SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DESIGNADA PELAS PORTARIAS Nº 446/2015/GR E Nº 2417/2013/GR
CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE: (48) 3721-9300
E-MAIL: pcd.segesp@contato.ufsc.br

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2014

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

A Equipe multiprofissional de acompanhamento aos servidores da UFSC com deficiência e em estágio probatório - EMAPCD, constituída em atendimento ao Decreto nº 3298/1999 – Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e suas alterações, objetiva através do presente relatório expor as atividades desenvolvidas no ano de 2014.

No decorrer de 2014, além de reuniões mensais, pareceres e atividades voltadas para acompanhamento aos servidores, a Equipe deteve-se à sistematização e organização de seus fluxos e rotinas de trabalho, objetivando fortalecer sua atuação.

A oficialização da vinculação da Equipe à SEGESP, ocorrida no final de 2013, por meio das Portarias 182/2013/GR/UFSC, 2416/2013/GR/UFSC e 2417/2013/GR/UFSC, evidenciou a necessidade de um maior respaldo institucional, na medida em que essa Secretaria, sendo responsável pelo processo de ingresso dos servidores, ocupa papel central na atenção às demandas que envolvem a inserção e permanência desses servidores na UFSC.

Entre as ações desenvolvidas, destacam-se:

a) Inclusão da Equipe como um setor no Sistema de Processos Administrativos – SPA, vinculado à SEGESP, com a nomenclatura EMAPCD, objetivando melhorar a comunicação entre essa Equipe e os diversos setores da instituição em que se faz necessário tal interlocução.
b) Articulação com a direção do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas- DDP e Coordenadoria de Admissões, Concursos Públicos e Contratação Temporária- CAC/DDP, de forma a garantir a participação dos membros integrantes da carreira almejada pelo candidato no momento do Parecer da Equipe, tal questão, além de estar de acordo com a

legislação vigente, vem contribuindo na aproximação entre o servidor e o setor e/ou área de atuação em que exercerá o cargo.

c) Elaboração de rotinas que envolvem o momento do Parecer.

d) Atualização do Documento Orientador da Equipe (em andamento).

A partir dessas ações, tem-se como principais atividades:

ATIVIDADES	**Nº**
Reuniões mensais ordinárias	07
Pareceres emitidos	23
Memorandos encaminhados	12
Resposta em processos judiciais	02
Resposta às solicitações de acesso à informação	02
Servidores em acompanhamento[1]	30
Solicitações digitais encaminhadas	01
Correspondências eletrônicas (e-mail)	568
Atas	07
Convocatórias	07

No que se refere à composição da Equipe, no decorrer de 2014 ocorreram cinco desligamentos, quatro por solicitação dos respectivos membros e um por aposentadoria. Também ocorreu o ingresso de um novo membro, a psicóloga Carla S. Sengl.

Os membros que solicitaram desligamento foram: Daniela Cristina Vicco Dominguez (Fonoaudióloga/PROGRAD), Paula Debiasi Reynaud (Assistente em Administração/DDP), Rosane Debiase (Arquiteta e Urbanista/DPAE), Vanessa Mendes Argenta (Arquiteta e Urbanista/DPAE), Ticiana Camilo Frigo Avila (Engenheira/DMPI), Lara Simone Dias (Psicóloga/PROGRAD). O desligamento da servidora Leonor de Queiroz Lima (Médico/DAS) se deu em virtude de aposentadoria.

Tais desligamentos apresentaram como justificativas mudanças no setor de atuação dos membros e as demandas/dinâmica de trabalho no seu setor de origem. Ainda, na avaliação da Equipe, tendo relação com as dificuldades de encaminhamentos das demandas, ocorrendo muitas vezes um aproveitamento não adequado das diferentes formações e possibilidades de atuação, repercutindo diretamente na forma de inserção dos membros e no trabalho realizado.

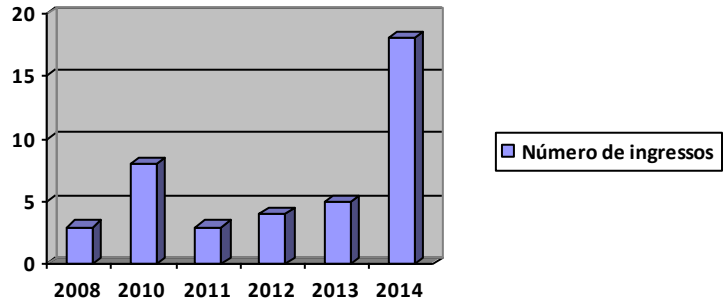
A eleição de uma nova presidente para a Equipe, em dezembro de 2013, atualmente a assistente social Maria Alice Pereira Borges, veio ao encontro da necessidade de fortalecer a organização do trabalho e os encaminhamentos necessários, conforme prevê o Documento Orientador da Equipe.

[1] Acompanhamento relativo aos servidores em período de estágio probatório que ingressaram de 2011 a 2014.

A retomada do planejamento quanto às visitas aos servidores com deficiência acompanhados esbarrou nas dificuldades que a Equipe enfrentou quanto à dinâmica institucional num contexto de greve dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação e necessidade de priorizar reformulações em sua atuação, devendo ser retomadas no início de 2015.

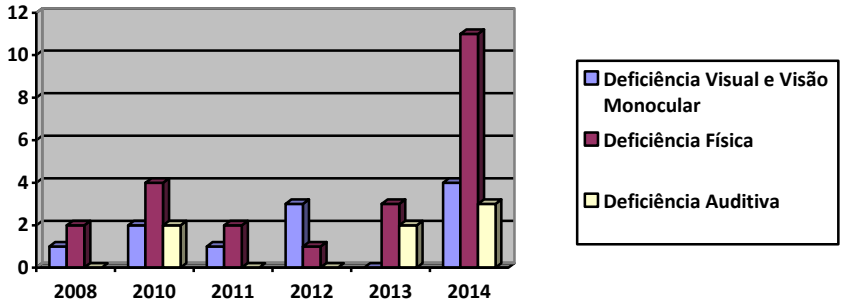
Em relação ao quantitativo de servidores, observou-se um aumento no número de servidores acompanhados, comparativamente de 2008 a 2014, como se observa nos gráficos:

Quantitativo de servidores que ingressaram pela reserva de vaga de 2008 a 2014.



Fonte: Pareceres da Equipe.

Quantitativo de servidores que ingressaram pela reserva de vaga de 2008 a 2014, por deficiência.



Fonte: Pareceres da Equipe.

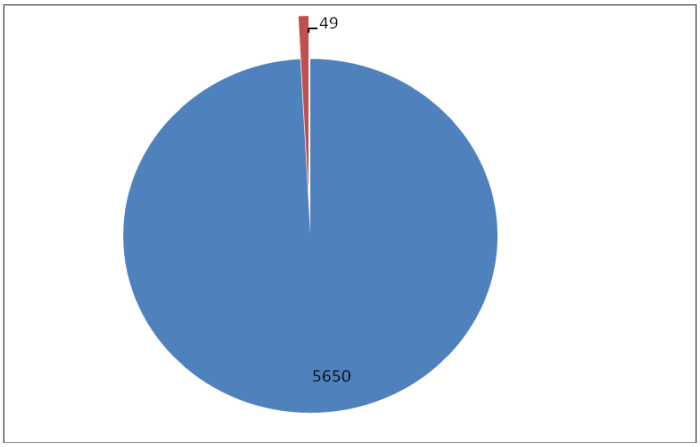
Ainda, cabe destacar que do total de servidores acompanhados, no período de 2008 a 2014, tem-se a seguinte distribuição entre os tipos de deficiência:

Quantitativo de servidores que ingressaram em vaga reservada para pessoa com deficiência, por deficiência.

Fonte: Pareceres da Equipe.

Além disso, faz-se oportuno apresentar a relação entre o número total de servidores da UFSC e o número de servidores com deficiência que ingressaram pela reserva de vagas:

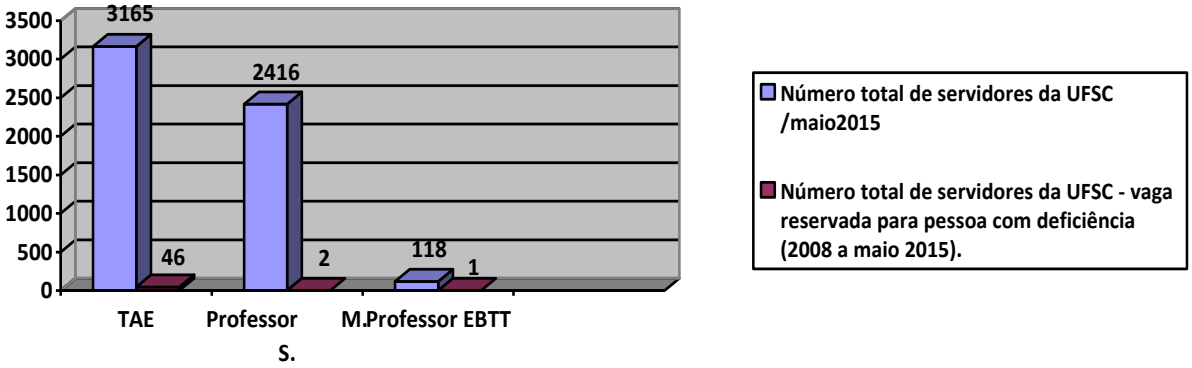
Relação entre o número total de servidores e o número de pessoas com deficiência que entraram pela reserva de vagas na UFSC:



Legenda: Do total de 5.699 servidores na UFSC, das carreiras de Técnico-Administrativo em Educação, Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e Professor do Magistério Superior, 49 entraram pela reserva de vagas. Menos de 1% do total de servidores.
Fonte: Dados do ADRH, CAC e pareceres da equipe, até maio de 2015.

Por fim, a distribuição por categoria profissional, considerando o total de servidores e os servidores que ingressaram em vaga reservada para pessoa com deficiência na UFSC:

Comparativo entre o quantitativo total de servidores e total de servidores que ingressaram em vaga reservada para pessoa com deficiência na UFSC, por categoria profissional.



Fonte: Dados SIAPE e Pareceres da Equipe Multiprofissional. Data referência maio de 2015.
Legenda: TAE: Técnico-Administrativo em Educação. M. S.: Magistério Superior. EBTT: Ensino Básico, técnico e Tecnológico.

O contexto observado de inserção cada vez maior de servidores com deficiência, com a abertura de novos concursos contemplando vagas reservadas, evidencia a necessidade de avançar na garantia de acessibilidade que rompa com as barreiras nas edificações, nos transportes, nas comunicações, nas informações, nas barreiras atitudinais e outras, na perspectiva de garantir condições de igualdade no trabalho.

Tais barreiras foram evidenciadas nos acompanhamentos realizados, havendo a necessidade de que a instituição avance para além do ingresso de servidores com deficiência, na garantia de condições de acessibilidade e permanência dos mesmos na instituição.

Tais dados apontam para a importância dessa atuação e a necessidade de maior organização e planejamento do trabalho realizado em conjunto com a SEGESP, considerando a necessidade de

respaldo institucional e a garantia da acessibilidade para o ingresso e permanência desses servidores.

Entre as principais questões acordadas entre Equipe e Secretaria da SEGESP para 2015[2], tem-se:

1. Que a Equipe seja consultada com antecedência, quanto à lotação dos servidores com deficiência que são admitidos na UFSC, tendo em vista que na admissão a Equipe elabora parecer constando as necessidades de acessibilidade institucional;
2. A preocupação com o momento do ingresso desses servidores na instituição e as condições de acessibilidade institucional, visando à garantia de condições de trabalho condizentes com a deficiência apresentada;
3. Atenção às barreiras comunicacionais, arquitetônicas e demais, considerando a previsão de necessidades e o atendimento prioritário que envolve a acessibilidade institucional;
4. Ênfase na garantia de acessibilidade aos servidores cegos, nos sistemas da UFSC, como o Sistema de Processos Administrativos – SPA.

Diante do quadro acima apresentado, observou-se a necessidade de rediscutir a proposta de trabalho da Equipe, culminando com a proposta de atualização do seu Documento Orientador, tanto em relação aos procedimentos e rotinas quanto à composição do grupo e aos entendimentos da equipe, em diferentes aspectos. Tal processo foi programado para o início de 2015, com reuniões extraordinárias específicas para esse fim.

Esse processo está pautado nas dificuldades observadas e a necessidade de avaliar conjuntamente possibilidades de atuação, considerando o crescente número de ingressos e a consequente intensificação do trabalho da Equipe.

[2] Acordadas em reunião realizada em 18 em dezembro de 2014.