

Projeto

SEM

BARREIRAS

COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL - CDS

RESUMO:

O Projeto sem Barreiras é uma ação intersetorial promovido pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP, que tem como objetivo implementar o acompanhamento multiprofissional aos servidores com múltiplas deficiências durante a vigência do estágio probatório.

Administração Superior

Sylvio Mário Puga Ferreira

Reitor

Therezinha de Jesus Pinto Fraxe

Vice-Reitora

Maria Vanuza do Socorro de Souza Firmo

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas - PROGESP

Departamento de Saúde e Qualidade de Vida - DSQV

Priscilla Mendes Cordeiro

Diretora

Coordenação de Desenvolvimento Social - CDS

Tereza Raquel Negreiros do Nascimento Costa

Coordenadora

Equipe técnica/administrativa - CDS

Alana Menezes de Lima

Assistente Social

Ana Paula de Souza Oliveira

Assistente Social

Edlene Santiago Ferreira

Assistente Social

Michele Marcião Azevedo

Assistente em Administração

SUMÁRIO

1. DADOS SOBRE A ATIVIDADE	03
2. PARCERIAS	03
3. ORÇAMENTO	03
4. INTRODUÇÃO	03
5. JUSTIFICATIVA	04
6. OBJETIVOS	07
6.1. Objetivo Geral	07
6.2. Objetivo Específicos	07
7. RESULTADOS ESPERADOS	07
8. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	08
9. CRONOGRAMA	11
10. MATERIAIS	11
11. REFERÊNCIAS	12
12. APÊNDICES	13



1. DADOS SOBRE A ATIVIDADE

- **Título**

Projeto sem Barreiras.

- **Público e/ ou comunidade alvo**

Servidores com múltiplas deficiências lotados da Universidade Federal do Amazonas - UFAM.

- **Natureza do projeto:**

Promoção de inclusão e acessibilidade.

- **Número estimado de pessoas a serem alcançadas com a ação:**

Em média 10 a 50 pessoas.

- **Sugestão de período para realização:**

De maio a junho de 2025.

2. PARCERIAS

- Comissão de Inclusão e Acessibilidade - CIA.
- Coordenação de Acompanhamento da Carreira - CAC/DDP.
- Coordenação de Recrutamento e Seleção - CRS/DDP.
- Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS/UFAM.

3. ORÇAMENTO

O projeto será executado de forma intersetorial pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP, sem previsão orçamentária no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2025-2027.

4. INTRODUÇÃO

O Projeto sem barreiras surge a partir da intervenção social desta coordenação no Processo SEI nº 23105.007910/2020-01, que tratava do pedido de remoção de ofício de um servidor neurodivergente¹, que estava sendo removido pela 4ª vez consecutivamente, em decorrência de dificuldades de adaptabilidade aos espaços laborais. A partir disso, esta coordenação iniciou o acompanhamento social do servidor em paralelo com o grupo de trabalho criado pela Portaria nº 121, de 24 de fevereiro de 2023, com a finalidade de acompanhar as tratativas para efetivação da remoção do servidor, composto pela direção do Departamento de Saúde e Qualidade de Vida - DSQV e pelo presidente do Núcleo Eu Apoio (Doc. SEI 1376613). Diante disso e das dificuldades observadas no acompanhamento social estamos pleiteando junto a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP a implementação do acompanhamento multiprofissional para os servidores com deficiência no âmbito da Universidade Federal do Amazonas - UFAM, com o intuito de promover ambientes inclusivos e acessíveis.

Cabe mencionar, que no processo de readaptação funcional do referido servidor em sua nova lotação, que suscitou a construção deste projeto contamos com a participação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS, com a avaliação do Engenheiro em Segurança do Trabalho, que foi o responsável pela avaliação ergonômica do espaço laboral do servidor.

Diante disso, e da busca de promover as condições adaptativas para atender a necessidades dos servidores com deficiência na universidade, conforme prevê o Art. 5º do Decreto Federal nº 9.508/2018, em que o servidor com deficiência tem o direito durante a vigência do estágio probatório de ser acompanhado por uma equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências, sendo um deles 01 médico e 03 profissionais integrantes da carreira.”

Considera-se pessoa com deficiência como aquela que tem impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras²,

¹ Neurodivergente refere-se a uma condição em que o funcionamento cerebral difere significativamente do que é considerado típico ou neurotípicamente esperado. Essa abordagem reconhece e celebra a diversidade no espectro neurológico, incluindo condições como autismo, Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade, dislexia e outros (Revista Exame, 2023)

² Barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo; barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados; barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes; barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação; barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias ([Lei nº 13.146. de 06 de julho de 2015.](#))

pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições ([Lei nº 13.146. de 06 de julho de 2015](#)). E as barreiras como todo e qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social plena da pessoa com deficiência nos diferentes espaços da sociedade.

O Regimento jurídico dos servidores públicos federais ([Lei nº 8.112/1990](#)), determina que 20% das vagas devem ser destinadas as pessoas com deficiência - PCD, mas que nem sempre são ocupadas. Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua (2022) apontam que no país a população com deficiência tem menor acesso à educação, ao trabalho e a renda. E o nível de ocupação das pessoas com deficiência representa menos da metade (26,6%) em comparação com as pessoas sem deficiência (60,7%). E cerca de 55% dos PCDs com ocupação atuavam na época da pesquisa na informalidade, enquanto para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7%.

Nos serviços públicos, entre janeiro de 2020 e janeiro de 2022, o número de servidores públicos federais ativos com algum tipo de deficiência cresceu de 5.493 para 6.499 (IPEA, Boletim nº 35,2023).

Portanto, essas informações nos impulsionam a refletir sobre a condição de vulnerabilidade que os PCDs se encontram na nossa sociedade, mas também sobre as condições de inclusão e acessibilidade no âmbito do trabalho. Face a isso, ressalvadas as disposições legais é importante que sejam garantidas as condições e/ou adaptações necessárias aos PCDs, durante o estágio probatório, respeitando as suas limitações e a deficiência (Decreto nº 9.546/2018).

5. JUSTIFICATIVA

A Coordenação de Desenvolvimento Social, na busca de garantir ambientes adaptados e condições de trabalho, com vistas à promoção da inclusão e acessibilidade, propõe o Projeto sem Barreiras, que será implementado de forma multiprofissional e intersetorial pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP.

Nossas bases de referência serão os dados funcionais da gestão de pessoas obtidos por meio de consulta ao Departamento de Administração de Pessoas - DAPES . De acordo com levantamento (Proc. SEI 23105.038594/2024-34), no período de 2019 a 2024, foram indentificados no âmbito da UFAM, entre sede e campi 53 (cinquenta e três) servidores PCDs, sendo 07 em Estágio Probatório, cujas lotação são 02 (dois) servidores na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP; 01 (um) Pró-Reitoria de Assistência Estudantil - PROAE; 01 (um) na Faculdade de Tecnologia; 01 (um) Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação - CTIC; 01 (um) Editora da Universidade do Amazonas - EDUA; 01 (um) Faculdade de Educação Física e Fisioterapia - FEFF, conforme a última consulta realizada no dia 24/01/2025.

E entre os 53 servidores com deficiências foram identificadas: a deficiência física; mental; visual (baixa visão; visão monocular; visão parcial); auditiva; múltipla deficiência (DAPES,2024).

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ([Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015](#)), e com a normatizações vigentes o presente projeto pode contribuir para promoção das condições de igualdade, para o exercício dos direitos, visando inclusão social e a cidadania dos servidores PCDs³ da UFAM.

Portanto, o projeto se abre como possibilidade para conhecimento da realidade dos servidores PCDs da UFAM e para implementação do acompanhamento multiprofissional, além disso para se pensar de forma estratégica as ações de inclusão e acessibilidade, considerando os diferentes ambientes e processos de trabalho.

³ **Igualdade de Oportunidades:** A lei assegura que pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades de participação plena e efetiva na sociedade, sem discriminação. **Acessibilidade:** A lei promove a adaptação de ambientes e condições de trabalho para garantir que pessoas com deficiência possam acessar e utilizar todos os serviços e instalações de forma igualitária. **Direitos Fundamentais:** A lei garante que pessoas com deficiência tenham direito à vida, à saúde, à educação, à habilitação e à reabilitação, entre outros direitos fundamentais. **Avaliação Biopsicossocial:** A avaliação da deficiência deve ser realizada por uma equipe multiprofissional e interdisciplinar, considerando fatores biopsicossociais, o que está alinhado com a abordagem do Projeto sem Barreiras ([Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015](#)).

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo Geral

Garantir a acessibilidade e condições de trabalho aos servidores com deficiência, conforme previsto na legislação vigente.

6.2. Objetivos Específicos

Acompanhar os servidores com deficiência durante o processo de avaliação do estágio probatório;

Realizar visita técnica nos espaços ocupacionais para viabilidade das condições de acessibilidade e possíveis adequações no ambiente de trabalho;

Verificar a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do servidor;

Elaborar laudos e /ou pareceres especializados para subsidiar as decisões da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP e o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS, unidade UFAM;

Promover ações de sensibilização nos setores onde estão lotados os servidores com deficiência para o devido acolhimento, contribuindo para adaptação dos mesmos nos ambientes de trabalho;

7. RESULTADOS ESPERADOS

• Curto Prazo

Promover o respeito as diferenças e valorizar o servidor com deficiência;

Implementar ações de promoção de inclusão e acessibilidade na instituição.

• Médio Prazo

Desmitificar estereótipos e preconceitos em relação a múltiplas deficiências;

Garantir condições de trabalho para os servidores com deficiência.

• Longo Prazo

Contribuir para melhoria da qualidade de vida dos(as) servidores(as) no âmbito da UFAM.

8. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O projeto será dividido em 03 (três) fases não estanques.

1ª Fase: Pré-implementação:

- **Etapa 1**

Mapeamento dos servidores com deficiência no âmbito da Universidade Federal do Amazonas – UFAM, solicitado ao Departamento de Administração de Pessoal - DAPES/PROGESP/UFAM sobre servidores PCDs de 2019 a 2024.

- **Etapa 2**

Reuniões intersetoriais para discussão de ideias e atualização do projeto.

- **Etapa 3**

Contato institucionais com instituições federais de ensino superior, Universidade Federal Santa Catarina e Instituto Federal Baiano, que implementaram a equipe multiprofissional para atender a servidores com deficiência, para troca de experiências.

- **Etapa 4**

Contato com os campi do interior da Universidade Federal do Amazonas - UFAM.

- **Etapa 5**

Realização de reuniões por meio Google Meet com os campi do interior da UFAM, para verificação da realidade e exequibilidade do projeto nessas unidades.

- **Etapa 6**

Iniciar os testes iniciais com acompanhamento prévio dos 7 (sete) servidores com deficiência que estão em estágio probatório.

2ª FASE: IMPLEMENTAÇÃO:

- **Etapa 1**

Submissão do projeto final junto a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP.

- **Etapa 2**

Submissão junto ao colegiado do Conselho de Administração.

- **Etapa 3**

Realização de uma campanha para divulgação do fluxo do acompanhamento de servidores com deficiência na vigência do estágio probatório.

- **Etapa 4**

Elaboração do material audiovisual para divulgação.

- **Etapa 5**

Divulgação do material audiovisual na mensageria no SouGov.br, nas mídias institucionais (site PROGESP) E redes sociais (Instagram CAIS e DSQV).

3ª FASE: Pós-implementação:

- **Etapa 1**

Avaliação das ações do projeto e elaboração do relatório.

9. MATERIAIS

O projeto será desenvolvido a partir de reuniões presenciais na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP e serão utilizados computadores e data show.

10. CRONOGRAMA

AÇÕES	MESES/ANO								
	11/24	12/24	1/25	2/25	3/25	4/25	5/25	6/25	7/25
Ofício nº 261/2024	X								
Reunião PROGESP		X							
Elaboração do projeto									
Reunião PROGESP									
Contato institucional com IFES									
Reunião com campi									
Atualização do projeto									
Implementação do Projeto									
Visitas nos espaços laborais									
Elaboração de relatórios									
Discussão de intervenção									
Avaliação do projeto									
Submissão no CONSAD									

11. REFERÊNCIAS

CDS. **Planejamento anual 2025**. Manaus: UFAM, 2025.

Neurodivergente: o que é, características, exemplos e mais. Revista Exame. 22 de novembro de 2023. Disponível em: <<https://exame.com/esg/neurodivergente-o-que-e-caracteristicas-exemplos-e-mais/>>. Acesso: 06 de janeiro de 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações federais. (D.O.U de 14.04.1991).

BRASIL. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, 2004**.

BRASIL. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 03 de 07 de maio de 2010**. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 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.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 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.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Decreto no 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso: 04 de março de 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021**. Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual.

BRASIL. [Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal](#). 3 ed. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público. Brasília: MP, 2017.

APÊNDICE:

A equipe multiprofissional tem como objetivo subsidiar a decisão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP (Resolução 031/2021), realizar o acompanhamento dos servidores com deficiência para garantir as adaptações necessárias para a inclusão e acessibilidade.

Proposta do Fluxo:

Aos servidores em estágio probatório o acompanhamento da equipe multiprofissional ocorrerá mediante a publicação da Portaria de designação à equipe multiprofissional que será a responsável por acompanhar e prestar suporte ao servidor durante o estágio probatório.

Demais servidores com deficiência, ao identificarem a qualquer tempo a necessidade de promoção de acessibilidade e inclusão, deverão solicitar o atendimento e/ou acompanhamento por meio do Sistema Eletrônico de Informação - SEI.

PROPOSTA 01

Descrição	Situação	Setor Responsável
O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DDP,	Encaminha o(a) servidor(a) para investidura no SIASS/UFAM	DDP/PROGESP
O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, unidade UFAM	Após a investidura encaminhará o(a)servidor(a) com deficiência para a posse. Observação: Verificar se é possível indicar as restrições laborais a serem observadas pela equipe multiprofissional, quando existentes	DDP/PROGESP
O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DDP, encaminhará ao Departamento de Saúde e Qualidade de Vida - DSQV, para indicação dos profissionais que irão acompanhar o servidor com deficiência durante a vigência do estágio probatório.	Servidores em Estágio Probatório	DDP/PROGESP
A partir da publicação da Portaria a equipe multiprofissional passa atuar.		DDP/DSQV/PROGESP
A equipe multiprofissional faz avaliação (as informações prestadas pelo servidor no		DDP/DSQV/PROGESP

ato da inscrição no concurso público; a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar; a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas; a possibilidade de uso, pelo servidor, de equipamentos ou outros meios que habitualmente necessite; a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente e o Laudo pericial)		
O servidor cria o processo no SEI, tipo de processo “?” e incluir o formulário ?, realiza o seu preenchimento e assina.	Servidores estáveis com deficiência, que necessitem de promoção de acessibilidade e inclusão	DSQV/PROGESP

Prazo para atendimento:

Servidores em estágio, o prazo será de até 20 dias a contar da publicação da portaria, conforme o Art. 11 da Lei 12.527/2011 e o Art. do Decreto 7.7724/2012. Demais servidores, conforme a disponibilidade da agenda.

PROPOSTA 02

Comissão Permanente com representações dos diversos cargos da sede e do campi do interior e de 01 médico para atuação no momento de novas posses de servidores PCD's, que poderia ser uma indicação fixa ou não, a depender da PROGESP, o que fosse conveniente.

Descrição	Situação	Setor Responsável
A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP	Instituição da Comissão de Inclusão e Acessibilidade (Ato administrativo)	PROGESP (Gabinete)
Comissão de Inclusão e Acessibilidade	Atuará após a posse.	Comissão de Inclusão e Acessibilidade
O servidor cria o processo no SEI, tipo de processo “?” e incluir o formulário ?, realiza o seu preenchimento e	Servidores estáveis com deficiência, que necessitem de promoção de acessibilidade e	Comissão de Inclusão e Acessibilidade

assina.	inclusão	
---------	----------	--

PROPOSTA 03

Comissão de Inclusão e Acessibilidade da UFAM, juntamente com os núcleo do campi.

Descrição	Situação	Setor Responsável
O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas – DDP.	Encaminha o(a) servidor(a) para investidura no SIASS/UFAM	DDP/PROGESP
O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, unidade UFAM	Após a investidura encaminhará o(a)servidor(a) com deficiência para a posse. Observação: Verificar se é possível indicar as restrições laborais a serem observadas pela equipe multiprofissional, quando existentes	DDP/PROGESP
O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DDP, encaminhará ao Núcleo de Inclusão e Acessibilidade	Servidores em Estágio Probatório	DDP/PROGESP
A partir da publicação da Portaria o Núcleo de Inclusão e Acessibilidade passa a atuar. O Núcleo solicita a indicação do profissionais aos setores competentes que irão atuar junto ao servidor e indica a PROGESP para emissão da portaria		Núcleo de Inclusão e Acessibilidade
O servidor cria o processo no SEI, tipo de processo “?” e incluir o formulário ?, realiza o seu preenchimento e assina.	Servidores estáveis com deficiência, que necessitem de promoção de acessibilidade e inclusão	PROGESP/ Núcleo de Inclusão e Acessibilidade.