

# MANUAL

## AVALIAÇÃO BIOPSISSOCIAL



**CENTRO BRASILEIRO DE PESQUISA EM  
AVALIAÇÃO E SELEÇÃO E DE PROMOÇÃO DE  
EVENTOS – CEBRASPE**

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A AVALIAÇÃO  
BIOPSISSOCIAL**



## INTRODUÇÃO

### Sobre o Decreto Federal n.º 3.298/1999

Em 20 de dezembro de 1999, foi assinado o Decreto Federal n.º 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência e compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência.

De acordo com o Decreto, o conceito de pessoa com deficiência se baseia no critério físico-biológico, uma vez que a deficiência é considerada uma “perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

### Perfil da população

As pessoas com deficiência, historicamente, sofrem com discriminações de toda espécie, tendo que, além de enfrentar suas limitações físicas, mentais ou sensoriais, superar as barreiras externas e não inclusivas da sociedade.

De acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pelo menos, 45 milhões de brasileiros têm algum tipo de deficiência, cerca de 24% da população do País.

### Histórico da avaliação biopsicossocial nas políticas federais

A proposição da mudança de instrumentos de avaliação da deficiência iniciou-se a partir da criação do Trabalho Interministerial por Decreto Presidencial, de 26 de setembro de 2007. O objetivo era avaliar o modelo de classificação e valoração das deficiências utilizado no Brasil e definir a elaboração e a adoção de um modelo único para todo o País.

Diante das políticas de uma avaliação com critérios previamente estabelecidos, será possível determinar quem são as pessoas com deficiência e centralizar uma pluralidade de avaliações realizadas por diferentes órgãos nas diferentes esferas de governo.



## A pessoa com deficiência

O conceito de pessoa com deficiência é algo que vem sendo estudado há tempo e está em constante mudança. O conceito inicialmente foi analisado sob o viés médico, focando nas “anormalidades do sistema”, “anormalidades do corpo”, nas doenças, como rotuladas no Código de Internacional de Doenças (CID 10). Em momento posterior, a teoria médica foi enfrentada pela análise social da pessoa com deficiência, transpassando o corpóreo para as estruturas sociais.

Após a promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, propugna-se pela análise biopsicossocial da pessoa com deficiência, com base na Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF), de modo que a análise da incapacidade ocorre pela conjugação dos elementos corpóreos com os fatores de contexto externos.

Em linhas acadêmicas, encontra-se uma diferenciação entre o modelo médico (ou biomédico) de análise da pessoa com deficiência e o modelo social, para o qual os impedimentos não se resumem ao corpo, mas decorrem essencialmente de uma questão da sociedade.

A finalidade do modelo social é analisar o conceito de pessoa com deficiência sob uma perspectiva de inclusão social e eliminar a exclusão dos que estavam segregados da sociedade há muito tempo. É de onde surge um novo conceito de deficiência e impedimento. A deficiência passou a ser vista com um cunho social, à vista da opressão sofrida por estes indivíduos, cujo fim não era contrariar tão somente o método médico, mas analisar a questão para além da lesão.

## AVALIAÇÃO BIOPSISSOCIAL

É um procedimento técnico de verificação que busca identificar individualmente de que modo a condição apresentada pelo candidato desabilita ou prejudica a autonomia plena na vida profissional e cotidiana, entre outros aspectos de sobrevivência.

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146, de 2015), a avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar que levará em conta os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo, os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, a limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação.



O objetivo da Avaliação Biopsicossocial é o utilizado para constatar, por meio de uma equipe multiprofissional e interdisciplinar, a existência da deficiência física declarada pelo candidato no ato de sua inscrição no concurso para fins de concorrência às vagas reservadas a candidatos nessa condição.

### Composição da equipe multiprofissional e interdisciplinar

- ▶ Um(a) médico(a).
- ▶ Um(a) coordenador(a) médico(a), com experiência em atendimento a pessoas com deficiência física.
- ▶ Um(a) psicólogo(a), com experiência em atendimento a pessoas com deficiência física.
- ▶ Três profissionais servidores da carreira a que o(a) candidato(a) concorrerá, indicados pelo órgão contratante para cada cidade de aplicação.

*Atenção: a atribuição dos servidores indicados pelo órgão contratante é, basicamente, verificar se o órgão possui a estrutura necessária para acolher os candidatos com deficiência.*

### Orientações gerais da avaliação biopsicossocial

A seguir, são apresentadas as instruções para a equipe. A observância dessas instruções é fundamental para a correta execução das atividades previstas, a manutenção da igualdade de tratamento dos candidatos e o sucesso do evento.

- ▶ A equipe administrativa deverá chegar ao local de aplicação com duas horas de antecedência do início do evento (horário local).
- ▶ Os candidatos deverão comparecer à Avaliação Biopsicossocial com uma hora de antecedência (horário local), munidos de documento de identidade original e de laudo médico (original ou cópia autenticada em cartório).
- ▶ Os membros da junta médica (incluindo o coordenador médico) deverão chegar ao local de aplicação com uma hora de antecedência do início do evento (horário local).
- ▶ O candidato será recebido pela equipe de identificação.
- ▶ O chefe de sala confere o laudo, parecer e/ou relatório médico, que ateste a espécie e o grau ou o nível de deficiência do candidato.



*Atenção: são conferidos a validade do documento, a originalidade ou a autenticação oficial reconhecida em cartório.*

- ▶ O candidato é encaminhado para a banca médica do Cebraspe e é submetido à avaliação médica;
- ▶ A banca médica emitirá ficha médica contendo as informações da avaliação do candidato e sua deficiência.

*Atenção: por se tratar de ato médico, a avaliação biopsicossocial não poderá ser presenciada pelos demais colaboradores.*

### Orientações para a junta médica

- ▶ Todos os médicos deverão utilizar seus próprios EPIs durante todo o período de realização da avaliação biopsicossocial.
- ▶ Deverão ser respeitadas as regras locais de distanciamento social.
- ▶ Os candidatos serão conduzidos aos consultórios médicos pelos fiscais encaminhadores.
- ▶ Durante a realização do procedimento, os membros da junta médica deverão permanecer com os celulares desligados.
- ▶ Não informar ao candidato, em hipótese alguma, o resultado da avaliação biopsicossocial. O resultado será verificado após a análise dos exames médicos e de diagnóstico especializado e será publicado na página do respectivo evento no *site* do Cebraspe.
- ▶ A junta médica deverá assinar e carimbar cada parecer em local específico da ficha médica.

*Atenção: a ficha médica não poderá ser rasurada e deverá ser preenchida com letra de forma. Maiores detalhes a respeito da realização do procedimento serão dados pelo coordenador médico.*

### Procedimentos a serem adotados pela junta médica

- ▶ Recepcionar o candidato com cordialidade.
- ▶ Analisar o parecer da equipe multiprofissional e interdisciplinar do candidato e verificar se ele atende a todas as especificidades previstas no edital de abertura do evento e de convocação para a fase.
- ▶ Solicitar ao candidato que relate o histórico da sua deficiência e as implicações dela no mundo do trabalho.
- ▶ Dispensar o candidato.



- ▶ Após a saída do candidato, avaliar se o candidato é deficiente à luz do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, e suas alterações, e da Súmula n.º 377 do STJ.

*Atenção: considerar demais leis relacionadas e citadas no Edital do evento.*

- ▶ Emitir parecer tipificando a deficiência do candidato com a devida citação do inciso e a alínea do artigo 4º do Decreto n.º 3.298/99, a seguir transcrito, no qual a deficiência se enquadra.
- ▶ Revisar, carimbar e assinar o laudo médico nos campos destinados para esse fim.

Art. 4º – É considerada pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:



I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparésia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto n.º 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz (Redação dada pelo Decreto n.º 5.296, de 2004);

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (Redação dada pelo Decreto n.º 5.296, de 2004);



IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade (Redação dada pelo Decreto no 5.296, de 2004); e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.





A caracterização da deficiência, de acordo com o conceito estabelecido pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, pressupõe a existência de impedimentos de longo prazo.

Diferentemente do modelo médico, a caracterização da deficiência na ótica biopsicossocial é determinada pela interação das alterações em funções e estruturas do corpo com as barreiras externas, na medida em que atuam conjuntamente de forma a obstruir a participação plena e efetiva do indivíduo na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O comprometimento da funcionalidade, por si só, não significa que o indivíduo deve ser considerado uma pessoa com deficiência. Afinal, tal comprometimento pode ser o resultado de uma doença passível de controle e reabilitação em poucos meses, do envelhecimento, que não necessariamente acarreta alterações caracterizadoras de pessoa com deficiência, e de outros fatores que não guardam relação com impedimentos de longo prazo.

## Orientações para a equipe multiprofissional

O objetivo da banca multiprofissional é realizar uma entrevista para contextualizar as dificuldades geradas pela deficiência alegada, nos âmbitos do domínio sensorial, da comunicação, da mobilidade, dos cuidados pessoais, da vida doméstica, da educação, do trabalho e da vida econômica.

É, também, acolher o candidato e verificar a necessidade da realização de eventuais adaptações no ambiente de trabalho da instituição para receber candidatos deficientes e avaliar se a deficiência apresentada pelo candidato é compatível com as exigências laborais do cargo/função.

A equipe multiprofissional e interdisciplinar emitirá parecer que observará:

- ▶ As informações prestadas pelo(a) candidato(a) no ato de inscrição no processo seletivo público.
- ▶ A natureza das atribuições e das tarefas essenciais ao cargo, do emprego ou da função a desempenhar.
- ▶ A viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas.





- ▶ A possibilidade de uso, pelo(a) candidato(a), de equipamentos ou de outros meios que utilize de forma habitual.
- ▶ O resultado da avaliação com base no disposto na Lei Federal considerada, sem prejuízo da adoção de critérios adicionais.

## Procedimentos a serem adotados pelo coordenador médico e pela equipe multiprofissional

Após breve discussão com toda a equipe (médicos, psicólogos e representantes do cliente) a respeito de cada candidato, cada um será qualificado como DEFICIENTE OU NÃO DEFICIENTE, considerando os seguintes aspectos:

- ▶ As informações prestadas pelo candidato no ato de inscrição no concurso público ou no processo seletivo.
- ▶ A natureza das atribuições e das tarefas essenciais ao cargo, do emprego ou da função a desempenhar.
- ▶ A viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas.
- ▶ A possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou de outros meios que utilize de forma habitual.
- ▶ O resultado da avaliação com base no disposto no § 1º do art. 2º da Lei Federal n.º 13.146/2015, sem prejuízo da adoção de critérios adicionais.

O Formulário de Auditoria deverá ser preenchido, atentando-se, especialmente, para o parecer final (DEFICIENTE OU NÃO DEFICIENTE), para a descrição dos aspectos que determinaram o enquadramento do candidato como NÃO DEFICIENTE, se for o caso.

## Canais de comunicação

O governo brasileiro disponibiliza canais de comunicação com o cidadão, principalmente a ouvidoria nacional de direitos humanos, canal através do qual as pessoas com deficiência podem denunciar qualquer tipo de abuso ou violação de seus direitos.

Uma vez apresentada a denúncia, os funcionários do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos realizam a análise dessas informações e procuram tomar as providências junto às autoridades para que essas violações sejam simplesmente eliminadas.



Os canais de comunicação são através do “Disque 100” e através do “Disque 180”, esse último voltado fundamentalmente para as mulheres.

*À parte desses canais, existem aplicativos que permitem a comunicação diretamente com o Estado Brasileiro para noticiar esses abusos. E, além deles, um canal do aplicativo Whatsapp.*





## REFERÊNCIAS

### **Agência Senado.**

Araújo, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. 4. ed. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, 2011.

Brasil. Congresso. Senado. **Constituição** (1988). Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

**Decreto n.º 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, Política Nacional para a integração da pessoa com deficiência, consolida as normas de proteção.

### **Legislação Presidência.**

**Políticas públicas Acessibilidade e autonomia para pessoas com deficiência**. Serviços e Informações do Brasil, 2022.

**Relatório Final GTI Avaliação Biopsicossocial**. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2022.



# Cebraspe

Centro Brasileiro de Pesquisa em  
Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos