

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
MESTRADO INTERDISCIPLINAR EM CULTURA E SOCIEDADE

PRISCILA MILENA COSTA CHAHINI

**A PERSPECTIVA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS
CURSOS DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS E DA
POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO**

São Luís
2023

PRISCILA MILENA COSTA CHAHINI

**A PERSPECTIVA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS
CURSOS DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS E DA
POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Cultura e Sociedade – Mestrado Interdisciplinar da
Universidade Federal do Maranhão para obtenção do
Título de Mestra em Cultura e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. João Batista Bottentuit Junior

Linha de Pesquisa: Cultura, Educação e Tecnologia

São Luís

2023

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Chahini, Priscila Milena Costa

A perspectiva da inclusão de pessoas com deficiência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão/ Priscila Milena Costa Chahini. - 2023.

106 f.: il.

Orientador(a): Dr. João Batista Bottentuit Junior

Dissertação (Mestrado em Cultura e Sociedade) -
Universidade Federal do Maranhão, 2023.

PRISCILA MILENA COSTA CHAHINI

**A PERSPECTIVA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS
CURSOS DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS E DA
POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Cultura e Sociedade – Mestrado Interdisciplinar da
Universidade Federal do Maranhão para obtenção do
Título de Mestra em Cultura e Sociedade.

Aprovada em: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. João Batista Bottentuit Junior (Orientador)

Doutor em Ciência da Educação
Universidade Federal do Maranhão

Profa. Dra. Conceição de Maria Belfort de Carvalho (Examinadora Interna)

Doutora em Linguística e Língua Portuguesa
Universidade Federal do Maranhão

Profa. Dra. Danielle Aparecida do Nascimento dos Santos (Examinadora Externa)

Doutora em Educação
Universidade Estadual Paulista

AGRADECIMENTOS

A Deus que me deu a vida e a oportunidade de realizar todos os meus sonhos.

À minha mãe Thelma Chahini, minha maior referência na área da Educação Especial e na luta pelos direitos das pessoas com deficiência, na qual sua ajuda e apoio na realização deste trabalho foram imprescindíveis.

Ao meu pai Roberto, meu maior exemplo de liderança, que sempre me ajudou e apoiou em todas as situações da minha vida.

Aos meus irmãos, Miler e Roberta, por sempre torcerem por mim.

Ao meu orientador, Professor Dr. João Batista Bottentuit Junior, pelas valiosas orientações e profissionalismo dispensados a este estudo.

À Vera Giusti, pela disponibilidade e carinho dispensados na correção deste trabalho.

Aos cadetes com deficiência do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão, que se disponibilizaram em participar dessa pesquisa e contribuir para o início de uma nova história nas Corporações Militares.

Aos profissionais da Coordenação do CFO-BM e CFO-PM, da comissão de TAF e da Junta Médica de Saúde do CBMMA e PMMA, por terem aceitado fazer parte desse processo.

À todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

Para que a inclusão de pessoas com deficiência venha existir de fato, é preciso mudar a consciência e garantir a permanência das pessoas em todos os setores da sociedade. Todos somos capazes de algo, basta criarem metodologias e garantir as oportunidades.

Thiago Fernando de Queiroz

RESUMO

Este estudo aborda a temática da inclusão de pessoas com deficiência no Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiro (CFO-BM) e da Polícia Militar do Maranhão (CFO-PM), da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA). Para a discussão do tema, partiu-se da pesquisa bibliográfica sobre o contexto dos direitos humanos das pessoas com deficiência, em específico, o processo de inclusão das referidas pessoas na Educação Superior e no mercado de trabalho formal, bem como, a relação entre os dois, tendo como ponto de partida autores como Goldfarb (2009), Sassaki (2019), Rebelo (2008), Ribas (2011), dentre outros. Nesse contexto, o problema de pesquisa indaga quais são os principais desafios a serem superados por pessoas com deficiência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA. Visando responder ao referido problema, o objetivo principal deste estudo corresponde a analisar os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham os direitos de acesso, permanência e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA. Para alcançar o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa do tipo exploratória, descritiva, com abordagem qualitativa. Os instrumentos para coleta de dados compreenderam aplicação de entrevistas semiestruturadas e questionários. Os participantes foram 04 cadetes com deficiência do CFO-BM; 02 aspirantes-a-oficial do Corpo de Bombeiros, 10 cadetes com deficiência do CFO-PM e 08 profissionais da área de ensino e saúde do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão. Os achados da pesquisa 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. Os cadetes com deficiência estão trazendo visibilidade ao potencial humano das pessoas com deficiência. Os principais desafios a serem suplantados correspondem à eliminação do preconceito e do capacitismo, assim como a falta e/ou carência de acessibilidade e as barreiras atitudinais. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto militar vem contribuir com a desconstrução de paradigmas excludentes em relação à deficiência. Ainda há muito a caminhar, mas já foi dado o primeiro passo, vamos aguardar melhores desfechos.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; educação superior; mercado de trabalho formal; inclusão educacional e laboral.

ABSTRACT

The research deals with the theme of the inclusion of people with disabilities in the Training Course for Officers of the Fire Brigade (CFO-BM) and the Military Police of Maranhão (CFO-PM), at the State University of Maranhão (UEMA). In order to discuss the topic the study started with bibliographical research on the context of the human rights of people with disabilities, specifically the process of inclusion of these people in higher education and the formal labor market, as well as the relationship between the two, based on authors such as Goldfarb (2009), Sassaki (2019), Rebelo (2008), Ribas (2011), among others. In this context, the research problem asks what are the main challenges to be overcome by people with disabilities in UEMA's Officer Training Courses for the Maranhão Fire Brigade and Military Police. In order to answer this problem, the main objective of this study is to analyze the main challenges to be overcome so that people with disabilities have the right to access, remain in and complete UEMA's Officer Training Courses for the Maranhão Fire Brigade and Military Police. In order to achieve the proposed objective, an exploratory, descriptive study was carried out with a qualitative approach. The data collection instruments included semi-structured interviews and questionnaires. The participants were 04 cadets with disabilities from the CFO-BM; 02 aspiring officers from the Fire Brigade, 10 cadets with disabilities from the CFO-PM and 08 professionals from the teaching and health areas of the Fire Brigade and Military Police of Maranhão. The research findings reveal that the BM and PM officer training courses are adjusting to issues involving the physical aptitudes of people with disabilities, their needs for specialized educational care and/or adjustments, their potential and vulnerabilities. Cadets with disabilities are bringing visibility to the human potential of people with disabilities. The main challenges to be overcome are the elimination of prejudice and ableism, as well as the lack of accessibility and attitudinal barriers. The inclusion of people with disabilities in the military has contributed to the deconstruction of exclusionary paradigms in relation to disability. There is still a long way to go, but the first step has already been taken, so let's wait for better outcomes.

Keywords: people with disabilities; higher education; formal labor market; educational and labor inclusion.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Brasão da Academia de Polícia.....	45
Figura 2 – Fachada da APMGD	46
Figura 3 – Formatura de Espadim da APMGD	46
Figura 4 – Brasão da Academia de Bombeiro	47
Figura 5 – Formatura na ABMJM	48
Figura 6 – Fachada da ABMJM	48
Quadro 1 – Fases do processo seletivo do CFO-BM e CFO-PM.....	49
Quadro 2 – TAF do CFO-BM	50
Quadro 3 – TAF do CFO-PM.....	50
Quadro 4 – Distribuição dos participantes do Grupo 02	52

LISTA DE SIGLAS

ABMJM	Academia de Bombeiro Militar do Maranhão Josué Montello
APMGD	Academia de Polícia Militar do Maranhão Gonçalves Dias
CBMMA	Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão
CCT	Centro de Ciências Tecnológicas
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CFO-BM	Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar
CFO-PM	Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar
JMS	Junta Médica de Saúde
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
LIBRAS	A Língua Brasileira de Sinais
MEC	Ministério da Educação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAES	Processo Seletivo de Acesso à Educação Superior
PGCULT	Pós-Graduação em Cultura e Sociedade
PMMA	Polícia Militar do Maranhão
PPP	Projeto Político Pedagógico
TAF	Teste de Aptidão Física
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UEMA	Universidade Estadual do Maranhão
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	O CONTEXTO DOS DIREITOS HUMANOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	15
2.1	O direito à educação.....	18
2.2	O direito ao trabalho.....	22
3	A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E NO MERCADO DE TRABALHO	28
3.1	Acessibilidade no contexto da Inclusão de Pessoas com deficiência.....	33
3.2	A relação entre a qualificação educacional das pessoas com deficiência e o Mercado de Trabalho formal.....	35
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	43
4.1	Procedimentos éticos da pesquisa	44
4.2	Local da pesquisa	44
4.2.1	Histórico da Academia de Polícia Militar Gonçalves Dias.....	44
4.2.2	Histórico da Academia de Bombeiro Militar Josué Montello – ABMJM	47
4.2.3	Processo Seletivo dos Cursos de Formação de Oficiais: CFO-BM e CFO-PM	49
4.3	Participantes da pesquisa	51
4.3.1	Critérios de inclusão.....	52
4.3.2	Critérios de exclusão	53
4.4	Instrumentos de coleta de dados.....	53
4.5	Equipamentos e materiais	54
4.6	Procedimentos de coleta e análise dos dados	54
5	RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÕES	57
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
	REFERÊNCIAS	85
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	96
	APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	97
	APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	98
	ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP/CONEP/UFMA	100

ANEXO B – AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MARANHÃO	105
ANEXO C – AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA NA POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO	106

1 INTRODUÇÃO

As conquistas de inclusão são resultado 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, 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.

Diante de tal situação, e levando-se em conta as concepções a respeito dos direitos humanos, torna-se de fundamental importância conhecer o conjunto de leis que regem o processo de construção do conhecimento em geral, bem como os inerentes à construção de cada área do conhecimento em particular.

Importante registrar que a opção pela presente pesquisa ocorre por inquietações pessoais e profissionais no que diz respeito à prática de aceitação e inclusão de pessoas com deficiência em todos os setores sociais, bem como por já ter sido Cadete da Polícia Militar do Maranhão e atualmente, Oficial do quadro de combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão há 17 anos e acompanhar questões que envolvem a inserção dessas pessoas na referida Corporação.

No contexto da pesquisa, justifica-se a relevância social e científica do estudo em trazer visibilidade sobre os direitos humanos das pessoas com deficiência, em relação ao direito à educação e ao trabalho. Assim como garantir inclusão e oportunidades aos alunos com deficiência matriculados nos Cursos de Formação de Oficiais do Maranhão.

Nesse sentido, a pesquisa interdisciplinar possibilita uma melhor compreensão e maior aproximação com os fatos pesquisados, assim como a produção de novos conhecimentos no campo dos direitos humanos e nos princípios da inclusão social, educacional e profissional de pessoas com deficiência.

No que diz respeito à temática abordada, ainda existe carência de pesquisas sobre pessoas com deficiência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros (CFO-BM) e da Polícia Militar no Maranhão (CFO-PM) e no Brasil, tendo em vista que o Estado do Maranhão, após pesquisa de dados nos editais de seleção dos Cursos de Formação de Oficiais em outros Estados, constatou-se que, até a presente data, ainda é o único Estado que oferece vagas para pessoas com deficiência nos referidos cursos.

Portanto, torna-se de suma importância levantar não só dados estatísticos, mas também, trazer esclarecimentos qualitativos que forneçam material para estudos e reflexões sobre o acesso e a permanência de pessoas com deficiência no Corpo de Bombeiros (CBMMA) e na Polícia Militar do Maranhão (PMMA), visando elucidar a mudança de paradigma em relação à questão da deficiência, buscando valorizar as potencialidades individuais, a vida independente e a equiparação de oportunidades.

“Desafios” nesta pesquisa é compreendido no sentido de superar dificuldades e obstáculos. E o termo “acesso” diz respeito “a necessidade de luta para alcançar um objetivo” (Manzini, 2005, p. 31), que neste estudo corresponde à luta das 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 (CFO-BM e CFO-PM), e por condições de acessibilidade que favoreçam a permanência delas nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA).

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).

Após liminar do juiz Douglas Martins, a UEMA divulgou uma retificação no edital do Processo Seletivo de Acesso à Educação Superior (PAES)/2020, constando pela primeira vez, cotas para pessoas com deficiência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e Polícia Militar do Maranhão, portanto, ainda há muitas barreiras a serem eliminadas e/ou minimizadas em prol das etapas do processo seletivo (junta médica de saúde, teste de aptidão física e teste psicotécnico), bem como no processo de ensino-aprendizagem dos discentes durante o referido curso de formação (Universidade Estadual do Maranhão, 2020).

Diante dos fatos, sabe-se que garantir acesso ao processo seletivo não assegura o ingresso e nem a permanência nos referidos cursos, visto que o processo seletivo consta com junta médica de saúde (JMS), teste de aptidão física (TAF) e teste psicotécnico para comprovarem as condições físicas e psicológicas dos candidatos, no sentido de exercerem as atividades operacionais militares, uma vez que os desafios a serem superados pelas pessoas com deficiência são mais árduos, tomando-se por referência as pessoas sem deficiência.

Diante do exposto, o Problema de Pesquisa indaga: Quais os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham os direitos de acesso, permanência e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA, efetivamente assegurados?

Defendeu-se como hipótese que os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência ingressem no CFO-BM e CFO-PM são: o desconhecimento sobre os referidos cursos, visto ser recente a inserção de pessoas com deficiência no processo seletivo; os estigmas em relação ao potencial humano das pessoas com deficiência; as exigências do processo seletivo e, no decorrer dos cursos, em relação à aptidão física e às condições de saúde, ideais ao desenvolvimento das atividades militares.

Visando responder ao problema apresentado, o objetivo primário deste estudo é analisar os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham os direitos de acesso, permanência com êxito na aprendizagem e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA. Quanto aos objetivos secundários estes são assim constituídos:

- a) Verificar como vem ocorrendo o processo de seleção (inscrição, junta médica de saúde e teste de aptidão física) de pessoas com deficiência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Militar do Maranhão, na UEMA;
- b) Conhecer as ações da Diretoria de Ensino, Diretoria de Saúde, Comissão de TAF e Coordenação dos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar em relação ao processo seletivo e atendimento educacional especializado disponibilizados aos discentes com deficiência;
- c) Descrever as percepções e concepções dos participantes da pesquisa em relação ao processo de seleção, acesso e permanência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar e da Polícia Militar do Maranhão.

Além desta Introdução, esta dissertação está dividida em cinco seções:

A primeira seção traz as referências bibliográficas do contexto dos direitos humanos das pessoas com deficiência, em específico o direito à educação e ao trabalho; A segunda seção aborda sobre o processo de inclusão das pessoas com deficiência na educação superior e mercado de trabalho formal, bem como analisa a relação entre os dois; Os procedimentos metodológicos, juntamente com todo o percurso desenvolvido e os critérios éticos de pesquisa científica com seres humanos, faz parte da terceira seção. Na quarta seção apresentam-se os resultados, as análises e as discussões realizadas sobre a pesquisa empírica. E, na última e quinta seção são apresentadas as considerações finais sobre a temática abordada.

Espera-se que as informações e os achados da pesquisa possam ser socializados por meio de produções científicas interdisciplinares, publicadas em periódicos; apresentadas em Congressos Nacionais e Internacionais; por palestras proferidas sobre a temática abordada e em cursos de capacitação a serem ministrados no Corpo de Bombeiros e na Polícia Militar do Maranhão. Almeja-se, desse modo, proporcionar reflexões e maiores conhecimentos sobre diversidade, potencial humano das pessoas com deficiência e inclusão nas Corporações Militares de todo país.

2 O CONTEXTO DOS DIREITOS HUMANOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Nesta seção aborda-se, de maneira breve, o percurso das pessoas com deficiência na luta pela garantia dos seus direitos humanos, considerando-se que leis como a Declaração Universal dos Direitos Humanos institui, em seu conceito básico, que direitos humanos são todos os direitos inerentes de todas as pessoas, que não podem ser retirados ou negados, pois são interligados e se complementam. A Declaração reconhece como um conjunto de garantias para assegurar os direitos de igualdade, dignidade e liberdade de todas as pessoas, independentemente de suas condições ou características (Organização das Nações Unidas, 1948).

Contudo, sabe-se que ao longo dos anos, as pessoas com deficiência têm seus direitos básicos violados, sendo alvos de discriminação e exclusão na sociedade. Nesse contexto, é primordial que se compreenda a perspectiva dos direitos humanos das pessoas com deficiência, por isso, é necessário entender os conceitos a respeito do referido grupo.

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Pessoas Com Deficiência são aquelas que possuem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, as quais em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015). A LBI assegura os direitos das pessoas com deficiência, não aceitando nenhuma forma de discriminação e/ou preconceito.

Ao discorrer sobre o contexto histórico, Laraia (2009) evidencia quatro principais modelos de entendimento do que vem a ser deficiência e de como as pessoas que a possuem devem ser tratadas. Podem ser então: o modelo caritativo, o modelo médico, o modelo social e o modelo baseado em direitos.

Ainda segundo Laraia (2009, p. 38), no modelo caritativo as pessoas com deficiência precisam de ajuda, simpatia e caridade, visto que são vítimas de sua incapacidade. No modelo médico, essas pessoas carecem de serviços especiais, escolas especiais e professores de educação especial, pois precisam ser “normalizadas”, uma vez que suas limitações são individuais e precisam ser “curadas”. No modelo social, a deficiência não depende apenas da pessoa que a tem, mas de toda a sociedade, devido a deficiência derivar do modo como a sociedade se encontra organizada. No modelo baseado em direitos, a sociedade precisa mudar para garantir que todos tenham oportunidades iguais. Em relação ao último modelo, “os dois elementos principais desse modelo são o empoderamento, assim entendido como a participação

das pessoas com deficiência, e a responsabilidade das instituições públicas em implementar os direitos das pessoas com deficiência”.

No mesmo sentido, Santiago (2011, p. 261) afirma que “seja na Antiguidade, Idade Média, Moderna ou Contemporânea, a exclusão social de pessoas com deficiência é referendada pelo seu pertencimento de classe, e não pela deficiência em si”. Pois de acordo com o autor:

A verdade é que a história mostra que ontem e hoje, pessoas com deficiência das classes altas podem sonhar e conquistar seus sonhos, pois estes são compráveis. Certamente, para isso terão escola de qualidade, professores qualificados e recursos tecnológicos especiais. Contudo, os pobres ainda estão longe de almejar igualdade de oportunidades (Santiago, 2011, p. 267).

Ainda segundo o Santiago (2011, p. 234), mesmo com os grandes avanços em relação às capacidades das pessoas com deficiência, a sociedade ainda tem preconceitos que reforçam os estigmas. “Se o direito à vida precisou de um período de amadurecimento da sociedade para expandir-se a todos os indivíduos, tempo considerável reclama discussão sobre o direito de todos à educação”.

Diante dos fatos, percebe-se que as pessoas com deficiência já trilharam um longo e difícil percurso na busca pelo reconhecimento de seus direitos. Assim, Comin e Lincoln (2012, p. 64) ressaltam que “o próprio termo deficiência já vem munido de uma série de estigmas sociais relacionados à não eficiência, não produtividade”.

Nesse prisma, Ribas (2011, p. 8 e 110) afirma que os limites das pessoas com deficiência não se encontram na própria deficiência, mas sim “nas dificuldades que encontramos nas relações que travamos com o mundo”. O autor refere que, “até hoje é muito mais fácil para uma pessoa que se acidentou e se tornou paraplégica aposentar-se por invalidez, do que se reabilitar para a mesma ou outra função”.

Aproveitando o contexto, Magalhães *et al.* (2005, p. 10) esclarecem que as diversas formas de discriminação são “reflexos da padronização social, que é ingenuamente explicada por uma visão caritativa ou mesmo de proteção, chegando até no discurso em prol da segregação para se fazer um treinamento para posterior convívio social”.

Nas últimas décadas, as pessoas com deficiência conquistaram avanços na proteção de seus direitos humanos com base em documentos internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi adotada em 2006 pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Organização das Nações Unidas, 2006). Isso foi um marco importante para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, pois reconheceu que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos que as demais pessoas.

A Convenção levou a termo o que era importante ser discutido, assim, dentre os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, destacam-se (Brasil, 2006):

- a) Igualdade e não discriminação: todas as pessoas com deficiência têm o direito de serem tratadas iguais, sem discriminação por motivos de sua deficiência. Isso implica em garantir o acesso a serviços, emprego, educação, transporte e demais áreas da vida social, sem restrições ou exclusões.
- b) Acesso à saúde e reabilitação: esses serviços devem ser adaptados às suas necessidades específicas, visando promover sua saúde e bem-estar.
- c) Acesso à educação inclusiva: as pessoas com deficiência têm o direito de receber uma educação de qualidade em um ambiente inclusivo. Isso implica em garantir adaptações e apoios necessários para que possam participar plenamente do processo educacional, desde a educação infantil até o ensino superior.
- d) Emprego e trabalho digno: as pessoas com deficiência têm o direito de serem incluídas no mercado de trabalho, em condições de igualdade com as demais pessoas. Isso requer a eliminação de barreiras e preconceitos, bem como a criação de oportunidades de emprego acessíveis e adaptadas às suas necessidades.
- e) Acesso à justiça: é essencial garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso à justiça de forma plena e igualitária. Isso implica em assegurar a acessibilidade física e comunicacional dos tribunais, bem como providenciar apoio jurídico especializado, quando necessário.

Nesse viés, Goldfarb (2009) enfatiza que em decorrência de políticas internacionais e nacionais voltadas para o reconhecimento dos direitos humanos, bem como à igualdade de oportunidades a todas as pessoas, é que as pessoas com deficiência estão começando a operacionalização desses direitos, dentre os quais, o direito à educação e ao exercício de atividades laborais.

A promoção dos direitos humanos é um princípio fundamental em qualquer sociedade justa e igualitária. Sendo assim, é fundamental abordar especificamente os direitos das pessoas com deficiência, reconhecendo suas necessidades particulares e garantindo sua inclusão em todos os aspectos da vida.

No contexto dos Direitos Humanos, Piovesan (2012, p. 6), relembra que: “em face do flagelo da Segunda Guerra Mundial, emergia a necessidade de reconstrução do valor dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional”.

Desse modo, se faz necessário enfatizar, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos, porém, ao analisar-se a historicidade dos acontecimentos, é notório o registro que desde a antiguidade

até aos dias atuais, a sociedade vem demonstrando dificuldades em lidar com as diferenças pessoais e em aceitar pessoas com deficiência no meio social, educacional e profissional (Organização das Nações Unidas, 1948).

Nesse sentido, as pessoas com deficiência têm o direito intransferível de viver com dignidade, autonomia e com participação ativa na sociedade. E para assegurar esses direitos, é necessário que sejam eliminadas as barreiras físicas, comunicacionais, sociais e atitudinais que ainda existem em muitos contextos. O principal objetivo é criar uma sociedade inclusiva, na qual todos possam ter seus direitos assegurados e contribuir de acordo com suas habilidades e potencialidades.

Os direitos das pessoas com deficiência é uma responsabilidade de todos, logo, estes não só devem ser promovidos, mas também protegidos. A efetividade desses direitos necessita da colaboração dos governos, setores públicos e privados e a própria sociedade que devem trabalhar em conjunto, para criar um ambiente inclusivo e garantir que todas as pessoas possam desfrutar, de maneira plena, de seus direitos humanos, independentemente de sua condição biopsicossocial. Somente através de esforços conjuntos poderemos construir uma sociedade mais justa, igualitária e respeitadora da diversidade humana.

A Declaração Universal elenca uma série de direitos fundamentais, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, entre outros (Organização das Nações Unidas, 1948). Dentre todos os direitos humanos assegurados às pessoas com deficiência, nesta seção serão enfatizados o direito à educação e o direito ao trabalho.

2.1 O direito à educação

O direito à educação é um dos pilares dos direitos humanos, e sua importância é mais evidente quando se trata das pessoas com deficiência. Assegurar a igualdade de oportunidades na educação para todos, independentemente de suas habilidades ou limitações, é um propósito indispensável para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Em relação à questão da deficiência, Ortega (1997) esclarece que ter uma deficiência e/ou ser uma pessoa com deficiência não significa ter uma doença ou ser incapacitado para o desenvolvimento de atividades sociais, educacionais e laborais. Em alguns casos, ter uma deficiência pode implicar em alguma limitação e/ou formas diferenciadas para certas atividades, mas jamais em incapacidades para desenvolvê-las.

No contexto da inclusão educacional, é importante frisar que a educação dos alunos com deficiência tem os mesmos objetivos da educação de qualquer outra pessoa (Mazzotta,

2001). A educação inclusiva busca garantir que todas as pessoas, incluindo as com deficiência, tenham acesso à educação em ambientes educacionais regulares.

Isso significa que as instituições de ensino precisam acolher e atender às necessidades individuais de cada aluno, promovendo sua participação ativa, seu desenvolvimento e sua interação com os seus pares.

Nesse viés, a partir do Programa Incluir – Acessibilidade à Educação Superior, que visa promover a inclusão de pessoas com deficiência e garantir condições de acessibilidade na Educação Superior, as Universidades e Instituto Federais, no Brasil, usando de suas autonomias, poderiam distribuir uma porcentagem de suas vagas para a entrada de pessoas com deficiência (Brasil, 2013).

Este programa também incentiva a implementação de políticas institucionais de acessibilidade, tais como: adaptações das estruturas físicas, dos materiais didáticos, nos métodos de ensino e aquisição de tecnologias assistivas para o atendimento especializado das pessoas com deficiência (Brasil, 2013). Para efetivar o direito à educação das pessoas com deficiência, é necessário adotar medidas adequadas, como: acessibilidade física, adaptações pedagógicas, formação inclusiva de professores, combate ao preconceito, entre outros.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ratifica o direito à educação para todas as pessoas com deficiência, reconhecendo que elas devem desfrutar desse direito em igualdade de condições com as demais (Brasil, 2006). Isso resulta em superar barreiras e preconceitos, garantindo o acesso à educação inclusiva em todos os níveis, desde a Educação Infantil até a Educação Superior.

No mesmo contexto, o Ministério da Educação/Secretaria de Educação Especial apresentou a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, que reformulou a Educação Especial no sistema de ensino, sendo que a inclusão escolar passou a ser um desafio em todos os níveis educacionais, desde a Educação Básica até a Educação Superior (Brasil, 2008).

Na educação superior, a transversalidade da educação especial se efetiva por meio de ações que promovam o acesso, a permanência e a participação dos alunos. Estas ações envolvem o planejamento e a organização de recursos e serviços para a promoção da acessibilidade arquitetônica, nas comunicações, nos sistemas de informação, nos materiais didáticos e pedagógicos, que devem ser disponibilizados nos processos seletivos e no desenvolvimento de todas as atividades que envolvem o ensino, a pesquisa e a extensão (Brasil, 2008, p. 17).

Nota-se a importância da educação no processo de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, pois, sem ela, dificulta-se o direito à cidadania. Devido à maioria de as pessoas com deficiência encontrarem-se excluídas socialmente, Laraia (2009) esclarece que

houve a necessidade de implementar ações afirmativas, com o objetivo de incluir todas as pessoas com deficiência que se encontram marginalizadas socialmente em relação ao exercício de suas cidadanias.

Ainda sobre os direitos educacionais, os estudos de Rocha e Miranda (2009, p. 12) informam que

[...] as últimas décadas foram marcadas por movimentos sociais importantes, organizados por pessoas com deficiências e por militantes dos direitos humanos, que conquistaram o reconhecimento do direito das pessoas com deficiência à plena participação social.

Sobre a mesma temática, o Artigo 27 da LBI afirma que:

A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados o sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem (Brasil, 2015).

No que se refere à Educação Superior, o Artigo 30 da LBI afirma:

Art. 30. Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, devem ser adotadas as seguintes medidas:

- I - atendimento preferencial à pessoa com deficiência nas dependências das Instituições de Ensino Superior (IES) e nos serviços;
- II - disponibilização de formulário de inscrição de exames com campos específicos para que o candidato com deficiência informe os recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva necessários para sua participação;
- III - disponibilização de provas em formatos acessíveis para atendimento às necessidades específicas do candidato com deficiência;
- IV - disponibilização de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados, previamente solicitados e escolhidos pelo candidato com deficiência;
- V - dilação de tempo, conforme demanda apresentada pelo candidato com deficiência, tanto na realização de exame para seleção quanto nas atividades acadêmicas, mediante prévia solicitação e comprovação da necessidade;
- VI - adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa;
- VII - tradução completa do edital e de suas retificações em Libras (Brasil, 2015).

Conforme o disposto no artigo, pode-se garantir que o acesso e a participação das pessoas com deficiência nos processos seletivos e nas instituições de ensino superior e profissional sejam adequados às suas necessidades específicas, visando a equidade de acesso e permanência com êxito na aprendizagem, e na conclusão de seus cursos.

Faz-se necessário ressaltar, que todos nós pertencemos ao mesmo mundo, só que de maneiras diferentes, dependendo de nossas condições biopsicossocial e, de acordo com o ordenamento jurídico, todos somos iguais perante a lei, portanto, é fundamental continuar fortalecendo esses direitos. Sendo assim, devemos nos envolver na luta por uma educação de boa qualidade a todas as pessoas, bem como por um mundo mais inclusivo, mais justo e verdadeiramente democrático.

Para isso, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência, elenca diversas disposições normativas voltadas para a efetivação dos direitos dos cidadãos acometidos por impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial (Brasil, 2015).

De acordo com o que consta no artigo 28 da referida Lei, é de responsabilidade do poder público dar e incentivar o acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica, em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

Diante do ordenamento jurídico em prol das pessoas com deficiência, a relevância social e científica de pesquisas na área da educação especial e da inclusão de pessoas com deficiência, tem por compromisso social e político a desconstrução de estigmas históricos, que associam a deficiência com a improdutividade e desvalorização da pessoa humana.

Nesse contexto, Manica e Caliman (2015) tocam em uma questão de grande relevância à inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho competitivo, a inclusão das referidas pessoas na Educação Básica e na Educação Superior.

A escola profissional tem sido procurada por pessoas com deficiência que encontram nesse nível de educação a possibilidade de continuidade dos estudos, pois, para ingressar em um curso superior, sempre é exigida a conclusão do ensino médio, nível de escolaridade que muitas pessoas com deficiência ainda não possuem (Manica; Caliman, 2015, p. 62).

Diante dos fatos, afirma-se que as pessoas que não conseguiram e/ou não estão conseguindo alcançar o nível de escolarização necessária ao ingresso na Educação Superior, em sua maioria, nada têm a ver com os seus potenciais cognitivos e, sim, com as condições materiais e subjetivas do preconceito, dos estigmas e do desconhecimento de como ensiná-las, respeitando suas necessidades educacionais específicas.

Conclui-se que o direito à educação é fundamental à inclusão social e profissional de pessoas com deficiência e, para que isso ocorra de forma eficaz, na educação superior, são necessárias medidas que assegurem o acesso, a permanência com êxito na aprendizagem e a conclusão de seus cursos. Sabe-se que a dificuldade em concluir o ensino fundamental é, de fato, uma realidade para muitas pessoas com deficiência, o que dificulta ainda mais o acesso à educação superior. E apesar de existirem leis e decretos que buscam garantir os princípios de igualdade e educação inclusiva, ainda existem muitos desafios para serem superados. Por isso, carece de esforços contínuos por parte do poder público, privado e da sociedade em modo geral.

2.2 O direito ao trabalho

Segundo Lancillotti (2003, p. 9), “o direito ao trabalho é, para todos, propugnado como direito de cidadania e perseguido como forma de integração social”. Corrobora-se com o autor, pois o objetivo de tal direito não deve ser visto só como um objetivo para garantir apenas a cidadania, como também o sentimento de pertencimento das pessoas com deficiência.

Nessa perspectiva, Santos, Gomide Neto e Rezende (2012, p. 9-10), afirmam que para a pessoa com deficiência “o sentimento de eficaz pelo trabalho e de sua produção, contribui para a construção de uma identidade social e de reconhecimento de sua capacidade. Através do trabalho a pessoa com deficiência se sente parte da sociedade como um sujeito produtivo”.

Consoante os estudos de Gonçalves (1997, p. 54), ao falar da atividade laboral:

Destina-se a promover os direitos humanos das pessoas com deficiência, tratando-as como legítimos cidadãos, revelando seu potencial, suas habilidades e não suas deficiências; priorizando sua integração segundo as condições prevalentes na sociedade (reconhecimento, oportunidades e autoafirmação).

Conforme o Artigo 34, da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, que faz referência ao direito ao trabalho, declara que: “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (Brasil, 2015).

Ainda na LBI, o Artigo 37 afirma que:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (Brasil, 2015).

Nesse mesmo enfoque, o Artigo 5º, da Lei nº 8.112/1990, que elenca os requisitos básicos para investidura em cargo público, em seu § 2º cita que:

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).

A referida Lei determina a criação de cotas para pessoas com deficiência no serviço público, como forma de ampliar a participação delas no mercado de trabalho (Brasil, 1990). Para concursos públicos e processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, o Decreto nº 9.508 de 24 de setembro de 2018, prevê a reserva mínima de 5% das vagas para pessoas com deficiência (Brasil, 2018). Em relação ao setor privado, a Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que trata sobre os planos e benefícios da previdência, diz:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados. - 2%;
- II - de 201 a 500 - 3%;
- III - de 501 a 1.000- 4%;
- IV - de 1.001 em diante- 5% (Brasil, 1991).

O amparo legal verificado por meio de artigos de leis, conforme se pode observar, parece não ter ressonância prática, e embora a inclusão de pessoas com deficiência seja assegurada por meio de cotas em vagas de emprego, nos setores público e privado, a abrangência desse direito ainda permanece limitada na sociedade. Consoante a isso, Lemos (2021, p. 60) entende que a Administração Pública deve estabelecer “uma meta percentual para a reserva de vagas nos concursos públicos de forma mais concisa, objetivando o ingresso de mais pessoas com deficiência na esfera pública”.

Essa premissa encontra-se em conformidade com os estudos de Lemos e Chahini (2022, p. 15) quando enfatizam que: “a concepção sobre o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência ainda é complexa, apesar de o ordenamento jurídico vigente apresentar um avanço pertinente na proteção e no apoio desse grupo social”. Nesse contexto, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho vai além do cumprimento das leis, ela deve propiciar meios e recursos para facilitar esse acesso.

Sobre a dificuldade de inclusão no mercado de trabalho formal, Crespo (1995, p. 8-9) expõe que:

Sem dúvida, parece quase utópico falar no direito ao trabalho das pessoas deficientes, num país com milhões de não-deficientes desempregados. No entanto, a verdade é que, se considerarmos os deficientes como cidadão tão de primeira classe quanto qualquer outro, não podemos nos intimidar com a triste realidade do desemprego atual.

Percebe-se que mesmo com a existência de leis que asseguram o direito de acesso ao mercado de trabalho, ainda não há garantia de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente profissional (Lemos; Chahini, 2022). Nesse viés, ressalta-se que o acesso das pessoas com deficiência por meio de cotas de emprego não deve ser apenas por força da lei, mas, entendida como um processo legal de direito, e necessário ao processo de inclusão da diversidade em todos os setores sociais.

Em conformidade com esse pensamento, Cordeiro (2013, p. 13) expõe que:

A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho extrapola o simples cumprimento das leis que garantem cotas de contratação pelas empresas, e requer uma mudança de atitudes e paradigmas, reconhecendo as potencialidades e dificuldades das pessoas com deficiência e realizando as modificações necessárias à sua inclusão.

Os estudos de Freitas (2007, p. 150) constataam que “as pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que modificadas as condições de trabalho e realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho”. Deve-se levar em consideração que:

A exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho deve-se primeiramente a uma história de marginalização, seguida da utilização de um modelo caritativo utilizado por toda a sociedade, segundo o qual a pessoa com deficiência não seria capaz e, por isso, precisaria de ajuda de todos. Também se deve à falta de cumprimento pelo Estado de seu dever de fornecer ensino com qualidade e igualdade de condições para o exercício de um trabalho digno e produtivo (Laraia, 2009, p. 18).

Xavier, Fernandes e Tomás (2009, p. 70) ressaltam que diante das exigências mundiais em relação à economia, a forma de gestão empresarial, o mercado de trabalho e o perfil dos trabalhadores foram redefinidos, exigindo-se novas habilidades cognitivas, compatíveis com essa reestruturação ocupacional. Nesse sentido, “a relação entre educação e o desenvolvimento econômico está baseada nas habilidades cognitivas para o trabalho que os indivíduos adquirem no ensino formal e que refletem na sua produtividade”. “[...] a educação modifica as habilidades do trabalhador, que influenciam na sua produtividade, aumentando a produtividade geral e a sua renda, contribuindo para o crescimento econômico”. “[...] a educação tem sido tomada como um preditor para o sucesso profissional”.

Afinado a essa lógica, se faz importante citar Bahia (2006, p. 26) quando declara que:

Desconstruir a referência do indivíduo com deficiência como incapaz, inválido, oneroso e improdutivo e construir a figura da pessoa com deficiência dotada de qualificação profissional é, sem dúvida, o grande desafio dessa sociedade do novo milênio, na qual a competição injusta, as desigualdades sociais e as discriminações ainda se encontram enraizadas no convívio social.

Devido a relevância do tema, convém abordar Furtado (2011, p. 95 e 106), ao ressaltar que “[...] desde a Revolução Francesa e de todos os processos de maior ou menor intensidade que demonstraram para a humanidade que é possível sonhar e que isso depende de coragem para o enfrentamento”. O autor afirma ainda que “podemos sonhar um mundo mais solidário e esse sonho, certamente, faz parte do ideário de inúmeras vertentes do pensamento humano”.

Vale evidenciar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos sinaliza que todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, bem como, direito de uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, dentre outros (Organização das Nações Unidas, 1948).

Zago, Otsuka e Tanaka (2009, p. 135) assinalam uma retrospectiva histórica em relação às mudanças pelo qual o mundo vem passando, especificamente o mundo do trabalho competitivo, o qual implica adequações das pessoas de maneira geral às reais necessidades do mercado de trabalho formal. Ainda de acordo com as autoras, “o homem cresce e se prepara

para trabalhar, não só pelo retorno financeiro, mas por lhe propiciar independência pessoal e auto realização”.

Santos, Gomide Neto e Rezende (2012) relembram que foi na década de 1950 que se iniciaram discussões sobre a profissionalização de pessoas com deficiência e, que a partir desse período, muito vem sendo debatido e realizado, em parte, para que os direitos de cidadãos dessas pessoas possam ser garantidos. Os autores pontuam que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda carece de operacionalização em relação às recomendações da Legislação vigente.

Os estudos de Mazzilli (2011) sinalizam que foi no decorrer da Revolução Industrial e das Grandes Guerras Mundiais que se iniciaram as questões relacionadas à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e isso ocorreu devido a existência de pessoas mutiladas nas guerras, bem como as que adoeceram profissionalmente por causa das condições precárias de trabalho, e houve a necessidade de realização de adaptações e/ou readaptações dessas pessoas socialmente.

Ainda de acordo com Mazzilli (2011), em 1983 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) proclamou a Convenção 159 que enfatizava a necessidade de a sociedade efetivar serviços de habilitação e reabilitação profissional, assim como oportunidades de inserção no mercado de trabalho às pessoas com deficiência, oferecendo condições de progressão e favorecendo a equidade de oportunidades.

Importa citar Lorenzon (2009), ao esclarecer que o tratamento jurídico dado às pessoas com deficiência evoluiu a partir da Constituição da República Federativa do Brasil, que prevê inúmeros instrumentos de proteção a essas pessoas; que a Constituição Federal rompeu com os modelos assistencialistas até então operantes; que no art. 7º, XXXI, qualquer discriminação do trabalhador com deficiência em relação aos critérios de admissão e salário, é proibida; que o referido dispositivo é de suma importância, visto que passou a admitir a pessoa com deficiência, oficialmente, como trabalhador, assim como no art. 37, VIII, determina que lhes reservem um percentual de cargos e empregos públicos (Brasil, [2020]).

Nesse sentido, Tanaka e Rodrigues *apud* (Zago; Otsuka; Tanaka, 2009, p. 136) ressaltam que “o trabalho é um elemento imprescindível na vida de todos. Assim sendo, como qualquer outra, a pessoa com deficiência tem não só o direito como também a necessidade de participar da sociedade pela via do trabalho”.

Deve-se pensar que a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal não deve acontecer por assistencialismo ou por força da Lei, mas por reconhecimento do potencial cognitivo dessas pessoas, assim como pelo respeito a seus direitos de cidadãos.

Consoante a isso, Santos, Gomide Neto e Rezende (2012, p. 21) afirmam que a inclusão das pessoas com deficiência “deve ser vista como um fator positivo que agrega valores nas relações, de modo a possibilitar algo mais do que o ingresso de caráter paternalista e/ou assistencialista, dando ênfase no real valor e capacidade que a pessoa com deficiência possui”.

Nesse contexto, concorda-se com Batista (2002, p. 98) quando enfatiza que as pessoas com deficiência “são consideradas trabalhadores exemplares, mais dependentes do emprego e consequentemente mais submissos e gratos à empresa que os contratou”.

É importante entender que, de acordo com Ribas (2011, p. 8) “pessoas que têm deficiência e que não têm deficiência vêm aprendendo, umas com as outras, a extrair da relação aquilo que possa enriquecer o conhecimento mútuo”. Com isso, é preciso acreditar na competência e investir na qualificação e capacitação das pessoas com deficiência.

Goldfarb (2009, p. 183) afirma que “devem ser afastados os estigmas e as falsas crenças de que as pessoas com deficiência são incapazes para o trabalho e ofertar-lhes reais e iguais oportunidades de emprego”. Ainda de acordo com a autora, não podemos admitir que as pessoas com deficiência fiquem à margem do mercado de trabalho formal, devido as desigualdades e/ou falta de oportunidades existentes no Brasil.

O Programa de Ação Mundial às pessoas com deficiência, esclarece que “a incapacidade é, portanto, a perda ou limitação das oportunidades de participar de uma vida em comunidade em pé de igualdade com os demais” (Organização das Nações Unidas, 1996, p. 10).

Sobre essa questão, Fonseca (2001) enfatiza que “as limitações para o trabalho” atribuídas às pessoas com deficiência são, em sua maioria, tão somente instrumentais e que a maioria das barreiras são superáveis, desde que se rompam com os mitos, preconceitos e/ou estigmas construídos historicamente.

Diante desse contexto, se faz importante refletir com Rivero (2009, p. 37) ao afirmar que:

A sociedade espera um determinado comportamento dos seus membros e possui as instituições que são capazes de impor esse comportamento, de modo que as opiniões sobre a natureza humana tendem a refletir esse ideal, independentemente da sua semelhança com a realidade.

Frigotto (2011, p. 6) esclarece que “a dualidade no campo educacional, ainda que seja intrínseca a todas as sociedades capitalistas, configura-se de forma específica em cada formação histórica determinada pela constituição da relação das classes fundamentais”.

Faz-se importante refletir sobre o que Manica e Caliman (2015, p. 64) afirmam:

Essas pessoas precisam estar qualificadas para o mercado de trabalho e, como seu nível de escolaridade nem sempre facilita a inserção e a entrada delas em cursos

superiores, a opção escolhida passa a ser o nível básico da educação profissional, que oferece cursos, mesmo para aqueles que não possuem nível médio.

Concorda-se que a Educação é fator imprescindível à empregabilidade. Assim, a falta e/ou carência de uma educação básica de qualidade, dificulta e/ou impede as pessoas com deficiência se inserirem no mercado de trabalho formal. Não se pode esquecer que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, além de proporcionar satisfação e realização pessoal, é inerente ao exercício da cidadania. “Através do trabalho a pessoa com deficiência se sente parte da sociedade como um sujeito produtivo” (Santos; Gomide Neto; Rezende, 2012, p. 9).

O Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limite, regulamentado pelo Decreto nº 7.612/2011, propõe, dentre outros, a ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional (Brasil, 2011).

Nos estudos realizados por Araújo e Schmidt (2006), os dados demonstraram que o maior empecilho para a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, era a baixa escolarização, bem como a carência de qualificação profissional dessas pessoas.

Tanaka e Manzini (2005), em seus estudos, demonstram que os motivos que os empresários alegaram para não contratarem pessoas com deficiência, foram a falta de escolaridade relacionada à não qualificação profissional, falta de habilidades sociais, a não adequação física e social das empresas, bem como o próprio desconhecimento sobre a questão da deficiência.

Quando Amaral (1994) realizou seus estudos sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho, se deparou com uma realidade muito excludente. Os dados apontaram que os colegas sem deficiência não acreditavam que seus colegas com deficiência podiam ser produtivos. E quando as empresas entravam em recessão, as pessoas com deficiência eram as que primeiramente ficavam desempregadas, independentemente de suas produtividades, bem como não existia perspectivas de ascensão nas empresas pesquisadas e, raramente essas pessoas assumiam cargos de chefia.

Sabe-se que a lei de cotas não resolverá o problema de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, mas sem essa lei, dificilmente essas pessoas teriam condições de serem inseridas em trabalhos formais (Zago; Otsuk; Tanaka, 2009).

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal requer uma educação de qualidade, e isso envolve a participação das instituições de ensino nesse processo, de forma eficaz.

3 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E NO MERCADO DE TRABALHO

Nesta seção aborda-se, 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.

A escolaridade precária é uma das causas das desigualdades sociais Neves, Fernandes e Helal (2009, p. 68) enfatizam que “a educação formal é um fator altamente associado à determinação dos rendimentos no mercado de trabalho, definindo o acesso dos indivíduos a bens pecuniários ou não”. Ainda de acordo com os autores “[...] frente ao desemprego novos desafios estão postos para a crença na qualificação como saída para o desenvolvimento econômico e para a inserção no mercado de trabalho”.

Desse modo, entendemos que a carência de uma educação de qualidade e em nível acadêmico, contribui para dificultar e/ou marginalizar pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. A exigência de mão de obra qualificada faz com que um número, cada vez maior, de pessoas busquem por graduações e pós-graduações.

Entretanto, Bianchetti (2001) ressalta o descompasso das instituições de ensino em relação ao mundo do trabalho, mostrando a necessidade dos educadores em trabalharem na qualificação de seus alunos, para que estes consigam ingressar e manter-se no chamado mercado de trabalho.

Isso faz lembrar os estudos de Barbosa (2009), quando aponta 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.

Sabe-se que o processo de ensino envolve o processo de aprendizagem, assim, as considerações de Masetto (2003), a respeito da docência universitária é de que esta enfatiza o processo de ensino, mas deixa a desejar no processo de aprendizagem, explorando os conteúdos de forma descontextualizada, e que são necessárias à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo Masetto (2003, p. 36), “A metodologia em sua quase totalidade está centrada em transmissão ou comunicação oral de temas ou assuntos acabados por parte dos professores (aulas expositivas), ou leitura de livros e artigos e sua repetição em classe”.

Ainda segundo Masetto (2003) deve-se ter o cuidado, durante o processo ensino-aprendizagem, para não permitir que os conhecimentos socializados e/ou mediados venham reforçar uma aprendizagem apenas de cultura “acadêmica”, sem contextualização e problematização para a vida, bem como para o mundo do trabalho.

Gadotti (2009, p. 14) se referindo ao papel das instituições de ensino, sinaliza que:

[...] a educação integral, num mundo educador, exige um nível cuidadoso e aprofundado de articulações políticas, sociais, culturais, ambientais e econômicas, visando à conquista de um melhor entendimento por parte de todas as pessoas, de que a todos e a todas cabem as decisões sobre o que acontece no planeta que vivemos.

Menciona-se aqui que o mercado de trabalho, na sociedade do conhecimento, exige de seus profissionais bem mais que a operacionalização de conhecimentos teóricos adquiridos na Educação Superior, exige competências de liderança, criticidade, criatividade, capacidade de resolução de problemas, capacidade de trabalhar em equipe, habilidade de comunicação, de relacionamentos com os colegas e demais profissionais da empresa, bem como com os clientes etc.

Os docentes universitários devem se conscientizar que o exercício de sua profissão requer além da aquisição de títulos e/ou conhecimentos enciclopédicos, competência pedagógica, capacidade de diálogo com várias áreas de conhecimentos e de pesquisas científicas. Para mediar o processo ensino-aprendizagem de maneira a formar profissionais altamente qualificados.

[...] profissionais intercambiáveis que combinem imaginação e ação; com capacidade para buscar novas informações, saber trabalhar com elas, intercomunicar-se nacional e internacionalmente por meios dos recursos mais modernos da informática; com capacidade para produzir conhecimentos e tecnologia próprios que os coloquem, ao menos em alguns setores, numa posição de não dependência em relação a outros países; preparados para desempenhar sua profissão de forma contextualizada e em equipe com profissionais não só de sua área, mas também de outras (Masetto, 2003, p. 14-15).

Nesse contexto, se faz importante citar Masetto (2003), ao refletir sobre o processo ensino-aprendizagem no âmbito universitário.

Há necessidade de a universidade sair de si mesma, arejar-se com o ar da sociedade em mudança e das necessidades da sociedade e então voltar para discutir com seus especialistas as mudanças curriculares exigidas e compatíveis com seus princípios educacionais (Masetto, 2003, p. 15).

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).

Conforme a Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século

XXI, as instituições de Educação Superior devem educar e formar pessoas qualificadas e responsáveis, para reforçar os vínculos entre a educação superior e o mundo do trabalho, adaptando seus cursos às necessidades atuais da sociedade (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, 1998).

Nesse sentido, Grillo (2002) aponta que o professor deve ter o compromisso com a sociedade e contribuir com o processo de transformação do conhecimento. Quanto isso Manica e Caliman (2015, p. 206), relatam que o docente que trabalha e/ou trabalhará com alunos com deficiência, deve possuir “[...] domínio dos conteúdos básicos sobre os conceitos relacionados às pessoas com deficiência e sobre a educação especial”, bem como “formação pedagógica que o habilite a lidar com alunos com deficiência e que conheça, também, a legislação atual que trata das pessoas com deficiência”. Ainda conforme os autores “[...] nenhum docente poderá ter um perfil que contemple uma formação específica, se não passar, antes, pela capacitação adequada”.

Concorda-se com Xavier, Fernandes e Tomás (2009, p. 68-69) ao afirmarem que “a educação formal, por sua vez, é um fator altamente associado à determinação dos rendimentos no mercado de trabalho, definindo o acesso dos indivíduos a bens pecuniários ou não”. Ainda segundo os autores, “as mudanças na estrutura ocupacional exigiram, então, trabalhadores com novas competências”.

É relevante deixar claro que os conhecimentos e/ou as competências adquiridas durante o processo educacional constituem requisito não apenas fundamental, mas indispensável à qualificação profissional e à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho competitivo.

Segundo Menezes Neto (2009, p. 74) “a certificação via diploma, tão requisitada pelas empresas, passa a ser sinônimo de ‘direito de nascença’ instituto político que ‘garante’ status e poder social ao detentor”.

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”.

Ainda sobre o referido tema, Bourdieu (1998) ressalta que quanto mais uma pessoa tem acesso aos conhecimentos e valores sociais dominantes, como no caso, a educação formal, maiores são as chances de ingressar na educação superior e, conseqüentemente, no mercado de trabalho. O autor sinaliza também que pessoas socioculturais desfavorecidas encontram muitas barreiras de acesso aos conhecimentos acadêmicos, ocasionando com isso, dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal, bem como status ocupacional valorizado e/ou bem remunerado. Para Bourdieu e Passeron (1975), o sistema educacional é eficaz para legitimar as desigualdades sociais.

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, dos 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 conformidade com o assunto, Tanaka e Manzini (2005, p. 292) referem que “ainda falta qualificação profissional e preparo social para que a pessoa com deficiência possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades e com as reais necessidades da empresa”.

Sobre essa questão, Ramos (2010, p. 74) discorre que, mesmo que a qualificação profissional não garanta o ingresso e/ou a permanência das pessoas no mercado de trabalho “o reconhecimento social obtido pelos correspondentes títulos e diplomas produzem relações de identidade que implicam sobre formas intersubjetivas de enfrentamento da questão social sob a crise capitalista contemporânea”. Segundo Marx (2004) existem potencialidades que estão adormecidas no homem, que devem ser realizadas pelo trabalho.

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. Podemos contextualizar aqui a relação laboral entre o mestre de obra da construção civil e o engenheiro da obra. Existem fatos em que a experiência e a competência profissional de um mestre de obra são maiores que as de um determinado engenheiro, mas jamais esse profissional será valorizado como um engenheiro, nem tampouco ganhará como se fosse. 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”.

Ainda de acordo com Ross (1998, p. 69),

Se aceitarmos a igualdade apenas em seu plano abstrato, isso constitui um viés para a sociedade eximir-se do seu papel histórico de socializar a todos os seres humanos, sua produção material, seus serviços, seu progresso técnico e antropológico. É como aceitar a igualdade entre patrões e empregados, mas preferir que os últimos continuem a utilizar o elevador de serviço. Distanciá-lo do conhecimento é afastar a igualdade que pode advir de seu usufruto.

Frigotto (2011, p. 31) relembra o pensamento de Marx em relação à qualificação e/ou formação do trabalhado 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 por 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).

3.1 Acessibilidade no contexto da Inclusão de Pessoas com deficiência

Não há como falar em inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, seja na Educação Superior ou no mercado de trabalho, sem relacionar com acessibilidade. No que se refere ao conceito de acessibilidade, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência define como:

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).

Essa acessibilidade, conforme apontado pela LBI, ultrapassa a simples adaptação física de espaços e engloba a evolução de ambientes e práticas que permitam a participação de pessoas com deficiência em todos os setores. Nesse cenário, Araújo (2011, p. 25-26) ressalta que sem acessibilidade “a pessoa com deficiência não consegue exercer os outros direitos. Qualquer pessoa com deficiência, ou qualquer cidadão responsável, consegue entender a acessibilidade como um direito fundamental”. Nesse sentido, a acessibilidade é um dos pilares para a garantia dos direitos da pessoa com deficiência, e se encontra amparada pelo Decreto Federal nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, também conhecido como Decreto da Acessibilidade (Brasil, 2004).

No mesmo contexto, Sasaki (2019) apresenta sete dimensões da acessibilidade, fundamentadas na Lei Brasileira de Inclusão; no Decreto de Acessibilidade; e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, trazendo conhecimentos, esclarecimentos e visibilidade, bem como soluções às barreiras que as pessoas com deficiência encontram na sociedade.

A primeira dimensão trata sobre a acessibilidade arquitetônica, que significa “acesso sem barreiras físicas” (Sasaki, 2019, p. 129). Englobam: espaços internos em edificações e no seu entorno; elementos de urbanização; mobiliário urbano; e meios de transporte. Como exemplos, citam-se: construção de rampas, instalação de piso tátil e adaptação de portas e banheiros.

Para discutir essa dimensão, Sasaki (2019) pontua que adaptações razoáveis são uma das medidas a se adotar para reduzir ou eliminar certas barreiras arquitetônicas. Segundo a LBI, adaptações razoáveis compreendem:

Adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de condições e

oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais (Brasil, 2015, art. 3º).

Assim, por meio de adaptações razoáveis, a acessibilidade arquitetônica pode proporcionar espaços que assegurem o direito de ir e vir de todas as pessoas.

A segunda dimensão é a atitudinal, e quer dizer: “acesso sem barreiras resultantes de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações” (Sassaki, 2019, p. 134). A LBI sinaliza que, barreiras atitudinais são: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas (Brasil, 2015).

A suplantação dessas barreiras reside na mudança da mentalidade coletiva, através de sensibilização e educação para compreender e superar os preconceitos e estigmas relacionados ao potencial humano das pessoas com deficiência.

A comunicacional é a terceira dimensão, que significa: “acesso sem barreiras na comunicação” (Sassaki, 2019, p.143). Refere-se a comunicação interpessoal ou face a face; por escrito; ou a distância. Nesta dimensão, destaca-se a importância de tornar as mensagens acessíveis e compreensíveis para todas as pessoas. A verdadeira acessibilidade comunicacional promove não apenas a compreensão das mensagens, como também a participação plena na sociedade.

A quarta dimensão é a instrumental, que significa: “acesso sem barreiras nos instrumentos, ferramentas, utensílios, tecnologias” (Sassaki, 2019, p. 148). Refere-se ao uso de ferramentas e tecnologias assistivas que proporcionam a eliminação de certas barreiras. Sobre a dimensão explanada, Radabauch (1993) pontua que através das tecnologias, as pessoas com deficiência podem ter condições iguais para competir no mercado de trabalho.

A quinta dimensão, metodológica, trata sobre “acesso sem barreiras nos métodos, teorias e técnicas” (Sassaki, 2019, p. 151), que são utilizados nas atividades em quaisquer cenários. Onde pode-se acrescentar novos métodos e conceitos de aprendizagem e avaliação.

Dimensão natural é a sexta, e refere-se ao “acesso sem barreiras nos espaços criados pela natureza e existentes em terras e águas de propriedade públicas e privadas” (Sassaki, 2019, p. 156). Para possibilitar soluções de acessibilidade natural para pessoas com deficiência. Como exemplo, cita-se o “Projeto Inclusive, Praia!” (Maranhão, 2019), realizado na cidade de São Luís-Maranhão, que busca promover acessibilidade nas praias para pessoas com dificuldade de mobilidade e cadeirantes.

Por fim, a sétima, a dimensão programática, que compreende “acesso sem barreiras invisíveis embutidas em textos normativos” (Sassaki, 2019, p. 162). Trata-se da eliminação dos

impedimentos em políticas públicas. Citam-se como exemplos: revisão de leis, decretos, regulamentos, portarias, manuais, regulamentos, etc. que possam dificultar ou impedir a participação de pessoas com deficiência seja do âmbito educacional, laboral, do lazer ou turismo.

Em suma, as sete dimensões da acessibilidade propostas por Sassaki (2019) são o ponto de partida em direção da construção não apenas de ambientes, mas sim de uma sociedade mais inclusiva, onde eliminam-se não somente as barreiras tangíveis, como também as invisíveis.

3.2 A relação entre a qualificação educacional das pessoas com deficiência e o Mercado de Trabalho formal

Devido à globalização mundial, mudanças ocorreram em relação ao papel da educação, uma vez que esta passou a ser vinculada à preparação para o mercado de trabalho competitivo. Apesar de muito empenho em inserir pessoas com deficiência no referido mercado, infelizmente a realidade aponta para o fato de que muitas ainda se encontram excluídas do direito de exercer uma função profissional.

De acordo 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 (Brasil, 2014).

Devido às ocorrências apresentadas, 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, impedindo com que as referidas pessoas tenham acesso às condições mínimas de cidadania.

Certo é que não se pode esquecer que, a atividade vital do homem é o trabalho e, por meio deste, “o homem produz sua existência material e humaniza-se” (Ross, 1998, p. 77). Referido autor esclarece ainda que:

Compreender a humanidade do ponto de vista das capacidades, como um grupo de iguais, no entanto, não é suficiente. É preciso trabalhar para que essa igualdade se efetive na prática, contemplando os anseios individuais por melhores condições de vida, de trabalho e, sobretudo, por justiça e equilíbrio na oferta de oportunidades que levam ao conhecimento (Ross, 1998, p. 71).

A considerável população de pessoas com deficiência exige dos diversos setores da sociedade, medidas que elevem sua qualidade de vida e que permitam o exercício pleno do seu direito de cidadão.

Conforme Sasaki (2006), a pessoa com deficiência tem dificuldades em se inserir no mercado de trabalho por conta da falta de educação e/ou de formação qualificada para o mercado de trabalho. Não se pode negar a existência de uma dependência bilateral entre as instituições de ensino e as empresas em relação às exigências de formação desejáveis ao mercado de trabalho.

Concorda-se com Bianchetti (2001), quando ressalta que as relações entre o sistema formal de ensino e o sistema ocupacional vêm se caracterizando por antagonismo, especialmente devido às divergências entre os seus agentes, em que o maior prejudicado continuará sendo o aluno-presente-futuro-trabalhador.

Para Santos, Gomide Neto e Rezende (2012), a relação das pessoas com deficiência com o mercado de trabalho vem sendo estabelecida por antagonismos, em que de um lado, encontram-se as pessoas com deficiência, juntamente com seus aliados e/ou simpatizantes com suas lutas e, de outro, os empresários e/ou empregadores sendo cobrados para inseri-las, mas exigindo dessas uma qualificação adequada às exigências da função.

Assim, educação e trabalho são realidades concretas que perpassam toda a vida dos sujeitos, propiciando sua interação no processo de transformação da sociedade. Trabalho é muito mais do que mera produção de bens materiais. É sua própria humanidade, transformando a natureza e colocando-a socialmente a seu serviço. Logo, produz não apenas bens materiais, mas bens imateriais (os saberes), que constituem patrimônio comum, ao qual devem ter acesso todos os membros de uma sociedade, tanto os “sem” quanto os “com” necessidades especiais.

Aranha e Dias (2009, p. 15) pontuam que “por meio do trabalho o homem cria as condições de transformação da realidade e de sua autotransformação”. Para Saviani (2007, p. 154) “o que o homem é, é-o pelo trabalho”.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2004), as pessoas com deficiência, capazes de realizar trabalho produtivo, devem ter o direito ao emprego como quaisquer outros trabalhadores.

É justamente “essa posição no mercado”, ressaltada através da Política de Cotas para o acesso de alunos com deficiência à Educação Superior, que suscita algumas controvérsias, como por exemplo, a exigência do mercado de trabalho em relação à qualificação profissional da pessoa com deficiência, para que a mesma possa preencher as vagas destinadas nas empresas.

Sabe-se que há empresários, cujas empresas estão encontrando dificuldades no preenchimento de vagas anteriormente mencionadas, pelo fato de não encontrarem pessoas com deficiência devidamente qualificadas para o mercado de trabalho, sendo, por consequência, preenchidas, na sua maioria, por deficientes físicos.

As Instituições de Educação Superior não devem apenas garantir o acesso desses alunos, mas assegurar a permanência deles, lutando por uma educação que promova a inclusão e a cidadania. E isso só será possível com a inclusão dos profissionais da Educação nesse processo.

Para Aranha e Dias (2009, p. 127),

Essa compreensão do trabalhador enquanto sujeito do saber tem importância não apenas no processo de trabalho, na compreensão da categoria trabalho e nas lutas dos movimentos sociais, como também no processo educativo, que deve procurar incorporar esses saberes, valorizando-os e com eles dialogando.

Como lembrado por Souza Junior (2009, p. 137), ao pontuar que “a educação se constituiu numa ação não apenas interpretativa, mas fundamentalmente transformadora”.

O Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limite, instituído pelo Decreto nº 7.612/2011 propõe no 3º artigo, inciso III, ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional (Brasil, 2011). Nesse contexto é ressaltado pela Cartilha do Censo de 2012 que,

[...] o direito à educação é inalienável e universal, sendo também considerado um direito que viabiliza a realização de outros direitos, pois ele prepara as pessoas com deficiência para o trabalho e para a obtenção de renda que lhes garantam viver com independência e dignidade (Brasil, 2012, p. 15).

Apesar de as pessoas com deficiência possuírem os mesmos direitos que as pessoas sem deficiência, as primeiras nem sempre vêm conseguindo recebê-los nas mesmas condições em que o fazem as pessoas sem deficiência e, isso vem ocorrendo devido às desvantagens impostas pela restrição de funcionalidades e pela sociedade, que lhes impõe barreiras físicas, legais e de atitude. Essas barreiras são responsáveis pelo distanciamento que existe na concretização dos direitos das pessoas com e sem deficiência. “O objetivo do governo é eliminar essa lacuna e equiparar as condições das pessoas com deficiência, pelo menos, ao mesmo nível das pessoas sem deficiência na realização de seus direitos” (Brasil, 2012, p. 14).

Tendo em vista os argumentos anteriores, relembremos a Declaração Universal dos Direitos Humanos, ao declarar, em seu Artigo 23, que: “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho e a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (Organização das Nações Unidas, 1948).

Nota-se a implementação de várias leis, que visam assegurar a equidade de acesso às pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas sabe-se que essas pessoas têm

vivenciado muitos desafios de superação, devido à existência de obstáculos na efetivação de seus direitos de cidadãos relacionados à sua inclusão social.

Isso é ressaltado nos estudos de Pastore (2000) quando relata que a obrigatoriedade da Lei não é suficiente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É necessário que haja políticas internas e externas de conscientização dos empregadores e empregados.

Para Pastore (2000), se faz necessário a conscientização sobre as diversidades, para que as empresas e funcionários possam mudar suas mentalidades capacitistas e preconceituosas, pois muitas pessoas com deficiência ainda se encontram excluídas do mercado de trabalho formal, por conta de atitudes discriminatórias, mas se forem dadas as condições adequadas, elas podem realizar o trabalho esperado pelas empresas.

Nesse contexto, a transição das pessoas com deficiência da Educação Superior ao Mercado de Trabalho não tem sido um processo linear, devido às inúmeras dificuldades e/ou obstáculos vivenciados no decorrer da implementação das Políticas de Inclusão. Desse modo, apesar de a Legislação vigente ser expressiva quanto aos direitos de acesso e permanência das referidas pessoas em relação à Educação e ao Trabalho formal, muitas ainda se encontram excluídas e/ou marginalizadas desses direitos.

Importa citar Santos, Gomide Neto e Rezende (2012), ao afirmarem que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho proporciona que esta se sinta integrada na sociedade como uma pessoa produtiva.

É necessário que as empresas, em sua maioria, conheçam e invistam no potencial profissional das pessoas com deficiência. Que haja o desenvolvimento de programas sociais que visem a conscientização de todos os funcionários em relação às potencialidades das referidas pessoas. Que sejam evitadas atitudes preconceituosas, de compaixão e de superproteção e, que sejam encorajadas as atitudes que agregam valor às relações pessoais e profissionais, que enfatizem o real valor e capacidades que essas pessoas possuem.

A inclusão social da pessoa com deficiência, como no caso, a inserção desta no mercado de trabalho formal, favorece não apenas condições de realização de suas necessidades básicas, mas a elevação de suas estimas, bem como o desenvolvimento de suas potencialidades (Araújo; Schmidt, 2006).

Fazer parte do atual contexto global envolve produzir e consumir e, para que isso ocorra, é imprescindível a inserção no mercado de trabalho. Essa realidade tem sido difícil às pessoas com deficiência, visto que enfrentam estigmas em relação às suas capacidades profissionais.

No cotidiano, as pessoas com deficiência enfrentam situações de exclusão em relação ao mercado de trabalho formal, devido à cultura de segregação e assistencialismo que se impôs às pessoas com deficiência.

Quidim e Lago (2012, p. 37) sinalizam que dentre as possíveis causas que dificultam e/ou impedem as pessoas com deficiência a ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho formal, encontram-se o próprio desconhecimento do que é deficiência, bem como “os padrões estabelecidos que leva a formação de estigmas e a dinâmica empresarial vigente no mercado de trabalho”.

A respeito da contratação de pessoas com deficiência, foi constatado nos estudos de Lobato (2009), que as empresas contratam apenas pela obrigatoriedade da Lei de Cotas e não dão oportunidades de execução de atividades, tampouco de ascensão profissional.

Ratificando a fala do autor, Ribas (2011, p. 109) afirma que “a maioria das empresas ainda contrata porque estão obrigadas a cumprir a legislação atual e não desejam ser autuadas”. Infelizmente, tal situação é realidade de muitas empresas e das pessoas com deficiência em busca de oportunidades no mercado de trabalho formal.

Ressalta-se a importância de esclarecer que pessoas com deficiência não são incapacitadas de exercer uma atividade laboral e a inclusão no mercado de trabalho formal contribui para sua autoestima e autonomia, bem como desfaz os estigmas de improdutividade e incapacidade.

Concorda-se com Zan Mustacchi, ao afirmar que é necessário conviver com as pessoas com deficiência para reconhecer o que cada um tem de melhor a oferecer e compartilhar. As empresas (empresários e profissionais) devem se adaptar às reais condições das pessoas com deficiência, não criando expectativas e perspectivas que não podem ser alcançadas por essas pessoas, mas que outras habilidades podem vir a ser desenvolvidas e, alcançar os objetivos pretendidos, apenas por um percurso a se fazer conhecer (Batanero, 2001).

Sobre os benefícios da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, Pereira e Batanero (2009) discorrem dentre outros efeitos positivos, a convivência com outras pessoas com e sem deficiência; oportunidades de superação de barreiras atitudinais e físicas, de forma positiva; sentimentos de satisfação em serem úteis e por participarem ativamente na sociedade.

Conforme Ribas (2011, p. 107), as empresas devem inscrever as pessoas com deficiência em suas políticas de recursos humanos e, aprenderem a trabalhar com a diversidade. Devem conhecer as necessidades especiais e/ou específicas dessas pessoas, oferecendo a elas condições adequadas de exercerem suas funções laborais, respeitando suas características

individuais, “nenhuma delas deixará de alcançar as metas e os resultados desejados se tiverem ao seu alcance os recursos necessários”.

As pessoas com deficiência não podem mais ser vistas como aquelas que terão de adaptar-se às suas limitações e/ou conformarem-se com os estigmas em relação à deficiência, mas sim como pessoas capazes. Portanto, deve-se dar condições e oportunidades para que elas se mostrem e exerçam todos os seus direitos. São pessoas que têm o direito de viver suas experiências e aprender com elas, mesmo que em alguns casos, a deficiência imponha certos limites educacionais e ocupacionais.

Para Furtado (2011, p. 39), “não é possível pensar um futuro para a humanidade se não pensarmos soluções para o presente, e projeções sobre o mundo do trabalho exigem uma avaliação rigorosa do que ocorre hoje em dia com o trabalho e os trabalhadores”. A pessoa com deficiência no mercado de trabalho deve ser respeitada como ser humano, com suas próprias características, dificuldades, possibilidades e capacidades. Todos os profissionais devem conhecer os direitos legais dessas pessoas, pois as relações interpessoais devem ser pautadas em respeito mútuo.

Na visão de Ribas (2011, p. 111),

Empregabilidade, para as empresas, não deve ser compreendida tão somente como oferecer emprego para as pessoas com deficiência, mas deve sobretudo abranger ações de inclusão e permanência mais efetiva desses profissionais no mundo do trabalho, com perspectiva de desenvolvimento e ascensão profissional.

Ribas (2011, p. 112) acrescenta que as empresas devem ter em mente que as adaptações e/ou construções feitas, respeitando o desenho universal de acessibilidade, assim como os recursos adquiridos das tecnologias assistivas, são investimentos e representam qualidade de vida a todos os funcionários, portanto, contribuem para que todos possam executar suas atividades e/ou exercerem suas funções de forma eficaz. Ainda conforme o autor, “os softwares sintetizadores de voz, as impressoras que imprimem braile e alto relevo e as lupas eletrônicas têm de ser percebidas como equipamentos de trabalho”. “A Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), usada para facilitar a comunicação com os surdos em reuniões e treinamentos, têm de ser vista como recurso profissional”.

Ao se relacionar profissionalmente com pessoas com deficiência, deve-se evitar as projeções próprias de insegurança e conflito em relação às capacidades cognitivas das referidas pessoas. Deve-se refletir se as atitudes entre os colegas de trabalho não estão sendo influenciadas por estigmas em relação à deficiência.

É aceitável que as pessoas com deficiência, assim como as sem, passem por possíveis riscos e/ou frustrações em suas experiências profissionais. A deficiência não deve ser

critério de seleção e/ou de exclusão em relação à inserção no mercado de trabalho, mas deve-se levar em consideração nesse processo, o potencial cognitivo, o interesse, o esforço de superação das barreiras impostas pelo estigma, a demonstração de vontade e capacidade para aprender e querer progredir pessoal e profissionalmente.

Uma questão muito importante colocada por Ribas (2011), é que as empresas não são organizações filantrópicas, portanto, não cabe a elas empregar funcionários sem as devidas qualificações, sendo eles com ou sem deficiência.

Empresas são organizações em que se produz e se comercializa bens ou serviços e se geram empregos, com a finalidade de impulsionar o mercado e provocar a circulação e o consumo da riqueza. E se não acreditarmos que as pessoas com deficiência podem gerar riqueza pelo seu próprio trabalho, é melhor não trazê-las para dentro das empresas (Ribas, 2011, p. 111).

De acordo com Ribas (2011, p. 111) “[...] as pessoas com deficiência devem demonstrar seu potencial, buscar o próprio crescimento e desenvolvimento profissional e apresentar independência e autonomia”.

Desse modo, para que a inclusão educacional e laboral se efetive, se faz necessário que ocorra a inclusão acadêmica e empresarial nesse processo, bem como o engajamento de todos que compõem a própria sociedade, visto que o preconceito em relação às pessoas com deficiência foi coletivamente construído e é coletivamente que devemos desconstruí-lo.

Nesse contexto, é de suma importância citar a Lei nº 13.146/15, capítulo VI, do Direito ao Trabalho, Art. 34, que assegura que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, bem como: as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (§ 1º); A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor (§ 2º); É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e 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 (§ 3º); A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados (§ 4º); É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação (§ 5º) (Brasil, 2015).

Ainda de acordo com a referida Lei (Brasil, 2015), em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, tem-se que: Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (Art. 37). Assim como diretrizes que visam a colocação competitiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, dentre essas, prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho; provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho; respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada; oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais.

Bahia (2006, p. 40) constata em seus estudos que apesar de todo um aparato legal que visa garantir a inclusão de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho Formal, este ainda “[...] não é suficiente para propiciar a inclusão social e profissional de pessoas com deficiência”.

Sabe-se que as barreiras atitudinais são as grandes responsáveis pela não operacionalização da legislação vigente. 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, desenvolvendo 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.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, descreve-se o tipo de pesquisa e o percurso metodológico desenvolvidos de acordo com os objetivos e propósitos deste estudo. Assim é que se discorre sobre os procedimentos éticos da pesquisa; o local e seus históricos; seguidos pelos participantes com seus critérios de inclusão e exclusão, as etapas realizadas, os instrumentos para coleta de dados, equipamentos e materiais utilizados e, por fim, os procedimentos de coleta e análise de dados da pesquisa.

Desenvolveu-se uma pesquisa exploratória, descritiva, com enfoque interdisciplinar e abordagem qualitativa, no Corpo de Bombeiros Militar e na Polícia Militar do Maranhão. Visto que de acordo com Gil (2008, p. 41), as pesquisas exploratórias têm por característica “[...] proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”.

Ainda sobre pesquisas exploratórias, Selltiz *et al.* (*apud* Gil, 2008, p. 45), afirma que: “envolvem levantamento bibliográfico, entrevista com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão”. Dessa forma, enquadrando-se no tipo de pesquisa ideal para este estudo, com o intuito de torná-lo mais explícito.

E as pesquisas descritivas “[...] têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 2008, p. 42).

Sobre o enfoque interdisciplinar, Fazenda (2012) explica que é uma prática manuseada pelo conhecimento disciplinar, que se utiliza de definições de outras áreas, tendo interação entre duas ou mais disciplinas.

Nesse contexto, este estudo é adequado à pesquisa interdisciplinar proposta pelo Programa de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade (PGCult), da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), visto que engloba vários campos do saber, como no caso específico, as contribuições científicas de outras áreas que tiveram por objetivo preencher lacunas e/ou contribuir com determinados conhecimentos próprios ao objeto investigado, dentre essas, a área dos Direitos Humanos, da Educação, da Psicologia Social, da Educação Especial/Inclusiva e das Tecnologias Assistivas, visto que a interdisciplinaridade surge como processo na produção de conhecimento para explicar fenômenos complexos e independentes, bem como estabelece relações entre duas ou mais disciplinas ou ramos do conhecimento (Bursztyn, 2004).

Em relação à pesquisa com abordagem qualitativa, Minayo (2001) enfatiza que se trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, valores e atitudes, preocupando-se com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, mas sim, compreendidos e explicados a partir das dinâmicas das relações sociais.

4.1 Procedimentos éticos da pesquisa

O projeto de pesquisa foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFMA, com o objetivo de atender às determinações contidas na Resolução para Ciências Humanas e Sociais nº 510/16, que contempla pesquisa que envolva seres humanos.

A pesquisa de campo foi iniciada após a aprovação do Comitê de Ética – Parecer Consubstanciado nº 6.196.466 (Anexo A), assim como após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), visando garantir a confidencialidade das informações e o sigilo dos participantes, seus direitos à ressarcimento, assistência e indenização, conforme os critérios estabelecidos na Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde.

Ressalta-se, ainda, que esta pesquisa foi autorizada pelo Corpo de Bombeiros e pela Polícia Militar do Maranhão, conforme pode-se verificar nos (Anexos B e C).

4.2 Local da pesquisa

A pesquisa foi realizada no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, localizado na Avenida dos Portugueses, s/n – Bacanga, São Luís/MA; na Academia de Bombeiros Militar Josué Montello (ABMJM), localizado na Avenida José Sarney, s/n – São Raimundo, São Luís/MA; na Polícia Militar do Maranhão, localizada na Avenida dos Holandeses, s/n – Calhau, São Luís/MA; e na Academia de Polícia Militar Gonçalves Dias (APMGD), localizada na Avenida Colares Moreira, s/n, Renascença, São Luís/MA.

4.2.1 Histórico da Academia de Polícia Militar Gonçalves Dias

A APMGD (Figura 1) foi inaugurada em 26 de abril de 1993, através da Lei Estadual nº 5.657, por intermédio do Convênio de Mútua Cooperação Técnico – Científica entre a UEMA, a PMMA e o CBMMA, onde foi criado o CFO-PM, com duração anterior de

três anos e atualmente, quatro anos, e titulação de Bacharel em Segurança Pública (Academia de Polícia Militar Gonçalves Dias, 2018).

Figura 1 – Brasão da Academia de Polícia



Fonte: APMGD

Durante o curso, as aulas das disciplinas específicas e operacionais (núcleo específico) são ministradas no período matutino na APMGD e no período vespertino, as disciplinas administrativas (núcleo comum) acontecem no Centro de Ciências Sociais Aplicadas, na UEMA. E permanece neste formato até os dias atuais (Academia de Polícia Militar Gonçalves Dias, 2018).

No ano de 2000, o CFO-PM e CFO-BM foram reconhecidos pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC), através da Resolução nº 195/2000-CEE, sendo o primeiro Curso de Formação de Oficiais do Brasil a ser realizado integralmente por uma Universidade Pública, com o processo seletivo sendo feito por meio de vestibular (Figura 2) (Academia de Polícia Militar Gonçalves Dias, 2018).

Figura 2 – Fachada da APMGD



Fonte: APMGD

Em 2006, o Projeto Político Pedagógico (PPP) foi aprovado através da Resolução nº. 760/2006-CEPE/UEMA, e o CFO-PM aumentou a duração para quatro anos e passou a ter a carga horária de 5.190 horas/aulas (Maranhão, 2017). Em continuidade da parceria com a UEMA, a APMGD já formou mais de 700 oficiais e, atualmente, possui 200 cadetes em processo de formação (Figura 3).

Figura 3 – Formatura de Espadim da APMGD



Fonte: APMGD

4.2.2 Histórico da Academia de Bombeiro Militar Josué Montello – ABMJM

A ABMJM foi inaugurada no dia 1º de agosto 2006, através do mesmo convênio que criou o CFO-PM (Figura 4). A ABMJM foi concebida com o objetivo de formar oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, pois anteriormente à sua fundação, o CFO-BM era realizado em outros Estados da Federação (Chahini, 2009).

Figura 4 – Brasão da Academia de Bombeiro



Fonte: CBMMA

Após onze anos sem concurso público para o quadro de oficiais da Corporação, a criação da ABMJM mudou a situação de escassez de efetivo, e iniciou a primeira turma de oficiais bombeiro formados no Estado do Maranhão (Chahini, 2009).

O CFO-BM tem a duração de 03 (três) anos e titulação de Bacharel em Segurança Pública e do Trabalho (Figura 5). E seu formato é semelhante ao do CFO-PM, tendo as disciplinas do núcleo específico ministradas no período matutino na ABMJM (Figura 6) e as disciplinas do núcleo comum, no período vespertino, no Centro de Ciências Tecnológicas (CCT), na UEMA (Maranhão, 2017).

Figura 5 – Formatura na ABMJM



Fonte: CBMMA

Figura 6 – Fachada da ABMJM



Fonte: CBMMA

Ao longo de seus 17 anos de criação, a ABMJM já formou 365 oficiais, e atualmente, encontra-se com 84 cadetes. No mês de julho de 2023, formou a primeira turma de aspirantes do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, composta por 2 pessoas com deficiência.

4.2.3 Processo Seletivo dos Cursos de Formação de Oficiais: CFO-BM e CFO-PM

O ingresso para ambos os cursos: CFO-BM e CFO-PM, se dá através do vestibular da UEMA, mas possui processos seletivos diferenciados em relação aos demais cursos de graduação da Universidade, sendo composto por 5 fases (Quadro 1):

Quadro 1 – Fases do processo seletivo do CFO-BM e CFO-PM

Processo seletivo do CFO-BM e CFO-PM	
1ª Fase	Exame intelectual do vestibular – PAES (1ª e 2ª etapa); – Caráter classificatório e eliminatório; – Sob a responsabilidade da UEMA.
2ª Fase	JMS (exames médicos, biométricos e odontológicos); – Caráter eliminatório; – Sob a responsabilidade do CBMMA e PMMA.
3ª Fase	Teste de Aptidão Física- TAF; – Caráter eliminatório; – Sob a responsabilidade do CBMMA e PMMA.
4ª Fase	Exames Psicotécnicos; – Caráter eliminatório; – Sob a responsabilidade do CBMMA e PMMA.
5ª Fase	Avaliação Documental; – Caráter eliminatório; – Sob a responsabilidade do CBMMA e PMMA.

Nota: Processo Seletivo de Acesso à Educação Superior (PAES).

Fonte: Universidade Estadual do Maranhão (2022).

Na 3ª Fase, do TAF, os exercícios exigidos para os candidatos executarem são um pouco distintos em relação ao CFO-BM e o CFO-PM, conforme especificados nos Quadros 2 e 3.

Quadro 2 – TAF do CFO-BM

CFO-BM	
Exercícios	Teste Aquático – natação 100 metros
	Teste de Flexão de Braços
	Teste de Flexão de Braços na Barra Fixa para homens
	Teste de Resistência de Barra Fixa para mulheres
	Teste Abdominal tipo Poolock
	Teste de Corrida de Velocidade – 50 metros
	Teste de Corrida de Resistência – 2400 metros

Fonte: Universidade Estadual do Maranhão (2022).

Quadro 3 – TAF do CFO-PM

CFO-PM	
Exercícios	Teste Aquático- natação 50 metros
	Teste de Flexão de Braços para mulheres
	Teste de Flexão de Braços na Barra Fixa para homens
	Teste Abdominal tipo Remador
	Teste de Meio Sugado
	Teste de Corrida de Resistência – 2500 metros para homens Teste de Corrida de Resistência – 2100 metros para mulheres

Fonte: Universidade Estadual do Maranhão (2022).

Após aprovação nas cinco fases do processo seletivo, os candidatos aprovados se tornam alunos oficiais, denominados de “cadetes” e, a partir de suas matrículas no CFO, são automaticamente matriculados como servidores públicos estaduais do Maranhão e recebem salário compatível com o posto de cadete, seguindo na carreira militar, até no mínimo, o posto de capitão.

Essas fases possuem critérios e índices definidos e com maior probabilidade de inaptidão dos candidatos com deficiência, bem como a própria grade curricular dos cursos, com disciplinas que exigem altos níveis de esforço e condicionamento físico. Nesse contexto, os Editais dos processos seletivos, anteriores ao ano de 2020, não incluíam cotas para pessoas com deficiência nos CFO-BM e CFO-PM da UEMA.

Embora as Universidades tenham se adaptado para receber discentes com deficiência a partir do Aviso Circular nº 277/ME/GM, que trata da criação de condições de acesso e permanência de alunos com necessidades especiais, incluindo aqueles com deficiência nas instituições de Educação Superior (Brasil, 1996), somente após a Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016, que altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino, é que as referidas pessoas passam a ter o direito legal a cotas e/ou reserva de vagas nos editais das instituições de ensino superior (Brasil, 2016).

No contexto abordado, 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, 2019).

Após liminar do juiz Douglas Martins, a UEMA divulgou uma retificação no edital do PAES/2020, constando, pela primeira vez, cotas para pessoas com deficiência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e Polícia Militar do Maranhão. Portanto, ainda há muitas barreiras a serem eliminadas e/ou minimizadas em prol das etapas do processo seletivo (junta médica de saúde, teste de aptidão física e teste psicotécnico), bem como no processo de ensino-aprendizagem dos discentes durante o referido curso de formação (Universidade Estadual do Maranhão, 2019).

4.3 Participantes da pesquisa

O total dos participantes foram 22 pessoas, dentre esses, 16 cadetes com deficiência, de um total de 17, aprovados nos Cursos de Formação de Oficiais Bombeiro Militar e Formação de Oficiais da Polícia Militar do Maranhão, pelo processo seletivo de cotas da UEMA, a partir do ano de 2020, pois um cadete, após a coleta de dados, solicitou para ser retirado da pesquisa. E 4 profissionais que fazem parte da Coordenação do CFO-BM e CFO-PM, da comissão de TAF e da Junta Médica de Saúde do CBMMA e PMMA. Subdivididos em 2 grupos, a seguir:

O primeiro Grupo (G1) é constituído por 16 participantes com deficiência aprovados no CFO-BM e CFO-PM, sendo 14 cadetes e 2 Aspirantes-a-Oficial formados no CFO-BM, dentre esses, 8 tem visão monocular; 1 tem monoparesia da perna esquerda; 1 possui amputação de falange distal; 1 possui fíbula invertida; 2 possuem sequelas de pés congênitos; 1 tem pé plano congênito; 1 possui amiotrofia muscular na mão; e 1 tem perda auditiva parcial nos dois ouvidos. 13 pertencem ao sexo masculino e 3 ao sexo feminino. 6 são do CFO-BM e

10 são do CFO-PM. Faixa etária de 22 a 39 anos. Identificados nesse estudo por P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15 e P16.

O segundo Grupo (G2), é constituído por 2 profissionais da Coordenação do CFO-BM e CFO-PM, 02 Presidentes da comissão de TAF e 2 representantes da Junta Médica de Saúde do CBMMA e PMMA, que participaram do processo seletivo dos candidatos com deficiência, a partir do ano de 2020 (Quadro 4).

Quadro 4 – Distribuição dos participantes do Grupo 02

Participantes do Grupo 02 – G2			
Diretoria de Ensino	Coordenação CFO	Comissão de TAF	Junta Médica de Saúde
DE-BM	ABM	TAF-BM	DS-BM
DE-PM	APM	TAF-PM	DS-PM

Fonte: Dados da pesquisa realizada pela autora.

4.3.1 Critérios de inclusão

- a) Cadetes/Alunos e Aspirantes com deficiência aprovados nos processos seletivos dos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão, da UEMA, a partir do ano de 2020;
- b) Profissionais da Diretoria de Ensino que participaram do processo seletivo dos alunos com deficiência dos CFO-BM e CFO-PM;
- c) Profissionais das Academias do Corpo de Bombeiros e Polícia Militar do Maranhão que participam da vida acadêmica dos alunos com deficiência dos CFO-BM e CFO-PM;
- d) Profissionais da Diretoria de Saúde do CBMMA e da PMMA que participaram do processo seletivo dos CFO-BM e CFO-PM, na fase de Junta Médica de Saúde;
- e) Profissionais da Comissão de Aplicação de TAF do CBMMA e da PMMA que participaram do processo seletivo dos CFO-BM e CFO-PM, na fase do Teste de Aptidão Física.

4.3.2 Critérios de exclusão

- a) Profissionais que não pertencem a área de ensino dos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA;
- b) Profissionais da área de ensino que não são envolvidos com os alunos com deficiência;
- c) Profissionais da Diretoria de Saúde que não participaram do processo de avaliação da junta médica para candidatos com deficiência nos CFO-BM e CFO-BM;
- d) Profissionais da Comissão de Aplicação de TAF que não participaram do Teste de Aptidão Física envolvendo candidatos com deficiência nos CFO-BM e CFO-BM;
- e) Alunos dos CFO-BM e CFO-PM que não possuem deficiência.

4.4 Instrumentos de coleta de dados

Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, questionários fechados, observação não participante e análise documental dos regimentos internos do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão e dos Editais dos processos seletivos dos Cursos de Formação de Oficiais (CFO BM e CFO PM), da UEMA e de outros Estados da Federação.

Em relação às entrevistas, a escolha pelo mencionado instrumento ocorreu 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).

Sobre os questionários fechados, Parasuraman (1991) afirma que eles são um conjunto de questões, feito para gerar os dados necessários a fim de se atingir os objetivos do projeto.

Para tanto, os questionários foram escolhidos nessa pesquisa em virtude de algumas perguntas necessitarem de buscas documentais e análise de dados, facilitando assim, que os participantes possam respondê-las de forma mais fidedigna.

Em relação à observação não participante, evitou-se interferências. Foram apenas observados, identificados e registradas as situações relevantes aos objetivos da pesquisa, no

caso específico: observou-se o contexto social dos participantes da pesquisa, seus comportamentos, as reações, suas expressões, os gestos físicos, as respostas subjetivas, dentre outros, para que logo após o contexto observado, fossem iniciadas as análises dos fatos, contextualizando-as e problematizando-as frente ao objeto investigado, levando-se em consideração os registros dos marcos temporais e dos comportamentos não verbais (Liu; Maitlis, 2010).

Sobre a análise documental, pretendeu-se entender os documentos em relação à comunicação desses: quem os elaborou; como foram elaborados; quais os seus propósitos e quais finalidades; para quem foi construído; a intencionalidade etc. (Flick, 2009). Foram analisados leis, decretos e resoluções sobre pessoas com deficiência; manuais, legislações e regimentos internos do Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Militar do Maranhão; editais do vestibular dos Cursos de Formação de Oficiais da UEMA, bem como de outros Estados da Federação.

4.5 Equipamentos e materiais

Neste estudo, os equipamentos utilizados foram: um celular Iphone 13, para a gravação das entrevistas; um notebook Dell para digitação da pesquisa; aplicativo de áudio para transcrição das entrevistas; impressora multifuncional para impressão do roteiro das entrevistas e questionários.

Além disso, foram utilizados os seguintes materiais: resma de papel A4 e cartuchos de tinta para impressão dos TCLE, roteiro de entrevistas e questionário; prancheta, canetas esferográficas e caderno para anotações.

4.6 Procedimentos de coleta e análise dos dados

Após a aprovação dada pelo CEP envolvendo seres humanos na UFMA, os dados foram coletados levando-se em consideração as seguintes etapas:

- a) Levantamento do quantitativo de alunos com deficiência matriculados nos CFO-BM e CFO-PM, na UEMA – Campus São Luís, bem como as respectivas deficiências de cada aluno e informações dos períodos letivos que estão cursando;
- b) Solicitação, via ofício, junto à Diretoria de Ensino do Corpo de Bombeiros e Polícia Militar, para agendamento das entrevistas com os alunos com a

deficiência matriculados nos Cursos de Formação de Oficiais do CBMMA e da PMMA, bem como informações e contato dos participantes;

- c) Contato, via *Whats-App*, com os participantes do estudo, para explicação prévia sobre a entrevista;
- d) Utilização de entrevista semiestruturada para a coleta dos dados (Apêndice B);
- e) Envio do questionário fechado, via ofício, para a Diretoria de Ensino e Junta Médica de Saúde do CBMMA e PMMA; Academia do Corpo de Bombeiros e Academia da Polícia Militar (Apêndice C).

A coleta de dados foi feita por meio de entrevistas semiestruturadas com 15 perguntas (Apêndice B), aplicadas aos alunos com deficiência dos CFO-BM e CFO-PM e por meio de questionário fechado com 07 (sete) perguntas (Apêndice C), para os profissionais da Diretoria de Ensino e Junta Médica de Saúde do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar e Academias do CBMMA e PMMA, contendo perguntas comuns e específicas a cada grupo, e diretamente relacionadas com o alcance dos objetivos geral e específicos.

As entrevistas (Apêndice B) foram realizadas de forma individual, na ABMJM e na APMGD, no mês de agosto. Nos dias das entrevistas, após a apresentação da pesquisadora, cada participante recebeu uma via Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), constando informações sobre todos os procedimentos ético-metodológicos da pesquisa, assim como telefone, endereço da pesquisadora principal e do Comitê de Ética da UFMA, para que pudessem, a qualquer momento, tirar dúvidas sobre a pesquisa em si.

As falas foram gravadas com o consentimento dos participantes, depois transcritas na íntegra. Os dados foram tabulados para a realização das análises e posteriores discussões no contexto do referencial teórico abordado.

Os questionários (Apêndice C) foram enviados para o Comando do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar por meio de ofício, e direcionadas para os profissionais da Diretoria de Ensino e Junta Médica de Saúde de ambas as Corporações.

Foi esclarecido aos participantes que a participação era opcional e voluntária, que podiam deixar de responder qualquer questão e/ou desistir da pesquisa em qualquer fase, sem nenhum prejuízo. Explicou-se que suas identidades seriam preservadas e que o estudo não apresentava riscos físicos aos participantes, mas que poderia ter no quesito psicológico, no que se refere ao desconforto com a presença da pesquisadora e/ou insegurança nas respostas que poderiam comprometê-los em relação às suas instituições.

As análises dos dados foram realizadas por meio da análise descritiva, por permitir descrever os fatos de forma real, bem como por um processo de organização, análise e

interpretação de dados qualitativos, visando uma compreensão mais profunda das concepções e percepções dos participantes da pesquisa a respeito do objeto de estudo, investigado.

5 RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÕES

Nesta sessão são apresentados os resultados obtidos, as análises e discussões que se fizeram necessárias. No primeiro momento, apresentam-se os dados obtidos por meio das entrevistas aplicadas aos alunos com deficiência do CFO-BM e do CFO-PM, pertencentes ao primeiro grupo (G1). No segundo momento, apresentam-se os dados obtidos dos questionários aplicados com os profissionais da área de ensino, saúde e comissão de TAF, pertencentes ao segundo grupo (G2).

GRUPO 1 – alunos/cadetes com deficiência do CFO-BM e do CFO-PM.

Ao serem questionados se tiveram algum tipo de dificuldade durante suas inscrições no vestibular da UEMA, em relação às cotas para pessoas com deficiência, 14 participantes responderam que não; 2 falaram que sim. A seguir, os relatos dos que tiveram dificuldades durante as inscrições:

Sim, foi indeferido o meu laudo médico, disseram que meu grau de incapacidade era insuficiente para deficiência, como se eu não tivesse deficiência. E eu entrei com recurso administrativo e foi indeferido, e depois entrei com uma liminar judicial através da defensoria pública e depois a inscrição foi deferida (P11);

Sim, eu tive dificuldade. A UEMA negou o meu laudo, apesar de ter usado o mesmo laudo para fazer a prova do início do ano e no início do ano, o laudo foi deferido. Fiz uma medida administrativa e foi negado. E precisei fazer uma medida judicial através do ministério público (P14).

A partir dos relatos apresentados, nota-se que houve dificuldade na aceitação dos laudos médicos de comprovação da deficiência, indicando que a UEMA teve uma abordagem rigorosa na avaliação das documentações, o que pode ser interpretado como uma barreira, mas também como uma forma de segurança da Universidade contra possíveis fraudes e/ou equívocos nas cotas direcionadas às pessoas com deficiência.

Nesse contexto, se faz necessário conhecer a Lei nº 13.409/2016, também chamada de “Lei das Cotas”, estabelecida em 28 de dezembro de 2016, que institui a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Esta Lei visa assegurar o princípio da isonomia nos concursos públicos, possibilitando equidade na concorrência e/ou competição entre todas as pessoas, assim como o entendimento de que pessoas com deficiência podem contribuir socialmente, se lhes forem dadas condições e oportunidades, justas (Brasil, 2016).

Entretanto, percebe-se uma variação na avaliação dos laudos médicos, onde P14 menciona que seu laudo médico foi aceito e sua inscrição deferida no vestibular anterior, mas negado no vestibular posterior. Isso mostra uma incoerência na avaliação dos laudos por parte da UEMA, o que pode gerar incerteza aos candidatos. Em vista disso, Rebelo (2008),

recomenda exigir na inscrição dos candidatos cotistas, a comprovação da condição de reabilitado ou de deficiente habilitado, de forma a evitar problemas na admissão.

Nessa situação, ambos os participantes tiveram seus recursos administrativos indeferidos, tendo que recorrer à intervenção judicial para terem suas inscrições deferidas. Isso mostra, conforme os estudos de Rebelo (2008), que a garantia dos direitos das pessoas com deficiência no acesso aos concursos, muitas vezes depende do sistema judiciário. Esse tratamento jurídico dado às pessoas com deficiência, evoluiu muito ao longo dos anos, com inúmeros instrumentos de proteção às referidas pessoas (Lorenzon, 2009).

Na questão, se houve alguma intercorrência durante a etapa do processo seletivo perante a Junta Médica de Saúde e se houve necessidade de alguma medida administrativa e/ou judicial, 11 participantes responderam que não houve nenhuma intercorrência durante o referido processo; 5 relataram que sim. A seguir, as falas dos que tiveram intercorrência:

Nessa etapa eu fui eliminado, eles me consideraram que não era capaz de exercer a função de bombeiro. Aí entrei com medida administrativa que não foi aceita e depois fiz uma ação judicial e consegui retornar ao certame (P1);

Eu fui eliminado nessa etapa e na resposta que saiu eu fui considerado inapto. Foi feito uma medida administrativa solicitando o motivo da eliminação, pois até então eu não sabia, apenas meu nome não saiu na lista dos aptos. Após a medida administrativa, obtive a resposta que eu não fui considerado apto para exercer a função de BM, após isso, eu entrei com um mandado de Segurança para poder prosseguir nas demais fases (P2);

Eu fui reprovado. Fiz o processo simplificado de exames por já ser soldado da PM, e fui desclassificado no exame de vista, mesmo eu já sendo da PM e tendo me inscrito em curso operacional da PM, onde apresentei os mesmos exames e para esse curso, foi deferido, mas para o CFO, não. Fiz uma medida administrativa que foi negada, e precisei entrar judicialmente (P7);

Sim, fui eliminado e entrei com medida administrativa, que foi indeferida e depois disso entrei com medida judicial (P9);

Sim, fui reprovado pela deficiência. Entrei com recurso administrativo e foi barrado, e posteriormente entrei com recurso judicial (P10).

A análise dos relatos revela a complexidade da avaliação médica nas Corporações Militares e ressaltam questionamentos em relação à transparência e consistência dos critérios de avaliação. Constata-se que os participantes sentiram a necessidade de saber o motivo sobre suas reprovações, onde precisaram entrar com medida administrativa para saberem das justificativas e posteriormente, medida judicial para poderem permanecer no certame.

Essa situação revela que, assim como na fase de inscrição, a fase da JMS também requer que os candidatos com deficiência recorram ao judiciário para garantia dos seus direitos, o que torna o processo demorado e oneroso para os candidatos (Rebelo, 2008). Nesse viés, torna-se a citar Lorenzon (2009), por enfatizar a importância do Estado em fiscalizar e garantir os direitos de acesso à Educação Superior e ao trabalho pelas pessoas com deficiência.

No relato do participante P1, sua deficiência foi considerada incompatível com a função, mas a justificativa não foi aceita pelo judiciário e, assim, retornou ao certame. Isso reforça a necessidade de clareza e publicidade nos critérios de avaliação.

Sobre o processo seletivo para o atendimento das cotas de pessoas com deficiência, Rebelo (2008, p. 62) sugere que na especificação das cotas, as etapas do processo seletivo devem estar muito bem definidas: a explicitação da etapa da Junta Médica de Saúde e a obrigatoriedade do candidato em ser avaliado presencialmente, “assim como, a realização de avaliações práticas e exames específicos, complementares e com profissionais especializados”.

No contexto abordado, Borchardt (2021, p. 62) esclarece que:

Essa avaliação deve ser pautada em critérios científicos e objetivos, sempre correlacionados ao cargo almejado. Essa inspeção indicará se o candidato está apto física e mentalmente para o exercício das funções, e, caso ele venha a ser considerado inapto, é necessário realizar a descrição detalhada dos motivos que ensejaram sua eliminação, bem como a demonstração através do laudo médico de profissional específico da área. Deve ser feita de forma coerente para que não suscite uma possível discriminação em razão da deficiência.

Considerando esse cenário, se faz relevante questionar qual o entendimento do sistema judiciário em relação ao que é fundamental para o exercício da função militar? Até que ponto determinada deficiência pode ser um empecilho à operacionalização de determinadas funções? Qual é a linha tênue entre a discriminação e a realidade das funções militares? Estariam alguns cadetes, futuros oficiais, com certas deficiências correndo riscos de vida ou colocando seus pares em risco em situações específicas? Essas e outras questões são importantes registrar para posterior investigação.

Conforme o relato do participante P7, que mesmo já sendo soldado da PM, foi reprovado no exame de vista, mas aprovado em outro curso da PM onde apresentou os mesmos exames, isso mostra possíveis inconsistências nas avaliações da JMS e evidencia a necessidade de revisão nas diretrizes e nos critérios avaliativos.

Esses casos ilustram a importância de garantir transparência e a revisão contínua dos critérios de avaliação médica para evitar equívocos e garantir que os candidatos com deficiência sejam tratados com equidade. Assim como, a certeza de que os critérios avaliativos descartem os estigmas, crenças e discriminações em relação às pessoas com deficiência (Goldfarb, 2009).

Diante dos fatos, é imprescindível a apresentação de diretrizes em relação as funções dos militares, a real necessidade de determinadas atividades, os riscos dessas funções, o que é compatível ou não em relação à determinadas deficiências, justamente para esclarecer

tanto a pessoa com deficiência quanto ao judiciário, que não pode impor um aceite sem conhecer os reais motivos pelos quais essas corporações estão embasadas.

Na questão, se precisaram de alguma adaptação para realizar a etapa do TAF e se foi disponibilizado pela Corporação opções de adaptações, 15 responderam que não; 1 falou que sim. Conforme as falas a seguir:

Não, mas realizei com muita dor (P5);
 Precisei de uma adaptação, entretanto não foi disponibilizado nenhuma adaptação (P10);
 Os avaliadores perguntaram se era preciso alguma adaptação no TAF e eu falei que não precisava (P11).

Estes relatos mostram a importância de políticas de acessibilidade e suporte nos concursos que possuem etapas com provas práticas. Bem como, assegurar em edital o direito de adaptações para candidatos com deficiência, conforme previsto na LBI (Brasil, 2015). Nesse sentido, Gugel (2019) enfatiza a relevância da atuação de uma equipe multiprofissional na elaboração e aplicação das provas.

Na questão, se houve reprovação no TAF e se houve necessidade de alguma medida administrativa e/ou judicial, 15 disseram que não; 1 respondeu que sim. A seguir, a fala de P10: “Sim, fui reprovado na corrida aeróbica, eu precisava de um tempo mais alto. Fiz um recurso administrativo e consegui realizar o certame após fazerem adaptação” (P10).

O relato de P10 destaca a relevância da adaptação e flexibilidade nos concursos públicos que possuem etapas de teste físico, bem como a atenção às necessidades individuais de cada candidato com deficiência. Nessa questão, se faz importante destacar o direito dos candidatos em solicitar determinadas adequações e/ou tecnologias assistivas, que devem ser disponibilizadas visando a equidade de oportunidades em concorrer por uma vaga, levando-se em consideração a especificidade da deficiência, conforme previsto na LBI (Brasil, 2015). Isso não significa que o candidato com deficiência, simplesmente por ter deficiência, vá ser aprovado sem os pré-requisitos necessários ao cargo que almeja. Ressalta-se a importância de um estudo das adequações do TAF, para que possam ser previstas nos editais.

Na pergunta, se durante as disciplinas cursadas no CFO, precisaram de alguma adaptação para participarem das aulas e/ou realizarem provas e se estas foram ofertadas pela Corporação, durante as disciplinas práticas. 13 responderam que não, dentre esses, há os que complementam dizendo que ainda não precisaram e os que dizem que ainda podem precisar; 3 disseram que sim. Conforme as falas, a seguir:

Até o momento, não foi preciso de nenhuma adaptação (P1);
 Não foi preciso nenhuma adaptação (P2);
 Ainda não foi preciso, mas creio que vá precisar de algumas adaptações em disciplinas da parte física, pois dentro da dos limites da minha deficiência, há atividades físicas

que eu consigo executar, mas quando há uma sobrecarga, eu preciso de um apoio, e ainda não fiz nenhuma solicitação de adaptação, mas pretendo fazer (P3);

Tive dificuldades na disciplina de Ordem Unida, pois como eu já fiz 3 cirurgias nos pés, o meu pé sempre incha quando fico muito tempo em pé na mesma posição, mas eu tive que me adaptar e fazer as atividades mesmo com o pé inchado, e essa é a minha dificuldade. E vou precisar de adaptações das disciplinas de Salvamento Aquático e Treinamento Físico Militar. No primeiro momento não foi ofertado adaptações, mas o comandante da academia me chamou e me informou que podemos solicitar adaptações e é isso que eu vou fazer no 2º semestre, aí vou ver qual será a adaptação (P4);

Sim, precisei. Solicitei administrativamente, porém não foi aceito e depois teve que ter uma intervenção da defensoria pública do Estado, para uma prova de natação de 1km e corrida de 10km. E após isso, foi feito uma adaptação. Em outra disciplina (salvamento aquático) fui reprovada, pois não foi permitido que eu entrasse no mar e na piscina, e em salvamento terrestre, eu não fui permitida de fazer as provas práticas. E com isso também fui reprovada. E tive que fazer as duas disciplinas posteriormente com as adaptações. Sobre a Corporação oferecer adaptação, só foi ofertado após solicitação, depois de ter sido feita uma portaria pelo Comandante-Geral, onde as pessoas com deficiência teriam direito à adaptação nas provas práticas, porque até então, não se tinha essa portaria (P5);

Não precisei de nenhuma adaptação (P6);

Até o momento, eu cumpri todas as exigências das disciplinas e eu consegui cumprir tudo que me foi exigido até agora (P7);

Foi necessária uma adaptação da disciplina de tiro, em progressão de fuzil. Eu tive dificuldade em atirar com o lado direito do fuzil e então eu adaptei para que eu pudesse visualizar. Foi ofertado a mudança de lado na plataforma de tiro (P8);

Não foi preciso nenhuma adaptação (P9);

Não foi preciso (P10);

Até o momento não foi preciso, mas todos os instrutores se mostram abertos para que possam ser feitas adaptações conforme as necessidades (P11);

Não foi preciso (P12);

Até o momento, eu consegui realizar todas as atividades sem precisar de adaptação (P13);

Até agora não foi preciso nenhuma adaptação, mas eu não consigo ficar muito tempo em marcha, porque eu tenho algumas dores, só que já foi alinhado com a comandante de pelotão que ela permite que eu saia quando é preciso. Quanto a ofertarem adaptação, eles permitem que eu saia de forma na tropa (P14);

Não, pelo contrário, na disciplina de tiro eu tive um pouco de vantagem pela visão já ser monocular e com isso tive facilidade em executar a mira e minha nota foi acima da média de notas dos demais cadetes (P15);

Até agora, não precisei de nenhuma adaptação (P16).

A análise dos relatos mostra uma variedade de experiências. Dentre os participantes que não precisaram de adaptações, destaca-se a capacidade deles de cumprir com todas as exigências das disciplinas práticas do CFO. Alguns reconhecem que podem enfrentar dificuldades físicas, conforme as exigências, mas que conseguem superar essas dificuldades sem precisarem de adaptações imediatas.

Sobre outra perspectiva, os participantes que precisaram ou que irão precisar de adaptações, mencionaram que enfrentam dificuldades físicas em relação às suas deficiências em algumas disciplinas específicas. O relato de P5 destaca que foi preciso a Defensoria Pública do Estado intervir para garantir o direito de adaptação em algumas disciplinas, e após fazerem as adaptações, conseguiu concluir as disciplinas.

O relato de P15 destaca que sua deficiência lhe conferiu uma vantagem específica na disciplina de tiro. Sendo um exemplo de como a diversidade de habilidades pode ser valiosa em pessoas com deficiência.

Os relatos apontam que a inclusão de pessoas com deficiência no CFO-BM e CFO-PM ainda é um desafio a ser superado. Enquanto a maioria dos participantes não precisou de adaptações, demonstrando que são capazes de cumprir as mesmas exigências dos cadetes sem deficiência, os relatos dos participantes que precisaram ou que irão precisar de adaptações futuras, destaca a necessidade de adaptações específicas e flexibilidade em relação as necessidades individuais dentro de cada deficiência. Sobre o referido assunto, Chahini (2016) pontua que é preciso acreditar no potencial humano das pessoas com deficiência, visto que elas são capazes de se adaptar a qualquer cenário, desde que se promova equidade de oportunidades.

Destarte, ressaltam-se os estudos de Goldfarb (2009), sobre quebrar os estigmas de que as pessoas com deficiência são incapazes de realizar o trabalho proposto. Garantir a equidade de oportunidades para todos os cadetes é primordial para promover a inclusão de pessoas com deficiência nas Corporações Militares.

Sobre a mesma questão, ressaltamos a importância das dimensões da acessibilidade, cunhadas por Sasaki (2019), visando a eliminação de barreiras, no caso específico, as arquitetônicas (acesso sem barreiras físicas) e as instrumentais (acesso sem barreiras nos instrumentos, ferramentas, utensílios, tecnologias), assim como as adaptações razoáveis, sinalizadas pela Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência, para assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais (Brasil, 2015).

Contudo, importante deixar registrado que assegurar que todos tenham as mesmas oportunidades, levando-se em consideração suas necessidades específicas, não significa aprová-los sem nenhum critério. É necessário que durante o processo seletivo sejam disponibilizadas todas as adequações necessárias e justas ao candidato com deficiência, de acordo com o ordenamento jurídico, mas, o candidato tem que passar por todas as etapas determinadas pelo edital do concurso e lograr êxito, caso contrário, estará eliminado, assim como qualquer pessoa sem deficiência também ficaria.

Na questão, se durante o curso houve dificuldades para realização de atividades práticas, os participantes relataram que:

Até o momento eu não tive nenhuma dificuldade (P1);
Até o momento eu estou conseguindo realizar todas as atividades normalmente. As dificuldades que eu tive durante o curso foi porque eu ainda estou me adaptando em relação ao meu posicionamento e espaço, pois a minha deficiência foi adquirida e ela

está recente, tem só 2 anos, e eu ainda tenho uma pouco de dificuldade com a questão de posicionamento e espaço (P2);

A minha dificuldade, como ela é motora, eu exijo muito da parte que não tem deficiência, então é muito difícil fazer as atividades físicas que exijam longo tempo de duração, como uma corrida longa por tempo ou por distância, pois exige muito do meu corpo, mas por enquanto eu estou conseguindo, mas eu vejo que vai elevar o nível e eu creio que vou precisar de adaptações (P3);

Minha dificuldade é ficar muito tempo parado em pé, devido às cirurgias e eu não tenho muita força nas pernas, e com isso, vou sentir dificuldade na disciplina de Salvamento Aquático (P4);

Atividades extenuantes e excesso de carga (P5);

Não tive nenhuma dificuldade. (P6);

A única atividade que eu sinto dificuldade em relação á minha deficiência e a questão da progressão tática no lado esquerdo, na disciplina de tiro, então eu sempre compenso essa dificuldade não trocando de plataforma total, só parcial, e dessa forma, conseguindo cumprir com o exigido (P7);

Somente a dificuldade de atirar de um lado do fuzil, no demais não tive outras dificuldades (P8);

Ainda não apresentei nenhuma dificuldade (P9);

Tive dificuldade apenas nas corridas, pois corro em um tempo diferente dos demais. Durante os corridões, eu fico um pouco pra trás, porque tenho uma certa debilidade nos pés, então isso dificulta a minha corrida, só que fora isso, não tem nada demais, não é um impedimento (P10);

Até o momento não tive dificuldades nas atividades práticas, mas eu trabalho dentro das minhas limitações, até onde dá pra eu fazer (P11);

Não tive nenhuma dificuldade (P12);

Até o momento, a parte que tenho um pouco de dificuldade é na disciplina de ordem Unida, na questão de alinhamento, por conta da visão periférica. eu preciso virar um pouco a cabeça, mas estou conseguindo me adapta (P13);

A minha maior dificuldade é a dor, porque todos nós temos que ter um bom estado físico para exercer as atividades físicas (P14);

Algumas atividades práticas exigem um pouco da visão periférica e para evitar acidentes em algumas atividades, a gente tem que tomar um pouco mais de cuidado, mas nada que interfira no desenvolvimento da atividade, sem precisar de adaptações (P15);

Até agora, não senti nenhuma dificuldade (P16).

Quanto aos relatos dos participantes, os dados refletem a profundidade das experiências das pessoas com deficiência nos contextos dos cursos de formação que envolvem atividades físicas. As falas evidenciam a capacidade de adaptação, superação e determinação dos cadetes com deficiência diante dos desafios físicos que a profissão e o CFO exigem.

Dentre os participantes que relataram não apresentar dificuldades em relação as atividades práticas (P1, P2, P6, P9, P11, P12, P15, P16), isso destaca a capacidade de adaptação de suas deficiências às atividades exigidas. Os relatos de P7e P8 mostram como algumas dificuldades podem ser superadas por meio de adaptações pessoais, que não influenciam no cumprimento da atividade proposta. P13 enfatiza que dificuldades específicas podem ser superadas com pequenas adaptações. Sobre os dados explanados, Ribas (2000) reforça que o desempenho satisfatório dos alunos/cadetes com deficiência mostra que todas as pessoas tem características distintas, mas isso não as colocam em uma posição de desvantagem.

As dificuldades relatadas por P4, P5 e P14 foram relacionadas à intensidade e ao tipo de atividade física exigidos em disciplinas específicas. Essas dificuldades são relacionadas às limitações físicas impostas pela deficiência de cada participante. P10 tem dificuldades em corridas aeróbicas devido a particularidade de sua deficiência, e mesmo com suas limitações, realiza as atividades em um tempo maior, o que demonstra que mesmo com suas limitações físicas, ele se esforça para concluir as atividades. Os relatos convergem com os estudos de Fonseca (2001), ao relatar que as limitações das pessoas com deficiência são, em sua maioria, barreiras superáveis. Nesse prisma, Hunt (1966) destaca o Modelo Social da Deficiência, onde muitas limitações de pessoas com deficiência não são inerentes à condição da própria deficiência, mas sim, em decorrência das barreiras sociais, atitudinais e ambientais. Isso demonstra que a sociedade desempenha uma grande importância na ampliação ou na redução das limitações físicas.

Além disso, registramos, novamente, que há situações diversas em relação a real limitação da deficiência em desenvolver certas atividades inerentes à função militar, estas devem ser bem explicitadas, pois algumas necessidades específicas de habilitações ou reabilitações serão suplantadas, outras não.

Diante dos fatos, necessário enfatizar que dependendo da função e da deficiência, dadas todas as condições necessárias e feitas todas as adequações possíveis, infelizmente há certas deficiências que limitam o desenvolvimento de certas funções. Podemos registrar, apenas para exemplificar do que estamos nos referindo, a pessoa cega não consegue passar no exame de trânsito e tirar sua habilitação, pois a condição da cegueira implica na condição de inapto à função. Talvez em um futuro próximo, com o avanço da tecnologia isso venha a ser possível, mas no atual momento, isso não é, pois caso contrário, a pessoa cega viria a colocar tanto a vida dela em perigo, quanto das demais pessoas.

Por tanto, se faz urgente criar diretrizes sobre quais são as funções desenvolvidas pela Corporação e qual a relação com as exigências de aptidão física e os cargos a serem desenvolvidos pelos cadetes e futuros oficiais militares do Maranhão.

Diante dos fatos, Ribas (2011) esclarece que a falta de conhecimento sobre as deficiências, suscita preconceitos e dificulta o processo de inclusão nas Instituições. Definir, eliminando toda a forma de discriminação, preconceitos, estigmas e desvalorização do potencial humano da pessoa com deficiência, quais são as funções militares que podem ser desenvolvidas levando-se em consideração a deficiência, é primordial para que todos saibam o que é viável e o que não é, o que vai ser possível desenvolver e o que infelizmente, não será possível. Isso trará esclarecimentos e fará com que todos entendam que em certas funções operacionais

militares não dá para pular etapas, existe um processo de formação necessária que todos devem passar para se capacitarem ao exercício das funções e atividades que serão desenvolvidas por cada um.

Quando foram indagados se após formados, pretendiam exercer funções operacionais ou funções administrativas na Corporação. Os relatos sinalizam que:

Eu acredito que um pouco dos 2. Tenho interesse nas duas funções (P1);
 Pretendo exercer as funções operacionais. Entrei no Corpo de Bombeiros com esse intuito de trabalhar na parte operacional e acredito que a deficiência não irá me impedir de atuar nessa área. É um sonho e é uma realização pessoal pra mim que é onde eu quero atuar (P2);
 Depois de formado eu estou pronto pra assumir qualquer função, seja administrativa ou operacional, não tenho nenhuma área específica, para mim, tanto faz (P3);
 Pretendo me adaptar à profissão e atuar na área operacional e administrativa, pois os oficiais trabalham nas duas áreas (P4);
 Ambas funções, mas principalmente operacional na área de salvamento terrestre que é a área que eu mais gosto, pois foi uma disciplina que eu me destaquei e que eu já fazia algumas coisas relacionada à essa área quando era policial militar. Apesar de no momento eu não estar exercendo a função operacional, eu espero que no futuro eu possa exercer (P5);
 Não tenho preferência, podem ser ambas as funções (P6);
 Eu me sinto tranquilo em receber qualquer missão e não tenho pretensão de ficar apenas em um local, eu pretendo servir de diferentes formas na minha carreira após formado (P7);
 Não tenho preferências, posso trabalhar nas duas áreas (P8);
 Operacional (P9);
 Pretendo exercer as funções operacionais, se assim Deus permitir e adentrar na força tática, porque é algo que eu sempre almejei, aquele sonho de criança que eu sei que posso realizar (P10);
 Pretendo nas duas áreas, mas me interessei mais na área operacional. Porque apesar das minhas limitações como pessoa com deficiência, eu tento sempre me inserir no contexto de estar junto as pessoas sem deficiência, pois não gosto de me isolar e me vitimizar (P11);
 Ainda não me decidi, mas dado à minha limitação, ainda não sei qual área (P12);
 Ainda não tenho preferência, qualquer uma das áreas está boa pra mim (P13);
 Hoje, por ver a minha situação, eu prefiro futuramente seguir na área administrativa (P14);
 Sempre tive preferência para parte de gestão, pois já trabalhei em outras empresas (11 anos na Vale) e vim para a PM para realizar um sonho desde criança de ser policial. Então quando surgiu o concurso, eu já vim focado na ideia de ser PM, mas sempre voltado para gestão de comando, na área administrativa (P15);
 Tenho preferência pela área administrativa, mas em qual me colocarem, não tem problema (P16).

Após análise dos dados, percebe-se que as escolhas dos participantes variam entre as funções operacionais e administrativas, o que reflete a capacidade de adaptação e a vontade de contribuir com a Instituição. Porém, essas escolhas não ocorrem no início da formação, somente após a conclusão do curso, depois do cumprimento de todos os créditos e etapas do curso é que há a possibilidade de um remanejamento de funções. Isso implica em dizer, mais uma vez, que durante a formação de cadetes, futuros oficiais militares, não dá para pular etapas, isto é, escolher as funções e atividades que pretende desenvolver, pois todas fazem parte da formação militar.

Nessa questão, se faz necessário dizer que praticamente todas as funções administrativas do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar podem ser exercidas por pessoas com deficiência. Nesse prisma, cita-se Ribas (2011), ao ressaltar que nenhuma pessoa com deficiência irá deixar de atingir as metas e resultados almejados, desde que sejam disponibilizados os recursos necessários ao seu alcance. Essa afirmação do autor, também pode ser feita referência à algumas atividades operacionais.

Visando maiores entendimentos sobre as funções operacionais desenvolvidas por militares, apresentam-se dois exemplos: no Corpo de Bombeiros, a função de mergulhador de resgate, onde a visão monocular não impede a realização eficaz do trabalho, pois não há visibilidade no meio aquático; e na Polícia militar, a função da Ronda Escolar feita por policias nas escolas e Patrulha Maria da Penha, que atua no enfrentamento à violência doméstica.

Os participantes P2, P5, P9, P10 e P11 demonstraram interesses e objetivos na área operacional, mesmo enfrentando os desafios de suas deficiências. Esse interesse retrata a determinação e autoconfiança em suas capacidades e habilidades de superar as barreiras e preconceitos e dessa forma, contribuir de forma significativa em suas funções profissionais. P14 e P15 têm interesse pela área administrativa, e citam interesses pessoais experiências profissionais anteriores. P1, P3, P4, P6, P7, P8, P12, P13 e P16 tiveram uma abordagem equilibrada, expressando interesse em exercer ambas as funções. Isso demonstra a versatilidade adaptabilidade dos participantes que estão dispostos a trabalhar em qualquer função que lhes seja atribuída.

Pode-se aplicar nessa análise, a Teoria da Escolha Racional (Friedman; Savage, 1948), em que as pessoas tomam as decisões de acordo com seus objetivos e suas preferências pessoais. Essas escolhas são feitas pelo desejo de ampliar o próprio bem-estar e satisfazer suas necessidades individuais. Nesse sentido, os participantes estão considerando suas próprias habilidades, interesses e vontades profissionais.

Esses relatos demonstram que os cadetes com deficiência estão interessados e motivados em contribuir e mostrar serviço no Corpo de Bombeiros e na Polícia Militar do Maranhão, independentemente das barreiras e dificuldades que possam enfrentar. Sobre a referida temática, Fonseca (2001, p. 46) faz o seguinte esclarecimento:

A pessoa com deficiência sabe de sua capacidade e que a deficiência pode colocar limitações para realizar determinadas atividades, mas também sabe que isso não implica deixar de realizar toda e qualquer atividade. A pessoa com deficiência tem condições de escolher uma tarefa e de realizá-la com consciência e participação ativa se estimulada, educada e treinada para tal. Existe sempre um tipo de trabalho que a pessoa com deficiência pode realizar com competência e que lhe possibilite uma realização profissional.

Nesse sentido, as perspectivas sobre a diversidade das escolhas refletem a profundidade dos interesses pessoais e demonstra a importância de proporcionar uma flexibilidade para atender às necessidades específicas de cada pessoa com deficiência para promover uma força de trabalho inclusiva. Pois, nesse cenário, como relatado por Marques (2001), o preconceito ainda é um dos grandes obstáculos que faz com que pessoas com deficiência recebam funções e posições muito abaixo de suas reais potencialidades.

Levando-se em consideração as colocações dos referidos autores, neste momento histórico da inclusão de pessoas com deficiência nas corporações militares, todo cuidado é pouco, pois como já foi registrado neste estudo, há deficiências que possuem limitações para o desenvolvimento de certas funções operacionais, mesmo após todas as adequações, tecnologias assistivas e acessibilidade, disponibilizadas.

Quando questionados sobre quais eram os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham direito de acesso, permanência e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais. Os relatos, a seguir, sinalizam que:

Como é algo novo, vão ter momentos que essas pessoas vão precisar, à depender da deficiência, de testes adaptados, mas não é o caso da minha deficiência. Eu vejo como principal desafio, é a questão da adaptação que algumas pessoas com deficiência vão precisar (P1);

Eu acho que tem que ter algumas adaptações de acordo com a deficiência dos candidatos. Eu vejo que muitos candidatos tem condições de entrar no corpo de bombeiros e atuar em alguma área, visto que temos diversas áreas de atuação (P2);

Teve uma evolução e estamos vivendo o presente de uma evolução de uma conquista que nos foi adquirido, só que ainda faltam adaptações para as questões físicas dos deficientes durante o curso, pois durante o curso, parece que esquecem que houve a inserção das pessoas com deficiência e não tem essa preocupação em algumas disciplinas com a gente. Se não for atrás e correr e se mostrar, e as vezes a gente fica numa situação meio complicada de ir atrás disso (P3);

Acredito que o edital precisa prever alguma adaptação e precisa ter um estudo sobre qual será o tipo de adaptação de TAF. No curso, precisa já ter uma forma de adaptação para os tipos de deficiência, de como será feito em cada deficiência (P4);

Superar preconceito e a discriminação são os principais desafios. E Adaptação no sentido de profissionais que entendam quais as adaptações necessárias, porque ainda não temos uma comissão que esteja reparada para receber as diversas deficiências, então a partir do momento que todos entenderem que mesmo com deficiência a gente pode e consegue fazer coisas que os outros conseguem, pois ter uma deficiência não nos torna melhores nem piores, apenas pessoas diferentes que lutam pelo seu espaço e que não precisam ser discriminadas (P5);

É preciso tirar as barreiras físicas, pois a corporação não está preparada para receber pessoas com deficiência. E aceitação da própria corporação em relação as pessoas com deficiência (P6);

Eu acho que o maior desafio é de caráter social, o capacitismo. A tropa vem da sociedade, e ainda vemos muito capacitismo. Eu mesmo já sofri uma situação bem desconfortável, no qual eu sofri retaliação por ir atrás dos meus direitos (P7);

As portas se abrirão a partir da nossa realidade como turma pioneira com pessoas com deficiência, então precisa de mais representatividade (P8);

Vencer o preconceito, pois o olhar das pessoas muda quando sabem que você é uma pessoa com deficiência (P9);

O Preconceito, a nossa sociedade ainda é muito preconceituosa em relação a isso e nós precisamos mostrar que a PCD, há depender da sua deficiência, ela pode sim

exercer uma função na PM, e é isso que nós viemos pra quebrar essas barreiras. Nós somos o Estado pioneiro à incluir pessoas com deficiência na Corporação e eu acredito que isso servirá de modelo para outros Estados. Acredito que nós precisamos quebrar os preconceitos sociais e acredito que essa pesquisa que a senhora está fazendo irá minimizar os preconceitos à cerca disso (P10);

No meu ponto de vista, precisa de mais divulgação dos editais, que eu creio que é um pouco restrito. Tb referente às instruções específicas para essa área, já que não temos a inclusão da pessoa com deficiência, assim como a conscientização. E acho que não tem ainda estrutura física e estrutural para receber as pessoas com deficiência (P11); O CFO é um curso muito exaustivo física e psicologicamente, então nós, pessoas com deficiência, temos que nos esforçar igual aos outros, mas dentro de suas limitações (P12);

Acho que a parte da pessoa conseguir entrar no curso, precisa de um olhar mais atendo a isso e abrir um pouco a mente das pessoas, pois as vezes quando olham uma pessoa deficiente, já vão logo julgando que pode ser uma pessoa problemática, que não consegue acompanhar o ritmo. Tem deficiências que tem uma necessidade mais forte de adaptações, mas tem outras que são adaptáveis ou as vezes nem precisa de adaptação (P13);

Eu posso falar pela minha situação, quando eu cheguei aqui, eu fiquei um pouco tenso por ser uma corporação militar e não saber como informar essa situação para o superior, então eu acredito que precise de um bom acolhimento no início, porque uma pessoa com deficiência, ainda mais em uma corporação militar, não se sente tão confortável para falar abertamente sobre a sua situação, então uma boa comunicação no início faz diferença, pois um problema quando é informado, ele existe, quando não é informado, a pessoa com deficiência fica tentando suportar aquela situação (P14);

Acredito que seja a questão de disponibilizar as vagas no concurso, pois o Estado do Maranhão é o único que disponibiliza vagas para pessoas com deficiência, então a rejeição na sociedade brasileira ainda é muito grande. Tem-se a rejeição por pessoas com deficiência, questão de adaptação e aceitação dentro do mercado de trabalho e de certo modo, a gente ainda sofre discriminação (P15);

Quebrar a barreira que existe nos concursos militares de que a pessoa com deficiência não é capaz e que ela não pode chegar em certos locais. Baseado nisso, a gente tá quebrando as barreiras e acho que a maior dificuldade é em mudar esse pensamento que pessoas tem sobre as pessoas com deficiência (P16).

Os relatos dos participantes evidenciam os desafios dos cadetes com deficiência durante o curso e elencam as necessidades de mudanças dentro do Curso de Formação, conforme compilado, a seguir:

Adaptações: P1, P2, P3, P4, P11 e P13 relatam a necessidade de adaptação nas atividades físicas durante o CFO. Para embasamento, torna-se a citar Freitas (2007), quando diz que as pessoas com deficiência podem desempenhar qualquer tipo de trabalho, desde que sejam modificadas as condições de trabalho e realizadas as adaptações necessárias. Aplica-se nesse contexto, a utilização de adaptações razoáveis, conforme previsto na LBI (Brasil, 2015). Visto que, de acordo com Gugel (2009), essas adaptações são primordiais para que os cadetes com deficiência possam ter condições equivalentes de participar e concluir atividades do curso.

Preconceito e Discriminação: P5, P7, P9, P10, P15 e P16 destacam a importância de combater o capacitismo, pois o preconceito e discriminação ainda se fazem presente no CFO. Nesse sentido, essas atitudes desfavoráveis dificultam a inclusão dos cadetes com deficiência nas corporações militares. Como já citado por Marques (2001), o preconceito ainda é um dos

maiores obstáculos para aceitação e participação de pessoas com deficiência na sociedade. A quebra dessas barreiras atitudinais, conforme mencionadas do Sassaki (2019), se dá através de práticas de sensibilização e conscientização por parte de todos os envolvidos.

Acolhimento e Comunicação: P14 destaca a necessidade de uma comunicação mais eficaz entre os cadetes, corpo docente e coordenação para que se sintam acolhidos em relatar suas necessidades. Essa comunicação promove um melhor entendimento sobre as particularidades de cada deficiência e permitem a implementação das adaptações necessárias.

Em relação ao relato de P14, Nogueira (2019) destaca que a comunicação eficaz é crucial na inclusão de pessoas com deficiência. Quando cadetes e instrutores podem ter um diálogo aberto sobre suas necessidades, isso contribui para um ambiente de ensino mais inclusivo e acolhedor, fazendo com que os cadetes com deficiência tenham a oportunidade de alcançar seu pleno potencial.

Representatividade e Conscientização: P8 sugere que a representatividade dos cadetes com deficiência no CFO ajuda a promover uma cultura mais inclusiva na Corporação. Para embasar esse relato, concorda-se com Nogueira (2019, p. 129-130) ao dizer que:

É necessário diminuir a invisibilidade da pessoa com deficiência no espaço educacional, fato que demonstra a importância de mantermos a circulação e participação direta dessas pessoas nos processos decisórios no percurso acadêmico e nas instituições. Quando existe a possibilidade de conviver com as minorias, a experiência do reaprender a conviver fica possível a todos.

A reflexão sobre combater a invisibilidade é pertinente não apenas no Ensino Superior, como também no mercado de trabalho. A importância da representatividade de pessoas com deficiência no Corpo de Bombeiros e na Polícia Militar do Maranhão é de caráter pioneiro no país.

Divulgação e Acessibilidade: P11 destaca a necessidade de divulgação dos editais no CFO para atrair mais candidatos com deficiência. P4 e P11 relatam que as Academias Militares precisam melhorar a estrutura física, de forma a promover mais acessibilidade. Dessa forma, promover ambientes acessíveis não é apenas um cumprimento legal, mas também uma mudança que fortalece a inclusão, a diversidade e a equidade (Sassaki, 2006).

Os desafios identificados nos relatos dos participantes desvelam como está ocorrendo a inclusão de pessoas com deficiência no CFO-BM e CFO-PM. Nesse contexto, cita-se Castro e Almeida (2014, p. 179) ao ressaltarem que a permanência de alunos com deficiência na Educação Superior “carece de investimentos em ações, em materiais adequados, em qualificação docente, em adequação arquitetônica, mas, principalmente, investimentos em ações que combatam atitudes inadequadas e preconceituosas”. Essa inclusão exige uma abordagem mais humana que abrange desde adaptações até a mudança para uma cultura

organizacional mais inclusiva. A superação desses desafios demanda de um compromisso contínuo de mudança de paradigmas e promoção de igualdade de oportunidades para todas as pessoas com e sem deficiência.

Quando foi perguntado sobre o que precisa ser feito e/ou adequado para que pessoas com deficiência tenham melhores condições de inclusão, conclusão e permanência na Corporação, os relatos informam que:

A gente precisa quebrar essa resistência que ainda existe, pois ainda há um preconceito e desconfiança das pessoas. Então eu acho que a gente tem que começar a ‘cortar o mal pela raiz’. Algumas pessoas precisam começar a quebrar esse preconceito e resistência que ainda tem não somente no Corpo de Bombeiros como também na Polícia militar, pois pensam: ‘será que a pessoa com deficiência vai conseguir exercer a sua atividade? Será que não vai colocar a vida dela em risco ou a vida de outras pessoas em risco?’ (P1);

Adaptação principalmente no ingresso e durante o curso de formação, tem que ser bem avaliado e conversado com a Coordenação e o candidato a respeito da sua deficiência e necessárias adaptações (P2);

Eu acho que devia ser mais ampliado para os professores e instrutores a questão da inserção de pessoas com deficiência, pois já se sabe que tem, mas que ela deve ser prolongada durante o curso. Às vezes falta uma comunicação para essa informação e preocupação continuar durante o curso, de que se tem alunos com deficiência que podem necessitar de adaptação através de algo que regulamente durante o curso as atividades e adaptações (P3);

Mais aceitação e a questão das adaptações (P4);

Uma comissão multiprofissional com psicólogos, terapeutas, médicos do trabalho e pessoas que entendam das diversas deficiências e que possam fazer um curso fora, porque no estado não tem, para que eles possam ministrar as disciplinas entendendo o espaço de cada um. E deixar que a pessoa com deficiência diga se ela tem ou não condições de exercer aquela atividade e não ser subjugada o tempo todo (P5);

Acredito que o melhor caminho seja a criação de quadro para pessoas com deficiência, as vezes, dependendo da deficiência, o aluno pode não poder exercer funções operacionais e isso precisa ser um pouco mais estudado. (P6);

Precisa ter uma comissão para categorizar as atividades, as adaptações que o STF propõe sobre as adaptações em concurso e a questão cultural entre as relações interpessoais na corporação para que fosse um ambiente mais saudável (P7);

Acredito que tenha que ter uma regulamentação, pois não há uma padronização de como é dado o processo e do que é avaliado. Não tem uma legislação que regule o que vai fazer ou não a pessoa ser reprovada. Então isso é o que se faz mais necessário no momento (P8);

Tem que ser feito um trabalho de conscientização e quebra de tabus, porque o capacitismo ainda é muito forte dentro da polícia (P9);

Fazer palestras e oficinas instruindo o policial com deficiência. Temos que olhar para nossa tropa como ser humano que tem defeitos e falhas e dentro disso, tem pessoas com deficiência e temos que adequar da melhor maneira possível as pessoas no seu respectivo local. Eu acredito que tudo começa com uma conversa e que os Batalhões devem implementar oficinas e palestras sobre preconceito na instituição, sobre como o polícia deficiente pode ser alocado e principalmente deve haver uma transparência e proximidade do aluno com o comando sobre a sua deficiência e suas limitações. (P10);

Na minha opinião, o que precisa ser feito é a criação de um quadro especial para pessoas com deficiência. Fazer adaptações nas instalações físicas e instalações adequadas para pessoas com dificuldade de mobilidade. E por último, que tenham reuniões e alinhamentos estratégicos entre a Universidade e a Polícia Militar voltado para a pessoa com deficiência, pois eu vejo que ainda não há esse alinhamento pedagógico, pois os instrutores da Polícia atuam de uma forma e os professores da UEMA de outra. Às vezes, os militares tem um pouco de preconceito em relação às deficiências e o policial deficiente. A equipe de saúde poderia ter especialistas e

psicólogos para fazer um acompanhamento com as pessoas com deficiência, porque ainda existe preconceito e ainda não temos uma rede de apoio. Quando precisamos de algo, precisamos ir ao Ministério Público, Defensoria Pública, pois a Instituição ainda não tem algo concreto em relação à inclusão da pessoa com deficiência. O que eu vejo é que é tudo novo e ainda não se em esse planejamento pedagógico, na área da saúde, na parte estrutural e física (P11);

Acredito que não deve haver diferenças e preconceitos (P12);

A questão das adaptações e um olhar mais atento para cada tipo de deficiência, pois existem deficiências que precisam de mais adaptações e outras que nem precisam (P13);

Como estou aqui há pouco tempo, eu ainda não tenho resposta para essa pergunta (P14);

Outras empresas já tem uma política de adaptação de ambientes, de banheiros, de locais de trabalho com sinalização, então seria importante dentro da PM, realizar esse trabalho de adaptação de banheiros, instalação de rampas, locais de acesso e identificação para que possa também ajudar a melhorar a vida de outras pessoas com deficiência. Adaptar algumas mudanças, tanto na parte estrutural quanto na parte de sinalizações verticais. O restante da para a gente competir de igual para igual (P15); Eu penso que é mudar o pensamento das pessoas que estão ‘lá em cima’, principalmente do alto escalão, pois tem algumas pessoas que pensam que não somos capazes. Eu mesmo, antes era soldado da PM e também entrei na vaga para pessoas com deficiência e ouvi muitas coisas que a gente não seria capaz de realizar e que aqui não era o nosso local, que não tinha como um policial ser deficiente, mas ‘graças a Deus’, fomos quebrando esse paradigma e hoje eu percebo que a minha turma é um exemplo da PM (P16).

Os relatos dos participantes ressaltam desafios relacionados à mudança de mentalidade, à regulamentação e à promoção da acessibilidade e inclusão para pessoas com deficiência. Os participantes fazem reflexões sobre as medidas necessárias para superar esses desafios dentro da Corporação:

Quebra de Preconceitos e Capacitismo: P1, P5, P7, P9, P10, P12 e P16 enfatizam a necessidade de superar o preconceito e capacitismo sobre os militares com deficiência. Nesse contexto, Chahini, (2015, p. 31) enfatiza que:

Sabe-se que esse comportamento excludente ocorre devido aos mitos, preconceitos, e estigmas construídos ao longo da história em relação às pessoas com deficiência, estigmas esses, que precisam ser desconstruídos. E isso ocorrerá quando formos capazes de olhar e enxergar as pessoas com deficiência como seres humanos que possuem todos os direitos.

Esse comportamento excludente, ainda se dá pelo estigma de que pessoas com deficiência não estão aptas para exercerem as funções exigidas nos cargos de bombeiro e policial militar, que envolvem não apenas o serviço na área operacional, como também na área administrativa.

Ainda nesse sentido, Ross (1998, p. 65) reforça que “o trabalho contemporâneo está abrindo novas oportunidades de integração, tanto para o trabalhador comum quanto para aquele com alguma deficiência”. Logo, a representatividade dos cadetes com deficiência nos CFO-BM e CFO-PM, serve como exemplo para desconstrução do preconceito e do capacitismo dentro do CBMMA, da PMMA e para as demais Corporações de outros Estados da Federação.

Adaptações e Regulamentação: P2 e P3 enfatizam a importância de adaptações tanto no TAF de ingresso quanto durante o CFO. P8 aponta a necessidade de regulamentação e padronização dos processos de avaliação, para garantir que as adaptações sejam inclusivas. O direito de adaptação em testes físicos, tem amparo na LBI e é primordial na construção de uma instituição mais inclusiva e igualitária (Brasil, 2015). Essas adaptações não apenas garantem a equidade na participação de pessoas com deficiência, como também enriquecem a diversidade e reforçam a representatividade nas Corporações Militares. Os relatos de P6 e P16 sugerem a criação de um quadro específico para pessoas com deficiência, que também se enquadram na sugestão de regulamentações.

Comissão Multiprofissional: P4, P5 e P11 sugerem a criação de uma comissão multiprofissional que possa avaliar as necessidades individuais e garantir que as adaptações necessárias sejam adequadas, bem como promover acompanhamento profissional aos cadetes com deficiência. Nesse viés, Rebelo (2008), recomenda obter consultoria especializada na área de adaptações e enfatiza que existem várias consultorias no mercado, inclusive associações e organizações não-governamentais que podem colaborar na causa das pessoas com deficiência.

Educação e Conscientização: P10 e P14 sugerem a promoção de palestras, oficinas e treinamentos para instrutores, alunos e público militar em geral, sobre inclusão de pessoas com deficiência nas Instituições Militares. Conforme dito por Rebelo (2008), essa inclusão envolve o comprometimento de todas as pessoas da Instituição, e é imprescindível que haja a preparação e capacitação de todos os servidores, para que dessa forma, possa se criar um clima organizacional voltado para o acolhimento dos servidores com deficiência.

Nesse viés, Chahini (2015) pontua que as pessoas com deficiência estão em busca de crescimento profissional e precisam de oportunidades para provarem suas eficiências. Outrossim, a conscientização a respeito das capacidades e potencial dos cadetes com deficiência para contribuir positivamente para o Corpo de Bombeiros e Polícia Militar é primordial para superar preconceitos e capacitismo.

Essa conscientização é essencial para criar uma Instituição mais inclusiva (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, 2019). Ela é necessária para que haja mudanças nas mentalidades capacitistas e preconceituosas no ambiente de trabalho, pois com as condições adequadas, as pessoas com deficiência podem realizar o trabalho exigido (Pastore, 2000).

Infraestrutura e Acessibilidade: para P11 e P15, é fundamental que a Corporação faça adaptações da infraestrutura. Conforme exposto por Sassaki (2019), executar a acessibilidade arquitetônica, através da eliminação das barreiras físicas, como construção de

rampas, adaptação de portas, banheiros e instalação de piso tátil, viabiliza não apenas o acesso físico, mas também valoriza a diversidade e participação de todas as pessoas, independentemente de suas limitações. Ainda de acordo com o contexto abordado, Sasaki (2006) enfatiza que promover ambientes com acessibilidade para o público interno e externo é um dos pilares da inclusão de pessoas com deficiência e deve ser tratada como prioridade.

Comunicação e Transparência: P10 e P14 relatam sobre a importância de uma comunicação transparente entre os cadetes com deficiência e seus superiores hierárquicos. Nesse sentido, Nogueira (2019) esclarece que essa comunicação permite que as necessidades de cada deficiência sejam compreendidas e possam ser atendidas de acordo com as solicitações. Ao promover uma cultura de comunicação aberta, onde as demandas e particularidades individuais possam ser respeitadas e compreendidas, as Corporações Militares fortalecem os laços entre seus membros.

Tendo em vista os argumentos anteriores, relembra-se Cordeiro (2013), quando fala que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vai além da garantia das vagas previstas por lei, ela precisa de uma mudança de atitudes e paradigmas, onde se possa reconhecer as potencialidades e dificuldades, bem como, realizar as adaptações necessárias para que seja feita a real inclusão.

Todos os relatos dos participantes refletem o nível de complexidade da inclusão de pessoas com deficiência no Corpo de Bombeiros e na Polícia Militar do Maranhão, ainda mais por se tratar, até o presente momento, do único Estado da Federação a incluir pessoas com deficiência nos Cursos de Formação de Oficiais. Nesse cenário, cita-se Heinski (2004) ao ressaltar que a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral não se apresenta como um pacote de soluções prontas capazes de resolver as problemáticas da discriminação e do preconceito, mas se trata de um processo no qual as pessoas aprendem a interagir de maneira positiva com as diversas formas de diferenças. Sendo assim, Ribas (2011) enfatiza que o papel das Instituições é incorporar a diversidade em sua cultura organizacional, sem que afete suas funções. Com isso, destaca-se a necessidade de abordar não apenas adaptações e regulamentações, como também questões culturais que afetam a inclusão e a equidade de oportunidades.

GRUPO 2 – 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).

Quando perguntado para os profissionais da Diretoria de Ensino se foi criado 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 as vagas para pessoas com deficiência, em conformidade com a 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 criado essa comissão na Polícia Militar do Maranhão.

Quando foi questionado à **Diretoria de Saúde** quais deficiências foram consideradas aptas e inaptas na etapa da Junta Médica de Saúde (JMS), os relatos sinalizam que:

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

Inaptas pela JMS-BM: cegueira legal irreversível em olho esquerdo – visão monocular; perda auditiva de grau irreversível bilateral de natureza congênita (disacusia mista e neurosensorial em ouvido direito e diacusia neurosensorial 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 fíbula 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 neurosensorial 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).

De acordo com 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.

Como visto nesse cenário, 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 deficiência são compatíveis com as funções realizadas; que adaptações são necessárias e que recursos financeiros serão disponibilizados; bem como, indicar quem serão as pessoas responsáveis pela gestão dessas mudanças.

Como já mencionado 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 X 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:

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 convir que determinadas deficiências não são 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 abordagem pode

refletir em 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 adaptações 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.

Foi perguntado aos profissionais das Academias de Bombeiro e Polícia, se durante o CFO, foi feita alguma adaptação em alguma disciplina para os cadetes com deficiência, obtendo as seguintes respostas:

Foi realizada adaptação para uma cadete com monoparesia. Foi realizado 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 garantindo o direito de adaptação nas disciplinas para os cadetes com deficiência. Essa abordagem reflete a possibilidade em ajustar as exigências físicas em relação à cada capacidade individual. Nesse viés, Mantoan (2006), discute sobre a relevância de adaptações personalizadas para possibilitar a participação de pessoas com deficiências.

Já o relato de PM 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 adaptações 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 adaptações curriculares, 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, foi lhes perguntado sobre 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 adaptações necessárias nas disciplinas práticas de acordo com a deficiência de cada aluno. Nesse prisma, Sassaki (2006), destaca a relevância de se ter profissionais capacitados 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 das adaptações 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), por 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, pois a definição objetiva das condições de aptidão física e psíquica ao processo seletivo do CFO é primordial para garantir que as adaptações 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.

Foi indagado aos presidentes da Comissão de TAF, se havia sido realizada alguma adaptação na etapa do TAF, para os candidatos com deficiência, os relatos informam que:

Foi feito 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 do 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 adaptações seja um princípio importante à inclusão, é importante que as adaptações proporcionem equidade de oportunidades sem comprometer os padrões de desempenho e celeridade do processo seletivo.

O relato de TAF-PM de que não houve adaptações no TAF, se confronta com o relato de um participante que foi reprovado na fase do TAF e após solicitar adaptação no exercício de corrida aeróbica, conseguiu ser aprovado nessa fase. A ausência de adaptações criar 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 adaptações 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 adaptações razoáveis para garantir a equidade de oportunidades para os candidatos com deficiência (Brasil, 2015). No entanto, essas adaptações devem ser implementadas de maneira adequada e fundamentada em critérios transparentes. A ausência de adaptações 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).

Nesse prisma, é pertinente indagar para estudos futuros: para garantir os padrões e exigências da carreira militar, é viável oferecer adaptações na fase de do Teste de Aptidão

Física? Seria o TAF uma fase significativa para selecionar de fato, os candidatos com deficiência com 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 de 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, onde 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 adaptações não comprometam a integridade do treinamento e das funções a serem desempenhadas pelos futuros cadetes e oficiais militares.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retornando aos objetivos pretendidos que foi analisar os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham os direitos de acesso, permanência com êxito na aprendizagem e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão, da UEMA.

Os achados deste estudo sinalizam que durante o processo seletivo dos candidatos com deficiência: houve dificuldade na aceitação dos laudos médicos de comprovação da deficiência por parte da comissão do vestibular da UEMA; houve candidatos que recorreram à intervenção judicial para terem suas inscrições deferidas; sentiram a necessidade de saber o motivo sobre suas reprovações e precisaram entrar com medida administrativa para saberem sobre as justificativas e posteriormente, medida judicial para poderem permanecer no certame; apenas um candidato com deficiência precisou de adaptação para realizar a etapa do TAF, mas informou que não foi disponibilizado, e após ser reprovado, entrou com medida administrativa e conseguiu realizar o teste de aptidão física adaptado.

Em relação aos cadetes com deficiência: a maioria deles não precisou de adaptação para participarem das aulas e/ou realizarem provas; dentre os candidatos com deficiência que precisam de adaptações, 02 informaram que ainda vão solicitar e apenas 01 recorreu a defensoria pública; a maioria dos cadetes informaram que ainda não tiveram dificuldades para realizar as atividades práticas no curso de formação; dentre os cadetes que informaram ter dificuldades na realização das atividades práticas, os motivos são: atividades físicas que exigem longo tempo de duração, atividades extenuantes e dor. A maioria dos cadetes, depois de formados, pretendem desenvolver tanto as funções operacionais quanto as funções administrativas; dentre os 16 participantes, apenas três informaram que pretendem desenvolver atividades administrativas, depois de formados.

Sobre os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham direito de acesso, permanência e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais, estão: a necessidade de adaptação em algumas atividades físicas durante o CFO; combate ao preconceito e capacitismo; necessidade de uma comunicação mais eficaz entre os cadetes, corpo docente e coordenação para que se sintam acolhidos em relatar suas necessidades; representatividade dos cadetes com deficiência no CFO; divulgação dos editais no CFO para atrair mais candidatos com deficiência; melhorar a estrutura física, de forma a promover mais acessibilidade arquitetônica tanto para o público interno como externo.

Sobre o que precisa ser feito e/ou adequado para que pessoas com deficiência tenham melhores condições de inclusão, conclusão e permanência na Corporação: eliminação de preconceitos, estigmas, discriminação e atitudes excludentes sobre pessoas com deficiência; mudança de mentalidade em relação à deficiência; promoção da acessibilidade; adaptações; informações e esclarecimentos em relação ao potencial humano das pessoas com deficiência; profissionais e/ou professores capacitados em pessoas com deficiência; equipe multiprofissional; conscientização; eliminação de barreiras arquitetônicas e atitudinais; Comunicação e Transparência.

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 e refletindo 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 as determinações que garantem a reserva de vaga, onde 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 dessa pesquisa, não apresentaram dificuldades significativas durante o CFO.

Sobre a necessidade de adaptação 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. Já pela 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: contratação de profissionais da área para realizar as adaptações necessárias; estabelecer critérios de aptidão e inaptidão nos processos seletivos para o curso de oficiais.

Em relação a realização de adaptações na etapa do Teste de Aptidão Físico – TAF, para os candidatos com deficiência, a Comissão do TAF-BM e do TAF-PM, realizaram uma adaptação 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.

Diante do 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.

Porém, sabe-se que há determinadas deficiências que limitam certas funções operacionais, mesmo dada 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 exercidas por oficiais com deficiência, assim como, certas funções operacionais, onde a deficiência não é uma barreira.

Menciona-se, também, que com os avanços da ciência e com maiores conhecimentos, bem como com a eliminação de preconceitos, estigmas, discriminações e atitudes desfavoráveis às pessoas com deficiência, o que não pode hoje, poderá ser em um futuro, não tão distante.

O Curso de Formação de Oficiais do Corpo Bombeiro e da Polícia Militar do Maranhão, ao incluir pessoas com deficiência, sendo, até presente momento, o único Estado da Federação a oferecer cotas às pessoas com deficiência, se encontra em um momento histórico que desconstrói paradigmas excludentes e contribui para o desenvolvimento de uma sociedade democrática, equitativa e para a visibilidade do potencial humano das referidas pessoas. Além de abrir portas para que outros Estados venham, também, incluir em seus editais cotas para pessoas com deficiência.

Nesse estudo, dois participantes com deficiência já se encontram formados pelo CFO. Um participante, encontra-se no último ano do curso. Os demais relataram não apresentar dificuldades significativas. Isso demonstra que é possível a inserção de pessoas com deficiência nos Cursos de Formação de Oficiais. Torna-se como meta, não apenas a inserção no referido curso, mas a promoção da inclusão dessas pessoas nas Corporações Militares.

Outros estudos na área, certamente, aprofundarão mais as questões que foram levantadas nesta Dissertação. Espera-se ter trazido informações necessárias para que sejam ponto de partida para quebra das barreiras atitudinais; ajustes e criações de diretrizes, normas e políticas públicas em relação à inserção da pessoa com deficiência nas áreas educacional e laboral no contexto militar.

REFERÊNCIAS

- ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR GONÇALVES DIAS. **Histórico**. São Luís: APMGD, 2018. Disponível em: <http://apmgd.com/web/historico/>. Acesso em: 15 fev. 2023.
- AMARAL, L. A. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 1, n. 2, p. 127-136, 1994. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65381994000100012. Acesso em: 10 set. 2023.
- ARANHA, A. V. S.; DIAS, D. de S. O Trabalho como princípio educativo na sociedade do capital. In: MENEZES NETO, A. J. de *et al.* **Trabalho, política e formação humana**. São Paulo: Xamã, 2009.
- 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. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/PgxdcCT3qNv3ryQQmKtxMFj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 set. 2023.
- ARAUJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. 4. ed. Brasília: Corde, 2011.
- BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- BARBOSA, M. L. **Desigualdade e desempenho**: uma introdução à sociologia da escola brasileira. Belo Horizonte: Argumentum Editora, 2009.
- BATANERO, Z. **Um bate-papo com o Dr. Zan Mustacchi**. São Paulo: Revista Síndromes, 2001.
- BATISTA, C. A. M. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho**: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. 2002. 241 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais – Gestão das Cidades) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.
- BIANCHETTI, L. **Da chave de fenda ao laptop**: tecnologia digital e novas qualificações: desafios à educação. Petrópolis: Vozes, 2001.
- BORCHARTT, P. K. O. R. **Acessibilidade da pessoa com deficiência ao cargo de soldado da Polícia Militar**: uma análise do concurso da Polícia Militar do Maranhão, realizado em 2017. 2021. 137 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2021. Disponível em: <https://tedebc.ufma.br/jspui/handle/tede/3301>. Acesso em: 15 jul. 2023.
- BOTTOMORE, T. **As classes na sociedade moderna**. Rio de Janeiro. Zahar editores, 1978.

BOURDIEU, P. A escola conservadora: as desigualdades frente à escola e à cultura. *In*: NOGUEIRA, M. A.; CATANI, A. (org.). **Escritos de educação**. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 99-115.

BOURDIEU, P.; PASSERON, J.-C. **A reprodução**: elementos para uma teoria do Sistema de ensino. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1975.

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. **Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm. Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 8.112, de 11 de dezembro 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.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/l13146.htm. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Aviso Circular nº 277/MEC/GM, de 8 de maio de 1996**. [Dispõe sobre a execução adequada de uma política educacional dirigida aos portadores de necessidades especiais]. Brasília, DF: Ministério da Educação, 1996. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/aviso277.pdf>. Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Documento orientador Programa Incluir: acessibilidade na educação superior**. Brasília, DF: Secadi/Sesu, 2013. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=13292-doc-ori-progincl&category_slug=junho-2013-pdf&Itemid=30192. 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. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Grupo de Trabalho da Política Nacional de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília, DF: Grupo de Trabalho da Política Nacional de Educação Especial, 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeduc ESPECIAL.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. Brasília, DF: SDH/PR/SNPD, 2012. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf>. Acesso em: 2 mar. 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.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 mar. 2023.

BURSZTYN, M. Meio ambiente e interdisciplinaridade: desafios ao mundo acadêmico. **Revista Desenvolvimento e Meio Ambiente**, Curitiba, v. 10, n. 2, p. 67-76, 2004. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/made/article/viewFile/3095/2476>. Acesso em: 15 ago. 2023.

CASTRO, S. F.; ALMEIDA, M. A. Ingresso e Permanência de alunos com deficiência em universidades públicas brasileiras. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 20, n. 2, p. 179-194, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/XPGCHzqgpSQWtHV8grBb5nL/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 2 mar. 2023.

CHAHINI, P. **A percepção dos cadetes do curso de formação de oficiais bombeiro militar, a respeito da importância da disciplina educação física para suas formações**

profissionais. 2009. 68 f. Curso de Formação de Oficiais BM (Graduação) – Universidade Estadual do Maranhão, São Luís, 2009.

CHAHINI, T. H. C. **A transição de pessoas com deficiência da educação superior ao mercado de trabalho formal.** Relatório (Pós-Doutorado) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2015.

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.

CHAHINI, T. H. C. **O percurso da inclusão de pessoas com deficiência na educação superior.** Curitiba: Appris, 2016.

COMIN, B. C.; LINCOLN, L. E. da S. C. A pessoa com síndrome de Down e o mercado de trabalho. In: COSTA, M. da P. R. da. **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** São Carlos: Pedro & João Editores, 2012. p. 59-77.

CORDEIRO, D. R. C. L. **A inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional.** 2013. 184 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia e Ciências) – Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, São Paulo, 2013.

CRESPO, A. A. **Estatística fácil.** 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

FAZENDA, I. C. A. **Interdisciplinaridade:** didática e prática de ensino. 18. ed. São Paulo: Papirus Editora, 2012.

FLICK, U. Pesquisa qualitativa e quantitativa. In: FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. cap. 3, p. 39-49.

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.

FONSECA, R. T. M. da. O trabalho protegido do portador de deficiência. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Bernardo do Campo, v. 7, p. 267-275, 2001. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/764/380>. Acesso em: 21 jan. 2023.

FREITAS, M. N. C. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras:** um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

FRIEDMAN, M.; SAVAGE, L. J. M. The utility analysis of choices involving risks. **The Journal of Political Economy**, Chicago, v. 56, n. 4, p. 279-304, 1948. Disponível em: <https://home.uchicago.edu/~vlima/courses/econ200/spring01/friedman.pdf>. Acesso em: 2 mar. 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.

FURTADO, O. **Trabalho e solidariedade**. São Paulo: Cortez, 2011.

GADOTTI, M. **Educação Integral no Brasil: inovações em processo**. São Paulo: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDFARB, C. L. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2009.

GONÇALVES, M. A. S. **Sentir, pensar, agir: corporeidade e educação**. 2. ed. Campinas, SP: Papirus, 1997.

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.

HEINSKI, R. Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO ANAIS, 28., 2004, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: ENANPAD, 2004.

HUNT, P. **Stigma: the experience of disability**. London: Geoffrey Chapman, 1966.

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.

LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal**. Campinas: Autores Associados, 2003.

LARAIA, M. I. F. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LEMOS, J. C. **Inclusão dos servidores com deficiência da Universidade Federal do Maranhão do campus de São Luís/MA: desafios e possibilidades.** 2021. 163 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Educação/CCSO) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2021.

LEMOS, J. C.; CHAHINI, T. H. C. **Inclusão laboral de servidores com deficiência.** Curitiba: Appris, 2022.

LIU, F.; MAITLIS, S. Non-participant observation. *In*: MILLS, A.; DUREPOS, G.; WIEBE, E. (ed.). **Sage Encyclopedia of case study research.** Los Angeles: Sage Publications, 2010.

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas.** 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

LORENZON, D. M. O portador de deficiência física e o direito ao trabalho. *In*: BARRAQUI, D. **Blogpost Doug na história.** [S. l.], 28 dez. 2009. Disponível em: <http://doughistoria.blogspot.com.br/2009/12/o-portador-de-deficiencia-fisica-e-o.html>. 28-12-2009. Acesso em: 29 dez. 2022.

MAGALHÃES, A. G. *et al.* A formação de professores para a diversidade na perspectiva de Paulo Freire. *In*: COLÓQUIO INTERNACIONAL PAULO FREIRE, 5., 2005, Recife. **Anais [...].** Recife: Centro Paulo Freire, 2005. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/108153643/A-formacao-professores-para-a-diversidade-na-perspectiva-de-Paulo-Freire>. Acesso em: 10 jan. 2023.

MANICA, L. E.; CALIMAN, G. **A educação profissional para pessoas com deficiência: um novo jeito de ser docente.** Brasília, DF: Lisber Livro, 2015.

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.

MARANHÃO. Secretaria Adjunta de Tecnologia da Informação. **Governo do Maranhão lança projeto inclusive, praia! este domingo na praia do Calhau.** São Luís, 8 out. 2019. Disponível em: <https://www3.ma.gov.br/agenciadenoticias/?p=261549> Acesso em: 13 out. 2023.

MARANHÃO. Secretaria da Segurança Pública. Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão. **Sobre o curso.** São Luís: CBMMA, 2017. Disponível em: <https://cbm.ssp.ma.gov.br/unidades-bm/unidades-administrativas/de-ensino-e-pesquisa-dep/#1496188230567-e7f3996f-51ee>. Acesso em: 10 set. 2023.

MARQUES, C. A. A construção do anormal: uma estratégia de poder. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 24., 2001, Caxambú, **Anais Eletrônicos [...].** Rio de Janeiro: ANPED, 2001. Cd-room.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política: livro 1.** 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

MASETTO, M. T. **Competência Pedagógica do professor universitário.** São Paulo: Summus, 2003.

MAZZILLI, H. N. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses.** São Paulo: Saraiva, 2011.

MAZZOTTA, M. J. da S. **Educação especial no Brasil: história e política pública.** 3.ed. São Paulo: Cortez, 2001.

MENEZES NETO, A. J. de *et al.* **Trabalho, política e formação humana.** São Paulo: Xamã, 2009.

MINAYO, M. C. S. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. *In:* MINAYO, M. C. S (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 2001. p. 9-29.

NEVES, J. A.; FERNANDES, D. C.; HELAL, D. H. **Educação, trabalho e desigualdade social.** Belo Horizonte: Argumentum, 2009.

NOGUEIRA, L. de F. Z. **Educação Superior e Inclusão: trajetórias de estudantes universitários com deficiência e a intervenção da terapia ocupacional.** 2019. 173 f. Tese (Doutorado em Terapia Ocupacional) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI: visão e ação,** marco referencial de ação prioritária para a mudança e o desenvolvimento da educação superior. Brasília: DF: Unesco, 1998.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTUR. **Manual para garantir inclusão e equidade na educação.** Brasília, DF: UNESCO, 2019.

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.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Paris, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaração-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Programa de Ação Mundial para as pessoas com deficiência**. Tradução Edilson Alkmim Cunha. Brasil: Corde, 1996.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Gestão das questões relativas à deficiência no local de trabalho**: repertório de recomendações práticas da OIT. Brasília. DF: OIT, 2004.

ORTEGA, M. L. J. Amplitude do conceito de “deficiente”. **Revista Trimestral de Direito Público**, São Paulo, n. 17, 1997.

PARASURAMAN, A. **Marketing research**. 2. ed. Boston: Addison Wesley Publishing Company, 1991.

PASTORE, J. O trabalho dos portadores de deficiência - I. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 1 mar. 2000. Disponível em: https://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_082.htm. Acesso em: 10 set. 2023.

PEREIRA, M. E. S.; BATANERO, J. M. F. Percursos Educativos, Formativos e Profissionais na Síndrome de Down. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 15, n. 2, p. 197-218, 2009.

PIOVESAN, F. **Temas de direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 2012.

QUIDIM, F. G.; LAGO, S. R. dos S. Direito ao trabalho da pessoa com deficiência. In: COSTA, M. da P. R. da (org.). **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012.

RADABAUGH, M. P. **NIDDR's long range plan**: techonology for acess and function research section two: NIDDR Research Agenda Chapter 5: techonology for acess and function, 1993.

RAMOS, M. N. Implicações Políticas e Pedagógicas da EJA integrada à Educação Profissional. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 35, n. 1, p. 65-85, jan./abr. 2010.

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

RIBAS, J. B. C. Entrevista. **Revista Integração**, Brasília, DF, ano 10, n. 22, p. 4-7, 2000.

RIBAS, J. **Preconceito contra as pessoas com deficiência**: as relações que travamos com o mundo. São Paulo: Cortez, 2011.

RIVERO, P. S. **Trabalho**: opção ou necessidade? Um século de informalidade no Rio de Janeiro. Belo Horizonte: Argvmentum, 2009.

ROCHA, T. B.; MIRANDA, T. G. Acesso e permanência do aluno com deficiência na instituição de ensino superior. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 22, n. 34, p. 197-212, maio/ago. 2009.

RODRIGUES, D. *A Educação Física perante a educação inclusiva: reflexões conceptuais e metodológicas*. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 14, n. 1, p. 67-73, 2003. Disponível em: <https://iparadigma.org.br/biblioteca/educacao-inclusiva-artigo-a-educacao-fisica-perante-a-educacao-inclusiva/> . Acesso em: 30 out. 2023.

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.

SANTIAGO, S. A. da S. **A história da exclusão da pessoa com deficiência: aspectos socioeconômicos, religiosos e educacionais**. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2011.

SANTOS, A. C. dos; GOMIDE NETO, U.; REZENDE, E. O. de. Profissionalização da Pessoa com deficiência: aspectos históricos. In: COSTA, M. da P. R. da (org.). **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012. p. 9-22.

SASSAKI, R. K. **As sete dimensões da acessibilidade**. São Paulo: Larvatus Proteo, 2019.

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

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152-165, jan./abr. 2007.

SOUZA JÚNIOR, H. P. de. A centralidade ontológica do trabalho como essência da educação e dos conhecimentos. In: MENEZES NETO, A. J. de *et al.* **Trabalho, política e formação humana**. São Paulo: Xamã, 2009.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

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.uema.br/wp-content/uploads/2020/10/EDITAL-n%C2%BA-05.2020-GR.UEMA-PAES-2021.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2021.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO. **Retificação nº 5 do Edital nº 42/2019-GR/UEMA, de 8 de novembro de 2019**. Torna pública a seguinte retificação do Edital n.º 42/2019 - GR/UEMA, adaptando o cronograma do certame para garantir a disponibilidade de vagas para pessoas com deficiência no Curso de Formação de Oficiais PMMA e CBMMA. São Luís: UEMA, 2019. Disponível em: https://www.uema.br/wp-content/uploads/2019/11/5ª-RETIFICAÇÃO-DO-EDITAL-PAES-Nº-42_GR_UEMA.pdf. Acesso em: 14 jun. 2023.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO. Superintendência de Concursos e Seletivos. Divisão de Operação de Concursos Vestibulares. **Edital nº 22/2022-GR/UEMA**,

de 18 de julho de 2020. Processo Seletivo de Acesso à Educação Superior - PAES 2023. São Luís: UEMA, 2022. Disponível em: https://www.uma.br/wp-content/uploads/2022/07/Edital-PAES-2023_-18-07-2022_compressed-1.pdf. Acesso em: 14 jun. 2023.

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.

XAVIER, F. P.; FERNANDES, D. C.; TOMÁS, M. C. Fatores econômicos e estrutura social: a escolaridade como fator explicativo para o diferencial dos salários no Brasil. *In*: NEVES, J. A.; FERNANDES, D. C.; HELAL, D. H. (org.). **Educação, trabalho e desigualdade social**. Belo Horizonte: Argumentum, 2009.

ZAGO, M. C.; OTSUKA, C. Y.; TANAKA, E. D. O. Fatores envolvidos no processo de inserção da pessoa com deficiência no trabalho: a ótica das instituições e associações de atendimento a essa população. *In*: MARQUEZINE, M. C. *et al.* **Re'discutindo a inclusão**. Londrina: ABPEE, 2009. (Série Estudos Multidisciplinares de Educação Especial). p. 135-147.

APÊNDICES

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caro (a) Senhor(a),

Estou realizando uma pesquisa de Mestrado intitulada “A Perspectiva Da Inclusão De Pessoas Com Deficiência Nos Cursos De Formação De Oficiais Do Corpo De Bombeiros E Da Polícia Militar Do Maranhão”, cujo objetivo geral corresponde Analisar os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham os direitos de acesso, permanência com êxito na aprendizagem e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA.

A Pesquisa conta com a orientação do Prof. Dr. João Batista Bottentuit Junior.

Sua participação nessa pesquisa é uma opção, você pode não aceitar participar ou desistir em qualquer fase da mesma, a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com a pesquisadora, com a UFMA ou qualquer outra instituição envolvida.

Vale ressaltar que não há compensação financeira relacionada à sua participação, pois esta pesquisa será desenvolvida sem nenhum orçamento lucrativo. O risco relacionado com sua participação na pesquisa poderá ser no âmbito emocional, tais como, medo de exposição e/ou receio em responder alguma questão, porém, você pode não responder ou não querer mais participar da pesquisa sem nenhum tipo de prejuízo e/ou implicações a você, à Pesquisa e à UFMA. Contudo, o desenvolvimento deste estudo ocorrerá de forma adequada, visando minimizar a ocorrência de tal desconforto, contando com a formação teórico-prática da pesquisadora na área.

Quanto aos riscos físicos, não haverá possibilidades de ocorrer, visto que a coleta de dados ocorrerá em espaços seguros, dentro da universidade e/ou caso se faça necessário, por meio virtual. Você terá como benefícios diretos e indiretos, além do recebimento de maiores esclarecimentos e de conhecimentos sobre alunos com deficiência no CFO, poderá beneficiar futuros alunos com deficiência, bem como, contribuir para melhores políticas de inclusão nas organizações militares.

Será garantido a você, caso se faça necessário, o ressarcimento das despesas geradas ao vir participar da pesquisa, assim como o direito à garantia de assistência e de indenização, no caso de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Caso aceite, gostaria que soubesse que será realizada coleta de dados por meio de aplicação de uma entrevista semiestruturada. Os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos, como divulgação em revistas e congressos, em que sua identidade será preservada.

Você receberá uma via deste termo, assinada por ambas as partes, onde consta o telefone e o endereço eletrônico da pesquisadora principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento. Agradeço sua participação e me coloco à disposição para maiores esclarecimentos através do e-mail Priscila.mcc@discente.ufma.br ou (98) 981452034, Priscila Milena Costa Chahini, Mestranda em Cultura e Sociedade pelo PGCULT da UFMA.

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos CEP/UFMA, poderá ser contatado para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo e-mail: cepufma@ufma.br. Telefone: 3272-8708. Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho, Bloco C, Sala 7, Comitê de Ética. UF: MA Município: SAO LUIS. CEP: 65.080-040.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar voluntariamente.

São Luís/MA Em: ____/____/2023.

Pesquisadora Responsável

Participante

APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA APLICADA COM OS/AS CANDIDATOS/AS COM DEFICIÊNCIA

- 1- Sexo: F () M () Idade: _____
- 2- Qual a sua deficiência?
- 3- Você teve alguma dificuldade na inscrição do vestibular da UEMA para concorrer as vagas para pessoas com deficiência? Qual?
- 4- Como ocorreu a sua avaliação na etapa do processo seletivo da Junta Médica de Saúde? Houve alguma intercorrência nesta etapa? Qual?
- 5- Foi necessária alguma medida administrativa e/ou judicial? Qual?
- 6- Você precisou de alguma adaptação para realizar a etapa do TAF? Qual?
- 7- Foi ofertado pela Corporação opções de adaptações no TAF? Qual?
- 8- Você foi reprovado no TAF? Em caso de resposta afirmativa, em qual exercício?
- 9- Foi necessária alguma medida administrativa e/ou judicial? Qual?
- 10- Durante as disciplinas cursadas no CFO, você precisou de alguma adaptação para participar/concluir uma aula/prova? Qual?
- 11- Foi ofertado pela Corporação alguma adaptação para a realização das atividades? Qual?
- 12- Para você, durante o curso, quais foram as dificuldades para realização de atividades práticas?
- 13- Depois de formado, você pretende exercer as funções operacionais da Corporação ou as funções administrativas? Por quê?
- 14- Na sua opinião, quais os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham direito de acesso, permanência e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais?
- 15- Na sua opinião, o que precisa ser feito e/ou adequado para que pessoas com deficiência tenham melhores condições de inclusão, conclusão e permanência na Corporação?

APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

QUESTIONÁRIO ABERTO APLICADO COM OS PROFISSIONAIS DA DIRETORIA DE ENSINO, DA DIRETORIA DE SAÚDE, COMISSÃO DE TAF E ACADEMIAS DO CBMMA e da PMMA

Prezado(a) Senhor(a)

Estou realizando uma pesquisa de Mestrado intitulada “**A Perspectiva Da Inclusão De Pessoas Com Deficiência Nos Cursos De Formação De Oficiais Do Corpo De Bombeiros E Da Polícia Militar Do Maranhão**”, cujo objetivo geral corresponde Analisar os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham os direitos de acesso, permanência e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA.

Nesse contexto, venho solicitar sua participação respondendo as perguntas, a seguir:

- 1- Quais deficiências foram consideradas aptas e inaptas na etapa da Junta Médica de Saúde-JMS?
- 2- Quais foram os critérios estabelecidos/avaliados na JMS que tornaram os candidatos com deficiência inaptos?
- 3- Foi criado alguma comissão para tratar sobre o ingresso e processo seletivo dos candidatos com deficiência?
- 4- Foi realizada alguma adaptação na etapa do teste de aptidão físico para os candidatos com deficiência? Quais?
- 5- Durante o CFO, foi feito alguma adaptação em alguma disciplina para os alunos com deficiência? Quais?
- 6- Na sua opinião, o que deve ser feito para melhorar a aplicação do TAF para candidatos com deficiência no CFO?

ANEXOS

ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP/CONEP/UFMA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
MARANHÃO - UFMA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A PERSPECTIVA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS CURSOS DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS E DA POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO

Pesquisador: Priscila

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 69287523.8.0000.5087

Instituição Proponente: Universidade Federal do Maranhão

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.196.466

Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa do tipo exploratória, descritiva, com abordagem qualitativa e enfoque interdisciplinar. O problema consiste em investigar principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham assegurados os direitos de acesso, permanência e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA. O estudo será desenvolvido no Corpo de Bombeiros e na Polícia Militar do Maranhão, assim como na Universidade Estadual do Maranhão – UEMA. Os participantes serão profissionais da Diretoria de Ensino e da Diretoria de Saúde do CBM e da PM (6 indivíduos); e candidatos com deficiência aprovados nos processos seletivos dos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA, a partir do ano de 2020 (14 indivíduos). Os dados serão coletados por meio de (i) entrevistas semiestruturadas; (ii) análise documental dos regimentos internos do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão e dos Editais dos processos seletivos dos Cursos de Formação de Oficiais (CFO BM e CFO PM), da UEMA; (iii) observação não participante. A coleta de dados está prevista para ocorrer a partir de agosto de 2023.

Objetivo da Pesquisa:

Hipótese: Os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

Fax: (98)3272-8003

E-mail: cepufma@ufma.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA



Continuação do Parecer: 6.196.466

direitos de acesso, permanência e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA, efetivamente assegurados, são: (1) desconhecimento sobre os referidos Cursos visto ser recente a inserção de pessoas com deficiência no processo seletivo CFO; (2) estigmas em relação ao potencial humano das pessoas com deficiência; (3) exigências do processo seletivo e no decorrer dos Cursos em relação a aptidão física e condições de saúde ideais ao desenvolvimento das atividades laborais.

Objetivo Primário: Analisar os principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham os direitos de acesso, permanência e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA.

Objetivo Secundário: Analisar documentos acerca do acesso e permanência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Militar do Maranhão; Verificar como vem ocorrendo o processo de seleção de pessoas com deficiência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Militar do Maranhão, na Universidade Estadual do Maranhão – UEMA; Conhecer as adequações no processo de seleção (junta médica de saúde, teste de aptidão física e teste psicotécnico) para as pessoas com deficiência dos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Militar do Maranhão; Identificar os critérios de inaptidão dos candidatos com deficiência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Militar do Maranhão; Conhecer as ações da Diretoria de Ensino do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar em relação ao atendimento educacional especializado disponibilizados aos discentes com deficiência; Descrever as percepções e concepções dos participantes em relação ao processo de seleção, acesso e permanência nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Militar do Maranhão.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

No formulário de informações básicas do protocolo e no texto completo do projeto de pesquisa, encontra-se a seguinte exposição de riscos.

Riscos: "... possíveis riscos que poderão, ocasionalmente, acontecer são de cunho psicológicos e/ou emocionais, tais como: medo de exposição, receio em responder alguma questão dentre outros da mesma natureza, porém, caso o participante sinta-se constrangido com alguma pergunta feita durante a entrevista, este terá total liberdade em opor-se a responder ou mesmo a

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho
Bairro: Bacanga **CEP:** 65.080-805
UF: MA **Município:** SAO LUIS
Telefone: (98)3272-8708 **Fax:** (98)3272-8003 **E-mail:** cepufma@ufma.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA



Continuação do Parecer: 6.196.466

ausentar-se da pesquisa, mesmo após a assinatura do TCLE, sem nenhum tipo de prejuízo e/ou implicações a ele, à pesquisa e à UFMA."

No TCLE, acrescenta-se: "Quanto aos riscos físicos, não haverá possibilidades de ocorrer, visto que a coleta de dados ocorrerá em espaços seguros, dentro da universidade e/ou caso se faça necessário, por meio virtual."

Com relação a benefícios, são listados:

Benefícios: "Quanto aos benefícios diretos aos participantes da pesquisa, além de receberem esclarecimentos sobre os procedimentos da pesquisa, terão maiores informações e/ou conhecimentos em relação ao processo de inclusão de pessoas com deficiência na área educacional e laboral. Os benefícios indiretos, serão, além de os conhecimentos produzidos pelo presente estudo, reflexões sobre os desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham os direitos de acesso, permanência e conclusão nos Cursos de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Maranhão da UEMA, bem como possíveis melhorias no contexto investigado."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa tem motivação social importante. Objetivos e metodologia estão claros. Aspectos éticos são devidamente considerados no protocolo de pesquisa. Conta com infraestrutura necessária e apoio institucional (Mestrado PGCULT, UFMA; Corpo de Bombeiros Militar MA; Polícia Militar MA). Mostra-se viável e com potencial para produzir conhecimentos efetivos e importantes para a área de estudo e para comunidade de indivíduos estudada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

** Folha de rosto: Preenchida e assinada pela pesquisadora proponente e pelo Coordenador do Programa de Mestrado PGCULT, UFMA.

** Projeto: Texto integral apresentado. Contem itens estabelecidos pela Norma Operacional 001/2013 CNS, Seção 3.4.

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

Fax: (98)3272-8003

E-mail: cepufma@ufma.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA



Continuação do Parecer: 6.196.466

**** TCLE:** Apresenta-se documento contendo identificação e objetivos do estudo, pesquisadores responsáveis (com contatos), esclarecimento dos riscos e benefícios aos participantes, garantias de liberdade de participação e de desistência a qualquer momento sem quaisquer penalidades ou prejuízos, direito de indenização por danos causados pela pesquisa.

**** Outros:** Ofício do Comando Geral do CBMMA e Ofício da Diretoria de Ensino da PMMA dando ciência e autorizando a realização da pesquisa no âmbito das respectivas instituições.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O protocolo de pesquisa analisado contém os elementos de apresentação obrigatória conforme Resolução CNS 466/12 e Norma Operacional 001/13. Não são identificadas pendências ou inadequações. Apresenta-se PARECER FAVORÁVEL à APROVAÇÃO do protocolo de pesquisa em pauta.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2039751.pdf	03/05/2023 09:44:50		Aceito
Cronograma	cronograma_cep.pdf	03/05/2023 09:42:54	Priscila	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_assinado_assinado.pdf	03/05/2023 09:40:33	Priscila	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	autorizacao_cbmma_cep.pdf	25/04/2023 23:15:02	Priscila	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	autorizacao_pmma_cep.pdf	25/04/2023 23:14:41	Priscila	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_priscila_cep.pdf	25/04/2023 23:13:27	Priscila	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO_priscila_cep.pdf	25/04/2023 23:11:49	Priscila	Aceito
Projeto Detalhado	Projeto_Pesquisa_cep.pdf	25/04/2023	Priscila	Aceito

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho
Bairro: Bacanga **CEP:** 65.080-805
UF: MA **Município:** SAO LUIS
Telefone: (98)3272-8708 **Fax:** (98)3272-8003 **E-mail:** cepufma@ufma.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
MARANHÃO - UFMA



Continuação do Parecer: 6.196.466

/ Brochura Investigador	Projeto_Pesquisa_cep.pdf	23:09:19	Priscila	Aceito
----------------------------	--------------------------	----------	----------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO LUIS, 23 de Julho de 2023

Assinado por:
Emanuel Péricles Salvador
(Coordenador(a))

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho
Bairro: Bacanga **CEP:** 65.080-805
UF: MA **Município:** SAO LUIS
Telefone: (98)3272-8708 **Fax:** (98)3272-8003 **E-mail:** cepufma@ufma.br

**ANEXO B – AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA NO CORPO DE BOMBEIROS
MILITAR DO MARANHÃO**



ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MARANHÃO
GABINETE DO COMANDANTE-GERAL



Ofício nº 131/2023/GAB. CMDO/CBMMA.

São Luís - MA, 15 de março de 2023.

A Sua Senhoria, o Senhor
FLÁVIO LUIZ DE CASTRO FREITAS – Prof. Dr.
Coordenador do PGCult
NESTA

Assunto: Resposta.

Referências: OF. PGCULT N° 04/23.

Senhor Coordenador,

Cumprimentando-o, em resposta ao ofício referenciado, autorizo a discente Priscila Milena Costa Chahini a realizar pesquisa sobre análise dos principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham acesso, permaneçam e concluam os Cursos de Formação de Oficiais.

Atenciosamente,


Célio Roberto Pinto de Araújo – CEL QOCBM
Comandante-Geral do CBMMA

ANEXO C – AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA NA POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO

		
ESTADO DO MARANHÃO SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO DIRETORIA DE ENSINO Av. Jerônimo de Albuquerque, s/ nº, Calhau; CEP. 65074-220; São Luís – MA; E-mail: desino@pmma@gmail.com.		
Ofício nº 201/2023-DE		
São Luís – MA, 14 de abril de 2023.		
A Sua Senhoria o Senhor Flávio de Castro Freitas – Prof. Dr. Coordenador do PGCult Nesta		
Assunto: Autorização. Referência: Ofício nº 131/2023/Gab.Cmdo/CBMMA		
Senhor Coordenador,		
Cumprimentando-o, em resposta ao ofício referenciado, autorizo a discente Priscila Milena Costa Chahini a realizar pesquisa sobre análise dos principais desafios a serem superados para que pessoas com deficiência tenham acesso, permaneçam e concluam os Cursos de Formação de Oficiais.		
Cordialmente,	RAIMUNDO SALGADO FREIRE JUNIOR:4072922349	Assinado de forma digital por RAIMUNDO SALGADO FREIRE JUNIOR:4072922349 Dados: 2023.04.14 12:48:06 -03'00'
Cel QOPM RAIMUNDO SALGADO FREIRE JÚNIOR Diretor de Ensino da PMMA		
Por delegação:		
Ten Cel QOPM DIÓGENES CLEON BARBOSA AZEVEDO Subdiretor de Ensino da PMMA		