



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PLANEJAMENTO E CONTROLE DE  
GESTÃO

Juliana Paula Buratto dos Santos Pereira

**Inclusão Profissional das Pessoas com Deficiência:** *Framework* de Funcionalidade para o  
acesso e permanência com igualdade de oportunidades

Florianópolis/SC

2024

Juliana Paula Buratto dos Santos Pereira

**Inclusão Profissional das Pessoas com Deficiência:** *Framework* de Funcionalidade para o acesso e permanência com igualdade de oportunidades

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Controle de Gestão da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do título de Mestre em Planejamento e Controle de Gestão.

Orientador: Prof. Sérgio Murilo Petri, Dr.

Florianópolis/SC

2024

Ficha catalográfica gerada por meio de sistema automatizado gerenciado pela BU/UFSC.

Dados inseridos pelo próprio autor

Pereira, Juliana Paula Buratto dos Santos

Inclusão Profissional das Pessoas com Deficiência : *Framework* de Funcionalidade para o acesso e permanência com igualdade de oportunidades / Juliana Paula Buratto dos Santos Pereira ; orientador, Sérgio Murilo Petri, 2024. 139 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (mestrado profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Controle de Gestão, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

ISBN 978-65-88572-13-9

1. Controle de Gestão. 2. Planejamento em Controle de Gestão. 3. Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência. 4. Igualdade de Oportunidade. I. Petri, Sérgio Murilo. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Controle de Gestão. III. Título.

Juliana Paula Buratto dos Santos Pereira

**Inclusão Profissional das Pessoas com Deficiência:** *Framework* de Funcionalidade para o acesso e permanência com igualdade de oportunidades

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Sérgio Murilo Petri, Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof.(a) Irineu Afonso Frey, Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof.(a) Estenifer Marques Balco, Dra  
Grupo CIF Brasil

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de mestre em Planejamento e Controle de Gestão

---

Valmir Emil Hoffmann  
Coordenação do Programa de Pós-Graduação

---

Prof.(a) Sérgio Murilo Petri, Dr.  
Orientador(a)

Florianópolis/SC, 2024.

Este trabalho é dedicado especialmente aos meus familiares que me apoiaram de todas as maneiras, dando suporte para que eu pudesse me dedicar às aulas do mestrado, à pesquisa, às aplicações, análises de dados e a todo registro que realizei por longos meses, pois foram momentos que precisei focar com muita dedicação nos estudos e que, em muitos momentos, a minha atenção para eles ficou reduzida. Agradeço a minha mãe Angelina, meu pai Francisco, meu esposo Ezequiel e meu filho Lorenzo.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente por permitir na minha vida momentos tão valiosos que jamais serão esquecidos e a todos os professores que brilhantemente nos envolveram nas disciplinas, proporcionando atualizações e maior aprofundamento em cada área, permitindo que ultrapassássemos os limites que imaginávamos ser capazes. Estendo também o agradecimento à Fundação Catarinense de Educação Especial pela oportunidade de cursar este mestrado profissional, principalmente em horário de trabalho, e ao meu orientador Dr. Sérgio Murilo Petri, pela parceria, dedicação e troca de informações e conhecimentos, sempre conduzindo e direcionando as etapas do trabalho com muita assertividade para o alcance dos objetivos centrais do trabalho.

Meus agradecimentos especiais também a todas as pessoas que contribuíram para essa pesquisa. Aos membros da banca que participaram, contribuindo com minha defesa, bem como a todas as pessoas com deficiência, efetivas da Fundação Catarinense de Educação Especial (FCEE) que responderam os questionários da pesquisa, contribuindo com as análises referentes a temática deste trabalho, pois por meio destas respostas foi possível classificar como está acontecendo a Inclusão Profissional das Pessoas com Deficiência por meio de um Formulário de Funcionalidade para o acesso e permanência destas com igualdade de oportunidades nos postos de trabalho na FCEE.

Agradeço também à Fundação Catarinense de Educação Especial, que foi a grande incentivadora e que me inspirou a realizar este estudo, no sentido de eliminar qualquer barreira e restrição à participação das pessoas com deficiência que entram por meio de concurso público para exercer suas atribuições profissionais no Campus da FCEE.

Por fim, destaco que a parceria entre Fundação Catarinense de Educação Especial (FCEE) e Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) foi estabelecida com sucesso, a cada dia reflito o quanto foi significativo para minha vida pessoal e profissional participar deste mestrado profissional em Planejamento e Controle de Gestão, além de estar mais próximo e interagindo com outros profissionais da FCEE, dos mais diversos setores, compartilhando vivências e experiências, ainda tive a oportunidade de atualizar conhecimentos para contribuir ainda mais na minha área de atuação. Obrigada!

Funcionalidade humana é o resultado da interação entre as **funções e estruturas** do corpo, as **atividades e a participação** social e os **fatores ambientais** que podem atuar como facilitadores ou barreiras para o desempenho dessas atividades e da participação. (CIF, 2022).

## RESUMO

A funcionalidade das pessoas com deficiência precisa ser considerada no processo de inclusão socioprofissional com critérios de classificação fundamentados e acompanhamento de seu desempenho profissional, em seu ambiente habitual, ou seja, no contexto real em que vive. Este trabalho objetivou desenvolver um *framework* de funcionalidade para acompanhamento na inclusão profissional das pessoas com deficiência, efetivadas na FCEE, para o acesso e permanência com igualdade de oportunidades com as demais pessoas nos postos de trabalho. A pesquisa aplicada, do tipo exploratória, com abordagem quali-quantitativa, realizada por meio de análise descritiva das informações e dados documentais fornecidos pela Gestão de Pessoas da FCEE, resultou na elaboração e proposição de *framework* a ser aplicado aos servidores com deficiência efetivos na FCEE, verificando quais são as necessidades levantadas quanto aos facilitadores e barreiras à acessibilidade em cada posto de trabalho atual. O objeto de estudo e Instrumento de Intervenção, destaca a Metodologia Multicritério de Apoio à Decisão (MCDA) e a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), como estudos centrais para a elaboração do *framework*. Nas análises documentais constatou-se que ainda é classificada a funcionalidade humana das pessoas com deficiências efetivadas na FCEE para a adequação de postos de trabalho, para identificação de possíveis barreiras e de facilitadores na função de trabalho de maneira codificada, com sequência de aplicações anuais durante o estágio probatório. Tais resultados salientam a importância da pesquisa, que traz a CIF como o direcionador para a classificação do perfil de funcionalidade.

**Palavras-chave:** Planejamento em Controle de Gestão; Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência; Igualdade de Oportunidade.

## ABSTRACT

The functionality of people with disabilities needs to be considered in the process of socio-professional inclusion with substantiated classification criteria and monitoring of their professional performance, in their usual environment, that is, in the real context in which they live. This work aimed to develop a functionality framework to monitor the professional inclusion of people with disabilities, employed at FCEE, for access and permanence with equal opportunities with other people in jobs. The applied research, of an exploratory type, with a qualitative-quantitative approach, carried out through descriptive analysis of information and documentary data provided by FCEE People Management, resulted in the elaboration and proposal of a framework to be applied to employees with disabilities working at FCEE, checking the needs raised regarding facilitators and barriers to accessibility in each current job position. The object of study and Intervention Instrument highlights the Multicriteria Decision Support Methodology (MCDA) and the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), as central studies for the development of the framework. In the documentary analysis, it was found that the human functionality of people with disabilities employed at FCEE has not yet been classified in order to adapt jobs, to identify possible barriers and facilitators in the work function in a codified manner, with a sequence of annual applications, during the probationary period. Such results highlight the importance of the research, which uses the ICF as the guide for classifying the functionality profile.

**Keywords:** Planning in Management Control 1. Professional Inclusion of People with Disabilities 2. Equal Opportunities 3.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de Funcionalidade e Incapacidade da CIF com interação entre os diferentes componentes .....	29
Figura 2: Fases do processo MCDA.....	39
Figura 3: Instrumentos de intervenção da Pesquisa.....	41
Figura 4: Operacionalização da MCDA-C com base no modelo desenvolvido.....	42
Figura 5: Modelo da CIF: Relacionamento entre os componentes da CIF .....	43
Figura 6: Estrutura da CIF .....	43
Figura 7: Visualização do EPAs agrupados em áreas e subáreas de maneira total.....	55
Figura 8: Descritor do Componentes (d) Dificultadores .....	56
Figura 9: Descritor do Componentes (e) - Facilitadores .....	57
Figura 10: Descritor do Componentes (e) – Barreiras.....	57
Figura 11: Estrutura Hierárquica de Valor Funcionalidade e Incapacidade (d) Atividade e Participação para o PVFe PVEs e Descritores .....	58
Figura 12: Estrutura Hierárquica de Valor Fatores Contextuais (e) Fatores Ambientais para o PVFe PVEs e Descritores .....	59
Figura 13: Estrutura Hierárquica de Valor Global para o PVFe PVEs e Descritores .....	60
Figura 14: Estrutura Hierárquica de Valor para o PVFe PVEs e Descritores com os níveis de Referências RS e RI.....	63
Figura 15: Escalas cardinais dos descritores dos Componentes (d) e (e) .....	64
Figura 16: Taxas de Compensação do Modelo dos Componentes (d) e (e) .....	65
Figura 17: Modelo Global dos Componentes (d) e (e) .....	67
Figura 18: Perfil a nível dos Pontos de Vistas Fundamentais da Situação Atual.....	69
Figura 19: Perfil a nível dos Pontos de Vistas Elementares de primeiro nível .....	69
Figura 20: Perfil a nível dos Pontos de Vistas Fundamentais Aperfeiçoamento.....	71

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Legislações com vínculo a pessoas com deficiência.....	25
Quadro 2: Exemplos de facilitadores ao acesso .....	29
Quadro 3: Exemplos de barreiras ao acesso .....	30
Quadro 4: Centros de Atendimento educacionais Especializados da FCEE.....	50

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1: Cálculo simulado da Fórmula de Agregação Aditiva nos pontos de Vistas Fundamentais Situação Atual .....	68
Tabela 2: Cálculo simulado da Fórmula de Agregação Aditiva nos pontos de Vistas Fundamentais Aperfeiçoamento .....	70

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABNT- Associação Brasileira de Normas Técnicas

CIF- Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

FCEE -Fundação Catarinense de Educação Especial

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MCDA-C -Metodologia Multicritério de Apoio à Decisão – Construtivista

UFSC- Universidade Federal de Santa Catarina

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
1.1	OBJETIVOS.....	17
<b>1.1.1</b>	<b>Objetivo Geral .....</b>	<b>17</b>
<b>1.1.2</b>	<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>17</b>
1.2	JUSTIFICATIVA.....	18
1.3	DELIMITAÇÃO DA PESQUISA .....	21
1.4	ORGANIZAÇÃO DA PESQUISA.....	22
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>24</b>
2.1	INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	24
<b>2.1.1</b>	<b>Pessoa com Deficiência e a Legislação.....</b>	<b>25</b>
<b>2.1.2</b>	<b>Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) .....</b>	<b>26</b>
<b>2.1.3</b>	<b>Inclusão do Profissional com Deficiência na Área Educacional .....</b>	<b>31</b>
2.2	TRATATIVAS DOS EDITAIS .....	31
2.3	PESQUISAS ANTERIORES NA FCEE .....	32
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>35</b>
3.1	ENQUADRAMENTO DA PESQUISA .....	35
3.2	OBJETO DE ESTUDO .....	35
3.3	INSTRUMENTO DE INTERVENÇÃO .....	37
<b>3.3.1</b>	<b>Multicritério de Apoio à Decisão (MCDA) .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Classificação Internacional de Funcionalidade e Saúde (CIF) .....</b>	<b>40</b>
3.4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	44
<b>4</b>	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>47</b>
4.1	DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL.....	47
4.2	PROPOSTA DO <i>CHECKLIST</i> .....	52
4.3	PROPOSTA DO <i>FRAMEWORK</i> .....	53
<b>4.3.1</b>	<b>Fase de Estruturação .....</b>	<b>53</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Fase de Avaliação .....</b>	<b>64</b>
4.4	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	71
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>75</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>77</b>
	<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>86</b>
	<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>111</b>
	<b>ANEXO A.....</b>	<b>127</b>
	<b>ANEXO B.....</b>	<b>130</b>
	<b>ANEXO C.....</b>	<b>132</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição da República de 1988, no inciso VIII e artigo 37, estabelece uma política de ação afirmativa (BRASIL 1998), a qual representa uma medida fundamental para a efetivação do princípio da igualdade material, um dos pilares que demanda uma implementação contínua e eficaz (LEAL, 2020). Seu propósito primordial reside em assegurar um tratamento equitativo, especialmente no que diz respeito aos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no atual cenário de inserção no mercado de trabalho (BEZERRA, DA SILVA, 2023; LEAL, 2020).

A acessibilidade propicia igualdade de condições para que todas as pessoas transitem nos mais diferentes espaços e acessem os mais variados produtos, sistemas e serviços, sejam eles públicos ou privados, sendo eliminada qualquer barreira que possa limitar a atividade e restringir a participação em vários âmbitos da vida social (PINHEIRO, 2021; BRASIL, 2015).

Os fatores contextuais podem apresentar barreiras que dificultam e muito o desempenho de uma pessoa em seu contexto, em seu ambiente real, sendo estas barreiras arquitetônicas, urbanísticas, nos meios de transporte, na comunicação e informação tecnológicas ou atitudinais (BALCO, 2023; CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020). Para cada pessoa, dependendo de sua realidade, de seu meio, de suas vivências reais, pode necessitar de mais ou menos facilitadores em sua vida, como no caso de enfrentar uma barreira atitudinal, que são preconceitos e discriminações que a pessoa enfrenta, como por exemplo a atitude negativa de uma chefia, de não acreditar em suas habilidades por focar somente em suas características corporais/biológicas, e que pode necessitar de um facilitador como o apoios de pessoas e serviços que esclareçam sobre os interesses, qualificação que a pessoa possui ou até mesmo desmistifique as chefias e demais profissionais daquele setor, sobre as habilidades e funcionalidades diferenciadas que cada pessoa possui/apresenta, ou seja, é necessário conhecer cada realidade, cada funcionalidade, para direcionar e encaminhar as situações de maneira específica e não geral.

No Artigo 3º da Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL,2015) considera-se:

I- acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (BRASIL, 2015).

Um aspecto central que envolve a acessibilidade na Lei acima citada reside na análise da aplicação do percentual de 5 a 20 por cento destinado à reserva de vagas para pessoas com deficiência, um requisito que deve ser observado integralmente no contexto de concursos públicos (BEZERRA, DA SILVA, 2023; NEPOMUCENO, DE CARVALHO-FREITAS, 2021, LEAL, 2020). Essa política, que se desenvolveu com base em princípios de equidade e justiça, encontra sustentação teórica no referencial do renomado filósofo John Rawls e sua teoria da justiça como equidade.

Na pesquisa de Silva; Grimm, (2021), abordou a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho do Brasil, levando em consideração os fatores complexos inerentes à condição de ser deficiente e as transformações em nível social e organizacional, sucedidas ao longo das últimas décadas, como foi tratado por pesquisas anteriores tais como Bezerra, da Silva, (2023); Nepomuceno, de Carvalho-Freitas, (2021), Leal, (2020).

Na perspectiva da CIF e de seu modelo, deficiência consiste em alguma alteração em funções e estruturas do corpo. É necessário ampliar o olhar por meio do Modelo de Funcionalidade e Incapacidade da CIF, por uma perspectiva biopsicossocial, ao que pode-se dizer que os fatores podem estar “relacionados à deficiência ou ao fato de se ter uma deficiência” (CIF, 2022\_. Pessoas com as mesmas deficiências podem ter funcionalidade ou incapacidade diferentes, a depender da interação com os fatores ambientais, por exemplo.

Jorge (2021) mapeou e analisou a produção de teses e dissertações, num total de 37 no portal da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), sobre o tema de Pessoas com Deficiências (PCDs) nos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis e Administração da Região Sudeste do Brasil, corroborada pela pesquisa Schafhauzer; Da Silva, (2023); Lima ,*et al.*, (2021) e Nickel, (2020).

Assim esta pesquisa busca contribuir para o aprimoramento das políticas de inclusão e igualdade, visando não apenas atender aos princípios constitucionais, mas também promover uma sociedade mais justa e equitativa, na qual as oportunidades sejam verdadeiramente acessíveis a todos os cidadãos, independentemente de suas diversidades e demandas coletivas ou individuais. (DE ALMEIDA RABELO; VIEGAS, 2019).

Segundo informações obtidas por meio da Gerência de Recursos Humanos da Fundação Catarinense de Educação Especial (FCEE, 2023), as pessoas com deficiência que são aprovadas no Concurso Público (NEPOMUCENO, DE CARVALHO-FREITAS, 2021, LEAL, 2020) da FCEE e que entram por meio das cotas, passam por avaliações e entrevistas com uma Comissão

que verifica o laudo diagnóstico e sua formação profissional, porém duas pessoas podem ter o mesmo laudo diagnóstico e apresentarem perfis/estado de funcionalidade diferentes conforme a CIF, conseqüentemente, com características e demandas diversas, sendo necessário além da avaliação das funções e estruturas do corpo, classificar sua funcionalidade, para encaminhar ao posto de trabalho mais adequado à sua realidade, garantindo este acesso e permanência com a identificação de quais fatores ambientais esta pessoa necessita para desempenhar sua função da melhor maneira e com seus direitos de acesso estabelecidos (CIF, 2022).

Avaliar e classificar as atividades e participação e os fatores ambientais, bem como considerar os fatores pessoais (mesmo que não possam ser classificados pela CIF), a fim de compreender como se dá a interação entre os mesmos e como reflete em sua experiência de funcionalidade ou incapacidade.

Desta forma, faz-se necessária uma avaliação com perspectiva biopsicossocial utilizando o Modelo de Funcionalidade e Incapacidade da CIF, ou seja, além da avaliação das funções e estruturas do corpo (da deficiência), é fundamental avaliar a influência positiva ou negativa dos fatores contextuais (ambientais e pessoais) nas atividades e participação, a fim de compreender e classificar a funcionalidade e incapacidade destas pessoas e, então, encaminhá-las ao posto de trabalho mais adequado à sua realidade, garantindo o acesso e permanência com a identificação de quais fatores ambientais cada um necessita para desempenhar suas atividades e participação no ambiente laboral da melhor maneira possível e com seus direitos de acesso estabelecidos.

1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação. (BRASIL, 2015).

Antes mesmo de ser encaminhado a um setor específico da FCEE, seja na equipe da Diretoria Administrativa (DIAD) ou na Diretoria de Ensino, Pesquisa e Extensão (DEPE), destaca-se a necessidade de aplicação de um formulário específico para classificar a funcionalidade da pessoa com deficiência naquele momento e acompanhar a sua inclusão profissional e social, é fundamental, pois reflete diretamente no desempenho de suas atividades diárias, de identificar possíveis barreiras que estejam impedindo a sua participação ou limitando a sua atividade, além disso, a aplicação da CIF contribui na geração de estatísticas, mediante a obtenção de dados em que os qualificadores podem ser medidos, mapeando assim de forma assertiva onde estão concentradas as maiores necessidades de cada pessoa na FCEE, garantindo

sua permanência no setor, com qualidade, segurança, conforto e autonomia (CASTRO, *et al.* 2016; ARAUJO, E. S.; BUCHALLA, 2015)

Após elaborado, este *framework* também poderá ser utilizado posteriormente nas contratações de pessoas com deficiência em empresas por exemplo, para direcionar o posto de trabalho mais adequado naquele momento de contratação, possibilitando o mapeamento das vagas de trabalho disponibilizadas tornando possível a classificação destas a partir da funcionalidade/perfil de cada candidato àquela vaga.

Por meio da aplicação de um *framework* de funcionalidade, podem ser classificadas para cada caso se esta pessoa possui alguma dificuldade, ou não possui nenhuma, como também se há alguma dificuldade sem maiores detalhes/especificações, para que possam ser investigadas e repensadas as soluções para a permanência desta pessoa na vaga de trabalho.

Portanto, a pergunta que norteia a presente pesquisa é, “**quais critérios de classificação da funcionalidade podem contribuir para a inclusão e permanência das pessoas com deficiência nos postos de trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas?**”

## 1.1 OBJETIVOS

Nesta seção são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos necessários às resoluções do problema de pesquisa definida na seção anterior.

### 1.1.1 Objetivo Geral

Desenvolver um *framework* de funcionalidade para acompanhamento na inclusão profissional das pessoas com deficiência, efetivadas na FCEE, para o acesso e permanência com igualdade de oportunidades com as demais pessoas nos postos de trabalho.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar as etapas que precedem a efetivação das Pessoas com Deficiência junto à Gerência de Gestão de Pessoas da Fundação Catarinense de Educação Especial após a sua aprovação no Concurso Público Estadual;
- Elaborar checklist resultando em Formulário de Funcionalidade fundamentado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF);

- Estruturar o framework de funcionalidade fundamentado na CIF à Gestão da FCEE para o subsídio e o acompanhamento anual das pessoas com deficiência nos postos de trabalho durante o período de estágio probatório.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

O trabalho dignifica o homem, frase esta, muito citada e conhecida na sociedade como um todo, “Trata-se de uma máxima usada a séculos e que possui um grande poder autoexplicativo, enaltecendo a ideia de que o homem é fruto de seu trabalho, uma extensão dele e de seu potencial” (COSTA; REBELO, 2021, p. 01).

A dignidade de cada pessoa que tem a oportunidade de conquistar uma vaga de trabalho, engloba valores, autoestima, autonomia e independência de diversas formas, ou seja, quando escolhe a sua área de atuação, há um esforço no sentido de buscar aquela vaga que é tão disputada por muitos e que quando conquistada acredita-se que tudo já está de acordo com suas expectativas. (CAVEDINI BISNETO, 2020)

Entretanto ao se deparar com a vaga, algumas dificuldades/barreiras podem ser encontradas por pessoas com deficiência, para que além desse acesso, possa permanecer no posto de trabalho e desempenhar suas funções em igualdade de condições (BEZERRA; DA SILVA, 2023; SPIGEL, 2022).

Além do diagnóstico que este trabalhador apresenta como comprovação das limitações nas funções e estruturas do corpo, há necessidade de direcioná-lo ao posto de trabalho considerando as suas funcionalidades, tendo o cuidado de adequar este posto de trabalho no sentido de analisar e verificar quais serão os apoios que esta pessoa necessitará para sua inclusão profissional, por exemplo, 1) em se tratando de pessoa com deficiência visual/cegueira, necessitará de um *software* para leitura de tela? 2) no caso de pessoa com deficiência auditiva/surdez, necessitará de um facilitador, intérprete de LIBRAS para o acesso comunicacional? ou 3) no caso de uma pessoa com deficiência física, que faz uso de cadeira de rodas, será necessária uma adaptação de mobiliário, adequação no encosto da cadeira de rodas ou a necessidade de uma rampa para poder locomover-se com autonomia?

Essa perspectiva pode ser corroborada através da utilização da CIF, de seus conceitos e modelo, uma vez que:

[...] A CIF agrupa sistematicamente o que uma pessoa com uma doença ou transtorno faz ou pode fazer. Funcionalidade é um termo que abrange todas as funções do corpo,

atividades e participação; de maneira similar, incapacidade é um termo que abrange incapacidades, limitação de atividades ou restrição na participação. A CIF também relaciona os fatores ambientais que interagem com todos estes construtos. Neste sentido, ela permite ao usuário registrar perfis úteis da funcionalidade, incapacidade e saúde dos indivíduos em vários domínios. (MPPR, 2022).

Todavia, a CIF é uma classificação e não tem função avaliativa, sendo assim, para a sua aplicabilidade prática nos contextos como o referido, é necessária a utilização conjunta com instrumentos/ferramentas avaliativas (baseadas ou relacionadas com a CIF) do estado de funcionalidade ou de componentes do mesmo.

Visando implementar as ações relacionadas à inclusão profissional de pessoas com deficiência na FCEE e nas empresas de maneira geral, ação esta que beneficiará a comunidade catarinense, a proposta deste estudo é a elaboração de um *Checklist* específico para facilitar e direcionar os processos tanto de avaliação com classificação da funcionalidade das pessoas com deficiência quanto de adequação do posto de trabalho a partir das identificações de fatores ambientais barreiras/facilitadores que possam restringir a sua participação ou que possam apoiar a sua permanência no neste contexto. Destaca-se que *Checklists* são listas com um conjunto selecionado de categorias da CIF. Conferem suporte e direcionamento ao raciocínio clínico na escolha das ferramentas avaliativas que abrangem as categorias que necessitam de avaliação no caso daquela pessoa ou contexto, bem como facilitam a seleção e uso de categorias a serem codificadas e relatadas porque as mesmas já estão compiladas. Por si só, não avaliam; não codificam, não direcionam intervenções por demandas encontradas. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) já está se reestruturando quanto as avaliações referentes a incapacidade na vida independente das pessoas e nas questões do trabalho, já estão considerando a aplicabilidade da classificação de funcionalidade, dando ênfase nas análises quanto ao meio social, os contextos ambientais, que cercam cada pessoa, pois refletem diretamente em sua funcionalidade, analisam a forma como as pessoas vivem, não somente um laudo diagnóstico que esta pessoa possui, tendo o cuidado de melhorar as suas condições de vida, aumentando o seu desempenho pessoal e profissional (BISPO, 2021). Em casos de avaliações referentes a aposentadoria por invalidez, já estão sendo observados outros aspectos além do laudo pericial, a perícia do INSS já está observando o critério biopsicossocial do indivíduo, considerando-se critérios físicos, psíquicos e sociais, sendo destacadas as perspectivas biológicas, individuais e sociais para a conclusão da incapacidade do segurado (FURLAN, 2019). Para os trabalhadores que entram em uma perícia, no caso de solicitação de concessão de seguro-desemprego, antes do seu deferimento, a equipe avalia em que outros postos de trabalho esta pessoa poderia atuar naquele momento, classificando a sua

funcionalidade atual, esgotando todas as possibilidades para depois, caso seja necessário, acontecer a concessão. Portanto, a funcionalidade das pessoas já está sendo considerada para análises de readequação de postos de trabalho, em complemento com os laudos biológicos que partiam somente da condição física, ou seja, funções e estruturas do corpo.

Com a sistematização de dados funcionais por meio de um produto estruturado conforme a CIF estabelece, a comissão de avaliação do estágio probatório, equipe esta multiprofissional, parte da Gestão de Pessoas da FCEE, poderá identificar os qualificadores relacionados ao desempenho nas atividades que envolvem a função de trabalho, conforme já direcionada por meio da aprovação no concurso, observando na prática se há alguma barreira que pode restringir sua participação naquele local de trabalho e qual facilitadores podem servir de apoios para a sua permanência.

Ainda destacando sobre a importância de um formulário estruturado, que quantifique tais qualificadores de funcionalidade, em linguagem unificada entre as áreas profissionais, após o fechamento da pesquisa, ainda poderá ser utilizado na inclusão e acompanhamento de pessoas com deficiência durante o processo de contratação, tanto pelo setor de Gestão de Pessoas (GEPES) da Diretoria Administrativa (DIAD) da FCEE, como em empresas, trabalho este desempenhado e articulado diretamente por profissionais do Centro de Educação e Trabalho (CENET), um dos dez segmentos pertencentes a Diretoria de Ensino, Pesquisa e Extensão (DEPE) que tem como atribuições de selecionar o perfil profissional de pessoas com deficiência e mapear os postos de trabalho que condizem com as condições de cada pessoa, bem como acompanhar este profissional enquanto for necessário, além de sensibilizações que são realizadas aos empregadores e demais funcionários antes do encaminhamento da pessoa com deficiência, ou seja, já no processo de entrevista e contratação da pessoa com deficiência. A utilização do produto final deste trabalho será relevante para as mapear a necessidade de adequações nos postos de trabalho, pois estatisticamente será possível classificar todos os encaminhados de acordo com as barreiras que enfrentam e facilitadores/apoios que necessita para trabalhar com igualdade de condições para sua permanência na vaga específica.

Atualmente foi noticiado que está sendo apresentado um Projeto de Lei Federal (PL 662/2023) que estabelece a avaliação de aptidão das pessoas com deficiência que são aprovadas em Concursos Públicos e que esta avaliação será feita durante o período de estágio probatório. “A condição de pessoa com deficiência somente poderá ser motivo de exoneração por

incompatibilidade com o cargo se ficar comprovada a total inviabilidade de aproveitamento do servidor em função específica na sua carreira”. (AGÊNCIA SENADO, 2023).

Já está sendo considerada a importância de avaliar a pessoa em sua totalidade, pois um laudo médico somente não pode descrever as suas aptidões, pois são muitas peculiaridades que precisam ser consideradas (CIF, 2022). Duas pessoas com diagnóstico de deficiência visual podem ser totalmente diferentes em suas funcionalidades, considerando que algumas podem apresentar baixa visão, cegueira, ter visão monocular e utilizarem recursos (facilitadores) diferenciados que ampliem o seu desempenho e participação na atividade (BEZERRA; DA SILVA, 2023).

Em se tratando de acessibilidade comunicacional a todas as pessoas, um facilitador com ampliação de letras, contrastes de cores entre letras e plano de fundo por exemplo, pode beneficiar uma pessoa com deficiência visual (baixa visão), mas não pode contemplar em igualdade de condições para uma pessoa com deficiência visual (cegueira), que necessita de leitores de voz e descrições as imagens apresentadas para a compreensão do contexto. Ambas apresentam diferenciadas funcionalidades, mesmo sendo pessoas com deficiência visual no fator biológico.

Percebe-se que muitos concursos já preveem a etapa de avaliação antes da finalização do estágio probatório, porém as atualizações nas legislações contribuem para maiores esclarecimentos e garantias de direitos de maneira normatizada. O momento de classificar a funcionalidade durante a etapa de estágio probatório, ou seja, durante os três anos após aprovação da pessoa com deficiência no concurso, é fundamental, visando a permanência na função ao qual foi direcionada.

### 1.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa delimita-se quanto ao aspecto TEMPORAL até dezembro/2023, ESPACIAL para o território de Santa Catarina, LEGAL ou a legislação na esfera federal BRASIL. Emenda constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978. Assegura aos Deficientes a melhoria de sua condição social e econômica. Brasília, 1978; BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988; BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 1989; BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas.

Brasília, 1990; BRASIL. Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991; BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE). Brasília, 1999; BRASIL. Lei nº 10.436 de 24 de Abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000 e 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, 2004; BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 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. Brasília, 2009; BRASIL. Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Básica. Brasília: MEC, SEB, DICEI, 2013; BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Dispõe sobre o “Estatuto da Pessoa com Deficiência”. Brasília, 2015;

Na esfera do Estado de Santa Catarina SANTA CATARINA. Resolução CEE/SC Nº 100. Estabelece normas para a Educação Especial no Sistema Estadual de Educação de Santa Catarina. Florianópolis: 2016, 13 p; e SANTA CATARINA (Estado). Secretaria de Estado da Educação. Fundação Catarinense de Educação Especial. Política de Educação Especial do Estado de Santa Catarina: Coordenador Sergio Otavio Bassetti - São José: FCEE, 2006, 52 p.

#### 1.4 ORGANIZAÇÃO DA PESQUISA

Com o objetivo de organizar o trabalho e assim ter um melhor entendimento do estudo, esta pesquisa será distribuída em quatro capítulos.

No primeiro capítulo é fundamental embasar a temática, trazendo no referencial teórico parte do histórico da Inclusão da Pessoa com Deficiência, contextualizando seus direitos e deveres nas legislações vigentes, citando também um pouco da Inclusão do Profissional com Deficiência na Área Educacional, bem como as tratativas dos editais e as pesquisas anteriores relacionadas a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.

Já no segundo capítulo, apresentam-se a Metodologia da Pesquisa, com seu enquadramento, objeto de estudo e Instrumento de Intervenção, destacando o Multicritério de Apoio à Decisão (MCDA) e a Classificação Internacional de Funcionalidade e Saúde (CIF), como estudos centrais para a elaboração do framework elaborado para a aplicação.

O terceiro capítulo traz os procedimentos metodológicos com a apresentação e análise dos resultados, subdividindo estas análises em diagnóstico da situação atual, a proposta do *checklist* e pôr fim a estruturação do *framework* de funcionalidade.

E finalmente o quarto e último capítulo apresenta a análise dos resultados, a conclusão quanto ao problema de pesquisa, objetivos de pesquisa, suas limitações e recomendações para futuras pesquisas.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo apresentar-se-á o referencial teórico por meio de algumas seções como da inclusão de pessoas com deficiência no contexto social e profissional, abrangendo aspectos legais, como a Lei Brasileira de Inclusão, e referências relevantes, como a Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF).

### 2.1 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A sociedade como um todo encontra-se projetada para um público padrão, porém, nem todas as pessoas acessam serviços e lugares utilizando-se das mesmas condições, alguns necessitam de uma adequação diferenciada para acessar ambientes, no caso de uma pessoa com deficiência física, que utiliza-se de uma cadeira de rodas, as portas dos setores devem seguir as normas das legislações, caso não seja seguida, será uma barreira de acesso a esse trabalhador em seu ambiente de trabalho (HOTT, 2023, TAVARES, 2023).

Conforme estabelece a Lei Brasileira de Inclusão a pessoa com deficiência possui direitos garantidos para a igualdade e não à discriminação, ter atendimento prioritário, direito à vida, à habilitação e à reabilitação, à saúde, à educação, à moradia, ao trabalho, à assistência social, à cultura, ao esporte, ao turismo e ao lazer, ao transporte e mobilidade, à acessibilidade em todas as esferas, tendo acesso à informação, e a comunicação, à tecnologia assistiva, participação na vida pública e política, a ciência e a tecnologia, o acesso à justiça, reconhecimento legal perante a lei entre outros (PEREIRA FILHO, 2021; BRASIL, 2015).

Analisando o contexto relacionado a inclusão profissional da pessoa com deficiência que passa por uma prova de concurso público, respaldo de documentos legislativos entre os quais temos a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Lei nº 7.853/89, Lei nº 8.112/90, Lei nº 8.213/91, Decreto Nº 3.298/99 e Lei nº 13.146/2015, desde o momento da sua inscrição, já possui direitos estabelecidos em lei relacionado a reserva de vagas (ARGUELHO, 2021).

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.(Brasil, 1990).

Após concluída a prova e todo o período de seleções necessárias das documentações que comprovem a deficiência e a certificação profissional referente a vaga que foi ofertada, outras etapas ainda precedem o momento da efetivação deste profissional, porém precisam ser consideradas as suas reais condições individuais para o desempenho das funções que serão exercidas.

### 2.1.1 Pessoa com Deficiência e a Legislação

As legislações há muitos anos, asseguram e garantem os direitos das pessoas com deficiência em diversos segmentos da sociedade, como direito à vida, educação, assistência, saúde, lazer, moradia e trabalho, pois ao estudar a história da educação especial, vários momentos foram vivenciados desde o extermínio destas pessoas, como o seu próprio isolamento, em que eram fechadas em casa e afastadas da comunidade até este momento, em que ocupam lugares e cargos como todos os demais cidadãos, fruto de muita luta, exemplo em que elas mesmas definem como preferem ser chamadas, sendo “pessoas com deficiência” e não mais “portadoras de deficiência” como anteriormente, haja vista que antes de qualquer condição que possuem, são pessoas e devem ser respeitadas e valorizadas. (BRASIL, 2009).

Algumas Leis foram selecionadas e incluídas no Quadro 1, para conhecimento e atualização:

Quadro 1: Legislações com vínculo a pessoas com deficiência

BRASIL. Emenda constitucional nº 12, de 17 de outubro de 1978. Assegura aos Deficientes a melhoria de sua condição social e econômica. Brasília, 1978. Disponível em: < <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm</a> >. Acesso em: 27 de ago. 2023.
BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.
BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 1989. Disponível em: < <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm</a> >. Acesso em: 27 de ago. 2023.
BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas. Brasília, 1990. Disponível em: < <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8112cons.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8112cons.htm</a> >. Acesso em: 27 de ago. 2023.
BRASIL. Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: < <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm</a> >. Acesso em: 27 de ago. 2023.
BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE). Brasília, 1999. Disponível em: < <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm</a> >. Acesso em: 27 de ago. 2023.
BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000 e 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, 2004. Disponível em: < <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm</a> >. Acesso em: 27 de ago. 2023.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 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. Brasília, 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 30 de ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Básica. Brasília: MEC, SEB, DICEI, 2013.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Dispõe sobre o “Estatuto da Pessoa com Deficiência”. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 30 de ago. 2023.

SANTA CATARINA. Resolução CEE/SC Nº 100. Estabelece normas para a Educação Especial no Sistema Estadual de Educação de Santa Catarina. Florianópolis: 2016, 13 p.

SANTA CATARINA (Estado). Secretaria de Estado da Educação. Fundação Catarinense de Educação Especial. Política de Educação Especial do Estado de Santa Catarina: Coordenador Sergio Otavio Bassetti - São José: FCEE, 2006, 52 p.

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Referente ao direito das pessoas com deficiência no que compete ao trabalho, desde a Constituição Federal, houve avanços bastante peculiares, sendo tanto em espaços públicos como nos espaços privados (BRASIL, 1988).

Há mais de trinta anos foi sancionada a Lei 8.213/1991, (Lei de Cotas), que reserva nas empresas que possuem mais de 100 funcionários, percentuais de vagas para pessoas com deficiência e reabilitados, além de legislação específica que reserva vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, que é o foco central deste trabalho, visando classificar a funcionalidade destes trabalhadores para que permaneçam nos postos de trabalho com garantia de oportunidades iguais. Para tanto há necessidade de uma intervenção mais assertiva, no sentido de acompanhar estas inclusões, mapeando suas atribuições e desempenho, verificando barreiras que possam estar restringindo a sua participação efetiva.

### **2.1.2 Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF)**

A Classificação Internacional de Funcionalidade e Saúde (CIF) representa uma abordagem inovadora que vai além das tradicionais categorizações de deficiência (MARCHI, 2019). Ela desempenha um papel relevante na compreensão das complexas interações entre as funcionalidades humanas, as restrições e os fatores ambientais (CIF, 2022; FERRO, 2022). A CIF é uma ferramenta que transcende disciplinas e setores, fornecendo uma estrutura abrangente e padronizada para descrever a saúde e a funcionalidade das pessoas (LORENZO, 2023; CIF, 2022; FERRO, 2022).

A CIF é uma classificação com múltiplas finalidades elaborada para servir a várias disciplinas e setores diferentes [...] fornece uma descrição de situações relacionadas às funções do ser humano e suas restrições e serve como uma estrutura para organizar estas informações. Ela organiza as informações de maneira significativa, integrada e facilmente acessível. (CIF, 2008, p. 17 e 18).

A CIF traz padronizações (dados qualitativos e quantitativos) possibilitando a unidade de discurso e conceitos entre as áreas profissionais quanto à atividade e participação nas tarefas e demandas gerais, comunicação, mobilidade, cuidado pessoal, relações e interações interpessoais por exemplo, identificando fatores ambientais que possam restringir a participação da pessoa naquele momento ou incluir de maneira efetiva, sendo com produtos e tecnologias, apoios e relacionamentos, atitudes, serviços, sistemas e políticas (CIF, 2008, corroboram (CIF, 2022; MOTA, 2020; QUEIROZ, 2019).

Oferece uma visão abrangente da saúde das pessoas, indo além de um laudo diagnóstico. Ao considerar os diferentes componentes, é possível compreender as interações entre a condição de saúde, os fatores ambientais e pessoais, e as consequências para vida da pessoa. Essa classificação é fundamental para a avaliação, o planejamento de intervenções e a promoção da qualidade de vida. (CIF; 2022; BALCO, 2023; CIF, 2022).

Nas divisões apresentadas na CIF tem-se as funções e estruturas do corpo, as atividades e participação e os fatores contextuais. Nas funções e estruturas do corpo permitem identificar as bases biológicas das limitações; as atividades classificam a capacidade da pessoa de realizar tarefas; a participação analisam o envolvimento da pessoa em diferentes áreas da vida e nos fatores contextuais consideram o impacto do ambiente e das características individuais na funcionalidade das pessoas. (CIF; 2022; BALCO, 2023; BALCO, 2018).

Podem ser citados alguns exemplos dentro de cada uma destas divisões: a dificuldade em andar pode estar relacionada a funções do sistema muscular (fraqueza) ou a estruturas do corpo (lesão na articulação do joelho). Uma pessoa com uma lesão na mão pode ter limitações em atividades como escrever ou pegar objetos. Uma pessoa com uma deficiência intelectual pode ter restrições em sua participação no trabalho devido a dificuldades em relacionar-se comos colegas e chefias e uma pessoa com deficiência visual pode encontrar barreiras arquitetônicas em seu ambiente (escadas sem corrimão) que limitam sua participação em atividades) de acordo com Balco, (2023).

Portanto a perspectiva que a CIF (BALCO, 2023) traz implica na intersetorialidade, proporcionando unidade de discurso nas mais diferentes áreas.

Essa nova classificação tem implicações sobre a prática da medicina, sobre legislação e políticas sociais destinadas a efetivar e melhorar a qualidade do acesso aos cuidados de saúde, bem como à proteção de direitos individuais e coletivos. E considera, ainda, os aspectos sociais da deficiência e propõe um mecanismo para identificar o impacto do ambiente social e físico sobre a funcionalidade da pessoa. (BISPO, 2021, p. 03).

Quanto à sua aplicabilidade, a CIF tem sido utilizada por várias áreas profissionais com diversos objetivos, sendo um instrumento fidedigno internacionalmente e com comprovação científica. Sua aplicação remete:

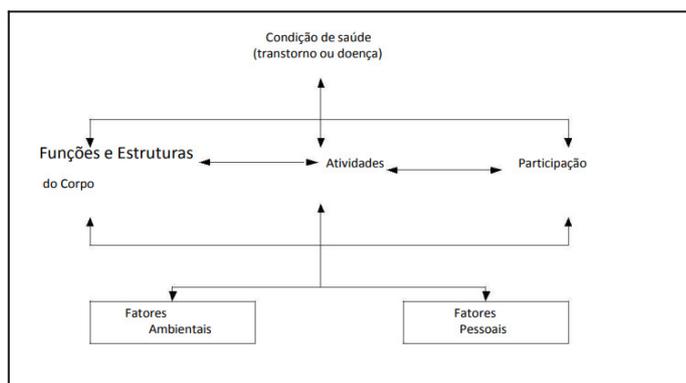
Como uma ferramenta estatística – na coleta e registro de dados (e.g., em estudos populacionais e pesquisas ou em sistemas de gerenciamento de informações); Como uma ferramenta de pesquisa – para medir resultados, qualidade de vida ou fatores ambientais; Como uma ferramenta clínica – na avaliação de necessidades, na compatibilidade dos tratamentos com condições específicas, avaliação vocacional, reabilitação e avaliação de resultados; Como uma ferramenta de política social – no planejamento dos sistemas de previdência social, sistemas de compensação e projeto e implementação de políticas públicas; Como uma ferramenta pedagógica – na elaboração de programas educativos, para aumentar a conscientização e realizar ações sociais. (CIF, 2022, p.18-19)

Os componentes na CIF estão dispostos em duas seções. 1. Componentes da Funcionalidade e Incapacidade e 2. Componentes dos Fatores Contextuais (CIF; 2023 BALCO, 2017, BALCO, 2018).

No componente 1, tem-se o Corpo, que inclui duas classificações: “uma para as funções dos sistemas do corpo e outra para as estruturas do corpo” que são interpretadas como mudanças dos sistemas fisiológicos ou das estruturas anatômicas e também a Atividade e Participação que “denotam os aspectos de funcionalidade, tanto na perspectiva individual como social”. No componente 2. “Os fatores ambientais têm um impacto sobre todos os outros componentes da funcionalidade e da incapacidade e são organizados em sequência, do ambiente mais imediato do indivíduo até o ambiente geral”. Ainda inserido no componente 2, tem-se os fatores pessoais, mas que não são classificados pela CIF atual pelo fato da variação social e cultural que estão associados a estes. (CIF. 2022). Cabe destacar que a CIF “não classifica pessoas, mas descreve a situação de cada pessoa dentro de uma gama de domínios de saúde ou relacionados à saúde” (BALCO, 2023; CIF, 2022).

As interações entre os componentes da CIF acontecem de maneira dinâmica conforme o Modelo de Funcionalidade e Incapacidade da CIF, apresentado na Figura 1:

Figura 1: Modelo de Funcionalidade e Incapacidade da CIF com interação entre os diferentes componentes



Fonte: CIF (EDUSP, p. 30, 2003)

[OMS] Organização Mundial da Saúde, CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde [Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais, org.; coordenação da tradução Cassia Maria Buchalla]. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo - EDUSP; 2003.

O papel que os fatores contextuais (fatores ambientais e pessoais) têm no processo e interagem com o indivíduo com um estado de saúde e determinam o nível e extensão de suas funções. Já as atitudes da sociedade, sistema legal, questões relacionadas as características de arquitetura remetem aos fatores ambientais. Todos interagem entre si, classificando assim a funcionalidade humana, ou seja, por meio da interação entre as funções e estruturas do corpo, as atividades e a participação social e os fatores ambientais que podem atuar como facilitadores ou barreiras para o desempenho dessas atividades e da participação. (BALCO, 2023; CIF, 2022).

A abrangência da CIF é ampla por isso, se faz necessário pensar na elaboração de recursos, tais como Checklists, com, o intuito de elaboração de um *checklist* direcionado para a inclusão profissional, identificando fatores que podem ser barreiras no ambiente de trabalho e ao mesmo tempo identificar quais serão os facilitadores/apoios que podem ser necessários para que cada pessoa possa realizar suas funções de trabalho com autonomia e independência, garantindo sua acessibilidade e permanência com conforto e segurança naquele ambiente (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020).

Para tanto, as pessoas quando realizam suas atividades no contexto real em que vivem, podem necessitar de facilitadores específicos para que o desempenho possa estar em igualdade de condições, tendo em vista as barreiras que possam enfrentar.

Quadro 2: Exemplos de facilitadores ao acesso

-Acessibilidade física urbanística, arquitetônica e nos transportes:  
 Presença de vagas de estacionamento preferenciais com placa de sinalização; trajeto entre o veículo de transporte e o local de trabalho livre de obstáculos físicos; presença de transporte público acessível; deslocamento entre as áreas (setores, banheiro e outras) livres de obstáculos físicos; presença de portas e corredores com largura adequada para o trânsito de cadeiras de rodas nas áreas principais; presença de acessibilidade nas passagens; presença de mobiliários acessíveis; presença de controle de iluminação e temperatura;

- Na comunicação e informação:  
 Disponibilização de intérpretes de Libras; audiodescrição; materiais em braile, softwares acessíveis;

- Acessibilidade atitudinal:  
 Treinamento/Capacitação da equipe de profissionais para a adequada orientação das pessoas com deficiência.

Fonte: Adaptado de Pereira p. 47 (2022)

Seguem alguns exemplos de facilitadores (Quadro 2) e barreiras (Quadro 3) para melhor compreensão de restrições à participação, sendo barreira ou entrave, como também o que pode ser um apoio, sendo garantida esta participação das pessoas com deficiência nos setores de trabalho em igualdade com as demais pessoas:

Quadro 3: Exemplos de barreiras ao acesso

- Quanto às barreiras arquitetônicas:  
 Área de circulação com presença de obstáculos físicos; ausência de sinalização podotátil no piso; presença de desníveis ou outras irregularidades no piso, sem sinalização; ausência de corrimão em duas alturas nas escadas e rampas em todos os locais; presença de rampa, sem cumprir os critérios de acessibilidade; ausência de controle de ruídos; ausência de banheiro exclusivo para pessoas com deficiência; ausência de box para pessoas com deficiência dentro dos banheiros; ausência de barras para transferência e apoio nos banheiros; falta de equipamentos instalados nos banheiros, como saboneteira, maçanetas e descarga em altura acima do que estabelecem as normas.

- Comunicação e informação:  
 Não disponibilização de recurso de audiodescrição durante os eventos; não disponibilização em formatos acessíveis, dos documentos de trabalho; ausência de placas de sinalização acessíveis.

- Atitudinais:  
 Não disponibilização de canal de comunicação para que seja solicitada tecnologia assistiva.

Fonte: Adaptado de Pereira p. 48 (2022)

Há outros fatores ambientais de produtos e tecnologias que podem facilitar a atividade e participação das pessoas: Dieta especial; medicamentos contínuos; Roupas especiais ou adaptadas; prótese de voz; lentes intraoculares; Linhas Braille (Dispositivo de transcrição); prótese; óculos ou lentes de contato; lupas e dispositivos de aumento; aparelhos auditivos; implante coclear; pranchas e comunicação alternativa; computador; internet; telefone/celular; rádio; televisão; bolsa coletora; sonda; nebulizador; oxigênio; instrumentos, aparelhos ou produtos de limpeza, fraldas, camas hospitalares, cadeira de rodas, cadeira para banho, muletas, bengala, andador, veículos adaptados, *hardwares e softwares* adaptados, entre outros. (VILELA, L.V.O; BERNARDES, LC.G.; CRISPIM, M.A.; MARCELINO, M.A, 2023).

### 2.1.3 Inclusão do Profissional com Deficiência na Área Educacional

A Resolução 100/2016 estabelece normas para a Educação Especial no Sistema Estadual de Educação de Santa Catarina. A legislação especifica os conceitos relacionados a educação especial, quem é o público considerado da educação especial, sendo alunos com deficiência, transtorno do espectro autista, transtorno de déficit de atenção/hiperatividade e altas habilidades/superdotação, bem como todos os serviços especializados disponíveis como Atendimento em Classe, professor Bilíngue, Guia Intérprete, Segundo Professor de Turma, Instrutor de LIBRAS, profissional de Apoio Escolar, Atendimento Educacional Especializado bem como os critérios para a Terminalidade Específica na Educação.

## 2.2 TRATATIVAS DOS EDITAIS

Neste momento a importância de aplicação de um formulário que consiga identificar e medir a qualidade de vida pela funcionalidade, ou seja, “[...] reconhecer as dificuldades do indivíduo e aquelas pertinentes ao ambiente em que ele vive [...]”. (MPPR, 2022, p 01).

O setor responsável da FCEE que realiza todo o processo burocrático de efetivação da pessoa com deficiência aprovada no concurso público é a Gerência de Gestão de Pessoas (GEPES), setor este que aplicará o formulário para classificação da funcionalidade do profissional e direcionamento junto a DEPE ao setor de trabalho (posto de trabalho).

Segundo o referencial básico de Governança do Tribunal de Contas da União (TCU) a governança no setor público refere-se aos mecanismos de avaliação, direção e monitoramento, e às interações entre estruturas, processos e tradições, as quais determinam como cidadãos e outras partes interessadas são ouvidos, como as decisões são tomadas e como o poder e as responsabilidades são exercidas. A Área de Gestão de Pessoas preocupa-se em aplicar esses mecanismos com enfoque na utilização do capital humano pelas organizações. Segundo o TCU, com base no art.2, II, da Resolução TCU 247/2011, pode-se entender governança de pessoas como o conjunto de diretrizes, estruturas organizacionais, processos e mecanismos de controle que visam a assegurar que as decisões e as ações relativas à gestão de pessoas estejam alinhadas às necessidades da organização, contribuindo para o alcance das suas metas. (CNJ, 2023, p. 01).

A GEPES aplicando o formulário baseado na CIF, além de classificar funcionalidade da pessoa, poderá monitorar e acompanhar o processo de inclusão deste profissional no setor em que foi direcionado, para que durante os três anos de estágio probatório possam identificar possíveis barreiras que ainda permanecem e que podem afetar diretamente no desempenho deste profissional, evitando que estes fatores possam gerar sua exclusão do trabalho.

Nas palavras de JP Coutinho, autor do livro *Repensando o RH: Ágil, diverso e exponencial*, as organizações e as pessoas precisam estar preparadas para se adaptar as mudanças, é aqui que entra o repensar do RH. Empresas são feitas de pessoas para pessoas. Portanto, a área de recursos humanos é uma peça indispensável da engrenagem para o crescimento e sucesso da organização. (COUTINHO, 2022).

### 2.3 PESQUISAS ANTERIORES NA FCEE

Tendo em vista a importância da continuidade de estudos embasados na CIF e aplicação dela na Fundação Catarinense de Educação Especial, seguem algumas informações relevantes.

O trabalho publicado em 2020, por Rocha.; Schimidt; Miguel, com o objetivo de implantar a CIF em uma fundação pública de educação especial, sendo utilizada a metodologia Formato de Grupo de estudos, assessoria e elaboração de *checklist* e que resultou no Instrumento de Funcionalidade (IFBF), trata-se de um artigo publicado referente a implantação da CIF na Fundação Catarinense de Educação Especial em que esta autora participou de um grupo de estudos em 2016 na FCEE, durante um ano, identificando em todos os setores, quais seriam os componentes e domínios relacionados de maneira geral aos educandos que frequentam a instituição, sendo este formulário aplicado anualmente no momento do cadastro/recadastro, mas que inicialmente todos centros aderiram a aplicação e que no momento, não está mais sendo aplicado em sua grande maioria.

Tendo conhecimento da importância desta aplicação e comparação de dados, para disseminar as implementações necessárias nas Políticas Públicas para este público e conhecer de perto as realidades e demandas, percebeu-se que poderia se pensar em um *framework* específico ao trabalho das pessoas com deficiência que são efetivadas na FCEE e que necessitam de facilitadores para eliminar ou minimizar as barreiras que ainda podem estar enfrentando em seus postos de trabalho após sua inclusão profissional.

Neste sentido, após participação no grupo de estudos há anos atrás, participação de assessoria específica em CIF (30hs) com profissional renomado nesta área, disseminação da CIF em todo Estado, sendo participante na elaboração dos projetos e docente nos cursos ofertados aos profissionais das mais de 240 Instituições que possuem acordos firmados com a FCEE, compreendeu-se que este seria o momento de retomar os estudos da CIF e dar

continuidade a mais uma ação importante e necessária para auxiliar o trabalho no setor de Gestão de Pessoas da FCEE que recebem estes concursados e articulam junto a Diretoria de Ensino, Pesquisa e Extensão, o direcionamento destas pessoas aos seus postos de trabalho.

Em 08 de Maio de 2023, em nível federal, foi lançado o Plano Viver sem Limite II que tem por objetivo

Promover os direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais das pessoas com deficiência e de suas famílias por intermédio do enfrentamento às barreiras que as impedem de exercer a plena cidadania... será estruturado pela avaliação unificada da deficiência, que organizará as diversas políticas públicas ministeriais para pessoas com deficiência, que hoje têm procedimentos e critérios distintos de avaliação. (BRASIL, 2023, p. 01).

O Plano conta com 4 grandes eixos, sendo: “I- Gestão e participação social; II- Enfrentamento ao Capacitismo e Violência; III- Acessibilidade e Tecnologia Assistiva e IV- Promoção do direito a educação, assistência social, à saúde, e aos demais direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais”. Com o Plano lançado, estão disseminando e discutindo as propostas em alguns estados do Brasil, sendo Santa Catarina um destes estados. (BRASIL, 2023).

Em 27 de Novembro de 2023, no decorrer desta pesquisa, surgiram as discussões em Santa Catarina acerca do Plano Viver sem Limite II e da proposta em nível nacional, que é o Aprimoramento do Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado (IFBrM), instrumento este para a avaliação biopsicossocial unificada, mas que ainda não está validado e regulamentado, sendo esta ainda uma proposta de discussão com novos aprimoramentos. (VILELA, L.V.O; BERNARDES, LC.G.; CRISPIM, M.A.; MARCELINO, M.A, 2023).

O modelo de aplicação destes estudos nacionais trata especificamente de um instrumento de avaliação unificado da deficiência, que seja realizada de maneira biopsicossocial conforme já estabelecido na Lei Brasileira de Inclusão de 2015, ou seja, considerando todos os aspectos funcionais da pessoa com deficiência atendida na FCEE ou nas Instituições parceiras que possuem acordos firmados durante o processo de avaliação, tendo como base a CIF, discussões estas com avanços importantes relacionados a funcionalidade das pessoas, não considerando mais somente o aspecto biológico/médico no fechamento de um diagnóstico.

A aplicação do Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado obtém como resultado “A constatação de ser ou não ser pessoa com deficiência... e com gradação (leve, moderada ou grave) que depende de todas as etapas da avaliação”. Vilela,; Bernardes; Crispim; Marcelino, p.56, 2023). Com todas as etapas aplicadas no processo de avaliação biopsicossocial,

considerando faixa etária, régua de gravidade da deficiência, componente de ponderação, aplicação de modelo linguístico Fuzzy, desempenho funcional em componentes gerais (funções e estruturas do corpo, atividade e participação e fatores ambientais) avaliados dentro de alguns domínios originais da CIF e matriz com pontuações resultam em identificar os impedimentos auditivo/voz e fala; intelectual; físico; visual e mental/psicossocial com as gravidades específicas dentro de cada impedimento sendo relacionado por faixa etária. Em suma, o instrumento avalia a pessoa, em seu ciclo de vida, conforme as atividades significativas de sua vida cotidiana na relação com as características do impedimento corporal e as barreiras e facilitadores do contexto.

Já a proposta do formulário de funcionalidade que está sendo elaborado nesta pesquisa, não se trata de uma avaliação e sim de uma classificação, conforme estabelecido na CIF com obtenção de qualificadores de desempenho nas funções de trabalho. Neste caso, a sua aplicação será para pessoas com deficiência (servidores), que já possuem diagnóstico e que trabalham ou que venham a trabalhar na FCEE, sendo focado na empregabilidade da pessoa, para que por meio da identificação de barreiras que ainda enfrenta ou que possa enfrentar nos postos de trabalho, também sejam identificados os facilitadores necessários para que esta pessoa se sinta realizada profissionalmente, eliminando fatores que possam excluí-la daquela função profissional em que está exercendo ou que venha a exercer. Conforme exposto na LBI, que a pessoa com deficiência tenha garantia da permanência no posto de trabalho e não somente a sua inclusão por si só.

A elaboração do *framework* de funcionalidade desta pesquisa, é tornar as pessoas mais aptas para o trabalho, verificando suas condições para a execução das tarefas e suas atribuições e por este fato há necessidade da identificação de barreiras e facilitadores. Tem como proposição auxiliar a GEPES/Comissão de Estágio Probatório da FCEE que anualmente acompanha as pessoas que entram pelo concurso público para o desempenho de suas funções profissionais na Instituição. Pode ser uma intervenção para as pessoas que conseguem passar em um concurso a se tornar um servidor de uma Instituição que trabalha e atende pessoas com deficiência em todo estado de Santa Catarina, sendo disseminadores do conhecimento científico e tecnológico para as mais de 240 Instituições parceiras da FCEE que trabalham voltadas ao público da educação especial.

### 3 METODOLOGIA

Nesta seção, são apresentados os desdobramentos metodológicos, remetendo a quais dados foram coletados e como almejou-se alcançar os resultados para a elaboração do framework de funcionalidade descrito no objetivo deste trabalho.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO DA PESQUISA

A natureza da pesquisa é aplicada para geração de conhecimento prático, ou seja, este conhecimento ser aplicado na FCEE para viabilizar a permanência das pessoas com deficiência aprovadas no concurso público de maneira a classificar suas funcionalidades em determinado período de tempo, objetivando sua permanência na Instituição com igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

A pesquisa foi do tipo exploratória, realizada por meio de análise descritiva, das informações e dados documentais fornecidos pela Gestão de Pessoas da FCEE, resultando na elaboração e proposição de *framework* a ser aplicado posteriormente por comissão específica de estágio probatório, aos servidores efetivos com deficiência na FCEE, verificando quais serão as necessidades levantadas quanto aos facilitadores e barreiras à acessibilidade em cada posto de trabalho atual.

Quanto abordagem foi quali-quantitativa pois o *framework*, além de proporcionar uma linguagem unificada entre as áreas, por meio da CIF, ainda possui um arcabouço quantitativo para identificar dados e comparar a evolução da funcionalidade das pessoas de maneira organizada e codificada.

#### 3.2 OBJETO DE ESTUDO

A contribuição foi técnica e social, resultando na elaboração de *framework* específico para classificar a funcionalidade das pessoas com deficiência que passam por um processo de inclusão profissional, seja por meio de concurso ou por contratações em empresas, beneficiando a comunidade como um todo.

*Framework* é um termo que se refere a estratégias e ações que visam solucionar um tipo de problema. Contudo, a sua definição vai muito além do mercado de TI ou de *software*. Sendo

assim, essa é uma forma encontrada pelas empresas de otimizar os seus resultados através de abordagens prontas (PONTOTEL, 2023, p, 01).

O produto elaborado tendo com base na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, mais conhecida como CIF, contendo componentes e qualificadores que podem ser codificados e que possuem linguagem unificada e padronizada, o que facilita a coleta de dados para mapear indicadores e propostas de políticas públicas quanto as maiores necessidades encontradas em cada realidade, seja no Campus da FCEE, nas empresas da Regional e de todo Estado.

No período de agosto de 2016 e julho de 2017 participei de um Grupo de estudos da CIF, em 31 encontros com frequência de uma vez por semana e duração de 2h, totalizando 62h de estudo. Nestes encontros houveram leituras coletivas, individuais e discussões entre os participantes das mais diferentes áreas de atuação. Teve como organizador e mediador dos encontros um profissional com experiência de 05 anos na classificação e uma consultoria externa para sanar as dúvidas para as finalizações necessárias dos materiais elaborados. (ROCHA et al, 2020).

A partir destes estudos e de uma consultoria específica na área, teve como resultado um Formulário e Manual de aplicação em todos os Centros de Atendimento da FCEE para ser aplicado anualmente no período de cadastro de todos os educandos que frequentam a Instituição. Com base neste caminhar de tantas aprendizagens em equipes multiprofissionais e com a experiência de trabalho na educação profissional, no encaminhamento de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, considerando a atualização da CIF publicada em 2022, sendo a primeira versão disponível em Português (Brasil), a proposta de elaborar um formulário a partir de um checklist mais específico e voltado a inclusão e permanência das pessoas com deficiência concursadas na FCEE, foi pensada para que, ao identificar o perfil funcional destes profissionais, possam mapear as barreiras que ainda enfrentam, bem como apontar de maneira quantitativa a necessidade de apoios para sua permanência naquele local de trabalho.

Por meio da aplicação do framework, será possível identificar a funcionalidade humana, classificando quais as barreiras encontradas no ambiente de trabalho e quais facilitadores necessita, ou seja, se há necessidade do apoio de um recurso ou tecnologia, como uma lupa, software específico de leitura de voz, adaptação de algum mobiliário, ou até mesmo a atitude das pessoas em relação a este trabalhador que pode estar afetando de maneira negativa o seu desempenho e restringindo a sua participação, em suma, se o ambiente é facilitador,

melhora a funcionalidade e se o ambiente possui entraves/obstáculos/barreiras, agrava sua efetiva participação. Destaca-se que para descrever as categorias e qualificadores do framework, foi utilizada a versão atualizada da CIF, publicada pela Editora USP em 2022, sendo a anterior publicada por esta mesma Editora em 2015, ou seja, sete anos já se passaram e as atualizações são constantes e precisam ser consideradas.

O Centro de Educação e Trabalho é um dos dez Centros de Atendimento Educacional Especializados que compõe a estrutura da FCEE, que qualifica e encaminha pessoas com deficiência ao mundo do trabalho e este *framework* também poderá ser utilizado neste sentido, não somente no primeiro encaminhamento em que a equipe realiza a sensibilização nas empresas e inclui o profissional naquele espaço, mas ser aplicado no momento de mapear os postos de trabalho existentes, observando o currículo profissional, o perfil e a funcionalidade de cada pessoa que será contratada para adequações necessárias de postos de trabalho, continuando com o acompanhamento até quando necessário, para o sucesso e permanência deste profissional no trabalho.

Nesta pesquisa foram analisadas as legislações vigentes quanto a acessibilidade, educação e trabalho, a inclusão profissional das pessoas com deficiência, o direito as cotas de maneira geral e às vagas reservadas em Concursos Públicos de Santa Catarina.

### 3.3 INSTRUMENTO DE INTERVENÇÃO

A escolha da metodologia Multicritério de Apoio à Decisão (MCDA), de acordo com (SELL; DUTRA; MUSSI, 2024; MARTINS; ENSSLIN, 2022; PEDERSINI; ENSSLIN 2020; PEDERSINI; ENSSLIN 2022; GUESSER; ENSSLIN; PETRI, 2020), para a elaboração do *checklist* baseado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) visa identificar, organizar, mensurar e integrar critérios dos componentes Atividades e Participação e Fatores Ambientais. Excluindo questões biológicas, a metodologia MCDA-C, Longaray , *et al.* (2024); Castanha; Mannes; Petri, (2023); Pedersini. *et al.*, (2022); Ensslin *et al.*, (2010), explorada em quatro passos, não apenas identifica barreiras/facilitadores, mas sugere caminhos de resolução. A integração CIF-MCDA-C permite compreender individualmente cada funcionalidade ao longo do tempo, facilitando a implementação de ações para inclusão e permanência de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

### 3.3.1 Multicritério de Apoio à Decisão (MCDA)

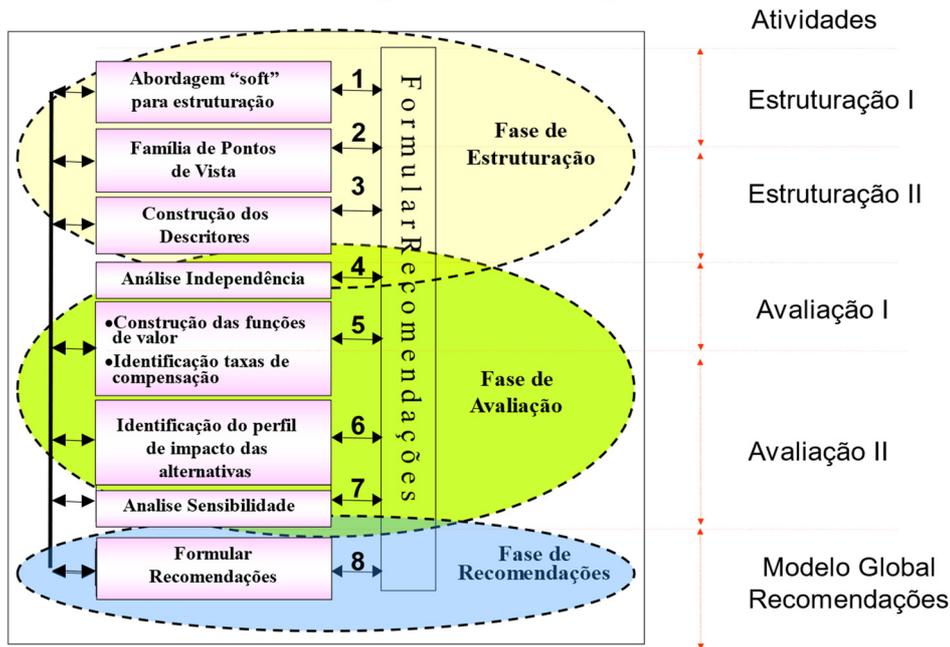
A escolha da metodologia/ferramenta que seria aplicada durante a elaboração do *checklist* com base na CIF (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020). Durante as aulas da disciplina de avaliação do desempenho, foi possível conhecer e adquirir maior aprofundamento na metodologia MULTICRITÉRIO DE APOIO À DECISÃO (MCDA) para a construção do formulário de funcionalidade que foi embasado na CIF. A metodologia permite identificar, organizar, mensurar e integrar os critérios (SELL; DUTRA; MUSSI, 2024; LONGARAY, et al. 2024; CASTANHA; MANNES; PETRI, 2023; MARTINS; ENSSLIN, 2022; PEDERSINI; ENSSLIN 2020; PEDERSINI; ENSSLIN 2022; PEDERSINI. et al., 2022; ; GUESSER; ENSSLIN; PETRI, 2020; ENSSLIN et al, 2010) que serão selecionados e incorporados da CIF (BALCO, 2023; CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020), sendo selecionados especificamente dentro dos componentes Atividades e Participação e Fatores Ambientais, pois questões biológicas (funções e estruturas do corpo) não serão selecionados, tendo em vista que não será o foco deste trabalho, pois normalmente as pessoas com deficiência que entram via cota em concursos, já possuem laudos diagnósticos em mãos que remetem a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID), ou seja, já apresentam as questões biológicas já identificadas formalmente.

Durante os estudos Longaray, et al. (2024); Castanha; Mannes; Petri, (2023); Pedersini. et al., (2022); Ensslin et al, (2010), relacionados a metodologia MCDA-C (**Erro! Autoreferência de indicador não válida.**), destacou-se que no processo de construção do *checklist* baseado na CIF (BALCO, 2023; CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020), é necessário identificar os quatro passos de construção da Estrutura Hierárquica de valor (pontos de vistas fundamentais e elementares), definindo as categorias e subcategorias que direcionarão o *checklist* para resultar no produto da pesquisa.

Nas 4 etapas foram definidos o rótulo para o problema, sendo este uma definição mais sucinta do problema; elencados os Elementos Primários de Avaliação-EPA's, que são os aspectos e preocupações presentes na situação problema e realizados os agrupamentos por áreas de preocupação para construir conceitos relacionados a cada uma destas preocupações (SELL; DUTRA; MUSSI, 2024; MARTINS; ENSSLIN, 2022; PEDERSINI; ENSSLIN 2022;

GUESSER; ENSSLIN; PETRI, 2020; BORTOLUZZI *et al*, 2011).

Figura 2: Fases do processo MCDA



Fonte: Ensslin, I.; Montibeller, G.; Noronha, S. (2001)

A metodologia de multicritérios MCDA-C que mesmo parecendo um pouco complexa inicialmente remete a não identificar somente as barreiras/ facilitadores encontrados por pessoas com deficiência, mas também direciona para caminhos e alternativas possíveis de resoluções. A união entre CIF (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020) e MCDA-C (SELL; DUTRA; MUSSI, 2024; LONGARAY, et al. 2024; CASTANHA; MANNES; PETRI, 2023; MARTINS; ENSSLIN, 2022; PEDERSINI; ENSSLIN 2020; PEDERSINI; ENSSLIN 2022; PEDERSINI. et al., 2022; ; GUESSER; ENSSLIN; PETRI, 2020; ENSSLIN et al, 2010) amplia possibilidades de classificar a realidade daquele momento durante a sua aplicação, auxiliando a Gestão de Pessoas a compreender cada funcionalidade de maneira individual e durante um período, para implementar ações no sentido de garantir não somente a inclusão das pessoas com deficiência e sim sua permanência no posto de trabalho.

MCDA é um conjunto de métodos e abordagens, quantitativas e qualitativas, que permite abordar múltiplos fatores, de forma sistemática e explícita, que podem impactar na tomada de decisão...permite abordar problemas complexos e gerenciá-los, facilitando a avaliação e o debate. (MDHEALTH, 2021, p. 01).

Nas fases do processo MCDA-C (SELL; DUTRA; MUSSI, 2024; LONGARAY, et al. 2024; CASTANHA; MANNES; PETRI, 2023; MARTINS; ENSSLIN, 2022; PEDERSINI; ENSSLIN 2020; PEDERSINI; ENSSLIN 2022; PEDERSINI. et al., 2022; ; GUESSER;

ENSSLIN; PETRI, 2020; ENSSLIN *et al.*, 2010), foi necessário estruturar as tarefas, e na primeira estruturação foi definido melhor o contexto, os atores envolvidos, o rótulo e o sumário. Neste sumário ficaram mais bem esclarecidos o problema da pesquisa, a justificativa, a alternativa, o objetivo, a proposta para solução e produto final.

### 3.3.2 Classificação Internacional de Funcionalidade e Saúde (CIF)

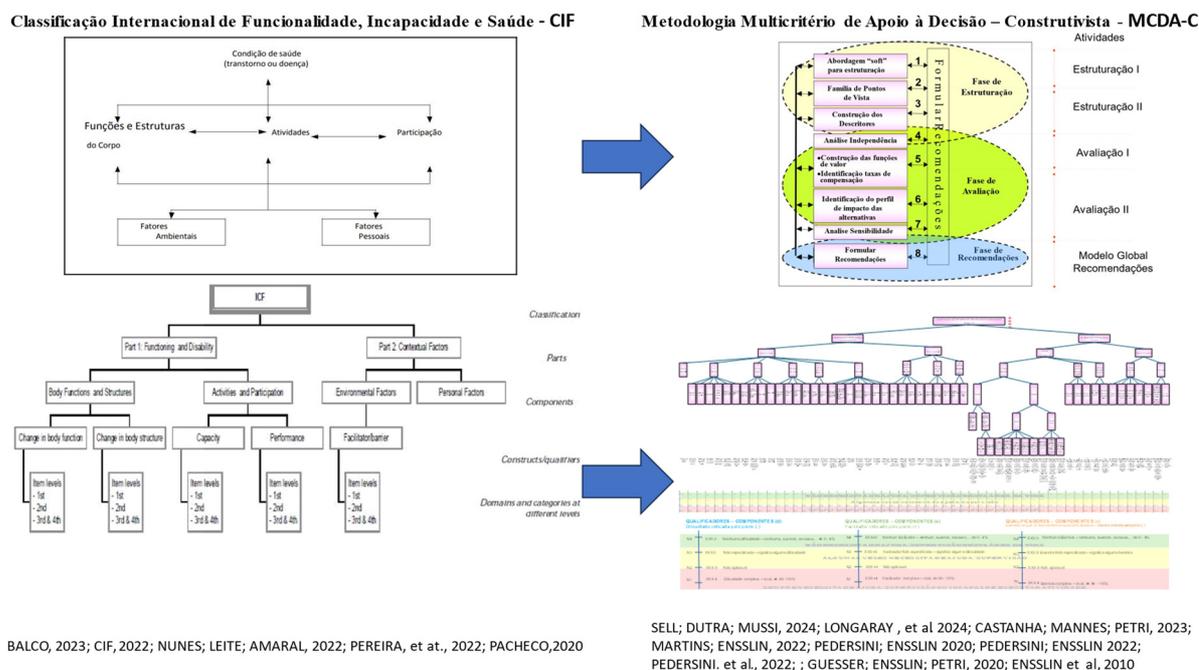
A CIF (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020), divide-se em duas partes: 1) Funcionalidade e Incapacidade e 2) Fatores Contextuais. Tendo em vista que as pessoas com deficiência efetivadas no concurso público da FCEE já apresentam o seu CID, em que já são identificados neste laudo os fatores biológicos, afirma-se novamente que este componente não será analisado durante a elaboração do *checklist* especificamente de forma a classificar o componente corpo, pois na CIF (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020), os fatores biológicos estão bem desenhados nos componentes Funções do Corpo (b) e Estruturas do Corpo (s), mas que no desenvolvimento da pesquisa o recorte da CIF será especificamente nos capítulos Atividade e Participação (d) e Fatores Ambientais (e) no sentido de que independente da sua condição, a pessoa com deficiência ao ser incluída em seu posto de trabalho, precisa desempenhar suas funções com igualdade de oportunidades com as demais pessoas, não sendo limitadas em sua atividade pelo fato de encontrar alguma barreira.

Já CIF (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020), composta por duas partes - Funcionalidade e Incapacidade e Fatores Contextuais - direciona o enfoque do *checklist* para os capítulos Atividade e Participação (d) e Fatores Ambientais (e). Dado que as pessoas com deficiência já possuem o CID ao serem efetivadas no concurso público da FCEE, incluindo fatores biológicos, reitera-se que este componente não será analisado na elaboração do *checklist*, especificamente para classificar o corpo. O recorte da CIF neste estudo (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020) concentra-se na garantia de igualdade de oportunidades, independentemente da condição, assegurando que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções sem limitações, mesmo diante de eventuais barreiras.

A aplicação da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) no desenvolvimento de um checklist é uma abordagem que se concentra nos aspectos de Atividade e Participação e nos Fatores Ambientais, conforme destacado por estudos recentes

(BALCO, 2023; CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA et al., 2022; PACHECO, 2020). Considerando que os servidores já possuem o Código Internacional de Doenças (CID) ao serem admitidos no serviço público da FCEE, o componente biológico não será abordado na elaboração do checklist.

Figura 3: Instrumentos de intervenção da Pesquisa



Fonte: Adaptação de Sell; Dutra; Mussi, (2024); Longaray, *et al.* (2024); Castanha; Mannes; Petri, (2023); Balco, (2023); CIF, (2022); Nunes; Leite; Amaral, (2022); Pereira, *et al.*, (2022); Pedersini. *et al.*, (2022); Martins; Ensslin, (2022); Pedersini; Ensslin (2020); Pedersini; Ensslin (2022); Guesser; Ensslin; Petri, (2020); Pacheco, (2020); Ensslin *et al.*, (2010)

O foco deste estudo é garantir igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, assegurando que elas possam exercer suas funções sem limitações, mesmo diante de barreiras. Ao concentrar-se em Atividade e Participação e Fatores Ambientais, o checklist visa criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível, promovendo equidade e justiça para todos os colaboradores, independentemente de suas condições. Dessa forma, o estudo reafirma seu compromisso com a inclusão, garantindo que todas as pessoas tenham a oportunidade de contribuir plenamente no ambiente de trabalho.

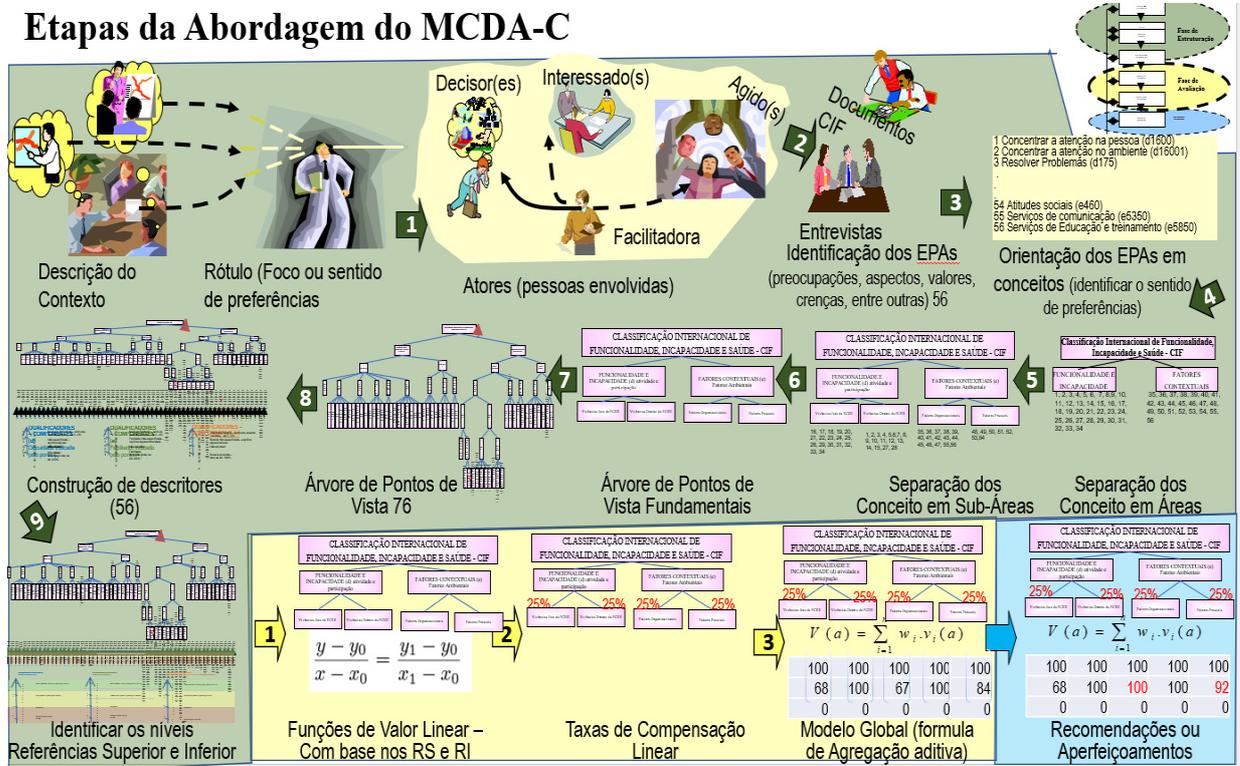
A metodologia Multicritério de Apoio à Decisão (MCDA) é utilizada (Figura 4 e Durante os estudos Longaray, *et al.* (2024); Castanha; Mannes; Petri, (2023); Pedersini. *et al.*, (2022); Ensslin *et al.*, (2010), relacionados a metodologia MCDA-C (**Erro! Autoreferência de indicador não válida.**), destacou-se que no processo de construção do *checklist* baseado na CIF (BALCO, 2023; CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022;

PACHECO, 2020), é necessário identificar os quatro passos de construção da Estrutura Hierárquica de valor (pontos de vistas fundamentais e elementares), definindo as categorias e subcategorias que direcionarão o *checklist* para resultar no produto da pesquisa.

Nas 4 etapas foram definidos o rótulo para o problema, sendo este uma definição mais sucinta do problema; elencados os Elementos Primários de Avaliação-EPA's, que são os aspectos e preocupações presentes na situação problema e realizados os agrupamentos por áreas de preocupação para construir conceitos relacionados a cada uma destas preocupações (SELL; DUTRA; MUSSI, 2024; MARTINS; ENSSLIN, 2022; PEDERSINI; ENSSLIN 2022; GUESSER; ENSSLIN; PETRI, 2020; BORTOLUZZI *et al*, 2011).

Figura 2 na página 38) estrategicamente para desenvolver um checklist baseado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Este checklist busca identificar e integrar os componentes de Atividades e Participação e Fatores Ambientais, conforme indicado por SELL; DUTRA; MUSSI (2024), MARTINS; ENSSLIN (2022), entre outros. Ao omitir fatores biológicos, a metodologia MCDA-C, explorada em quatro etapas, não apenas reconhece barreiras e facilitadores, mas também sugere soluções.

Figura 4: Operacionalização da MCDA-C com base no modelo desenvolvido



Fonte: Adaptação de Petri e Rizzi (2023)

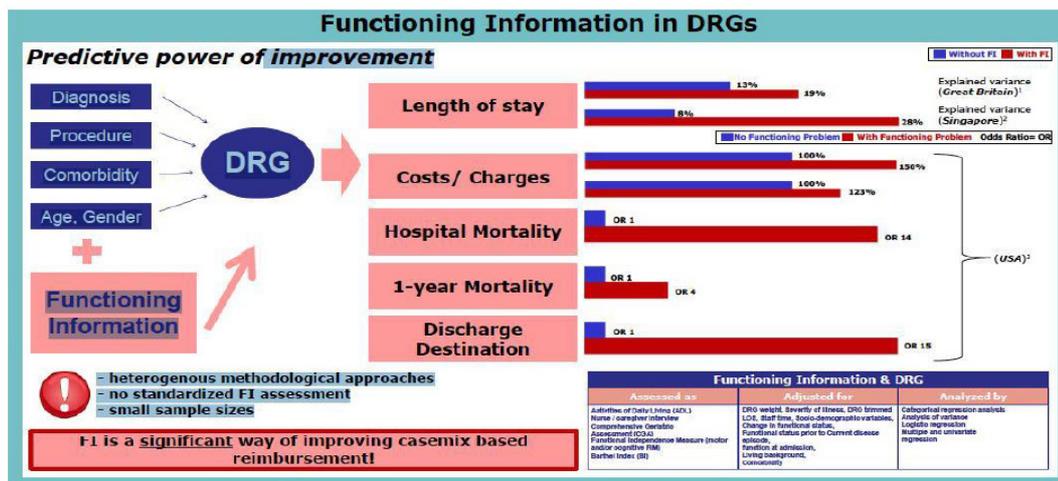
A integração da CIF com a MCDA-C (Figura 3) possibilita uma compreensão individualizada das funcionalidades ao longo do tempo, facilitando ações de inclusão no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência. A CIF foca nos capítulos de Atividade e Participação e Fatores Ambientais, assegurando que o checklist atenda a esses objetivos.

Ao considerar que os servidores já possuem o CID ao ingressarem no serviço público da FCEE, a exclusão de fatores biológicos reforça o foco no desempenho das funções sem limitações. O estudo busca garantir igualdade de oportunidades, permitindo que pessoas com deficiência possam trabalhar efetivamente, promovendo um ambiente mais acessível e equitativo.

Figura 5, derivada da Figura 1 (página 29), não são apresentadas as funções do corpo (b) e estruturas do corpo (s) com suas subdivisões em níveis (biológico), mas sim os componentes (d) Atividade e Participação e as subdivisões em capacidade e desempenho. Em se tratando deste trabalho, mediante a aplicação do formulário, não serão classificados os componentes (b) e (s), pois as pessoas que entram na FCEE pelo concurso, já apresentam o laudo diagnóstico na Gerência de Pessoas.

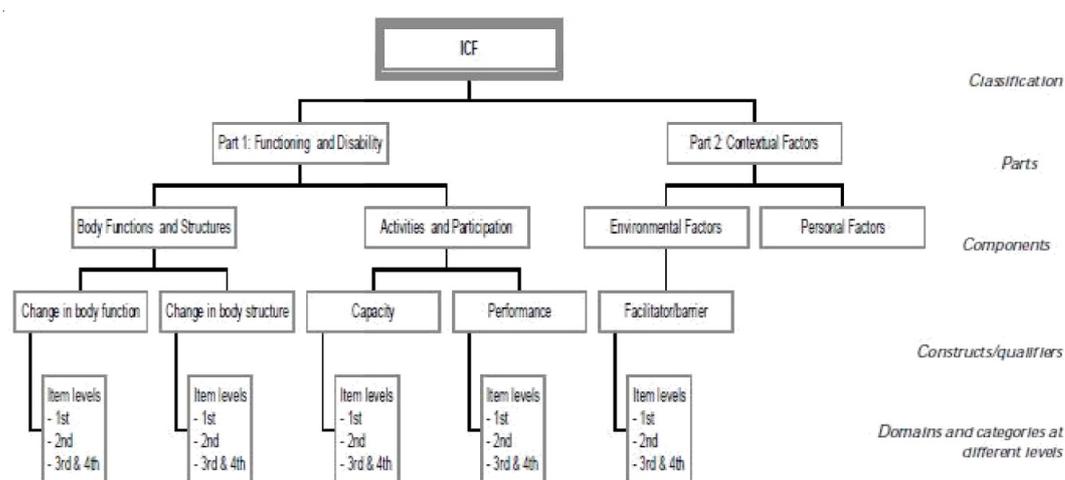
Figura 5: Modelo da CIF: Relacionamento entre os componentes da CIF

Figura 1: Informações de Funcionalidade em DRGs



Fonte: Hopfe *et al.*; (2011,p. )

Figura 6: Estrutura da CIF



Fonte: Extraído de CIF ( EDUSP 2003), 245

No contexto deste estudo, o foco recai sobre a classificação do primeiro qualificador do componente de Atividade e Participação, que é o desempenho. Este qualificador reflete o que a pessoa realiza em seu ambiente habitual, ou seja, no contexto real em que vive, conforme indicado na CIF (2022). Este enfoque possibilita uma avaliação mais precisa e prática das atividades diárias e da participação dos indivíduos em seu ambiente de trabalho, reforçando a importância de um ambiente que valorize o desempenho real dos indivíduos e promova a inclusão.

No caso do componente (d), será classificado somente o primeiro qualificador, o de desempenho, que descreve o que a pessoa faz em seu ambiente habitual, ou seja, no contexto real em que vive. (CIF, 2022). Já na estrutura da CIF na Figura 6, delimitamos em que parte a presente pesquisa irá atuar.

### 3.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Conforme a metodologia MCDA - C estabelece, as preocupações são subdivididos em Categorias/subcategorias e os capítulos que compõem a CIF (2022) também se subdividem e para a elaboração do formulário serão analisados e categorizados os componentes (d) e (e). Para que haja maior entendimento na diferenciação de CID e CIF, as categorias na CID sempre estão apresentadas em letras maiúsculas para os fatores biológicos das pessoas e na CIF são classificados com letras minúsculas a funcionalidade das pessoas e são complementares.

Retomando a CIF, no componente Atividade e Participação (d), são divididos em 9 capítulos e estes foram categorizados durante a elaboração do mapa: Capítulo 1 (Aprendizagem

e aplicação do conhecimento); Capítulo 2 (Tarefas e exigências gerais); Capítulo 3 (Comunicação Capítulo); Capítulo 4 (Mobilidade); Capítulo 5 (Auto cuidados); Capítulo 6 (Vida doméstica); Capítulo 7 (Interações e relacionamentos interpessoais); Capítulo 8 (Áreas principais da vida Capítulo); Capítulo 9 (Vida comunitária, social e cívica). No componente Fatores Ambientais (e) são divididos em 5 capítulos: Capítulo 1 (Produtos e tecnologia); Capítulo 2 (Ambiente natural e mudanças ambientais feitas pelo homem); Capítulo 3 (Apoio e relacionamentos Capítulo); 4 (Atitudes) e Capítulo 5 (Serviços, sistemas e políticas). (CIF, 2022; CASTRO, *et al.* 2016; ARAUJO, E. S.; BUCHALLA, 2015)).

A outra etapa foi subcategorizar no *checklist* a funcionalidade baseado na CIF mais voltada no encaminhamento das pessoas com deficiência ao posto de trabalho, selecionando os componentes que estejam relacionados a inclusão e permanência do profissional no local de trabalho, possibilitando medir os resultados por meio de seus qualificadores numéricos que estabelecem níveis, relacionados a barreiras encontradas e/ou facilitadores necessários para garantir a acessibilidade e permanência naquela função exercida, naquele determinado momento, sendo acompanhado anualmente, durante os três anos de estágio probatório por equipe de Gestão de Pessoas (por Comissão específica elencada para avaliação no período de estágio probatório).

Os qualificadores apresentados na CIF 2022, são apresentados em níveis e indicam informações sobre o status de funcionalidade: a magnitude, a localização e a natureza de qualquer problema, conforme exemplo a seguir: xxx.0 NÃO nenhuma dificuldade (nenhum, ausente, insignificante, ...); xxx.1 Problema LEVE (leve, pequeno, ...); xxx.2 Dificuldade MODERADA (médio, regular, ...); xxx.3 Dificuldade GRAVE (grande, extremo, ...); xxx.4 Dificuldade COMPLETA (total, ...); xxx.8 não especificado e xxx.9 não aplicável. Neste trabalho não serão considerados os níveis de qualificadores 1, 2, 3 não remetendo-se ao grau de dificuldade se é leve (1), moderada (2) ou grave (3), mas considerados os qualificadores 0, 4, 8 e 9 que remetem ao fato de ausentar dificuldades (0), ter dificuldade completa (4), ter alguma dificuldade mas que não está especificada (8), ou seja, não haver maiores detalhes do que será necessário para sanar aquela dificuldade, mas especifica que a pessoa possui uma necessidade de certa intervenção naquele componente em que o qualificador está presente e o qualificador (9) estará presente somente nos casos em que não se aplica, por exemplo, questões de trabalho quando se classificam crianças, ou ciclo menstrual quando se trata da aplicação do formulário em um homem.

Lembrando que também poderá ser disponibilizado para aplicação em outros espaços

que contratam pessoas com deficiência, ou seja, empresas que cumprem cotas também nestas contratações.

A proposição do produto final é para ser aplicado por Gerência de Recursos Humanos e/ou Comissão específica de Estágio Probatório anualmente com as pessoas com deficiência efetivas na FCEE, durante o período de estágio probatório e por profissionais de maneira geral que encaminham pessoas com deficiência para vagas de trabalho nas empresas, trazendo benefícios não somente a pessoa com deficiência, mas a todos os envolvidos no processo de contratação profissional, pois cada pessoa é única e possui funcionalidade específica que não podem ser comparadas e padronizadas somente por meio da análise de laudos diagnósticos, mas que estas informações sejam complementares durante todo o processo.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

No âmbito da apresentação e análise dos resultados, o documento aborda uma investigação detalhada da situação atual (4.1), visando identificar pontos críticos e áreas de melhoria. Em seguida, propõe-se a implementação de um *checklist* (4.2), destinado a sistematizar a avaliação e monitoramento dos processos relevantes. Além disso, é apresentado um framework abrangente (4.3) dividido em duas fases distintas: a estruturação (4.3.1), dedicada à definição de diretrizes e recursos necessários, e a avaliação (4.3.2), destinada a analisar a eficácia das medidas implementadas. Por fim, a análise dos resultados (4.4) oferece uma avaliação crítica das descobertas obtidas, com insights para orientar futuras ações e melhorias contínuas.

### 4.1 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL

Em 08/03/2023, conforme estipulado em cronograma foi enviado e-mail à Gerência de Gestão de Pessoas (GEPES) da FCEE (via e-mail) para identificar as etapas que precedem a efetivação do profissional que é aprovado em concurso público estadual, sendo esta pessoa com deficiência e entrando por meio das cotas existentes. Neste e-mail foi questionado: Que documentos são solicitados? comprovação do CID? da certificação do Ensino Superior conforme área da aprovação? que outros documentos são necessários para a efetivação das pessoas com deficiência após sua aprovação no concurso por meio das cotas disponíveis? Em 14/04/2023 foi recebido o retorno do e-mail contendo três documentações que expõem os critérios de posse para os candidatos com deficiência aprovados nas etapas do concurso público:

**\*Documento n.1:** Edital N° 001/2014 Concurso Público para Provimento de vagas no Quadro Permanente de Pessoal da Fundação Catarinense de Educação Especial – FCEE, que esclarece em seu item 13 quanto aos requisitos de posse de todos os aprovados e especifica em um dos itens os casos de pessoas com deficiência:

O candidato classificado para as vagas reservadas aos portadores de deficiência submeter-se-á, quando da posse, à equipe multiprofissional, para fins de avaliação de sua deficiência e análise se há compatibilidade entre a deficiência existente e as atribuições do cargo em questão. Confirmada a deficiência e a compatibilidade, o candidato será encaminhado e a exame médico oficial realizado pela Gerência de Perícia Médica, a qual terá decisão definitiva sobre a qualificação do candidato para o exercício do cargo pretendido. (FEPESE, 2014, p. 11, item 13.3).

**\*Documento n.2:** Laudo Técnico do Conselho Estadual dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CONEDE) e Equipe multiprofissional da FCEE, quanto a aprovação de um candidato com identidade preservada. No início deste laudo técnico, de 12 de fevereiro de 2015, especifica que conforme o Decreto 2.874 de Dezembro de 2009 o CONEDE passa a fazer parte da Comissão de Avaliação de Pessoas com Deficiência juntamente com a equipe multiprofissional da FCEE. Outra vez as avaliações finais remetem somente a CID do candidato. “CID H90.5. Portanto o candidato supracitado é considerado apto a preencher a referida vaga prevista à pessoa com deficiência”. “... Preenchendo os requisitos previstos pelo item a, Artigo 5º do Decreto 5.296 de 02 de Dezembro de 2004...” (FCEE, 2015, p. 01) ou seja, como já estabelecido no concurso citado acima, no primeiro documento recebido da GEPES em que observam-se na avaliação admissional os critérios que se enquadram para ser considerado pessoa com deficiência.

Referindo-se ainda ao Decreto acima citado, em que o CONEDE era parte integrante da Comissão de Avaliação de Pessoas com Deficiência, conjuntamente com a Comissão de Concurso Público do Órgão, houve uma alteração por meio do Decreto 1.321 de 10/06/2021 em relação a equipe multiprofissional da avaliação, com a seguinte redação: “3 (três) profissionais capacitados e atuantes na área das Pessoas com Deficiência, sendo 1 (médico) e pelo menos 1 (um) Fisioterapeuta Ocupacional”, retirando a parte que necessitariam ser indicados pelo Conselho Estadual dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – CONEDE.

Independente dos membros integrantes da equipe multiprofissional e Comissão constituinte para a avaliação das pessoas com deficiência que são aprovadas no concurso público, cabe destacar que no Decreto 2.874 de Dezembro de 2009, em seu artigo 4º e inciso IV já menciona a CIF, no momento em que cita o que os editais de concursos públicos devem conter:

Exigência de apresentação, pelo candidato com deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID e Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF, bem como a provável causa da necessidade especial e a caracterização das anomalias impeditivas ao exercício regular dos cargos”.

Outra parte em que a CIF é citada no Decreto acima, encontra-se no artigo 10, no Inciso V em que detalha o que a equipe multiprofissional deverá observar o momento da emissão do parecer técnico: “Código Internacional de Doença - CID Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF reconhecidos nacional e internacionalmente”.

Vale ressaltar que não apresenta maiores detalhes em relação como durante as observações feitas conseguirão chegar a um código da CIF, sendo algo inicial somente, mas já destacando a importância desta classificação e que sua abrangência é internacional.

**\*Documento n.3:** Concurso Público edital 001/2022 - abre inscrições e define normas do concurso público, para o quadro de pessoal permanente da fundação catarinense de educação especial (FCEE) que esclarece sobre as vagas reservadas aos candidatos com deficiência.

Primeiramente detalha a parte biológica de cada deficiência, ou seja, quais as categorias que se enquadram em cada deficiência.

Os candidatos com deficiência submeter-se-ão, quando convocados para o processo admissional, à avaliação de Equipe Multiprofissional. A Equipe Multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições dos cargos e se o candidato apresenta as exigências como pessoa com deficiência para cumprimento da lei, bem como as limitações do candidato durante o estágio probatório, conforme Decreto Federal nº 3.298/99 e Decreto Federal nº 5.296/04, que terá a decisão terminativa sobre: 1. A qualificação do candidato como pessoa com deficiência ou não; e 2. O grau de deficiência, capacitante ou não, para o exercício do cargo. (FEPESE, 2022, p.11, item 8.8).

Ainda no segundo semestre de 2023, foram instituídas na FCEE as Comissões de Estágio Probatório, uma Comissão do Quadro Civil e outra do Quadro do Magistério. Ambas as Comissões enviaram documentações para as avaliações anuais dos candidatos efetivos que ainda se encontram em período de estágio probatório no decorrente ano. Analisando as documentações enviadas para preenchimentos, constam as seguintes solicitações a serem preenchidas nos requisitos avaliativos no quadro do magistério têm-se: Idoneidade Moral; Assiduidade; Disciplina; Dedicção às atividades educacionais; eficiência e produtividade. Na avaliação do quadro civil têm-se: Idoneidade moral; integridade, honestidade, atitudes de urbanidade, cidadania, civilidade e respeito à diversidade de interesses e opiniões, se comunica-se de forma clara e objetiva, compartilha informações com a equipe, estabelecendo bom relacionamento com superiores, colegas e público em geral; assiduidade e pontualidade; disciplina e eficiência. Portanto percebe-se ainda que as questões de classificação de funcionalidades dos servidores de maneira geral, não somente das pessoas com deficiência efetivadas, podem ser implementadas nas avaliações anuais na FCEE.

Após pesquisas documentais junto a Gerência de Pessoas da FCEE e mais um retorno em 20 de Fevereiro de 2024 desta Gerência quanto ao fluxo após entrada do profissional com deficiência efetivado, confirma-se que o fluxo atual quanto ao recebimento e direcionamento das pessoas com deficiência efetivadas por meio de concurso público, após serem aprovadas na

prova e apresentarem as documentações pessoais e profissionais que são exigidas conforme edital para cada função profissional, se estabelecem da seguinte maneira:

Primeiramente o setor de gestão de Pessoas (GEPES) recebe os concursados, verifica a validade de suas documentações e os direciona para as duas diretorias da FCEE: Diretoria de Administração (DIAD) e Diretoria de Ensino, Pesquisa e Extensão (DEPE).

Após verificações das vagas disponibilizadas no concurso específicas e adequadas para cada uma das diretorias, os fluxos tramitam: Da Diretoria de Ensino, Pesquisa e Extensão (DEPE) para a Gerência de Pesquisa e Conhecimentos Aplicados (GEPKA) ou Gerência de Capacitação, Articulação e Extensão (GECAE) .

Quanto aos direcionamentos realizados para GECAE já permanecem neste mesmo local para o desenvolvimento das atribuições específicas da própria gerência. Em se tratando da GEPKA, que apresenta uma abrangência maior de direcionamentos no Campus e que podem-se citar aqui os dez Centros de Atendimento educacionais especializados:

Quadro 4: Centros de Atendimento educacionais Especializados da FCEE

CAP - Centro de Apoio Pedagógico e Atendimento às Pessoas com Deficiência Visual Adilson Ventura
CAS - Centro de Capacitação de Profissionais de Educação e de Atendimento às Pessoas com Surdez
CEDUF - Centro de Educação Física
CENAE - Centro de Avaliação e Encaminhamento
CENER - Centro de Reabilitação Ana Maria Philippi
CENET - Centro de Educação e Trabalho
CETEA/NAEE - Centro Especializado em Transtorno do Espectro Autista / Núcleo de Atendimento Educacional Especializado
CETEP - Centro de Tecnologia Assistiva
CEVI - Centro de Educação e Vivência
NAAHS - Núcleo de Atividades de Altas Habilidades/Superdotação

Fonte: FCEE (2023)

Além dos dez Centros, ainda estão contemplados na GEPKA, Serviço de Nutrição, Enfermagem, Articulação do Transporte, Equoterapia e Arquivo Central. Já na Diretoria de Administração (DIAD), as pessoas com deficiência efetivadas são direcionadas para Gerência de Administração Finanças e Contabilidade – GEAFK, Gerência de Apoio Operacional – GEAPO, Gerência de Gestão de Pessoas – GEPES, Gerência de Planejamento – GEPLA, Gerência de Tecnologia e Informação (GETIN), Além de Gabinete da Presidência (GABP), Consultoria Jurídica (COJUR), Protocolo, Assessoria de Imprensa entre outros setores específicos que fazem parte das Gerências acima citadas.

Neste fluxo cabe salientar um detalhe importante, para todos os direcionamentos que as diretorias realizam das pessoas aos devidos setores de trabalho, estes ocorrem mediante o aval da presidência da FCEE. Após os direcionamentos já realizados, por meio de conversa,

conhecimento do perfil profissional de cada concursado, procurando adequar com o interesse da pessoa e da Instituição, este profissional passa a ser avaliado durante três anos, durante o período de estágio probatório para sua permanência no concurso público.

Para estas avaliações tem-se duas Comissões específicas (Comissão de Estágio Probatório do Quadro do Magistério e do Quadro Civil) que avaliam os servidores durante o estágio probatório, ou seja, por três anos e que aplicam a avaliação por meio de documentações conforme apresentadas nos anexos (A, B e C) ao final da Dissertação.

A Comissão de Estágio Probatório do Magistério, articula juntamente com os coordenadores/gestores de cada setor, a aplicação de avaliações trimestrais, completando quatro avaliações anuais (ANEXO A), somando doze destas durante os três anos e uma avaliação anual (ANEXO B), totalizando três destas no período do probatório.

A Comissão de Estágio Probatório do Quadro Civil, articula juntamente com os coordenadores/gestores de cada setor, a aplicação de avaliações semestrais, completando cinco avaliações (ANEXO C) durante o período de estágio probatório.

Conforme já citado, para todos os servidores que entram por meio de concurso público na FCEE, de certa forma necessitam de implementação referente aos documentos que avaliam os dados, tendo a proposta do framework de funcionalidade apresentado neste trabalho um produto que não tem o objetivo de avaliar e sim classificar as diferentes funcionalidades que as pessoas apresentam, independente de laudos diagnósticos, identificar barreiras e facilitadores de maneira quantificada, possibilitando comparativos nas evoluções que será de grande relevância para garantir a inclusão e permanência destes profissionais em suas funções profissionais em igualdade de condições.

O Setor Específico de Gestão de Pessoas na FCEE, ao receber uma pessoa com deficiência efetivada recentemente, precisa analisar por meio de um Sistema de Controle de Gestão, todos os dispositivos que são necessários para garantir que os comportamentos e decisões de seus funcionários sejam consistentes com os objetivos da organização, ou seja, influenciar o comportamento das pessoas no sentido de estabelecer controles que combatam a falta de direção, problemas motivacionais e limitações pessoais (Otley, 1999). As limitações pessoais do servidor, seja por falta de recursos, capacitação, acessibilidade, sejam estas urbanísticas, arquitetônicas, comunicacionais entre outras, podem afetar diretamente no seu desempenho profissional, ocasionando a falta de motivação e direcionamento como consequência nas suas atividades, sendo estas barreiras ao acesso e permanência.

Este setor pode adotar medidas preventivas, como a seleção criteriosa de pessoal com base em suas habilidades e competências, direcionando-os para cargos que se adequem melhor

às suas funcionalidades individuais. Isso visa evitar que limitações em determinadas tarefas restrinjam a participação dos funcionários e resultem em exclusão profissional, promovendo a inclusão com igualdade de oportunidades e garantindo que os objetivos da instituição sejam compreendidos e alcançados pelos servidores. Sugere-se ainda investigar a motivação dos trabalhadores em relação às condições de trabalho, eliminando elementos desmotivadores para impulsionar fatores motivacionais. Recomenda-se explorar a literatura sobre motivação no trabalho, incluindo os conceitos de motivadores e fatores de higiene de Herzberg (1964) e as teorias de Maslow, especialmente em relação à segurança e autorrealização.

#### 4.2 PROPOSTA DO *CHECKLIST*

Na CIF, cada componente é representado por uma letra e em minúsculo, o que difere da CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde) que se representa por letras maiúsculas.

O componente Atividade e Participação é representado pela letra (*d*): “*domain*”, ou seja domínio e componente Fatores Ambientais sendo representado pela letra (*e*): “*environment*”, ou seja, ambiente. (CIF, 2022).

Foi necessário, com base na CIF, elaborar um *checklist* dos principais componentes e de seus capítulos para que fossem mais voltados ao trabalho, para que realmente refletissem a realidade da pessoa com deficiência, para assim poder classificar seu desempenho na função profissional exercida em tempo real, ou seja que retrate sua vivência naquele momento.

Um *checklist* é um instrumento prático e simplificado que auxilia na aplicação da CIF em avaliações funcionais. Serve como um guia para identificar e registrar as informações relevantes sobre a funcionalidade e a incapacidade de um indivíduo, de forma organizada e sistemática. Serve para organização, como estrutura e coleta de dados, facilitando a identificação das áreas que precisam serem avaliadas; garante que a avaliação seja realizada de forma consistente, seguindo os critérios da CIF; permite que os profissionais de diferentes áreas utilizem a CIF de maneira mais simples e intuitiva e facilita a comunicação entre os profissionais das mais diferentes áreas Sell; Dutra; Mussi, (2024); Longaray, *et al.* (2024); Castanha; Mannes; Petri, (2023); Balco, (2023); CIF, (2022); Nunes; Leite; Amaral, (2022); Pereira, *et al.*, (2022); Pedersini. *et al.*, (2022); Martins; Ensslin, (2022); Pedersini; Ensslin (2020); Pedersini; Ensslin (2022); Guesser; Ensslin; Petri, (2020); Pacheco, (2020); Ensslin *et al.*, (2010).

Foram selecionados àqueles capítulos relacionados a inclusão e permanência do

profissional no local de trabalho, possibilitando medir os resultados por meio de seus qualificadores numéricos que estabelecem níveis, relacionados a barreiras encontradas e/ou facilitadores necessários para garantir a acessibilidade e permanência naquela função exercida, naquele determinado momento.

#### 4.3 PROPOSTA DO *FRAMEWORK*

Tendo em vista que o relatório com CID as pessoas com deficiência já efetivadas trazem consigo ao assumir o cargo em que foram aprovados no concurso público e que estas questões são características do corpo da pessoa, ou seja biomédicas classificadas na CIF nos componentes das funções corporais (b): “Body”- corpo e nas estruturas do corpo (s) “structure”, estrutura, foram retirados do *framework* todos estes componentes que se relacionavam com partes do corpo, permanecendo somente os componentes Atividade e Participação representados pela letra (d): “domain”, ou seja domínio e componente Fatores Ambientais sendo representado pela letra (e): “environment”, ou seja, ambiente. Os componentes de Atividade e Participação (d) foram divididos em 9 capítulos, categorizados da seguinte maneira: Capítulo 1 (Aprendizagem e aplicação do conhecimento); Capítulo 2 (Tarefas e exigências gerais); Capítulo 3 (Comunicação Capítulo); Capítulo 4 (Mobilidade); Capítulo 5 (Auto cuidados); Capítulo 6 (Vida doméstica); Capítulo 7 (Interações e relacionamentos interpessoais); Capítulo 8 (Áreas principais da vida Capítulo); Capítulo 9 (Vida comunitária, social e cívica). Já o componente Fatores Ambientais (e) foram divididos em 5 capítulos: Capítulo 1 (Produtos e tecnologia); Capítulo 2 (Ambiente natural e mudanças ambientais feitas pelo homem); Capítulo 3 (Apoio e relacionamentos Capítulo); 4 (Atitudes) e Capítulo 5 (Serviços, sistemas e políticas).

##### 4.3.1 Fase de Estruturação

A MCDA é uma ferramenta metodológica, é um meio e não um fim. O modelo que foi utilizado é o da CIF e o MCDA é o instrumento de intervenção utilizado durante a elaboração do *framework*. A articulação entre CIF e MCDA, na elaboração do *framework* possibilita, não somente classificar as funcionalidades humanas, naquele período, mas também encontrar soluções, um diagnóstico das situações encontradas.

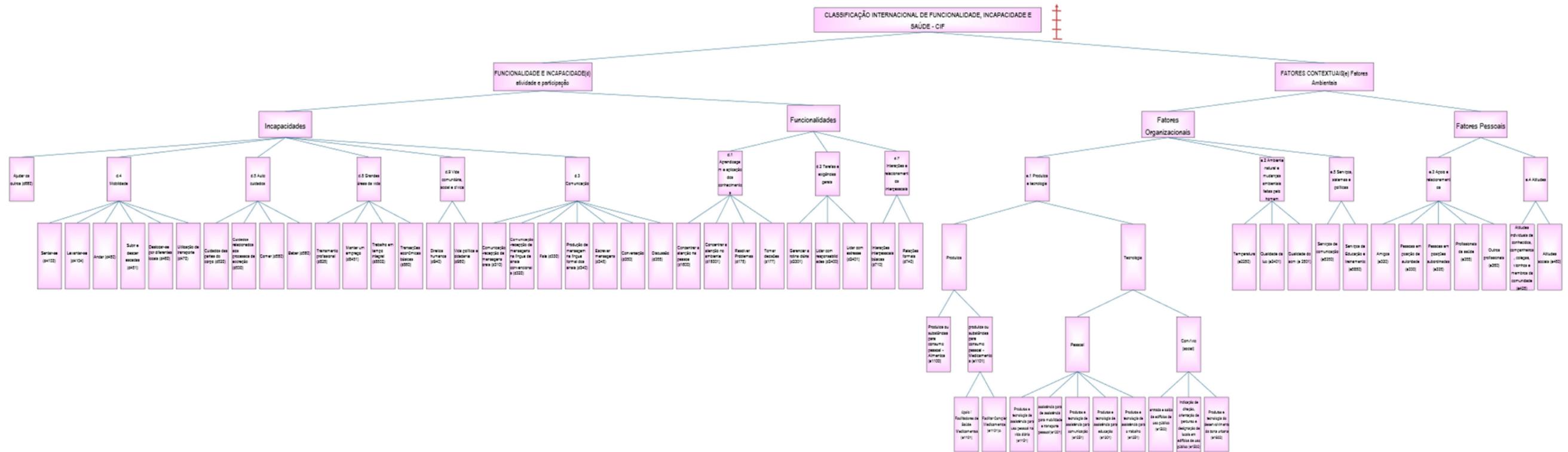
O *framework* foi desenvolvido a partir da CIF (2022) com base nos componentes (d) e (e), estão ilustrados no Apêndice A e suas Imagens nas páginas 86 até a página **Erro! Indicador não definido.** Diante disso, fez-se a identificação para quem seria feito o Apoio à

Decisão, quem forma os atores com poder de interferência no processo e aqueles com interesse nas decisões a serem tomadas, conforme Imagem 5 na página 88.

Em cada capítulo analisado e selecionado para o *framework*, embasado na CIF de Apêndice A, por meio da contextualização das Imagem 2 (página 86) até a Imagem 15 (página 93), A facilitadora e os Gestores colaboraram para desenvolver um Rótulo que refletisse as principais preocupações do decisor em relação ao problema. O rótulo original do estudo de caso propôs que a FCEE/GEPES utilizasse um formulário para avaliar a funcionalidade de pessoas com deficiência durante o estágio probatório, visando garantir sua permanência no trabalho com acessibilidade e igualdade de oportunidades. Com o desenvolvimento do modelo, esse rótulo foi refinado para "Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)", indicando uma abordagem mais abrangente e padronizada para avaliar a funcionalidade e saúde das pessoas com deficiência.

Por meio do mesmo processo de interação de maneira geral, resultaram em 56 subcapítulos e que em articulação com a metodologia de Multicritérios, 56 Elementos Primários de Avaliação (EPA's) foram destacados como podem ser observados na Imagem 16 (página 93) até a Imagem 20 (página 97). Os EPA's que representam preocupações estratégicas equivalentes, segundo a percepção dos gestores, podem ser agrupados em Áreas de Preocupação (Imagem 21, página 97), por conseguinte em subáreas de preocupação e novamente em subáreas (Imagem 24, página 98), até que os gestores sintam que seja possível identificar uma medida (descriptor), como se visualiza na Imagem 24 (página 99) e na Imagem 28 (página 101). Isso possibilita reunir os primeiros conceitos que explicam os valores do decisor e as características do contexto que ele leva em consideração ao avaliar esta área (Bana e Costa et al., 1999; Ensslin, Dutra & Ensslin, 2000). À representação do Rótulo, Áreas de Preocupação e os respectivos Pontos de Vista Fundamentais (PVFs) e Elementares (PVEs) dá-se o nome de Estrutura Hierárquica de Valor, conforme destacado na Figura 7 a seguir ou com melhor resolução e visualização na Imagem 30, (página 102).

Figura 7: Visualização do EPAs agrupados em áreas e subáreas de maneira total



Fonte: Dados da Pesquisa (2024) adaptado da OMS (2022, p.22)

Uma vez estabelecida a Estrutura Hierárquica de Valor, a metodologia MCDA-C (Figura 7 ou com melhor resolução na Imagem 30, página 102), sugere como próximo passo a criação de escalas ordinais para medir os Pontos de Vista envolvidos. Essas escalas ordinais são chamadas de Descritores.

A própria CIF estabelece percentual do qualificador genérico pode indicar o grau de dificuldade encontrado ou a quantidade de tempo afetada (OMS 2001, p 22): apresenta uma proposta:

\_xxx.0: não há problema: A pessoa não tem nenhum problema em nenhuma ocasião ou apenas muito raramente.

\_xxx.1: problema leve: O problema está presente menos do que 25% do tempo, com uma intensidade tolerável, e ocorreu apenas raramente nos últimos trinta dias.

\_xxx.2: problema moderado: O problema está presente entre 25% e 50% do tempo, com uma intensidade que às vezes interfere na vida diária.

\_xxx.3: problema grave: O problema está presente entre 50% e 95% do tempo, com uma intensidade que ocorre frequentemente e parcialmente altera a vida diária.

\_xxx.4: problema completo: O problema está presente mais do que 95% do tempo, com uma intensidade que altera totalmente a vida diária.

Para os descritores dos componentes de Atividade e Participação (d) por meio dos dificultadores em níveis como pode ser constatado na Figura 8 a seguir ou com melhor resolução na Imagem 31 (página103).

**QUALIFICADOR** **DESCRITORES** **COMPONENTES (d)**  
 Dificuldade indicada pelo ponto (.)

XXX.0	Nenhuma dificuldade – nenhuma. ausente. escassa. de 0 - 4%
XXX.8	Não especificada – significa alguma dificuldade
XXX.9	Não aplicável
XXX.4	Dificuldade completa – total, de 96- 100%

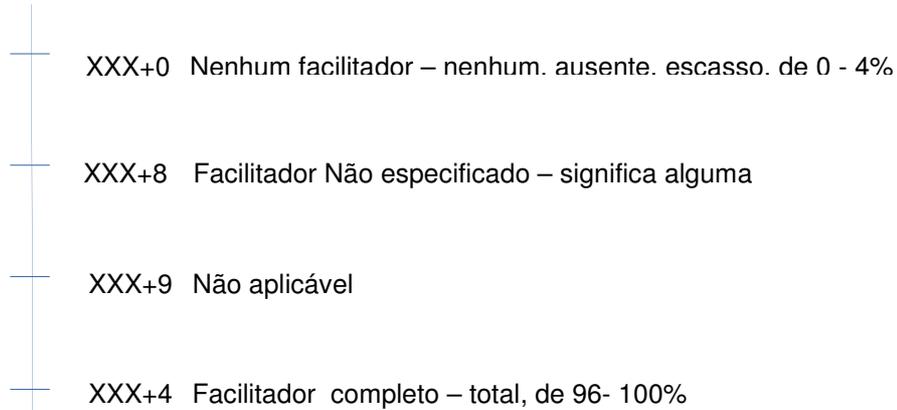
Fonte: Dados da Pesquisa (2024) adaptado da OMS (2022, p. 22)

Nos descritores dos componentes (e) Qualificadores, quanto a Facilitadores em níveis como pode ser observado na Figura 9 a seguir ou com melhor resolução na Imagem 34 na página 104.

Figura 9: Descritor do Componentes (e) - Facilitadores

### QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)

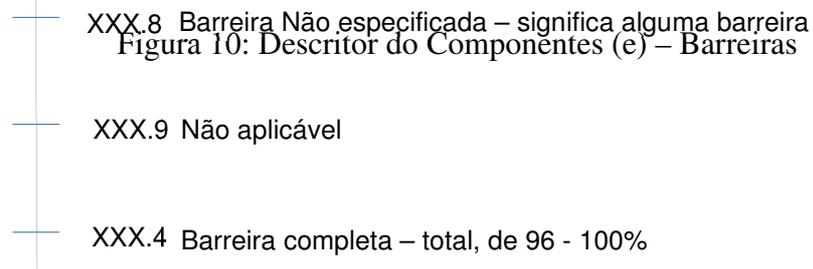
Facilitador indicado pelo ponto (+)



Fonte: Dados da Pesquisa (2024) adaptado da OMS (2022, p. 22)

Nos descritores do componentes \*e) Qualificadores quanto a Facilitadores em níveis  
**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**  
 Extensão na qual um fator ambiental atua como obstáculo – barreira indicada pelo ponto (.)  
 como pode ser visualizado na .

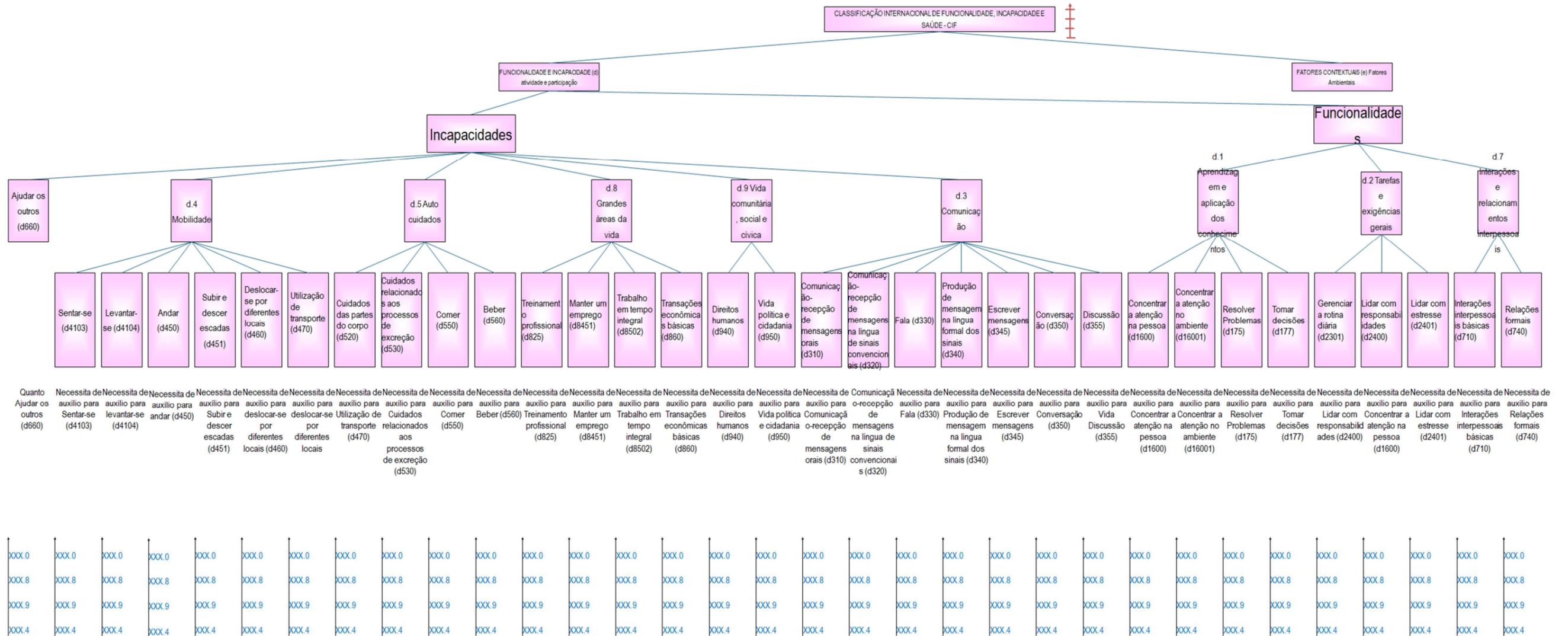
XXX.0 Nenhuma Barreira – nenhuma, ausente, escassa, de 0 - 4%  
 Figura 10 a seguir ou com melhor resolução e tamanho na Imagem 35 na página 104.



Fonte: Dados da Pesquisa (2024) adaptado da OMS (2022, p. 22)

A Figura 11, Figura 12 e Figura 13 ilustram a Estrutura Hierárquica de Valor para o PVFe PVEs e Descritores, para o modelo como um todo, foram construídos 56 descritores, para uma melhor visualização pode acessar a Imagem 37 na página 106.

Figura 11: Estrutura Hierárquica de Valor Funcionalidade e Incapacidade (d) Atividade e Participação para o PVFe PVEs e Descritores



Quanto a necessidade de auxílio para realizar a atividade, a dificuldade é classificada em quatro níveis (N4 a N1) dependendo do ponto decimal (XXX.X) e do ponto de dificuldade (.). Por exemplo, XXX.0 indica nenhuma dificuldade, enquanto XXX.4 indica dificuldade completa.

**QUALIFICADORES – COMPONENTES (d)**

Dificuldade indicada pelo ponto (.)

N4	XXX.0	Nenhuma dificuldade – nenhuma, ausente, escassa,... de 0 - 4%
N3	XXX.8	Não especificada – significa alguma dificuldade
N2	XXX.9	Não aplicável
N1	XXX.4	Dificuldade completa – total, de 96- 100%

**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**

Facilitador indicado pelo ponto (+)

N4	XXX+0	Nenhum facilitador – nenhum, ausente, escasso,... de 0 - 4%
N3	XXX+8	Facilitador Não especificada – significa alguma dificuldade
N2	XXX+9	Não aplicável
N1	XXX+4	Facilitador completo – total, de 96- 100%

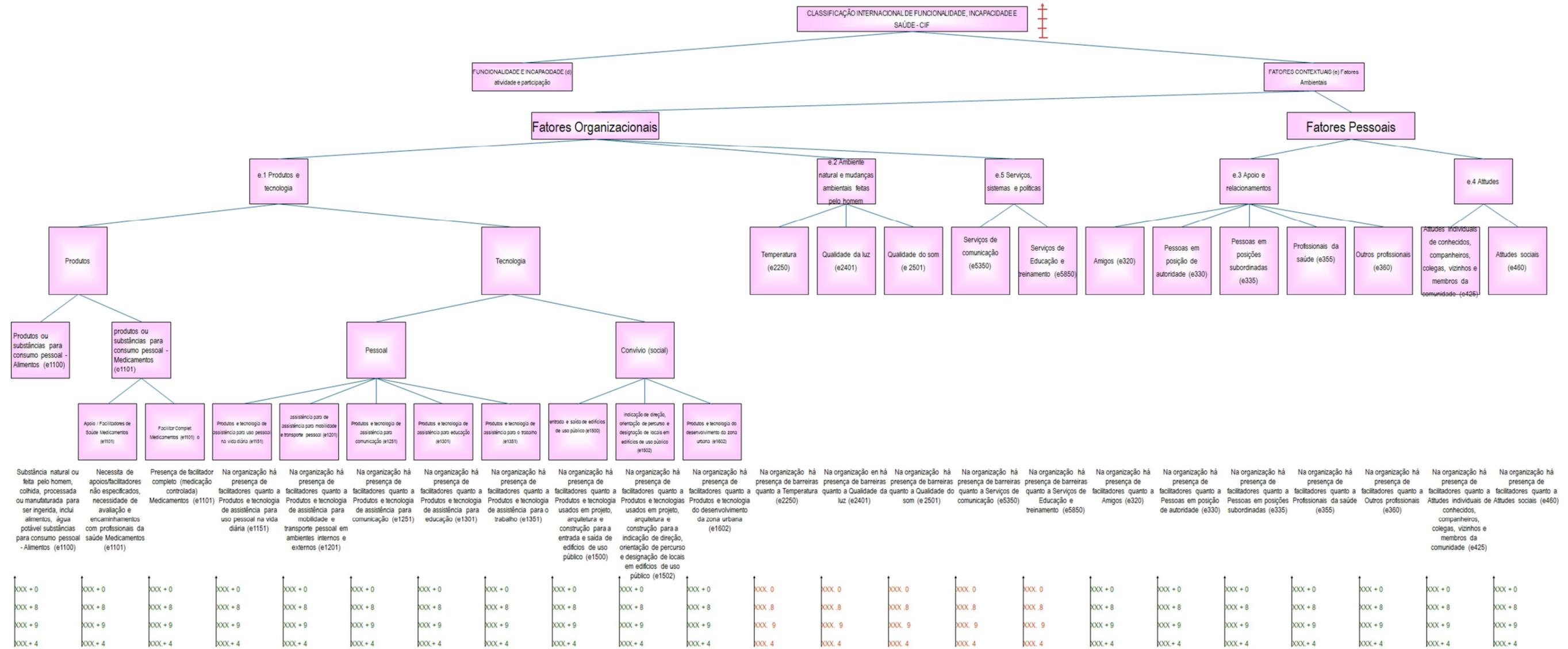
**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**

Extensão na qual um fator ambiental atua como obstáculo – barreira indicada pelo ponto (.)

N4	XXX.0	Nenhuma Barreira – nenhuma, ausente, escassa,... de 0 - 4%
N3	XXX.8	Barreira Não especificada – significa alguma barreira
N2	XXX.9	Não aplicável
N1	XXX.4	Barreira completa – total, de 96 - 100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024) adaptado da OMS (2022, p.22)

Figura 12: Estrutura Hierárquica de Valor Fatores Contextuais (e) Fatores Ambientais para o PVFe PVEs e Descritores



**QUALIFICADORES – COMPONENTES (d)**

Dificuldade indicada pelo ponto (.)

N4	XXX.0	Nenhuma dificuldade – nenhuma, ausente, escassa,... de 0 - 4%
N3	XXX.8	Não especificada – significa alguma dificuldade
N2	XXX.9	Não aplicável
N1	XXX.4	Dificuldade completa – total, de 96- 100%

**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**

Facilitador indicado pelo ponto (+)

N4	XXX+0	Nenhum facilitador – nenhum, ausente, escasso,... de 0 - 4%
N3	XXX+8	Facilitador Não especificada – significa alguma dificuldade
N2	XXX+9	Não aplicável
N1	XXX+4	Facilitador completo – total, de 96- 100%

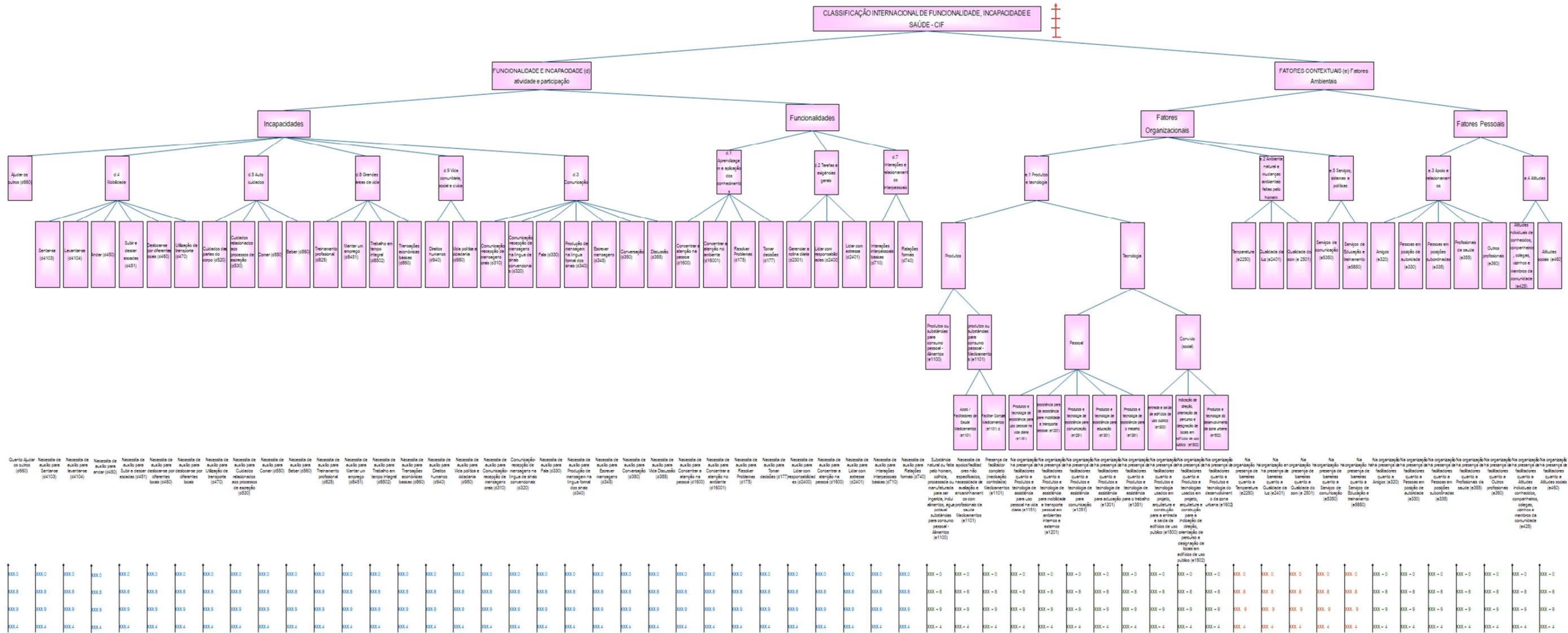
**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**

Extensão na qual um fator ambiental atua como obstáculo – barreira indicada pelo ponto (.)

N4	XXX.0	Nenhuma Barreira – nenhuma, ausente, escassa,... de 0 - 4%
N3	XXX.8	Barreira Não especificada – significa alguma barreira
N2	XXX.9	Não aplicável
N1	XXX.4	Barreira completa – total, de 96 - 100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024) adaptado da OMS (2022, p. 22)

Figura 13: Estrutura Hierárquica de Valor Global para o PVFe PVEs e Descritores



**QUALIFICADORES – COMPONENTES (d)**

Dificuldade indicada pelo ponto (.)

N4	XXX.0	Nenhuma dificuldade – nenhuma, ausente, escassa,... de 0 - 4%
N3	XXX.8	Não especificada – significa alguma dificuldade
N2	XXX.9	Não aplicável
N1	XXX.4	Dificuldade completa – total, de 96- 100%

**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**

Facilitador indicado pelo ponto (+)

N4	XXX+0	Nenhum facilitador – nenhum, ausente, escasso,... de 0 - 4%
N3	XXX+8	Facilitador Não especificada – significa alguma dificuldade
N2	XXX+9	Não aplicável
N1	XXX+4	Facilitador completo – total, de 96- 100%

**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**

Extensão na qual um fator ambiental atua como obstáculo – barreira indicada pelo ponto (.)

N4	XXX.0	Nenhuma Barreira – nenhuma, ausente, escassa,... de 0 - 4%
N3	XXX.8	Barreira Não especificada – significa alguma barreira
N2	XXX.9	Não aplicável
N1	XXX.4	Barreira completa – total, de 96 - 100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024) adaptado da OMS (2022, p.22)

Após construir a escala que melhor representa suas considerações, o decisor identifica os Níveis de Referência, ou Âncoras (Figura 14). O Nível Referências Superior (RS) representa o ponto acima do qual o desempenho é considerado “Não Necessita de Ajuda/Supervisão Nesta Área da Vida” pelo gestor, enquanto o Nível Referências Inferior (RI) indica uma performance “Sempre Necessita de Ajuda/Supervisão ou Incapaz de Executar Atividade” . Entre esses dois pontos, o desempenho é considerado “Algumas Vezes Necessita De Ajuda/Supervisão” (Roy, 2005, p.14). Para uma melhor visualização pode acessar aImagem 38 na página 107.

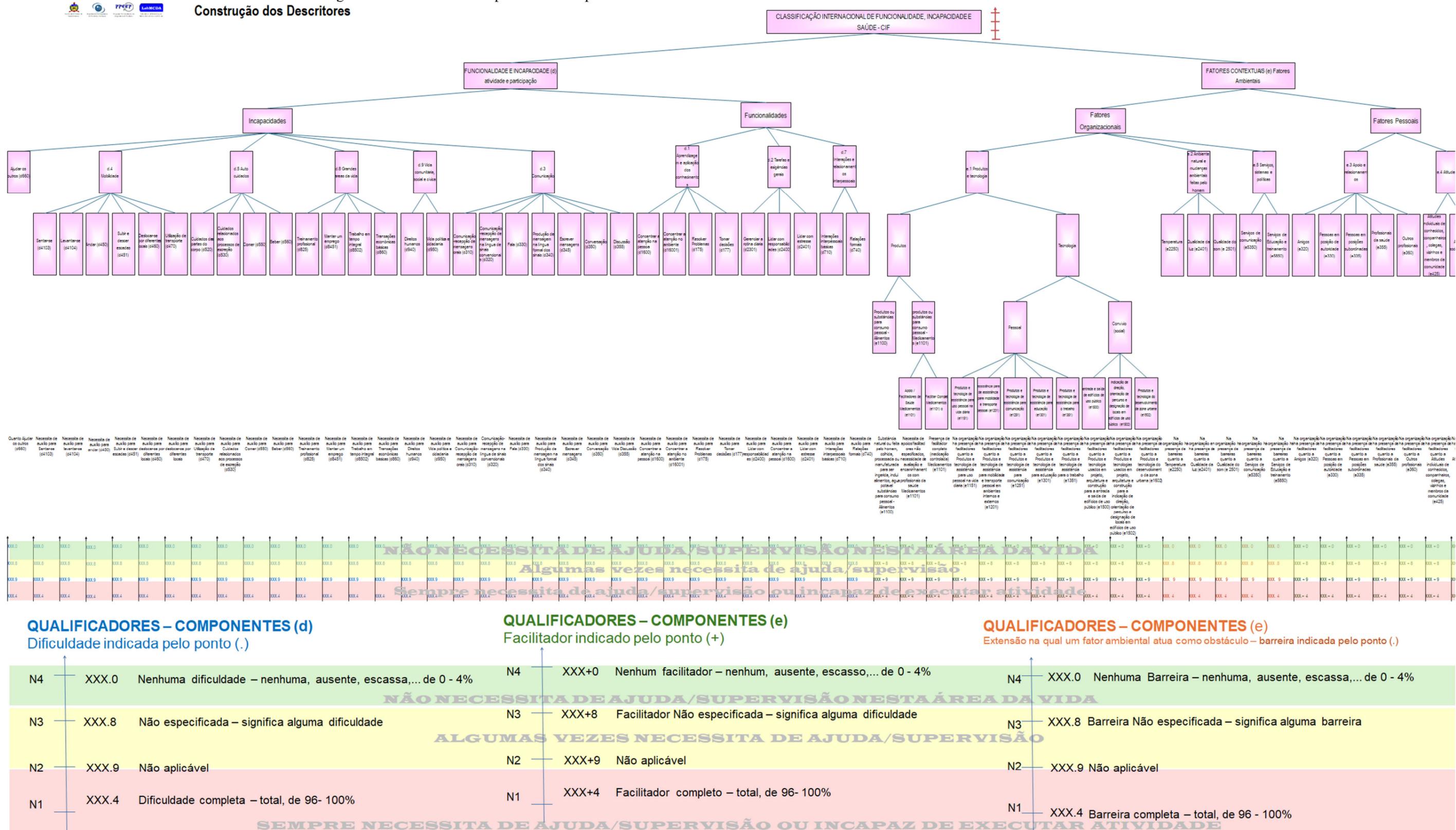
Após a aplicação do formulário elaborado com base na CIF, torna-se possível compreender e comparar as Referências Superiores – RS (nível bom) de funcionalidade e as Referências Inferiores – RI (nível neutro). A RS, seria a partir do qual passa a ser excelente ou referência, já na RI, seria o nível mínimo aceitável para que a pessoa com deficiência obtivesse a permanência no setor de trabalho em igualdade de condições com as demais pessoas. A partir das respostas ao formulário poder-se chegar a estas referências, analisando os qualificadores 4, 9, 8 e 0, sendo nos componentes:

(d) Atividade e Participação: XXX.4 (Dificuldade completa); XXX.9 (não aplicável); XXX.8 (Não especificado) e XXX.0 (Nenhuma dificuldade).

(e) Fatores Ambientais positivos/facilitadores: XXX+4 (Facilitador completo); XXX.9 (Não aplicável); XXX+8 (Facilitador não especificado) e XXX+0 (Nenhum Facilitador).

(e) Fatores Ambientais negativos/barreiras: XXX.4 (Barreira completa); XXX.9 (Não aplicável); XXX.8 (Barreira não especificada) e XXX.0 (Nenhuma Barreira).

Figura 14: Estrutura Hierárquica de Valor para o PVFe PVEs e Descritores com os níveis de Referências RS e RI



Fonte: Dados da Pesquisa (2024) adaptado da OMS (2022, p. 22)

### 4.3.2 Fase de Avaliação

Ao concluir a etapa de estruturação, a metodologia MCDA-C terá construído um modelo contendo os aspectos julgados pelo(s) decisor(es) como necessários e suficientes para avaliar o contexto. As escalas neste modelo são ordinais e denominadas Descritores, conforme Figura 14, para uma melhor visualização pode acessar a Imagem 38 na página 107

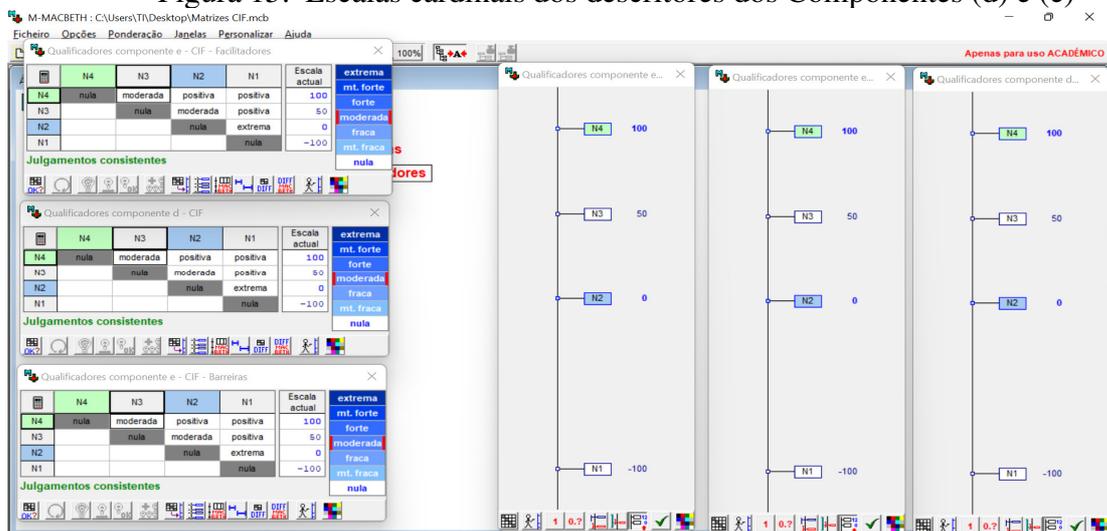
- **Função de Valor (escala cardinal)**

Após obter os Descritores de todos os pontos de vista, a metodologia MCDA-C busca entender as preferências do decisor, que expressa a diferença de atratividade entre os níveis dos descritores. Com o software M-Macbeth, são criadas escalas cardinais, chamadas Funções de Valor. O método MACBETH pede ao decisor que compare a atratividade de duas alternativas usando uma escala ordinal de sete categorias.

Os Níveis de Âncora Referências Superior e Inferior são estabelecidos para padronizar as escalas. Com base nas respostas, é construída a Matriz de Julgamentos para determinar a função de valor. O resultado é ilustrado na Figura 15, incluindo os descritores das Figura 8, Figura 9 e

Figura 10, ( página 56 e 57), a Matriz de Julgamento, a escala ancorada e a Função de Valor, conforme a Figura 15.

Figura 15: Escalas cardinais dos descritores dos Componentes (d) e (e)



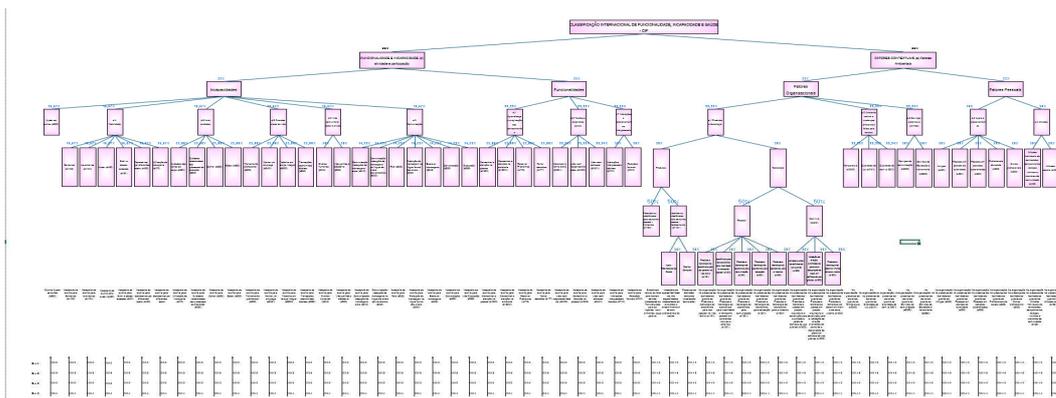
Fonte: Dados da Pesquisa (2024) adaptado da Macbeth (2023)

Ao concluir a construção das funções de valor, a metodologia MCDA-C oferece ao decisor um entendimento que permite a mensuração cardinal de cada aspecto operacional relevante. No entanto, ainda não permite visualizar a mensuração dos aspectos estratégicos (Pontos de Vista Fundamentais) e táticos (Pontos de Vista Elementares intermediários). Para avançar no processo de construção do entendimento, é necessário incorporar informações que integrem as escalas cardinais, o que é o objetivo da etapa seguinte da metodologia MCDA-C.

- **Taxas de Compensação**

Na etapa subsequente da construção do entendimento, busca-se agregar as avaliações individuais de cada critério em uma avaliação global que permita a comparação entre diferentes empresas terceirizadas. Esse entendimento se concretiza na formulação do modelo geral de avaliação, que possibilita a mensuração do impacto de cada servidor com deficiência.

Figura 16: Taxas de Compensação do Modelo dos Componentes (d) e (e)



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

A integração é realizada por meio das Taxas de Substituição ou Compensação (Figura 16). Para esse fim, utiliza-se o método taxas de compensação lineares, de alocação de juízos de valor, dado que nessa parte foi apresentado uma simulação para não explicitar ou constranger qualquer servidor da FCEE.

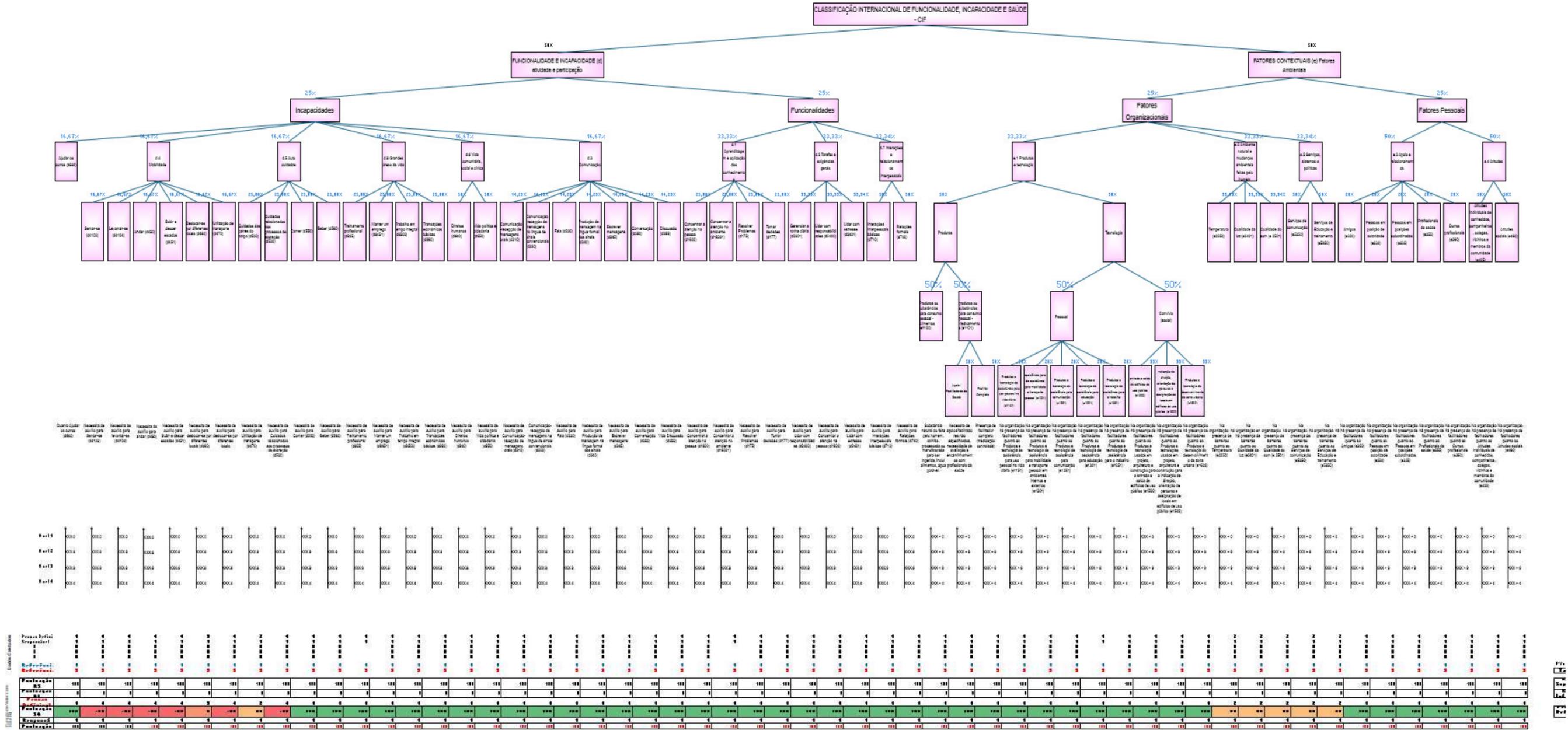
- **Modelo Global.**

O modelo global será formado pela soma dos modelos de cada PVF. Na equação (1), as constantes são o resultado do produto das taxas na cadeia ascendente, assim, para cada PVF, ter-se-á um modelo na forma genérica da Equação (1).

$n_k$

$$V_{PVF_k}(a) = \sum_{j=1}^k w_{i,k} \cdot v_{i,k}(a) \quad (1)$$

Figura 17: Modelo Global dos Componentes (d) e (e)



Fonte: Dados da Pesquisa (2024) adaptado da OMS (2022, p.22)

Em que:

$V_{PVF}(a)$ : valor global da ação  $a$  do PVF $_k$ , para  $k = 1, \dots, m$ ;

$v_{i,k}(a)$ : valor parcial da ação  $a$  no critério  $i$ ,  $i = 1, \dots, n$ , do PVF $_k$ , para  $k = 1, \dots, m$ ;

$a$ : nível de impacto da ação  $a$ ;

$w_{i,k}$ : taxas de substituição do critério  $i$ ,  $i = 1, \dots, n$ , do PVF $_k$ , para  $k = 1, \dots, m$ ;  $n_k$ : número de critérios do PVF $_k$ , para  $k = 1, \dots, m$ ;

$m$ : número de PVFs do modelo.

O modelo pode ser empregado para auxiliar o processo de gestão, com base no modelo global de avaliação (Figura 16 e Figura 17). Esse modelo contribui para compreender o alinhamento das políticas de inclusão da FCEE com os objetivos estratégicos dos gestores e dirigentes, tanto aquelas que já foram, quanto as que estão em processo de candidatura para efetivação, bem como a convivência e manutenção da pessoa no cargo no qual foi aprovado em cursos público. Com o auxílio do modelo global, o gestor identificou a pontuação e o perfil de cada uma das três empresas, conforme mostrado na Tabela 1, no qual a pessoa com deficiência simulada alcançou um impacto de 84 pontos.

Tabela 1: Cálculo simulado da Fórmula de Agregação Aditiva nos pontos de Vistas Fundamentais Situação Atual

PVs ou FCs					Pontuação Global
<b>Taxas</b>	25%	25%	25%	25%	
<b>Ref Superior</b>	100	100	100	100	<b>100</b>
<b>Ref Inferior</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Pessoa Deficiente</b>	68	100	67	100	<b>84</b>

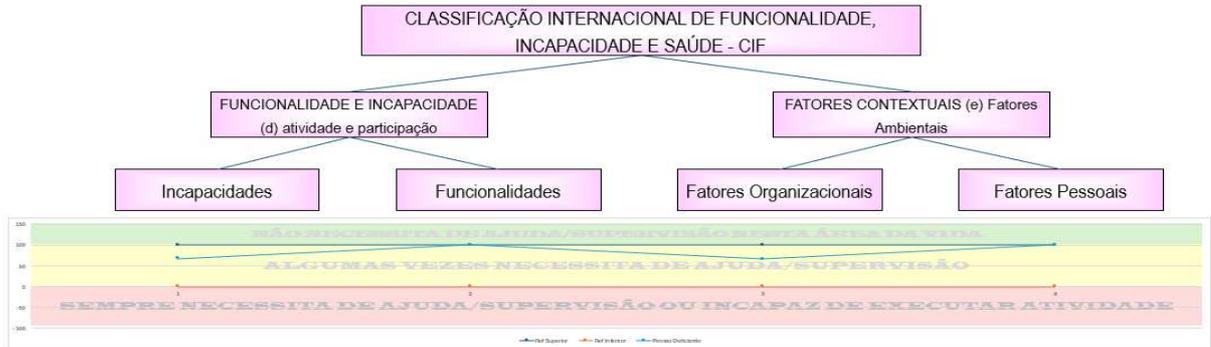
Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

O modelo global de avaliação apresentado na Figura 17 e Tabela 1 serve como uma ferramenta eficaz para a gestão, especialmente no contexto das políticas de inclusão da FCEE. Este modelo serve para garantir que as práticas de inclusão estejam alinhadas com os objetivos estratégicos dos gestores e dirigentes, permitindo uma avaliação abrangente das políticas que já foram implementadas e daquelas em processo de efetivação. Ele também ajuda na análise da convivência e manutenção das pessoas nos cargos para os quais foram aprovadas em concursos públicos.

Por meio da aplicação deste modelo, os gestores podem identificar e comparar o desempenho de diferentes empresas, como demonstrado na Tabela 1. A pontuação global da pessoa com deficiência simulada, que alcançou um impacto de 84 pontos, reflete a eficácia das

práticas de inclusão e seu alinhamento com as políticas institucionais. Essa pontuação é calculada com base na Fórmula de Agregação Aditiva, levando em consideração Pontos de Vistas (PVs) ou Fatores Críticos (FCs), que são ponderados igualmente (25% cada), pode ser visualizada na Figura 18.

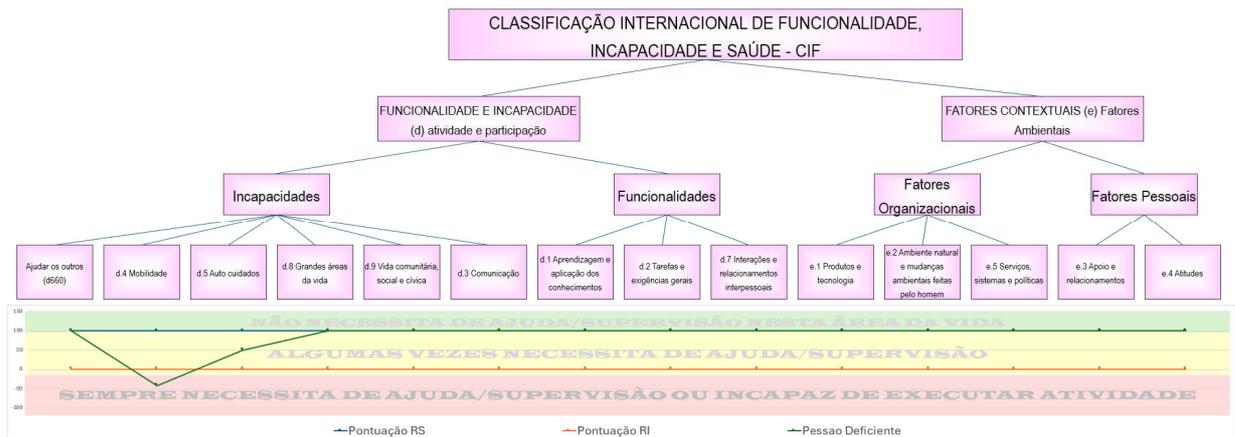
Figura 18: Perfil a nível dos Pontos de Vistas Fundamentais da Situação Atual



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

O uso desse modelo possibilita uma análise detalhada das políticas de inclusão, destacando áreas de sucesso e identificando oportunidades de melhoria (Figura 17, Figura 18, Figura 19 e a Tabela 1). Com isso, os gestores podem tomar decisões mais informadas e estratégicas, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e eficiente. Além disso, o modelo oferece uma perspectiva clara sobre o impacto das políticas inclusivas, ajudando a fortalecer o compromisso da FCEE com a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho.

Figura 19: Perfil a nível dos Pontos de Vistas Elementares de primeiro nível



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

A análise baseada nos modelos globais de avaliação (Figura 17, Figura 18, Figura 19 e a Tabela 1) revela sua utilidade significativa no apoio ao processo de gestão, especialmente no contexto das políticas de inclusão da FCEE. Esses modelos ajudam a alinhar as políticas de

inclusão com os objetivos estratégicos dos gestores e dirigentes, avaliando tanto as políticas já implementadas quanto aquelas em processo de efetivação. Além disso, são fundamentais para a análise da convivência e manutenção das pessoas com deficiência nos cargos para os quais foram aprovadas em concursos públicos.

Com o auxílio do modelo global, os gestores puderam identificar e analisar a pontuação e o perfil de cada uma das três empresas estudadas, conforme ilustrado na Tabela 1. A pontuação da pessoa com deficiência simulada inicialmente foi de 84 pontos. No entanto, após aperfeiçoamentos focados nos facilitadores para as pessoas com deficiência na FCEE, essa pontuação aumentou para 92 pontos, como mostrado na Tabela 2. Este aumento reflete uma melhoria significativa nas condições e no ambiente de trabalho para essas pessoas, destacando a eficácia das políticas de inclusão adotadas.

Tabela 2: Cálculo simulado da Fórmula de Agregação Aditiva nos pontos de Vistas Fundamentais Aperfeiçoamento

PVs ou FCs					Pontuação Global
<b>Taxas</b>	25%	25%	25%	25%	
<b>Ref Superior</b>	100	100	100	100	<b>100</b>
<b>Ref Inferior</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Pessoa Deficiente</b>	68	100	100	100	<b>92</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

A Tabela 2, que utiliza a Fórmula de Agregação Aditiva para calcular a pontuação global com base em Pontos de Vista (PVs) ou Fatores Críticos (FCs), demonstra (

) que a equalização das taxas (25% para cada fator) é crucial para uma análise equilibrada. Os ajustes nos facilitadores foram determinantes para elevar a pontuação da pessoa com deficiência, evidenciando o impacto positivo das melhorias implementadas.

Os gráficos (Figura 18 e Figura 20), ilustram as melhorias no perfil da pessoa com deficiência na FCEE, evidenciando as pontuações antes e depois dos aperfeiçoamentos nos facilitadores. Cada barra representa um facilitador específico, e as cores indicam a pontuação antes (em vermelho claro) e após (em azul) a implementação de melhorias.

As linhas representam (Figura 18 e Figura 20), respectivamente, as referências superior e inferior. Podemos observar que, após os aperfeiçoamentos, houve um aumento significativo na pontuação de um dos facilitadores, refletindo um impacto positivo que resultou

em uma elevação da pontuação global de 84 para 92 pontos. Isso demonstra a eficácia das melhorias implementadas para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Figura 20: Perfil a nível dos Pontos de Vistas Fundamentais Aperfeiçoamento



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Essa análise ressalta a importância de revisar e ajustar constantemente as políticas de inclusão para garantir que atendam efetivamente às necessidades das pessoas com deficiência. Ao identificar áreas de sucesso e oportunidades de melhoria, os gestores podem fortalecer o compromisso da FCEE com a equidade e a inclusão, promovendo um ambiente de trabalho mais acessível e acolhedor para todos.

#### 4.4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após mencionar as questões e o retorno com resposta por e-mail da Gerência de Gestão de Pessoas da FCEE quanto aos documentos necessários para efetivação da pessoas com deficiência após ter sido aprovadas no concurso público para a entrada oficial na FCEE, foi realizada a leitura do conteúdo, sua compilação, organização e descrição dos componentes.

Analisando os três documentos: 1) **Documento n.1:** Edital N° 001/2014 Concurso Público para Provimento de vagas no Quadro Permanente de Pessoal da Fundação Catarinense de Educação Especial – FCEE; 2) **Documento n.2:** Laudo Técnico do Conselho Estadual dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CONEDE) e Equipe multiprofissional da FCEE, quanto a aprovação de um candidato com identidade preservada e 3) **Documento n.3:** Concurso Público edital 001/2022 - abre inscrições e define normas do concurso público, para o quadro de pessoal permanente da fundação catarinense de educação especial (FCEE) que esclarece sobre as vagas reservadas aos candidatos com deficiência, as pessoas com deficiência que são aprovadas no concurso para a FCEE, no momento da admissão, são avaliadas por equipe multiprofissional da FCEE e CONEDE, tendo como critérios avaliativos a comprovação da

deficiência física, intelectual, sensoriais (auditiva, visual), Transtorno do Espectro Autista entre outras, com base nas legislações vigentes e suas aptidões, como também uma visão inicial da CIF sem uma mensuração detalhada. Portanto ainda não são classificadas as funcionalidades destas pessoas para a adequação de postos de trabalho, com a preocupação de identificar possíveis barreiras e necessidade de facilitadores na função de trabalho de maneira quantificada e qualitativa, bem como, em sequência de aplicações anuais durante o estágio probatório, portanto destaca-se a importância desta pesquisa, que traz a CIF como o norte para a classificação destas funcionalidades.

No contexto da proposição do checklist em comparação com a literatura pesquisada (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020) mostrar que processo complexo de implementação da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) na Fundação Catarinense de Educação Especial (FCEE), com o objetivo de melhorar a inclusão e o suporte para pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. As iniciativas de implementação da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) na Fundação Catarinense de Educação Especial (FCEE) e as políticas federais como o Plano Viver sem Limite II demonstram um compromisso compartilhado de promover a inclusão e o suporte para pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Ambos os esforços visam superar barreiras e garantir a plena participação desses indivíduos na sociedade. No entanto, enquanto o IFBF e o *framework* de funcionalidade propõem instrumentos específicos para avaliar e classificar o desempenho profissional e as necessidades de suporte, respectivamente, as discussões sobre o Aprimoramento do Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado (IFBrM) sugerem uma atualização mais abrangente na avaliação biopsicossocial da deficiência. O desenvolvimento de um *checklist* baseado na CIF oferece uma ferramenta mais precisa para identificar barreiras e facilitadores para a inclusão e permanência no local de trabalho. Em suma, essas iniciativas convergem na busca por uma compreensão mais holística das necessidades das pessoas com deficiência e na promoção de igualdade de oportunidades e permanência no emprego (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, et al., 2022; PACHECO, 2020).

A aplicação deste *framework*, de maneira prática, classifica a funcionalidade da pessoa na função profissional, para que tenha acesso e permanência com igualdade de condições com as demais pessoas, proporcionando que a gestão realize mais de uma aplicação durante o estágio

probatório do profissional efetivo, propiciando comparações de seu desempenho profissional em diferentes momentos e espaços, oportunizando compreender a necessidade deste profissional quanto a apoios necessários, ou seja facilitadores ambientais para a permanência deste no setor ou adequações necessárias que possam surgir no decorrer do exercício de suas funções (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, *et al.*, 2022; PACHECO, 2020).

Na literatura (CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, *et al.*, 2022; PACHECO, 2020; SELL; DUTRA; MUSSI, 2024; LONGARAY , *et al.* 2024; CASTANHA; MANNES; PETRI, 2023; MARTINS; ENSSLIN, 2022; PEDERSINI; ENSSLIN 2020; PEDERSINI; ENSSLIN 2022; PEDERSINI. *et al.*, 2022; ; GUESSER; ENSSLIN; PETRI, 2020; ENSSLIN *et al.*, 2010), ou seja na Lei Brasileira de Inclusão (2015), em seu capítulo IV, Do Direito ao Trabalho, no parágrafo 3.º, estabelece que “É vedada...qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena”, portanto todas as pessoas em algum momento, desde sua chegada no setor de Gestão de Pessoas até o periódico, nos dias de trabalho, necessitarão de alguma adaptação ou apoio para a sua permanência no posto profissional, para que seu desempenho seja significativo, que esteja participando em igualdade de condições, sem restringir sua participação, pois plena aptidão não pode ser exigida.

Durante o percurso, durante sua *experientarão* nas funções de sua competência, a aplicação do *framework* é necessária, pois cada pessoa reage de uma maneira, em determinado período e classificar/acompanhar esse processo é parte das ações inclusivas e precisa ser considerada por gestores para que as colocações profissionais sejam mais assertivas, tanto para o sucesso profissional desta Pessoa, como para as demandas e tarefas que precisam ser cumpridas na instituição. O uso da CIF na FCEE visa melhorar a inclusão e o suporte para pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, alinhando-se com as políticas federais e buscando uma compreensão mais abrangente das necessidades desses indivíduos. O desenvolvimento de ferramentas específicas, como o IFBF e o formulário de funcionalidade, demonstra um compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades e a garantia da permanência no emprego para as pessoas com deficiência(CIF, 2022; NUNES; LEITE; AMARAL, 2022; PEREIRA, *et al.*, 2022; PACHECO, 2020; SELL; DUTRA; MUSSI, 2024; LONGARAY , *et al.* 2024; CASTANHA; MANNES; PETRI, 2023; MARTINS; ENSSLIN,

2022; PEDERSINI; ENSSLIN 2020; PEDERSINI; ENSSLIN 2022; PEDERSINI. *et al.*, 2022;  
; GUESSER; ENSSLIN; PETRI, 2020; ENSSLIN *et al*, 2010).

## 5 CONCLUSÃO

A partir dos levantamentos documentais realizados junto ao setor de Gestão de Pessoas da FCEE, percebeu-se a relevância na elaboração de um framework de funcionalidade das pessoas, sendo necessário implementar as aplicações de questionários que já são realizadas, no sentido de direcionar de maneira mais assertiva as pessoas aos postos de trabalho, valorizando o desempenho de cada um de maneira específica e durante certo período.

Portanto, os objetivos traçados no trabalho apresentado, foram alcançados e respondidos no momento em que foram identificadas as etapas que precedem a efetivação das Pessoas com Deficiência junto à Gerência de Gestão de Pessoas da Fundação Catarinense de Educação Especial após a sua aprovação no Concurso Público Estadual; quando foi elaborado o checklist, resultando em Formulário de Funcionalidade fundamentado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) e com a estruturação deste framework de funcionalidade para servir de subsídio à Gestão da FCEE para o acompanhamento anual das pessoas com deficiência nos postos de trabalho durante o período de estágio probatório, obtendo seu real desempenho na função profissional, identificando quais barreiras ainda encontra e quais facilitadores necessitam para que seja garantida igualdade de oportunidades conforme legislação vigente estabelece.

Por fim, o problema da pesquisa foi respondido sobre quais critérios de classificação das funcionalidades podem contribuir para a inclusão e permanência das pessoas com deficiência nos postos de trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, durante a elaboração do *checklist* e *framework* de funcionalidade que poderão ser aplicados por Comissão específica na FCEE a qualquer momento.

Durante o trabalho, houve dificuldade quanto a morosidade no retorno do Conselho de Ética da UFSC em que esta pesquisa seria aplicada com seres humanos no primeiro momento e não foi possível sua aplicação pelo prazo estabelecido no Mestrado Profissional para a conclusão do Trabalho, tendo em vista todas as análises de dados que ainda teriam que ser feitas após a aplicação do *framework* nas pessoas com deficiência efetivadas na FCEE. Destaca-se que a proposta do formulário e todas as documentações necessárias foram enviadas ao Comitê com muita antecedência, ou seja, em novembro de 2023, excedendo o prazo limite do cronograma estabelecido no projeto. Outras dificuldades não foram percebidas pois na finalização dos levantamentos documentais e quantitativos pois foram identificados o

empenho, engajamento e dinamismo de todos os profissionais da FCEE e orientador da UFSC , que colaboraram com a pesquisa, enviando as informações necessárias e relevantes para o fechamento das análises e elaboração do *framework* de funcionalidade em tempo hábil para possibilitar as análises finais.

Ainda neste ano de 2024, o *framework* já poderá ser utilizado nas ações do Centro de Educação e Trabalho (CENET) como resposta a problema inicial do trabalho: utilizar nas contratações de pessoas com deficiência em empresas por exemplo, para direcionar o posto de trabalho mais adequado naquele momento de contratação, possibilitando o mapeamento das vagas de trabalho disponibilizadas, tornando possível a classificação destas a partir da funcionalidade/perfil de cada candidato àquela vaga.

Para pesquisas futuras sugere-se a comparação de dados funcionais a partir da aplicação do *framework* de funcionalidade não só com pessoas com deficiência efetivadas na FCEE, mas que possa ser aplicado também com todos os efetivos, proporcionando um comparativo quanto ao desempenho nas suas funções em certo período de tempo e pensar em plano de ações após mapeados quais são os principais facilitadores que estas pessoas necessitam, ampliando a possibilidades de proporcionar tais necessidades, ou seja, nestes apoios, reduzindo consideravelmente a rotatividade de profissionais nos setores e até mesmo uma inclusão profissional sem sucesso na instituição, para que este profissional permaneça em suas atividades profissionais na FCEE com maior qualidade de vida.

## REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA SENADO, 2023. **PL 662/2023**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/03/13/projeto-estabelece-que-aptidao-de-pessoa-com-deficiencia-sera-avaliada-no-estagio-probatorio>. Acesso em 13 mar. 2023.
- ARAÚJO, E. S.; BUCHALLA, C. M. O uso da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde em inquéritos de saúde: uma reflexão sobre limites e possibilidades. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 18, p. 720-724, 2015. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500030017>.
- CASTRO, S. S. D.; CASTANEDA, L.; ARAÚJO, E. S. D.; BUCHALLA, C. M. Aferição de funcionalidade em inquéritos de saúde no Brasil: discussão sobre instrumentos baseados na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 19, n. 03, p. 679-687, 2016. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201600030018>.
- ARGUELHO, Rubens Silva; CASTRO, Thaynara Dias; ESPANA, Scarlett Gloribett Moran. Inclusão do profissional de educação com deficiência no estado de Mato Grosso do Sul: uma análise documental no município de Campo Grande -MS. **REVISTA BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO, CULTURA E LINGUAGEM**, [S. l.], v. 4, n. 8, p. 37-60, 2021. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/index.php/educacaoculturalinguagem/article/view/5920>. Acesso em: 7 out. 2023.
- BALCO, Estenifer Marques e AZEVEDO MARQUES, João Mazzoncini de. Escala WHODAS 2.0 e atenção primária à saúde: reflexões e apontamentos no uso de uma versão brasileira. **Revista Científica CIF Brasil**, v. 9, n. 9, p. 45-56, 2017. Tradução Disponível em: <http://www.revistacifbrasil.com.br/ojs/index.php/CIFBrasil/issue/view/Issue/Nona%20edi%C3%A7%C3%A3o/24>. Acesso em 31 jul 2024.
- BALCO, Estenifer Marques. **Um modelo para a implementação da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) na atenção primária à saúde (APS) brasileira**. 2023. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2023. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/17/17139/tde-05012024-171409/publico/ESTENIFERMARQUESBALCOco.pdf>. Acesso em 31 jul 2024.
- BALCO, Estenifer Marques. **Uso da Escala WHODAS 2.0 na atenção primária à saúde: perspectivas para a prevenção de incapacidades e promoção da funcionalidade humana pela Estratégia de Saúde da Família**. 2018. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo. 2018. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/17/17139/tde-24072018-154612/publico/ESTENIFERMARQUESBALCOco.pdf>. Acesso em 31 jul 2024.
- BEZERRA, L. M. B. L. M.; DA SILVA, C. M. Acessibilidade digital no Tribunal de Justiça de Pernambuco na Perspectiva dos Servidores com Deficiência Visual. **Interfaces Científicas - Humanas e Sociais**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 441-455, 2023. DOI: 10.17564/2316-3801.2023v10n1p441-455. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/humanas/article/view/10962>. Acesso em: 2 out. 2023.

BISPO, Danilo Verri. A CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade como instrumento de efetivação do Benefício de Prestação Continuada BPC-Loas. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <https://daniloverri.jusbrasil.com.br/artigos/1252543023/a-cif-classificacao-internacional-de-funcionalidade-como-instrumento-de-efetivacao-do-beneficio-de-prestacao-continuada-bpc-loas>. Acesso em 28 dez. 2022.

BORTOLUZZI, Sandro César; ENSSLIN, Sandra Rolim; ENSSLIN, Leonardo. Avaliação de desempenho multicritério como apoio à gestão de empresas: aplicação em uma empresa de serviços. **Gestão & Produção**, v. 18, n. 3, p. 633-650, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 11.793, de 23 de Novembro de 2023**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Novo Viver sem Limite. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11793.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.793%2C%20DE%2023%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202023&text=Institui%20o%20Plano%20Nacional%20dos,Defici%C3%Aancia%20%2D%20Novo%20Viver%20sem%20Limite](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11793.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.793%2C%20DE%2023%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202023&text=Institui%20o%20Plano%20Nacional%20dos,Defici%C3%Aancia%20%2D%20Novo%20Viver%20sem%20Limite). Acesso em: 02 jan. de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Dispõe sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE). Brasília, 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nº 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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em 01 out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000 e 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 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. Brasília, 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 30 ago. 2019.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 12**, de 17 de outubro de 1978. Assegura aos Deficientes a melhoria de sua condição social e econômica. Brasília, 1978. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm)>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de Dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com

mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm). Acesso em 24 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.436, de 24 de Abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10436.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm). Acesso em: 08 mai. 2024.

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). Diário Oficial da União, Brasília, DF, de 7 jul. 2015.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm). Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm). Acesso em 31 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas. Brasília, 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Básica.** Brasília: MEC, SEB, DICEI, 2013.

CASTANHA, E. T.; MANNES, S.; PETRI, S. M. Avaliação de desempenho em custos de troca: uma revisão de literatura. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, 14(2), 94–113. 2023. <https://doi.org/10.13059/racef.v14i2.1062>

CAVEDINI BISNETO, A. **A percepção dos treinadores de atletismo paralímpico no Rio Grande do Sul sobre o desenvolvimento da modalidade.** 2020. 76f. Dissertação (Mestrado em Ciências do Movimento Humano). Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre. 2020. Disponível em: . Acesso em 30 jul. 2023.

CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE FUNCIONALIDADE- CIF:, Incapacidade e Saúde – CIF. **Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais em Português**, org.; coordenação da tradução Cássia Maria Buchalla]. - 1. ed., 1. reimpre. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008.

CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE FUNCIONALIDADE- CIF:, Incapacidade e Saúde – CIF. **Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais em Português**, org.; coordenação da tradução Cássia Maria Buchalla]. - 1. ed., 4. reimpre.atual. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Governança de Gestão de Pessoas**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/governanca-de-gestao-de-pessoas/#:~:text=2%C2%BA%2C%20II%2C%20da%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20TCU,da%20organiza%C3%A7%C3%A3o%2C%20contribuindo%20para%20o.> Acesso em: 08 jan. 2023.

COSTA, Rafael de Oliveira; REBELO, Felipe Cesar José Matos. A jornada parcial de trabalho e a realização dos princípios da ordem econômica. **Duc In Altum**, Vol. 13, Nº30, 2021, 181 p. Disponível em <https://revistas.faculdedamas.edu.br/index.php/cihjur/article/view/1862/1335>. Acesso em 24 out. 2022.

COUTINHO, J.P. **Repensando o RH: Ágil, diverso e exponencial**. Disponível em Disponível em: RESUMOCAST VENTURES, 19/09/2022. <https://www.youtube.com/watch?v=JFkAfBmkx-w>. Acesso em: 01 out. 2023.

DE ALMEIDA RABELO, C. L.; VIEGAS, C. M. D. A. R. . O direito à educação como garantia de um estado democrático de direito: a reserva de cotas nas universidades pelas ações afirmativas. **Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law**, v. 12, p. 187-214, 2019. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1074/668>. Acesso em 30 jul. 2023.

ENSSLIN, L.; GIFFHORN, E.; ENSSLIN, S. R.; PETRI, S. M.; VIANNA, W. B. . Avaliação do Desempenho de Empresas Terceirizadas com o uso da metodologia Multicritério de Apoio à Decisão – Construtivista. versão impressa ISSN 0101-7438 / versão online ISSN 1678-5142. **Pesquisa Operacional**, v.30, n.1, p.125-152, Janeiro a Abril de 2010.

ENSSLIN, Leonardo; NETO, Gilberto Montibeller; NORONHA, Sandro MacDonald. **Apoio à decisão: metodologias para estruturação de problemas e avaliação multicritério de alternativas**. Insular, 2001.

ENSSLIN, Sandra Rolim; WELTER, Larissa Marx; PEDERSINI, Daiana Rafaela. Performance evaluation: A comparative study between public and private sectors. **International Journal of Productivity and Performance Management**, [s. l.], v. 71, n. 5, p. 1761-1785, 2022.

FCEE. **Arquivo Interno da Gestão de Pessoas (GEPES)**, de 12 de fevereiro de 2015. Disponível em: [file:///C:/Users/TI/Downloads/DOCTOS\\_%20AVALIACAO%20PCD\\_CANDIDATO%20NOMEADO\\_.pdf%20\(Carta\).pdf](file:///C:/Users/TI/Downloads/DOCTOS_%20AVALIACAO%20PCD_CANDIDATO%20NOMEADO_.pdf%20(Carta).pdf). Acesso em 01 out. 2023.

FEPESSE. **Concurso Público: Edital 001/2022**. Disponível em: <https://concursofcee.fepese.org.br/go=edital&mn=1151b3eab3b069d5112ccae1943307c4&edital=1>. Acesso em: 01 out. 2023.

FEPESSE. **Concurso Público: FCEE 01/2014**. Disponível em: <https://concursofcee2014.fepese.org.br/go=edital&mn=1151b3eab3b069d5112ccae1943307c4>. Acesso em: 30 set. 2023.

FERRO, M.L. **O Empreendedorismo Social como promotor da inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência**: Estudo dos Casos ValorIn e Contigo Há Descoberta. 2022. 101f. Dissertação (Mestrado em Empreendedorismo e Inovação Social). Universidade da Beira Interior (UBI) Covilhã/Portugal. 2022. Disponível em: [https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/13059/1/9442\\_19958.pdf](https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/13059/1/9442_19958.pdf). Acesso em: 07 set. 2023.

FURLAN, Cássio. O critério biopsicossocial para a concessão de aposentadoria por invalidez. **Jusbrasil**, (2019). Disponível em: <https://cassiofurlan.jusbrasil.com.br/artigos/766826572/o-criterio-biopsicossocial-para-a-concessao-de-aposentadoria-por-invalidez>. Acesso em: 28 dez. 2022.

GUESSER, P. C. L.; ENSSLIN, S. R.; PETRI, S. M. Avaliação de Desempenho de Gestão de Recursos Humanos no Setor Público. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, 15(4), 42–67; 2020. [https://doi.org/10.21446/scg\\_ufrj.v0i0.19644](https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.19644)

HOPFE M. MARSHALL R. RIEWPAIBOON W. TUMMERS J. KOSTANJSEK N. ÜSTÜN B. Improving Casemix Systems by adding Functioning Information. Poster D051p. 2011; **WHO\_FIC Annual Meeting**.

HOTT, Daniela Francescutti Martins. **Acesso à informação em ambiente web às pessoas com deficiência**: mapeamento e análise das práticas dos arquivos públicos brasileiros. 2022. 174 f., il. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) — Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: [http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/46252/1/2022\\_DanielaFrancescuttiMartinsHott.pdf](http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/46252/1/2022_DanielaFrancescuttiMartinsHott.pdf). Acesso em 30 jul. 2023.

JORGE, E. M. **Estudo bibliométrico das dissertações e teses sobre pessoas com deficiência em programas de pós graduação em ciências contábeis e administração**. 2021. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/15106/1/EMJorge.pdf>. Acesso em 07 set. 2023.

LEAL, E. S. **Aplicação do princípio da igualdade nas vagas de concurso público para as pessoas com deficiência**. 2020.108f. Dissertação (Mestrado Profissional em Justiça Administrativa) - Faculdade de Direito, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2020. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/27819/Aplica%20a7%20do%20princ%20adpio%20da%20igualdade%20-%20Eduardo%20Leal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 30 jul. 2023.

LIMA, M. M.; AVELAR, K. E. S.; SEIXAS FILHO, J. T. D.; DUSEK, P. M. . Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações (Campo Grande)**, v. 22, p. 211-223, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.20435/inter.v22i1.2835>. Acesso em 07 set. 2023.

LONGARAY, a. a.; marube, N.; ENSSLIN, L.; DUTRA, A; ENSSLIN, S. Performance evaluation of public healthcare supply chain management: a critical literature

review. **International Journal of Healthcare Technology and Management**, 20(2), 144–170. 2023. <https://doi.org/10.1504/IJHTM.2023.131518>

LORENZO, A. P.. **O processo de trabalho do centro especializado em reabilitação: Um olhar para a fisioterapia**. 2022. 122f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública - PPGSP) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2023. Disponível em: <http://tede.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/tede/4492/7/DS%20Alex%20Prates%20Lorenzo.pdf> f. Acesso em: 07 set. 2023.

MARCHI, S. R. **Design universal de código de cores tátil: contribuição de acessibilidade para pessoas com deficiência visual** [recurso eletrônico]. 2019. 249f. Tese (doutorado em Engenharia Mecânica). Universidade Federal do Paraná. 2019. Disponível em: . Acesso em: 07 set. 2023.

MARTINS, Laís Karine Sardá; ENSSLIN, Sandra Rolim. Avaliação de Desempenho no Contexto Universitário: uma investigação da Literatura sob a Perspectiva Construtivista. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 213-243, 2022.

MDHEALTH, Soluções em Educação Médica e Independente. **MCDA: diferentes modelos e aplicabilidade**. 23 de novembro de 2021. Disponível em: <https://mdhealth.com.br/mercado-e-saude/mcda-diferentes-modelos-e-aplicabilidade/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

Ministério Público do Paraná. **Pessoa com deficiência: Classificação Internacional de Funcionalidade**. Disponível em: <https://pcd.mppr.mp.br/pagina-14.html>. Acesso em 10 ago. 2022.

MOTA, P. H. D. S.. **Implementação da rede de cuidados à pessoa com deficiência: contexto, valores e níveis do cuidado**. 2020. 238f. Tese (Doutorado em Ciências) . Universidade de São Paulo. 2020. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6143/tde-11032020-132928/publico/MotaPHS\\_DR\\_O.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6143/tde-11032020-132928/publico/MotaPHS_DR_O.pdf). Acesso em: 07 set. 2023

NEPOMUCENO, M.F.; DE CARVALHO-FREITAS, M. N.. Estereótipos de pessoas com deficiência: competência versus cordialidade na questão das cotas. **Interação em Psicologia**, v. 25, n. 1, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/download/71219/43593>. Acesso em 30 jul. 2023.

NICKEL, E. M.; CINELLI, M. J.; FERREIRA, M. G. G.; SILVA, S. de S.; RORATO, E. K.; SCHUENKE, G. de S.; SANTOS, I. C.; LOPES, G. G. T. Uma revisão sistemática dos aspectos necessários para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Projetica**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 60–79, 2020. DOI: 10.5433/2236-2207.2020v11n2p60. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/projetica/article/view/36253>. Acesso em: 7 out. 2023

NUNES, L. C. A.; LEITE, L. P.; AMARAL, G. F. D. Análise do Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado (IFBr-M) e suas Implicações Sociais. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 28, p. e0161, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-54702022v28e0161>. Acesso em: 07 set. 2023

OTLEY, D. Gestão de desempenho: uma estrutura para a pesquisa de sistemas de controle gerencial. **Management Accounting Research**, v. 10, p. 363-382, 1999.

PACHECO, K. M. D. B.. **A organização psíquica de crianças com má-formação congênita x imagem corporal**. 2020. 124f. Tese (Doutorado em Ciências). Universidade de São Paulo. 2020. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5169/tde-20102020-162730/publico/KatiaMonteirodeBenedettoPacheco.pdf>. Acesso em: 07 set. 2023

PEDERSINI, D. R.; ENSSLIN, S. R. Os estudos empíricos internacionais no setor público têm feito uso dos sistemas de avaliação de desempenho em sua plenitude?. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, 13(1), 207–235. 2020.

PEDERSINI, D. R.; ENSSLIN, S. R. Avaliação de Desempenho e Práticas de Gestão no Setor Portuário: uma revisão da literatura. **Revista Economia & Gestão**, 22(61), 64–83. 2022. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2022v22n61p64-83>

PEDERSINI, D. R.; RODRIGUES, K.; PETRI, S. M.; ENSSLIN, S. R. Sistemas de avaliação e medidas de desempenho no setor portuário: uma análise bibliométrica. **Revista de Gestão Costeira Integrada**, 22(4), 273–284. 2022. <http://dx.doi.org/10.5894/rgci-n491>

PEREIRA FILHO, F. A. H. O Direito da Inclusão Sociodigital da pessoa com Deficiência. **Revista Processus Multidisciplinar**, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 302–315, 2021. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/441>. Acesso em: 7 out. 2023.

PEREIRA, G. S.; SANTOS, H. M. dos; GONÇALVES, T. N. S.; BRANDÃO, T. C. P.; FONSECA JUNIOR, P. R.; SILVA, S. M. Possibilidades de utilização da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) na saúde da criança: uma revisão sistemática. **Acta Fisiátrica**, [S. l.], v. 29, n. 1, p. 56-66, 2022. DOI: 10.11606/issn.2317-0190.v29i1a173126. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/173126>. Acesso em: 7 out. 2023.

PEREIRA, Juliana Paula Buratto dos Santos. **Eventos Presenciais Acessíveis**: Elaboração de documento norteador para a acessibilidade em eventos presenciais do Governo do Estado de Santa Catarina. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Especialização em Educação Especial na Perspectiva Inclusiva da Fundação Escola de Governo – ENA. Orientadora: Prof. Me. Ana Carolina Rodrigues Savall. 94 p. 2022. Disponível em: <https://fcee.sc.gov.br/especializacao-em-educacao-especial-na-perspectiva-inclusiva-2022-tccs>. Acesso em: 04 nov. 2023.

PINHEIRO, A. C. **Os recursos de tecnologia assistiva nas bibliotecas universitárias federais brasileiras**: uma abordagem para as pessoas com deficiências visuais. 2021. 189 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2021. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/29126/1/texto%20completo.pdf>. Acesso em 30 jul. 2023.

PONTOTEL, Time. Framework: Entenda o que é e porque essa ferramenta é ideal para construir seu próprio negócio. Disponível em:

<https://www.pontotel.com.br/framework/#:~:text=Acompanhe%20o%20artigo!-,O%20que%20%C3%A9%20um%20framework%3F,resultados%20atrav%C3%A9s%20de%20abordagens%20prontas>. Acesso em: 28 jul. 2024.

QUEIROZ, V.M. **Qualidade espacial para pessoas com deficiência intelectual**: investigando modos de obter a opinião de crianças pequenas com Síndrome de Down. 2019. 280f. Tese (Doutorado Arquitetura e Urbanismo). Universidade de São Paulo. 2019 Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/16/16132/tde-23072019-143737/publico/TEVIRGINIAMAGLIANOQUEIROZ\\_REV.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/16/16132/tde-23072019-143737/publico/TEVIRGINIAMAGLIANOQUEIROZ_REV.pdf). Acesso em: 07 set. 2023.

ROCHA, A. de S.; SCHIMIDT, K. C.; MIGUEL, D. A. Implantação da CIF em uma fundação pública de educação especial. **Revista Científica CIF Brasil**, [s. l.], v. 12, n. 1, p. 16-31, 2020.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 1.321, de 10 de junho de 2021**. Altera o art. 9º do DECRETO nº 2.874, de 2009, que regulamenta os arts. 35 a 41 da LEI nº 12.870, de 12 de janeiro de 2004, que dispõe sobre a Política Estadual para Promoção e Integração Social da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais no que tange a reserva de vagas nos concursos públicos, e estabelece outras providências. Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/sc/decreto-n-1321-2021-santa-catarina-altera-o-art-9-do-decreto-n-2874-de-2009-que-regulamenta-os-arts-35-a-41-da-lei-n-12-870-de-12-de-janeiro-de-2004-que-dispoe-sobre-a-politica-estadual-para-promocao-e-integracao-social-da-pessoa-portadora-de-necessidades-especiais-no-que-tange-a-reserva-de-vagas-nos-concursos-publicos-e-estabelece-outras-providencias>. Acesso em: 09 out. 2023.

SANTA CATARINA. **DECRETO No 2.874, de 15 de dezembro de 2009**. Regulamenta os arts. 35 a 41 da Lei nº 12.870, de 12 de janeiro de 2004, que dispõe sobre a Política Estadual para Promoção e Integração Social da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais no que tange a reserva de vagas nos concursos públicos, e estabelece outras providências. Florianópolis, 2009. Disponível em: [http://concursos.ufsc.br/legislacao/DECRETO\\_PNE.pdf](http://concursos.ufsc.br/legislacao/DECRETO_PNE.pdf). Acesso em: 09 out. 2023.

SANTA CATARINA. Fundação Catarinense de Educação Especial. **Caderno Técnico do Centro de Educação e Trabalho da Fundação Catarinense de Educação Especial**. São José: FCEE, 2022. Disponível em <https://fcee.sc.gov.br/informacoes/biblioteca-virtual/publicacoes-da-fcee>. Acesso em 09 fev. 2023.

SANTA CATARINA. **RESOLUÇÃO CEE/SC Nº 100, de 13 de dezembro de 2016**. Estabelece normas para a Educação Especial no Sistema Estadual de Educação de Santa Catarina. Disponível em: <https://www.cee.sc.gov.br/index.php/legislacao-downloads/educacao-basica/outras-modalidades-de-ensino/educacao-basica/educacao-basica-ensino-especial-resolucoes/1606-resolucao-2016-100-cee-sc>. Acesso em: 30 mar. 2024.

SCHAFHAUZER L. M. B.; DA SILVA, C. M. . Inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho: uma revisão. **Diversitas Journal**, v. 8, n. 3, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.48017/dj.v8i3.2353>. Acesso em 07 set. 2023.

SELL, D. S. R.; DUTRA, A.; MUSSI, C. C. Compartilhamento de conhecimento na administração pública: um mapeamento da literatura internacional. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, 7(14) 2024. <https://doi.org/10.55892/jrg.v7i14.895>.

SILVA, A. Q.; GRIMM, I. J.. Inclusão e diversidade: pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Mosaicos: Estudos em Governança, Sustentabilidade e Inovação**, v. 3, n. 1, p. 52-70, 2021. Disponível em: <https://revistamosaicosaebrazil.com.br/index.php/EGS/article/view/55/41>. Acesso em 07 set. 2023.

SPIGEL, C. C. D. S. **Educação Inclusiva**: Formação de professores do ensino superior e contribuição das TICS. 2022. 149f. Dissertação (Mestrado em Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo. 2022. Disponível em: Acesso em 30 jul. 2023.

TAVARES, A. S. **Ações interativas x políticas inclusivas: um estudo do espaço de convivência chamado APAE-JP**. 2023 155f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal da Paraíba (PPGE/UFPB), João Pessoa. 2023. Disponível em: [https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/28168/1/AurelianaDaSilvaTavares\\_Tese.pdf](https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/28168/1/AurelianaDaSilvaTavares_Tese.pdf). Acesso em 30 jul. 2023.

VILELA, L.V.O; BERNARDES, LC.G.; CRISPIM, M.A.; MARCELINO, M.A. **Proposta de aprimoramento do Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado – IFBrM**. Mimeo: Brasília/DF, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/publicacoes/PropostadeInstrumentodeAvaliaoIFBrMcomajustesversorelatriofinaldoGTI.pdf>. Acesso em: 01 jan. 2024.

## APÊNDICE A

### A operacionalização das fases da Metodologia MCDA em tarefas de pesquisa

As imagens a seguir informam o processo de construção do framework de funcionalidade embasado na CIF e MCDA-C. O produto final permite compreender individualmente cada funcionalidade ao longo do tempo, facilitando a implementação de ações para inclusão e permanência de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Imagem 1: Fases da MCDA-C

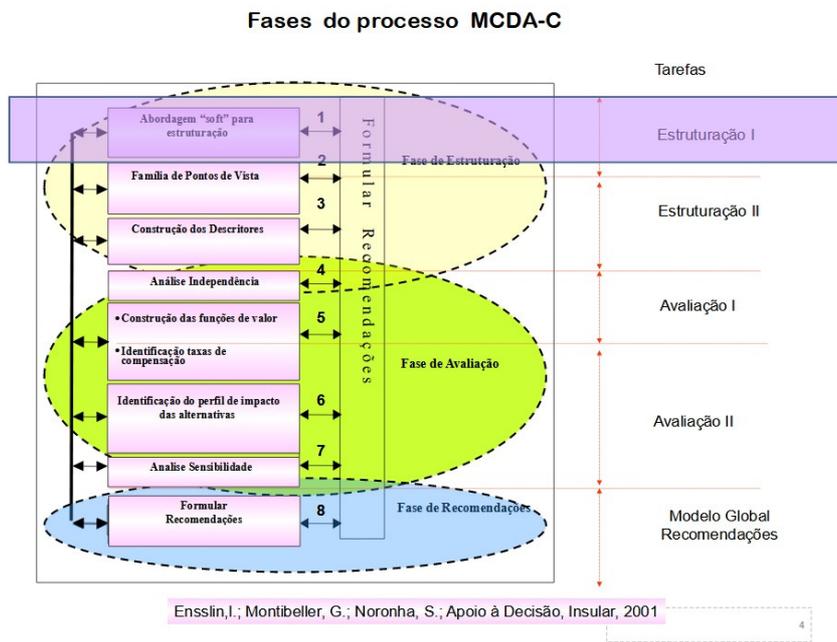


Imagem 2: Etapas da Contextualização Descrever o ambiente da Estruturação I

# 1- CONTEXTUALIZAÇÃO

- 1 {
- ✓ 1.a- Descrever o ambiente;
  - ✓ 1.b- Definir os Atores;
  - ✓ 1.c- Rótulo;
  - ✓ 1.d- Sumário

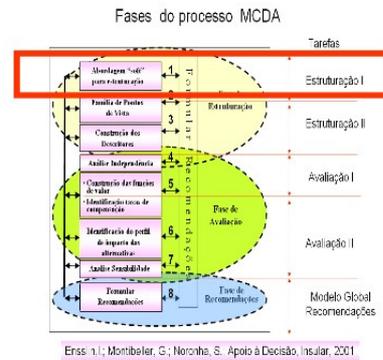


Imagem 3: Descrição do Contexto decisório das Etapas da Contextualização da Estruturação I

# 1- CONTEXTUALIZAÇÃO

Contexto decisório

Pessoas com deficiência que se submetem a prova de um concurso público e possuem direito a vagas reservadas (cotas). Após sua aprovação na prova, necessitam apresentar documentações para acessar a efetivação. Nestas documentações são avaliados somente os aspectos biológicos (CID) e sua comprovação do curso superior para a qual prestaram a prova. Considerando que cada pessoa tem uma funcionalidade e que duas pessoas podem ter o mesmo CID e desempenhar suas funções nos postos de trabalho de maneira muito diferentes, classificar a funcionalidade torna-se fundamental para identificar seu atual desempenho mediante barreiras e facilitadores que pode estar encontrando em cada etapa na realização de seu trabalho, em um determinado espaço e contexto.

Imagem 4: Etapas da Contextualização Definir os autores da Estruturação I

## 1- CONTEXTUALIZAÇÃO

- 1 {
- ✓ 1.a- Descrever o ambiente;
  - ✓ 1.b- Definir os Atores;
  - ✓ 1.c- Rótulo;
  - ✓ 1.d- Sumário

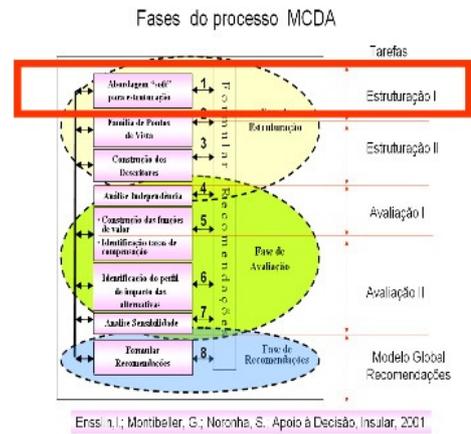


Imagem 5: Definição os autores da Estruturação I

Atores Envolvidos		
Stakeholders	<b>Decisora</b>	Gerência de Gestão de Pessoas - FCEE
	<b>Intervenientes</b>	- Pessoa com deficiência aprovada em Concurso Público - Comissão de Estágio probatório
	<b>Facilitador</b>	Autora da pesquisa apresentada ao Mestrado Planejamento e Controle de Gestão: Juliana Paula Buratto dos Santos Pereira
	<b>Agidos</b>	Colegas de trabalho e demais colaboradores da FCEE

Imagem 6: Etapas da Contextualização Rótulo da Estruturação I

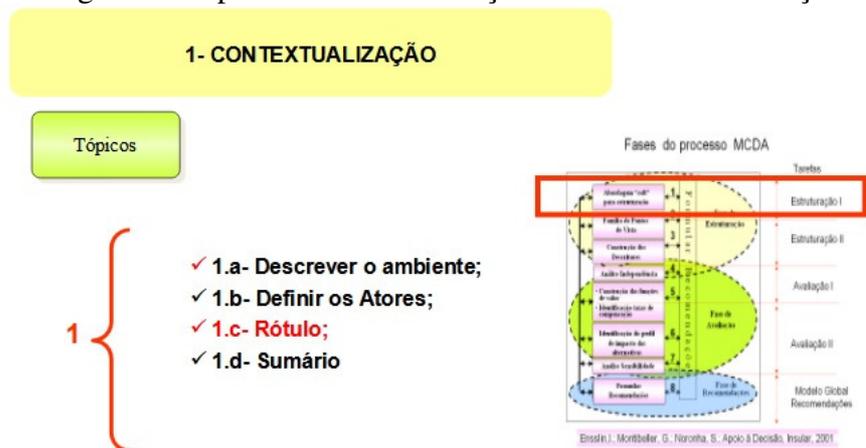


Imagem 7: Definição do Rótulo da Estruturação I



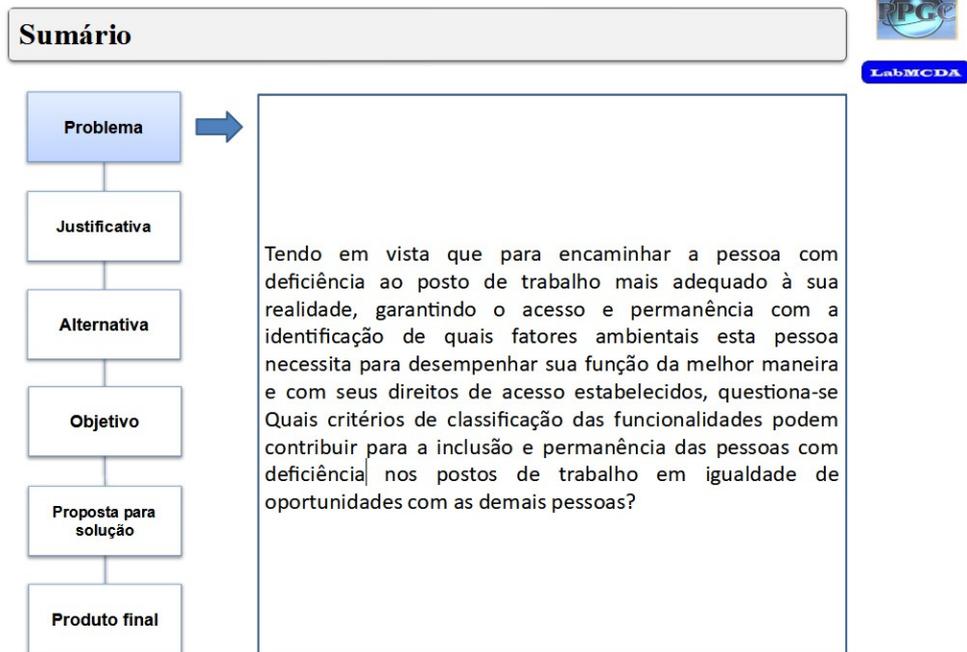


Imagem 10 Etapas da Sumário do Justificativa da Estruturação I

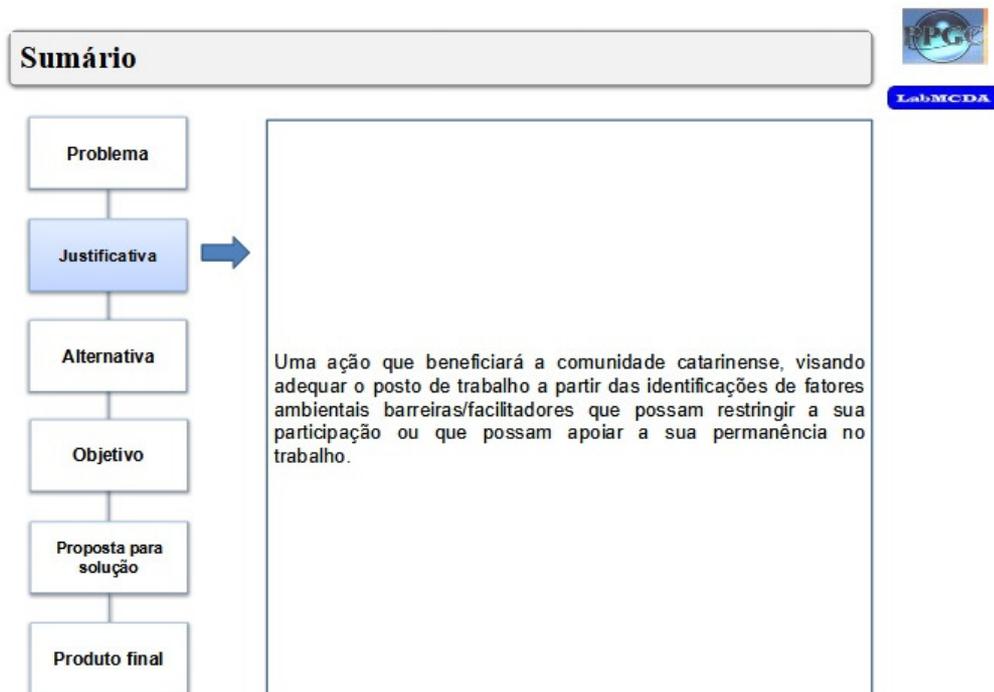


Imagem 11: Etapas da Sumário do Alternativa da Estruturação I

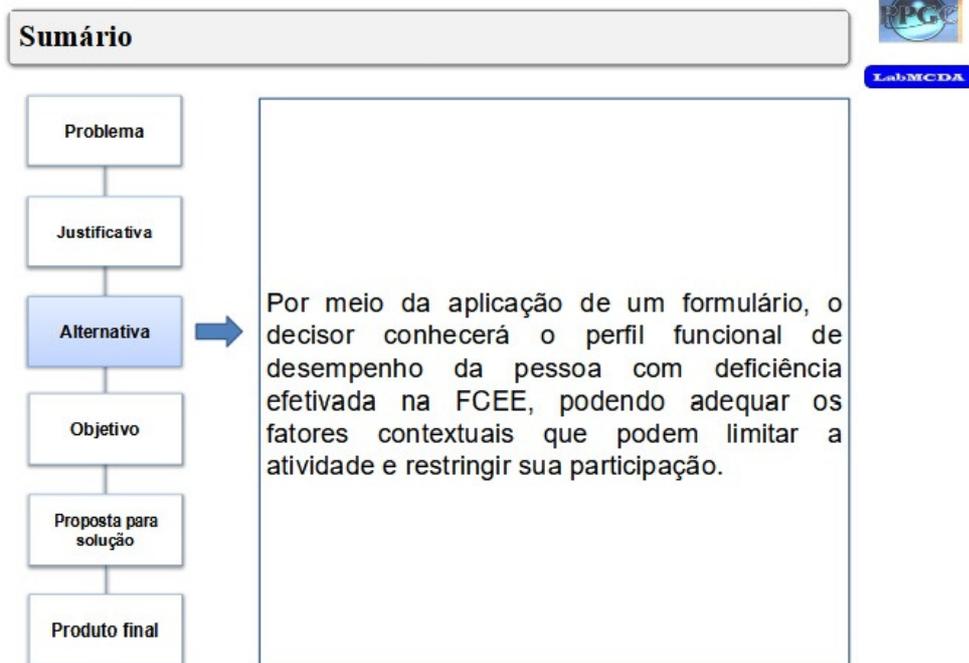


Imagem 12: Etapas do Sumário do Objetivo da Estruturação I

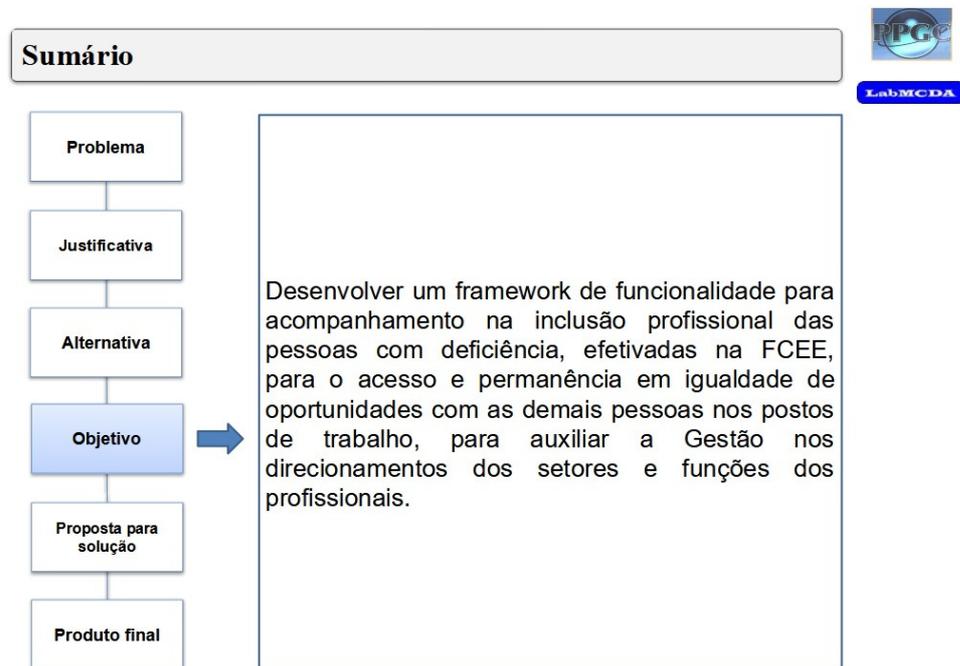


Imagem 13: Etapas da Sumário do Produto Final da Estruturação I

**Sumário**



LabMCDA

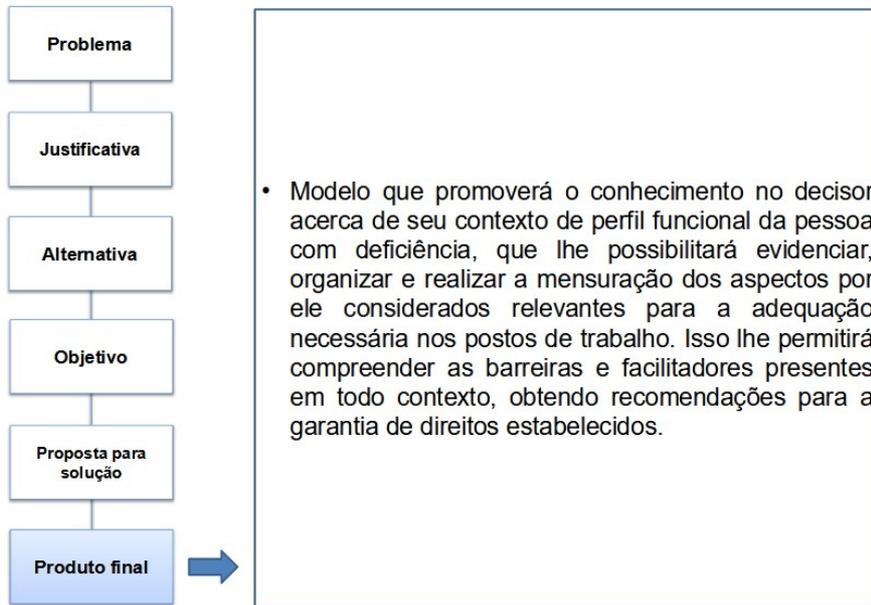


Imagem 14: Sumário da Estruturação I

Imagem 15: Etapas da Família de Pontos de Vista – FPV - da Estruturação I

**2- FAMÍLIA DE PONTOS DE VISTA - FPV**



- 2 {
- ✓ 2.a- Identificar os EPAs;
  - ✓ 2.b- Construir os Conceitos;
  - ✓ 2.c- Construir a FPV ( up down);
  - ✓ 2.d- Testar a FPV quanto a necessidade e suficiência



Imagem 16: Elementos Primário de Avaliação EPAs 1/5 - da Estruturação I

## EPA's – Elementos primários de avaliação



LabMUDA

- 1 Concentrar a atenção na pessoa (d1600)
- 2 Concentrar a atenção no ambiente (d16001)
- 3 Resolver Problemas (d175)
- 4 Tomar decisões (d177)
- 5 Gerenciar a rotina diária (d2301)
- 6 Lidar com responsabilidades (d2400)
- 7 Lidar com estresse (d2401)
- 8 Comunicação-recepção de mensagens orais (d310)
- 9 Comunicação-recepção de mensagens na língua de sinais convencionais (d320)
- 10 Comunicação-recepção de mensagens escritas (d325)
- 11 Fala (d330)
- 12 Produção de mensagem na língua formal dos sinais (d340)
- 13 Escrever mensagens (d345)

Imagem 17: Elementos Primário de Avaliação EPAs 2/5 - da Estruturação I

## EPA's – Elementos primários de avaliação



LabMCDA

- 14 Conversação (d350)
- 15 Discussão (d355)
- 16 Sentar-se (d4103)
- 17 levantar-se (d4104)
- 18 Andar (d450)
- 19 Subir e descer escadas (d451)
- 20 Deslocar-se por diferentes locais (d460)
- 21 Utilização de transporte (d470)
- 22 Cuidados das partes do corpo (d520)
- 23 Cuidados relacionados aos processos de excreção (d530)
- 24 Comer (d550)
- 25 Beber (d560)
- 26 Ajudar os outros (d660)

Imagem 18: Elementos Primário de Avaliação EPAs 3/5 - da Estruturação I

## EPA's – Elementos primários de avaliação



LabMCDA

- 27 Interações interpessoais básicas (d710)
- 28 Relações formais (d740)
- 29 Treinamento profissional (d825)
- 30 Manter um emprego (d8451)
- 31 Trabalho em tempo integral (d8502)
- 32 Transações econômicas básicas (d860)
- 33 Direitos humanos (d940)
- 34 Vida política e cidadania (d950)
- 35 Produtos ou substâncias para consumo pessoal - Alimentos (e1100)
- 36 Produtos ou substâncias para consumo pessoal - Medicamentos (e1101)
- 37 Produtos e tecnologia de assistência para uso pessoal na vida diária (e1151)
- 38 Produtos e tecnologia de assistência para mobilidade e transporte pessoal em ambientes internos e externos (e1201)
- 39 Produtos e tecnologia de assistência para comunicação (e1251)

Imagem 18: Elementos Primário de Avaliação EPAs 4/5 - da Estruturação I

## EPA's – Elementos primários de avaliação



LabMCDA

- 40 Produtos e tecnologia de assistência para educação (e1301)
- 41 Produtos e tecnologia de assistência para o trabalho (e1351)
- 42 Produtos e tecnologia usados em projeto, arquitetura e construção para a entrada e saída de edifícios de uso público (e1500)
- 43 Produtos e tecnologias usados em projeto, arquitetura e construção para a indicação de direção, orientação de percurso e designação de locais em edifícios de uso público (e1502)
- 44 Produtos e tecnologia do desenvolvimento da zona urbana (e1602)
- 45 Temperatura (e2250)
- 46 Qualidade da luz (e2401)
- 47 Qualidade do som (e 2501)
- 48 Amigos (e320)
- 49 Pessoas em posição de autoridade (e330)
- 50 Pessoas em posições subordinadas (e335)
- 51 Profissionais da saúde (e355)
- 52 Outros profissionais (e360)

Imagem 20: Elementos Primário de Avaliação EPAs 5/5 - Estruturação I

## EPA's – Elementos primários de avaliação

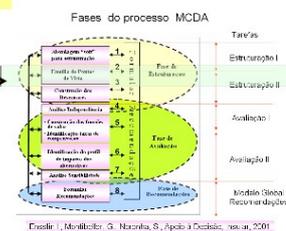
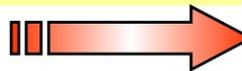


LabMCDA

- 53 Atitudes individuais de conhecidos, companheiros, colegas, vizinhos e membros da comunidade (e425)
- 54 Atitudes sociais (e460)
- 55 Serviços de comunicação (e5350)
- 56 Serviços de Educação e treinamento (e5850)

Imagem 21: Etapas para agrupamentos das Área de Preocupação - Estruturação II

### 2- FAMÍLIA DE PONTOS DE VISTA - FPV



- 2**
- ✓ 2.a- Identificar os EPAs;
  - ✓ 2.b- Construir os Conceitos; (*Suspensão por enquanto*)
  - ✓ 2.c- Construir a FPV ( up down);
    - ✓ 2.c.1 Agrupar conceitos por **área de preocupação**
    - ✓ 2.c.2 Agrupar conceitos por **subárea de preocupação 1**
    - ✓ 2.c.2 Agrupar conceitos por **subárea de preocupação 2**
    - ✓ 2.c.2 Agrupar conceitos por **subárea de preocupação 3**
  - ✓ 2.d- Testar a FPV quanto a **necessidade e suficiência**

Imagem 21: Agrupamentos das Área de Preocupação - Estruturação II



## Estrutura Hierárquica de valor

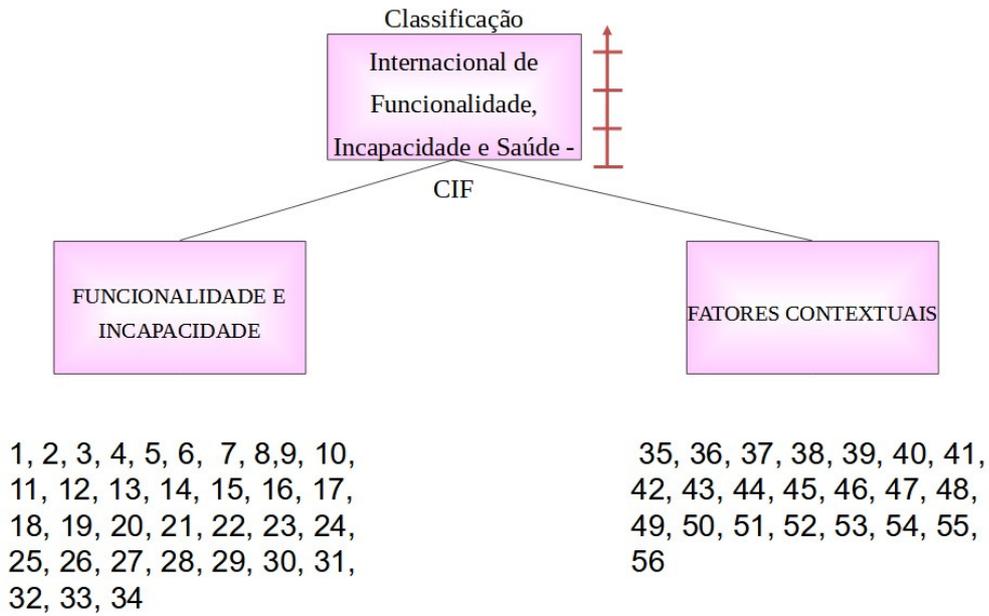


Imagem 23: Etapa do Agrupamentos das Área de Preocupação 1 - Estruturação II

Imagem 24: Agrupamentos das Área de Preocupação 1 - Estruturação II



## Estrutura Hierárquica de valor

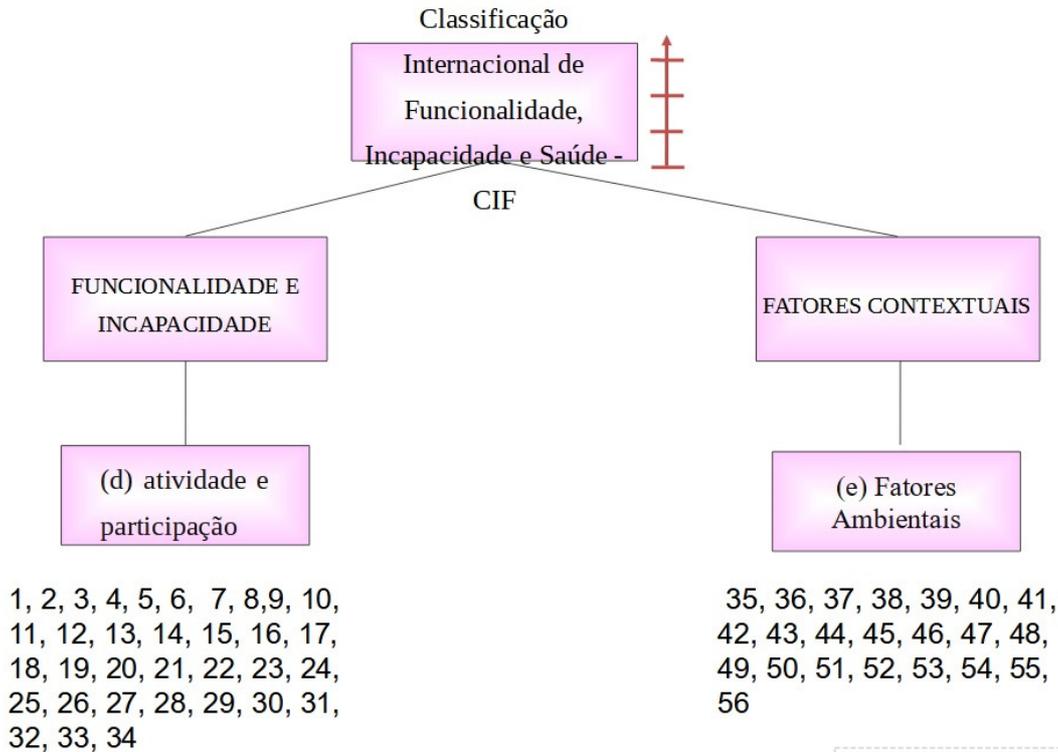
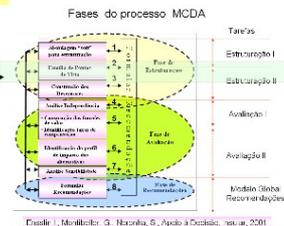
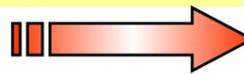


Imagem 24: Etapa de Agrupamentos das Área de Preocupação 1 - Estruturação II

### 2- FAMÍLIA DE PONTOS DE VISTA - FPV



- 2
- ✓ 2.a- Identificar os EPAs;
  - ✓ 2.b- Construir os Conceitos; (*Suspense por enquanto*)
  - ✓ 2.c- Construir a FPV ( up down);
    - ✓ 2.c.1 Agrupar conceitos por **área de preocupação**
    - ✓ 2.c.2 Agrupar conceitos por **subárea de preocupação 1**
    - ✓ 2.c.3 Agrupar conceitos por **subárea de preocupação 2**
    - ✓ 2.c.4 Agrupar conceitos por **subárea de preocupação 3**
  - ✓ 2.d- Testar a FPV quanto a **necessidade e suficiência**

Imagem 24: Agrupamentos das Área de Preocupação 2 - Estruturação II



## Estrutura Hierárquica de valor

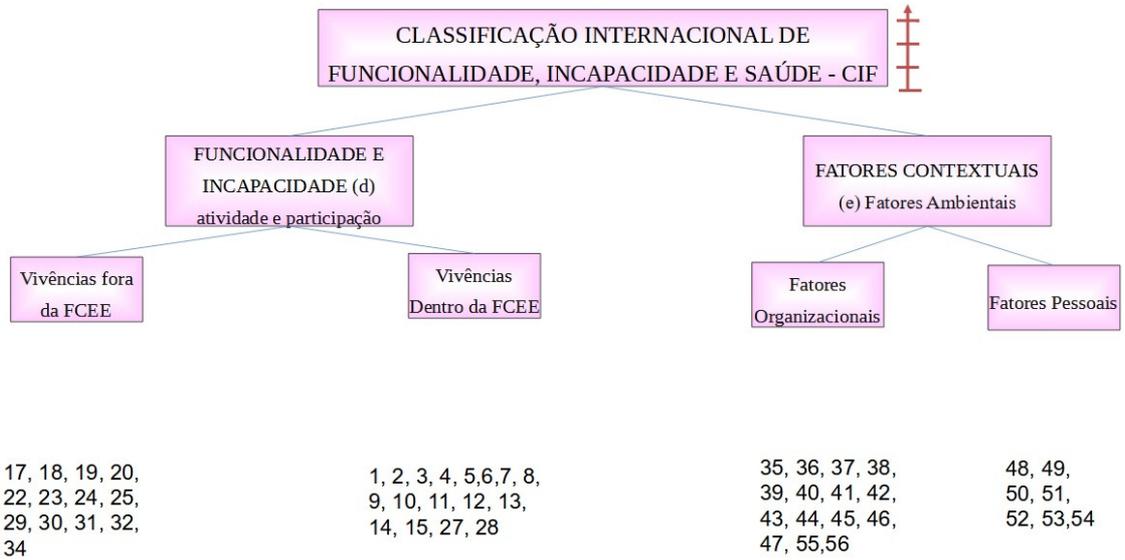
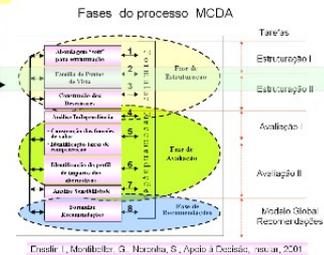


Imagem 27: Etapas Agrupamentos das Área de Preocupação 3 - Estruturação II

### 2- FAMÍLIA DE PONTOS DE VISTA - FPV



- 2
  - ✓ 2.a- Identificar os EPAs;
  - ✓ 2.b- Construir os Conceitos; (*Suspense por enquanto*)
  - ✓ 2.c- Construir a FPV ( up down);
    - ✓ 2.c.1 Agrupar conceitos por **área de preocupação**
    - ✓ 2.c.2 Agrupar conceitos por **subárea de preocupação 1**
    - ✓ 2.c.3 Agrupar conceitos por **subárea de preocupação 2**
    - ✓ 2.c.4 Agrupar conceitos por **subárea de preocupação 3**
  - ✓ 2.d- Testar a FPV quanto a **necessidade e suficiência**

Imagem 28: Agrupamentos das Área de Preocupação 3 - Estruturação II

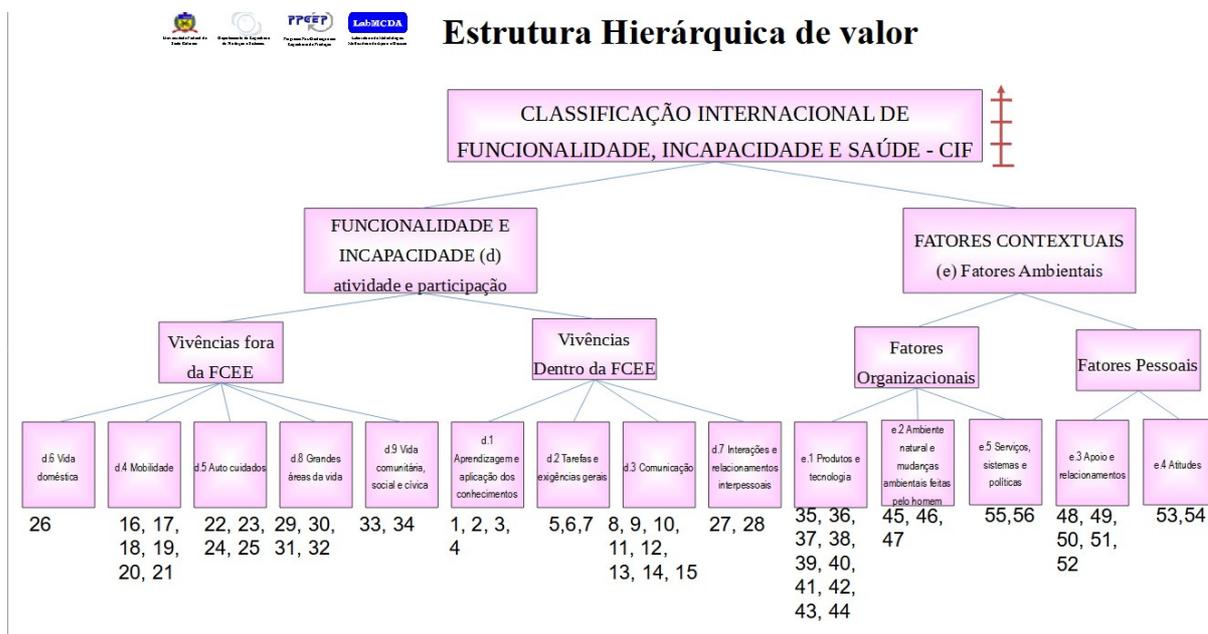
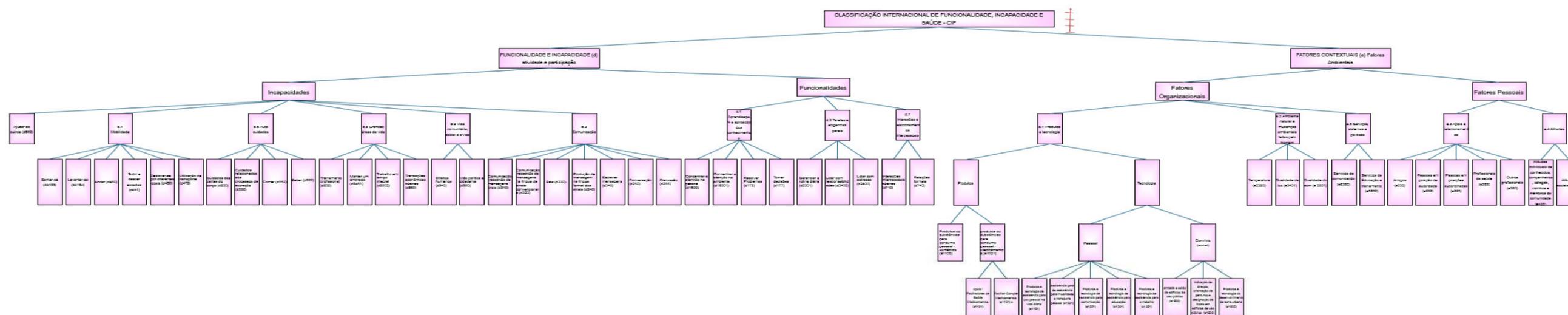


Imagem 29: Identificar de quais EPAs compões Descritores (d) - Estruturação II

**DESCRITORES:**  
**Para os componentes de**  
**Atividade e Participação (d)**  
**EPA's de 01 à 34,**  
**Qualificadores em níveis**

Imagem 30: Desdobramento da Estrutura Hierárquica até os Descritores - Estruturação II



## Imagem 31: Descritor do Componentes (d) - Estruturação II

**QUALIFICADORES – COMPONENTES (d)**

Dificuldade indicada pelo ponto (.)

N4	XXX.0	Nenhuma dificuldade – nenhuma, ausente, escassa, de 0 - 4%
N3	XXX.8	Não especificada – significa alguma dificuldade
N2	XXX.9	Não aplicável
N1	XXX.4	Dificuldade completa – total, de 96- 100%

## Imagem 32: Descrição dos níveis do Descritor do Componentes (d) - Estruturação II

**EXEMPLOS – DESCRITORES NOS COMPONENTES ATIVIDADE E PARTICIPAÇÃO - QUALIFICADORES**

LabMCDA

## 1 Concentrar a atenção na pessoa (d1600.0)

nenhuma dificuldade em concentrar a atenção intencionalmente em características de outras pessoas, como o seu rosto, o tato ou a voz.

## 2 Concentrar a atenção no ambiente (d16001.0)

nenhuma dificuldade em concentrar a atenção intencionalmente em algum elemento do ambiente, como mudanças na qualidade, quantidade ou intensidade dos estímulos físicos e sociais.

## 3 Resolver Problemas (d175.8)

Alguma dificuldade em encontrar soluções para problemas ou situações identificando e analisando questões, desenvolvendo opções e soluções, avaliando os potenciais e efeitos das soluções e executando uma solução escolhida.

## 4 Tomar decisões (d177.4)

Dificuldade completa no que se refere a fazer uma escolha entre opções, implementar a escolha e avaliar os efeitos da escolha, como selecionar e adquirir um item específico ou decidir, pôr em prática e realizar uma tarefa entre várias tarefas que precisam ser feitas

Imagem 33: Identificar de quais EPAs compõem Descritores (e) - Estruturação II

**DESCRITORES:**  
**Para os componentes de Fatores Ambientais (e)**  
**EPA's de 35 à 56,**  
**Qualificadores em níveis**

Imagem 34: Descritores do Componentes (e) Barreiras - Estruturação II

**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**

Facilitador indicado pelo ponto (+)

N4	XXX+0	Nenhum facilitador – nenhum, ausente, escasso, de 0 - 4%
N3	XXX+8	Facilitador Não especificada – significa alguma dificuldade
N2	XXX+9	Não aplicável
N1	XXX+4	Facilitador completo – total, de 96- 100%

Imagem 35: Descritores do Componentes (e) Facilitadores - Estruturação II

**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**

Extensão na qual um fator ambiental atua como obstáculo – barreira indicada pelo ponto (.)

N4	XXX.0	Nenhuma Barreira – nenhuma, ausente, escassa, de 0 - 4%
N3	XXX.8	Barreira Não especificada – significa alguma barreira
N2	XXX.9	Não aplicável
N1	XXX.4	Barreira completa – total, de 96 - 100%

## Imagem 32: Descrição dos níveis do Descritor do Componentes (e) - Estruturação II

### EXEMPLOS – DESCRITORES NOS COMPONENTES FATORES AMBIENTAIS - QUALIFICADORES



LabMCD

35 Produtos ou substâncias para consumo pessoal

(e110+8) Necessita de apoios/facilitadores não especificados, necessidade de avaliação e encaminhamentos com profissionais da saúde.

Substância natural ou feita pelo homem, colhida, processada ou manufaturada para ser ingerida, inclui alimentos, medicamentos, água potável.

36 Medicamentos

(e1101+4) Presença de facilitador completo (medicação controlada)

37 Produtos e tecnologia de assistência para uso pessoal na vida diária

(e1151+4) Presença de facilitador completo (ex: equipamentos, produtos e tecnologia adaptados ou especialmente projetados para auxiliar pessoas na vida diária, como dispositivos protéticos e ortopédicos.

38 Produtos e tecnologia de assistência para mobilidade e transporte pessoal em ambientes internos e externos

(e1201+4) facilitador completo (cadeira de rodas)

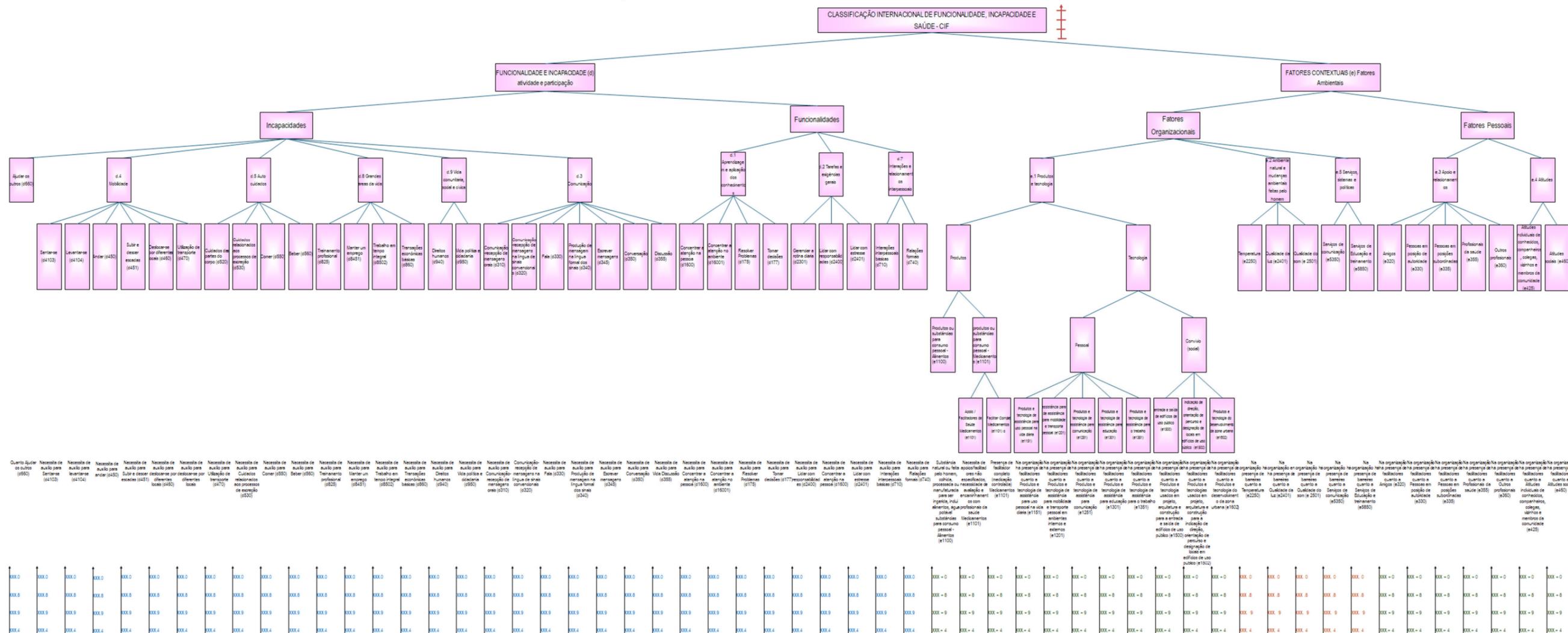
39 Produtos e tecnologia de assistência para comunicação

(e1251+4) facilitador completo (hardwares, softwares, implantes cocleares, aparelho de surdez, óculos, lentes...)

42 Produtos e tecnologia usados em projeto, arquitetura e construção para a entrada e saída de edifícios de uso público

(e1500.4) Barreira completa nas entradas e saídas do ambiente de trabalho (rampas e maçanetas)

Imagem 37: Definição dos Descritores - Estruturação II



**QUALIFICADORES – COMPONENTES (d)**

Dificuldade indicada pelo ponto (.)

N4	XXX.0	Nenhuma dificuldade – nenhuma, ausente, escassa,... de 0 - 4%
N3	XXX.8	Não especificada – significa alguma dificuldade
N2	XXX.9	Não aplicável
N1	XXX.4	Dificuldade completa – total, de 96- 100%

**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**

Facilitador indicado pelo ponto (+)

N4	XXX+0	Nenhum facilitador – nenhum, ausente, escasso,... de 0 - 4%
N3	XXX+8	Facilitador Não especificada – significa alguma dificuldade
N2	XXX+9	Não aplicável
N1	XXX+4	Facilitador completo – total, de 96- 100%

**QUALIFICADORES – COMPONENTES (e)**

Extensão na qual um fator ambiental atua como obstáculo – barreira indicada pelo ponto (.)

N4	XXX.0	Nenhuma Barreira – nenhuma, ausente, escassa,... de 0 - 4%
N3	XXX.8	Barreira Não especificada – significa alguma barreira
N2	XXX.9	Não aplicável
N1	XXX.4	Barreira completa – total, de 96 - 100%

Imagem 38: Níveis de Referência Superior e Inferior dos Descritores - Estruturação II

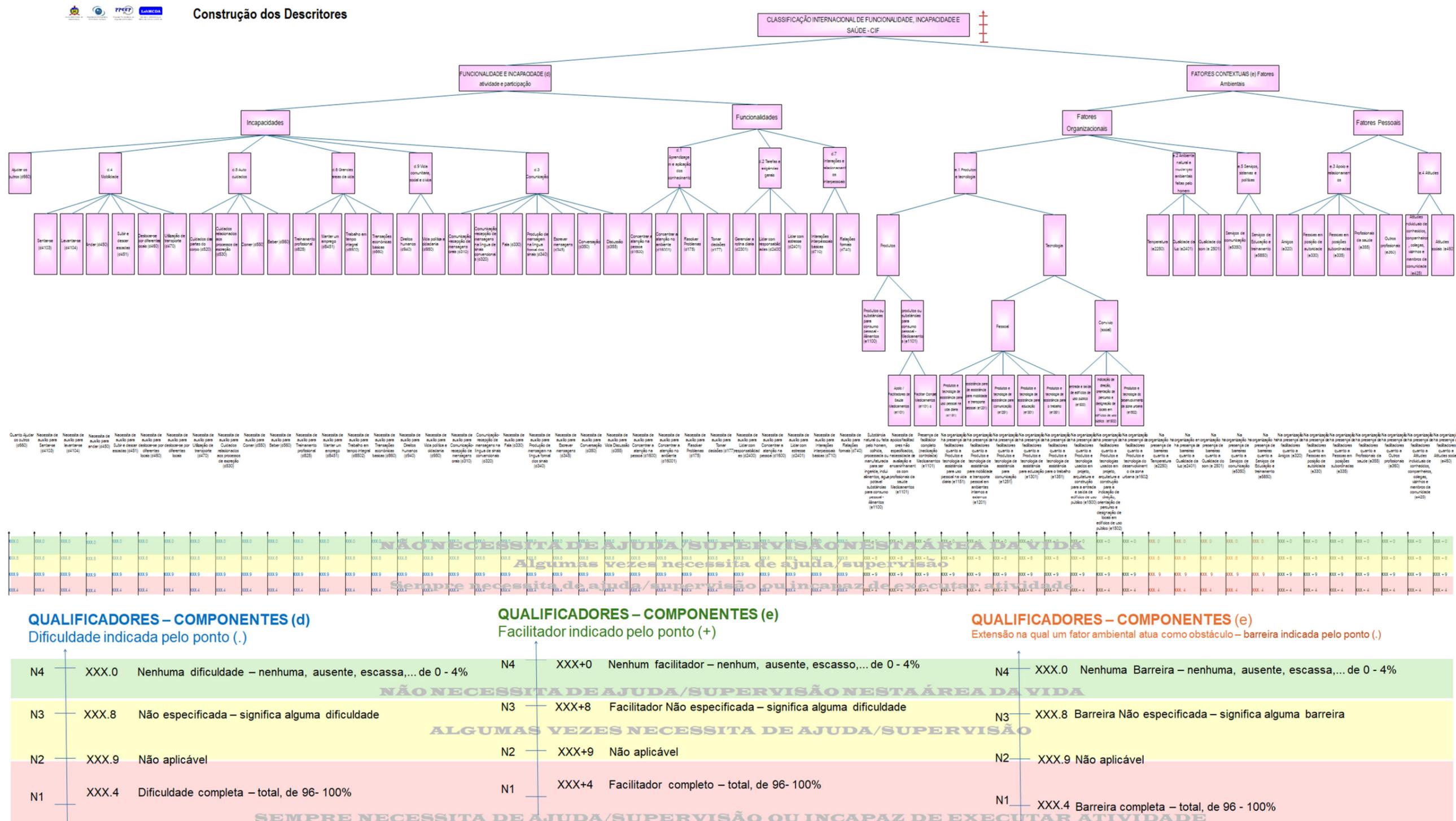




Imagem 40: Taxas de Compensação Lineares – Avaliação II

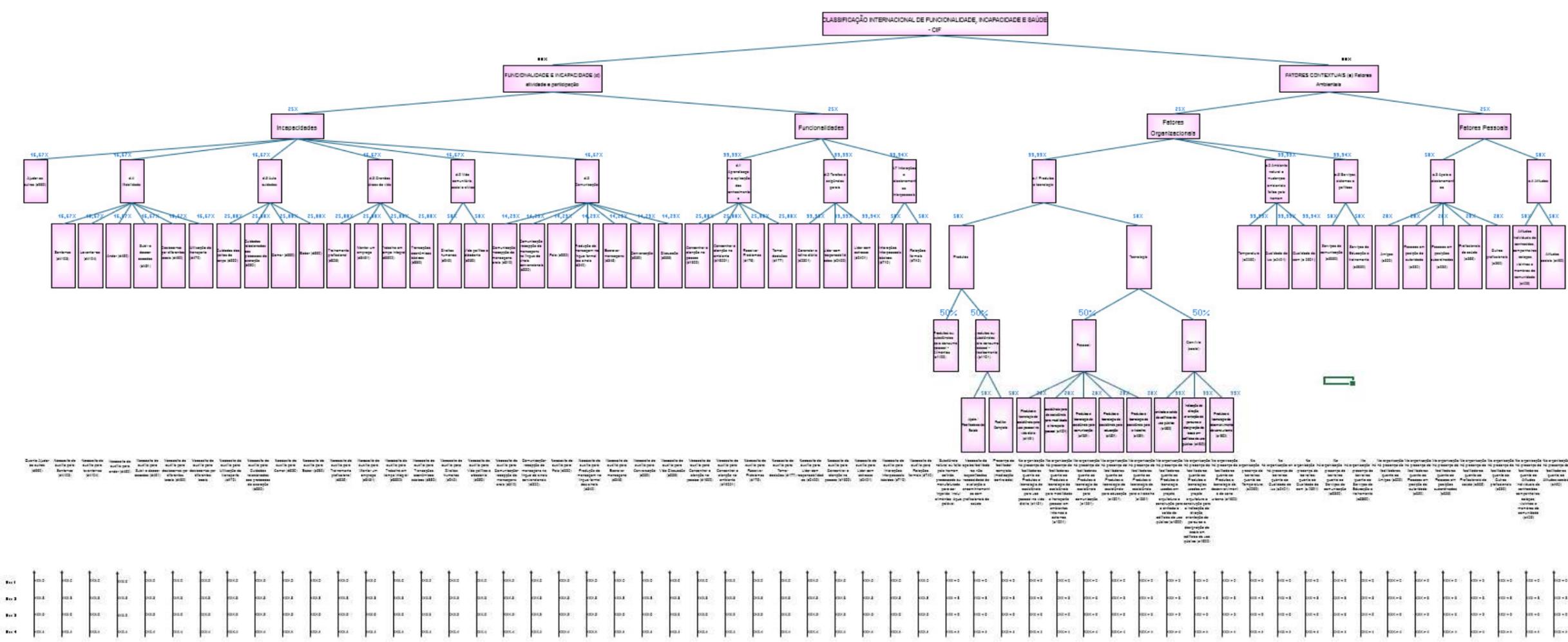


Imagem 41: Modelo Global – Avaliação II



## APÊNDICE B

### **FRAMEWORK DE FUNCIONALIDADE PARA INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

#### FATORES CONTEXTUAIS:

Instituição: Fundação Catarinense de Educação Especial

Local de Trabalho: \_\_\_\_\_

#### Informações pessoais:

Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( ) Feminino ( )

Área de Formação: \_\_\_\_\_

Vaga do Concurso \_\_\_\_\_

Qual o nível de escolaridade?

- ( ) Ensino Médio  
 ( ) Graduação  
 ( ) Especialização  
 ( ) Mestrado  
 ( ) Doutorado

Pessoa com:

- ( ) Deficiência física ( ) Deficiência física - cadeirante  
 ( ) Deficiência Intelectual  
 ( ) Deficiência Visual – Cegueira ( ) Deficiência Visual – Baixa Visão  
 ( ) Deficiência Visual - Monocular  
 ( ) Deficiência Auditiva – Surdez ( ) Deficiência Auditiva – faz uso de aparelho auditivo  
 ( ) Deficiência Auditiva – com Implante Coclear  
 ( ) Transtorno do Espectro Autista  
 ( ) Surdocegueira ( ) Múltipla (responder aqui quando enquadrar em mais de uma condição)  
 ( ) Outra: \_\_\_\_\_

Obs: Foram elencadas acima as deficiências que entram nas Cotas para acessar o Mundo do Trabalho, conforme legislações vigentes.

#### Legenda dos qualificadores COMPONENTE (d) ATIVIDADE E PARTICIPAÇÃO:

Qualificador (.4) Dificuldade completa - total, sendo uma limitação/restrrição completa.

Qualificador (.9) estará presente somente nos casos em que Não se Aplica, por exemplo, questões de trabalho quando se classificam crianças, ou ciclo menstrual quando se trata da aplicação do formulário em um homem;

Qualificador (.8) Alguma Dificuldade - mas que não está especificada, ou seja, limitação/restrrição não especificada, quando não há maiores detalhes do que será necessário para sanar aquela dificuldade;

Qualificador (.0) Nenhuma Dificuldade - que remetem ao fato de ausentar dificuldades, nenhuma dificuldade, em nenhum momento;

Conforme componentes a seguir, assinale X no qualificador correspondente a funcionalidade **COMPONENTE (d) ATIVIDADE E PARTICIPAÇÃO**

<b>Capítulo 1: Aprendizagem e aplicação do conhecimento</b>	<b>Qualificadores</b> Limitação na atividade e restrição à participação			
	<b>.4</b> Difi- cul- dade com- pleta	<b>9.</b> Não se aplica	<b>.8</b> Al- guma difi- culdade	<b>.0</b> ne- nhuma dificul- dade
Concentrar a atenção na pessoa (d1600) (Concentrar a atenção intencionalmente em características de outras pessoas, como o seu rosto, o tato ou a voz)				
Concentrar a atenção no ambiente (d16001) (Concentrar a atenção intencionalmente em algum elemento do ambiente, como mudanças na qualidade, quantidade ou intensidade dos estímulos físicos ou sociais)				
Resolver Problemas (d175) (Encontrar soluções para problemas ou situações identificando e analisando questões, desenvolvendo opções e soluções, avaliando os potenciais efeitos das soluções e executando uma solução escolhida, como na resolução de uma disputa entre pessoas) *Inclui resolução de problemas simples e complexos				
Tomar decisões (d177) (Fazer uma escolha entre opções, implementar a escolha e avaliar os efeitos da escolha, como selecionar e adquirir um item específico ou decidir pôr em prática e realizar uma tarefa entre várias tarefas que precisam ser feitas)				
Gerenciar a rotina diária (d2301) (Realizar e coordenar ações simples ou complexas para completar os requisitos dos procedimentos ou tarefas usuais do dia a dia, como se vestir, tomar café da manhã, sair para ir à escola ou ao trabalho e retornar à casa no fim do dia)				
<b>Capítulo 2: Tarefas e demandas gerais</b>	<b>Qualificadores</b> Limitação na atividade e restrição à participação			
	<b>.4</b> Difi-	<b>9.</b> Não se aplica	<b>.8</b> Al-	<b>.0</b> ne- nhuma

	cul- dade com- pleta		guma difi- culdade	dificul- dade
Lidar com responsabilidades (d2400) (Realizar e coordenar ações simples ou complexas para gerenciar os deveres de desempenho de tarefas e para avaliar as necessidades desses deveres)				
Lidar com estresse (d2401) (Realizar e coordenar ações simples ou complexas para enfrentar pressão, emergências ou estresse associados ao desempenho da tarefa)				
<b>Capítulo 3: Comunicação</b>	<b>Qualificadores</b> Limitação na atividade e restrição à participação			
	<b>.4</b> Difi- cul- dade com- pleta	<b>9.</b> Não se aplica	<b>.8</b> Al- guma difi- culdade	<b>.0</b> ne- nhuma dificul- dade
Comunicação-recepção de mensagens orais (d310) (Compreender os significados literal e implícito das mensagens em linguagem oral, como distinguir se uma frase tem um significado literal ou é uma expressão idiomática)				
Comunicação-recepção de mensagens na língua de sinais convencionais (d320) Receber e compreender mensagens na língua de sinais convencionais com significado literal e implícito.				
Comunicação-recepção de mensagens escritas (d325) (Compreender os significados literal e implícito das mensagens transmitidas por meio da linguagem escrita (incluindo braile), como acompanhar os eventos políticos no jornal diário ou compreender a mensagem de um texto religioso)				
Fala (d330) (Produzir palavras, frases e passagens mais longas em mensagens faladas com significado literal e implícito, como expressar um fato ou contar uma história em linguagem oral)				
Produção de mensagem na língua formal dos sinais (d340)				

(Transmitir, com língua de sinais convencionais, significado literal e implícito)				
Escrever mensagens (d345) (Produzir os significados literal e implícitos de mensagens que são transmitidas por meio de linguagem escrita, como escrever uma carta para um amigo)				
Conversação (d350) (Iniciar, manter e finalizar uma troca de pensamentos e ideias, realizada por meio de linguagem escrita, oral, língua de sinais ou outras formas de linguagem, com uma ou mais pessoas conhecidas ou estranhas, em um ambiente formal ou informal)				
Discussão (d355) (Iniciar, manter e terminar a análise de um assunto, com argumentos a favor ou contra, ou um debate por meio de linguagem oral, escrita, língua de sinais ou outras formas de linguagem, com uma ou mais pessoas conhecidas ou estranhas, em um ambiente formal ou informal)				
<b>Capítulo 4: Mobilidade</b>	<b>Qualificadores</b> Limitação na atividade e restrição à participação			
	<b>.4</b> Dificuldade completa	<b>9.</b> Não se aplica	<b>.8</b> Alguma dificuldade	<b>.0</b> nenhuma dificuldade
Sentar-se (d4103) (Adotar e abandonar uma posição sentada ou mudar a posição do corpo de sentado para qualquer outra posição, como levantar-se ou deitar-se)				
Levantar-se (d4104) (Adotar e abandonar uma posição de estar em pé ou mudar a posição do corpo de estar em pé para qualquer outra posição como deitar-se ou sentar-se)				
Andar (d450) (Mover-se sobre uma superfície a pé, passo a passo, de maneira que um pé esteja sempre no solo, como passear, caminhar lentamente, andar para a frente, para trás ou para o				

lado)				
Subir e descer escadas (d451) (Mover-se para cima e para baixo de forma que, pelo menos, um dos pés esteja sempre no chão, como subir e descer degraus e escadas)				
Deslocar-se por diferentes locais (d460) (Andar ou se movimentar por vários lugares e situações, como andar entre os cômodos em uma casa, dentro de um prédio ou pela rua de uma cidade)				
Utilização de transporte (d470) (Utilizar transporte para se deslocar como passageiro, como ser levado em um automóvel, ônibus, carroça. Riquixá, carrinho de bebê, carrinho de criança, cadeira de rodas, veículo puxado por tração animal, táxi público ou privado, trem, bonde, metrô, barco ou aeronave, ou usando humanos para o transporte)				
<b>Capítulo 5: Cuidado Pessoal</b>	<b>Qualificadores</b> Limitação na atividade e restrição à participação			
	<b>.4</b> Dificuldade completa	<b>.9</b> Não se aplica	<b>.8</b> Alguma dificuldade	<b>.0</b> nenhuma dificuldade
Cuidados das partes do corpo (d520) (Cuidar das partes do corpo, como pele, face, dentes, couro cabeludo, unhas e genitais, que requerem mais do que lavar e secar)				
Cuidados relacionados aos processos de excreção (d530) (Planejamento e execução da eliminação da excreção - menstruação, micção e defecção e posterior higiene)				
Comer (d550) (Executar as tarefas e ações coordenadas de comer o alimento servido, levá-lo a boca e consumi-lo de maneira culturalmente aceitável; cortar ou partir o alimento em pedaços; abrir embalagens e pacotes; utilizar utensílios para comer; atividades relacionadas com refeições, banquetes e jantares)				
Beber (d560)				

(Pegar a bebida, levá-la a boca e consumir a bebida de maneira culturalmente aceitável, misturar, mexer e verter líquidos para beber, abrir garrafas e latas, beber através de um canudo ou beber água corrente da torneira ou de uma fonte; amamentar)				
<b>Capítulo 6: Vida doméstica</b>	<b>Qualificadores</b> Limitação na atividade e restrição à participação			
	<b>.4</b> Dificuldade completa	<b>9.</b> Não se aplica	<b>.8</b> Alguma dificuldade	<b>.0</b> nenhuma dificuldade
Ajudar os outros (d660) (Auxiliar os membros da casa e outros em seu aprendizado, comunicação, cuidado pessoal, movimento, dentro ou fora da casa; preocupar-se com o bem-estar dos membros da casa e outros)				
<b>Capítulo 7: Relações e interações interpessoais</b>	<b>Qualificadores</b> Limitação na atividade e restrição à participação			
	<b>.4</b> Dificuldade completa	<b>9.</b> Não se aplica	<b>.8</b> Alguma dificuldade	<b>.0</b> nenhuma dificuldade
Interações interpessoais básicas (d710) (Interagir com as pessoas de maneira contextual e socialmente adequada, como mostrar consideração e estima quando apropriado ou reagir aos sentimentos dos outros) *Inclui mostrar respeito, calor, apreciação e tolerância nos relacionamentos; reagir a crítica e às insinuações sociais nos relacionamentos; e utilizar contato físico apropriado nos relacionamentos				
Relações formais (d740) (Criar e manter relações específicas em ambientes formais, como com professores, funcionários, profissionais ou prestadores de serviço)				

<b>Capítulo 8: Áreas principais da vida</b>	<b>Qualificadores</b> Limitação na atividade e restrição à participação			
	<b>.4</b> Difi- cul- dade com- pleta	<b>9.</b> Não se aplica	<b>.8</b> Al- guma difi- culdade	<b>.0</b> ne- nhuma dificul- dade
Treinamento Profissional (d825) (Participar de todas as atividades de um programa de formação profissional e aprender as disciplinas do programa curricular que preparam para um negócio, emprego ou profissão)				
Manter um emprego (d8451) (Realizar as tarefas relacionadas ao trabalho para manter uma ocupação, um negócio, uma profissão ou outra forma de emprego e conseguir promoção e outros progressos no emprego)				
Trabalho em tempo integral (d8502) (Participar de todos os aspectos do trabalho para pagamento com base em tempo integral, como um empregado, procurar trabalho e conseguir um emprego, realizar as tarefas necessárias do trabalho, chegar ao trabalho pontualmente, supervisionar outros empregados ou ser supervisionado e realizar as tarefas necessárias sozinho ou em grupos)				
Transações econômicas básicas (d860) (Participar de qualquer forma de transação econômica simples, como utilizar dinheiro para comprar comida ou fazer permutas, trocar mercadorias ou serviços; ou economizar dinheiro)				
<b>Capítulo 9: Vida comunitária, social e cívica</b>	<b>Qualificadores</b> Limitação na atividade e restrição à participação			
	<b>.4</b> Difi- cul- dade com- pleta	<b>9.</b> Não se aplica	<b>.8</b> Al- guma difi- culdade	<b>.0</b> ne- nhuma dificul- dade

<p>Direitos Humanos (d940)</p> <p>(Desfrutar de todos os direitos nacional e internacionalmente reconhecidos que são atribuídos às pessoas pelo simples fato de sua condição humana, como os direitos humanos reconhecidos pelas Nações Unidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), na Convenção sobre os Direitos da Criança (1989), nas Normas sobre Igualdade de oportunidades para Pessoas com Deficiência (1993) e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006); o direito à autodeterminação ou autonomia; e o direito de controlar o próprio destino)</p>				
<p>Vida política e cidadania (d950)</p> <p>(Participar da vida social, política e governamental de um cidadão, ter <i>status</i> legal de cidadão e desfrutar dos direitos, proteções, privilégios e deveres associados a esse papel, como direito ao voto e à candidatura a um cargo político, a formar associações políticas; desfrutar os direitos e as liberdades associadas à cidadania (e.g., os direitos de liberdade de expressão, associação, religião, proteção contra a busca e apreensão não justificada, o direito a um defensor público, a um julgamento e outros direitos legais e proteção contra discriminação); e ter posição legal como cidadão).</p>				

Legenda dos qualificadores COMPONENTE (e): FATORES AMBIENTAIS – efeitos positivos do ambiente

Qualificador (+4) Facilitador Completo - (apoio total).

Qualificador (.9) somente nos casos em que Não se Aplica, por exemplo, questões de trabalho quando se classificam crianças, ou ciclo menstrual quando se trata da aplicação do formulário em um homem;

Qualificador (+8) Alguma Facilitação - mas que ainda não está especificada, ou seja, não haver maiores detalhes, mas especifica que a pessoa possui uma necessidade de certa intervenção naquele componente;

Qualificador (+0) Não necessitar de nenhum facilitador - nenhum apoio, em nenhum momento e que consegue realizar com independência.

Conforme componentes a seguir, assinale X no qualificador correspondente a funcionalidade COMPONENTE (e): FATORES AMBIENTAIS – efeitos positivos do ambiente

<p><b>Capítulo 1: Produtos e Tecnologias</b></p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Qualificadores</u></b></p> <p>Facilitadores para o acesso e permanência no posto de trabalho</p>
--	---

	<b>+4</b> (Neces- sário Fa- cilitador com- pleto)	<b>.9</b> (não se aplica)	<b>+8</b> (Alguns facilita- dor )	<b>+0</b> (não há necessi- dade de facilita- dor
<p>Produtos ou substâncias para consumo pessoal - Alimentos (e1100)</p> <p>(Substância natural ou feita pelo homem, colhida, processada ou manufaturada para ser ingerida)</p> <p><b>Pergunta: Necessita de alguma modificação dos alimentos ou apresenta alguma restrição quanto aos alimentos?</b></p>				
<p>Produtos ou substâncias para consumo pessoa - Medicamentos (e1101)</p> <p>(Substância natural ou feita pelo homem, colhida, processada ou manufaturada para propósitos medicinais, como medicação alopática e natural)</p> <p><b>Pergunta: Necessita de algum medicamento para realizar as atividades ou participação social?</b></p>				
<p>Produtos e tecnologia de assistência para uso pessoal na vida diária (e1151)</p> <p>(Equipamentos, produtos e tecnologia adaptados ou especialmente projetados para auxiliar as pessoas na vida diária, como dispositivos protéticos e ortopédicos, próteses neurais - e.g., dispositivos de estimulação funcional que controlam os intestinos, bexiga, respiração e frequência cardíaca e unidades de controle ambiental que visam facilitar o controle dos indivíduos sobre seus espaços internos - escâneres, sistema de controle remoto, sistemas controlados por voz, temporizadores)</p> <p><b>Pergunta: necessita de algum produto/adaptação para realizar as atividades de vida diária?</b></p>				
<p>Produtos e tecnologia de assistência para mobilidade e transporte pessoal em ambientes internos e externos (e1201)</p> <p>(Equipamentos, produtos e tecnologia adaptados ou especialmente projetados para ajudar as pessoas a se deslocar dentro e fora dos edifícios, como dispositivos para mobilidade pessoal, carros e vans especiais, veículos adaptados, cadeiras de rodas, ciclomotores e dispositivos de transferência)</p>				

<p><b>Pergunta: Necessita de algum produto/adaptação para realizar o transporte e locomoção?</b></p>				
<p>Produtos e tecnologia de assistência para comunicação (e1251)</p> <p>(Equipamentos, produtos e tecnologia adaptados ou especialmente projetados para ajudar as pessoas a transmitir e a receber informações, como dispositivos especiais de visão, dispositivos eletro-ópticos, dispositivos de escrita especializados, dispositivos de desenho ou escrita à mão, sistemas de sinalização e <i>hardware</i> e <i>software</i> especiais de computadores, implantes cocleares, aparelhos de surdez, treinadores auditivos de FM, próteses de voz, quadros de comunicação, óculos e lentes de contato)</p> <p><b>Pergunta: Necessita de algum produto/adaptação para realizar a comunicação?</b></p>				
<p>Produtos e tecnologia de assistência para educação (e1301)</p> <p>(Equipamentos, produtos, processos, métodos e tecnologia adaptados e especialmente projetados, utilizados para a aquisição de conhecimento, experiência ou habilidade, como uma tecnologia especializada de computação).</p> <p><b>Pergunta: Necessita de alguma tecnologia/produto ou método diferenciado para adquirir conhecimentos no contexto educacional?</b></p>				
<p>Produtos e tecnologia de assistência para o trabalho (e1351)</p> <p>(Equipamentos, produtos e tecnologia adaptados ou especialmente projetados utilizados no trabalho para facilitar as atividades profissionais, como mesas ajustáveis, escrivaninhas e arquivos; abertura e fechamento de portas de escritório com controle remoto; hardware e software de computador, acessórios e unidades de controle ambiental que visam facilitar a condução do indivíduo, das tarefas, relacionadas ao trabalho e o controle do ambiente de trabalho (e.g., escâneres, sistemas de controle remoto, sistemas controlados por voz e temporizadores)</p> <p><b>Pergunta: Necessita de algum produto/adaptação para realizar o trabalho?</b></p>				
<p>Produtos e tecnologia usados em projeto, arquitetura e construção para a entrada e saída de edifícios de uso público (e1500)</p>				

<p>(Produtos e tecnologia arquitetônica de entrada e saída do ambiente planejado, projetado e construído pelo homem para o uso público, como projeto, arquitetura e construção de entradas e saídas de prédios de uso público, incluindo locais de trabalho, edifícios públicos, rampas portáteis ou fixas, portas elétricas, maçanetas e soleiras niveladas)</p> <p><b>Pergunta: Necessita de alguma adaptação arquitetônica para entrada e saída em edificações públicas?</b></p>				
<p>Produtos e tecnologias usados em projeto, arquitetura e construção para a indicação de direção, orientação de percurso e designação de locais em edifícios de uso público (e1502)</p> <p>(Produtos e tecnologia arquitetônica, externos e internos, para projeto e construção para uso público voltados a ajudar as pessoas a encontrar o caminho dentro e imediatamente fora do prédio e a localizar os lugares para os quais desejam ir, como placas em braile ou escritas, tamanho dos corredores, superfícies dos pisos, balcões acessíveis e outras formas de indicações)</p> <p><b>Pergunta: Necessita de alguma adaptação arquitetônica para indicações/sinalizações e orientações em edificações públicas?</b></p>				
<p>Produtos e tecnologia do desenvolvimento da zona urbana (e1602)</p> <p>(Produtos e tecnologia em áreas urbanas que afetam o ambiente externo do indivíduo por meio da implementação de políticas de uso do solo urbano, projeto, planejamento e desenvolvimento do espaço, como meio-fio, rampas, placas de sinalização e iluminação das ruas)</p> <p><b>Pergunta: Necessita de alguma adaptação urbanística no ambiente externo para tornar acessível a sua chegada na Instituição?</b></p>				

Legenda dos qualificadores COMPONENTE (e) FATORES AMBIENTAIS – efeitos negativos do ambiente:

Qualificador (.4) Barreira Completa - ter dificuldade, sendo um obstáculo completo, algo que prejudica.

Qualificador (.9) Não Aplicável- estará presente somente nos casos em que não se aplica, por exemplo, questões de trabalho quando se classificam crianças, ou ciclo menstrual quando se trata da aplicação do formulário em um homem;

Qualificador (.8) Alguma Barreira - um obstáculo/dificuldade mas que não está especificada, ou seja, barreira não especificada. Quando não há maiores detalhes do que será necessário para sanar aquela dificuldade;

Qualificador (.0) Nenhuma Barreira - que remetem ao fato de ausentar dificuldades, nenhuma barreira, em nenhum momento, algo que não influencia.

**COMPONENTE (e) FATORES AMBIENTAIS – efeitos negativos do ambiente**

<b>Capítulo 2: Ambiente Natural e Mudanças Ambientais feitas pelo ser humano</b>	<b>Qualificadores</b> Barreiras para o acesso e permanência no posto de trabalho			
	<b>.4</b> (Barreira completa) prejudica	<b>9.</b> Não aplicável	<b>.8</b> (Alguma Barreira)	<b>.0</b> (nenhuma barreira) não influencia
Temperatura (e2250) (Grau de calor ou frio, como temperatura alta e baixa, temperatura normal ou extrema) <b>Pergunta: o clima altera a realização das atividades e a sua participação social?</b>				
Qualidade da luz (e2401) (A natureza da luz ambiental e os contrastes de cor criados nos ambientes visuais e que podem fornecer informações úteis sobre o mundo ao redor, como informações visuais sobre a presença de escadas ou de uma porta, ou provocar distrações como excesso de imagens visuais) <b>Pergunta: a qualidade da luz altera a realização das atividades e a sua participação social?</b>				
Qualidade do som (e 2501) (Natureza de um som, como determinado pelo comprimento e padrão da onda sonora e percebido como o timbre e o tom, como aspereza ou meliosidade, e que pode fornecer informações úteis sobre o mundo (e.g., som de um cachorro latindo <i>versus</i> um gato miando) ou provocar distrações (e.g., ruído de fundo) <b>Pergunta: a qualidade do som altera a realização das atividades e a sua participação social?</b>				
<b>Capítulo 3: Apoio e Relacionamentos</b>	<b>Qualificadores</b> Barreiras para o acesso e permanência no posto de trabalho			
	<b>.4</b> (Barreira	<b>9.</b> Não aplicável	<b>.8</b> (Alguma	<b>.0</b> (nenhuma barreira)

	com- pleta) preju- dica		Bar- reira)	não in- fluencia
<p>Amigos (e320)</p> <p>(Indivíduos que são próximos e contínuos em relacionamentos caracterizados por confiança e apoio mútuos)</p> <p><b>Pergunta: As relações de amizades alteram a realização das atividades e a sua participação social?</b></p>				
<p>Pessoas em posição de autoridade (e330)</p> <p>(Indivíduos que têm responsabilidade de tomar decisões por outros e que têm influência socialmente definida ou poder com base em seu papel social, econômico, cultural ou religioso na sociedade, como professores, empregadores, supervisores, líderes religiosos, tomadores de decisão substitutos, tutores ou curadores)</p> <p><b>Pergunta: a posição de autoridade altera a realização das atividades e a sua participação social?</b></p>				
<p>Pessoas em posições subordinadas (e335)</p> <p>(Indivíduos cuja vida diária é influenciada pelas pessoas em posição de autoridade no trabalho, na escola ou em outros ambientes, como estudantes, trabalhadores e membros de um grupo religioso)</p> <p><b>Pergunta: a posição de influência por outras pessoas em posição de autoridade, altera a realização das atividades e a sua participação social?</b></p>				
<p>Profissionais da saúde (e355)</p> <p>(Todos os fornecedores de serviços que trabalham no contexto do sistema de saúde, como médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, audiologistas, protéticos, assistentes sociais da área médica)</p> <p><b>Pergunta: a posição de influência por fornecedores que trabalham no contexto do sistema de saúde, altera a realização das atividades e a sua participação social?</b></p>				
<p>Outros profissionais (e360)</p> <p>(Todos os fornecedores de serviço que trabalham fora do sistema de saúde, mas que fornecem serviços relacionados à saúde, como assistentes sociais, professores, arquitetos ou projetistas)</p> <p><b>Pergunta: a posição de influência por fornecedores que trabalham fora do sistema de saúde altera a realização das</b></p>				

atividades e a sua participação social?				
<b>Capítulo 4: Atitudes</b>	<b>Qualificadores</b> Barreiras para o acesso e permanência no posto de trabalho			
	<b>.4</b> (Barreira completa) prejudica	<b>9.</b> Não aplicável	<b>.8</b> (Alguma Barreira)	<b>.0</b> (nenhuma barreira) não influencia
<p>Atitudes individuais de conhecidos, companheiros, colegas, vizinhos e membros da comunidade (e425)</p> <p>(Opiniões ou crenças gerais ou específicas de conhecidos, companheiros, colegas, vizinhos e membros da comunidade sobre a pessoa ou sobre outras questões (<i>e.g.</i>, questões sociais, políticas e econômicas) que influenciam o comportamento e as ações individuais).</p> <p><b>Pergunta: As atitudes individuais alteram a realização das atividades e da sua participação social?</b></p>				
<p>Atitudes sociais (e460)</p> <p>(Opiniões e crenças gerais ou específicas mantidas em geral pelas pessoas de uma cultura, sociedade, grupo subcultural ou outro grupo social sobre outros indivíduos ou sobre outras questões sociais, políticas e econômicas que influenciam o comportamento e as ações do indivíduo ou do grupo)</p> <p><b>Pergunta: as atitudes sociais alteram a realização das atividades e da sua participação social?</b></p>				
<b>Capítulo 5: Serviços, sistemas e políticas</b>	<b>Qualificadores</b> Barreiras para o acesso e permanência no posto de trabalho			
	<b>.4</b> (Barreira completa/prejudica	<b>9.</b> Não aplicável	<b>.8</b> (Alguma Barreira)	<b>.0</b> (nenhuma barreira/não influencia
<p>Serviços de comunicação (e5350)</p> <p>(Serviços e programas voltados para a transmissão de informações por meio de vários métodos que incluem telefone, fax, correio por via aérea ou terrestre, correio eletrônico e outros</p>				

<p>sistemas computadorizados como serviços de telefonia, serviços de teletipos. Serviços de teletexto e provedores de internet, incluindo aqueles que prestam esses serviços)</p> <p><b>Pergunta: os serviços e programas voltados a transmissão de informações alteram a realização das atividades e da sua participação social?</b></p>				
<p>Serviços de educação e treinamento (e5850)</p> <p>(Serviços e programas voltados para a educação e aquisição, manutenção e aperfeiçoamento de conhecimentos, experiências e habilidades vocacionais ou artísticas, como aqueles fornecidos para diferentes níveis educacionais, como educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, instituições pós-secundárias, programas profissionais, programas de treinamento e de capacitação, estágios e educação contínua, incluindo aqueles que fornecem estes serviços)</p> <p><b>Pergunta: os serviços de educação e treinamento alteram a realização das atividades e da sua participação social?</b></p>				

**Para que possa permanecer com igualdade de oportunidades com as demais pessoas no posto de trabalho, quais destes fatores ambientais (facilitadores) de produtos e tecnologias seriam necessários para aumentar seu desempenho profissional?**

- Dieta especial
- Medicamentos contínuos
- Roupa especial ou adaptada
- Prótese de voz
- Lentes intraoculares
- Linhas Braille (Dispositivo de transcrição)
- Prótese
- Óculos ou lentes de contato
- Lupas e dispositivos de aumento
- Aparelhos auditivos
- Implante coclear
- Pranchas e comunicação alternativa
- Computador
- Internet
- Telefone/celular
- Bolsa coletora
- Sonda
- Nebulizador
- Oxigênio
- Instrumentos
- Aparelhos ou produtos de limpeza
- Fraldas
- Camas hospitalares
- Cadeira de rodas
- Cadeira para banho

- Muletas
- Bengalas
- Andador
- Veículos adaptados
- Hardwares e softwares* adaptados
- Outros

**E quanto a facilitadores mais específicos na comunicação e informação?**

- Disponibilização de intérpretes de Libras
- Audiodescrição
- Materiais em braille
- Adaptações em relevo
- Contraste de cores
- Placas de sinalização acessíveis
- Outros

**Quais outros facilitadores ambientais seriam necessários para você?**

---

---

---

**Assinatura do servidor (a):**

---

**Assinatura de quem aplicou o formulário:**

---

---

---

---

**Observações:**

---

---

---

---

São José, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## ANEXO A

**ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO - AED -  
ANEXO I - (QUADRO DO MAGISTÉRIO)**



**ESTADO DE SANTA CATARINA  
FUNDAÇÃO CATARINENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL**

**ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO  
AED – ANEXO I - (QUADRO DO MAGISTÉRIO)**

DESCRIÇÃO DO ÓRGÃO	MUNICÍPIO
<b>DADOS CADASTRAIS E FUNCIONAIS DO SERVIDOR AVALIADO</b>	
NOME SOCIAL	
NOME CIVIL COMPLETO (SEM ABREVIAR)	MATRÍCULA      VÍNCULO
DATA POSSE E EXERCÍCIO    /    /      CARGO	
DESCRIÇÃO DA UNIDADE LOTACIONAL	
GERÊNCIA DE EDUCAÇÃO	
<i>1.1.1.1.1...1.1</i>	<i>PERÍODO DE AVALIAÇÃO</i>
<i>1.1.1.1.1...1.2</i>	<i>PERÍODO DE ACOMPANHAMENTO</i>
<i>1.1.1.1.1...1.3</i>	<i>REGISTRO DOS DADOS COLETADOS EM CADA UM DOS REQUISITOS</i>
A – IDONEIDADE MORAL:	
B – ASSIDUIDADE:	

C- DISCIPLINA:

**ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**  
**AED – ANEXO I - (QUADRO DO MAGISTÉRIO)**

D – DEDICAÇÃO ÀS ATIVIDADES EDUCACIONAIS:

1.1.1.1.1...1.4      *FEEDBACK's / AJUSTES <sup>(1)</sup>*

1.1.1.1.1...1.5

1.1.1.1.1...1.6

1.1.1.1.1...1.7

1.1.1.1.1...1.8

1.1.1.1.1...1.9

1.1.1.1.1...1.10

1.1.1.1.1...1.11

DATA DO ENCONTRO

LOCAL DO ENCONTRO

NOME SOCIAL – MEMBRO DA COMISSÃO AVALIADORA

NOME CIVIL COMPLETO - MEMBRO DA COMISSÃO AVALIADORA

MATRÍCULA

DATA

ASSINATURA DO MEMBRO DA COMISSÃO AVALIADORA

DATA

ASSINATURA DO SERVIDOR

1.1.1.1.1...1.12      *NOTAS EXPLICATIVAS*

**(1)** REGISTRAR OS PERÍODOS DOS FEEDBACK'S DA COMISSÃO AVALIADORA PARA O AVALIADO E VICE-VERSA E AS MEDIDAS NECESSÁRIAS PARA A RESOLUTIVIDADE DE DIFICULDADES ENCONTRADAS.

ESTE FORMULÁRIO DEVE SER UTILIZADO PELAS COMISSÕES AVALIADORAS PARA REGISTRO DAS INFORMAÇÕES, FEEDBACKS E AJUSTES NECESSÁRIOS, DECORRENTES DAS OBSERVAÇÕES EFETIVAS DURANTE O ACOMPANHAMENTO ANUAL DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO, PARA SUBSIDIAR O REGISTRO DE CADA RESULTADO ANUAL NO ANEXO II.

MLR-151

## ANEXO B

**AVALIAÇÃO ANUAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO ANEXO II DO DECRETO Nº  
2.000/2022**



**ESTADO DE SANTA CATARINA  
FUNDAÇÃO CATARINENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL**

**AVALIAÇÃO ANUAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO  
ANEXO II DO DECRETO Nº 2.000/2022**

1. IDENTIFICAÇÃO	
Nome do servidor:	Matrícula:
Cargo:	
Local de atuação:	
Período Anual de Acompanhamento:	Ano de avaliação: 1° 2° 3°
2. AFASTAMENTOS	
Período	Motivo
3. REQUISITOS AVALIATIVOS	
<b>INDICADORES:</b> 4 (quatro) Excelente; 3 (três) Bom; 2 (dois) Insuficiente; 1 (um) Inapto.	
O servidor avaliado será considerado apto e capaz para o efetivo exercício do cargo e estabilizado no serviço público, se a cada ano for confirmado em todos os requisitos, objeto da AED, o resultado de indicador, de no mínimo, <b>3 (três) = Bom.</b>	
<b>I. IDONEIDADE MORAL:</b> em razão da complexidade e dubiedade de entendimento, salvo existência de atitude inidônea, má fé e de improbidade comprovadas, deverá ser assinalado o indicador máximo:  <b>Excelente</b> Tem atitude inidônea ou de má fé ou de improbidade comprovadas	
<b>II. ASSIDUIDADE</b> <b>4</b> Excelente <b>3</b> Bom <b>2</b> Insuficiente <b>1</b> Inapto	
<b>III. DISCIPLINA</b> <b>4</b> Excelente <b>3</b> Bom <b>2</b> Insuficiente <b>1</b> Inapto	
<b>IV. DEDICAÇÃO AS ATIVIDADES EDUCACIONAIS</b> <b>4</b> Excelente <b>3</b> Bom <b>2</b> Insuficiente <b>1</b> Inapto	
<b>V. EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE</b> <b>4</b> Excelente <b>3</b> Bom <b>2</b> Insuficiente <b>1</b> Inapto	
4. ANÁLISE AVALIATIVA	
AED nº	(Registrar apenas o número correspondente avaliação que está sendo encaminhada)

1ª, 2ª ou 3ª

Atingiu o resultado mínimo exigido em todos os requisitos.

Não atingiu o resultado mínimo exigido em todos os requisitos.

**5. CONSIDERAÇÕES DA COMISSÃO AVALIADORA (utilizar somente em caso de discordância, conflitos não solucionados ou em caso de indicação de exoneração)**

**6. CONSIDERAÇÕES DO AVALIADO – AMPLA DEFESA (utilizar somente em caso de discordância ou conflitos não solucionados)**

**7. PARECER CONCLUSIVO (utilizar somente para a resolutividade de conflito, indicando o resultado da AED)**

**8. RESULTADO FINAL DO PROCESSO AVALIATIVO (utilizar ao final de cada período avaliativo, assinalando com um X a alternativa em que se situa o servidor)**

AED nº (Registrar apenas o número correspondente avaliação que está sendo encaminhada 1ª, 2ª ou 3ª)

apresenta condições p/ o exercício do cargo  
não apresenta condições p/ o exercício do cargo  
EXONERAÇÃO ( assinalar somente quando o servidor não apresentar condições para o exercício do cargo )  
HOMOLOGAÇÃO (assinalar somente quando o servidor apresentar condições para o exercício do cargo, após a 3ª (terceira) avaliação)

Local: Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura do Avaliado;

**Assinaturas Comissão de Avaliação**

Nome	Matrícula	Assinatura

## ANEXO C

**FICHA DE AVALIAÇÃO PARCIAL DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE  
DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO (QUADRO CIVIL)**

Órgão		Município	
Nome do servidor avaliado		Data de posse	
Cargo do servidor avaliado		Matrícula	
Unidade de exercício no período avaliado (conforme §1º do art.11 deste Decreto)			
Nome do avaliador			
Cargo do avaliador		Matrícula	

Etapa de Avaliação Parcial	●.....1	●.....2	●.....3	●.....4	●.....5
----------------------------	---------	---------	---------	---------	---------

► Utilizando os critérios, conceitos, indicadores e as escalas de aferição abaixo, atribua a pontuação que melhor representa o desempenho do servidor nos seguintes quesitos:

A	Critério: Idoneidade moral
	Conceito: caracteriza um padrão de conduta pautado pela observância de valores como ética, honestidade e boa conduta.

Indicador A1	Demonstra integridade e honestidade alinhando suas ações aos interesses e valores da administração pública.
--------------	---

Crítico	Insuficiente	Satisfatório	Excelente
---------	--------------	--------------	-----------

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Comentários e observações:

Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa “crítica” ou “insuficiente” (§ 2º do art. 14 deste Decreto)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Indicador A2	Apresenta atitudes de urbanidade, cidadania, civilidade e respeito à diversidade de interesses e opiniões.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentários e observações:

Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa “crítica” ou “insuficiente” (§ 2º do art. 14 deste Decreto)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Indicador A3	Comunica-se de forma clara e objetiva, compartilha informações com a equipe, estabelecendo bom relacionamento com superiores, colegas e público em geral.
-----------------	---

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentários e observações:

Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa “crítica” ou “insuficiente”(§2º do art.14 deste Decreto)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



C	Critério: Disciplina
	Conceito: caracteriza a observância de normas disciplinares estabelecidas pela instituição.

Indicador C1	Cumpra as normas e os procedimentos estabelecidos para o bom funcionamento do serviço público.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentários e observações:  
Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Indicador C2	Cumpra com presteza as atribuições relativas ao seu cargo.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentários e observações:  
Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

D	Critério: Eficiência
	Conceito: caracteriza a capacidade de desenvolver o trabalho com qualidade e economicidade na utilização dos recursos disponíveis.

Indicador D1	Executa os trabalhos com qualidade e racionalidade na utilização dos recursos.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comentários e observações:									
Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa “crítica” ou “insuficiente” (§ 2º do art. 14 deste Decreto)									

Indicador D2	É proativo e compromete-se com a busca de soluções para os desafios que encontra, contribuindo para o cumprimento da missão e dos objetivos organizacionais.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comentários e observações:									
Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa “crítica” ou “insuficiente” (§ 2º do art. 14 deste Decreto)									

Indicador D3	Consideradas as condições de trabalho oferecidas e os recursos disponíveis, busca atingir os resultados necessários para a melhor satisfação do interesse público.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentários e observações:

Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa “crítica” ou “insuficiente” (§ 2º do art. 14 deste Decreto)

- Transcreva a pontuação atribuída a cada critério na planilha abaixo e preencha, nos espaços em branco, o Total (soma das pontuações) e a Média da Avaliação Parcial (Total da soma das pontuações dividido por 10):

PLANILHA DE CÁLCULO DA MÉDIA DA AVALIAÇÃO PARCIAL										
Indicador	A1	A2	A3	B1	B2	C1	C2	D1	D2	D3
Pontuação										

RESULTADO DA AVALIAÇÃO PARCIAL	
Total (soma das pontuações)	
Média da Avaliação Parcial (Total da soma das pontuações dividido por 10 - arredondamento, se necessário, conforme art. 18 deste Decreto)	

► Ao final da etapa de avaliação, colher assinatura digital do servidor e de seu gestor imediato.