

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS TECNOLÓGICAS  
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS BOMBEIRO MILITAR

**FLÁVIA ANDRÉIA MARTINS CASTRO**

**PROMOVENDO A INCLUSÃO:** uma análise do acesso e da acessibilidade da pessoa com deficiência ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do CBMMA

São Luís  
2023

**FLÁVIA ANDRÉIA MARTINS CASTRO**

**PROMOVENDO A INCLUSÃO:** uma análise do acesso e da acessibilidade da pessoa com deficiência ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do CBMMA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Segurança Pública e do Trabalho.

Orientador: **Maj. QOCBM** Marcos Wilbur Luiz **Bittencourt**

São Luís  
2023

Castro, Flávia Andréia Martins.

Promovendo a inclusão: uma análise do acesso e da acessibilidade da pessoa com deficiência ao curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do CBMMA / Flávia Andréia Martins Castro. – São Luís, 2023.

71 f.

Monografia (Graduação) - Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar – Universidade Estadual do Maranhão, 2023.

Orientador: Prof. Esp. Marcos Wilbur Luiz Bittencourt.

1.Igualdade. 2.Inclusão. 3.Deficiência. 4.Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão. 5.Concurso. I.Título.

CDU: 356.13-056.26(812.1)

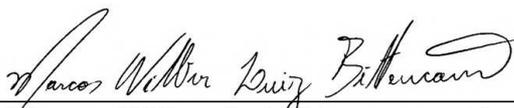
**FLÁVIA ANDRÉIA MARTINS CASTRO**

**PROMOVENDO A INCLUSÃO:** uma análise do acesso e da acessibilidade da pessoa com deficiência ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do CBMMA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Segurança Pública e do Trabalho.

Aprovada em: 21 / 06 /2023

**BANCA EXAMINADORA**



---

**Prof. Esp. Marcos Wilbur Luiz Bittencourt (Orientador)**  
Especialista em Cidadania, Direitos Humanos e Gestão da Segurança Pública  
Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão



---

**Prof. Dr. Augusto César Baraúna**  
Doutor em Direito  
Universidade Estadual do Maranhão



---

**Major QOABM Jackson Chevalier Pinto**  
Bacharel em Direito  
Academia de Bombeiros Militar “Josué Montello”

A Deus, meu refúgio e fortaleza, socorro bem presente nos momentos de angústia, ao meu amado esposo, David Weyner, e aos meus filhos, razão da minha vida, por todo cuidado e compreensão durante esse longo período da minha ausência.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por está comigo ao longo desta jornada acadêmica, por me dá sabedoria, inteligência e entendimento, pois sem Ele não teria chegado até aqui.

Meu esposo, David Weyner Lima Reis, pelo apoio incondicional, pelo incentivo, por acreditar no meu potencial, por não me deixar desistir quando tudo parecia não ter solução, por ter sido pai e mãe durante o tempo que estive ausente em busca deste sonho e me vislumbrou neste lugar mais que qualquer outra pessoa. Aos meus filhos que suportaram minha ausência e sempre me acolhiam com muito amor e carinho. Obrigada por cuidarem tão bem de mim e por todo amor, sem vocês nada seria possível.

Não poderia deixar de agradecer aos meus familiares e aos amigos que estiveram ao meu lado nos momentos mais difíceis, que contribuíram de alguma maneira para a conclusão do curso e não mediram esforços para me ajudar.

Aos colegas de turma que me ajudaram a vencer etapas e contribuíram com minha formação, em especial minha amiga Sara Raquel Martins, um presente que ganhei no CFO. Obrigada pelos conselhos, pelas palavras de força, pelo incentivo e por me fazer sentir especial.

Agradeço a todos os instrutores (ABMJM) e professores (UEMA) por terem dedicado parte do seu tempo para que pudéssemos ter uma formação acadêmica/profissional de excelência. Ao meu orientador e amigo, Major QOCBM Bittencourt, que acolheu e acreditou neste trabalho.

Muito obrigada a todos! Vocês foram fundamentais para a chegada ao pódio.

*“Não fui eu que ordenei a você? Seja forte e corajoso! Não se apavore nem desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar”.*

*Josué 1:9*

## RESUMO

O objetivo principal deste trabalho é analisar as políticas e práticas que promovem ou dificultam a inclusão e a acessibilidade de pessoas com deficiência no Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA). A pesquisa utiliza uma abordagem que combina revisão bibliográfica e conceitual, análise de editais de concursos anteriores e aplicação de questionários aos militares do CBMMA, usando a metodologia de natureza qualitativa e quantitativa, bem como o método de pesquisa *Survey*. Os resultados obtidos incluem uma análise comparativa do edital do primeiro concurso que ofereceu vagas para pessoas com deficiência, identificando aspectos que favorecem ou dificultam sua inclusão. Além disso, são apresentados *insights* sobre as dificuldades e necessidades dos profissionais com deficiência no CBMMA, no qual constatou-se que a maioria dos entrevistados identifica discriminação e falta de acessibilidade no curso. Com base nos resultados da pesquisa, são apresentadas breves recomendações para promover a igualdade e inclusão no CBMMA. Essas recomendações abrangem questões de infraestrutura, adaptações necessárias e capacitação de docentes e profissionais envolvidos. As conclusões ressaltam a importância da igualdade e inclusão de pessoas com deficiência no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão.

Palavras-chave: igualdade; inclusão; deficiência; Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão; concurso.

## **ABSTRACT**

The main objective of this work is to analyze the policies and practices that promote or hinder the inclusion and accessibility of people with disabilities in the Training Course for Officers of the Maranhão Military Fire Brigade (CBMMA). The research uses an approach that combines a bibliographical and conceptual review, analysis of previous competition notices and the application of questionnaires to the CBMMA military, using qualitative and quantitative methodology, as well as the Survey research method. The results obtained include a comparative analysis of the public notice of the first contest that offered vacancies for people with disabilities, identifying aspects that favor or hinder their inclusion. In addition, insights are presented about the difficulties and needs of professionals with disabilities in the CBMMA, in which it was found that most respondents identify discrimination and lack of accessibility in the course. Based on the survey results, brief recommendations are presented to promote equality and inclusion in CBMMA. These recommendations cover infrastructure issues, necessary adaptations and training of professors and professionals involved. The conclusions emphasize the importance of equality and inclusion of people with disabilities in the Maranhão Military Fire Brigade.

**Keywords:** equality; inclusion; disability; Military Fire Department of Maranhão; selection process.

## **LISTA DE SIGLAS**

ABMJM – Academia de Bombeiros Militar “Josué Montello”

ABNT – Associação Brasileira de Normas e Técnicas

ACP – Ação Civil Pública

CBM – Corpo de Bombeiros Militar

CBMMA – Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão

CCT – Centro de Ciências Tecnológicas

CF – Constituição Federal

CFO – Curso de Formação de Oficiais

CFOBM – Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

Fepa – Fundo Estadual de Pensão e Aposentadoria

MPC – Ministério Público de Contas

MPT – Ministério Público do Trabalho

PAES – Processo Seletivo de Acesso à Educação Superior

PCD – Pessoa com Deficiência

PMMA – Polícia Militar do Maranhão

QOCBM – Quadro de Oficiais Combatentes Bombeiros Militar

TAF – Teste de Aptidão Física

TCE – Tribunal de Contas do Estado

STF – Supremo Tribunal Federal

TJMA – Tribunal de Justiça do Maranhão

UEMA – Universidade Estadual do Maranhão

## LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

Figura 1 – Capa do questionário aplicado.....	41
Gráfico 1 – Entrevistado possui alguma deficiência.....	41
Gráfico 2 – Tipo de deficiência .....	42
Gráfico 3 – Entrou pelas vagas de PCDs?.....	43
Gráfico 4 – Convive com alguma pessoa que tenha deficiência? .....	43
Gráfico 5 – Existem itens de acessibilidade no prédio em que estuda/trabalha? .....	44
Gráfico 6 – Sente que o CFOBM preza por um ambiente de estudo/trabalho acessível ao PCD? .....	45
Gráfico 7 – O conteúdo estudado/trabalhado no decorrer do Curso de Formação de Oficiais atende às adaptações/necessidades dos PCDs? .....	46
Gráfico 8 – Considera pertinente falar e tomar atitudes sobre o tema acessibilidade?.....	47
Gráfico 9 – Já presenciou alguma ação discriminatória durante o Curso de Formação de Oficiais? .....	47

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1.1 Justificativa</b> .....	14
<b>1.2 Objetivos da Pesquisa</b> .....	15
<b>2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E CONCEITUAL</b> .....	16
<b>2.1 Conceito de Deficiência</b> .....	16
<b>2.2 Importância da Igualdade</b> .....	17
<b>2.3 Igualdade Constitucional</b> .....	20
<b>2.4 Tratamento Igualitário Aplicado às Pessoas com Deficiência</b> .....	22
<b>3 CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MARANHÃO</b> .....	24
<b>4 CONCURSO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS BOMBEIRO MILITAR</b> .....	26
<b>4.1 Primeiro concurso com vaga para pessoa com deficiência do CBMMA</b> .....	26
<b>4.2 Teste de Aptidão Física do Processo Seletivo do CFOBM</b> .....	28
<b>4.3 Comparando com outros editais</b> .....	30
<b>4.4 O habitus militar depois da aprovação</b> .....	32
<b>4.5 Lei n.º 6.513, de 30 de novembro de 1995 e o tema deficiência</b> .....	36
<b>5 METODOLOGIA</b> .....	38
<b>5.1 Método de Pesquisa: <i>Survey</i></b> .....	38
<b>5.2 Estrutura do Questionário</b> .....	39
<b>5.3 Coleta e tratamento dos dados</b> .....	39
<b>5.4 Resultados e Discussões</b> .....	40
<b>6 BREVE RECOMENDAÇÕES</b> .....	48
<b>6.1 Infraestrutura e adaptações necessárias</b> .....	48
<b>6.2. Capacitação de docentes e profissionais envolvidos</b> .....	49
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	51
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	53
<b>APÊNDICES</b> .....	56
<b>APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)</b> .....	57
<b>APÊNDICE B – Questionário aplicado</b> .....	58
<b>ANEXOS</b> .....	60
<b>ANEXO A – Portaria nº 011/2021 – GAB. CMDO/CBMMA</b> .....	61
<b>ANEXO B – Decisão da Ação Civil Pública</b> .....	633
<b>ANEXO C – Retificação nº 03 do Edital nº 42/2019 – GR/UEMA</b> .....	66

## 1 INTRODUÇÃO

A acessibilidade de pessoas com deficiência – designadas também pela sigla PCDs - no campo de trabalho tem sido um tema de crescente importância e debate, inclusive acadêmico<sup>1</sup>. Garantir a igualdade de oportunidades e a inclusão de pessoas com deficiências no ambiente profissional é fundamental para promover a diversidade, a justiça social e a realização plena de seus direitos. Com a efetivação de políticas públicas, a conscientização da população e as inovações tecnológicas, a inclusão dessas pessoas tem se tornado, progressivamente, possível, embora existam desafios e/ou preconceitos ainda enfrentados. Um dos desafios na acessibilidade de pessoas com deficiência no campo de trabalho é a escassez de conscientização e conhecimento de vários empregadores e colegas de trabalho. Muitas vezes, há estigmas, preconceitos e estereótipos associados às deficiências, podendo gerar discriminação e dificultar integração dessas pessoas no ambiente profissional<sup>2</sup>.

O acesso ao campo laboral não se resume apenas a compatibilidade física nos ambientes laborais, tais como rampas de acesso, elevadores e banheiros adaptados, é necessário, também, que a empresa esteja preparada para receber e acolher pessoas com deficiência, fornecendo treinamentos e capacitações para os colaboradores e gestores, a fim de garantir uma convivência harmoniosa e inclusiva.

Além disso, a tecnologia tem sido uma grande aliada na acessibilidade de pessoas com deficiência nas atividades ocupacionais. Softwares leitores de tela, lentes, lupas e reconhecimento de imagem, por exemplo, permitem que cidadãos com deficiência visual possam desempenhar suas funções de maneira eficiente. Foram desenvolvidos, também, auxílios para pessoas surdas ou com déficit auditivo como: equipamentos (infravermelho, FM), aparelhos para surdez, telefones com teclado-teletipo (TTY), dispositivos com tradução para libras. Já as bengalas, muletas, andadores, carrinhos, próteses e cadeiras de rodas auxiliam no deslocamento e mobilidade de pessoas com deficiência física<sup>3</sup>.

Para que essa população tivesse mais espaço na sociedade foi necessário a

---

<sup>1</sup> CASTRO, Shamyry Sulyvan et al. Acessibilidade aos serviços de saúde por pessoas com deficiência. **Revista de Saúde Pública**, v. 45, p. 99-105, 2011; SCATOLIM, Roberta Lucas et al. Legislação e tecnologias assistivas: aspectos que asseguram a acessibilidade das pessoas com deficiências. *InFor*, v. 2, n. 1, p. 227-248, 2017.

<sup>2</sup> No dia 17 de maio do corrente ano, durante uma sessão do Órgão Especial do Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA), um desembargador teria dito, conforme registros em vídeo, que um juiz com filho autista não deveria ter prestado concurso. Sua declaração causou revolta entre magistrados, que publicaram uma nota de repúdio destacando que ter um filho com deficiência não pode ser motivo para impedir a participação ou admissão de alguém em qualquer cargo. A fala do desembargador foi considerada discriminatória.

<sup>3</sup> Para maiores discussões sobre o uso de tecnologias ver o artigo de JUVÊNCIO, Vera Lúcia Pontes; FILHO, Nicolino Trompieri. Acessibilidade de pessoas com deficiência visual: recursos que ajudam muito além das palavras.

elaboração de legislações específicas como a Lei nº 8.112/90, que em seu artigo 5º, § 2º, garante a reserva de até 20% das vagas oferecidas, no qual para que possam se inscrever e concorrer aos cargos desejados, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência. É notório que o artigo supracitado corrobora com o Art. 37, VII da Constituição Federal de 1988 que estabelece que a lei reservará o percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Considerando as potenciais dificuldades e obstáculos encontrados por pessoas com deficiência, juntamente com as repercussões decorrentes das questões de inclusão que afetam esses indivíduos, emergem as seguintes indagações acadêmica: Está sendo assegurada a admissibilidade e a acessibilidade de pessoas com deficiência ao CBMMA? Pode-se dizer que a inclusão e acessibilidade são princípios fundamentais garantidos pela Constituição Brasileira e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência? Todos os órgãos públicos, incluindo os militares, são obrigados a adotar medidas para garantir a paridade de oportunidades, a inclusão social e a não discriminação das pessoas com deficiência? Isso incluiria, teoricamente, tornar os cursos de formação mais acessíveis para PCDs?

Destarte, com base nas informações supramencionadas, estabeleceu-se as seguintes hipóteses testadas: a) o Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão não está preparado para inserir a pessoa com deficiência no seu quadro de militares; b) A deficiência pode ser um obstáculo para o exercício do cargo de Oficial do CBMMA; c) A pessoa com deficiência ainda é discriminada, pela sua condição física, no ambiente do Corpo de Bombeiros; d) Apesar das legislações previstas o concurso do Curso de Formação de Oficiais não adapta os Testes de Aptidão Física para pessoas com deficiência durante o certame, o que enseja em uma concorrência desigual; e, e) Há desigualdade jurídica no concurso do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão.

A pesquisa está estruturada em sete capítulos. O primeiro capítulo, apresenta justificativa para este estudo, destacando a relevância de investigar a inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência no Curso de Formação de Oficiais do CBMMA. São delineados os objetivos da pesquisa. O segundo capítulo compreende uma revisão bibliográfica e conceitual abrangente, estabelecendo as bases conceituais necessárias para compreender o tema em questão. O conceito de deficiência é explorado, enfatizando a importância da igualdade e os fundamentos teóricos que a sustentam. Os princípios constitucionais da igualdade são examinados em relação às pessoas com deficiência, ressaltando a necessidade de tratamento igualitário.

Em seguida, aborda-se o processo seletivo do Curso de Formação de Oficiais do

CBMMA, com destaque para o primeiro concurso que ofereceu vagas para pessoas com deficiência. O edital desse concurso é comparado com outros editais similares, a fim de identificar aspectos que favoreçam ou dificultam a inclusão de pessoas com deficiência.

Além disso, é discutido no quarto capítulo o *habitus* militar e como ele pode influenciar a vivência e o desempenho dos profissionais com deficiência no CBMMA. A Lei n.º 6.513, de 30 de novembro de 1995, também é abordada, considerando sua aplicação no contexto militar.

A metodologia empregada encontra-se no capítulo 5. A pesquisa será conduzida por meio de uma abordagem quantitativa e qualitativa, utilizando-se de levantamento bibliográfico e análise documental. A revisão da literatura permitirá uma compreensão aprofundada sobre o tema, enquanto a análise documental fornecerá informações sobre as políticas públicas, legislações e regulamentos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no CBMMA, bem como aplicação de questionários com os cadetes – isto é, os alunos do Curso de Formação de Oficiais (CFO) – e alguns oficiais do CBMMA, a fim de obter dados qualitativos sobre as experiências e percepções relacionadas ao acesso e à acessibilidade no curso, apresentando, ainda, a análise dos questionários.

Já o capítulo 6 ressalta algumas considerações acerca da temática que visam promover a igualdade e inclusão no CBMMA. Essas recomendações abrangem questões de infraestrutura, adaptações necessárias e capacitação de docentes e profissionais envolvidos. Por fim, no capítulo 7, as considerações finais do estudo ressaltam a importância da igualdade e inclusão de pessoas com deficiência no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, destacando a necessidade de políticas e práticas que garantam a acessibilidade e a plena participação desses profissionais na instituição.

## **1.1 Justificativa**

A escolha do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA) como instrumento de estudo se justifica pela importância dessa instituição e pelo papel desempenhado pelos oficiais no serviço de proteção e segurança da população, bem como a vivência da pesquisadora. Portanto, é fundamental compreender como ocorre o acesso e a acessibilidade das pessoas com deficiência a esse curso, analisando os possíveis obstáculos enfrentados e as medidas adotadas para promover a inclusão.

Este trabalho se faz relevante devido ao grande número de pessoas com deficiência no

Brasil, segundo pesquisa publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística<sup>4</sup> (2022), que enfrenta preconceito e discriminação, e tenta contribuir de algum modo na promoção da dignidade e do respeito aos direitos desse grupo.

Além disso, espera-se que com esta monografia seja possível contribuir para o avanço do conhecimento sobre a inclusão de pessoas com deficiência no campo militar, especificamente no Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do CBMMA. Os resultados obtidos poderão fornecer subsídios para a identificação de boas práticas e a implementação de medidas mais efetivas de inclusão e acessibilidade no curso, contribuindo para que oportunidades sejam criadas e promovidas de forma igualitária para todas as pessoas, independentemente de suas habilidades e limitações. Almeja-se também que esta pesquisa possa sensibilizar gestores, profissionais e demais envolvidos no CBMMA sobre a importância da inclusão e da adoção de práticas inclusivas, além de incentivar a reflexão sobre possíveis obstáculos e desigualdades enfrentados pelas pessoas com deficiência nesse contexto. Por fim, acredita-se que este estudo possa servir como referência para futuras pesquisas e para a implementação de políticas e ações inclusivas em outras instituições militares, contribuindo para uma sociedade mais igualitária e inclusiva.

## 1.2 Objetivos da Pesquisa

Esta pesquisa tem como objetivo geral realizar uma análise sobre as políticas e práticas que promovem ou dificultam a inclusão e a acessibilidade de pessoas com deficiência no Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA). Para atingir esse propósito, será necessário, em um primeiro momento, investigar as políticas públicas, legislações e regulamentos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no CBMMA, com foco no acesso ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar. Outro objetivo, complementando o primeiro, é analisar o processo seletivo e os critérios de admissão no Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do CBMMA, verificando se foram adotadas medidas de inclusão e adaptações para candidatos com deficiência. Identificar quais as tensões e disputas para que essas medidas fossem implementadas. A partir disso, busca-se também identificar os obstáculos enfrentados pela pessoa com deficiência no acesso ao Curso de Formação de Oficiais, tais como barreiras físicas, atitudinais e estruturais.

---

<sup>4</sup> IBGE. Estudo realizado IBGE destacando os dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS-2019) intitulado **Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil / IBGE**, Coordenação de População e Indicadores Sociais. RJ. 2022. 16, 32 p.: il., color.

Espera-se que, com este trabalho de caráter monográfico, se tenha uma reflexão e sensibilização sobre a relevância da inclusão de pessoas com deficiência no CBMMA. Como instituição para além de questões militares o Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão desempenha um papel fundamental na sociedade. Portanto, é indispensável que o acesso e a acessibilidade sejam garantidos a todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas ou cognitivas.

Ao cumprir esses objetivos, deseja-se obter um panorama claro sobre o acesso e a acessibilidade da pessoa com deficiência ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do CBMMA, identificando desafios, boas práticas e oportunidades de melhoria. Isso contribuirá para a promoção da inclusão no âmbito militar e para a construção de uma sociedade cada vez mais inclusiva.

## **2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E CONCEITUAL**

### **2.1 Conceito de Deficiência**

O conceito de deficiência em nosso país é regulamentado por diferentes decretos e leis, os quais visam a definir e categorizar as condições que geram limitações físicas, psicológicas ou anatômicas. O Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei 7853/89<sup>5</sup>, apresenta as seguintes definições:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

A concepção supracitada é o conceito médico de deficiência, conforme estabelecido pelo Decreto nº 3.298/99 e se fundamenta em uma abordagem causal que relaciona a deficiência à doença. Esse modelo é atualmente criticável, por considerar a patologia como ponto central e excluir aspectos sociológicos. Em outras palavras, é censurável justamente

---

<sup>5</sup> Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

por produzir estigmas sociais, associando a ideia de deficiência a disfunções e a padrões de normalidade. Nessa perspectiva essencialmente médica, a causa da deficiência é atribuída ao indivíduo, estabelecendo-se um ideal de normalidade da pessoa humana. Se o sujeito não se enquadra em certos padrões, ele passa a ser visto como alguém que precisa ser consertado, corrigido ou reabilitado para se aproximar desse ideal. No entanto, atualmente, há uma compreensão cada vez maior de que a conceituação de deficiência vai além de uma perspectiva estritamente médica. A deficiência é uma construção social e, dentro desse paradigma, não deve ser entendida como sinônimo de incapacidade.

Nessa linha de pensamento, a deficiência deve ser vista como uma condição que resulta da interação entre as limitações individuais e as barreiras sociais. É importante considerar o modelo social de deficiência, que enfatiza o papel dos impedimentos sociais, atitudinais e ambientais na exclusão e na limitação das pessoas com deficiência. Esse modelo reconhece que a deficiência não é uma característica intrínseca da pessoa, mas sim uma construção social que pode ser mitigada por meio da eliminação de obstáculos e da promoção da inclusão. No contexto da legislação brasileira, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) adota uma abordagem mais alinhada ao modelo social de deficiência, buscando garantir a igualdade de direitos e oportunidades para as pessoas com deficiência. Essa lei reconhece as pessoas com deficiência como sujeitos de direitos e estabelece medidas de acessibilidade, inclusão educacional, inserção no mercado de trabalho e promoção da igualdade.

## 2.2 Importância da Igualdade

O direito à igualdade é um princípio fundamental em muitas constituições ao redor do mundo. A igualdade é, em grande parte das declarações de direitos, entendida como um valor universal que garante que todas as pessoas, independentemente de sua origem, sexo, raça, etnia, religião ou deficiência, sejam tratadas de forma justa e igual. Isso não significa tratar todos da mesma forma, mas sim garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades e direitos, com base em suas necessidades e circunstâncias individuais. Como afirma a expressão aristotélica<sup>6</sup> “devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”. No contexto da inclusão de pessoas com deficiência, o princípio da igualdade é de extrema importância. Reconhecer e respeitar as diferenças individuais e as

---

<sup>6</sup> AYRES, Deborah Maria. **O direito à igualdade que discrimina**. O artigo visa fazer uma análise sucinta sobre o entendimento da doutrina e juristas acerca do princípio da igualdade.

necessidades específicas das pessoas com deficiência é essencial para garantir que elas tenham as mesmas oportunidades de participação e contribuição na sociedade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, por exemplo, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, afirma que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em garantia e direitos” (artigo 1º) e que “todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei” (artigo 7º). Isso significa dizer que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência, devem ser tratadas com igualdade perante a lei e têm direito à proteção igualitária dos seus direitos humanos fundamentais. A igualdade no contexto da inclusão de pessoas com deficiência vai além do reconhecimento formal dos direitos. Envolve a criação de condições e oportunidades que permitam a plena participação e o exercício dos direitos dessas pessoas. Isso requer a adoção de medidas afirmativas e ações concretas para eliminar as barreiras que impedem a igualdade de acesso a serviços, recursos e oportunidades.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 garantiu o direito à igualdade em seu artigo 5º, afirmando que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, o que implica em dizer que não pode haver discriminação ou tratamento diferenciado injustificado com base em características pessoais. Além disso, a Constituição estabelece que é dever do Estado promover a igualdade material entre as pessoas, combatendo qualquer forma discriminatória e as desigualdades sociais. No entanto, ainda há muitos desafios a serem enfrentados para garantir a igualdade em todo o mundo. A distinção racial, de gênero, de orientação sexual e de deficiência ainda é comum em muitas sociedades, prejudicando a vida de milhões de pessoas.

A igualdade é um princípio fundamental que sustenta toda a arquitetura dos direitos humanos. Portanto, é essencial que a igualdade seja garantida e desenvolvida em todos os níveis, por meio de leis, políticas públicas e educação, para que todas as pessoas possam desfrutar de seus direitos de forma plena e justa.

Para Bobbio (1997), a igualdade é um valor fundamental para a democracia e a justiça social. Ele argumenta que a igualdade deve ser entendida como um processo em constante evolução, que busca reduzir as desigualdades históricas e desenvolvidas que impedem o pleno exercício dos direitos humanos. Ele destaca que a igualdade não significa igualitarismo absoluto, mas sim a busca por uma distribuição justa de recursos e oportunidades. A igualdade é um valor fundamental para a democracia e a justiça social. Deve ser promovida em conjunto com a liberdade, em um equilíbrio constante, para garantir uma sociedade mais justa e democrática.

A igualdade é um tema complexo que pode ser compreendido em diferentes

dimensões. Uma dessas dimensões é a distinção entre igualdade formal, material e de conhecimento. Essa divisão é frequentemente utilizada por filósofos e psicólogos políticos para analisar e discutir as questões relacionadas à igualdade em diferentes contextos.

B. No plano teórico, a igualdade pode ser considerada em três dimensões: igualdade formal, que veda privilégios e discriminações na lei e perante a lei; igualdade material, que expressa as demandas por redistribuição de poder, riqueza e bem-estar social; e igualdade como reconhecimento, que se destina à proteção das minorias, sua identidade e diferenças (BARROSO; OSORIO, 2016, p. 230).

A igualdade formal refere-se à igualdade perante a lei, ou seja, ao tratamento igualitário que todos os indivíduos devem receber independentemente de suas características pessoais. Essa dimensão da igualdade está associada à ideia de justiça formal, que preconiza que todas as pessoas devem ser tratadas da mesma forma pelo sistema legal, sem distinção de raça, gênero, religião, orientação sexual, etc. Garante que os indivíduos tenham as mesmas oportunidades e possam competir de forma justa.

A igualdade material, por sua vez, refere-se à distribuição equitativa de recursos e oportunidades entre os indivíduos, de modo a garantir que todos tenham acesso aos meios necessários para uma vida digna. Essa dimensão da igualdade está associada à ideia de justiça substantiva, que preconiza que todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades e condições para desenvolver suas capacidades e realizar seus projetos de vida. Muitas vezes, a igualdade de oportunidades não é suficiente, pois as condições iniciais dos indivíduos são desiguais e, frequentemente, determinadas por fatores fora de seu controle, como a classe social, a raça ou o gênero. É necessário, promover políticas públicas que reduzam essas desigualdades e garantam um mínimo de recursos e oportunidades para todos.

Já a igualdade de conhecimento está associada à ideia de reconhecimento em todos os aspectos da vida humana, onde pessoas discriminadas pela maioria podem ocupar posições de destaque na sociedade. Esse fator impacta na autoestima e no empoderamento dos menos favorecidos, pois muitas vezes recebem tratamento desigual por conta de sua identidade ou por suas diferenças.

Diante dos conceitos abordados, a temática deste trabalho que versa sobre o direito da pessoa com deficiência, enquadra-se na tríade das dimensões, quando pela Igualdade formal, presente no art. 5º da CF/88, que ressalta que todos são iguais perante a lei; na definição de Igualdade material, pois entende-se que é indispensável uma redistribuição de poder e bem estar social para que as pessoas com deficiência possam ter acesso a todos os campos sociais; e no conceito de Igualdade de reconhecimento, pois trata-se de uma

minoria, que possui diferenças e busca seu lugar em ambientes quase improváveis.

A igualdade formal surge do desejo de propiciar a garantia individual contra perseguições e vantagens. No entanto, na prática, muitas vezes essa igualdade não é suficiente para garantir a justiça e a equidade nas relações sociais e políticas.

Segundo Mello (2004), o fator formal é um elemento que, embora aparentemente neutro e geral, acaba por afetar de forma desigual grupos ou indivíduos que se encontram em situações diferentes. Um exemplo disso é a exigência de altura mínima para ingresso em determinadas carreiras públicas, como as carreiras militares. Embora essa exigência possa parecer neutra e geral, ela acaba por discriminar pessoas com deficiência, que muitas vezes não atendem a esse requisito por motivos alheios à sua vontade. Deve haver uma causa concreta entre a norma e o objeto diferenciador para que não haja discriminação e nem tratamento vantajoso.

Em síntese: a lei não pode conceder tratamento específico, vantajoso ou desvantajoso, em atenção a traços e circunstâncias peculiarizadoras de uma categoria de indivíduos se não houver adequação racional entre o elemento diferencial e o regime dispensado aos que se inserem na categoria diferenciada (MELLO, 2004, p. 39).

É necessário levar em conta esses fatores de descrição na análise das políticas públicas e na elaboração de normas e regulamentos, de modo a garantir a garantia real e efetiva entre todos os indivíduos. Isso implica, por exemplo, a adoção de medidas afirmativas que compensem as desigualdades históricas e promovam a inclusão social e a diversidade. Essas medidas podem incluir a reserva de vagas para grupos sub-representados, a promoção de programas de capacitação e inclusão, a criação de ambientes de trabalho acessíveis e a implementação de ações que reduzam as disparidades existentes.

A igualdade não deve ser tratada como conceito abstrato, mas como meta a ser perseguida na prática. Isso implica em promover um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as pessoas, independentemente de suas características ou circunstâncias, tenham oportunidades iguais de desenvolvimento e realização profissional.

### **2.3 Igualdade Constitucional**

A primeira Carta Magna Brasileira, promulgada em 1824, em seu inciso XII do artigo 179, mencionava os direitos e garantias individuais dos cidadãos, como a liberdade de consciência, de expressão, de propriedade e de segurança.

179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela

Constituição do Império, pela maneira seguinte. [...] XIII. A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, e recompensará em proporção dos merecimentos de cada um<sup>7</sup>(Brasil, 1824).

Não havia ênfase especial na igualdade entre os cidadãos, nela não há a noção moderna de igualdade, como entendida hoje em termos de direitos humanos. Essa noção teria surgido mais tarde, com a evolução do pensamento político e jurídico. A consagração dos direitos de primeira geração, como a igualdade perante a lei, ocorreu principalmente no século XX, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e outras convenções internacionais.

Na Constituição Brasileira de 1891, em seu artigo 72, §2º, havia a prerrogativa de que “todos são iguais perante a lei”, deixando o termo igualdade genérico e sem exceções, diferentemente da Constituição Brasileira de 1934. Nessa de 1934, em seu artigo 113, era enfatizado o princípio da igualdade e proibição de discriminações. O texto do referido artigo afirmava: “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas”. Nessa constituição, além de destacar a igualdade perante a lei, foram expressamente proibidas discriminações com base em vários critérios. Isso demonstra uma ampliação do escopo da igualdade e uma preocupação em evitar tratamentos discriminatórios.

Após três constituições, surge a nova Constituição que deu diversas garantias ao Presidente da República e extremo poder ao Executivo. Entretanto, houve um retrocesso na evolução do ideal de igualdade, pois mais uma vez declara, apenas, que “todos são iguais perante a lei”, no art. 122. A igualdade perante a lei é um princípio fundamental em muitos sistemas jurídicos democráticos. Esse princípio busca garantir que todas as pessoas sejam tratadas igualmente perante a justiça. Ele é uma base importante para a promoção da justiça e da equidade em uma sociedade.

Diversas constituintes em nosso país foram instituídas, até chegar à atual Constituição Federal de 1988, que é considerada a mais completa quando se fala em proteção e garantias fundamentais, o que é justificado pelo fato da participação amplamente popular na sua elaboração. A Constituição Federal de 1988 foi elaborada por uma Assembleia Nacional Constituinte, composta por representantes eleitos diretamente pelo povo. Essa

---

<sup>7</sup> BRASIL. **Constituição política do Império do Brasil (25 de março de 1824)**. Brasília: Presidência da República: Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos.

assembleia contou com a participação de diversos setores da sociedade, incluindo representantes de movimentos sociais, sindicatos, organizações não governamentais e outros segmentos da sociedade civil.

A Constituição Federal de 1988, no art. 3º, III e IV, e art. 5º menciona os direitos fundamentais, com ênfase no direito a igualdade. É considerada uma das constituições mais abrangentes e avançadas quando se trata de proteção e garantias fundamentais. Além disso, o artigo 5º da CF trata dos direitos fundamentais e é conhecido como o catálogo de direitos e garantias individuais. Estabelece como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação, a erradicação da pobreza e da marginalização, reduzindo as desigualdades sociais e regionais. Esses objetivos demonstram a preocupação constitucional com a igualdade e a inclusão social, buscando assegurar a dignidade e os direitos de todas as pessoas, independentemente de suas características e condições.

#### **2.4 Tratamento Igualitário Aplicado às Pessoas com Deficiência**

O tratamento igualitário aplicado às pessoas com deficiência é um tema de grande importância e coragem social. A igualdade é um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal e deve ser garantido a todos os cidadãos, independentemente de suas características pessoais, incluindo as pessoas com deficiência.

A Constituição Federal Brasileira reconhece a pessoa com deficiência como um grupo vulnerável que deve ser protegido pelo Estado. O artigo 227 da nossa Constituição estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem com deficiência o pleno exercício de seus direitos fundamentais, inclusive dos direitos à educação, à saúde e à convivência familiar e comunitária. Além disso, a Constituição garante às pessoas com deficiência o direito à igualdade de oportunidades, o acesso à educação, ao trabalho, à cultura e ao lazer. Em seu artigo 24 determina que é competência comum da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios garantir à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos e sua inclusão social.

A Constituição também estabelece medidas para garantir a acessibilidade das pessoas com deficiência. O artigo 227, parágrafo 2º, determina que o Estado deve promover programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem com deficiência, garantindo o acesso gratuito aos medicamentos e próteses necessárias. A pessoa com deficiência também tem a proteção dos seus direitos por meio de leis específicas, como a Lei

Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015)<sup>8</sup> e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas, estabelece que a igualdade de tratamento deve ser assegurada às pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida, incluindo o acesso à educação, ao emprego, à cultura e à participação política. Para tanto, é necessário que haja ações concretas por parte do Estado e da sociedade para garantir a inclusão e a acessibilidade para as pessoas com deficiência.

Artigo 5. Igualdade e não discriminação

1. Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.
2. Os Estados Partes deverão proibir qualquer discriminação por motivo de deficiência e garantir às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.
3. A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes deverão adotar todos os passos necessários para assegurar que a adaptação razoável seja provida.
4. Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não deverão ser consideradas discriminatórias (CORDE, 2007, p. 19).

O tratamento igualitário, no entanto, não significa tratar a todos de forma diferente, mas sim de forma justa e adequada às necessidades individuais. É necessário reconhecer que as pessoas com deficiência possuem limitações e necessidades específicas e que, portanto, precisam de medidas de adaptação e acessibilidade para que possam exercer seus direitos e participar livremente da vida em sociedade. Um exemplo disso é a necessidade de adaptação de espaços públicos e privados para garantir a acessibilidade física, como rampas de acesso, elevadores e banheiros adaptados. Além disso, é preciso oferecer recursos e serviços que garantam a inclusão social e a participação plena das pessoas com deficiência, como programas de educação inclusiva, transporte adaptado e tecnologias assistivas<sup>9</sup>.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem a legitimidade incontestável para proteger os direitos e garantias das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, segundo os fundamentos gerais que regem a ação (artigos 127 e 129, inciso I da Constituição da República; artigo 83, inciso III da Lei Complementar nº 75/1993; artigo 5º, inciso I da Lei nº 7.347/1985) e, notavelmente, o artigo 3º da Lei nº 7.853/1989 com a nova redação da Lei

---

<sup>8</sup> BRASIL. Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/l13146.htm). Acesso em 15 de abril de 2023.

<sup>9</sup> BORGES, José Antonio dos Santos; DIAS, Angélica Fonseca da Silva; OLIVEIRA, Juliana Coutinho. Deficiências e Tecnologia Assistiva – Conceitos e aplicações. In: *Informática na Educação. Série de livros-texto da CEIE-SBC*. Disponível em <https://ieduacao.ceie-br.org/tecnologiaassistiva/>. Acesso em: 01 maio 2023.

Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência: Lei nº 13.146/2015. Essa legislação federal garante os direitos das pessoas com deficiência, tendo sido instituída para efetivar os direitos estabelecidos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada e ratificada pelo Brasil em 2009. O processo de criação da lei começou com o Projeto de Lei nº 3636/2000, de autoria do senador Paulo Paim, que inicialmente foi intitulado Estatuto do Portador de Necessidades Especiais. O projeto propunha assegurar a integração social e o pleno exercício dos direitos individuais e coletivos das pessoas com limitações físicas, motoras, mentais, visuais, auditivas ou múltiplas. Esta lei estabelece diretrizes e normas para a promoção da igualdade, de oportunidades e a inclusão social das pessoas com deficiência. Ela pugna que nenhuma pessoa com deficiência sofrerá nenhuma espécie de discriminação porque tem igual direito à igualdade de oportunidades. A lei também prevê medidas para garantir o acesso das pessoas com deficiência à educação, saúde, trabalho, cultura, esporte e lazer. Além disso, estabelece normas para a acessibilidade em edificações, espaços públicos e transportes.

### **3 CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MARANHÃO**

O Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar (CFOBM) é um programa de formação acadêmica e militar destinado a preparar os cadetes<sup>10</sup> para se tornarem oficiais do Corpo de Bombeiros Militar. É realizado em parceria com a Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), no qual as aulas do núcleo comum são ministradas no prédio do Centro de Ciências Tecnológicas (CCT) e as do núcleo específico na Academia de Bombeiros Militar “Josué Montello”. O curso tem duração de três anos e, ao final desse período os cadetes são declarados Aspirantes a Oficial e recebem o título de Bacharel em Segurança Pública e do Trabalho.

O curso segue um currículo específico, que combina disciplinas teóricas e práticas, como treinamento físico, instruções técnico-operacionais e estágios operacionais. O CFOBM tem como objetivo principal formar profissionais capacitados e comprometidos com a segurança pública, preparados para lidar com emergências, liderar equipes e desempenhar funções de comando no Corpo de Bombeiros.

Os cadetes são treinados para o desenvolvimento de competências técnicas, acadêmicas, profissionais e sociais, essenciais para o desempenho eficaz de suas

---

<sup>10</sup> Nome dado as discentes do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar.

responsabilidades como servidores públicos. Ao longo do curso, eles recebem formação completa nas áreas de segurança pública, prevenção e combate a incêndios, resgate e salvamento, atendimento pré-hospitalar, gerenciamento de desastres, entre outras. Os discentes estudam disciplinas teóricas relacionadas à segurança, gestão, legislação, ciências sociais e humanas.

Em sua monografia intitulada “Perfil de Humor dos Cadetes da Academia de Bombeiro Militar Josué Montello após o Curso de Salvamento Veicular Leve” (2019)<sup>11</sup>, Filipe Ribeiro do Nascimento fornece um quadro mais amplo sobre a estrutura do CFO. O autor identifica por intermédio de um exame aprofundado como o curso apresenta uma estrutura curricular gradual, sequencial e integrada não apenas no tocante às disciplinas e conteúdos programáticos, mas também na abordagem teórico-prática e no desenvolvimento das habilidades dos cadetes. As disciplinas do núcleo específico são ministradas por instrutores do CBMMA, já as do núcleo comum são oferecidas pela UEMA.

O processo de ingresso no CFOBM inclui aprovação no vestibular da UEMA, exames médicos, teste de aptidão física, teste psicotécnico e avaliação documental. Durante o primeiro ano do curso, os cadetes passam por uma rotina intensa, no qual envolve quarentena<sup>12</sup> e internato<sup>13</sup>, cursando cerca de 14 disciplinas, com o intuito de adaptá-los à vida militar e ajudá-los a decidir se desejam continuar no curso ou não. Após concluir todas as etapas, os cadetes são promovidos a Aspirantes a Oficial e são encaminhados aos batalhões do Corpo de Bombeiro Militar para exercer funções de comando.

Durante o curso os cadetes têm que conciliarem a rotina acadêmica com os diversos serviços, como rancheiro, sentinela do portão das armas, comandante da guarda, adjunto ao oficial de dia e auxiliar do oficial de dia, além dos serviços externos que surgem a todo tempo, de acordo com a necessidade da corporação, como nos casos de entrega de cestas básicas, prevenção em eventos, entre outros.

Os alunos do CFOBM, encontram-se organizados em hierarquia, com os mais antigos tendo precedência sobre os mais modernos. Pela cultura hierárquica do curso, os cadetes do terceiro ano exercem funções de comando, gerenciamento e os serviços com maior responsabilidade. No início das atividades, às 7 horas, há conferência da tropa, hasteamento das bandeiras e instruções matutinas. Após o almoço na universidade, eles seguem para o mprédio

---

<sup>11</sup> Monografia apresentada à Universidade Estadual do Maranhão como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Segurança Pública e do Trabalho, defendida em 2019.

<sup>12</sup> Período de 40 dias em que o cadete fica em reclusão e aos fins de semana recebe visita dos familiares.

<sup>13</sup> Período de tempo que pode durar todo o curso, de acordo com as demandas da instituição.

do CCT para participam de aulas teóricas que terminam por volta de 18h30min. Ao final das aulas da UEMA os cadetes retornam para a ABMJM quando são liberados para retornarem para suas residências, desde que não estejam de serviço ou devam cumprir corretivo escolar.

#### **4 CONCURSO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS BOMBEIRO MILITAR**

Neste capítulo será analisado a forma de ingresso no Curso de Formação de Oficiais (CFO BM) do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA), sendo o primeiro realizado em 2020, decorrente da Ação Civil Pública nº 0849573-59.2016.8.10.0001, com a análise dos fatos ocorridos acerca do que levou a demanda da ACP e demais situações que ocorreram ao longo do processo seletivo. O ingresso no CFO BM é um processo importante e complexo que envolve diversos aspectos, que aqui serão tratados. A Ação Civil Pública mencionada refere-se a um processo judicial que teve como objetivo abordar questões relacionadas ao acesso e à seleção de candidatos. É importante compreender os fatos ocorridos que levaram à demanda dessa ação civil, bem como as situações que ocorreram ao longo do processo seletivo.

##### **4.1 Primeiro concurso com vaga para pessoa com deficiência do CBMMA**

No dia 9 de julho de 2019 foi publicado no *site* da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA) o Edital nº 42/2019 - GR/UEMA. O primeiro concurso público para o cargo de Oficial Bombeiro Militar do Brasil com vaga para pessoa com deficiência aconteceu no Estado do Maranhão por meio da publicação de 09 de agosto de 2019, por meio da retificação nº 03 do Edital nº 42/2019 - GR/UEMA (ANEXO 1), organizado pela Divisão de Operação de Concursos Vestibulares (DOCV) da Universidade Estadual do Maranhão. A retificação do Edital nº 42/2019 - GR/UEMA (ANEXO 2) aconteceu por força de lei decorrente da Ação Civil Pública nº 0849573-59.2016.8.10.0001 que garantiu 5% das vagas para pessoas com deficiência com fulcro na Lei nº 13.146/2015, do Decreto Federal nº 3.298/1999 e da Lei Estadual nº 5.484/1992. Além do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, a Polícia Militar do Maranhão também teve que se adequar a determinação judicial.

4.1.1 O candidato que concorrer ao sistema especial de vagas 2, exclusivo para o Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública - PMMA (Masculino), o Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública - PMMA (Feminino) e o Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública do Trabalho - CBMMA que, por decisão judicial exarada nos autos de n.º 0828287-20.2019.8.10.0001 da Vara de Interesses Difusos e Coletivos da Comarca

de São Luís/MA, deverá entregar a documentação (laudo médico original ou cópia autenticada, para pessoa com deficiência), no endereço abaixo discriminado, até 22 de agosto de 2019, para a entregar a documentação de que trata este subitem (UEMA, RETIFICAÇÃO Nº 03 DO EDITAL Nº 42/2019 - GR/UEMA).

A retificação do Edital nº 42/2019 ocorreu devido o mesmo estar em oposição aos interesses da Constituição da República e a legislação infraconstitucional, pois não contemplou o ingresso no Curso de Formação de Oficiais para pessoas com deficiência. Todavia, foi necessário que o Ministério Público do Estado do Maranhão e a Defensoria Pública do Estado do Maranhão ajuizasse uma Ação Civil Pública em desfavor do Estado do Maranhão e da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA manifestando as seguintes solicitações:

- a) A imediata retificação do Edital n. 42/2019-UEMA, disponibilizando 5% das vagas do CFO para pessoas com deficiência, em caráter liminar, com fulcro no art. 300 do CPC, mediante republicação de edital, ante o perigo na demora presente no caso de o processo seletivo transcorrer normalmente, sem a referida adequação; (...)
- d) Ao final, confirmada a tutela de urgência em definitivo, sejam julgados procedentes os pedidos formulados, com a condenação do Réu em obrigação de fazer, consubstanciada em retificar o edital em vigor, bem como prevê já expressamente nos futuros editais do Curso de Formação de Oficiais (PMMA e CBMMA) que forem publicados a devida previsão de reserva de 5% para as pessoas que concorram às vagas destinadas às pessoas com deficiência, conforme o art. 39, III do Decreto n. 3.298/99<sup>14</sup> (MP, ACP, 2019).

A retificação supracitada foi um comunicado oficial da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA) que teve como objetivo adaptar o cronograma do certame para garantir a disponibilidade de vagas para pessoas com deficiência no Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Maranhão (PMMA) e do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA). Essa adaptação foi realizada em cumprimento a uma decisão judicial de caráter liminar de antecipação de tutela recursal, emitida nos autos do Agravo de Instrumento nº 0808491-46.2019.8.10.0000, que foi interposto perante o Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão. Diante dessa situação, o Ministério Público do Estado do Maranhão e a Defensoria Pública do Estado do Maranhão ajuizaram uma ação civil pública contra o Estado do Maranhão e a Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), solicitando a adequação do edital às normas vigentes. Por meio dessa ação, as instituições solicitaram a retificação imediata do edital para a disponibilização de 5% das vagas do Curso de Formação de Oficiais para pessoas com deficiência. A solicitação foi fundamentada no artigo 300 do Código de Processo Civil, que trata da tutela de urgência, considerando o perigo na demora caso o processo seletivo continuasse sem a devida adequação. Além disso, a ação requereu que, ao final do processo,

---

<sup>14</sup> TJMA, 2019, p. 1.

fosse confirmada a tutela de urgência em caráter definitivo, com a condenação do Réu (Estado do Maranhão) em obrigação de fazer. Essa obrigação consistiria na retificação do edital em vigor, assim como na inclusão explícita nos futuros editais do Curso de Formação de Oficiais (PMMA e CBMMA) da devida previsão de reserva de 5% das vagas para pessoas com deficiência, em conformidade com o artigo 39, III do Decreto nº 3.298/99. A ação civil pública buscou assegurar que as pessoas com deficiência tivessem acesso igualitário às oportunidades de ingresso no Curso de Formação de Oficiais, de acordo com a legislação vigente.

Essa iniciativa foi fundamental para promover a inclusão e exigir que o Estado do Maranhão e a UEMA cumprissem com suas obrigações legais no que se refere à reserva de vagas para pessoas com deficiência. Ao mesmo tempo, essa decisão revela que nem sempre o Estado e as instituições estão plenamente alinhados com as diretrizes de inclusão e igualdade de oportunidades. A constatação de que o edital estava em desacordo com a Constituição e a legislação infraconstitucional evidencia a necessidade de uma fiscalização rigorosa para garantir o cumprimento das normas de acessibilidade e inclusão. A atuação do Ministério Público e da Defensoria Pública nesse caso demonstra a importância dessas instituições na defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

#### **4.2 Teste de Aptidão Física do Processo Seletivo do CFOBM**

A falta de adaptação no teste de aptidão física para os candidatos com deficiência no concurso da Universidade Estadual do Maranhão, voltado ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar, é uma questão que evidencia a necessidade de inclusão e acessibilidade no processo seletivo. A adequação dos testes físicos é fundamental para garantir que todos os candidatos, independentemente de suas limitações, tenham igualdade de oportunidades. Apesar de todas as retificações do Edital nº 42/2019 – GR/UEMA, o mesmo não apresenta adaptações para candidatos com deficiência, pelo contrário, ressalta que quem não conseguir atingir os índices será eliminado do certame, conforme o item 3.9.9 do referido edital: “Será INAPTO no Teste de Aptidão Física (TAF), o candidato que não comparecer nesta Fase ou não atingir os índices mínimos e a pontuação geral mínima, em conformidade com as tabelas constantes do APÊNDICE A destas Normas”.

O teste de aptidão física é uma etapa crucial no processo seletivo para o CFO, pois visa avaliar a capacidade dos candidatos em realizar atividades físicas essenciais para o desempenho da função. No entanto, quando não há adequações para candidatos portadores de deficiência, ocorre uma exclusão injusta e contrária aos princípios da igualdade e inclusão. De

acordo com o Apêndice A – TESTE DE APTIDÃO FÍSICA DE INGRESSO AO CFO/CBMMA – 2020 do concurso supracitado o candidato deve apresentar condicionamento físico geral para executar as provas de natação, flexão de braços, abdominal e corrida, ou seja, em momento nenhum fala sobre adaptação para candidatos com deficiência.

I – 1º dia:

- a) Teste Aquático (natação – 50m);
- b) Teste de Flexão de Braços.

II – 2º dia:

- a) Teste de Barra Fixa (flexão de braços na barra fixa para homens e, teste de resistência na barra fixa para mulheres);
- b) Teste Abdominal tipo Poolock.

III – 3º dia:

- a) Teste de Corrida de Velocidade (50m);
- b) Teste Corrida de Resistência Aeróbica (2400m) (UEMA, 2019, p. 18).

Cada pessoa com deficiência possui necessidades específicas, que devem ser consideradas ao planejar e executar os testes físicos. É importante ressaltar que a deficiência não impede a capacidade de desempenho nas atividades físicas, mas pode requerer adaptações que permitam a participação plena e igualitária dos candidatos.

Algumas adaptações que podem ser consideradas incluem a disponibilização de equipamentos e recursos auxiliares, como próteses, órteses, cadeiras de rodas adaptadas, entre outros dispositivos que possam viabilizar a realização dos testes físicos. Além disso, é fundamental que sejam fornecidas orientações e apoio adequados aos candidatos, de forma a garantir que eles tenham todas as informações necessárias para se prepararem adequadamente.

Além das adequações materiais, é essencial promover uma conscientização e sensibilização dos profissionais envolvidos na aplicação dos testes físicos, a fim de garantir um ambiente inclusivo e livre de discriminação. É fundamental que os responsáveis pelo concurso compreendam as diferentes formas de deficiência e estejam dispostos a encontrar soluções personalizadas para cada candidato.

A falta de adaptação no teste de aptidão física para os candidatos com deficiência no concurso da UEMA relacionado ao CFOBM não apenas restringe a participação desses indivíduos, mas também impede a formação de um Corpo de Bombeiros diverso e inclusivo. A inclusão de pessoas com deficiência traz diferentes perspectivas e experiências valiosas, contribuindo para uma corporação mais capacitada e preparada para atender às necessidades da sociedade como um todo.

Portanto, é essencial que a Universidade Estadual do Maranhão, juntamente com o Corpo de Bombeiros Militar, reveja e implemente as adaptações necessárias no teste de aptidão física, assegurando a igualdade de oportunidades para todos os candidatos, independentemente

de suas habilidades e limitações. Essa ação é fundamental para promover a inclusão e garantir a participação plena de pessoas com deficiência nesse importante processo seletivo.

### 4.3 Comparando com outros editais

Em diferentes locais do Brasil, há exemplos de suspensão de concursos públicos para o Curso Superior de Polícia Militar e o Curso Superior de Bombeiro Militar devido à falta de reserva de vagas para pessoas com deficiência<sup>15</sup>. Esses exemplos colocam em evidência como a questão da deficiência se insere num terreno de disputa e negociação para garantir a inclusão e igualdade de oportunidades no setor público. A falta de reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos levanta questões sobre o cumprimento de leis e normas que visam promover a inclusão social e a valorização da diversidade. No Rio Grande do Sul, por exemplo, o Juiz de Direito Murilo Magalhães Castro Filho, da 5ª Vara da Fazenda Pública do Foro Central da Comarca de Porto Alegre, decidiu suspender os concursos públicos para o Curso Superior de Polícia Militar e o Curso Superior de Bombeiro Militar no Rio Grande do Sul. O Ministério Público ingressou com uma Ação Civil Pública alegando que os editais dos concursos não previam a reserva de vagas para pessoas com deficiência, o que contrariava as normas nacionais e internacionais. O juiz concordou com o argumento do MP e concedeu a liminar para suspender os concursos até que a retificação seja feita para incluir a reserva de vagas para pessoas com deficiência. Na ocasião, o magistrado ressaltou que a reserva de vagas é prevista na Constituição Federal e na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Também destacou que a exclusão de candidatos com deficiência do certame só pode ocorrer caso seja constatada a impossibilidade de atribuição do cargo, após análise transparente e objetiva.

No Estado de Espírito Santo, o Ministério Público de Contas (MPC) emitiu em 2021 pareceres solicitando ao Tribunal de Contas do Estado – o TCE-ES - que determinasse ao Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo, à Polícia Militar do Espírito Santo e ao Instituto de Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo (IASSES) que reservassem vagas para pessoas com deficiência nos próximos editais de concurso público<sup>16</sup>. Essas determinações foram requeridas pelo Ministério Público após analisar editais de concursos realizados pelos referidos

---

<sup>15</sup> SEDEP. Sem vagas para deficientes, concursos para PM e bombeiro não pode ser realizado, decide TJRS. SEDep.com.br, Porto Alegre, [data de publicação não disponível].

<sup>16</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. MPC requer que Corpo de Bombeiros, PM e IASSES reservem vagas a pessoas com deficiências nos próximos editais de concursos. MPC ES, 2021.

órgãos, nos quais não foram previstas vagas para PCDs. O MPC, na ocasião, havia argumentado que era necessário cumprir o dispositivo constitucional que exige a reserva de vagas, além de legislação específica sobre o tema e um precedente do Supremo Tribunal Federal (STF) relacionado a um edital de concurso para agente da Polícia Federal. Daí, considerou ilegal a falta de reserva de vagas nos editais, conforme garantido pela Constituição.

Mesmo com editais aprovados e a garantia legal de participação de pessoas com deficiência em concursos públicos, infelizmente, ainda existem casos em que bancas examinadoras declararam candidatos com deficiência como inaptos, mesmo quando suas necessidades especiais não os impediriam de exercer as atribuições do cargo. No caso específico de pessoas com visão monocular que prestassem concursos públicos para o cargo de bombeiro, há a possibilidade de serem desclassificadas. O Superior Tribunal de Justiça (STJ) já reconheceu o direito dos candidatos com visão monocular de concorrerem às vagas reservadas para pessoas com deficiência, por meio da Súmula nº 377. No entanto, ainda ocorrem eliminações nos concursos, especialmente para cargos para policial.

A visão monocular ou cegueira de um dos olhos implica em uma grave restrição visual, classificada como deficiência visual em âmbito federal, de acordo com a Lei nº 14.126/2021. Embora existam restrições relacionadas à noção de distância, profundidade e espaço, pessoas com visão monocular podem exercer diversas atividades, incluindo o cargo de bombeiro ou até mesmo policial. A deficiência em si não impediria necessariamente uma pessoa de desempenhar as atividades exigidas para o cargo de bombeiro. A compatibilidade entre a deficiência monocular e as atribuições do cargo, acreditamos, deveria ser avaliada durante o estágio probatório, e não na fase de concurso público. Portanto, a exclusão de um candidato com visão monocular com base em sua deficiência seria considerada ilegal. É importante, todavia, que os candidatos com visão monocular cumpram todas as exigências do edital e apresentem os laudos médicos corretos à banca examinadora. A jurisprudência tem se mostrado favorável aos candidatos com visão monocular e autistas, garantindo o seu direito de participar dos concursos nas cotas reservadas para pessoas com deficiência.

Um concurso para bombeiro no Amapá ofereceu 1.500 vagas para o cargo de Soldado Bombeiro Militar, com remuneração inicial de R\$ 5.313,18<sup>17</sup>. As vagas eram para a formação

---

<sup>17</sup> Ver o edital no qual o Governo do Estado do Amapá, por meio da Secretaria de Estado da Administração, informou a realização de um Concurso Público para formação de cadastro de reserva no cargo de Soldado do Quadro de Praças Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Amapá (Soldado - QPCBM). O concurso foi organizado pela Fundação Carlos Chagas e tinha como objetivo selecionar candidatos para formação de cadastro de reserva, visando o ingresso no Curso de Formação de Soldados Combatentes - CFSD, na graduação de Soldado QPCBM - 2ª Classe. As informações completas estão disponíveis nas Instruções Especiais que fazem parte do edital nº 001/2022.

de cadastro reserva, permitindo convocações futuras conforme a necessidade do Corpo de Bombeiros Militar do Amapá. O edital em questão não previa vagas destinadas a candidatos com deficiência, sob a alegação de que a natureza das atribuições do cargo era incompatível com a condição de pessoa com deficiência (“2.1.2 Não haverá vagas destinadas a candidatos com deficiência, por conta da natureza da ocupação”). Essa exclusão de vagas para candidatos com deficiência no concurso de bombeiros no Amapá é uma questão controversa, mas não encontramos em nossa pesquisa uma repercussão ou mesmo tentativas de suspender o concurso.

Em todos esses episódios, as instâncias responsáveis pelo cumprimento das leis argumentam que, mesmo que as funções em questão exijam alto desempenho e habilidades técnicas apuradas, não seria justificável excluir pessoas com deficiência da competição, e suas aptidões para o exercício das funções devem ser avaliadas pela banca examinadora, de acordo com critérios objetivos estabelecidos. Isso entra em uma questão espinhosa, pois levanta debates sobre igualdade de oportunidades, inclusão e a necessidade de garantir o acesso de pessoas com deficiência a cargos públicos.

#### **4.4 O habitus militar depois da aprovação**

Historicamente, corpos deficientes são considerados imperfeitos e, conseqüentemente, rejeitados. Na Antiga Esparta, por exemplo, uma sociedade altamente militarizada e hierárquica do mundo helênico, pessoas deficientes eram sumariamente descartadas por não se enquadrarem nos ideais de perfeição. Um filme como 300 de Esparta, dirigido por Zack Snyder e baseado em uma história em quadrinhos de Frank Miller, representou isso ao retratar a cultura espartana, onde a eugenia era valorizada e as crianças com deformidades físicas ou deficiências eram frequentemente abandonadas ou mortas ao nascer. No contexto do filme, Euphiates é um espartano que nasceu com uma deficiência física, especificamente uma deformidade no corpo. Ao invés de ser descartado, Euphiates é poupado e sua deficiência é vista como hostil à sociedade espartana. Apesar de sua deformidade física, ele busca ser reconhecido e aceito pelos espartanos, ansioso por se juntar às suas fileiras e lutar contra os persas.

Além das questões estéticas, relacionadas ao corpo, as sociedades em constante conflito exigiam quase sempre de seus cidadãos boa condição física e mental para o combate. Em sociedades mais contemporâneas, esse ideal de perfeição se mantém presente, embora tenha evoluído em certos aspectos. Vale lembrar que noções de perfeição e aptidão são historicamente construídas, sendo redefinidas a cada momento.

No Brasil, de acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência<sup>18</sup>, as pessoas com deficiência têm o direito ao trabalho de sua escolha em um ambiente acessível e inclusivo, com igualdade de oportunidades. No entanto, na sociedade capitalista, militares foram associados ao imaginário de autoridade, força e integridade corporal, e ter um corpo deficiente é visto como menos produtivo/eficiente. Quando um policial ou bombeiro adquire uma deficiência no trabalho, nem sempre é realocado para áreas em que possa continuar atuando. Em alguns países, pessoas com deficiência física atuam na fiscalização do trânsito. A reserva de vagas para pessoas com deficiência em corporações militares é um assunto em discussão, visando a criação de condições para recebê-las em atividades administrativas e operacionais.

Em um debate na Assembleia Legislativa de São Paulo, um cabo propôs a elaboração de uma fórmula para que policiais militares reformados por invalidez pudessem ser inseridos no mercado de trabalho e continuassem desempenhando funções dentro da Polícia Militar, citando o exemplo da Polícia do Canadá. Os editais de concursos públicos para algumas polícias, como a Polícia Militar ou de Bombeiros em alguns estados, deixam claro que não há previsão para a contratação de pessoas com deficiência, exigindo plena aptidão física e mental para as funções. Em um caso na Paraíba, um candidato que buscava a reserva de vagas para pessoas com necessidades especiais foi negado pelo Tribunal de Justiça, que considerou a incompatibilidade física, prevalecendo o interesse público, argumentando que um policial militar em atividade deve estar apto a realizar missões que exigem capacidade física, visual, auditiva e mental plenas. No caso desse candidato, se tratava de uma deficiência física e irreversível dos membros inferiores.

A presença de uma deficiência irreversível evidencia a importância de compreender como o *habitus*<sup>19</sup> militar pode influenciar a percepção e o tratamento da deficiência no contexto militar. Há um estudo sobre a influência do *habitus* militar na percepção e tratamento da deficiência no ambiente militar que merece ser destacada, “Os sentidos atribuídos ao fenômeno da deficiência a partir do *habitus* militar”, artigo publicado na Revista Ciência & Saúde Coletiva<sup>20</sup>. As autoras do artigo qualificam o *habitus* militar como um conjunto de valores,

---

<sup>18</sup> BRASIL. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Brasília: Senado Federal, 2003.

<sup>19</sup> Palavra latina utilizada pela tradição escolástica, traduz a noção grega *hexis* utilizada por Aristóteles para designar então características do corpo e da alma adquiridas em um processo de aprendizagem..

<sup>20</sup> O contexto institucional do estudo envolveu o Programa de Assistência Especial (PAE), que faz parte da política de assistência social da Marinha do Brasil. O programa atende dependentes de civis e militares da Marinha com deficiência acima de cinco anos de idade em todo o território nacional. A Diretoria de Assistência Social da Marinha (DASM) é responsável por coordenar a política de assistência social e supervisionar o Serviço de Assistência Social da Marinha (SASM), que executa o PAE no Rio de Janeiro. O acesso ao programa é feito através da avaliação do Grupo de Avaliação e Acompanhamento de Pacientes Especiais (GAAPE), que determina as modalidades terapêuticas e as instituições adequadas para o tratamento. O campo da pesquisa foi constituído pela DASM, SASM e GAAPE, com a participação de gestores e profissionais dessas organizações responsáveis

crenças, comportamentos e percepções compartilhados pelos membros das instituições militares, que influenciam a forma como eles percebem e lidam com o mundo social a partir de uma perspectiva militarizada. A noção de habitus trabalhada pelas autoras é tomada de empréstimo de Pierre Bourdieu, um renomado sociólogo francês. Bourdieu define o habitus como um conjunto de disposições internalizadas pelos indivíduos ao longo de suas experiências sociais, que moldam suas percepções, valores e comportamentos. No contexto militar, o habitus militar engloba essas disposições específicas relacionadas à cultura, normas e valores da instituição militar. Na argumentação das autoras, o habitus militar molda a visão de mundo e as práticas sociais dos militares, afetando também sua percepção e tratamento da deficiência.

Um dos aspectos interessantes no artigo de MOREIRA et al. (2016), profissionais do campo do serviço social, é que a visão de uma perspectiva militarizada desconectada de práticas humanizadoras conduziria a uma tendência a enxergar toda e qualquer deficiência como uma falha ou limitação que vai de encontro aos ideais de força, capacidade física e resistência presentes em uma cultura militar.

De acordo com a pesquisa realizada, o habitus militar tende a promover a normalização e hierarquização dos agentes no campo militar, o que pode criar obstáculos para a participação de pessoas com deficiência na carreira militar se não houver um diálogo e uma reflexão crítica sobre as práticas e valores presentes nesse contexto. Alguns entendimentos identificados pelas autoras no contexto da pesquisa é que alguns agentes militares negavam completamente a possibilidade de pessoas com deficiência na carreira naval, considerando-a uma loucura e contrária aos valores tradicionais (MOREIRA et al. 2016, p. 3030). A análise dos depoimentos revelou uma visão estática da instituição militar, ligada à sua fase profissional. Os valores que orientam as instituições militares foram historicamente construídos em relação ao poder, transformando o indivíduo em uma peça de engrenagem. Alguns depoimentos expressam incerteza em relação ao impacto da participação de pessoas com deficiência nas Forças Armadas, comparando-a a uma televisão ou outro aparelho eletrônico usado ou com mal funcionamento, cujo comportamento é desconhecido (MOREIRA et al., 2016, p. 3030). A deficiência foi entendida como uma diferença que desafia a uniformização buscada pelo habitus militar.

---

pela gestão, coordenação e execução do PAE no Rio de Janeiro. A seleção dos sujeitos da pesquisa levou em consideração sua responsabilidade na gestão e execução do programa na área do RJ (MOREIRA, N. X.; CAVALCANTI, L. F.; SOUZA, R. DE O. Os sentidos atribuídos ao fenômeno da deficiência a partir do habitus militar. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 21, n. 10, p. 3027–3035, out. 2016).

Diante disso, as autoras ressaltam a importância de uma abordagem humanizadora, que considere a diversidade de capacidades e promova a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no ambiente militar. Pessoas autistas consideradas de nível 1, ou seja, com autismo leve, por exemplo, podem enfrentar dificuldades adicionais em comunicação, mas podem estar aptas a desempenhar funções e contribuir de maneira significativa no campo militar. Se a área militar for, por exemplo, um hiperfoco de um autista, isso pode trazer benefícios, uma vez que hiperfocos são interesses intensos e profundos em um determinado assunto, nos quais a pessoa autista pode ter conhecimentos especializados e habilidades únicas. Essas habilidades podem ser aproveitadas e valorizadas no campo militar, contribuindo para o desempenho das tarefas e para a missão da instituição.

Esse estudo coloca por terra interpretações anteriormente existentes que negavam totalmente a possibilidade de pessoas com deficiência ingressarem na carreira militar, considerando-a como algo impossível ou até mesmo uma forma de loucura. Por outro lado, também foram encontradas interpretações que, embora aceitem a ideia de pessoas com deficiência no ambiente militar, impõem restrições, limitando-as a funções administrativas, logísticas e de apoio. Essas interpretações refletem uma visão limitada e estereotipada da capacidade e potencial das pessoas com deficiência, restringindo suas oportunidades de ascensão e desenvolvimento profissional dentro da carreira militar. Essa percepção e tratamento desigual da deficiência no ambiente militar destacam a necessidade de promover uma mudança de mentalidade e superar os estigmas e preconceitos associados às pessoas com deficiência. É essencial que o habitus militar seja reformulado para reconhecer a diversidade de habilidades e potenciais das pessoas com deficiência, proporcionando igualdade de oportunidades e inclusão efetiva na carreira militar. Para alcançar essa mudança, é fundamental promover a conscientização, a sensibilização e a capacitação dos militares e demais agentes envolvidos, para que compreendam a importância da inclusão e estejam preparados para acolher e apoiar pessoas com deficiência.

Além disso, é necessário implementar políticas e medidas concretas de acessibilidade, adaptação e apoio, de forma a garantir a participação plena e igualitária das pessoas com deficiência na carreira militar. Os resultados desse estudo evidenciam a importância de se repensar as concepções e práticas existentes no âmbito militar em relação à deficiência, a fim de promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações.

Outro estudo, uma monografia intitulada “O princípio da igualdade e as ações afirmativas: uma análise dos editais dos concursos públicos para as Polícias Civil e Militar e

Corpo de Bombeiros do Estado da Paraíba”, de Thalya da Nóbrega Melo<sup>21</sup>, do Curso de Bacharelado em Direito – CCJS, analisou os editais de concursos públicos para a Polícia Civil, Militar e Corpo de Bombeiros no Estado da Paraíba, em relação ao princípio da igualdade e ações afirmativas. Para a autora, o conceito de ações afirmativas serviu de instrumento para combater as discriminações e promover a igualdade material na sociedade. Por ações afirmativas, entende-se conforme o estudioso Ronald Dworkin, autor citado pontualmente pela autora da monografia, que são políticas que visam a corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos socialmente desfavorecidos. Segundo Dworkin (2018, p. 21), as ações afirmativas são fundamentadas no reconhecimento de que a igualdade formal não é suficiente para alcançar a justiça social, sendo necessário adotar medidas específicas para garantir a igualdade de oportunidades. Para o estudo, a autora focou na questão dos parâmetros legais para as restrições em concursos públicos na Paraíba, considerando os editais analisados à luz da Constituição. Os resultados mostram que os editais analisados estão fundamentados na Constituição Federal e atendem à regulamentação, mas há divergências entre os estados e nos tribunais superiores brasileiros.

#### **4.5 Lei n.º 6.513 e o tema deficiência**

A Lei n.º 6.513, de 30 de novembro de 1995, estabelece o Estatuto dos Policiais Militares do Maranhão, regulando sua situação, obrigações, direitos, deveres e prerrogativas. Além disso, de acordo com o Art. 167 dessa lei, os dispositivos constantes da mesma lei também se aplicam aos servidores militares integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão. Isso significa que as disposições e regras contidas no Estatuto são estendidas aos membros do Corpo de Bombeiros Militares do estado, assegurando-lhes os mesmos direitos e deveres previstos para os policiais militares.

Os integrantes da corporação são considerados Servidores Públicos Militares do Estado do Maranhão. Portanto, possuem os mesmos direitos, deveres, obrigações e prerrogativas previstos no Estatuto dos Policiais Militares do Maranhão. Isso inclui questões como situação funcional, remuneração, progressão na carreira, benefícios, disciplina, entre outros aspectos regulamentados pelo referido Estatuto. Dessa forma, os servidores militares do Corpo de Bombeiros têm sua condição jurídica definida pelos dispositivos constitucionais aplicáveis pela legislação específica.

---

<sup>21</sup> MELO, Thalya da Nóbrega et al. O princípio da igualdade e as ações afirmativas: uma análise dos editais dos concursos públicos para as Polícias Civil e Militar e Corpo de Bombeiros do Estado da Paraíba. 2018.

A lei define diferentes situações para os servidores militares na ativa e na inatividade. Na ativa, incluem-se os militares de carreira, os que se voluntariaram para servir na Polícia Militar, os convocados da reserva remunerada e os alunos dos cursos de formação. Na inatividade, estão os militares na reserva remunerada sujeitos à convocação e os reformados que foram dispensados definitivamente do serviço ativo, mas continuam recebendo remuneração do Estado devido sua contribuição ao Fundo Estadual de Pensão e Aposentadoria (Fepa). Os militares de carreira são aqueles que, no desempenho voluntário e permanente do serviço policial-militar, têm estabilidade assegurada ou presumida.

A Seção III, do Título IV, Capítulo II, da Lei n.º 6.513/1995 versa sobre a reforma, isto é, circunstâncias em que o militar não está exercendo suas atividades laborais e passa inatividade. Essa seção em particular aborda especificamente as condições, direitos e deveres relacionados à inatividade dos servidores públicos exercendo a função fim. No contexto dessa lei, a inatividade pode ocorrer de diferentes maneiras, como acidente em serviço, entre outras previstas na legislação específica. A Seção III estabelece as regras e procedimentos para que o bombeiro militar passa para inatividade, bem como os critérios e requisitos necessários onde concessão desse benefício. Ela também define os direitos e deveres do militar durante o período de inatividade, incluindo questões relacionadas à remuneração, estabilidade no cargo, contagem de tempo de serviço, e outros aspectos relevantes. De acordo com o Artigo 129 da lei em questão, se um militar da ativa for julgado incapaz definitivamente por um dos motivos especificados nos incisos I, II, III e IV do Artigo 127, relacionados a possíveis ferimentos e doenças, decorrente do serviço militar, ele será reformado, independentemente do tempo de serviço que tenha executado. Isso significa que o militar será retirado do serviço ativo, não podendo mais exercer suas funções militares, e receberá os benefícios e direitos correspondentes à reforma sem prejuízos. Já o Artigo 130 trata da situação em que um militar da ativa é julgado incapaz definitivamente por um dos motivos indicados no inciso V do Artigo 127. Nesse caso, o militar também será reformado, mas a sua remuneração será proporcional ao tempo de serviço que ele tenha acumulado, ou seja, a remuneração recebida pelo reformado será calculada com base no período de tempo em que ele esteve em serviço ativo.

A mesma lei não menciona a questão da deficiência, tendo em vista que sua abordagem principal é relacionada à inatividade dos servidores públicos, com ênfase nos militares e bombeiros. A legislação em questão não contém disposições específicas sobre a deficiência, suas condições ou direitos relacionados. Todavia, é importante destacar que a falta de menção direta à deficiência não implica necessariamente em ausência de proteção ou regulamentação para pessoas com deficiência no contexto do serviço público. Além disso, a constatação de uma

deficiência não implica automaticamente na inatividade de um servidor público. A capacidade de um indivíduo com deficiência para exercer suas atividades laborais pode variar amplamente, dependendo do tipo e da gravidade da deficiência, bem como das adaptações e suportes razoáveis disponíveis. Muitas pessoas autistas, que, para efeitos legais, são consideradas pessoas com deficiência, têm habilidades, competências e recursos que lhes permitem desempenhar suas funções com eficiência, seja por meio de adaptações no ambiente de trabalho, tecnologia assistiva, treinamento especializado ou outras formas de suporte. Portanto, nem toda deficiência resulta ou deveria resultar em inatividade.

## 5 METODOLOGIA

A metodologia adotada nesta monografia foi a revisão bibliográfica e documental, com levantamento de dados sobre a legislação vigente relacionada à inclusão de pessoas com deficiência, tanto no âmbito nacional quanto no âmbito específico do CBMMA. Foi utilizado, ainda, o método de pesquisa *Survey*. O instrumento usado para realizar o questionário foi o *Google Forms*, por meio de compartilhamento do link via grupos de cadetes e de oficiais no WhatsApp. Após isso, realizou-se o processamento dos dados e a análise das informações para compreensão aprofundada sobre a realidade da inclusão de pessoas com deficiência no CFOBM.

Dessa forma, a metodologia adotada nesta monografia buscou fornecer uma compreensão aprofundada da realidade da inclusão de pessoas com deficiência no CFOBM, contribuindo para o desenvolvimento de ações e políticas que promovam a igualdade e acessibilidade no contexto do curso.

### 5.1 Método de Pesquisa: *Survey*

Fonseca (2002, p. 20) ressalta que “a utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente”. Portanto, para melhor compreensão deste estudo serviu-se das metodologias supracitadas, bem como o método *Survey*, a fim de obter uma visão abrangente e mensurável das respostas dos participantes.

A metodologia de pesquisa *Survey*, também conhecida como pesquisa de levantamento, é uma abordagem amplamente utilizada para coletar dados em estudos empíricos. Tem como objetivo obter informações sobre opiniões, atitudes, comportamentos ou

características de uma população-alvo por meio de questionários estruturados (FREITAS et al., 2000, p. 105).

A pesquisa *Survey* envolve a seleção de uma amostra representativa da população-alvo, que pode ser um grupo específico de pessoas, organizações ou até mesmo países. A amostra é escolhida de forma a garantir que cada membro tenha a mesma chance de ser selecionado, o que permite generalizar os resultados obtidos para a população maior. Ressalta-se que todas as informações são sigilosas, sendo que nem a própria pesquisadora teve conhecimento acerca de quem respondeu às perguntas, para dá ainda mais credibilidade à pesquisa.

## **5.2 Estrutura do Questionário**

Realizou-se uma pesquisa acerca da percepção dos entrevistados em relação à acessibilidade de pessoas com deficiência no Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar por meio da utilização de um questionário, via *Google Forms*.

A investigação sobre a sensibilidade dos interrogados a respeito de quesitos relacionados aos PCDs no CFOBM tem como objetivo obter informações valiosas no que tange às experiências dos militares de cinco turmas do curso supracitado (XIII, XIV, XV, XVI e XVII), sendo que os bombeiros das turmas XIII e XIV já são oficiais, enquanto os demais são cadetes. Por meio desse questionário, buscou-se compreender se no Curso de Oficiais do CBMMA há adaptações e discriminação, dentre outros, no que diz respeito às pessoas com deficiências.

## **5.3 Coleta e tratamento dos dados**

Utilizou-se um formulário online para realização do questionário, no qual cada participante necessitou ler e concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido antes de começar a respondê-lo. O termo possuía informações precisas sobre o propósito do estudo e a garantia do anonimato e a confidencialidade dos entrevistados, garantindo a ética na pesquisa científica.

A coleta de dados será realizada por meio do questionário, que contempla perguntas relacionadas à existência de deficiência nos entrevistados, o tipo de deficiência, a entrada por meio de vagas para pessoas com deficiência, a convivência com pessoas com deficiência, a acessibilidade no local de estudo/trabalho, a inclusão do CFOBM, a importância da

acessibilidade, a percepção do ambiente de estudo/trabalho acessível, a adequação do conteúdo para as necessidades das pessoas com deficiência, a importância de falar e tomar atitudes sobre acessibilidade, a ocorrência de ações discriminatórias durante o curso e a acessibilidade oferecida aos alunos com deficiência.

Utilizou-se o método da análise de conteúdo para interpretar o conteúdo dos dados coletados, o qual é empregado em entrevistas, documentos, artigos, vídeos, entre outros. Segundo Bardin (2016), o objetivo da análise de conteúdo é extrair informações relevantes e compreender o contexto em que essas informações estão inseridas. É um método flexível e adaptável que pode ser aplicado em diversos campos científicos, tanto de forma quantitativa (com o auxílio de software para análise de texto) quanto qualitativa (interpretação e compreensão mais aprofundadas).

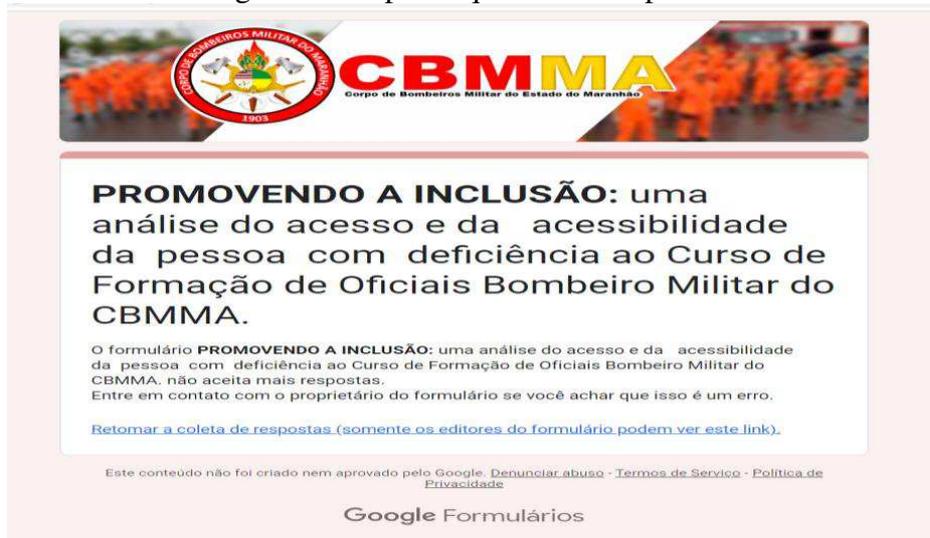
As informações foram devidamente analisadas e, por meio de operações estatísticas (porcentagens), os gráficos foram gerados. De acordo com Bardin (2016) nessa etapa é possível fazer inferências e sugerir hipóteses relacionadas ao objetivo da pesquisa ou outras descobertas. Os resultados serão apresentados de maneira objetiva e clara, buscando identificar possíveis lacunas e propor melhorias para promover a inclusão e acessibilidade no curso.

#### **5.4 Resultados e Discussões**

Foram registradas 94 respostas ao questionário aplicado aos cadetes e oficiais do CBMMA, que, gentilmente, se dispuseram a participar. É importante ressaltar que os resultados que serão discutidos abaixo expressam a opinião dos participantes até a data de análise dos dados, 20 de maio de 2023. Por meio das respostas pôde-se obter dados qualitativos sobre as experiências e percepções relacionadas ao acesso e à acessibilidade no curso, bem como possíveis concepções sobre deficiência.

O questionário ora mencionado pode ser acessado por meio do endereço eletrônico <https://docs.google.com/forms/d/1CnGMAedhbpugO0VdR2DBkHBEyCRs4f3J0P0BhJxLVZw/closedform>.

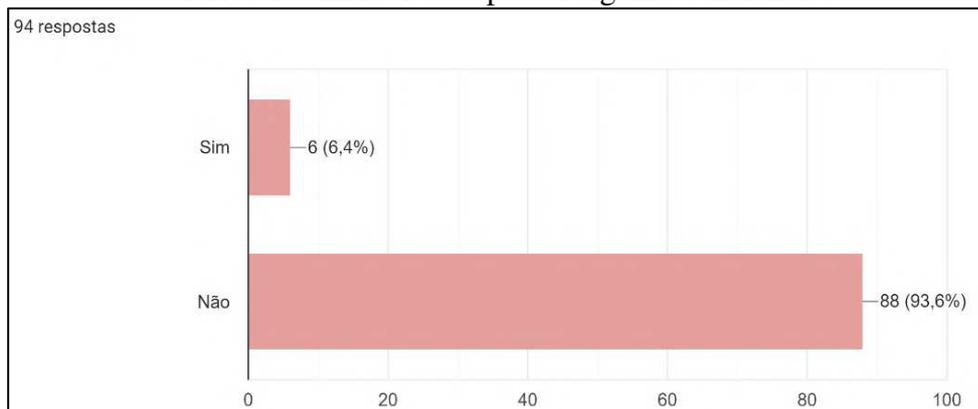
Figura 1 – Capa do questionário aplicado



Fonte: Autora (2023)

Dos 94 entrevistados, 6 pessoas afirmaram ter alguma deficiência, enquanto 87 relataram não ter nenhuma deficiência, conforme o Gráfico 1. Os militares que possuem algum tipo de deficiência são cadetes do Curso de Oficiais Bombeiros Militar, tendo em vista que o primeiro concurso com cotas destinada ao grupo em questão foi realizado em 2020, respeitando o percentual de 5% do número de vagas, ou seja, apenas 6 bombeiros representam a classe minoritária, no sentido de suas necessidades.

Gráfico 1 – Entrevistado possui alguma deficiência?

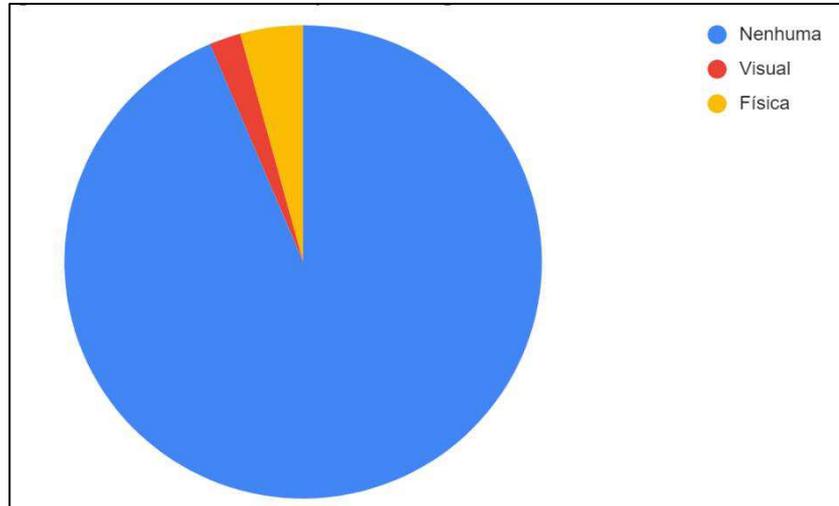


Fonte: Autora (2023)

No Gráfico 2 perguntou-se se o entrevistado era portador de algum tipo de deficiência, nos quais dos 6 militares que responderam sim, apenas 2 têm deficiência visual e os outros 4 apresentam deficiência física, o que representa a maioria, confirmando os dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizado em 2019, pesquisa mais atualizada, no qual ressalta que 13,2 milhões de brasileiros possuem deficiência física, seguido

de 7 milhões com deficiência visual. Com base nas informações supracitadas o IBGE elaborou um estudo inédito acerca da temática, em 2022, intitulado Deficiência e desigualdades sociais no Brasil.

Gráfico 2 – Tipo de deficiência?

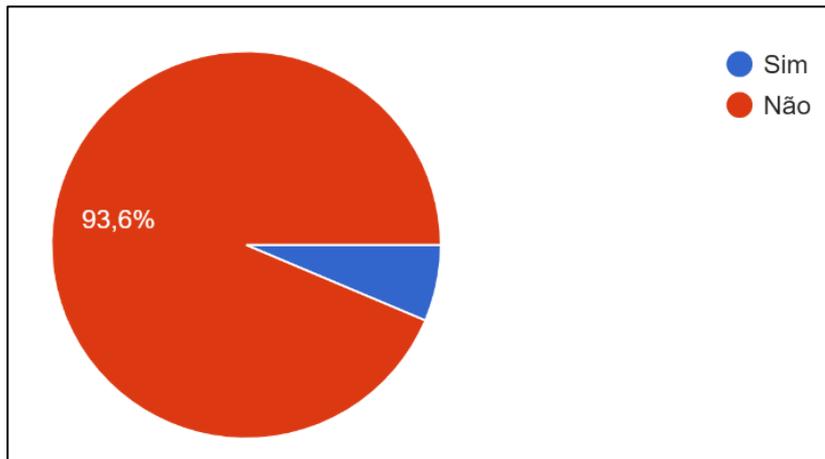


Fonte: Autora (2023)

Dos militares interrogados apenas 6 entraram no CFOBM por meio das cotas destinadas a PCDs, como mostra o Gráfico 3, tal informação valida os dados do Gráfico 1. Essa alta porcentagem de respostas negativas sugere que a maioria dos respondentes não se beneficiou das vagas destinadas a pessoas com deficiência, o que comprova que o acesso das pessoas com deficiências nas fileiras do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão é algo recente. Contudo, o fato das vagas serem preenchidas em sua totalidade, no que tange ao ofertado no concurso, não configura que todas as garantias destinadas a esse público estão sendo respeitadas, pois no processo seletivo de 2021 apenas um candidato com deficiência foi aprovado<sup>22</sup>, quando deveriam ter tido duas aprovações. Já em 2022 houveram três candidatos PCDs aprovados, tendo em vista que um deles entrou por meio de medida judicial. Ressalta-se que em 2020, ano da realização do primeiro concurso com cotas para pessoas portadoras de deficiência no CFO, as duas vagas foram devidamente preenchidas.

<sup>22</sup> Informações obtidas no *site* da UEMA, na relação final dos aprovados no CFO (Relação de Candidatos Aprovados Classificados, Convocados à Matrícula, após Aprovação nos Exames Médicos, Biométricos e Odontológicos, Teste de Aptidão Física, Exames Psicotécnicos - CFO/CBMMA).

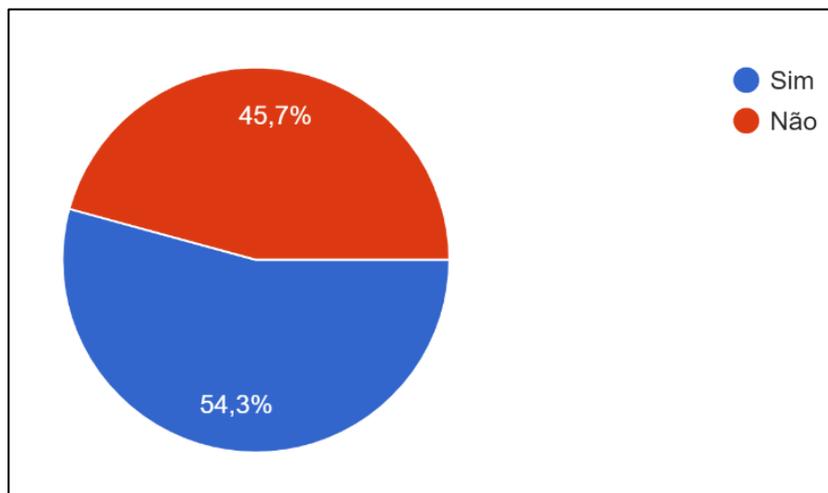
Gráfico 3 – Entrou pelas vagas de PCDs?



Fonte: Autora (2023)

Com base nas respostas obtidas e visualizáveis através do Gráfico 4, relativo à pergunta “Convive com alguma pessoa que tenha deficiência”, aproximadamente 54,3% das pessoas analisadas afirmaram conviver com alguém que possui deficiência, enquanto 45,7% responderam que não convivem com pessoas com deficiência.

Gráfico 4 – Convive com alguma pessoa que tenha deficiência?



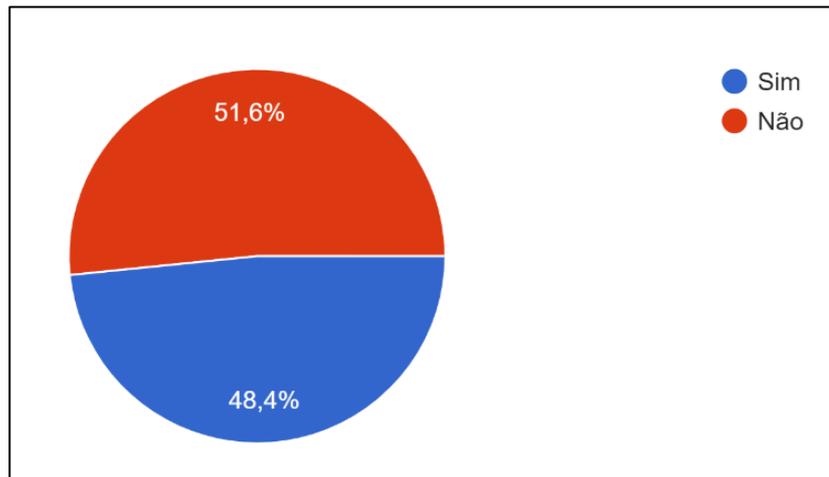
Fonte: Autora (2023)

É importante lembrar que esses dados representam apenas as respostas coletadas até o 20 de maio de 2023, data no qual foi encerrada a participação do público-alvo, e podem não refletir a situação atual. É fundamental ter em mente que a convivência com pessoas com deficiência é uma questão que varia de acordo com diversos fatores, como contexto socioeconômico e familiar. Esses resultados podem servir como ponto de partida para entender a realidade vivenciada por parte da entrevistados.

Com base nas respostas obtidas no Gráfico 5, mais de 50% dos militares afirmaram que não existem itens de acessibilidade no prédio que estudam/trabalham, porém como pode-se perceber os entrevistados estão bem divididos em relação a problemática da pergunta, todavia não se pode precisar o porquê do impasse. Contudo, a maioria relatou a ausência de recursos e adaptações que garantam a acessibilidade no ambiente em questão.

Essa falta de itens de acessibilidade ao ser examinada pode representar uma barreira significativa para a inclusão e participação plena das pessoas com deficiência. Esses resultados destacam também uma ambiguidade. Pode haver várias razões pelas quais as demais pessoas não relataram a ausência de itens de acessibilidade nos prédios em que realizam suas atividades laborais. A falta de políticas<sup>23</sup> públicas pode ser a chave para a problematização abordada.

Gráfico 5 – Existem itens de acessibilidade no prédio em que estuda/trabalha?



Fonte: Autora (2023)

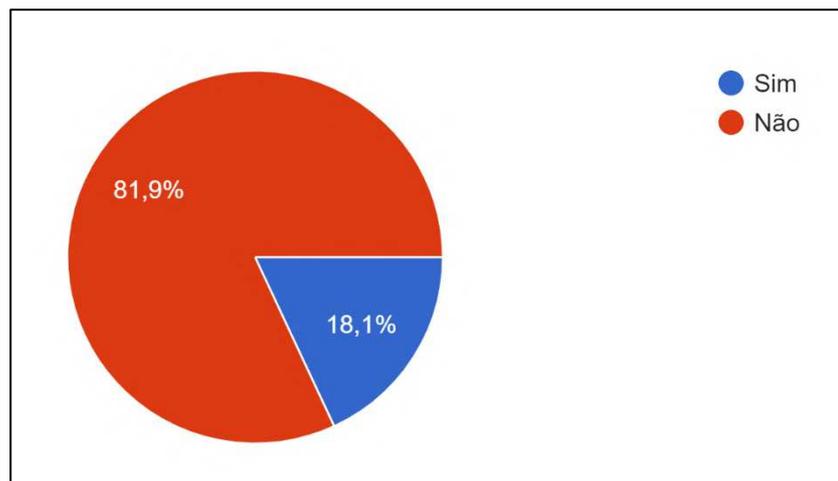
O Gráfico 6 mostra que 81,9% dos entrevistados, ou seja, 77 pessoas, responderam que não sentem que o CFOBM preza por um ambiente acessível ao PCD. Esses resultados indicam uma percepção predominante de que o Curso de Formação de Oficiais não está efetivamente priorizando a acessibilidade para pessoas com deficiência no ambiente de estudo/trabalho. Diante disso, surgem algumas possíveis perguntas: Quais medidas específicas o CFO implementou para garantir a acessibilidade no ambiente de estudo/trabalho para pessoas com deficiência? Como a instituição pode melhorar a conscientização sobre a importância da acessibilidade e promover uma cultura inclusiva em

<sup>23</sup> HOFFMANN, Celina et al. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. Gestão e Produção. 2014. <https://doi.org/10.1590/0104-530X379>

seu ambiente de estudo/trabalho? Existe algum Plano Pedagógico em andamento ou proposta para melhorar a acessibilidade no CFOBM, visando alcançar o grupo minoritário? Além disso, quais recursos e militares qualificados, na área, são disponibilizados para os alunos com deficiência no CFO?

Vale ressaltar que o CBMMA tem tentado, de alguma forma, dá mais condições de paridades aos PCDs, com base no Anexo Único da Portaria<sup>24</sup> nº 099/2022/GAB. CMDO assinada pelo Comandante Geral da corporação – Coronel QOCBM Célio Roberto – no qual aprova as diretrizes de adaptação de disciplinas práticas no CFO para pessoas com deficiência, ou seja, a normatização foi aprovada, contudo a referida portaria não abrange os diversos problemas elencados acima.

Gráfico 6 – Sente que o CFOBM preza por um ambiente de estudo/trabalho acessível ao PCD?



Fonte: Autora (2023)

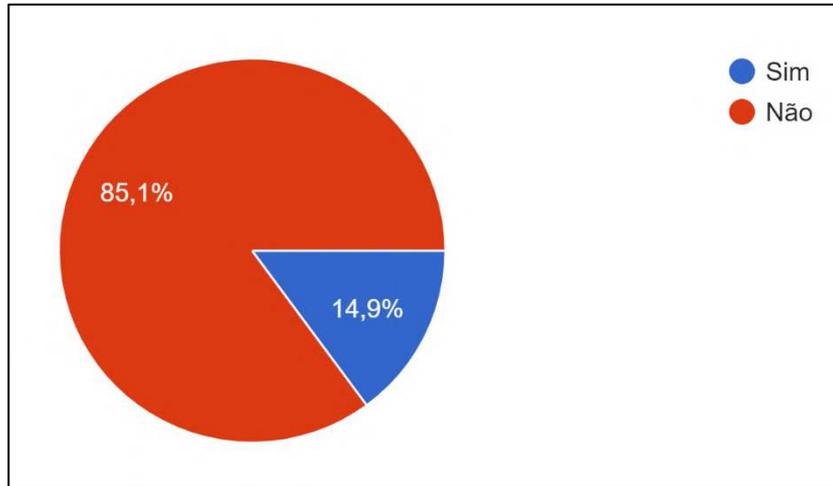
O Gráfico 7 retrata a percepção que os entrevistados têm em relação à acessibilidade da pessoa com deficiência durante o curso, no qual 85,1% entendem que o conteúdo abordado não atende às adaptações/necessidades do PCD, é um índice considerável, corroborando com o resultado do Gráfico 6.

Mesmo que sejam poucos os cadetes com deficiência no curso, os resultados da pesquisa revelam que a grande maioria das pessoas que responderam ao questionário expressa certa consciência diante da necessidade de atendimento das adaptações/necessidades dos PCDs. Isso também sugere que não há adaptações necessárias para garantir a inclusão e igualdade de

<sup>24</sup> Portaria publicada no *site* do CBMMA, no BG nº 114, de 07 de outubro de 2022.

oportunidades para todos os estudantes, independentemente de suas habilidades físicas, ainda que haja uma portaria regulando a situação.

Gráfico 7 – O conteúdo estudado/trabalhado no decorrer do Curso de Formação de Oficiais atende às adaptações/necessidades dos PCDs?

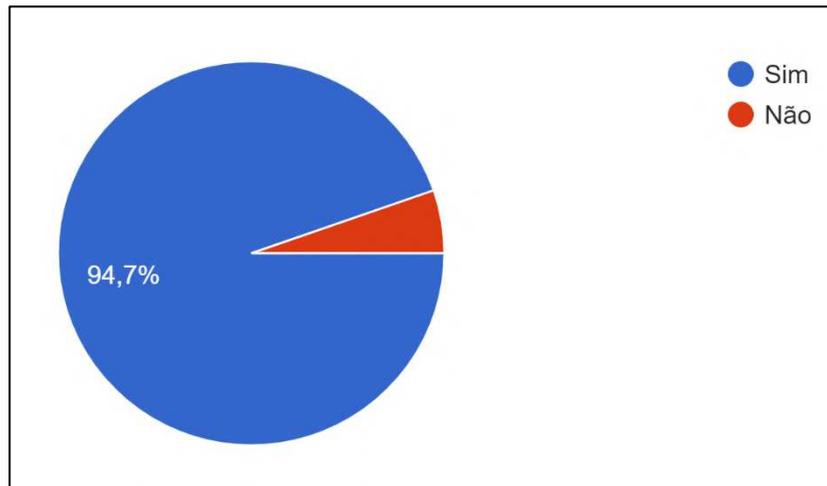


Fonte: Autora (2023)

A acessibilidade abrange diversos aspectos, incluindo infraestrutura física, recursos didáticos, suporte especializado e políticas inclusivas. A constatação de que uma grande maioria dos respondentes considera que o CFO não atende às necessidades dos discentes com deficiência sugere que existem lacunas sérias nesses aspectos e que algo precisa ser mudado com vistas a alcançar esta classe minoritária.

Dos 94 participantes, 89 responderam afirmativamente à pergunta sobre a importância de abordar o tema sobre acessibilidade. Essa alta porcentagem de respostas positivas reflete a consciência e a preocupação da maioria das pessoas entrevistadas em relação a esse assunto. Portanto, faz-se necessário debates, estudos e atitudes assertivas relacionadas ao cadete com deficiência no decorrer do CFO ou até mesmo no CBMMA, uma vez que estão sendo formados os futuros gestores da corporação.

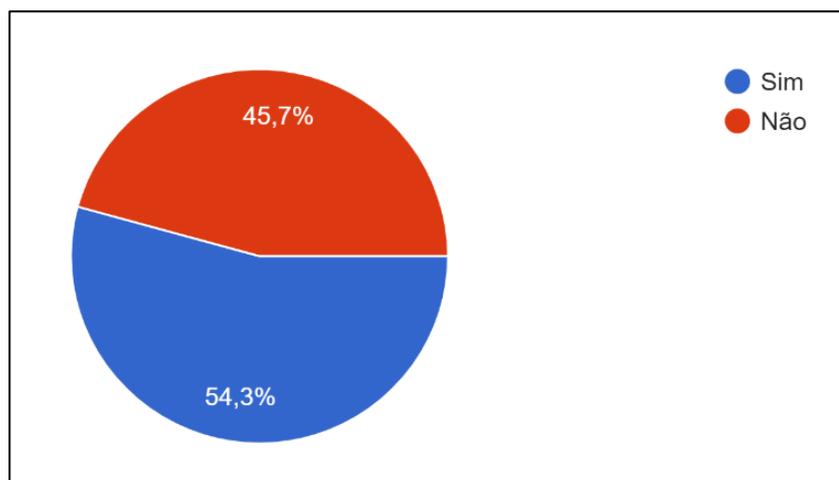
Gráfico 8 – Considera pertinente falar e tomar atitudes sobre o tema acessibilidade?



Fonte: Autora (2023)

Dos 94 participantes entrevistados, aproximadamente 54,3% afirmaram ter presenciado alguma ação discriminatória durante o Curso de Formação de Oficiais. Essa porcentagem indica que uma parcela significativa dos participantes testemunhou atos de discriminação durante o curso. Esses resultados sugerem que ainda existem problemas relacionados à discriminação dentro desse contexto específico. Indagações podem ser suscitadas diante desses resultados: Existem políticas ou medidas atualmente em vigor para lidar com casos de discriminação durante o Curso de Formação de Oficiais? Os atos discriminatórios são oriundos dos demais cadetes ou dos envolvidos do processo educacional?

Gráfico 9 – Já presenciou alguma ação discriminatória durante o Curso de Formação de Oficiais?



Fonte: Autora (2023)

A CF/88 garante a igualdade perante a lei, proibindo qualquer forma de discriminação,

seja ela racial, étnica, de gênero, religiosa, de origem, de idade ou de qualquer outra natureza. O artigo 5º da Constituição assegura a todos os cidadãos o direito à igualdade, à dignidade, à não discriminação e à não violência, prevê ainda a proteção de grupos vulneráveis, como as pessoas com deficiência.

A discriminação é um fenômeno social que envolve tratamento desigual e injusto a indivíduos ou grupos com base em características pessoais, podendo ocorrer em diferentes áreas da vida, como no emprego, na educação, na moradia, no acesso a serviços, na justiça e nas interações sociais. Ela pode se manifestar de diversas maneiras, incluindo tratamento diferenciado, exclusão, estigmatização, preconceito, estereótipos negativos e violência.

Cabe a todos os envolvidos no processo de formação dos cadetes a observância em relação às ações discriminatórias ocorridas durante o curso, bem como a aplicabilidade de punições a quem, por ventura, haja contra os princípios constitucionais.

Ao analisar todos os resultados, tem-se a percepção de que para além da necessidade de melhorias na acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente do CFO, é importante que sejam trabalhados conceitos como deficiência e acessibilidade. É importante implementar medidas específicas, promover conscientização sobre a importância do acesso e garantir políticas inclusivas para atender adequadamente às necessidades dos PCDs e, principalmente, agir de forma coercitiva em relação a ações discriminatórias, independentemente de onde elas surjam.

## **6 BREVE RECOMENDAÇÕES**

### **6.1 Infraestrutura e adaptações necessárias**

No que diz respeito à infraestrutura é fundamental que o CFOBM esteja adequado às necessidades de acessibilidade das pessoas com deficiência. No tocante às pessoas com deficiência auditiva, é necessário garantir a disponibilidade de recursos como sistemas de transmissão de áudio por infravermelho ou FM, bem como a presença de intérpretes de Libras em palestras, aulas e treinamentos. Essas adaptações contribuem para que os candidatos com deficiência auditiva tenham pleno acesso à comunicação e às informações transmitidas durante o curso. Para pessoas autistas, seria importante considerar estratégias de adaptação do ambiente e das atividades do curso, isso pode incluir a criação de espaços calmos e tranquilos para momentos de descanso ou autorregulação, o uso de materiais visuais e rotinas estruturadas para auxiliar na compreensão e no processamento das informações, bem como a capacitação dos

docentes e profissionais envolvidos para lidar de forma adequada com as necessidades específicas desses candidatos. Embora na profissão de bombeiro se lide com a imprevisibilidade, afinal, as situações de emergência exigem rapidez e adaptação, é importante reconhecer e atender às necessidades específicas das pessoas autistas durante o Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do CBMMA.

Garantir que as instalações físicas do curso sejam acessíveis e estejam de acordo com as normas de acessibilidade vigentes. Isso inclui a disponibilidade de rampas, corrimãos, banheiros adaptados, sinalização adequada, entre outros recursos que permitam a mobilidade e a participação plena de pessoas com deficiência, bem como a adaptação durante os treinamentos físicos e principalmente nas instruções técnico-operacionais inerentes à profissão, visando não só o bem estar do PCD, mas em especial à sociedade que será atendida por ele.

Disponibilizar recursos tecnológicos e adaptativos que facilitem a participação e o aprendizado dos alunos com deficiência visual. Isso pode incluir o uso de *softwares*, equipamentos e dispositivos de apoio, como leitores de tela, ampliadores de tela, teclados adaptados, entre outros, respeitando as necessidades individuais de cada aluno.

## **6.2. Capacitação de docentes e profissionais envolvidos**

A capacitação de todos os profissionais envolvidos no Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar no tocante ao tema da deficiência é, sem dúvida, um fator-chave para que se possa garantir a inclusão e a acessibilidade de pessoas com deficiência. Essa capacitação deve ser abrangente e abordar aspectos multidimensionais, visando promover uma compreensão mais ampla e sensibilizar os agentes da instituição sobre a importância da inclusão e o papel fundamental que desempenham nesse processo.

É necessário que esses profissionais estejam preparados para lidar com as demandas específicas dos cadetes com deficiência, compreendendo suas necessidades, respeitando suas individualidades e adotando estratégias pedagógicas inclusivas durante o curso de formação. A capacitação pode abranger temas como a conscientização sobre as diferentes deficiências, a utilização de recursos tecnológicos e adaptativos, a comunicação acessível, estratégias de ensino diferenciadas, entre outros. É um conjunto de medidas que podem soar como difíceis de serem atingidas, mas com o comprometimento e o investimento adequado é possível superar esses desafios. A capacitação dos profissionais envolvidos no Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar requer um esforço contínuo e sistemático.

Ao capacitar os docentes e os profissionais envolvidos, deve-se ter em vista a necessidade de uma abordagem inclusiva que valoriza a diversidade e garante o pleno desenvolvimento dos alunos com deficiência. A capacitação dos docentes pode ser realizada por meio de *workshops*, cursos de formação continuada, palestras, grupos de estudo e troca de experiências. Uma dessas experiências de capacitação e sensibilização pode ser como a vista em Belém do Pará, quando Renan dos Santos Silva, um jovem autista, teve a oportunidade de realizar seu sonho de se tornar bombeiro militar por um dia<sup>25</sup>. Foi uma atividade em que Renan pôde vivenciar o ambiente e as atividades dos bombeiros, enquanto os profissionais envolvidos tiveram a oportunidade de aprender sobre o autismo e adaptar suas práticas para garantir a inclusão de pessoas em condição similar à do jovem. Renan havia presenciado uma pessoa se afogando em uma praia local e viu os bombeiros agindo com habilidade e coragem para resgatá-la, naquele instante, resolveu que queria fazer parte da corporação. O pai, um policial militar, enviou um e-mail para a corporação contando a história do filho, e ele foi presenteado com um dia especial no Comando Geral do Corpo de Bombeiros Militar em Belém. Durante a ocasião, Renan participou de várias atividades, incluindo um passeio na viatura dos bombeiros, uma simulação de incêndio e conheceu a banda do Corpo de Bombeiros. O subcomandante geral expressou a gratidão por receber a comunidade e destacou a importância de respeitar e atender a todos de maneira igual. Do ponto de vista simbólico, uma experiência como essa pode servir de modelo para a promoção de uma maior conscientização sobre o autismo – que é uma deficiência - e outras condições especiais, para que a população compreenda melhor e ofereça apoio e oportunidades a essas pessoas. Ao abrir suas portas para Renan, o Corpo de Bombeiros Militar do Pará contribui para a construção de uma sociedade mais inclusiva.

Hoje em dia, há uma compreensão crescente de que a inclusão de pessoas com deficiência nas forças policiais e outras instituições é benéfica para a comunidade como um todo. A diversidade de perspectivas, habilidades e experiências trazidas por esses indivíduos fortalece as equipes e promove uma abordagem mais abrangente e sensível no cumprimento das funções de segurança pública.

Atividades como a descrita acima, além de contribuir para que a sociedade tenha boa percepção do caráter social da instituição, têm como objetivo aprofundar o conhecimento sobre inclusão e acessibilidade, proporcionar o desenvolvimento de habilidades e competências específicas para o atendimento às necessidades de pessoas com deficiência nos quadros do CFOBM. É importante ressaltar que a capacitação dos docentes não se restringe apenas ao

---

<sup>25</sup> Para maiores informações ver <https://agenciapara.com.br/noticia/13379/jovem-autista-realiza-sonho-de-ser-bombeiro-por-um-dia>

aspecto técnico, mas também abrange a sensibilização e o desenvolvimento de uma postura inclusiva. Isso envolve a desconstrução de preconceitos e estereótipos sobre deficiências, o estímulo à empatia e a promoção de uma cultura inclusiva dentro do curso.

Além da capacitação dos docentes, é fundamental promover a conscientização de todos os profissionais envolvidos no CFOBM, como instrutores, coordenadores e com equipe de apoio especializada. Essa abordagem holística garante que todos os aspectos do curso estejam alinhados com a promoção da inclusão e acessibilidade, envolve uma visão abrangente e integrada, considerando diversos aspectos e atores envolvidos. Essa conduta busca promover a inclusão e a acessibilidade de forma sistemática e abrangente, indo além da capacitação dos docentes. Alguns elementos importantes dessa atuação podem incluir a implementação de políticas, diretrizes e normas claras que promovam a acessibilidade no curso. Isso pode incluir a criação de um plano de ação específico, com metas e estratégias para garantir a igualdade de oportunidades para todos os participantes, independentemente de suas deficiências.

Outro aspecto importante dessas medidas pode girar em torno da consumação de parcerias e colaborações com instituições, organizações e profissionais especializados em inclusão e acessibilidade. Sabe-se que as demandas de um oficial bombeiro militar são muitas e nem sempre é possível ter conhecimentos especializados em todas as áreas, incluindo a inclusão de pessoas com deficiência. Ao estabelecer parcerias com instituições e profissionais habilitados, é possível obter suporte técnico, orientações e trocas de boas práticas que contribuam para o desenvolvimento de estratégias e adaptações adequadas para a inclusão de pessoas com deficiência no Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar. Isso pode permitir o compartilhamento de boas práticas, troca de conhecimentos e a obtenção de suporte técnico para implementar ações efetivas de inclusão.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A adoção de medidas visando a inclusão e acessibilidade no âmbito do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar é fundamental para que pessoas com deficiência tenham participação plena como sujeitos em seus direitos. É necessário realizar adaptações na infraestrutura, como a criação de espaços acessíveis e a disponibilização de recursos tecnológicos e adaptativos, mas para além disso, é essencial que docentes e profissionais do curso recebam capacitação para lidar com demandas específicas das pessoas com deficiência. Essa capacitação se for efetivada conduzirá a uma abordagem inclusiva, sensibilizando sobre a importância da inclusão.

Diante do que foi apresentado neste trabalho de conclusão de curso, é necessário que se estabeleçam no âmbito da instituição políticas claras, bem como efetivação de parcerias com instituições especializadas e colaborações com profissionais experientes em inclusão e acessibilidade, tendo em vista não existir profissionais habilitados na corporação para lidar com os mais diversos quadros de deficiência que podem surgir ao longo dos certames do CFOBM. Tudo isso é fundamental para garantir que todas as etapas do curso estejam alinhadas com os princípios de inclusão, desde das etapas do certame da UEMA até o curso propriamente dito.

Ao investir na inclusão de pessoas com deficiência no Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar a instituição fortalece suas equipes, promove uma maior conscientização sobre as deficiências e cria oportunidades para que todos os indivíduos tenham acesso igualitário a carreiras e funções relacionadas à Segurança Pública. A capacitação de docentes e profissionais envolvidos é um fator-chave para promover a inclusão e acessibilidade. Essa capacitação deve abranger aspectos multidimensionais, abordando conscientização sobre as diferentes deficiências, utilização de recursos tecnológicos, estratégias pedagógicas inclusivas e comunicação acessível. A sensibilização e o desenvolvimento de uma postura inclusiva são essenciais para garantir o respeito às necessidades específicas dos candidatos com deficiência.

Diante do cenário que envolve os cadetes com deficiência sugere-se a criação de quadro específico para estes militares visando a isonomia, uma vez que estes deixariam de concorrer as vagas de promoção com os demais discentes e passariam a concorrer entre si, possivelmente, essa estratégia elevaria o nome do CBMMA no que tange a inclusão desse grupo vulnerável, bem como a diminuição da exclusão e da discriminação.

Em última análise, a promoção da inclusão e acessibilidade ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar não apenas atende aos princípios de direitos humanos e igualdade, mas também contribui para o fortalecimento da corporação e para uma sociedade mais justa e inclusiva.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA PARÁ. **Jovem autista realiza sonho de ser bombeiro por um dia**. Disponível em: <https://agenciapara.com.br/noticia/13379/jovem-autista-realiza-sonho-de-ser-bombeiro-por-um-dia>. Acesso em 15 de abril de 2023.

BALBINO, A.; BARBOSA, M. A. C. (2018). O sentido do trabalho para os servidores da justiça federal em Alagoas. **Pensamento & Realidade**, 33(4), 77-96.

BARDIN, Laurence. **Análise do Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016. Disponível em: <https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf>. Acesso em: 15 jun 2023.

BORGES, José Antonio dos Santos; DIAS, Angélica Fonseca da Silva; OLIVEIRA, Juliana Coutinho. Deficiências e Tecnologia Assistiva – Conceitos e aplicações. In: *Informática na Educação. Série de livros-texto da CEIE-SBC*. Disponível em <https://ieducacao.ceie-br.org/tecnologiaassistiva/>. Acesso em 15 de abril de 2023.

BRASIL. **Constituição (1934)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em 15 de abril de 2023.

BRASIL. **Constituição política do Império do Brazil (25 de março de 1824)**. Brasília: Presidência da República: Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm). Acesso em: 11 de março de 2023.

BRASIL. **Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em 15 de abril de 2023.

BRASIL. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Brasília: Senado Federal, 2003.

BRASIL. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/113146.htm). Acesso em: 15 de abril de 2023.

CASTRO, Shamyry Sulyvan et al. Acessibilidade aos serviços de saúde por pessoas com deficiência. **Revista de Saúde Pública**, v. 45, p. 99-105, 2011.

CESÁRIO, Willams Lima; THAÍSA, Faleiros Haber. **Os Direitos Inerentes às Pessoas com Deficiência no Âmbito dos Concursos Públicos para a Polícia Federal**. 2018.

FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A. Z.; MOSCAROLA, J. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração**, v. 35, n. 3, p. 105–112, jul. 2000.

GLOBO.COM. Desembargador causa polêmica ao analisar pedido de teletrabalho de juiz com filho autista. **Crescer online**. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/fique-por-dentro/noticia/2023/05/desembargador-causa-polemica-ao-analisar-pedido-de-teletrabalho-de-juiz-com-filho-autista.ghtml>. Acesso em: 30 maio 2023.

GOVERNO DO ESTADO DO AMAPÁ. **Edital nº 001/2022**. Macapá, AP: Secretaria de Estado da Administração, data de publicação. Disponível em: <https://www.concursosfcc.com.br/concursos/seaap222/index.html>. Acesso em: 15 abril 2023.

HOFFMANN, Celina et al. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. **Gestão e Produção**. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-530X379>. Acesso em: 10 jun 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil / IBGE. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica nº 47**. RJ: IBGE, 2022. 16, 32 p.: il., color. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf). Acesso em: 15 jun 2023.

JUVÊNCIO, Vera Lúcia Pontes; FILHO, Nicolino Trompieri. **Acessibilidade de pessoas com deficiência visual: recursos que ajudam muito além das palavras**. 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de, **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**, 13ª tiragem, 3ª ed., SP: Malheiros, 2004.

MELO, Thalya da Nóbrega et al. **O princípio da igualdade e as ações afirmativas: uma análise dos editais dos concursos públicos para as polícias civil e militar e corpo de bombeiros do Estado da Paraíba**. 2018.

MOREIRA, Nádia Xavier; CAVALCANTI, Ludmila Fontenele; SOUZA, Rodriane de Oliveira. Os sentidos atribuídos ao fenômeno da deficiência a partir do *habitus* militar. **Ciência e Saúde Coletiva**, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.14472016>. Acesso em: 30 maio 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTOS. **Controle Externo da Administração Pública**. MPC requer que Corpo de Bombeiros, PM e IASES reservem vagas a pessoas com deficiências nos próximos editais de concursos. MPC ES, Site do MPC-ES, 2021. Disponível em: <https://www.mpc.es.gov.br/2021/12/mpc-requer-que-corpo-de-bombeiros-pm-e-iases-reservem-vagas-a-pessoas-com-deficiencias-nos-proximos-editais-de-concursos/>. Acesso em: 23 maio 2023.

NASCIMENTO, Filipe Ribeiro do. **Perfil de humor dos cadetes da Academia de Bombeiros Militar “Josué Montello” após o curso de salvamento veicular leve**. Monografia apresentada à Universidade Estadual do Maranhão como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Segurança Pública e do Trabalho e conclusão do CFOBM. UEMA: São Luís, 2019. Disponível em: <https://repositorio.uema.br/handle/123456789/1104>. Acesso em: 11 de abril de 2023.

SCATOLIM, Roberta Lucas et al. Legislação e tecnologias assistivas: aspectos que asseguram a acessibilidade das pessoas com deficiências. **InFor**, v. 2, n. 1, p. 227-248, 2017.

**SEDEP**. Sem vagas para deficientes, concursos para PM e bombeiro não pode ser realizado, decide TJRS. SEDep.com.br, Porto Alegre, [data de publicação não disponível]. Disponível

em: <https://www.sedep.com.br/noticias/sem-vagas-para-deficientes-concursos-para-pm-e-bombeiro-nao-pode-ser-realizado-decide-tjrs/>. Acesso em: 10 maio 2023.

SETTON, Maria da Graça Jacintho. A teoria do habitus em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. **Revista Brasileira de Educação**. Ago 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782002000200005>. Acesso em: 15 jun 2023.

SILVA, James Ribeiro. **Legislação Básica da Polícia Militar do Maranhão**. 7ª ed. Ampliada e atualizada – Recife: Linceu, 2019. 1450 p. ISBN 978-85-5531-083-6

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO. **Processo Seletivo de Acesso à Educação Superior**. Edital nº 42/2019 – GR/UEMA. Disponível em: <https://www.uema.br/2019/07/edital-n-o-422019-gruema-2/>. Acesso em: 29 abr 2023.

XAVIER, Marcelle Bittencourt. **A (Não) Presença/Permanência de “Minorias” nas Polícias**. VIII Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade. 2022. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/87394>. Acesso em: 10 jun 2023.

## **APÊNDICES**

## **APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada: “**PROMOVENDO A INCLUSÃO**: uma análise do acesso e da acessibilidade da pessoa com deficiência ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do CBMMA”, da discente Flávia Andréia Martins Castro (matricula nº 41788-02), orientada pelo Major QOCBM Marcos Wilbur Luiz Bittencourt, com o objetivo de avaliar o grau de conhecimento dos entrevistados referente às pessoas portadoras ou não de deficiência que fazem parte do CFOBM. A aplicabilidade deste questionário tem por fim mostrar a realidade que permeia o curso e buscar melhorias para todos os envolvidos. Portanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta assinar essa declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com a responsável pela pesquisa. Para participar da pesquisa você responderá a um questionário contendo algumas perguntas acerca da temática abordada. As respostas serão digitadas e analisadas e o pesquisador envolvido no projeto conhecerá esse material para discutir os resultados. Todos os procedimentos para a garantia da confidencialidade aos participantes serão observados, procurando-se evitar descrever informações que possam lhe comprometer. Os resultados serão divulgados nos meios acadêmicos e científicos, mas sem a identificação de qualquer indivíduo. Caso concorde com o que aqui foi apresentado e deseje colaborar com a pesquisa, por favor, clique em "concordo". Caso queira entrar em contato com o pesquisador, segue abaixo as informações necessárias.

**Contatos:** Flávia Andréia Martins Castro, discente do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar, na Universidade Estadual do Maranhão - UEMA.

Telefone: (98) 98170-9559. E-mail: flaviapmft@hotmail.com

Declaro que compreendi todas as informações apresentadas nesse documento e concordo em participar da pesquisa.

**APÊNDICE B – Questionário aplicado**

1. Entrevistado possui alguma deficiência?

Sim

Não

2. Tipo de deficiência.

Visual

Auditiva

Física

Intelectual

Nenhuma

3. Entrou pelas vagas de PCD?

Sim

Não

4. Convive com alguma pessoa que tenha deficiência?

Sim

Não

5. Existem itens de acessibilidade no prédio em que estuda/trabalha?

Sim

Não

6. Sente que o CFO BM preza por um ambiente de estudo/trabalho acessível ao PCD?

Sim

Não

7. O conteúdo estudado/trabalhado no decorrer do Curso de Formação de Oficiais atende às adaptações/necessidades dos PCDs?

Sim

Não

8. Considera pertinente falar e tomar atitudes sobre o tema acessibilidade?

Sim

Não

9. Já presenciou alguma ação discriminatória durante o Curso de Formação de Oficiais?

Sim

Não

**ANEXOS**

## ANEXO A – Portaria nº 011/2021 – GAB. CMDO/CBMMA

QUARTA-FEIRA, 27 DE JANEIRO DE 2021

BG Nº 011

Confere: ( )

69

**2ª PARTE - INSTRUÇÃO**  
**PORTARIA DO ILMO SENHOR CORONEL**  
**QOCBM COMANDANTE GERAL DO CBMMA**  
**PORTARIA nº 011/2021 – GAB. CMDO/CBMMA, DE**  
**22 DE JANEIRO DE 2021**

*"Dispõe sobre a regulamentação do ingresso e frequência no Curso de Formação de Oficiais (CFO), declaração e estágio de Aspirante e promoção ao primeiro posto do oficialato para candidatos na condição de Pessoa com Deficiência (PCD) por força de decisão judicial."*

O COMANDANTE GERAL DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR, no uso das atribuições legais,

CONSIDERANDO as decisões e determinações contidas no Processo Judicial nº 0808491-46.2019.8.10.0000 a partir do Processo de Referência nº 0828287-20.2019.8.10.0001;

CONSIDERANDO que o Curso de Formação de Oficiais (CFO) tem como finalidade a formação teórica e prática no mais alto nível de excelência técnica e profissional de oficiais para compor o Quadro de Oficiais Combatentes, cuja função legal é de comandar equipes de socorro e salvamento em todas as operações e áreas de atuação do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão;

CONSIDERANDO que a Lei Estadual nº 10.230/2015 c/c o Projeto Pedagógico de Curso do CFO determina as áreas de formação para operações e atividades fins de atuação de Oficiais Combatentes, como salvamento terrestre, salvamento aquático, salvamento em altura, emergências médicas, combate a incêndio urbano e florestal, ações de defesa civil, busca e resgate de pessoas, animais e bens, dentre outras, cujo escopo maior é o salvamento de vidas e proteção do patrimônio e meio ambiente;

CONSIDERANDO que a previsão de vagas para deficiente, prevista na decisão judicial supracitada, deve irrefutavelmente obedecer, com escopo nas normas jurídicas vigentes e jurisprudência contemporânea sobre o tema, a adequação da deficiência ao cargo pleiteado, e não do cargo à deficiência;

CONSIDERANDO que o cargo de Oficial Combatente não pode ser desempenhado por portadores de limitação física ou psicológica que não disponham das condições necessárias ao pleno desempenho das funções para as quais concorrem, e que compete à Administração Pública, pelos órgãos competentes avaliar a situação de cada candidato, caso a caso, limitação a limitação, durante todo o período do curso e estágio, a partir da observação e avaliações das atividades acadêmicas desempenhadas, de modo que as limitações não comprometam as atividades próprias do cargo, sob pena de desligamento do candidato, na condição de Cadete ou Aspirante.

**R E S O L V E:**

**Art. 1º.** Fica determinado a obrigatoriedade de instauração de Inquérito Sanitário de Origem (ISO), por comissão específica, com objetivo de investigar, analisar, e relatar detalhadamente a origem e relação de causa, evolução e consequências da incapacidade e impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial dos candidatos aprovados no Curso de Formação de Oficiais (CFO) na condição de Pessoas com Deficiência (PCD), com as funções e atividades exigidas de oficiais no Quadro de Combatentes, a partir do seu ingresso na Corporação.

**Parágrafo Único:** a comissão específica mencionada no caput deste artigo será composta pelo Coordenador da Diretoria de Saúde (Presidente da Comissão), um Oficial Médico membro da JMS (membro), o Diretor de Ensino ou um oficial superior membro da Diretoria de Ensino (membro), e o Comandante da Academia (membro).

**Art. 2º.** Estabelecer a obrigatoriedade de Reavaliação Semestral para Militar na condição de Pessoas com Deficiência (RM/PCD) visando o monitoramento, reavaliação e relatório semestral da relação de causa, evolução e consequências das incapacidades e impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial dos Cadetes do Curso de Formação de Oficiais (CFO) na condição de Pessoas com Deficiência (PCD) para fins de comparação com o Inquérito Sanitário de Origem e averiguação

de impedimentos à continuidade do candidato nas atividades do CFO.

**Parágrafo Único:** A Reavaliação para Militar na condição de Pessoas com Deficiência (RM/PCD) será semestral e deverá ser realizada pela mesma comissão que efetuou o Inquérito Sanitário de Origem (ISO), conforme o art. 1º, parágrafo único desta portaria.

**Art. 3º.** Estabelecer que o candidato aprovado no Curso de Formação de Oficiais (CFO) na condição de Pessoa com Deficiência (PCD) não poderá se esquivar das atividades acadêmicas práticas, participação nas escalas de serviço interno e externo, estágios curriculares ou quaisquer outras atividades congêneres regulares ou extraordinárias próprias do Curso de Formação de Oficiais para o cargo de oficial combatente, podendo ser regulamente reprovado por falta ou insuficiência técnica nas avaliações teóricas e práticas se não alcançarem os parâmetros exigidos nas avaliações de acordo com os critérios avaliativos dos professores com base na ementa das disciplinas e no Projeto Pedagógico do Curso, que determinam as habilidades do aluno para o cargo.

**Parágrafo Único:** os professores, principalmente nas disciplinas práticas profissionais, deverão ao final de cada semestre apresentar relatório individualizados do desempenho e dificuldades que o Cadete na condição de Pessoa com Deficiência (PCD) possa apresentar nos treinamentos e aulas de campo, relatando se a possível dificuldade no desempenho da disciplina tem correlação com a deficiência e qual o grau de comprometimento com eficácia nas atividades e função do cargo de oficial combatente.

**Art. 4º.** Determinar que ao final do Curso de Formação, com base no Inquérito Sanitário de Origem e todos os relatórios de reavaliações semestrais geradas nos 6 (seis) semestres do curso, uma comissão especial formada pelo Comandante da Academia, Diretor de Ensino, Diretor do CFO (UEMA), Coordenador de Saúde do CBMMA e um oficial médico representante da JMS, faça um relatório final, com votos individuais e decisão da maioria, apontando a capacidade ou incapacidade do candidato na condição de Pessoa com Deficiência (PCD) para que possa ser declarado Aspirante a Oficial.

**Art. 5º.** Determinar que durante o Estágio de Aspirantado (mínimo 6 meses), sejam elaborados relatórios bimestrais pelo Comandante e Subcomandante da Unidade para apreciar a capacidade técnica operacional e possíveis limitações do Aspirante na condição de Pessoa com Deficiência (PCD) para o desempenho da atividade fim da corporação, principalmente em operações militares de combate a incêndio, busca, salvamento e atuação em desastres e atividades congêneres.

§ 1º Obrigatoriamente, para fins de avaliação da capacidade técnica e operacional, o Aspirante a Oficial na condição de Pessoa com Deficiência (PCD), deverá fazer todo o seu estágio em Unidade Operacional.

§ 2º Ao final do Estágio de Aspirantado, com base nos relatórios bimestrais e outros documentos ou informações produzidas, uma comissão formada pelo Comandante da Unidade, Comandante de Área e Comandante Operacional do CBMMA, deverão confeccionar relatório final com votos individuais e decisão da maioria, apontando a capacidade ou incapacidade do Aspirante na condição de Pessoa com Deficiência (PCD) para que possa ser promovido ao primeiro posto do oficialato.

**Art. 6º.** Estabelecer que a Coordenadoria de Saúde, ao apreciar possível pedido de Licença para tratamento de saúde própria ou Reforma por questões de saúde, considere todas as informações e relatórios do Inquérito Sanitário de Origem (ISO), das Reavaliações para Militares na condição de Pessoas com Deficiência (RM/PCD) e outros documentos pertinentes de candidatos aprovados no Curso de Formação de Oficiais (CFO) na condição de Pessoa com Deficiência (PCD) durante o CFO, estágio de aspirantado ou na carreira do oficialato (após promoção ao primeiro posto).

---

**QUARTA-FEIRA, 27 DE JANEIRO DE 2021**



**Parágrafo Único:** o militar que ingressar na corporação na condição de Pessoa com Deficiência (PCD) para o Curso de Formação de Oficiais (CFO) não poderá em momento algum ser reformado pelas deficiências, incapacidades e impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial utilizadas como critério para o seu ingresso na corporação, de acordo com o constatado no Inquérito Sanitário de Origem e nas Reavaliações para Militares na condição de Pessoas com Deficiência (RSM/PCD).

**Art. 7º.** Todas as informações e relatórios devem constar na ficha individual do militar e publicadas em Boletins Reservados, respeitado o sigilo de prontuários e fichas médicas.

**Dê Ciência, Publique-se e Cumpra-se.**

**QUARTEL DO COMANDO GERAL, AOS VINTE E DOIS DIAS DO MÊS DE JANEIRO DO ANO DE DOIS MIL E VINTE E UM.**

**CÉLIO ROBERTO PINTO DE ARAÚJO – Cel. QOCBM**  
**Comandante-Geral do CBMMA**

## ANEXO B – Decisão da Ação Civil Pública

ESTADO DO MARANHÃO  
 PODER JUDICIÁRIO  
 COMARCA DA ILHA DE SÃO LUÍS  
 VARA DE INTERESSES DIFUSOS E COLETIVOS

Ação: 0828287-20.2019.8.10.0001

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO MARANHÃO

RÉU: ESTADO DO MARANHÃO - PGE, MAGNÍFICO REITOR DA UEMA, UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO

### DECISÃO DE DEFERIMENTO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

#### RELATÓRIO

Trata-se de pedido de tutela de urgência em **AÇÃO CIVIL PÚBLICA**, com pedido liminar, proposta pelo Ministério Público Estadual, em **desfavor do ESTADO DO MARANHÃO e da Universidade Estadual do Maranhão no qual o autor requer que**

*“a) A imediata retificação do Edital n. 42/2019-UEMA, disponibilizando 5% das vagas do CFO para pessoas com deficiência, em caráter liminar, com fulcro no art. 300 do CPC, mediante republicação de edital, ante o perigo na demora presente no caso de o processo seletivo transcorrer normalmente, sem a referida adequação;”.*

O autor alega, em resumo, que a Universidade Estadual do Maranhão publicou em 08 de julho de 2019 o Edital n. 42/2019 – GR/UEMA (anexo), destinado ao Processo Seletivo de Acesso à Educação Superior – PAES 2020, destinado a selecionar candidatos, no limite das vagas ofertadas, nos seus Cursos de Graduação, na modalidade presencial, para o primeiro e o segundo semestres do ano de 2020. No entanto, embora a maioria dos cursos tenha contado com a previsão de percentual de vagas para pessoas com deficiência, o item 2.6.2 excluiu desse rol o Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar e dos Bombeiros.

Acrescenta que, consoante previsto em Edital, o Curso de Formação de Oficiais visa capacitar o aluno para desempenhar atribuições de comando, chefia e liderança sobre integrantes Militares, nos serviços operacionais afetos à gerência de pessoal e de atividades-meio no âmbito administrativo e em ações tipicamente militares. Defende, deste modo, que *“a falta de previsão para pessoas com deficiência no certame fere a Constituição Federal, motivo pelo qual a cláusula deve ser reformulada, de forma a prever a destinação de vagas a pessoas com deficiência, sendo justo que a compatibilidade da deficiência com o cargo a ser ocupado seja aferida em momento posterior, especificamente nos testes de aptidão física inerentes ao processo seletivo do CFO”.*

É o relatório.

A antecipação dos efeitos da tutela é instituto que visa proporcionar ao titular da pretensão deduzida em Juízo a fruição de uma situação fático-jurídica que só poderia ser deferida ao final do processo, cuja concessão reclama a demonstração da relevância dos fundamentos do pedido, associada a uma situação objetiva que possa causar dano irreparável ou de difícil reparação ao titular da pretensão.

Verifico, na hipótese dos autos, presentes os requisitos legais autorizadores da tutela de urgência, previstos no artigo 300 do CPC.

De acordo com o art. 37, inc. VIII, da Constituição Federal, *“a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.”*.

Esse preceito constitucional indica que o modelo político, social e econômico adotado pela sociedade brasileira exige as denominadas “discriminações positivas” para que todos tenham igualdade de condições.

Consigno que o Brasil é signatário da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, a qual foi plenamente incorporada ao direito interno brasileiro nos termos estabelecidos pelo art. 5º, §3º, da Constituição Federal, possuindo, portanto, status de Emenda Constitucional (Decreto nº 6949/09).

O pacto internacional mencionado reconhece, em seu art. 27, o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Além disso, segundo a norma internacional, o Estado deve ter em seus quadros funcionais pessoas com deficiência<sup>1</sup>.

É certo que a condicionalidade física não é a única dimensão necessária para o melhor desempenho dos serviços. Tal assertiva pauta-se, especialmente, ante o surgimento (e necessidade) de novas técnicas e tecnologias de policiamento e repressão ao crime.

É o que aponta, por exemplo, agenda de soluções em segurança pública elaborada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) no primeiro semestre de 2018<sup>2</sup>. Ao tratar da efetividade e eficiência do trabalho policial, a Agenda propõe, dentre outros:

Fomentar a priorização pelas **Polícias Militares** estaduais do **policimento de manchas criminais**, usando **recursos tecnológicos analíticos e operacionais integrados**, que incluem o uso de GPS e vídeo monitoramento, entre outros; Alinhar a formação policial em todos os estados com os planos nacionais de redução de crimes violentos e de enfrentamento à criminalidade organizada, **baseados em evidências científicas e metodologias de gestão organizacional**; Fortalecer a **formação em análise criminal (produção e uso de dados e informações para a tomada de decisão)**;

Habilidades interpessoais, métodos de negociação e tomada de decisão em situações adversas são também dimensões fundamentais para um policiamento diferenciado. É o que coloca Cristina J. Fraga, pesquisadora que trabalhou como policial militar por um período de sete anos e em 2005 defendeu a tese *“A Polícia Militar ferida: da violência visível à invisibilidade da violência nos acidentes em serviço”* na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS):

Nenhuma ocorrência é igual à outra, você pode atender diversas ocorrências de assaltos, furtos, mas, certamente, em todas elas, haverá um ingrediente novo. Os ingredientes novos dos quais são constituídas as situações de trabalho do policial **exigem, além do aparato jurídico-legal, sensatez, iniciativa e capacidade de negociação nas situações adversas**. É no cotidiano de trabalho com a comunidade, portanto, com os seus interesses e sua seleção, **que se determina a definição, a organização e a análise de onde e como o policial pode e/ou deve atuar**.<sup>3</sup>

Igualmente, por mais que a atividade fim da carreira militar seja o policiamento ostensivo, ou no caso dos bombeiros atuar em atividades diretas de salvamento, esta abraça diversidade de tarefas, a exemplo, aquelas desempenhadas no planejamento de ações, serviços de inteligência e meramente administrativas.

Resta claro que é possível compatibilizar o serviço militar com a pessoa com deficiência, com as devidas adaptações, entender de modo diverso seria reduzir os métodos e possibilidades de atuação dos militares, e, por conseguinte, excluir da seleção possíveis candidatos que possuem características e/ou habilidade de que necessitam as corporações para sua modernização e renovação.

O cumprimento de todas as atribuições da Polícia Militar poderá ter aumento em sua efetividade em função da diversidade de características de seus inúmeros membros.

Assim, não se justifica pela peculiaridade das atividades exercidas, a ausência de reserva de vagas a pessoa com deficiência, pois tal conduta viola frontalmente princípios constitucionais, em especial o da ampla acessibilidade aos cargos públicos e o da isonomia.

Registre-se que o grau de deficiência considerado apto para participar do CFO deverá ser aferida no decorrer do curso, considerando-se o devido aproveitamento.

Também está demonstrado o perigo da demora, inclusive para justificar a ausência de remessa aos requeridos para manifestação prévia, considerando que o prazo de inscrição no certame encerra-se no dia 9/8/2019 (Num. 21481823 - Pág. 38).

#### **DISPOSITIVO**

Diante do exposto, **DEFIRO** o pedido de antecipação de tutela e **DETERMINO** aos réus que promovam a imediata retificação do Edital n. 42/2019-UEMA, disponibilizando 5% das vagas do CFO para pessoas com deficiência, em caráter liminar, mediante republicação de edital, devendo conceder, no mínimo, dez dias para inscrições dos candidatos aspirantes a estas vagas, sob pena de suspensão do processo seletivo em questão.

DESIGNO audiência de conciliação para o dia 12/09/2019, às 15h30 min, na sala de audiências deste Juízo.

CITE-SE e INTIMEM-SE as partes, que deverão comparecer pessoalmente ou por meio de preposto com poderes para transigir.

São Luís, 31/07/2019.

#### **MARIA DA CONCEIÇÃO PRIVADO RÊGO**

Juíza de Direito respondendo

#### **Portaria – CCJ - 27592019**

1 Artigo 27

Trabalho e emprego

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

2FÓRUM Brasileiro de Segurança Pública. **Agenda Segurança Pública é Solução**. Disponível em:

<[http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/08/FBSP\\_Agenda\\_prioritaria\\_eleicoes\\_2018-1.pdf](http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/08/FBSP_Agenda_prioritaria_eleicoes_2018-1.pdf)>

3FRAGA, Cristina K. **Peculiaridades do trabalho policial militar**. Revista Virtual Textos e Contextos, nº06, dez.2006.

Assinado eletronicamente por: MARIA DA CONCEICAO PRIVADO REGO

02/08/2019 13:53:47

<https://pje.tjma.jus.br:443/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

ID do documento: 22035861



## ANEXO C – Retificação nº 03 do Edital nº 42/2019 – GR/UEMA



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DO  
MARANHÃO

### RETIFICAÇÃO N.º 03 DO EDITAL N.º 42/2019 - GR/UEMA

A Universidade Estadual do Maranhão - Uema, por meio da Reitoria, no uso das suas atribuições legais, torna pública a seguinte retificação ao Edital n.º 42/2019-GR/UEMA, que prorroga as inscrições e alteração no cronograma do certame a todos os interessados, bem como cumpre a decisão judicial, em caráter liminar de antecipação de tutela, exarada nos autos de n.º 0828287-20.2019.8.10.0001, da Vara de Interesses Difusos e Coletivos da Comarca de São Luís - MA, relativa ao Processo Seletivo de Acesso à Educação Superior - PAES/2020.

#### 1 Nos itens seguintes, ONDE SE LÊ:

#### 2 DOS CURSOS E VAGAS

**2.6.2** Sistema Especial 2 (UEMA e UEMASUL): reserva de 5% (cinco por cento) das vagas dos cursos de graduação da UEMA para pessoas com deficiência, excetuando o CFO da UEMA (PMMA e CBMMA), ou qualquer outro curso cujas habilidades exigidas para o profissional não sejam compatíveis com a deficiência que possui, conforme critérios estabelecidos no subitem 4.8 deste Edital.

#### 4 DO SISTEMA ESPECIAL DE RESERVA DE VAGAS

**4.1** O candidato deverá escolher eletronicamente, no requerimento de inscrição, o campo correspondente a sua reserva especial de vagas (1, 2 ou 3) e entregar a documentação (laudo médico original ou cópia autenticada, para pessoa com deficiência – reserva especial de vaga 2) ou autodeclaração e comprovante de ter cursado ensino médio na Rede Pública, para estudantes negros ou de comunidades indígenas (somente para reserva especial de vaga 1), no endereço a seguir, impreterivelmente, até a data constante no APÊNDICE C - CRONOGRAMA, encaminhado para a Divisão de Operação de Concursos Vestibulares - DOCV.

#### UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO - UEMA

DIVISÃO DE OPERAÇÃO DE CONCURSOS VESTIBULARES - DOCV (PRÉDIO DA PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO - PROG)

Cidade Universitária Paulo VI, Campus de São Luís/MA, Av. Lourenço Vieira da Silva, n.º 1000, Jardim São Cristóvão, São Luís - MA, CEP 65055-310.

**4.14** O candidato ao Sistema Especial 2 de Reserva de Vagas (pessoas com deficiência), no PAES 2020, concorrerá aos cursos de graduação da UEMA, excetuando o CFO (PMMA e CBMMA), ou qualquer outro curso cujas habilidades exigidas para o profissional não sejam compatíveis com a deficiência que possui; e da UEMASUL, em decorrência de ajuste consolidado por meio do Acordo de Cooperação Técnica n.º 01/2019 entre as Instituições de Ensino Superior.



**UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DO  
MARANHÃO**

### APÊNDICE A-1

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO - UEMA PAES 2020: CURSOS MODALIDADE PRESENCIAL  
QUADRO DEMONSTRATIVO DOS CURSOS E VAGAS OFERECIDOS POR CAMPUS

SISTEMA DE PREENCHIMENTO DE VAGAS	
<b>U</b>	Sistema universal de vagas
<b>E1</b>	Sistema Especial de reservas de vagas para estudantes negros e de comunidades indígenas
<b>E2</b>	Sistema Especial de reservas de vagas para pessoas com deficiência
<b>E3</b>	Sistema Especial de reservas das vagas exclusivas dos cursos de CFO (PMMA e CBMMA) para candidatos negros

01 - SÃO LUÍS										
Cód.	Curso	Turno	1º/2020			2º/2020				Total
			U	E1	E2	U	E1	E2	E3	
0110	Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública - PMMA (Masculino)	Integral	-	-	-	32	-	-	8	40
0111	Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública - PMMA (Feminino)	Integral	-	-	-	4	-	-	1	5
0112	Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública do Trabalho - CBMMA	Integral	-	-	-	24	-	-	6	30

### APÊNDICE C - CRONOGRAMA

Ord.	EVENTO	INÍCIO	TÉRMINO
3	<b>Período de Inscrição</b>	<b>15/7/2019</b>	<b>9/8/2019</b>
4	<b>Pagamento da Taxa de Inscrição</b>	<b>15/7/2019</b>	<b>12/8/2019</b>
5	<b>Envio da documentação para o candidato inscrito no Sistema Especial de Reservas de Vagas E1 e E2</b>	<b>15/7/2019</b>	<b>14/8/2019</b>



## 2 LEIA-SE:

### 2 DOS CURSOS E VAGAS

**2.6.2** Sistema Especial 2 (UEMA e UEMASUL): reserva de 5% (cinco por cento) das vagas dos cursos de graduação para pessoas com deficiência.

### 4 DO SISTEMA ESPECIAL DE RESERVA DE VAGAS

**4.1** O candidato deverá escolher eletronicamente, no requerimento de inscrição, o campo correspondente à sua reserva especial de vagas (1, 2 ou 3) e entregar a documentação (laudo médico original ou cópia autenticada, para pessoa com deficiência – reserva especial de vaga 2) ou autodeclaração e comprovante de ter cursado ensino médio na Rede Pública, para estudantes negros ou de comunidades indígenas (somente para reserva especial de vaga 1), impreterivelmente, até a data constante no APÊNDICE C - CRONOGRAMA, encaminhado para a Divisão de Operação de Concursos Vestibulares - DOCV, no endereço citado no subitem 4.1.1.

**4.1.1** O candidato que concorrer ao sistema especial de vagas 2, exclusivo para o Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública - PMMA (Masculino), o Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública - PMMA (Feminino) e o Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública do Trabalho - CBMMA que, por decisão judicial exarada nos autos de n.º 0828287-20.2019.8.10.0001 da Vara de Interesses Difusos e Coletivos da Comarca de São Luís/MA, deverá entregar a documentação (laudo médico original ou cópia autenticada, para pessoa com deficiência), no endereço abaixo discriminado, **até 22 de agosto de 2019**, para a entregar a documentação de que trata este subitem.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO - UEMA**  
 DIVISÃO DE OPERAÇÃO DE CONCURSOS VESTIBULARES - DOCV (PRÉDIO DA PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO - PROG)  
 Cidade Universitária Paulo VI, Campus de São Luís/MA, Av. Lourenço Vieira da Silva, n.º 1000, Jardim São Cristóvão, São Luís - MA, CEP 65055-310.

**4.14** O candidato ao Sistema Especial 2 de Reserva de Vagas (pessoas com deficiência), no PAES 2020, concorrerá aos cursos de graduação da UEMA e da UEMASUL, em decorrência de ajuste consolidado por meio do Acordo de Cooperação Técnica n.º 01/2019 entre as Instituições de Ensino Superior.



**UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DO  
MARANHÃO**

#### APÊNDICE A-1

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO - UEMA PAES 2020: CURSOS MODALIDADE PRESENCIAL  
QUADRO DEMONSTRATIVO DOS CURSOS E VAGAS OFERECIDOS POR CAMPUS

SISTEMA DE PREENCHIMENTO DE VAGAS	
<b>U</b>	Sistema universal de vagas
<b>E1</b>	Sistema Especial de reservas de vagas para estudantes negros e de comunidades indígenas
<b>E2</b>	Sistema Especial de reservas de vagas para pessoas com deficiência
<b>E3</b>	Sistema Especial de reservas das vagas exclusivas dos cursos de CFO (PMMA e CBMMA) para candidatos negros

01 - SÃO LUÍS										
Cód.	Curso	Turno	1º/2020			2º/2020				Total
			U	E1	E2	U	E1	E2	E3	
0110	Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública - PMMA (Masculino)	Integral	-	-	-	30	-	2	8	40
0111	Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública - PMMA (Feminino)	Integral	-	-	-	4	-	*	1	5
0112	Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Segurança Pública do Trabalho - CBMMA	Integral	-	-	-	22	-	2	6	30

(\*) Não há reserva de vagas para candidatos com deficiência, em razão do quantitativo oferecido.

#### APÊNDICE C - CRONOGRAMA

Ord.	EVENTO	INÍCIO	TÉRMINO
3	Período de Inscrição	15/7/2019	19/8/2019
4	Pagamento da Taxa de Inscrição	15/7/2019	20/8/2019
5	Envio da documentação para o candidato inscrito no Sistema Especial de Reservas de Vagas E1 e E2	15/7/2019	22/8/2019

**3** Ficam mantidos os demais itens do Edital n.º 42/2019 - GR/UEMA.

**4** Para efeito do cumprimento do prazo de dez dias para inscrição dos candidatos aspirantes às vagas do Sistema Especial 2 de Reserva de Vagas (pessoas com deficiência), de que trata a decisão judicial, em caráter liminar de antecipação de tutela, exarada nos autos de n.º 0828287-20.2019.8.10.0001, da Vara de Interesses Difusos e Coletivos



**UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DO  
MARANHÃO**

da Comarca de São Luís - MA, a presente retificação passa a vigor a partir da publicação no endereço eletrônico <<http://www.paes.uema.br>>.

São Luís - MA, 9 de agosto de 2019.

**Prof. Dr. Gustavo Pereira da Costa**  
**Reitor**