



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DESIGNADA PELA
PORTARIA N.º 324/2017/GR

CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE: (48) 3721-6227
E-MAIL: pcd.prodegesp@contato.ufsc.br

RELATÓRIO DE ATIVIDADES – 2016

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

Florianópolis, 2017.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	2
2	COMPOSIÇÃO DA EQUIPE.....	3
3	PÚBLICO ALVO.....	3
4	ATIVIDADES DESENVOLVIDAS	6
4.1	Reuniões	7
4.2	Pareceres emitidos	7
4.3	Visitas de acompanhamento aos servidores	7
4.4	Correspondências	7
4.5	Atividades da presidência.....	8
4.6	Outras atividades	8
4.7	Atividades em andamento	9
5	DIFICULDADES.....	9
5.1	Espaço físico.....	10
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	11
7	APÊNDICES	13
7.1	Formulário do parecer admissional	13
7.2	Memorando sobre atualização dos sistemas SADRH/UFSC e SIAPE	15

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), foi criada com a finalidade de assessorar o órgão responsável pela realização de concursos públicos na UFSC quanto aos servidores que ingressam em vaga reservada para pessoa com deficiência.

Além de assessorar a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) nas questões relacionadas aos servidores com deficiência, avalia se a deficiência apresentada pelo candidato se enquadra nas legislações que regulamentam a reserva de vagas, identifica a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho do servidor com deficiência em estágio probatório, avalia a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do servidor durante o estágio probatório e auxilia nos processos de lotação e remoção dos servidores com deficiência.

Também faz parte do escopo de atuação da equipe a proposição de ações que contribuam com políticas de inclusão da pessoa com deficiência na UFSC, visando à garantia de acessibilidade de servidores com deficiência, atuando em consonância com outros setores voltados às questões da deficiência e da acessibilidade, visando ao fortalecimento do ensino, da pesquisa e da extensão.

A atuação da Equipe segue as seguintes legislações:

- **Lei n.º 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 n.º 8.112/1990:** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- **Decreto n.º 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 n.º 5.296/2004:** Regulamenta as Leis n.ºs 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 n.º 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 n.º 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 n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- **Lei n.º 13.146/2015:** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

O trabalho desenvolvido visa à dissolução das diferentes barreiras enfrentadas pelos servidores com deficiência, sejam elas, barreiras arquitetônicas, barreiras comunicacionais e/ou barreiras atitudinais, existentes nos vários espaços da sociedade como nas edificações públicas e privadas, no transporte, entre outros.

Com base no exposto, o presente relatório apresenta as principais atividades desenvolvidas no período de janeiro a dezembro de 2016.

2 COMPOSIÇÃO DA EQUIPE

Em 2016 a EMAPCD apresentou em sua composição as seguintes profissionais:

Quadro 1: Composição da EMAPCD.

NOME	CARGO	LOTAÇÃO
Gabriela Perito Deitos*	Assistente em Administração	DDP
Janete Lopes Monteiro	Pedagoga	CA
Luciane Kammers	Técnica em Segurança do Trabalho	DAS
Maria Alice Pereira**	Assistente Social	DAS
Marina Silveira Soares	Assistente em Administração	DDP
Selma Graciele Gomes	Assistente Social	DAS
Silvia Mara Gomes Passos Miranda	Médica do Trabalho	DAS
Julio Cesar Cruz da Silva ***	Médico	DAS

* Presidente da Equipe. ** Afastada em abril de 2016 para o Doutorado. *** Suplente. Fonte: Elaborado pela EMAPCD.

3 PÚBLICO ALVO

Desde sua criação a Equipe teve como escopo o acompanhamento dos servidores com deficiência que ingressavam na UFSC pela reserva de vagas. A partir de 2016 ampliou-se o debate quanto à necessidade de acompanhar também os servidores com deficiência que

ingressam fora da reserva, então se decidiu expandir o público alvo, com o intuito de contemplar todos os servidores com deficiência independente da forma de ingresso deles na Instituição.

Entre os anos de 2008 a 2015, em que a Equipe acompanhava apenas àqueles que ingressaram pela reserva de vagas, o total de servidores acompanhados foi de 53 (cinquenta e três). Considerando a ampliação do público alvo, em 2016, ingressaram 20 (vinte) servidores com deficiência, destes, 1 (um) servidor não foi pela reserva de vagas. (Figura 2)

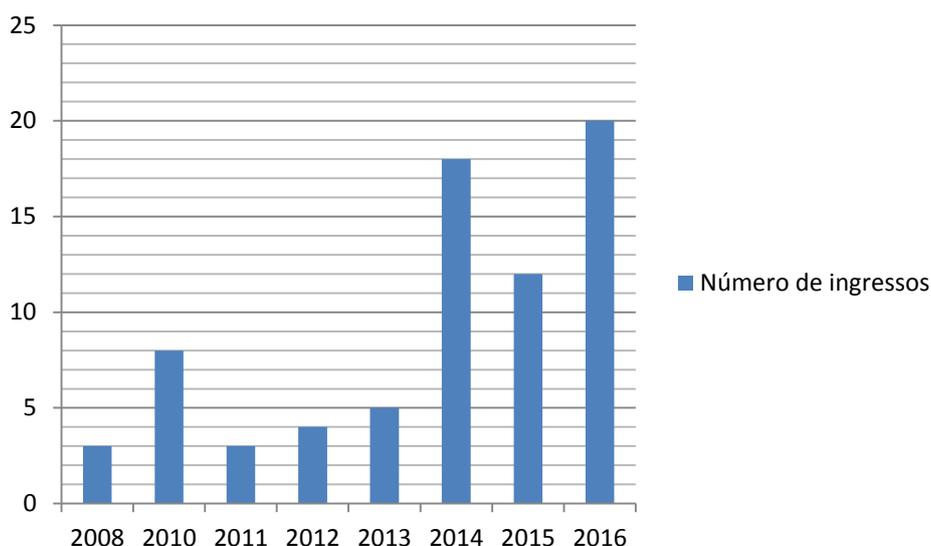


Figura 2: Quantitativo de servidores com deficiência que ingressaram pela reserva de vaga, de 2008 a 2015 e, em 2016, sem distinção entre a forma de ingresso. Fonte: Dados da EMAPCD.

Ainda que tenha se mantido expressivo o ingresso de servidores com deficiência física, em 2016 o maior número de ingressos, pela reserva de vagas, foram de servidores com visão monocular, como se observa na Figura 3. Cabe salientar que a visão monocular não atende à classificação de deficiências definida no Decreto n.º 3.298/1999, o ingresso dessas pessoas é permitido por conta da Súmula n.º 377, do Superior Tribunal de Justiça, que determina que o portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes.

O quantitativo indicado entre os anos de 2008 a 2015 relativo à deficiência visual, não separa a visão monocular da deficiência visual, foi a partir de debates sobre o tema que a Equipe decidiu em 2016 evidenciar essa diferenciação, como se pode verificar na Figura 3 abaixo.

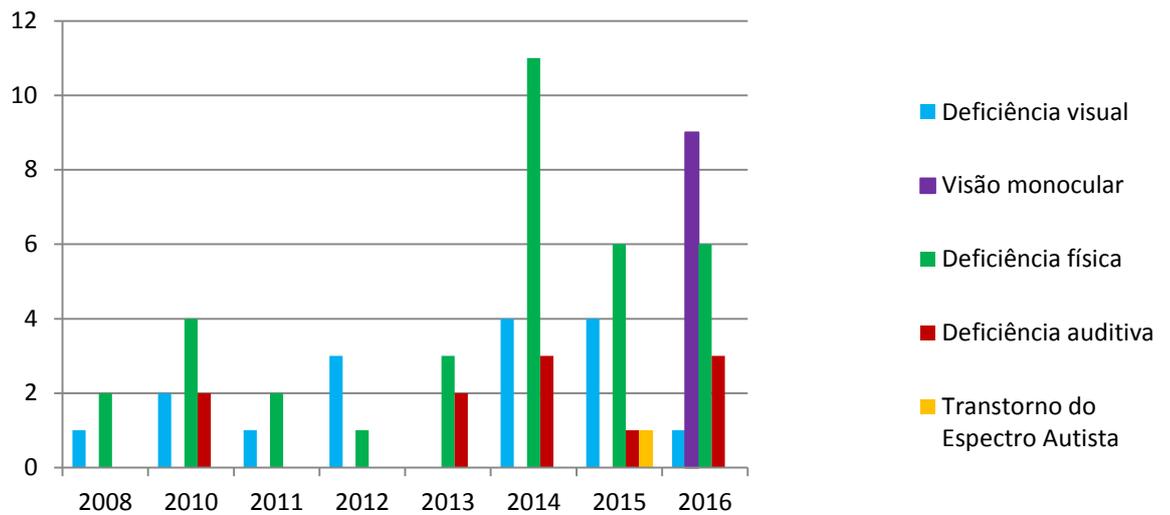


Figura 3 – Quantitativo de servidores que ingressaram de 2008 a 2016, por deficiência. Fonte: Dados da EMAPCD.

Na Figura 4, abaixo, apresenta-se a relação entre o total de 5.660 (cinco mil seiscentos e sessenta) servidores da UFSC e 73 (setenta e três) servidores acompanhados pela equipe, contabilizando 1,29% (um vírgula vinte e nove por cento) de servidores desde o ano de 2008, entre técnico-administrativos em educação e docentes. Considerando os dados disponíveis pela Equipe, a UFSC está longe se atingir os 5% (cinco por cento) firmados pelo Termo Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público Federal.

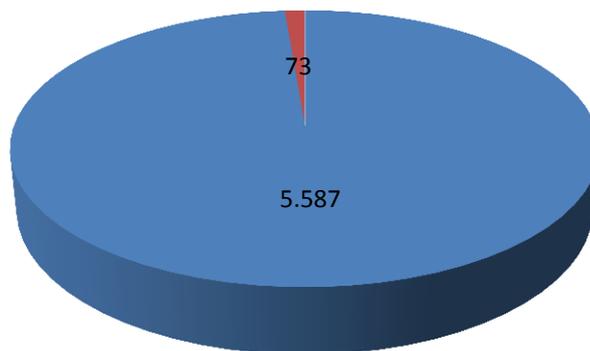


Figura 4 – Relação entre o número total de servidores da UFSC e os servidores acompanhados pela EMAPCD de 2008 a 2016. Fonte: Dados da EMAPCD e ADRH em 09/06/2017).

Cabe ressaltar, no entanto, que o número total de servidores acompanhados pela EMAPCD (73 servidores) não considera as exonerações, vacâncias, aposentadorias ou redistribuições, dos servidores que entraram pela reserva de vagas, desde 2008, nem os servidores que ingressaram fora da reserva, mas possuíam alguma deficiência, antes de 2016.

Não considera, também, os servidores que tenham sido admitidos antes de 2008 ou que vieram a adquirir alguma deficiência durante sua vida funcional.

4 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS¹

No ano de 2016 a Equipe passou por uma reestruturação nos fluxos de trabalho e na composição de seus membros. Foram realizados convites para servidores comporem a EMAPCD e, a partir de abril, duas novas servidoras passaram a integrar a Equipe. Com o afastamento da presidente, em abril, foi realizada nova eleição e em junho assumiu a nova presidente.

Anteriormente eram atendidos somente os servidores com deficiência que ingressavam na UFSC pela reserva de vagas, após deliberações decidiu-se que todos os servidores com deficiência que ingressarem, independentemente da reserva de vagas, também serão acompanhados e terão o mesmo atendimento dos demais. Ampliou-se a discussão para o possível atendimento de demandas dos servidores que não estão mais em estágio probatório, como já vem acontecendo alguns casos em que a Equipe é chamada a colaborar, porém, considerando a estrutura e condições de trabalho que se tem atualmente, a EMAPCD não teria condições de formalizar o atendimento a todos os servidores com deficiência da UFSC.

No Quadro 2 encontra-se o resumo das atividades típicas da Equipe que foram quantificadas para uma visão geral do trabalho e abaixo a análise detalhada dessas e das demais atividades.

Quadro 2: Resumo das atividades típicas.

ATIVIDADE	N.º DE EVENTOS
Reuniões	15
Pareceres emitidos	21
Visitas de acompanhamento aos servidores	3
Memorandos encaminhados	6
Resposta às solicitações de acesso à informação	1
Solicitações digitais encaminhadas	1
Correspondências eletrônicas	37 enviadas 43 recebidas

Fonte: Elaborado pela EMAPCD

¹ De 24 de outubro a 14 de dezembro, considerando o período de greve dos servidores Técnico Administrativos em Educação, a Equipe interrompeu suas atividades, atendendo somente questões emergenciais, como a realização dos pareceres admissionais.

4.1 Reuniões

As reuniões foram mensais, com exceção dos meses de janeiro e dezembro em que não havia quórum devido às férias dos membros, e durante a greve, que as reuniões foram suspensas. Foram realizadas reuniões extraordinárias para dar vazão às atividades pendentes.

Com a realização do concurso público, objeto do edital n.º 015/DDP/PRODEGESP/2016, houve um aumento significativo na demanda de trabalho, com o planejamento das ações a serem desenvolvidas com os servidores ingressantes, principalmente na logística e execução dos pareceres admissionais.

4.2 Pareceres emitidos

A quantidade elevada de servidores com deficiência nomeados no mesmo momento, nos meses de outubro e novembro, fez com que fossem agendados diversos pareceres em um único dia, chegando num ápice de 6 (seis) candidatos atendidos em apenas uma tarde. Cada parecer dura em média 50 (cinquenta) minutos, divididos entre o atendimento individual do candidato com a médica da Equipe e o atendimento coletivo, incluindo mais dois integrantes da EMAPCD e 3 (três) servidores convidados integrantes da mesma carreira do candidato.

Dos 21 (vinte e um) pareceres realizados, 2 (dois) candidatos não foram enquadrados de acordo com a legislação que normatiza a reserva de vagas em concursos públicos, um deles entrou judicialmente e a Equipe respondeu ao DDP para encaminhamento à Procuradoria Federal.

4.3 Visitas de acompanhamento aos servidores

No início do ano foram definidos quais servidores teriam prioridade no acompanhamento do estágio probatório, com atendimento presencial, porém, ao longo do ano não foi possível atender a todos de forma satisfatória.

4.4 Correspondências

As correspondências quantificadas referem-se à comunicação interna da equipe, bem como ao atendimento de demandas de servidores da UFSC e de outros órgãos, que acessam a equipe por seu endereço eletrônico.

As solicitações digitais e memorandos referem-se a encaminhamentos e esclarecimentos da Equipe quanto às demandas de acessibilidade dos servidores admitidos, em geral.

A solicitação de acesso à informação, como em outros anos, foi referente à pesquisa envolvendo pessoas com deficiência.

Devido ao grande volume de atividades e o número reduzido de reuniões para resolução das demandas, os temas tratados presencialmente são encaminhados posteriormente, com troca de mensagens pelo e-mail pessoal dos membros, para discussões e finalizações da redação de documentos.

4.5 Atividades da presidência

Coube à presidência a convocação das reuniões, o estabelecimento da pauta, o agendamento da sala e a preparação do material a ser discutido. Acrescentou-se, neste ano, a coordenação e a relatoria de cada reunião, antes essas atividades eram divididas alternadamente entre os membros.

Também, durante o ano de 2016, a presidência da equipe ficou responsável pela manutenção e atualização da página oficial da equipe na internet.

4.6 Outras atividades

Além das atividades típicas da Equipe, à medida que novas demandas surgiram, outras atividades foram realizadas. Abaixo estão listadas as atividades mais relevantes:

- Atualização do formulário do parecer admissional (apêndice 1);
- Consultoria a outros órgãos públicos;
- Encaminhamento de sugestão quanto ao cadastro das deficiências no SIAPE/MPOG e classificação das deficiências no SADRH/UFSC (apêndice 2);
- Reunião com a Pró-Reitora, antes da posse da nova gestão, para inclusão da EMAPCD no planejamento da PRODEGESP;
- Participação na comissão de acompanhamento do servidor em estágio probatório;
- Participação na comissão de recepção dos novos servidores;
- Assessoramento à Equipe Multiprofissional da Perícia Oficial em Saúde, em situações relacionadas a servidores com deficiência que atuam na instituição;
- Visitas institucionais em conjunto com a Coordenadoria de Acessibilidade Educacional (CAE): a convite da CAE, membros da Equipe participaram de visitas à Associação Catarinense para Integração do Cego (ACIC) e à Associação de Amigos do Autista (AMA);
- Realização de reunião com representantes da Equipe Multiprofissional do IFSC: apresentação do trabalho da Equipe e troca de experiências;

- Participação no processo decisório de lotação dos servidores com deficiência que ingressaram na UFSC;
- Resposta à demanda judicial: encaminhamento de considerações a respeito da negativa de enquadramento de candidato à reserva de vagas.

4.7 Atividades em andamento

A administração dos formulários *on line* encaminhados, para os servidores e suas chefias, e a tabulação dos dados respondidos é uma das atividades que ocorre durante o ano todo, porém, o atendimento às demandas decorrentes desses acompanhamentos ainda não foi concluído.

Outras atividades que tiveram início em 2016 e não finalizaram foram a revisão do documento orientador e o planejamento do acompanhamento dos novos servidores.

5 DIFICULDADES

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

- Ausência de uma política institucional integrada voltada à questão da deficiência;
- 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;
- Ausência de mapeamento de servidores com deficiência, os dados existentes nos sistemas (ADRH e SIAPE) não condizem com a realidade, nenhum setor da UFSC tem a informação do número exato de servidores com deficiência em exercício;
- 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;
- 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;
- O Decreto n.º 3.298/1999 exige, no parecer admissional, a presença de três servidores da carreira do candidato que está ingressando. O fluxo de atividades desde a nomeação

até o agendamento do candidato na Junta Oficial em Saúde (JOS), está ocorrendo com certa demora, considerando os diversos setores envolvidos neste fluxo. Devido às falhas na comunicação dos atos, por vezes o parecer é realizado com a presença de menos servidores do que exige o Decreto;

- Atendimento da demanda de acompanhamento durante o estágio probatório devido ao número reduzido de servidores membros, como a realização das visitas e administração dos formulários *on line*;
- Ausência de um servidor da área de psicologia;
- Período de greve dos servidores técnico-administrativos em educação;
- Ausência de espaço físico específico à Equipe, tanto para reuniões quanto para atendimentos individualizados aos servidores acompanhados e, ainda, para arquivo dos documentos produzidos e recebidos.

5.1 Espaço físico

Sobre o último tópico apresentado, o tema do espaço físico faz jus a um maior detalhamento no que tange às dificuldades enfrentadas pela ausência de uma sala apropriada para realização do trabalho.

Destaca-se a urgência de aquisição, por parte da gestão, de um espaço físico, onde os membros da EMAPCD possam guardar os materiais e documentos relacionados aos acompanhamentos. Atualmente esses documentos estão sob guarda dos membros da Equipe que têm o comprometimento de zelarem pelo seu resguardo, uma vez que são de caráter estritamente sigiloso.

A ausência deste espaço coloca os membros da EMAPCD em uma situação de constante desgaste, pois os documentos ficam em vários espaços de trabalho, divididos nos setores de cada membro, a fim de que fiquem o mais bem guardados possível. Não se pode solucionar esse problema sem estarem em um local onde seja referência única enquanto espaço físico reconhecido da EMAPCD, com armário e chaves próprios, os quais facilitem a organização dos trabalhos.

Outro problema é a falta de um local para as reuniões, gerando outra forma de desgaste, uma vez que a presidência sempre tem que providenciar espaços para as reuniões e depender deles estarem disponíveis, o que muitas vezes não ocorre.

Um espaço próprio para a Equipe facilitará o desenvolvimento do trabalho, principalmente no que diz respeito à concentração para exercê-lo, visto que hoje ele é realizado nos setores de lotação de cada profissional e a todo momento são chamadas a

atender as demandas inerentes aos seus setores e que, em muitos casos, impedem-nas de priorizarem as atividades da Equipe devido à rotina atribulada.

Hoje quem procura a EMAPCD não vai a um local específico, é preciso entrar em contato isoladamente com algum de seus membros. Além do que foi exposto, há a dificuldade em relação ao atendimento dos servidores acompanhados, que em muitos casos, não querem ser atendidos em seus locais de trabalho, por se tratarem, às vezes, de conflitos, com chefias e/ou colegas, e há necessidade de solução de aludida demanda.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em 2016 a EMAPCD vivenciou muitos desafios, que se fizeram presentes em cada ação desenvolvida. Em um ano de reformulações, com membros novos e troca da presidência, o trabalho foi desafiador e desgastante, em alguns momentos, no sentido de atender as várias demandas advindas das políticas direcionadas à reserva de vagas, bem como das demandas apresentadas pela ausência de acessibilidade dos servidores com deficiência recém-ingressados na UFSC.

Na perspectiva das conquistas a Equipe avançou nos últimos anos e, mesmo com desafios postos cotidianamente, é referência para os servidores com deficiência, pois se não tivessem tal acompanhamento ficariam à margem da instituição e seus direitos relegados ao plano das barreiras existentes em nossa sociedade, as quais se refletem na UFSC.

Cabe destacar que, pela importância do papel que vem desempenhando, a Equipe se torna referência não só para a UFSC, mas para outras instituições como, por exemplo, o IFSC. Este trabalho se deu na dimensão de que eles tivessem exemplos dos parâmetros do trabalho aqui desenvolvido, trabalho este imprescindível para destacar a UFSC como aquela que atende ao que o Decreto n.º 3.298/1999 exige.

No entanto, não basta atender a legislação e ter o esforço de um conjunto de profissionais, os quais acreditam neste trabalho e dedicam esforços para desenvolvê-lo da melhor forma, pois esta Equipe precisa de respaldo institucional para continuar avançando. Por isso, aponta como urgente o atendimento de suas necessidades e das demandas para dar continuidade aos avanços apontados em 2016.

As questões relativas ao espaço físico precisam ser respondidas institucionalmente, tendo em vista que facilitará o trabalho da equipe como um todo, pois possibilitará a organização das atividades e a visibilidade maior da Equipe, bem como possibilitará ter uma referência física para ser localizada, o que facilitará o acesso.

Em relação ao número expressivo de servidores com visão monocular, a Equipe sente a necessidade de ampliar a discussão sobre o acompanhamento desses servidores, uma vez que eles não são considerados pessoas com deficiência, nos termos do Decreto n.º 3.298/1999, e não apresentam demandas de acessibilidade institucional.

Sabe-se que existe a necessidade da UFSC em ter uma política institucional voltada às pessoas com deficiência, pois sem elas, algumas demandas ficariam sem resposta institucional. Além disso, a Equipe tem o foco de atuação junto aos servidores e, por mais que seu trabalho tenha um alcance em várias outras dimensões relacionadas à quebra de barreiras, ela não dá conta de abarcar o rol de ações que devem se dar de forma integrada em todos os âmbitos da UFSC e voltadas a todos os sujeitos com deficiência na instituição.

Assim, afirmamos que a quebra das barreiras vividas pelas pessoas com deficiência tende a ter resolutividade quando se tiver a constituição de uma política institucional pensada para dar respostas integradas quanto às várias questões levantadas pelas pessoas com deficiência.

Nesse sentido, é primordial que se faça o mapeamento dos servidores com deficiência, pois é sabido que nenhum setor da UFSC tem a informação exata de quantos são esses servidores. O mapeamento é urgente não somente para se planejar ações efetivas para esse público, como também para cumprir a determinação do Ministério Público pelo TAC assinado em 2012.

Cabe sinalizar que as ações da Equipe se colocam no caminho do fomento desta política, mas ainda não são suficientes. É importante ter clareza disso, pois a EMAPCD vive constantes situações em que toda e qualquer demanda que se refira à terminologia “deficiência” é encaminhada para a Equipe, sendo que muitas vezes é uma demanda de outro setor ou que não corresponde ao arcabouço de atribuições da EMAPCD.

É evidente a necessidade de se fomentar essa política maior também pela gestão da Universidade, que pode ter na EMAPCD sua parceira para a construção de ações que contribuam para a verdadeira inclusão das pessoas com deficiência no espaço universitário.

O trabalho desenvolvido pela EMAPCD avança pelo engajamento de seus membros, mas essencialmente necessita do respaldo institucional para ter condições de ampliar sua contribuição para toda a comunidade da UFSC.

7 APÊNDICES

7.1 Formulário do parecer admissional

PARECER DA EMAPCD

1 INFORMAÇÕES PRESTADAS PELO CANDIDATO NO ATO DA INSCRIÇÃO:

Nome do Candidato:

Cargo:

Categoria da Deficiência:

CID:

2 CID ATESTADO PELO(A) MÉDICO(A) DA EMAPCD: _____

3 DENOMINAÇÃO DA DEFICIÊNCIA:

3.1 Em relação à deficiência informada no item 1, o candidato:

() Está de acordo com as categorias de deficiências dispostas no Art. 4º do Decreto nº 3.298/1999.

() Está de acordo com a Lei nº 12.764/2012, que garante a pessoa com transtorno do espectro autista ser considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

() Está de acordo com a Súmula do STJ nº 377/2009, que garante ao portador de visão monocular o direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes.

() Não está de acordo com a legislação que normatiza a reserva de vagas em concursos públicos.

3.2 Classificação da deficiência²:

3.2.1 () **Deficiência física:**

() Usuários de cadeira de rodas

() Amputados ou com ausência de membro

() Paralisia Cerebral

() Nanismo

() Mobilidade Reduzida

() Outros? Especificar: _____

3.2.2 () **Deficiência auditiva:**

() Surdez

() Oralizado

() Usuário de Libras

3.2.3 () **Visão Monocular:**

3.2.4 () **Deficiência visual:**

² As definições foram extraídas da legislação vigente e de documentos oficiais votados à questão da deficiência.

- () Cegueira
 () Baixa visão

3.2.5 () **Surdocegueira**

3.2.6 () **Deficiências Múltiplas:**

- () Cego e surdo
 () Cego e Surdez Parcial
 () Baixa Visão e Surdo
 () Baixa Visão e Surdez Parcial
 () Outros. Especifique: _____.

3.2.7 () **Síndrome de Down**

3.2.8 () **Deficiência intelectual**

3.2.9 () **Transtornos do Espectro Autista**

4 Existe alguma necessidade de adequação do ambiente de trabalho (mobiliário e equipamentos, por exemplo), e/ou das atividades a serem realizadas pelo candidato?

_____ [...]

6 ASSINATURAS:

Profissionais convidados:

Membros da EMAPCD:

 Servidor(a):

 Servidor(a):

 Servidor(a):

 Servidor(a):

 Servidor(a):

 Servidor(a):

Autorizo a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), o acesso aos dados constantes do presente parecer, inclusive CID e tipo de deficiência.

 (nome do candidato)

Florianópolis, ____ de _____ de _____.

7.2 Memorando sobre atualização dos sistemas SADRH/UFSC e SIAPE



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 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

Memorando n.º 002/2016/EMAPCD

Florianópolis, 07 de março de 2016.

À Coordenadoria de Admissões, Concursos Públicos e Contratação Temporária (CAC/DDP/SEGESP)

C/C À Senhora Secretária de Gestão de Pessoas – SEGESP/UFSC

Assunto: Classificação das deficiências – Sistema de Administração de Recursos Humanos - SADRH/UFSC e Cadastro SIAPE

1. Em relação à classificação das deficiências, a Equipe recomenda que as informações presentes no Sistema de Administração de Recursos Humanos (SADRH) e Cadastro SIAPE, sejam atualizadas conforme ANEXO A.
2. Quanto à dificuldade de preenchimento a partir dos dados disponíveis no Cadastro SIAPE atual e o questionamento sobre a possibilidade de agrupamento de algumas deficiências, a Equipe entende que não há como sugerir um determinado agrupamento.
3. A Equipe recomenda que seja encaminhado ao MPOG, periodicamente, os dados corretos dos servidores que ingressarem, de forma a se resguardar do preenchimento “incorreto” no cadastro SIAPE e dar visibilidade para a questão. Além disso, a Equipe recomenda que seja encaminhado documento ao MPOG retratando a problemática existente (ANEXO B).
4. Para estes e outros esclarecimentos nos colocamos a disposição.

Respeitosamente,

**ANEXO A - Equipe Multiprofissional (EMAPCD) recomendação quanto à
classificação das deficiências**

É considerada pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias³:

1 () Deficiência física

Texto explicativo - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.

- () Usuários de cadeira de rodas
- () Amputados ou com ausência de membro
- () Paralisia Cerebral
- () Nanismo
- () Mobilidade Reduzida

Texto explicativo - Mobilidade reduzida: dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

- () Outros? Especificar: _____

2 () Deficiência auditiva

Texto explicativo - redução ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons, em diferentes graus de intensidade. Perda bilateral, parcial ou total.

- () Surdez

Texto explicativo - Surdez: diminuição da acuidade e percepção auditivas que dificulta a aquisição da linguagem oral de forma natural. A pessoa com surdez pode ser ou não usuários das línguas de sinais.

- () Oralizado
- () Usuário de Libras

3 () Visão Monocular

Texto explicativo – A pessoa com visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes (Súmula n° 377, de 22 de abril de 2009, do Superior Tribunal de Justiça (STJ)).

4 () Deficiência visual

Texto explicativo – abrange cegueira e baixa visão.

- () Cegueira

Texto explicativo - a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (5%) no melhor olho, com a melhor correção óptica (óculos).

- () Baixa visão

Texto explicativo - acuidade visual entre 0,3 (30%) e 0,05 (5%) no melhor olho, com a melhor correção óptica (óculos).

5 () Surdocegueira

³ As definições foram extraídas da legislação vigente e de documentos oficiais relacionados a pessoa com deficiência.

Texto explicativo – deficiência única que consiste na perda da audição e da visão concomitantemente em diferentes graus.

6 () Deficiências Múltiplas

Texto explicativo – associação de duas ou mais deficiências.

- () Cegueira e Surdez
- () Cegueira e Surdez Parcial
- () Baixa Visão e Surdez
- () Baixa Visão e Surdez Parcial
- () Outros. Especifique: _____.

7 () Síndrome de Down

Texto explicativo - alteração genética produzida pela presença de um cromossomo a mais, que causa implicações no desenvolvimento global e na linguagem.

8 () Deficiência intelectual

Texto explicativo - funcionamento intelectual significativamente inferior à média e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho.

9 () Transtornos do Espectro Autista

Texto explicativo - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento; padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

ANEXO B – Sugestão de mudança no Cadastro das Deficiências no SIAPE (Minuta)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
GABINETE DA REITORIA

CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88.040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE: (48) 3721-9320 – FAX: (48) 3721-8422
E-MAIL: gr@contato.ufsc.br

Ofício n.º _____/2016/GR

Florianópolis, _____ de _____ de 2016.

A Sua Excelência o Senhor
Valdir Moysés Simão
Ministro de Estado
Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
Esplanada dos Ministérios-Bloco k 7º andar
70.040-906 – Brasília.DF

Assunto: **Reformulação do cadastro de deficiências do SIAPE**

Senhor Ministro,

1. Existe a necessidade de assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho, conforme dispõem o Decreto nº 3.298/1990, e suas alterações, que prevê a reserva de vagas em concurso público para pessoas com deficiência, e o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

2. A atuação da Equipe Multiprofissional de acompanhamento aos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina com deficiência e em estágio probatório (EMAPCD), criada para o atendimento ao Decreto nº 3.298/1990, visa à promoção da acessibilidade dos ambientes de trabalho da UFSC. Assim, para continuar a avançar nas suas ações e para ampliar a atuação em conjunto dos setores envolvidos nessa questão, torna-se necessário a atualização da classificação das deficiências, em afinidade aos estudos mais avançados relacionados ao tema e alinhados à construção de novas terminologias, que são resultado da luta dos movimentos das pessoas com deficiência.

3. Nesse sentido, sugerimos a revisão da nomenclatura utilizada no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE para referir-se à pessoa com deficiência, conforme situa a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e outras legislações, e para tal, encaminhamos a lista anexa (ANEXO A).

Respeitosamente,

Roselane Neckel
Reitora

ANEXO A - Recomendação quanto à classificação das deficiências para o cadastro das deficiências no SIAPE

É considerada pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias⁴:

1 () Deficiência física

⁴ As definições foram extraídas da legislação vigente e de documentos oficiais relacionados a pessoa com deficiência.

Texto explicativo - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.

- Usuários de cadeira de rodas
- Amputados ou com ausência de membro
- Paralisia Cerebral
- Nanismo
- Mobilidade Reduzida

Texto explicativo - Mobilidade reduzida: dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

- Outros? Especificar: _____

2 () Deficiência auditiva

Texto explicativo - redução ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons, em diferentes graus de intensidade. Perda bilateral, parcial ou total.

- Surdez

Texto explicativo - Surdez: diminuição da acuidade e percepção auditivas que dificulta a aquisição da linguagem oral de forma natural. A pessoa com surdez pode ser ou não usuários das línguas de sinais.

- Oralizado
- Usuário de Libras

3 () Visão Monocular

Texto explicativo – A pessoa com visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes (Súmula nº 377, de 22 de abril de 2009, do Superior Tribunal de Justiça (STJ)).

4 () Deficiência visual

Texto explicativo – abrange cegueira e baixa visão.

- Cegueira

Texto explicativo - a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (5%) no melhor olho, com a melhor correção óptica (óculos).

- Baixa visão

Texto explicativo - acuidade visual entre 0,3 (30%) e 0,05 (5%) no melhor olho, com a melhor correção óptica (óculos).

5 () Surdocegueira

Texto explicativo – deficiência única que consiste na perda da audição e da visão concomitantemente em diferentes graus.

6 () Deficiências Múltiplas

Texto explicativo – associação de duas ou mais deficiências.

- Cegueira e Surdez
- Cegueira e Surdez Parcial
- Baixa Visão e Surdez
- Baixa Visão e Surdez Parcial

() Outros. Especifique: _____.

7 () Síndrome de Down

Texto explicativo - alteração genética produzida pela presença de um cromossomo a mais, que causa implicações no desenvolvimento global e na linguagem.

8 () Deficiência intelectual

Texto explicativo - funcionamento intelectual significativamente inferior à média e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho.

9 () Transtornos do Espectro Autista

Texto explicativo - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento; padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.