



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS

RELATÓRIO

1. **Comissão**

Comissão para estudo da lotação dos servidores ocupantes do cargo de tradutor intérprete na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

2. **Portaria**

Portaria n.º 40/2021/PRODEGESP, de 03 de fevereiro de 2021

3. **Integrantes:**

Vivian Ferreira Dias – SAAD
Tatiane Bevilacqua – SAAD – suplente
Nilton Jorge de Quadra - CDIM/DDP
Maiara Sardá Silva – DAFDC/DDP - suplente
Silvana de Gaspari – CCE
Viviane Barazzutti – CCE
Lais dos Santos Di Benedetto Frasca – CCE - suplente
Tereza Cristina Rozone de Souza – PROGRAD
Janaina Santos de Macedo – CAAP/PROGRAD - suplente
Giana Carla Laikovski – CoAEs/PRAE
Carlos Henrique Oliveira - CoAEs/PRAE – suplente
Tuany Lohn Cardoso Mexko – DiSS/DAS
Cor Mariae Lima – JMO/CPVS/DAS

4. **Objetivo:** Disponibilizar informações suficientes para subsidiar a definição da lotação dos servidores ocupantes do cargo de Tradutor Intérprete de Língua de Sinais.

INTRODUÇÃO

A Coordenadoria de Tradutores e Intérpretes de Libras/Português (doravante, CTILSP) é o setor da Universidade que dá suporte ao trabalho dos intérpretes e aos serviços de tradução e interpretação - recebe tradicionalmente tal nomenclatura por ter atuação compatível com a de uma coordenadoria, porém, institucionalmente não é, logo, o termo aqui utilizado é uma idealização. Foi criada há cerca de 10 anos e possui estrutura própria: regimento, colegiado e práticas estabelecidas. No entanto, por não ter sua institucionalização devidamente conduzida e concretizada, ela não está presente na hierarquia da UFSC, o que culmina em problemáticas administrativas e em dificuldades ao atendimento das demandas de tradução e interpretação da instituição.

Assim sendo, institucionalizar a CTILSP – como Coordenadoria oficialmente presente no organograma da UFSC – se faz necessário e é algo urgente, porém requer a observância de aspectos relacionados à natureza do trabalho e do serviço prestado em relação aos diferentes arranjos administrativos viáveis na Universidade.

Cabe ressaltar que a equipe de intérpretes, atualmente lotada no Centro de Comunicação e Expressão – CCE, possui 12 intérpretes concursados - dos quais quatro (4) são profissionais de nível D, ocupando o cargo de Tradutor intérprete de linguagem de sinais, oito (8) são de nível E, ocupando o cargo de Tradutor e Intérprete, e há 4 postos de trabalho terceirizados.

Resgatando um pouco da história da constituição da Coordenadoria de Tradutores/Intérpretes, os profissionais que a constituem vieram para o CCE juntamente à implantação do Curso de Libras.

O curso de Libras EaD começou em 2006, e a equipe foi formada e mantida com verba do projeto REUNI. Em 2009, foi realizado o primeiro concurso e entraram 2 intérpretes. O primeiro coordenador da equipe não era servidor da UFSC, e sim da Fundação de Amparo à Pesquisa e Extensão Universitária/FAPEU, que era a fundação que administrava os recursos do curso de Libras EaD.

Desde o início, a equipe trabalhava toda junta: os contratados, os bolsistas e os dois servidores. Depois, foram sendo realizados outros concursos, mas os profissionais do projeto continuaram na equipe, até 2014, quando o projeto realmente encerrou e o curso de Libras EaD tornou-se institucional.

Como já citado, o curso de LIBRAS EaD foi um projeto REUNI, que previa a contratação de servidores docentes e técnicos e, entre eles, intérpretes. No projeto inicial do curso, para além dos tradutores/intérpretes, havia a previsão de um servidor técnico administrativo/STA, que seria responsável por organizar a agenda dos tradutores/intérpretes para atender, principalmente, os docentes e discentes do curso de Libras. Porém, pouco após a constituição do grupo, esse STAE foi transferido de setor, pois havia questionamentos sobre suas funções, por parte dos próprios tradutores/intérpretes, sobretudo sob o argumento de que o servidor não entendia a dinâmica do trabalho desenvolvido por esses profissionais. Ressalta-se que a ausência deste profissional na coordenadoria faz com que os Tradutores e Intérpretes de Libras/Português (TILSP(s)) que a compõem acumulem atividades relativas ao cargo e atividades administrativas, gerando sobrecarga.

Em função dessa remoção, a coordenadoria ficou por um período sob a supervisão da direção do CCE para a organização da escala. Porém, com o aumento da demanda de trabalho, o diretor à época decidiu “criar” a Coordenadoria de tradutores/intérpretes, determinando um coordenador, entre os próprios STAs do setor (tradutores/intérpretes), para essa tarefa. Tal “criação” se deu principalmente em função de ser praticamente impossível uma Direção de Unidade lidar, também, com esse trabalho. Dessa forma, como o curso de Libras era localizado no CCE, e já havia uma equipe formada ali, quando os novos tradutores/intérpretes começaram a entrar, foram mantidos todos juntos com a equipe. Ou seja, nunca houve nenhum estudo prévio para saber qual seria o melhor local para a localização da coordenadoria, tampouco como ela deveria funcionar.

Assim, com a inclusão e a entrada de mais pessoas surdas nas diversas áreas da UFSC (cursos e centros de ensino) nos últimos anos, houve o aumento expressivo da demanda de tradução/interpretação que foram remetidas a esse conjunto de profissionais, pois a CGU considera, para efeitos de UFSC, que há servidores habilitados e que, por isso, todas as demandas têm de ser atendidas.

Aliás, com a implementação da política de cotas, na graduação e, mais recentemente, na pós-graduação, existe uma tendência de aumento substancial do grupo de estudantes que demandam os serviços de tradução/interpretação em Libras.

Em suma, do relato apresentado sobre a história da CTILSP, o Centro de Comunicação e Expressão, ao longo do tempo, se consolidou como o local de lotação dos

intérpretes, devido, sobretudo, à institucionalização do Curso de Letras Libras Presencial e a Distância, e à ampliação dos atendimentos com a entrada de estudantes e docentes surdos nos Cursos de Pós-Graduação do Centro.

Especialmente nos últimos anos, no entanto, a presença de surdos não mais está restrita ao centro mencionado. Isto é, há pessoas usuárias de Libras, e que, portanto, demandam o apoio de TILSP, em diferentes centros de ensino da UFSC. Logo, torna-se problemático que um centro responda pelas demandas e processos judiciais de todos os demais. Essa dinâmica motivou a criação da presente comissão – haja vista a necessidade de levantamento de subsídios para se pensar na melhor estrutura para a atuação dos TILSP(s) e, por conseguinte, a garantia do direito linguístico dos surdos.

Inclusive, sobre isso, importante ressaltar que prioritariamente recai para essa Coordenadoria a garantia do direito linguístico de toda a instituição – aliás, um notório desafio, porque as demandas são muitas e os profissionais não são em número suficiente para garanti-las. Portanto, como já adiantado, além de se pensar na lotação, se faz urgente oficializar a existência da Coordenadoria em tela, bem como repensar os fluxos de trabalho e o número de servidores de modo a garantir a melhora dos serviços e das dinâmicas de atuação.

Além disso, a posição informal dos membros da equipe que assumem a coordenação da equipe, evidencia problemas de ordem administrativa que devem ser observados com atenção. A atuação informal da chefia do grupo envolve atividades como: controles de frequência, avaliação de desempenho, recebimento e validação de afastamentos e ajustes de horários dos servidores (horário especial de servidor-estudante, atestados, etc.), organização semanal da escala de trabalho dos intérpretes (considerando características das demandas como carga horária, duração, público envolvido, quantitativo de intérpretes disponíveis nas datas, carga horária para estudo prévio de cada intérprete de acordo com Regimento Interno da Coordenadoria, etc.), recebimento das demandas via e-mail e não através do SPA - visto que a coordenadoria não está institucionalizada, distribuição de demandas na equipe, planejamento semestral dos atendimentos às disciplinas de Graduação e Pós-Graduação, observando Protocolo de Prioridades. Acrescidas a estas atribuições, novas atividades foram assumidas pelas chefias informais durante o período remoto, tais quais verificação e conferência das datas de aulas síncronas e assíncronas das diferentes disciplinas atendidas dos Programas de Pós-Graduação e Graduação, verificação e planejamento da produção de materiais a serem traduzidos para aulas assíncronas, solicitação, envio e recebimento antecipado de links e materiais para preparação dos intérpretes. Ainda se destaca a gestão de todos os processos administrativos que os dois servidores que atuam como coordenadores, sem portaria para tal, desenvolvem. Vale salientar que a Direção de Centro não acessa o e-mail da equipe e, portanto, todas as informações referentes às demandas, questões envolvendo a equipe, pareceres para processos judiciais que versam sobre a falta de intérpretes, são repassadas às chefias, que o fazem sem a segurança da instituição oficial de tal responsabilidade. Este fato também coloca a própria Direção de Centro numa situação delicada, frágil e vulnerável.

O fato de os Coordenadores não possuírem Portaria para o desenvolvimento de tal função e, portanto, não terem respaldo institucional para solicitar declarações e justificativas para ausências, preenchimento de folhas ponto, avaliações de desempenho, estágios probatórios e afins, provoca situações de conflitos entre os servidores, que muitas vezes não reconhecem a legitimidade dos coordenadores informais para o exercício dessas atividades e caracteriza desvio de função.

A função de Coordenação é muito importante para organização do trabalho dos intérpretes e deve obedecer aos mesmos preceitos legais que envolvem as Coordenações dos diversos setores da instituição. Verifica-se, portanto, a necessidade do respaldo institucional, através da formalização por portaria e da atribuição de função gratificada.

5. **Resultados e/ou proposta**

Conforme documentação anexa, foi realizada uma série de discussões e estudos que pudessem embasar nossos apontamentos e sugestões. Os membros da comissão fizeram levantamentos acerca da estrutura da Coordenadoria de Tradutores e Intérpretes de Libras/Português (CTILSP), bem como de possíveis modelos de lotação em outras universidades federais brasileiras. Nesse levantamento, observou-se que os tradutores e intérpretes de Libras/Português estão vinculados a diferentes órgãos e setores das instituições. Desse levantamento, é possível depreender também que a UFSC é uma universidade de referência em relação ao trabalho dos tradutores e intérpretes de Libras/Português, uma vez que seus documentos institucionais (como o Regimento Interno) e as diretrizes de trabalho são socializadas com as demais instituições públicas de educação superior.

Além disso, realizou-se um levantamento de demandas de trabalho entre todos os intérpretes que prestam serviços à UFSC, inclusive aqueles que não estão vinculados à CTILSP. O referido levantamento focou na demanda de trabalho dos Tradutores e Intérpretes de Libras/Português (TILSP(s)), para que tivéssemos subsídios para apontar os possíveis locais que possam vir a receber a coordenadoria que é foco do nosso estudo.

A respeito disso, a planilha de respostas e as considerações referentes à análise dos dados encontram-se em documento anexo **01**. O formulário foi encaminhado à 31 TILSP(s) (2 no Campus Araranguá, 2 no Campus Blumenau, 23 no Campus Florianópolis e 4 no Colégio de Aplicação) e foi respondido por 13 trabalhadores, correspondendo a 42% dos TILSP(s). Por local de lotação temos: Campus Araranguá – 50%, Campus Blumenau 100%, Campus Florianópolis 35%, Colégio de Aplicação 50%. Embora o número de respondentes não seja tão significativo, já apresenta elementos importantes para compreendermos a atuação dos profissionais. Analisando os dados, observa-se que as realidades de trabalho em cada local de lotação são diferentes, direcionando o trabalho em formatos distintos. Percebe-se que o Campus Florianópolis tem uma demanda de interpretação nos programas de Pós-Graduação, que ainda não ocorre nos demais campi. Nesses locais, a maior demanda de trabalho se dá no ensino, seja na tradução ou interpretação em sala de aula com estudantes ou docentes surdos. Ainda em relação ao Campus de Florianópolis, a maior concentração de trabalho dos TILSP(s) concentra-se no CCE.

No caso dos Campi com docentes surdos, parte da carga horária é destinada para interpretação em reuniões de departamento ou colegiado de curso, colegiado delegado, colegiado pleno, NDE, comissões e em reuniões entre docente e estudante. Assim, se percebe que o trabalho é dividido entre a atuação com estudantes e com docentes. Embora a maior parte do trabalho se concentre nas demandas de ensino, há uma significativa carga horária destinada para demandas de trabalho dos docentes, garantindo a acessibilidade comunicacional ou direito linguístico no cotidiano das suas atividades administrativas, de ensino, de pesquisa e de extensão.

Percebe-se uma falta de vínculo institucional no caso do Campus Araranguá, que pode ter relação com a rotatividade dos profissionais que lá atuam, por serem contratados por tempo determinado. Esta situação também ocorre nos Campi Blumenau e Colégio de Aplicação, de acordo com documentos encaminhados pelos TILSP(s) (com a diferença de que nestes dois locais de lotação há um servidor concursado, o que não ocorre em Araranguá). Diante disso, se evidencia a necessidade de criar diretrizes e fluxos de trabalho em comum entre os Campi, como uma forma de também fortalecer e consolidar a identidade dos TILSP(s) da UFSC. E a necessidade de se constituir institucionalmente serviços de tradução e interpretação de Libras/Português nos campi.

Diante da prioridade no atendimento das demandas das pessoas surdas, os TILSP, com exceção de Blumenau, não conseguem destinar parte de sua carga horária para a

tradução de documentos institucionais, os quais garantiriam o direito linguístico ou acessibilidade comunicacional da comunidade surda em geral. Para tal, **é urgente a contratação de mais profissionais. Em outras palavras, para além da definição da lotação, é preciso que o setor conte com um número de profissionais suficientes para atender às demandas da instituição.**

Além disso, foi realizada reunião com os TILSP(s) da UFSC pela plataforma meet. Todos foram convidados e aqueles que compareceram (cerca de 20 servidores de todos os campi e colégio de aplicação) tiveram a oportunidade de sanar dúvidas sobre os trabalhos da comissão, bem como compreender quais possíveis locais de lotação foram levantados em nossos estudos. Em suma, foram esclarecidas as características e (in)viabilidades de cada lotação. O material apresentado nessa reunião foi baseado no relatório que se encontra no anexo **02**.

O material que se encontra no anexo 02 traz resultados acerca dos possíveis locais de lotação – os quais foram cuidadosamente analisados pelo viés de seus pontos fortes e de suas fragilidades. Esse material também respaldou o questionário consultivo que será explicado abaixo.

A Comissão entendeu, também, que seria imprescindível a realização de Consulta Pública acerca do assunto que respalda seus trabalhos, qual seja, a lotação da CTILSP, com intuito de dar voz a toda comunidade universitária. Ainda que tal decisão tenha demandado a prorrogação do prazo para finalização dos trabalhos da comissão, ela respalda a nossa indicação e garante a representatividade do público atendido. Em linhas gerais, tal consulta torna o trabalho da Comissão mais completo e subsidia/qualifica as futuras decisões institucionais. Ela encontra-se, na íntegra, disposta no anexo **03**.

A consulta pública obteve 46 respostas entre os dias 18 e 27/05/2021, período no qual esteve aberta. Dos respondentes, 32,6% são docentes, sendo 80% destes vinculados ao Departamento de Libras; 39,1% são estudantes, sendo 88,9% destes estudantes da pós-graduação vinculados aos Programas de Pós-Graduação em Linguística e em Estudos da Tradução, localizados no CCE; 28,3% são técnicos administrativos em educação, sendo 46,2% destes tradutores e intérpretes de Libras/Português. Não houve participação de estudantes do Colégio de Aplicação.

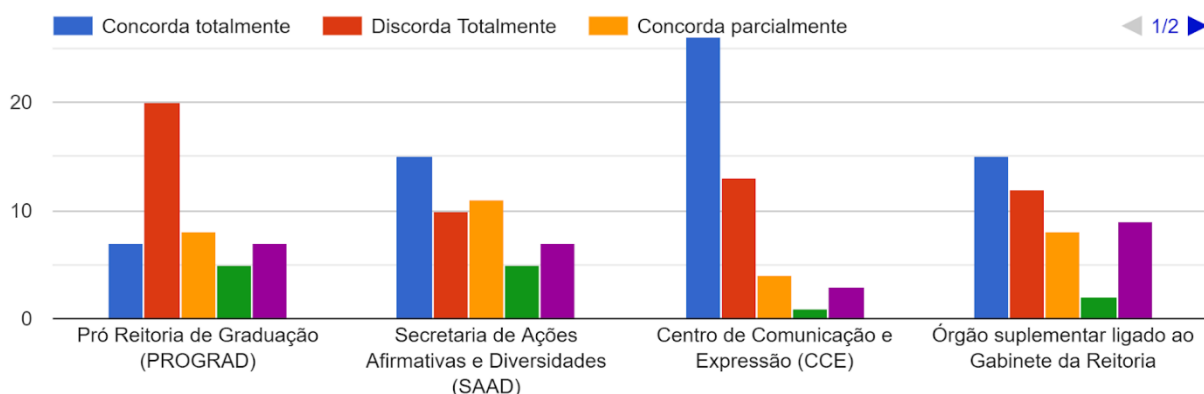
69,6% dos respondentes são ouvintes e 30,4% surdos usuários de Libras, todos vinculados ao Campus Florianópolis.

A questão acerca da análise das possíveis lotações baseou-se nas seguintes categorias: Concorda totalmente, Discorda totalmente, Concorda parcialmente, Discorda parcialmente e não concorda e nem discorda. De forma geral, obteve-se os seguintes resultados:

Dos docentes vinculados ao Departamento de Libras, todos declararam concordar totalmente de que a lotação mais adequada é o CCE, com exceção de um que não concorda e nem discorda. De forma geral, a justificativa para a permanência no CCE é devido à concentração de estudantes e servidores surdos neste Centro de Ensino. Apontou-se ainda as demandas não atendidas por falta de profissionais. Dois professores mencionaram a necessidade de se pensar na totalidade das demandas da

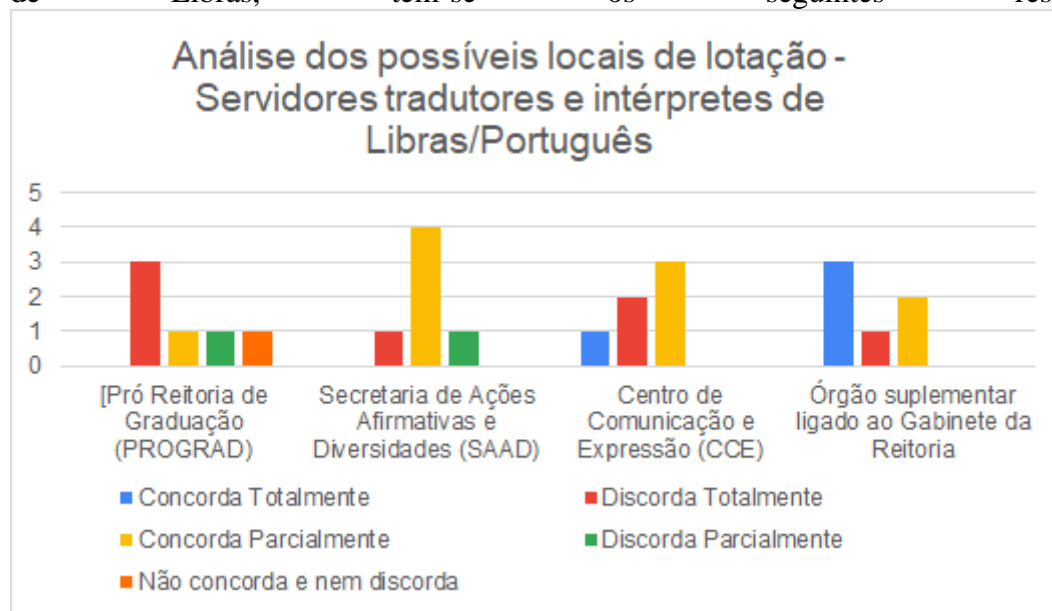
UFSC.

Indique abaixo sua análise sobre a lotação adequada para os tradutores e intérpretes de Libras/Português. Em seguida você poderá justificar sua resposta:



Dos docentes vinculados a outros centros de ensino, a SAAD aparece como alternativa predominante, apontando-se a necessidade de contratação de mais profissionais.

Dos técnicos administrativos em educação com cargo de tradutores e intérpretes de Libras, têm-se os seguintes resultados:



Destaca-se este resultado, pois se trata da lotação destes profissionais. As posições de concordância se distribuem entre Órgão suplementar vinculado ao Gabinete da Reitoria, CCE e SAAD. Em relação à SAAD, aponta-se preocupação com a dicotomia acessibilidade x direito linguístico. Em relação ao Gabinete, autonomia e independência são palavras que se destacam. O CCE é o local que acolheu os profissionais e de maior demanda de trabalho para a equipe. Um dos profissionais coloca:

O CCE é sem dúvidas a alma da Libras na UFSC e ter um setor completamente voltado para a garantia do direito linguístico dos alunos e docentes surdos desse centro bem equipado e com respaldo administrativo para tomada de decisões seria importantíssimo. Porém sinto que o centro não suporta mais o tamanho e relevância que nosso setor tomou nos últimos anos dentro da universidade e isso pode ser prejudicial enquanto força

administrativa e política dentro da ufsc. Visto que o cce já não consegue suprir nossos anseios enquanto grupo de trabalho organizado.

Outro profissional explana suas preocupações:

Apesar de não ser o objeto da comissão de lotação, é imprescindível pensar em questões laborais que surgirão na unificação e mudança de lotação como:

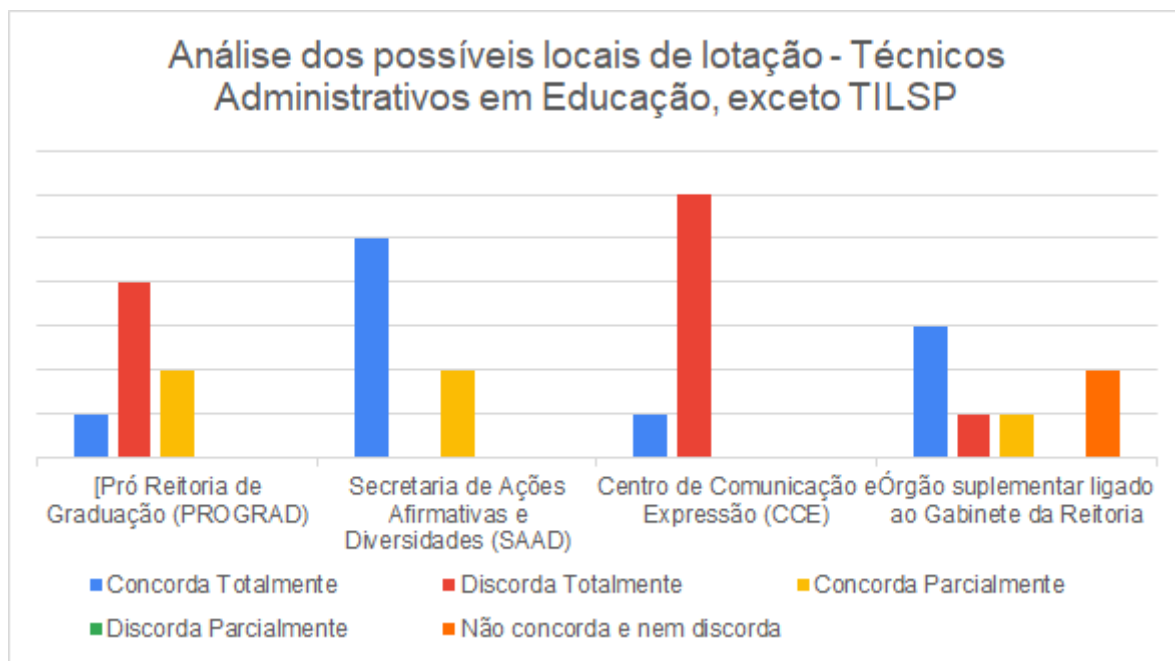
1) Quem será o servidor que fará a gestão de uma grande equipe que atende diferentes setores e campi? Penso que será um servidor tradutor e intérprete por ser ele o conhecedor do trabalho. Sendo assim, com tantas demandas que serão centralizadas, esse passará a se dedicar à gestão, logo, teremos no mínimo um servidor a menos para as atividades de tradução e de interpretação. Ainda que isso aconteça de forma semelhante, por exemplo na CTILSP, o então coordenador, no momento, consegue cumprir uma carga horária de tradução e de interpretação, auxiliando assim no atendimento de demandas.

2) Qual será a ordem de prioridade de atendimento? Todos passarão a atender as aulas das graduações? Como ficarão os estudantes do CA e dos programas de pós-graduação? É de conhecimento da comissão que não há quantidade suficiente de servidores para atender a todas as demandas da universidade. Portanto, é possível que aquelas demandas que hoje são atendidas passem a não ser mais atendidas de acordo com as futuras prioridades de atendimento. A falta de atendimento de algumas demandas continuará.

3) Como serão distribuídas as demandas para os tradutores e intérpretes? Possivelmente, haverá uma rotatividade de profissionais terceirizados e contratados. Servidores que se especializaram durante anos em determinadas áreas passarão a ter que se especializar em outras áreas e a gerenciar o tempo, bem como o conhecimento em diferentes áreas. Com isso, não desconsidero a necessidade da formação continuada e tampouco da pluralidade de contextos que esses servidores atuam hoje. Para exemplificar, faço uma comparação com o trabalho desenvolvido por professores que, assim como nós, também atuam em sala de aula. Imaginem um professor da área de Letras com a responsabilidade de ministrar aulas sobre os conteúdos específicos dos cursos de Engenharia, Medicina, Computação, Filosofia e outros. O tempo de dedicação para que esse profissional se intere desses conteúdos extrapolará o tempo que ele tem disponível para realizar suas atividades laborais. Entendo que concursos para professor preveem a área de atuação e, normalmente, oferecem jornada de trabalho de dedicação exclusiva, já os concursos para tradutores e intérpretes, não. Ainda assim, apelo para que essa questão, a da especialidade, seja levada em consideração.

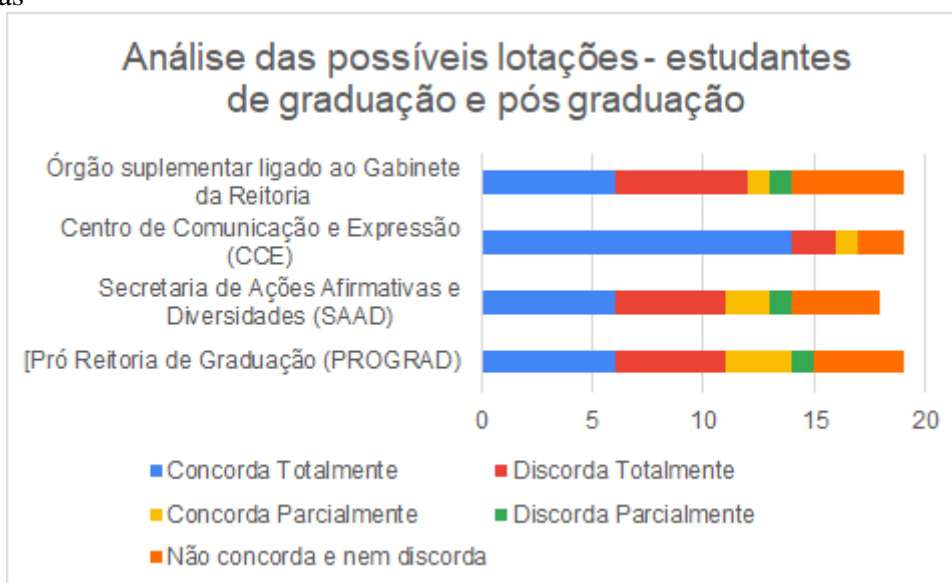
Levando em conta essas questões, como também o perfil e o possível desejo de cada servidor de atuar em locais específicos, sou favorável à manutenção das atuais lotações dos servidores, bem como da criação de novas equipes nos locais que necessitarem.

Dentre os demais técnicos administrativos em educação respondentes, há uma preferência pela SAAD e uma rejeição ao CCE, como pode-se observar no gráfico abaixo:



Dentre os estudantes da graduação e da pós-graduação, há maior concordância com a lotação no CCE.

Dentre as justificativas estão a concentração de estudantes surdos vinculados a cursos de graduação e pós-graduação no CCE. Como sugestão aparece a necessidade de haver tradutores e intérpretes de Libras nos demais setores institucionais. Há também o reconhecimento de que as demandas dos tradutores e intérpretes de Libras não são exclusivas do CCE, o que justifica o posicionamento favorável à lotação na SAAD, PROGRAD e como órgão suplementar vinculado à Reitoria, unidades administrativas vinculadas à



Reitoria.

Ainda, de modo geral (todas as categorias de vínculos à instituição), ressalta-se que parte das justificativas favoráveis à lotação no CCE, fazem referência a um senso de pertencimento dos profissionais naquele local.

Ademais, do extenso trabalho realizado, das discussões levantadas, e de assuntos já apontados, alguns consensos foram sendo construídos. A partir deles, essa Comissão faz as seguintes recomendações:

- **Efetivar a existência da CTILSP, por meio da concessão de Função Gratificada (FG1) à chefia da referida coordenadoria** – estruturalmente, tal medida

fortalece o setor, garante direitos e facilita as mediações com instâncias superiores. Ademais, tal estrutura irá propiciar a permanência mais duradoura da figura do coordenador, uma vez que essa estrutura frágil e não oficial culmina em alta rotatividade na chefia. Ressaltamos que há extenso material sobre essa demanda no processo (23080.016050/2019-80). Como já mencionado, reforçamos que, caso não seja possível a concessão de FG1, que seja concedida FG2 - ou no mínimo uma FG3, pelas responsabilidades do trabalho exercido - uma vez que o mais urgente é a oficialização do setor.

Embora a CTILSP não esteja institucionalizada, o coordenador e vice-coordenador, sem portaria de designação, executam atividades inerentes a uma Coordenadoria. A necessidade de organizar o trabalho entre os diferentes profissionais, e de receber e responder às demandas que chegam dos mais diversos espaços institucionais deixam claro a indicação de uma FG1 e a inclusão no organograma institucional, preferencialmente como Coordenadoria - independente da unidade de lotação a que ficará vinculada.

Caso não exista, de imediato, a possibilidade de concessão de uma das FG(s) mencionadas, que o setor permaneça na lotação atual, atendendo apenas ao curso de Letras Libras, até que seja possível a sua oficialização;

- **Destinar um servidor técnico administrativo STAE para compor a equipe da CTILSP.** Este auxiliará na organização da agenda semanal, no recebimento de solicitações e demandas e retorno destas solicitações, na organização de relatórios, no apoio à elaboração de documentos e correspondências;

- **Elaborar um sistema de agendamento**, de modo parecido com o que há de reserva de espaços físicos da UFSC, para facilitar e centralizar a forma de recebimento das demandas;

- **Unificar as diretrizes e fluxos de trabalho entre os TILS da UFSC.** Dessa forma, sugere-se que todos os TILSP(s) do campus Florianópolis da UFSC tenham a mesma lotação, com exceção daqueles que atuam no Colégio de Aplicação, uma vez que a comissão entendeu que tal local, pela dinâmica e vinculação à educação básica, teria uma organização particular e diferenciada. E que as diretrizes do trabalho sejam unificadas entre todos os TILSP(s), incluindo o Colégio de Aplicação e Campi fora da sede, respeitando as particularidades de cada local de lotação. Ademais, é relevante possibilitar a institucionalização dos serviços de tradução e interpretação em Libras/Português no Colégio de Aplicação e em cada campi fora de sede.

- **Atentar para os diferentes níveis e vínculos dos TILSP(s).** Um fator que complexifica a organização do trabalho é a existência de profissionais de nível D e E na equipe de TILSP(s) de Florianópolis (fator que ocasiona adoecimento e questionamentos por parte da equipe) e a existência de três vínculos diferentes entre os profissionais (concursados, contratados por tempo determinado e contratados por meio de terceirização).

- **Manter o regimento da CTILSP (anexo 04) em vigor** – pois além de ser referência para outras instituições, seu embasamento científico culmina em uma atuação mais qualificada; e pode ainda ser, caso se julgar necessário, atualizado pela equipe de TILSP(s) para melhoria da qualidade do trabalho.

- **Manter os princípios já seguidos quanto às prioridades de atuação da CTILSP (anexo)** - uma vez que eles organizam o trabalho da referida coordenadoria;

- **Considerar a compreensão da Comunidade Surda – em relação ao trabalho dos TILSP(s) – como um direito linguístico** (ponto exaustivamente abordado pela Comissão – uma vez que foram discutidas as diferentes concepções quanto à acessibilidade, à deficiência e ao direito linguístico.

6. Dificuldades encontradas e/ou demais considerações

A Comissão sofreu algumas mudanças na composição de seus membros – com a inclusão de servidores ao longo dos trabalhos. Embora tais medidas tenham o intuito de contribuir, elas culminam na necessidade de revisitarmos pontos já superados de discussão. No entanto, foi possível contornar tais dificuldades com esclarecimentos individualizados em horários alheios às reuniões do grupo.

Além disso, ainda que o objetivo da comissão tenha sido voltado à lotação, foi inevitável tocar em alguns pontos que perpassam a atuação dos TILSP(s) – e da CTILSP como um todo. De nossas análises, é notório que a instituição precisa estabelecer princípios únicos de atuação – em termos de pertencimento e de nível do cargo – bem como considerar a extensa carga de trabalho e o volume da demanda.

Por conseguinte, torna-se imprescindível estabelecer uma atenção especial aos servidores TILSP(s), tanto no que diz respeito aos fluxos de trabalho, quanto à saúde laborativa, de modo que as relações se estabeleçam de forma saudável. Em suma, é preciso que os TILSP(s) se fortaleçam como grupo e formalizem seus fazeres.

Por fim, é preciso sobretudo **oficializar a existência da CTILSP**, o que provavelmente tende a minimizar a grande rotatividade dos servidores que assumem função de chefias, de forma informal, e melhor organizar os fluxos de trabalho, independentemente de onde o referido setor venha a ser lotado. Isso porque, por não ser oficial, a CTILSP não recebe processos via SPA e precisa executar ações que não são de sua alçada, dada a atual condição de ausência de FG, como são o controle de frequência e a avaliação de desempenho. Em suma, os TILSP(s) carecem de gestão.

CONCLUSÃO

Desta forma, esta Comissão compreende, que independente da lotação:

- **É imprescindível que a CTILSP seja institucionalizada, por meio da concessão de Função Gratificada (FG1) à chefia da referida coordenadoria;**
- **É essencial que seja destinado um Servidor Técnico Administrativo STAE para compor a equipe da CTILSP;**
- **É urgente a ampliação do quadro de profissionais Tradutores/Intérpretes de Libras (conforme aponta o documento no anexo 05)**