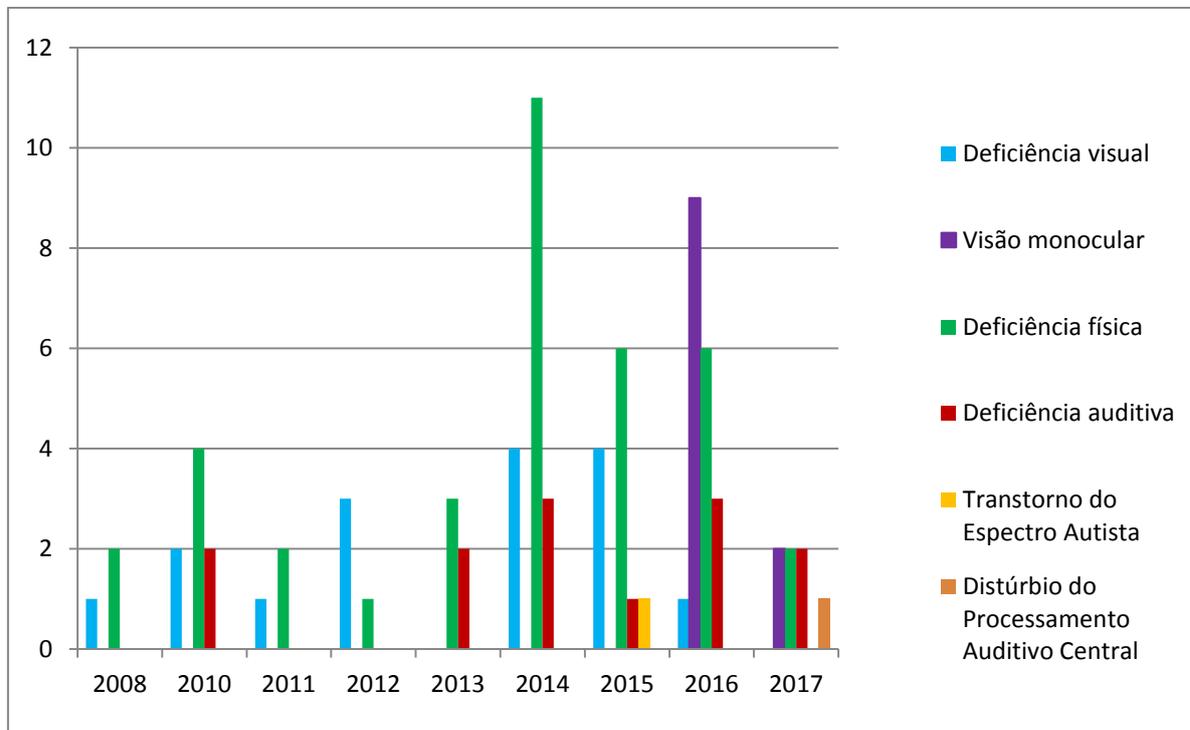


Figura 2 – Quantitativo de servidores que ingressaram de 2008 a 2017, por deficiência. Fonte: Dados da EMAPCD.

4 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Ao longo do ano, foram desenvolvidas as seguintes atividades:

4.1 Reuniões

Foram realizadas 18 (dezoito) reuniões ao longo do ano, dessas 11 (onze) ordinárias e 7 (sete) extraordinárias. As reuniões foram mensais, com duração de 02 horas, com exceção dos meses de janeiro e dezembro, em que não havia quórum devido às férias dos membros. Nas reuniões a Equipe discute e dá seguimento às atividades desempenhadas, sendo que a maioria dos encaminhamentos da Equipe são discutidas no coletivo.

4.2 Pareceres emitidos

Dos 8 (oito) pareceres realizados, 1 (um) foi em decorrência de pedido de reconsideração, por parecer de indeferimento realizado no ano anterior e 1 (um) candidato não foi enquadrado de acordo com a legislação que normatiza a reserva de vagas em concursos públicos.

Os servidores que ingressaram com deficiência auditiva, demandaram em seus pareceres a necessidade de intérprete de libras para realização de suas atividades. Dos servidores com deficiência física, 1 (um) demandou headset e outro cadeira com espaldar alto. Os demais não tiveram nenhum apontamento em relação à adaptação no ambiente de trabalho ou obtenção de equipamentos para acessibilidade.

4.3 Acompanhamento aos servidores

A Equipe foi procurada pela nova chefia de um servidor com deficiência visual, buscando orientações de como lidar com a deficiência, após essa visita o servidor recebeu um retorno das orientações passadas à chefia. A chefia fez contato para nova visita.

Dois servidores, um com deficiência física e outro com deficiência auditiva, nos procuraram para conversar sobre sua situação no setor.

4.4 Correspondências

Foram contabilizadas, aproximadamente, 150 (cento e cinquenta) troca de e-mails referentes à comunicação interna da equipe.

Encaminhamos 35 (trinta e cinco) memorandos, em sua maioria, referem-se a encaminhamentos da Equipe quanto às demandas de acessibilidade e acompanhamento dos servidores.

4.5 Atividades da presidência

Coube à presidência a convocação, a elaboração da pauta, a coordenação, a relatoria e a preparação do material a ser discutido nas reuniões, além do encaminhamento dos memorandos.

4.6 Atividades em andamento

Apesar do avanço que teve em 2017 a revisão do documento orientador ainda não está concluída. A elaboração do projeto de extensão, para mapeamento dos servidores com deficiência da UFSC também não foi finalizado.

4.7 Outras atividades

- Reuniões de alinhamento sobre as fichas de acompanhamento do estágio probatório entre EMAPCD e Divisão de Análise Funcional e Desenvolvimento na Carreira (DAFDC), ficou acordado que os acompanhamentos de estágio probatórios dos servidores com deficiência deverão ser encaminhados à Equipe;
- Melhoria nos formulários de acompanhamento dos servidores (servidor e chefia) para que esses pudessem ser enviado via formulário de GoogleDocs;
- Retomada de acompanhamento de servidor devido à mudança de chefias, ainda concluído seu o estágio probatório;
- Elaboração de material de apresentação da EMAPCD para inclusão no Curso de Iniciação ao Ambiente Institucional da UFSC;
- Fortalecimento da articulação da EMAPCD com a PRODEGESP, DDP, Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DSST) e DAFDC;
- Contribuição com a consulta pública sobre o Plano de Gestão de Logística Sustentável da UFSC (PLS) no que diz respeito aos servidores com deficiência;
- Envio e recepção dos retornos dos formulários de acompanhamento dos servidores com deficiência em estágio probatório;
- Discussão sobre a possibilidade capacitação da equipe no que diz respeito à Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) pelo CREFITO;
- Discussão para retomar a cobrança pelo mapeamento dos servidores com deficiência da UFSC;
- Discussão do fluxo do parecer admissional;

- Reunião com a Coordenadora de Acessibilidade Educacional da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidade (CAE/SAAD) para verificar as ações realizadas com os estudantes;
- Discussões sobre os acompanhamentos dos servidores;
- Elaboração de planilha para registro das visitas de acompanhamento aos servidores;
- Convite aos Terapeutas Ocupacionais (TO) do Colégio de Aplicação da UFSC para integrar a equipe;
- Pedido de equipamentos e materiais para a nova sala da EMAPCD;
- Solicitação ao DSST para realizar a avaliação do posto de trabalho dos servidores com deficiência recém admitidos;
- Leitura e discussão sobre a aplicação da Lei Brasileira de Inclusão no trabalho desenvolvido pela Equipe;
- Releitura de legislações vigentes em relação à deficiência para atualização do documento orientador;
- Apresentação da dissertação de mestrado da Patrícia sobre estudantes surdocegos;
- Revisão do Documento Orientador com a atualização da missão, visão e objetivos da Equipe;
- Respostas às solicitações de acesso a informação;
- Contatos com a Junta Médica Oficial (JMO) para tratar de assuntos relacionados aos servidores com deficiência;
- Elaboração do projeto de extensão para o mapeamento dos servidores com deficiência da UFSC.

5 AVANÇOS

Alguns aspectos fizeram a Equipe progredir no ano de 2017, os quais serão detalhados a seguir:

5.1 Terapeutas Ocupacionais

Com o ingresso de dois membros terapeutas ocupacionais (TOs), nesse ano, é merecido dar o devido destaque para o enriquecimento das discussões e do trabalho desempenhado pela Equipe a partir do olhar desses profissionais para a questão da

deficiência. Seria de grande valia que a UFSC contasse com mais TOs em seu quadro de servidores.

A terapia ocupacional é uma profissão cujo objeto de estudo é a atividade humana, tendo como meta restaurar a habilidade do indivíduo no contexto laborativo. O terapeuta ocupacional, no âmbito de sua atuação, é profissional habilitado para construir, junto ao trabalhador com incapacidade temporária ou permanente, progressiva, regressiva ou estável, intermitente ou contínua, um projeto prático para retorno, adaptação e/ou recolocação profissional.

Esses profissionais promovem saúde, no sentido de tornar o trabalho prazeroso para o trabalhador, mediante seu desempenho, tornando-o mais ativo no processo de compreensão dos fatores que possam levar ao adoecimento pelo exercício da profissão, além de inserir no mundo do trabalho pessoas que apresentam limitações ou deficiência em seu desempenho funcional decorrentes de diferentes condições patológicas que interferem em suas atividades do dia a dia.

5.2 Sala EMAPCD

Com as reivindicações, apontadas no relatório de atividades de 2016, a Pró-Reitora Carla Búrigo, iniciou as negociações para que a Equipe tivesse uma sala própria. Na reunião ordinária do mês de agosto/2017, foi então inaugurada a nossa sala.

Alguns membros da Equipe foram até o Departamento de Gestão Patrimonial e escolheram móveis antigos e sem uso, como cadeiras, mesas e um arquivo, para mobiliar a sala. Já foram requisitadas as compras de mobiliários novos, um computador e ar condicionado.

Ainda que em condições improvisadas, essa conquista, além de refletir na motivação da Equipe, foi bastante relevante para a organização das atividades e viabilizou o atendimento reservado aos servidores acompanhados.

6 DIFICULDADES

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

- Necessidade de maior articulação com a DAFDC, no sentido aprimorar o acompanhamento dos servidores com deficiência e melhorar a divulgação da EMAPCD para os servidores e gestores;

- Necessidade capacitação para os integrantes da EMAPCD e para os profissionais que atendem demandas de atenção à saúde do servidor sobre a CIF;
- Implementação da CIF nos pareceres admissionais e acompanhamentos realizados, conforme determinação da Lei nº 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)¹;
- Convocação dos servidores da carreira do candidato para comparecerem ao parecer admissional;
- Aproximação dos servidores acompanhados com os temas como barreiras e facilitadores;
- Falta de uma política institucional única voltada às pessoas com deficiência, tendo em vista que atualmente diversos setores trabalham com a temática isoladamente;
- Necessidade de capacitação de gestores nas questões ligadas à deficiência, principalmente quanto à inclusão, garantia de acessibilidade ao trabalho e barreiras;
- Necessidade de agendamento de reuniões extraordinárias para tratar de assuntos da estruturação e organização da Equipe, quanto a essa dificuldade, iremos detalhar abaixo.

6.1 Estrutura de trabalho

A Equipe está evoluindo constantemente nas discussões acerca da temática da deficiência, principalmente pelo olhar que os diversos profissionais que a integram trazem para as discussões em grupo. Atualmente cada membro possui uma carga horária de apenas 4 (quatro) horas semanais disponíveis para o desempenho das atividades da EMAPCD e, por esta razão, ainda que os membros tenham vontade de avançar no trabalho que está sendo desenvolvido, esbarram na escassez do tempo dedicado à Equipe.

Essa questão reflete-se na dificuldade de acompanhar a contento todos os servidores com deficiência em estágio probatório e de dar andamento nas atividades iniciadas. Como exemplo, a revisão do documento orientador está em desenvolvimento desde 2015 e ainda não foi finalizada, pois sempre há alguma atividade prioritária que faz com que a finalização do documento seja adiada.

¹Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.

Sendo assim, mesmo sabendo-se que garantia dos direitos voltados às pessoas com deficiência (PCD), além de exigência legal, é parte da política institucional da UFSC, não se consegue atingir plenamente o potencial que a Equipe tem, no atendimento das demandas apresentadas devido à forma como a Equipe está estruturada.

Na estrutura atual os membros da EMAPCD são lotados em setores diversos, com rotinas e demandas de trabalho estabelecidas e constantes. Muitas vezes o trabalho do setor se sobrepõe ao trabalho da Equipe, por diversas justificativas, o que acaba provocando atrasos nos encaminhamentos necessários.

O trabalho da equipe envolve acompanhamentos contínuos que demandam encaminhamentos burocráticos e, muitas vezes, os membros têm dificuldade de incorporar em suas atividades, dada a natureza dos seus cargos, mais técnica e menos administrativa. Por outro lado, os servidores da área administrativa também não conseguem contemplar essa demanda por ela ser demasiadamente grande, como, por exemplo: elaboração e encaminhamento de documentos; atas de reuniões; agendamento de pareceres; controle de entrada, saída e arquivo de documentos; respostas a processos, solicitações, correspondências, demandas judiciais ou de acesso à informação; controlar caixa de e-mails; atualizar planilhas de atendimentos e acompanhamentos; etc.

Além disso, a Equipe enfrenta todos os dias a difícil tarefa de lidar com as barreiras enfrentadas pelos servidores com deficiência na UFSC, uma vez que essas barreiras, sejam elas arquitetônicas, informacionais ou atitudinais, constituem-se obstáculos ao pleno exercício das atividades laborais do servidor em questão. Nesse sentido, é dever da instituição buscar eliminar as barreiras existentes, cumprindo com a legislação existente.

Entendemos que nosso trabalho estaria melhor desenvolvido caso a EMAPCD estivesse na composição da estrutura da UFSC enquanto setor, com um servidor da área administrativa para controlar a demanda burocrática diária, liberando os demais membros para as tarefas técnicas referentes ao qualitativo dos acompanhamentos.

O trabalho da equipe também encontraria maior respaldo institucional se houvesse uma política de inclusão das PCD na UFSC, que estabeleça seus direitos e responsabilidades, além dos fluxos de atividades entre os diversos setores envolvidos no atendimento das demandas desses servidores, já que atualmente a informação é difusa e não há diretrizes definidas a esse respeito.

O desenvolvimento de uma política institucional, por meio de uma resolução normativa, tem sido discutido como necessidade há alguns anos pela Equipe. Essa política

colocaria a questão da deficiência na pauta de discussões da UFSC, sensibilizando e atualizando as concepções sobre o tema, seria mais uma ferramenta importante para propor soluções às diferentes barreiras, destacadamente as atitudinais, referente a preconceitos e ideias equivocadas a respeito das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, podemos citar alguns exemplos de temas que devem ser abordados nessa política:

- a) a necessidade de celeridade na aquisição de equipamentos e mobiliários adequados para os servidores com deficiência, com prioridade nos processos de compras da UFSC;
- b) a elaboração ou aquisição de sistema informacional que seja acessível aos servidores da instituição, pois é inoportuno que a UFSC opere com sistemas inacessíveis aos leitores de tela, como hoje são os sistemas administrativos disponíveis;
- c) definir o papel dos gestores enquanto facilitadores na garantia de acessibilidade aos servidores com deficiência, tendo em vista uma dificuldade geral em receber e garantir acessibilidade nos mais diferentes setores da UFSC.

Outra forma de visibilizar o trabalho da Equipe e demonstrar que a UFSC possui uma política voltada às pessoas com deficiência é disponibilizar a página da Equipe no site institucional da UFSC, com destaque no site da PRODEGESP (em estrutura organizacional e como link dos setores).

Em relação à infraestrutura avaliamos que, embora a alocação de um espaço físico permanente (Sala da EMAPCD) seja uma conquista, é necessário avançar para a adequação do espaço, tendo em vista que a sala não possui janelas com aberturas (são janelas travadas) e/ou aparelho de ar-condicionado, o que faz com que as reuniões se realizem em ambiente muito abafado, ou que produza muito ruído para a Divisão de Arquivo, ao lado.

Existe um *switch* que concentra os pontos de rede de internet de boa parte do prédio da Reitoria da UFSC, que, além de ser um risco, produz um barulho alto e que atrapalha as reuniões e o trabalho rotineiro. As cadeiras disponibilizadas na sala estão em estado muito ruim de conservação, uma vez que já adquirimos usadas, algumas já quebraram, impossibilitando o uso. Ainda estamos aguardando um computador para a realização das reuniões e demais atividades rotineiras.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acessibilidade é política pública, sendo dever da Instituição proporcionar um ambiente de trabalho acessível a todos servidores. A EMAPCD deveria agir ativamente no acompanhamento dos servidores com deficiência para orientá-los e viabilizar, junto aos setores responsáveis, as questões que envolvem a dissolução das barreiras para plena acessibilidade no desenvolvimento de suas atividades laborais. Entretanto, grande parte das ações desempenhadas pela Equipe ocorre apenas quando o servidor com deficiência nos procura com alguma demanda, pois, conforme apresentado neste relatório, não temos estrutura suficiente para fazer o acompanhamento periódico desses servidores.

Na tentativa de aprimorar o acompanhamento dos servidores com deficiência, buscamos aproximar nosso trabalho com a DAFDC, setor responsável por coordenar o estágio probatório. Assim, passamos a receber as fichas de acompanhamento de estágio probatório desses servidores para analisar a necessidade de alguma ação específica. Entretanto, essa é uma medida paliativa e que não alcança todos os servidores acompanhados, uma vez que os docentes da instituição tem seus processos de estágio probatório coordenados pela Comissão Permanente de Pessoal Docente, ligada a Pró-Reitoria de Graduação (CPPD/PROGRAD) e a dificuldade de acompanhá-los é ainda maior.

Por fim, outro desafio que temos pela frente é a implementação da CIF para análise das questões que envolvem a deficiência. Para tanto, necessitamos de estudo preliminar do documento e capacitação para maior apropriação. Importa salientar que em janeiro de 2017 foi publicado o Decreto nº 8.954/2017, instituindo o Comitê do Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência e da Avaliação Unificada da Deficiência, a fim de criar instrumentos para avaliação biopsicossocial da deficiência e estabelecer diretrizes e procedimentos relativos ao cadastro acima mencionado.

Portanto, nessa perspectiva, o volume de trabalho da EMAPCD vem aumentando consideravelmente ao longo dos últimos anos com o aumento da entrada de servidores com deficiência no quadro de profissionais da UFSC, sendo necessária cada vez mais a realização de reuniões extraordinárias para dar os encaminhamentos a todas as atividades que estão sendo desenvolvidas e ainda sim, sentimos que não temos condições de suprir toda a demanda a contento.