

Percepções dos profissionais da coordenação dos cursos de formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão em relação à inclusão de pessoas com deficiência

PERCEPTIONS OF PROFESSIONALS COORDINATING TRAINING COURSES
FOR OFFICERS OF THE FIRE DEPARTMENT AND MILITARY POLICE OF
MARANHÃO IN RELATION TO THE INCLUSION OF PEOPLE WITH
DISABILITIES

*Priscila Milena Costa Chahini**

*João Batista Bottentuit Junior***

*Thelma Helena Costa Chahini****

RESUMO

Abordam-se as percepções de profissionais da coordenação dos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão em relação à inclusão de pessoas com deficiência. Os achados deste estudo revelam que os cursos de formação de oficiais BM e PM estão se ajustando às questões que envolvem as aptidões físicas das pessoas com deficiência, suas necessidades de atendimento educacional especializado e/ou de adequações, seus potenciais e vulnerabilidades. Ainda há uma forte cultura capacitista de que pessoas com deficiência não estão aptas para desempenhar as funções militares, em específico, a de bombeiro e policial militar. Apesar do entendimento de que nem todas as deficiências se encontram aptas ao referido contexto, se faz necessário romper com a cultura do assistencialismo e com o estigma da incapacidade em relação às pessoas com deficiência, principalmente no meio militar.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com deficiência; Educação superior; Curso de formação de oficiais; Inclusão educacional e laboral.

* Tenente-Coronel do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão. Mestre em Cultura e Sociedade pelo Programa de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, São Luís, Maranhão, Brasil. chahini@hotmail.com

** Professor Associado da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, São Luís, Maranhão, Brasil. Doutor em Educação. joaobbj@gmail.com

*** Professora Associada da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, São Luís, Maranhão, Brasil. Mestre e Doutora em Educação, com Pós-Doutorado em Educação Especial. thelmachahini@hotmail.com

ABSTRACT

The perceptions of professionals coordinating Officer Training Courses for the Fire Department and Military Police of Maranhão in relation to the inclusion of people with disabilities are addressed. The findings of this study reveal that training courses for BM and PM officers are adjusting to issues involving the physical abilities of people with disabilities, their needs for specialized educational assistance and/or adaptations, their potentials and vulnerabilities. There is still a strong ableist culture that people with disabilities are not able to perform military functions, specifically firefighter and military police. Despite the understanding that not all disabilities are suitable for this context, it is necessary to break with the culture of assistance and the stigma of disability in relation to people with disabilities, especially in the military.

KEYWORDS: People with disabilities; Higher education; Officer training course; Educational and labor inclusion.

Introdução

Em conformidade com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, a cada ano que passa aumenta o número de estudantes com deficiência e/ou com necessidades educacionais específicas nas instituições de educação superior, mas esse quantitativo ainda é pouco em relação ao percentual de pessoas com deficiência que se encontram fora das universidades no Brasil (Brasil, 2014).

Nesse cenário, também existe um percentual baixo de pessoas com deficiência, egressas da educação superior e inseridas, adequadamente, no mercado de trabalho formal. E isso vem ocorrendo, segundo Fonseca (2004) devido a ignorância generalizada sobre o potencial e/ou competências das pessoas com deficiência, que as impedem, portanto, de terem acesso às condições mínimas de cidadania.

As conquistas de inclusão resultam de movimentos pela garantia dos direitos humanos, de oportunidades mais justas para as minorias e dos

avanços científico e tecnológico, que possibilitaram a redução dos espaços segregadores. Contudo, mesmo tendo ultrapassado, em grande parte, as posturas mais radicais de exclusão, sabe-se que a maioria das pessoas com deficiência ainda é impossibilitada de usufruir dos mesmos direitos assegurados pelo ordenamento jurídico a todos.

Embora apresentem seus direitos assegurados pela Constituição Federal Brasileira, várias pessoas com deficiência ainda não possuem a garantia desses benefícios, sendo importante, além da criação de leis, a formação de valores que promovam a aceitação natural, a inclusão, a igualdade de direitos, o respeito e o exercício da cidadania (Brasil, [2020]). Assim, ao analisar tais aspectos, percebe-se que o problema da aceitação e da adaptação dessas pessoas ocorrem em todos os tempos e lugares. Considerando-se as condições atuais com as ideais, constata-se lacunas que precisam ser preenchidas.

Isto posto, este estudo aborda os desafios de pessoas com deficiência para ingressarem no Corpo de Bombeiros e na Polícia Militar do Maranhão, através da aprovação no processo seletivo, que é o concurso vestibular (Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiro (CFO-BM) e Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Maranhão (CFO-PM)), nas percepções dos profissionais dos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA).

Importante esclarecer que o Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros ocorre desde o ano 2006 (Edital nº 010/2006 – PROG/UEMA), na UEMA e o da Polícia Militar do Maranhão, ocorre desde 1993, mas somente no ano de 2020 é que as pessoas com deficiência puderam participar, por meio de cotas, do processo seletivo para o CFO-BM e CFO-PM, após a retificação nº 05/2020 – PAES PCD 2020, do Edital 42/2019 GR/UEMA, que não contemplava pessoas com deficiência (Universidade Estadual do Maranhão, 2020).

Com efeito, aproveita-se o contexto abordado, para questionar o problema de pesquisa, a saber: quais as percepções dos profissionais dos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão em relação aos principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham os direitos de acesso, permanência e conclusão, efetivamente assegurados no CFO da Universidade Estadual do Maranhão?

Pretendendo responder ao problema apresentado, o objetivo primário deste estudo visa descrever as percepções dos profissionais dos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão em relação aos principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham os direitos de acesso, permanência e conclusão, efetivamente assegurados no CFO da Universidade Estadual do Maranhão.

1. A inclusão de pessoas com deficiência na educação superior e no mundo do trabalho

Aborda-se, nesta seção, o percurso das pessoas com deficiência na busca por seus direitos de inclusão na educação superior e na qualificação profissional. E iniciamos chamando a atenção para o fato de que o conhecimento produzido pela humanidade não é de direito nem de posse de pessoas ou grupos sociais, mas de direito e de posse de todos. É este saber que a universidade, como instituição social, tem responsabilidade de transmitir, possibilitando a todos a sua apropriação.

Acredita-se que a escolaridade precária é considerada uma das causas das desigualdades sociais. Desse modo, entendemos que a carência de uma educação de boa qualidade e em nível acadêmico, contribui para

dificultar e/ou marginalizar pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Os estudos de Barbosa (2009), informam que a sociologia da educação já vem há muito tempo pesquisando as relações sociais dentro das instituições de ensino, visando compreender as relações entre educação e/ou sua carência com o fortalecimento das desigualdades sociais. Refletindo sobre a entrada de alunos pertencentes a grupos excluídos, nas instituições de ensino e, que dentro dessas instituições, não conseguem receber conhecimentos, bem como oportunidades ao real exercício da cidadania.

De acordo com a Conferência Mundial de Educação Especial de 1994 da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) sobre Necessidades Educativas Especiais (Declaração de Salamanca – Espanha, como ficou conhecido o documento oriundo dessa Conferência), a educação é uma questão de direitos humanos e as pessoas com deficiência devem fazer parte das instituições de ensino, as quais devem adequar o seu funcionamento para incluir todos os alunos com ou sem necessidades educacionais especiais (Organização das Nações Unidas, 1994). Dessa forma, “quando existem programas adequados, a inclusão funciona para todos os alunos com e sem deficiência, em termos de atitudes positivas, mutuamente desenvolvidas, de ganhos nas habilidades acadêmicas e sociais para a vida na comunidade” (Karagiannis; Stainback; Stainback, 1999, p. 22).

Vilela (2009, p. 99) chama atenção para o fato de que a educação superior é capital humano para o empregado, pois representa valor econômico no mercado de trabalho, visto que pode ser negociado pelo trabalhador em troca de salários e bens, pois quanto mais qualificado é o empregado, mais condições ele possui para ocupar bons cargos e ganhar um bom salário. “Dessa forma, o capital humano é um valor internalizado no próprio trabalhador, isto é, um valor não transferível para outra pessoa.

Assim, nenhuma pessoa pode separar-se a si mesma do capital humano que possui”.

Como exemplo, contextualizamos a realidade de muitas pessoas com deficiência que, na maioria das vezes, encontram-se enfrentando muitas barreiras de acesso aos conhecimentos acadêmicos, devido a carência de qualificação adequada, de determinados docentes em alunos com deficiência e/ou com necessidades educacionais específicas, assim como por falta de atitudes sociais favoráveis à inclusão desses alunos nas instituições de educação superior (Chahini, 2013).

Em relação à importância de uma qualificação profissional, Bottomore (1878, p. 97) afirma que “[...] a seleção de indivíduos para o serviço público graduado, bem como para muitas outras ocupações de status elevado, tem lugar na maioria dos casos, no momento em que os indivíduos são selecionados para a educação superior”.

Para Bowles e Gintis (2000) quanto mais a pessoa possui um nível de escolaridade alto, maior será o seu valor no mercado de trabalho, independentemente de suas habilidades cognitivas. Diante dos fatos, se faz importante citar Ross (1998, p. 55), ao pontuar que “é de se esperar que o direito pleno à educação esteja consagrado e materializado numa sociedade que se pretende democrática”.

Frigotto (2011, p. 31) relembra o pensamento de Marx em relação à qualificação e/ou formação do trabalho à época, quando dizia que as instituições de educação profissional deviam se preocupar em ensinar tanto a prática quanto a teoria aos seus alunos, pois estes tinham que desenvolver “o hábito do manejo das ferramentas (a técnica), junto com as aquisições dos conhecimentos dos fundamentos dessas técnicas (a ciência)”.

Em outras palavras, Frigotto (2000) ressalta que a educação deve acompanhar as necessidades do mercado, a fim de trabalhar o desenvolvimento de competências que garantam a empregabilidade de seus alunos, futuros profissionais.

Cabe, portanto, às Universidades identificar as demandas da sociedade, bem como elaborar, em seus currículos, as possíveis competências que devem ser ensinadas aos discentes, em relação às reais necessidades do mercado de trabalho competitivo do século XXI.

Diante dos fatos, se faz importante destacar a Lei nº 13.146/15, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência, que assegura e promove, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Dentre esses, acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica, em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas (Art. 28 - XIII) (Brasil, 2015).

Sabe-se que as barreiras atitudinais são as grandes responsáveis pela não operacionalização do ordenamento jurídico. Portanto, as instituições de ensino, de maneira geral, e as universidades em específico, bem como a própria sociedade com suas organizações, devem promover situações de maior esclarecimento sobre as questões envolvendo a desmistificação da deficiência, a fim de desenvolver ações de conscientização e sensibilização sobre as pessoas com deficiência, contribuindo para que a sociedade, como um todo, aprenda a conviver com a diversidade humana.

2. Percurso metodológico

Fez-se, então, uma pesquisa exploratória, descritiva, com abordagem qualitativa e enfoque interdisciplinar, no Corpo de Bombeiros Militar e na Polícia Militar do Maranhão, após a aprovação do Comitê de Ética – CEP/CONEP/UFMA – Parecer Consubstanciado nº 6.196.466.

Os participantes da pesquisa foram 8 profissionais do CFO, dentre esses, 2 profissionais da Diretoria da Ensino, 2 profissionais da Diretoria de Saúde, 2 profissionais da Coordenação, 2 Presidentes da comissão de TAF, do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA) e Polícia Militar do Maranhão (PMMA), que participaram do processo seletivo dos candidatos com deficiência, a partir do ano de 2020.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas. A escolha pelo mencionado instrumento se dá devido ao fato de a entrevista ser uma técnica que permite um diálogo entre alguém cujo interesse é obter dados de outrem que possui informações para compartilhar, o que corresponde a uma interação social assimétrica (Gil, 2008). Esse tipo de entrevista faz emergir informações de forma mais livre e as respostas não ficam condicionadas a uma padronização de alternativas (Manzini, 2005).

3. Resultados, análise e discussões

Apresentam-se os dados obtidos por meio das entrevistas aplicadas aos profissionais do CFO da UEMA, pertencentes à Diretoria de Ensino BM e PM (DE-BM; DE-PM); Diretoria de Saúde BM e PM (DS-BM; DS-PM); Coordenação do BM e PM (ABM; APM); Comissão de TAF BM e PM (TAF-BM; TAF-PM).

Questionou-se junto aos **profissionais da Diretoria de Ensino** se foi criada alguma comissão para tratar sobre o ingresso e processo seletivo dos candidatos com deficiência, obteve-se as seguintes respostas:

A lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015; decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, alterado pelo decreto nº 9.546, de 30 de outubro de 2018, prevê que todos os candidatos do sistema especial de vagas para pessoas com deficiência, serão submetidos à avaliação multiprofissional realizada por comissão especial. A comissão de avaliação multiprofissional e interdisciplinar é

nomeada em portaria pelo Comandante-Geral do CBMMA, para análise da aptidão para execução das atividades bombeiro militar combatente (DE-BM); Não foi criado (DE-PM).

DE-BM indica a obrigatoriedade de uma avaliação multiprofissional realizada por uma comissão especial para os candidatos que concorrem às vagas para pessoas com deficiência, em conformidade com a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) (Brasil, 2015). Essa comissão, criada para o processo seletivo do CFO-BM, é responsável por analisar a aptidão dos candidatos com deficiência e verificar se a deficiência é compatível para execução das atividades do bombeiro militar. Por outro lado, DE-PM indica que não houve a criação de nenhuma comissão para o processo seletivo, registrando-se, portanto, uma lacuna na comissão da PMMA, por não estar em conformidade com o que é assegurado pela LBI.

Sendo assim, se faz necessário registrar, de acordo com o parágrafo 5º, do Decreto nº 9.508, que:

O órgão ou a entidade da administração pública federal responsável pela realização do concurso público ou do processo seletivo de que trata a Lei nº 8.745, de 1993, terá a assistência de equipe multiprofissional composta por três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências que o candidato possuir, dentre os quais um deverá ser médico, e três profissionais da carreira a que concorrerá o candidato (Brasil, 2018).

Essa comissão multiprofissional é relevante para garantir que as decisões de seleção tenham critérios objetivos e que as necessidades individuais sejam consideradas (Gugel, 2019). Com isso, pontua-se a importância de ser criada essa comissão na Polícia Militar do Maranhão.

Demandou-se à **Diretoria de Saúde** quais deficiências foram consideradas aptas e inaptas na etapa da Junta Médica de Saúde (JMS), eis o que os relatos sinalizam:

Aptas pela JMS-BM: amputação traumática de dois ou mais dedos da mão direita – Cid 10 s 68.2; Inversão da fibula comum em membro inferior esquerdo – Cid g 83.3; s 84.2; Deformidade congênita do pé (DS-BM);

Percepções dos profissionais da coordenação dos cursos de formação de
Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão em relação à inclusão
de pessoas com deficiência

Inaptas pela JMS-BM: cegueira legal irreversível em olho esquerdo – visão monocular; perda auditiva de grau irreversível bilateral de natureza congênita (disacusia mista e neurossensorial em ouvido direito e disacusia neurossensorial ouvido esquerdo); visão monocular e deficiência visual com correção em olho esquerdo; ceratocone em ambos os olhos. H-18-6, cegueira olho direito h 54-4; acidente automobilístico (fratura de quadril) Cid 10 m16.5 t93.2;. Retardo mental grave – comprometimento significativo do comportamento, requerendo vigilância ou tratamento + f41 (outros transtornos ansiosos + f90 (transtornos hipercinéticos + g40 (epilepsia – síndromes epiléticas) Cid 10 640.0 f90.9 + f70.1 déficit de atenção; 8. Trauma ocular (s.05), deslocamento de retina (h33.0) e visão monocular(h54.4); Fibromialgia- Doença de caráter crônico. Cid 10 s 68.2; inversão da fibula comum em membro inferior esquerdo cid g 83.3; s 84.2. 11.acuidade visual sem correção (od 20/20 oe movimentos manuais. H54.4 cegueira em um olho. H30.9 inflamação da coróide e da retina. 14.déficit auditivo (perda auditiva do tipo neurossensorial severa. Cid 10:h903) 15.acuidade visual sem correção (od 20/20 e oe 20/400. Cid h54.h 53.0/h50. As deficiências citadas foram consideradas inaptas por serem consideradas incompatíveis com o exercício da atividade bombeiro militar, devido a exposição aos riscos inerentes da profissão para si e para terceiros (DS-BM);

Aptas pela JMS-PM: atendendo determinação do juízo da Vara de interesses difusos e coletivos do estado do Maranhão por meio da ação civil pública (nº 0828287-20.2019.8.10.0001), que determinou a retificação dos editais do CFO garantindo o percentual de 5% das vagas do curso de formação de oficiais – CFO (PMMA e CBMMA) para pessoas com deficiência. Para tanto, ficou estabelecido que o candidato que concorre às vagas para pessoas com deficiência não poderá ser eliminado do certame pela deficiência que o qualificou a concorrer pelas cotas (DS-PM);

Inaptas pela JMS-PM: nos termos da ata de audiência de conciliação do processo nº 0837855-26.2020.8.10.0001, ficou estabelecido que a pessoa com deficiência não poderá ser eliminada nos exames físicos e médicos pela deficiência que o qualificou a concorrer pelas cotas destinadas para pessoas com deficiência, dentro dos critérios estabelecidos. Sendo assim, a partir do referido TAC não houve candidatos com deficiência eliminados na fase de exames médicos (DS-PM).

Segundo as informações obtidas da Diretoria de Saúde do CBMMA, a comissão multiprofissional adota uma abordagem de classificação de deficiências aptas e inaptas ao desenvolvimento das funções do serviço de bombeiro militar. As referidas decisões foram baseadas nos riscos inerentes da profissão e refletem uma preocupação

com a segurança do candidato, futuro cadete/oficial BM. Entretanto, essas avaliações visam alinhar as condições físicas ao exercício da profissão com os direitos da inclusão de pessoas com deficiência nos espaços educacionais, sociais e profissionais, sem, contudo, negligenciar os critérios, necessários, da comissão multiprofissional.

Em relação aos dados obtidos da Diretoria de Saúde da PMMA, há determinações judiciais que garantem a reserva de vaga, onde os candidatos com deficiência não são eliminados nos exames médicos por conta de suas deficiências. No entanto, essa informação entra em contradição com os relatos dos participantes/candidatos que foram reprovados na fase da junta médica da PM e precisaram recorrer judicialmente para retornarem ao certame. Entende-se que essa nova abordagem passou a ser feita apenas após o termo de ajustamento de conduta.

Consoante contextualização, há uma linha tênue entre o capacitismo e a real limitação da deficiência ao desenvolvimento das funções operacionais militares. Por isso, se faz necessário maiores estudos e pesquisas científicas sobre a temática aqui abordada, bem como critérios claros sobre quais as funções operacionais militares e as atividades desenvolvidas durante os cursos de formação, suas relevâncias e justificativas de aptidão física, possíveis riscos e a relação com o perfil de quem as desenvolve, dentre outros.

Nessa abordagem, conforme os estudos de Rebelo (2008), o primeiro passo para atender às cotas dentro das instituições é estabelecer em quais atividades é possível receber pessoas com deficiência; quais tipos de deficiências são compatíveis com as funções realizadas; quais adequações são necessárias e quais recursos financeiros serão disponibilizados; bem como indicar quem serão as pessoas responsáveis pela gestão dessas mudanças.

Consoante contextualização anteriormente, sabe-se que algumas deficiências podem ocasionar certas limitações à operacionalização de

determinadas funções, não somente na carreira de oficial militar, mas, também, em outras funções sociais. Diante do impasse, do apto *versus* inapto em relação ao exercício das funções de bombeiro e policial militar, se faz necessário maiores estudos que visem esclarecer os limites e possibilidades das pessoas com deficiência em determinadas funções operacionais, bem como verificar se os possíveis limites da deficiência não derivam da falta de acessibilidade, ausência de tecnologias assistivas, carência de adequações curriculares e/ou de barreiras arquitetônicas ou atitudinais.

Na questão sobre quais foram os critérios estabelecidos/avaliados pela **Junta Médica de Saúde** que tornaram os candidatos com deficiência inaptos, obteve-se as seguintes respostas da Diretoria de Saúde:

A condição militar, internacionalmente reconhecida, submete o profissional a exigências ou/e não são impostas, na sua totalidade, a nenhum outro servidor ou/e não o militar, dentre essas exigências vale lembrar: risco de vida permanente; sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia; dedicação exclusiva; disponibilidade permanente; mobilidade geográfica; e vigor físico, assim, também estão devidamente demonstradas as restrições para o serviço militar, haja vista a exigência do alto nível de saúde física e mental necessários para o desenvolvimento de espécie de atividade laboral. Portanto, foram consideradas inaptas todas as condições que fossem incompatíveis com o exercício da atividade bombeiro militar, devido a exposição aos riscos inerentes da profissão para si e para terceiros (DS-BM);
Não houve (DS-PM).

Como visto, no relato da DS-BM, a exigência e as condições específicas da profissão de bombeiro foram os critérios estabelecidos pela comissão multiprofissional para inaptidão de certas deficiências. Essa abordagem segue a linha de que determinadas profissões, como as militares, possuem exigências diferenciadas em relação à saúde e aptidão física dos profissionais. Assim como um cego não está apto para ser piloto de avião, há de se convir que determinadas deficiências não se encontram aptas para as funções de bombeiro e policial militar.

Por outro lado, a ausência de critérios de inaptidão, conforme relato de PM, se deu apenas após audiência de conciliação, onde a partir do Termo de Ajustamento de Conduta, não foram mais eliminados os candidatos por conta de suas deficiências. Essa conduta pode refletir uma postura mais inclusiva e adaptativa, em concordância com as transformações legais e sociais para garantir a participação efetiva das pessoas com deficiência em todos os espaços sociais (Araújo; Schmidt, 2006).

A discussão sobre inaptidão de determinadas deficiências em função de critérios específicos relacionados à profissão militar propicia reflexões sobre adequações e proporcionalidade dos critérios em relação às demandas reais da profissão, visto que, tanto no Corpo de Bombeiros quanto na Polícia Militar, existe um grande leque de atividades operacionais e administrativas para serem exercidas pelos oficiais das Corporações. No caso dos candidatos com deficiência, a avaliação de inaptidão precisa levar em conta não apenas as limitações físicas e/ou psíquicas, como também as potencialidades e as adequações possíveis para garantir a inclusão.

Nesse contexto, a elaboração de edital contendo todos os critérios, escritos de forma clara e objetiva, com a definição das funções e atividades a serem desenvolvidas, bem como todas as exigências inerentes à formação e aptidão ao exercício da carreira de oficiais militares, certamente, contribui com a minimização e/ou eliminação de interpretações errôneas a respeito do processo seletivo.

Quanto aos **profissionais da Coordenação das Academias de Bombeiro e da Polícia**, perguntou-se se durante o CFO, foi feita alguma adequação em determinada disciplina para os cadetes com deficiência, obtendo-se as seguintes respostas:

Foi realizada adaptação para uma cadete com monoparesia. Foi realizada na disciplina de treinamento físico militar o taf-4 da corporação e adaptação na

disciplina salvamento aquático com diminuição da carga nas atividades (ABM);

Até agora não foi preciso mudarmos ementas de disciplinas, mas os professores têm trabalhado as dificuldades de cada aluno e feito adaptações na hora de transmitir o conhecimento. Por exemplo: nas disciplinas de tiro, o aluno que tem deficiência relacionada à visão, o professor faz as adaptações necessárias para que o aluno possa aprender e superar seus obstáculos (APM).

A análise dos relatos revela tanto adaptações específicas nas disciplinas, quanto uma abordagem mais ampla para os cadetes com deficiência. O relato de ABM destaca as adaptações específicas feitas em algumas disciplinas para uma cadete. Ressalta-se que conforme relato anterior da participante, essas adaptações só foram feitas após portaria normativa, que garantia o direito de adequação nas disciplinas para os cadetes com deficiência. Esse comportamento reflete a possibilidade em ajustar as exigências físicas em relação a cada capacidade individual. Nesse viés, Mantoan (2006), discute sobre a relevância de adequações personalizadas para possibilitar a participação de pessoas com deficiências.

Já o relato de APM evidencia uma abordagem mais flexível, pois mesmo que as ementas das disciplinas não tenham sido modificadas, os professores possibilitam adequações e adaptações para que as dificuldades de cada aluno possam ser superadas. Nesse sentido, Karagiannis, Stainback e Stainback (1999), ressaltam a importância das adequações curriculares e do ambiente para garantir a participação de alunos com deficiência nas instituições de ensino.

A reflexão de ambos os relatos nos mostra que a inclusão efetiva vai além de adequações curriculares, pois ela requer uma abordagem mais humana que leve em consideração as diversas dimensões das necessidades individuais de cada aluno. Essas práticas inclusivas são respaldadas pela LBI ao promover a igualdade de oportunidades, respeitando as diferenças individuais (Brasil, 2015).

Ainda com os profissionais das Academias de Bombeiro e Polícia, requisitou-se que os mesmos dissessem o que deve ser feito para melhorar a permanência de pessoas com deficiência no CFO,

Contratação de profissionais da área para realizar as adaptações necessárias (ABM);

Primeiro temos que saber que nem todas as pessoas com deficiência podem cursar o CFO. A definição de quais podem é o primeiro passo para melhorarmos o acesso e a permanência de tais pessoas no curso (APM).

O relato de ABM enfatiza a importância de ter profissionais especializados para prever as adequações necessárias nas disciplinas práticas de acordo com a deficiência de cada aluno. Nesse prisma, Sasaki (2006), destaca a relevância de se ter profissionais qualificados para promover acessibilidade e criar ambientes inclusivos. Como a Corporação não possui especialistas, Rebelo (2008) enfatiza que a contratação se torna uma maneira de contribuir para o desenvolvimento de adequações que atendam às necessidades dos cadetes com deficiência, melhorando sua permanência e seu desempenho no CFO.

Por outro lado, o relato de APM evidencia um desafio relacionado à definição de quais deficiências são aptas para cursar o CFO. Nesse ponto, Mantoan (2006), discute sobre a importância de ter critérios objetivos e inclusivos para a seleção de alunos com deficiência. Nesse sentido, volta-se a citar os estudos de Rebelo (2008), ao enfatizar que é necessário estabelecer quais deficiências são compatíveis com os trabalhos a serem realizados.

Dessa forma, torna-se a ressaltar a importância da criação de diretrizes sobre as funções desenvolvidas pela Corporação Militar, uma vez que a definição objetiva das condições de aptidão física e psíquica ao processo seletivo do CFO é primordial para garantir que as adequações sejam efetivadas desde o início do curso, promovendo uma inclusão mais efetiva.

Nota-se que ambos os relatos refletem a necessidade de uma abordagem inclusiva para permanência e conclusão de pessoas com deficiência no CFO. A combinação de estratégias de incluir contratação de especialistas e definição dos critérios de seleção, beneficia não apenas os cadetes com deficiência, mas também enriquece a formação e diversidade dentro do CFO-BM e CFO-PM.

Questionou-se aos **presidentes da Comissão de TAF**, se havia sido realizada alguma adequação para os candidatos com deficiência, os relatos informam que:

Realizaram uma no ano de 2020, na prova de corrida aeróbica. As adaptações foram realizadas com base em parâmetros disponibilizados por um professor da Universidade Federal do Maranhão com índices inferiores aos propostos em edital originalmente (TAF-BM);
Não houve (TAF-PM).

O relato de TAF-BM, com base em parâmetros adaptados por um professor da UFMA, demonstra o interesse em atender às necessidades dos candidatos com deficiência. Porém, o fato de o tempo da corrida aeróbica ter sido definido com índices inferiores aos propostos originalmente no edital, levanta questionamentos sobre a adequação dessas adaptações. Quais foram os parâmetros utilizados pelo professor para estabelecer os novos índices? Embora o direito de fazer adequações seja um princípio importante à inclusão, é importante que essas proporcionem equidade de oportunidades sem comprometer os padrões de desempenho e celeridade do processo seletivo.

O relato de TAF-PM de que não houve adequações no TAF, se confronta com o relato de um participante que foi reprovado na fase do TAF e, após solicitar adequação no exercício de corrida aeróbica, conseguiu ser aprovado nessa fase. A ausência de adequações cria barreiras para a participação de candidatos com deficiência, nos processos seletivos que envolvem testes físicos.

Conforme a Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, os Estados tem a responsabilidade de adotar medidas para assegurar a participação plena de pessoas com deficiência na sociedade, incluindo o acesso a oportunidades educacionais e de emprego (Organização das Nações Unidas, 2006). Com isso, a necessidade de adequações no TAF demanda um equilíbrio entre o estímulo à inclusão e a preservação dos padrões de desempenho exigidos, visando a celeridade do concurso.

É fundamental introduzir adequações razoáveis para garantir a equidade de oportunidades para os candidatos com deficiência (Brasil, 2015). No entanto, essas adequações devem ser implementadas de maneira adequada e fundamentada em critérios transparentes. A ausência de adequações pode representar um obstáculo significativo sobre inclusão nas Corporações Militares e levanta questões sobre a observância das responsabilidades relacionadas aos direitos humanos das pessoas com deficiência (Rodrigues, 2003).

Observando por esse prisma, é pertinente indagar para efeito de estudos futuros e visando os padrões e exigências da carreira militas: é viável realizar adequações na fase do Teste de Aptidão Física? Seria o TAF uma fase significativa para selecionar, de fato, os candidatos com deficiência como reais condições para permanência e conclusão do CFO? Essas questões devem ser respondidas pela equipe de elaboração do edital, juntamente com os profissionais responsáveis pelo curso de formação e/ou por outras pesquisas científicas na área.

Na questão sobre o que deveria ser feito para melhorar a aplicação do TAF para candidatos com deficiência no CFO, os presidentes da comissão do TAF responderam:

A previsão em edital de índices adaptados a candidatos de acordo com a deficiência (TAF-BM);

Deve ser nomeada uma comissão composta por especialistas para definir
critérios de avaliação no TAF para candidatos com deficiência (TAF-PM).

O relato de BM sugere que já conste em edital, os índices adaptados de acordo com a deficiência de cada candidato. Esta abordagem reflete a necessidade de considerar as limitações individuais das pessoas com deficiência, e está alinhada com o princípio de adaptação razoável (Brasil, 2015). O relato de PM encontra-se em consonância com o de BM, pois sugere nomear uma comissão de especialistas para definir os critérios de avaliação, bem como as possíveis adaptações no TAF para candidatos com deficiência.

Essa medida promove objetividade e imparcialidade na avaliação por parte da comissão. Os estudos sobre inclusão e acessibilidade, como discutido por Rodrigues (2003), destacam a importância de critérios transparentes para as avaliações, em especial, nos testes de aptidão física para candidatos com deficiência.

A questão sobre melhorias na aplicação do TAF envolve princípios de inclusão, igualdade e acessibilidade, previstas na Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (Organização das Nações Unidas, 2006). Entretanto, é essencial realizar um estudo para que se possa entender as necessidades específicas dos candidatos com deficiência para prever índices adaptados em edital, assim como garantir que as adequações não comprometam a integridade do treinamento e das funções a serem desempenhadas pelos futuros cadetes e oficiais militares.

Considerações finais

Os achados deste estudo sinalizam que apenas a Diretoria de Ensino do Corpo de Bombeiros, havia criado uma comissão multiprofissional para tratar sobre o ingresso e processo seletivo dos

candidatos com deficiência, porém não possui uma comissão para analisar as demandas dos cadetes com deficiência durante o CFO-BM.

A Diretoria de Saúde do CBMMA, juntamente com a comissão multiprofissional adotam uma abordagem de classificação de deficiências aptas e inaptas ao desenvolvimento das funções do serviço de bombeiro militar, levando em consideração os riscos inerentes da profissão, refletindo, assim, uma preocupação com a segurança do candidato, futuro cadete/oficial BM. Já a Diretoria de Saúde da PMMA não criou uma comissão multiprofissional e, após decisão judicial, passou a adotar determinações que garantem a reserva de vaga, sendo que os candidatos com deficiência não são eliminados nos exames médicos por conta de suas deficiências.

Somente a Diretoria de Saúde do CBMMA apresenta os critérios estabelecidos/avaliados pela Junta Médica de Saúde BM, que tornaram os candidatos com deficiência inaptos, dentre esses: risco de vida permanente; sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia; dedicação exclusiva; disponibilidade permanente; mobilidade geográfica; e vigor físico, assim, também estão devidamente demonstradas as restrições para o serviço militar, haja vista a exigência do alto nível de saúde física e mental necessários para o desenvolvimento de espécie de atividade laboral. Entretanto, dentre as deficiências consideradas inaptas pela JMS, está a visão monocular. Deficiência que possui o maior número de cadetes tanto no CFO-BM quanto CFO-PM, e que conforme relato da maioria dos participantes deste estudo, não apresentaram dificuldades significativas durante o CFO.

No que diz respeito à necessidade de adequação em alguma disciplina para os cadetes com deficiência, apenas duas adaptações tinham sido realizadas pelos profissionais da Academia de Bombeiro Militar, durante a disciplina de treinamento físico militar, o TAF-4 da corporação e adaptação na disciplina salvamento aquático com diminuição da carga nas atividades.

Quanto à Academia da Polícia Militar, houve adaptações nas disciplinas de tiro.

Sobre o que deveria ser feito para melhorar a permanência de pessoas com deficiência no CFO foi mencionado: contratação de profissionais da área para realizar as adequações necessárias; estabelecer critérios de aptidão e inaptidão nos processos seletivos para o curso de oficiais.

Em relação à realização de adequações na etapa do Teste de Aptidão Físico – TAF, para os candidatos com deficiência, as comissões do TAF-BM e do TAF-PM, realizaram apenas uma na temporalidade da prova de corrida aeróbica.

Sobre o que deveria ser feito para melhorar a aplicação do TAF para candidatos com deficiência no CFO, se encontram: previsão em edital dos índices adaptados de acordo com a deficiência de cada candidato; uma comissão composta por especialistas para definir critérios de avaliação no TAF para candidatos com deficiência.

Consoante o exposto, percebe-se que os principais desafios dos cadetes com deficiência nas Corporações Militares não diferem dos desafios dos demais alunos com deficiência na educação superior de outras instituições e no mercado de trabalho formal, porém, há a intensificação da cobrança nos padrões exigidos e a forte cultura capacitista de que pessoas com deficiência não estão aptas para desempenhar as funções militares, em específico, a de bombeiro e policial militar.

Nesse cenário, enfatiza-se que a inserção de pessoas com deficiência nas instituições de ensino e no mundo do trabalho competitivo implica em mudanças de paradigmas. Portanto, se faz necessário romper com a cultura do assistencialismo e com o estigma da incapacidade em relação às pessoas com deficiência, principalmente no meio militar.

Sabe-se, contudo, que há determinadas deficiências que limitam certas funções operacionais, mesmo dadas todas as oportunidades, feitas as adequações necessárias, disponibilizadas tecnologias assistivas e asseguradas todas as dimensões da acessibilidade. Nesse caso, deve-se entender a especificidade de cada situação, e para isso, ressalta-se a importância da presença de uma comissão multiprofissional para fazer uma avaliação fundamentada e transparente de quais deficiências não são compatíveis com os cargos de bombeiro e policial militar.

Destarte, deve ser levado em consideração que tanto no Corpo de Bombeiros como na Polícia Militar, existem diversas funções administrativas que todos os oficiais formados no CFO exercem diariamente, e que podem ser efetivadas por oficiais com deficiência, no caso de, certas funções operacionais, onde a deficiência não é uma barreira.

Considera-se, por fim, que o avanço da ciência proporciona maiores conhecimentos, bem como com a eliminação de preconceitos, estigmas, discriminações e atitudes desfavoráveis às pessoas com deficiência, logo, o que hoje é analisado como impedimento, poderá deixar de ser num futuro não tão distante.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, maio-agosto, 2006.

BARBOSA, M. L. Desigualdade e desempenho: uma introdução à sociologia da escola brasileira. Belo Horizonte: Argumentum Editora, 2009.

BOTTOMORE, T. As classes na sociedade moderna. Rio de Janeiro. Zahar editores, 1978.

BOWLES, S.; GINTIS, H. Does schooling raise earnings by making people smarter? In: ARROW, K.; BOWLES, S.; DURLAUF, S. (org.). Meritocracy and economic inequality. Princeton: Princeton University Press, 2000. p. 118-136.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2023.

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). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Resumo técnico: Censo da Educação Superior 2014. Brasília, DF: Inep, 2014. Disponível em: http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2009/resumo_tecnico2009.pdf. Acesso em: 10 jan. 2023.

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 12 mar. 2023.

CHAHINI, T. H. C. Inclusão de alunos com deficiência na educação superior: atitudes sociais e opiniões de professores e alunos da Universidade Federal do Maranhão. Curitiba: Instituto Memória, 2013.

FONSECA, R. T. M. da. O mercado de trabalho e as leis de ação afirmativa em prol da pessoa portadora de deficiência. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOCIEDADE INCLUSIVA, 3., 2004, Belo Horizonte. Anais [...]. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2004. Disponível em: http://proex.pucminas.br/sociedadeinclusiva/sem3/ricardo_tadeu_marques_fonseca.pdf. Acesso em: 21 jan. 2023.

FRIGOTTO, G. A Educação e formação técnico-profissional frente à globalização excludente e o desemprego estrutural. In: SILVA, H. S. (org.). A escola cidadã no contexto da globalização. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 218-238.

FRIGOTTO, G. Prefácio. In: ARAUJO, R. M. de L.; RODRIGUES, D. S. (org.). Filosofia da práxis e didática da educação profissional. Campinas: Autores Associados, 2011.

GRILLO, M. O professor e a docência: o encontro com o aluno. In: ENRICONE, D. et al. (org.). Ser professor. Porto Alegre: Edipucrs, 2002.

GUGEL, M. A. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Belo Horizonte: Editora RTM, 2009.

KARAGIANNIS, A.; STAINBACK, S.; STAINBACK, W. Fundamentos do ensino inclusivo. In: STAINBACK, S.; STAINBACK, W. Inclusão: um guia para educadores. Tradução Magda França Lopes. Porto Alegre: Artmed, 1999. p. 21-34.

MANTOAN, M. T. E. Inclusão escolar: o que é? Por que? Como fazer? 2. ed. São Paulo: Moderna, 2006.

MANZINI, E. J. Inclusão e acessibilidade. Revista da Sobama, Rio Claro, v. 10, n. 1, p. 31-36, 2005. Suplemento.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nova Iorque, 2006. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 5 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Salamanca sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais. Salamanca, 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 10 set. 2022.

REBELO, P. A pessoa com deficiência e o trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

Priscila Milena Costa Chahini
João Batista Bottentuit Junior
Thelma Helena Costa Chahini

RODRIGUES, D. A Educação Física perante a educação inclusiva: reflexões conceituais e metodológicas. *Revista da Educação Física*, Maringá, v. 14, n. 1, p. 67-73, 2003.

ROSS, P. R. Educação e trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In: BIANCHETTI, L.; FREIRE, I. M. (org.). *Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania*. Campinas: Papirus, 1998.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO. Assessoria de Concursos e Seletivos da Reitoria. Divisão de Operação de Concursos Vestibulares. Edital nº 05/2020-GR/UEMA, de 2020. Processo Seletivo de Acesso à Educação Superior - PAES 2021. São Luís: UEMA, 2020. Disponível em: <https://www.uma.br/wp-content/uploads/2020/10/EDITAL-n%C2%BA-05.2020-GR.UEMA-PAES-2021.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2021.

VILELA, E. M. Alguns determinantes da estratificação dos imigrantes internacionais recentes no mercado de trabalho brasileiro. In: NEVES, J. A. (org.). *Educação, trabalho e desigualdade social*. Belo Horizonte: Argumentum, 2009.