



Apêndice VIII

TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA CONCEDIDA PELO GESTOR – G1

1. INFORMAÇÕES PESSOAIS / PERCURSO ACADÊMICO

- 1.1.** Idade 52 anos
- 1.2.** Estado Civil - Casado
- 1.3.** Nacionalidade - Brasileiro
- 1.4.** Local de Residência - Cruz das Almas
- 1.5.** Número de elementos do agregado familiar - 3 pessoas
- 1.6.** Número de filhos, caso tenha filhos - Um filho
- 1.7.** Grau de Escolaridade mais elevado - Graduação
- 1.8.** Áreas de formação de base desse grau de escolaridade? Direito

2. CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL / PERCURSO FORMATIVO

2.1. Que função/cargo exerce na UFRB e há quanto tempo?

- Bem, eu... Pró-Reitor de Gestão de Pessoal no período de 06 de setembro de 2012 a 09 de fevereiro de 2015.

2.2. Qual o tipo de vínculo com a UFRB (efetivo, contratado, nomeado, redistribuído etc)?



- Eu sou um servidor requisitado. Eu sou um servidor da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Fui requisitado para a UFRB a partir de janeiro de 2008.

2.3. A função/cargo que exerce está relacionada/o com a área da sua formação inicial?

- Olhe, eu entendo que sim, porque como a minha formação é direito e eu já trabalho há, aproximadamente, 25 anos na área de gestão de pessoas em outras empresas, inclusive na própria Rural onde eu entrei, fui lotado no setor de Administração de Pessoal, então eu entendo sim que a formação em direito está... tem vínculo, tem... está relacionado com o cargo.

2.4. No exercício da sua função/cargo, depara-se com constrangimentos/problemas (seus e dos seus colaboradores e colaboradoras) que poderiam ser atenuados através da formação?

- Olha, eu diria que, de certa forma, sim. Porque ainda não há com tranquilidade o envolvimento de todos da equipe com a questão da inclusão. Tanto é que, há uma insistência pra que as pessoas participem dos cursos de libras que é o curso que a gente... de forma mais contundente, conseguiu intensificar aqui na UFRB, mas eu diria que o próprio lidar no dia-a-dia com os servidores é tranquilo, mas requer sim, há sim algum nível ainda de constrangimento, até pela...pelo como enfrentar o diferente. É uma coisa que, é preciso sim que haja oportunamente, respeitando aí a conjuntura econômica, as questões de disponibilidade de recurso, mas que se trabalhe sim, no futuro, uma... um conhecimento, uma interação maior pra que, realmente, dilua ou acabe com essa... com esse possível constrangimento ou problemas.

2.5. Que valor atribui à formação em contexto de trabalho?

- Olha, especificamente na área de gestão de pessoas... porque, assim, não podemos esquecer que a área de gestão de pessoas é de suma importância em qualquer organização. Na pública não é diferente, na academia, na universidade, pior ainda. Ou seja, pra formar alguém na área de gestão de pessoas, você requer tempo e você não consegue formar alguém pra atuar em qualquer um dos pontos da área de recursos humanos em pouco tempo. Você requer aí, pelo menos, 3 a 5 anos pra você ter alguém efetivamente com o domínio e conhecimento de causa da ação que tá fazendo. E com a área de gestão de pessoas, a área que lida, inclusive, com o emocional e com o social, é muito mais delicado essa formação. É, realmente, importante que se pense assim numa formação mais densa pra se atuar nas áreas específicas, as áreas de uma maneira geral, mas especificamente na área de gestão de pessoas é de suma importância.



2.6. Considera que com a formação em contexto de trabalho se podem ampliar relações profissionais, sociais e pessoais na UFRB e em/com outras Instituições?

- Com certeza. Eu acho assim que, com a formação ela permite que eu atenda melhor o professor, falando especificamente da universidade, que eu atenda melhor o professor, atenda melhor aos técnicos e este, por sua vez, entregue um produto lá ao nosso cerni, ao nosso objetivo que é o próprio aluno, com melhor qualidade. Quanto mais... quanto melhor for a formação dos servidores que atuam na área de gestão de pessoas, bem como nas demais áreas da universidade, ou seja, o pessoal que atua por detrás dos bastidores, ou seja, que nós que atuamos na administração central, nós sabemos o papel dos bastidores. Muitos não veem dessa forma. Por quê? Porque, na verdade, o cerni, o elo é o professor que... e os técnicos que estão atuando na ponta com os alunos. Ou seja, quanto melhor eles forem atendidos, melhor vai ser a entrega do trabalho dele lá na ponta.

2.7. Sente-se dotado de autonomia profissional na função/cargo que exerce?

- Olhem, eu diria que sim. Diria que sim, porque algumas coisas, até pelo ambiente da universidade ser um ambiente bastante politizado, bastante... mas eu estou aqui, eu creio assim que a gestão da universidade me deu total, me dá total autonomia pra... agora, obviamente que tem decisões que dependerá da anuência, da chancela do gestor e, muitas delas, até do conselho universitário.

2.8. Indique pelo menos 3 características que considera desejáveis para o exercício da sua função/cargo

- Isso é bem delicado. Característica... Bom, precisa ser alguém que se preocupe com o social... eu digo se preocupar com o social assim, é entender que,... o lado do outro. Entender que, a pessoa quando chega aqui na unidade ela precisa ter uma resposta clara, objetiva e verdadeira. Ao mesmo tempo, eu preciso ter cuidado pra, mesmo que eu tenha que dizer um não, eu digo um não sem um peso da força, ou seja, sem que a pessoa se sinta constrangida pela aquela negativa, é preciso que ele saia daqui consciente de eu só disse o não porque não tinha como dizer sim. Então aí vai aí a primeira característica. Tem que ser uma pessoa que tenha uma visão de como lidar com o outro. Como é que seria se eu tivesse no lugar dele? Como é que eu gostaria de ser atendido? Segunda: alguém que conheça profundamente as normas... conheça e consiga interpretar as normas legais, porque, como nós estamos numa organização pública, os princípios básicos da administração impõe uma série de requisitos, de exigências que nos... que obriga que sejamos,

assim, conhecedor aprofundado do quê que o legislador quis naquela lei, quando fez aquela lei. E aí tentar interpretar de uma forma que seja o... atendendo o instinto do legislador, ou seja, alguém pra tá atuando nessa área, precisa conhecer de lei, precisa ter bom senso, precisa ter cautela, precisa avaliar muito, pesquisar bastante pra poder tomar uma decisão. E, você pediu 3, a terceira seria... é... ser temente a Deus. Porque quando você é temente a Deus, eu digo temente a Deus não é essa coisa básica de vou à igreja, vou me confessar... não! Eu digo: ser temente à Deus é assim... eu me lembro que quando eu vim pra cá, em 2008 e aí me... quando eu fui convidado, disseram: 'ah GI, é uma universidade que tá começando, precisa de alguém que conheça a legislação, porque quase ninguém lá conhece, não sei o quê, não sei o quê... e aí eu falei assim: 'pôxa Deus, me dê sabedoria pra chegar lá e não me achar', porque quando você vai chegar num lugar que aparentemente as pessoas desconhecem, pra você não chegar se achando. Infelizmente, infelizmente muitos de nós galgamos algum ponto, alguma coisa e termina se achando. Então, assim, é muito importante que a pessoa seja temente a Deus. Quando eu digo temente a Deus, seja ser humilde, ouvir bastante, porque quanto mais você for temente a Deus e for humilde, mais fácil é fazer com quê as pessoas entendam o que você quer dizer. Teriam outras, mas essas 3 acho que são *sine qua non*.

3. DINÂMICAS PROFISSIONAIS – FORMATIVAS – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DA UFRB

3.1. No exercício da sua função/cargo lida/contacta com pessoas com deficiência de qualquer tipo (leia-se com Autonomia Reduzida)?

- Sim, sim. Na própria... PROGEP nós temos uma servidora que ela tem uma autonomia, ela tem uma característica de autonomia reduzida, mas, assim...quase passa despercebido. Ela faz o trabalho dela, assim... só que, assim, é aquilo... retomo ao ponto que nós temos lá na frente, os pares tem um bom relacionamento bom com ela, mas as pessoas... porque tem que se ter cuidado, porque às vezes, as pessoas tratam aquela pessoa que tem a autonomia reduzida, só faltam esticar tapete vermelho pra ela como se ela fosse especial. Ela não é especial. Ela tem uma condição especial, mas ela não precisa ser tratada como se ela fosse um bibelô que não pudesse ser quebrado. Resumindo: a servidora é proativa, trabalho dela sai perfeito, ela não depende dessa postura caridosa. Porque, infelizmente, muito a gente vê a questão do tratamento com o portador de autonomia reduzida como uma coisa de caridade. E não é caridade. Eu tenho que trata ele de uma forma igual. Então, assim, o que é que eu quero dizer com isso? O lhe dar com essas pessoas, o contato com elas, tem que ser uma coisa natural. Por exemplo, nós temos servidores aqui que tem...boa parte da universidade nem sabe que ela é portadora de necessidade. Agora, quando a pessoa é



portadora de uma necessidade, de uma autonomia reduzida que é visível, a gente percebe nitidamente que o lhe dar com ela é um lhe dar todo cheio de... e que não precisava ter. Então, é assim, eu lido com pessoas sim com autonomia reduzida e acho esse lhe dar muito tranquilo, mas porque graças à Deus, eu me polício e me políciei pra ter uma postura de...

3.2. Se sim, com que tipos de problemas/constrangimentos se depara mais frequentemente ao lidar/contactar com pessoas com deficiência de qualquer tipo?

- Vou te dar só um exemplo. Essa servidora que eu comentei à pouco, obviamente a gente não vai aqui nominar, eu percebi, porque aí eu tenho um papel... eu sou muito observador, eu gosto de ficar ali olhando o ambiente, eu observei que essa servidora nunca tinha participado de curso de capacitação ou, se participou, em tempo assim... espaço muito grande, quando você via pessoas indo a tudo quanto é evento, inclusive pra outros estados, essa servidora... Aí eu chamei o coordenador dela e disse: 'porque fulana nunca foi fazer nenhum evento, inclusive capacitação fora se ela faz um trabalho que os outros que estão ao redor dela... da direita já foi, da esquerda já foi duas vezes... 'ah...' E aí a justificativa que me deram era porque tinha receio de... Entendeu? A questão de 'ó, vou colocar você numa redoma...' e o servidor que tem autonomia reduzida, ele não precisa ser colocado numa redoma. Eu preciso ter um cuidado dado à situação especial dele, à condição especial dele, mas sem, necessariamente, colocá-lo numa redoma. E aí a servidora foi fazer o curso. Então, estou dando um exemplo de situação como você coloca, né? O Problema... quer dizer, eu considero um problema, porque não é um constrangimento... é um constrangimento velado, 'não, deixa GI aqui porque GI ele pode quebrar se a gente botar ele pra cá', e não é isso. A servidora sai, fazer o curso, voltou... Então, assim, existe sim outros, a gente poderia passar aqui... mas, quando da contratação, quando eu chamei essas pessoas, houve um questionamento: 'GI, como é que você vai fazer isso?' Eu falei: 'Olha, eu não tenho como me preocupar como é que eu vou fazer isso, quando eu chegar aqui o problema já vai estar instalado e nós vamos resolver ele.' E resolvemos. Vou lhe dar mais um exemplo, que eu achei importante ter mais um exemplo, agora já de fora do projeto: nós botamos uns servidores, que a autonomia reduzida dele determinava que ele usasse... é... como é que é aquela... bengala, né?

- Muletas.

- Muleta. E aí, dada à minha preocupação com esse ambiente ainda *pisando em ovos* dos gestores, eu fui conversar com a gestora antes de encaminhar pra lá: 'não, não, não... tudo bem, tudo bem.' Porque é muito



bonito. Todo mundo é inclusivo. Em geral, todo mundo é inclusivo. Agora, na hora de colocar isso em prática que você percebe as... os problemas. Ai, 'tá bom'. Quando o servidor foi pra lá, colocaram o servidor num local que ele tinha que ir se deslocando a uma distância exagerada e aí eu soube, né, porque, graças à Deus, as informações chegavam até a mim e aí eu soube que ele tinha que descer num ponto e ir andando desnecessariamente,. E aí eu voltei na unidade, 'fulana, por favor. Fulano é portador assim, assim, assim... Por favor, vamos colocar ele num lugar que seja mais...' Então, isso não é dar um tratamento diferenciado pra ele, é adequar a autonomia reduzida dele de forma a facilitar a vida dele. Ai, graças a Deus, foi atendido meu pedido e ele voltou. Então, eu diria que são problemas, constrangimentos, mas são leves que, graças a Deus, até essa época, foi possível coordenar.

3.3. Considera que esses constrangimentos/problemas poderiam ser atenuados através da Formação para a Inclusão de pessoas com deficiência? Que valor atribui à Formação para a Inclusão de pessoas com deficiência?

- Ai é que está. Levantando todos esses pontos que nós já discutimos até agora, embora eu não tivesse visualizado isso anteriormente nesse nível, eu vejo que é de suma importância pra que todos os servidores tivessem, na sua formação, eu diria aí de 30 a 40 % de algo que direcionasse ele pra essa formação como você sinaliza aqui. Formação para inclusão de pessoas com deficiência. Porque aí, essa dificuldade que cada 10 pessoas sentem, eles tem... é um número alto, mas eu te digo com base, de cada 10 pessoas, de cada... não digo nem necessariamente o gestor máximo não, os níveis gerenciais, de cada 10, 7 tem uma resistência. Mas não é uma resistência porque ele não quer, é uma resistência porque ele acredita que não sabe, suponho eu, que ele não sabe como vai lhe dar com aquilo ali. E poucos eu vi como uma gestora mesmo que eu apresentei, justamente, um portador de autonomia reduzida com cegueira total. Chamei ela, falei: 'eu tô propondo colocar ele na unidade porque, uma vez que você é da área de TI eu creio que você, mais facilmente, vai poder fazer essas adequações e ele é uma pessoa que tem visão, participa de movimentos e tudo mais...' E não deu outra. Só que, como eu disse, a maioria necessitaria sim. Então, é de suma importância que se pense sim em ter uma formação que direcione, porque essa própria formação, eu.. creio eu que ela vai ter uma linha e vai trabalhar com libras, ela vai ter uma linha que vai trabalhar como receber essas pessoas, como lidar com essas pessoas, não tratar essas pessoas com caridade, tratar essas pessoas como servidores iguais, com os mesmos direitos, mesmas responsabilidades. É como eu citei o exemplo daquela menina anterior, ela trabalha de igual para igual. Tem horário especial, cumpre horário



especial pra estudante, porque a autonomia reduzida dela não caracterizaria ela ter o direito aquele horário especial. Então ela faz o horário dela, tudo certinho, sai, chega, chega no horário... 10. Aliás, sou capaz de dizer que tem servidores considerados sem autonomia reduzida que não trabalham com mesma dedicação que ela. Então, eu acho que é importante sim, que se pense... Repito, em nenhum momento eu aventei essa formação nesse nível, porque realmente eu me via tão proativamente atuando com isso que não... eu percebia a dificuldade, tanto é que eu saí falando de gestor em gestor, mas, se tivesse uma formação, em tese, se existir essa formação, esse profissional, esse gestor, esse chefe imediato já vai ter essa visão: 'eu não vou colocar fulano pra trabalhar aqui não, porque pela autonomia reduzida dele, é melhor que ele fique aqui'.

3.4. Sabemos que na UFRB existe o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Técnico-administrativos em Educação da UFRB – PROCAP. Enquanto pró-reitor da UFRB, pode falar-nos sobre o processo de conceção, gestão (implementação) e avaliação desse Programa?

- Olhe, o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Técnicos Administrativos da UFRB, o PROCAP, ele foi construído num momento em que, a meu ver, houve alguns... não vou dizer pecado, mas houve alguns problemas na própria construção dele. Com o passar dos anos, ele foi sendo melhorado e, mais recentemente, começou a se construir algo. Mas repito: que eu lembre, que eu saiba, em nenhum momento viu-se ou propôs-se nele uma linha mais aprofundada que atendesse a autonomia reduzida. Ele sempre foi mais voltado para o geral. Até por quê... até por conta de... as questões salariais da nossa categoria... o cerni de um programa de capacitação era dar ao servidor capacitação pra que ele pudesse prover de... coisa e tal. E aí, no outro eixo, você tinha as... os questionamentos de formação voltado para as atividades que exercem. Então, terminou que, eu assumo, eu reconheço que ficou aí uma lacuna, um vácuo naquelas questões mais voltadas para a autonomia reduzida. Há de compreender que nós tivemos curso de relacionamento interpessoal, curso de libras, chegamos... o único curso que efetivamente foi colocado foi um curso que foi em parceria com a PROGRAD, que era um curso por conta da questão da acessibilidade, mas que ainda assim foi com um número diminuto de vários... Então assim, realmente, respondendo especificamente...

- E essa pergunta, essa resposta sua já tá nessa próxima pergunta...

- Ah, tá.

- ...que já tá indo mais direcionada.

- No processo de concessão, realmente ele... eu diria assim, é um processo que ele precisa ser melhorado. Ele precisa ser modernizado, ele precisa ser atualizado com as situações que nós temos hoje. Por exemplo, é preciso que haja um levantamento de quantos e aonde estão os servidores que tenham autonomia reduzida. Há outro ponto: como nós temos servidores com autonomia reduzida com vários vertentes da autonomia reduzida, ou sejam, tu tenho servidores com problemas medianos de...de visão, eu tenho servidores que usam... que são cadeirantes... Então, como adequar isso? É preciso que seja feito um estudo pra que esse estudo aponte sim. Como trazer para dentro do PROCAP ações que atuem... por isso que eu acho, o programa... e necessariamente, se essa ideia de uma formação para inclusão de pessoas for levado com pujança, ele pode inclusive suprir essas deficiências do programa de capacitação.

3.5. Sabemos, também, que o PROCAP integra o Plano Anual de Capacitação (PACAP) e que este Plano é elaborado anualmente com base num levantamento realizado pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoal (PROGEP). Enquanto pró-reitor da UFRB, pode dizer-nos o que sabe sobre o processo de conceção, gestão (implementação) e avaliação da Formação para a Inclusão de pessoas com deficiência na UFRB?

- Olhe, até a presente data em que estive como pró-reitor isso não foi contabilizado ou foi feito esse levantamento. Até porque nós estávamos entrando num período em que os recursos estavam muito escassos. Então, foi feito proposição até de mais de um curso de acessibilidade, mas terminou principalmente, num determinado momento reduzido. Então, assim, não há... porque, embora o programa seja anual, o levantamento que foi feito até agora ou que tinha sido feito até agora era as demandas da unidade. Então, o critério que se buscava era o critério do que determinava a Pró-Reitoria, determinava o centro, determinava o laboratório, precisava para dotar os seus servidores de capacitação. Então não se enxergava aí o critério... 'ah, mas eu tenho um servidor que precisa disso.' Não. Não foi. O critério era demandas da instituição. Até porque, a própria 11.091 eu acho que ela pecou. Eu acho que a 11.091 deveria ter um capítulo especial dando essa conotação. E isso, salve engano, não tá claro isso lá. Então, consequentemente, o que se pensa é qualidade no atendimento, desenvolvimento da atividade, melhoria da atividade, eficiência. Então, em razão disso, você mandava um questionário para a unidade, a unidade 'não, preciso de curso nessa área, nessa área, nessa área, nessa área...' Ou seja, não se levava em consideração a questão da formação para inclusão de pessoas. Pelo menos, até a presente data, repito... até construiu-se



sim determinados cursos de capacitação específicos pra cuidar disso, mas não era a ponto de pensar numa formação para a inclusão.

3.6. Enquanto pró-reitor da UFRB, teve a possibilidade de participar em eventos/ações no âmbito do PROCAP e/ou do PACAP e especificamente relacionadas com a Formação para a Inclusão de pessoas com deficiência? Caso tenha participado, pode falar-nos sobre essa participação? (Que tipo de participação?, em que contextos?, com que objetivos?, o que aprendeu sobre a Inclusão de pessoas com deficiência que possa ser fruto dessa participação?)

- Olhe, necessariamente eu, durante que eu estive pró-reitor, não tive nenhuma participação em eventos no âmbito do PROCAP ou do PACAP nesse sentido. Obviamente que, por ser pró-reitor de pessoal, eu participei de encontros na área de gestão de pessoas e, nesses encontros, vez por outra estava sendo trazido uma palestra, workshops sobre essas questões e aí você vai pegando uma coisa aqui, pegando uma coisa ali e aí, de acordo com sua visão de mundo, é que eu fui fazendo algumas adequações. Mas, efetivamente, eu nunca tive uma participação num evento específico para cuidar disso. Obviamente que, em razão da implementação do SIAPE, que o sistema de assistência ao servidor público, algumas vertentes dele dava alguma sinalização, mas aí eu já direcionava para a área de segurança do trabalho, mas alguma atividade voltada pra formação de, para a inclusão, não. Foi tudo muito auto didático. Foi tudo muito assim: 'não, eu entendo que João e Maria, embora eles tenham autonomia reduzida, ele é tão servidor quanto eu. Eu só preciso dar ele as condições d'ele se adequar.' Porque na verdade, na verdade e aí saindo até um pouco... mas só pra esclarecer, o INSS já traz isso na sua ideia, o INSS trabalha com a seguinte ideia: o servidor ficou doente ou o servidor sofreu um acidente, se ele não tem mais condições pra exercer a atividade x ele é readaptado para... Então, eu já trago uma experiência da CLT, da empresa privada em que, isso talvez seja mais visível essa ação, o próprio INSS entende, se eu tenho uma situação de doença que me incapacita parcialmente, ou seja, eu estou vendo aí uma questão de autonomia reduzida, eu laborava x coisa, hoje vou laborar y. E aí o INSS me readapta pra uma outra realidade. Então, essa é uma ideia que já tá no cerni. Então eu trouxe isso comigo, mas, depender de formação mesmo, não tem. Eu acho que o próprio Estado brasileiro, pelo menos, pra o governo... para os órgãos públicos, ele é precário nesse quesito. É preciso que, realmente, seja fomentado a ideia de formar pessoas. Quem sabe um dia nós tenhamos uma especialização, um mestrado, um doutorado especialmente voltado para isso.

3.7. Considera que o PACAP é atrativo e incentiva a participação dos Técnico-administrativos em Educação da UFRB em ações de Formação para a Inclusão de pessoas com deficiência?

- Não. Porque como a gente não... nem chegamos a sinalizar isso e, muito especificamente as pessoas que ou tem autonomia reduzida ou que atuam diretamente com ela... foi o caso do curso de acessibilidade. Mas é muito incipiente, muito pequeno. Não houve... Ou seja, e como eu disse, infelizmente o PACAP e mesmo o PROCAP até o... a gente luta muito contra isso, mas até o momento ele é visto mais como uma chance de eu progredir na carreira. Tanto é que no ano de 2014 foi o primeiro ano que a gente conseguiu trazer cursos específicos, laboratório, segurança de laboratório... e aí, é possível que 2016, caso a gente consiga ter recursos novamente, mas... a universidade... a UFRB foi uma das universidades que mais investiu em capacitação. Acho que se esse movimento de formação da inclusão de pessoas com deficiência tivesse ocorrido, pelo menos, em 2010, hoje talvez a gente tivesse até mais forte. Mas, realmente... e, assim, e eu quando assumi a Pró-Reitoria, a preocupação era tentar resolver algumas coisas que estavam paradas, entendeu? Então, realmente não houve tempo de se atentar pra esse detalhe. Agora, eu considero que o PACAP deveria sim ser atrativo, incentivado pelo servidor e, principalmente, as ações de formação para inclusão, porque isso é algo que tá vindo e tá vindo com força. Hoje nós somos, talvez a UFRB não tenha nem 10% dos seus servidores como portadores... esse era um estudo que a gente tinha que fazer. Acho importantíssimo que, assim que for possível se levante qual é... quantos são hoje os servidores portadores de autonomia reduzida. Pra, daí, você ter... você ver aonde eles estão e como adequá-los a participar. Imagine no caso de um servidor que tem autonomia reduzida, ele é um cadeirante, ele tá num determinado centro, construímos um curso de libras, ele queria fazer, só que tinha as opções, dada a escassez de recursos nós tínhamos que fazer o curso ou num lugar ou n'outro. Só que ele estava num terceiro, então ele tem que se deslocar daquele terceiro pra um ou pro outro. Mas eu também não podia criar um curso para aquele terceiro só pra poder adequá-lo. Então eu preciso achar um meio e, isso eu acho que com a formação a gente vai começar a pensar 'Como fazer? Quantos têm lá? Como é que nós vamos fazer?' E aí a gente conseguiu resolver isso como? Chamando um carro pra trazê-lo. Mas, ainda assim, nos primeiros momentos foi, houve sim um constrangimento. Então, não acho... não considero que o Pacap é atrativo no que tange a formação, porque nós não tivemos esse processo de interiorizá-lo. Eram ações pontuais.

4. FORMAÇÃO – CULTURA ORGANIZACIONAL – IMAGENS DA ORGANIZAÇÃO

4.1. Considera que a UFRB tem vindo a favorecer a inclusão de pessoas com deficiência, fruto da adoção de políticas, programas, planos e ações de Formação para a Inclusão?

- Olhe, a UFRB, a meu ver, até tem favorecido sim a inclusão, haja vista ao que comentei com você antes de iniciar a entrevista, mas que agora eu posso retomar. Nós tivemos um período em que a universidade recebeu vagas novas e, quando foi ser avaliado no cadastro de reserva, nós só tínhamos lá cadastro de reserva destinado aos, como a lei cita, portadores de necessidade especial. Bom, da concorrência ampla nós não tínhamos mais ninguém. E aí, gente... aí foi...começou a se discutir: 'como é que faz agora?' 'Ah, vamos abrir concurso'. E aí, junto com a equipe, nós decidimos que não. Que nós íamos chamar... o entendimento que normalmente se aplicaria era o seguinte: ora, como eu só chamo um portador de necessidade especial a medida eu tenho atendido x da própria concorrência, eu não vou chamar ninguém. Agora, imagine o absurdo. Eu tenho lá, 6, 7, 8... 10, não sei, candidatos aprovados, eu cancelo, encerro o concurso, a meu ver isso era passível até de uma ação judicial, eu conseguiria construir uma impugnação judicial, porque eu estou aprovado no concurso, mas podia passar também despercebido. Então eu entendo que dá pra caracterizar isso como uma postura da UFRB, porque não foi *GI*, não foi o pró-reitor, foi a Instituição que é a que eu represento, até porque eu não tomei... pra tomar essa decisão eu levei isso ao conhecimento da gestão, os gestores maiores da universidade, mas então eu entendo que isso é favorecimento. Agora, repito, sem esse viés de formação, porque seria uma falácia eu responder isso pra você agora porque, de fato, eu não tinha...nós não tínhamos essa visão de uma formação para inclusão. Era algo assim meio solto, ou seja, a gente lá no âmago até tem essa visão, mas a gente não tinha construída. É como eu disse à pouco, se nós tivéssemos... se essa discussão tivesse acontecido de 2010, talvez até a gente tivesse avançado mais e poderia ter mais facilmente ter tomado decisões porque a gente teria uma respaldo técnico, legal pra fazer. Não foi o caso. Então, a UFRB, a meu ver, ela tem sim uma postura inclusiva, aliás, a universidade, de uma maneira geral, ela é caracterizada por essa visão de ser uma universidade inclusiva isso é justamente no que tange a questão das pessoas portadoras de necessidade especial, com autonomia reduzida, porque nós temos um número maior do que teríamos se não fosse a decisão nossa de nomear todos. E aí a gente nomeou todos, quando acabou, aí sim, agora vamos abrir o concurso.



4.2. Quando se fala de políticas, programas, planos e ações de Formação para a Inclusão de pessoas com deficiência na UFRB que principais constrangimentos ou dificuldades (externos e internos à UFRB) lhe ocorrem?

- Olha, hoje eu posso dizer, categoricamente, que não existe na UFRB visivelmente, constrangimento ou dificuldade. O que eu acho que existe hoje é algo que realmente, agora, ouvindo isso, conhecendo isso mais aprofundada, essa ideia de uma formação para inclusão, o que eu vejo é que com esse procedimento, com essa formação, vai se ganhar muito porque, o que na minha opinião, existe hoje é um certo não saber como lhe dar. Eu lembro que esse mesmo servidor que eu me referi a pouco, que é cadeirante, ele precisava de uma cadeira, que a cadeira dele... e eu tomei as providências pra comprar a cadeira. Perdão... paralelamente, uma outra unidade, que teria que acompanhar os estudantes, também queria comprar a cadeira. Resumo na ópera: saiu um pedido pra comprar a cadeira pela PROGEP, uma cadeira pela outra unidade, mas, ao final das contas, demorou-se um tempo incrível para que as cadeiras chegassem porque, quando a cadeira chegou, a unidade que compra entendeu que a cadeira era só pra unidade que pediu pros alunos. Ou seja, na verdade, quando eu tenho um portador de necessidade especial ou autonomia reduzida seja ele professor, aluno ou servidor técnico-administrativo, o foco, o cerni, a essência era ele ter lá o bem pra facilitar o deslocamento dele. Eu não preciso ter isso parado no almoxarifado lá porque ninguém sabe de quem é. De quem é? E, enquanto isso, estava lá na ponta. Então, o que eu acho que as políticas existem, elas... elas só precisam ser dado a ela uma sensibilidade no que é mais importante. 'ó, chegou uma cadeira. Na universidade tem alguém que precise de uma cadeira?' 'Te. Tem um servidor, tem um docente, tem um discente.' E terminou que, eu acho que, na verdade, não há constrangimento. Não há dificuldade. O que há, realmente, talvez aí um grau pequeno de dificuldade no como lhe dar e que é prioridade. Então, é nesse sentido que eu digo um estudo mais aprofundado, uma formação mais aprofundada, preferencialmente sendo conduzido por quem conheça a fundo do assunto ou que, inclusive, seja portador de uma dessas... autonomia reduzida pra que, eu estou dando o foco porque eu sei como é que é. Ou eu sei por formação ou sei com a vivência.

- Então, considera que a UFRB favorece efetivamente a inclusão de pessoas com deficiência.

- Sim.

- E que isso é fruto, precisamente, da adoção de políticas, programas, planos e ações de Formação para a Inclusão?

- Sim. É como eu falei agora a pouco. Como não há uma resistência, um constrangimento... o que precisa, realmente, é: 'como eu faço isso? Como é que ele gostaria de ser atendido?' 'Ah tá, pôxa, vai ter um curso aqui em Cruz das Almas, mas *GI* é cadeirante e tá lotado lá em Amargosa. Como fazer? Quantos são?' Por que até na hora de você propor um curso de capacitação, você precisa levantar onde estão aquelas pessoas e como é que você vai fazer para convidar 'será que não vale dar... pena ministrar o curso lá?' O fato é que é importante é que fique claro que essas pessoas não sejam aliadas do processo que, como eu não sei como fazer é melhor deixar *GI* lá, paradinho, o mais importante é que ele tá trabalhando, tá com remuneração, ou seja, o que ele pleiteou quando passou no concurso tá dado, ele tem um emprego. Sim, mas cadê a progressão dele, cadê o... cadê a interação dele? Cadê a integração dele? Cadê a contribuição efetiva dele para o desenvolvimento nacional, porque não adiante eu ter o servidor lá pra dizer que eu sou inclusivo, mas ele não entrega um produto ou então, eu sempre cerco ele lá 'não, você não... deixa que eu faço pra você'. Isso fere o meu princípio da administração pública. Eu preciso que *GI*, cadeirante ou não, de muleta ou não, com pouca visão ou sem nenhuma visão, cegueira total ele contribui, ele... naquele processo de construção da educação e tudo mais, *GI* pode dizer: 'não, ali tem...' Daqui a 50 anos Edmundo vai dizer assim: 'não, eu tenho minha participação no processo da UFRB'. Então, pra isso, é importante que, já que se aventurou a construção de um processo de formação pra inclusão, eu acho ela *sine qua non*, de suma importância para a... não só pra universidade, mas como estamos na sede da universidade é importantíssimo... eu não tenho dúvida de que isso vai melhorar qualitativamente as ações da universidade.

4.3. Considera que a UFRB transmite uma imagem de organização inclusiva? Se sim, em que indicadores/evidências se apoia e que possam retratar essa imagem (cultura) organizacional?

- Olha, é como eu te disse, esse ano era pretensão da gente ter começar identificar mais essas ações. Então, eu não teria como te dar indicadores palpáveis de que a gente... que a universidade transmite uma imagem, mas é... eu não tenho dúvida de que isso acontece, porque coincidentemente nós contratamos, nessa leva que eu falei, um grupo... vários servidores com autonomia reduzida que inclusive são representações de segmentos, desse segmento, então eu me lembro que quando eu fui conversar com esse servidor que eu falei há pouco, eu disse: 'eu gostaria de saber o que é que eu posso fazer pra facilitar sua vida aqui. 'Não, *GI* assim...' E ele foi explicando: 'precisa disso, faz assim, faz assado...' Então, na verdade, na verdade, é como eu tenho talvez até sido repetitivo, é... assim, a universidade transmite sim essa imagem, talvez não com a visibilidade que poderia dar e aí eu repito, se nós tivéssemos fazendo essa entrevista em 2010 e as ações



propostas ou o resultado desse trabalho fosse... tivesse sido gradativamente implementado, hoje poderíamos dizer categoricamente que nós teríamos sim como apresentar indicadores de uma universidade inclusiva. Porque, assim... ah, ela é inclusiva e em vários segmentos já estão comprovados e há indicadores disso, mas no quesito, na questão da autonomia reduzida, eu, por experiência prática, sei que é, mas nós não tivemos a oportunidade de transformar isso em números. Por exemplo, é possível que se você chegar hoje na atual... na pró reitoria e peça que te apresente um gráfico do número de servidores, isso vai poder ser feito, porque nós temos esses dados, mas não... isso, não tivemos a oportunidade, pelo menos até 9 de fevereiro enquanto eu estive, de fazer esse apurado... Se você disser: 'olha, eu tenho uma servidora na Pró-Reitoria tal, eu tenho servidor na pró reitoria tal, eu tenho servidor na pró reitoria x, eu tenho servidor no centro A, eu tenho servidor no centro B...' Eu, que estou fora, consigo visualizar onde eu tenho servidores, né? E como cada um contribui com o seu trabalho, agora realmente eu creio que, com a aplicabilidade do que for o cerni do seu trabalho, esse trabalho, nós consigamos talvez daqui há 2 ou 3 anos ter dados mais conclusivos e ações com maior visibilidade. Agora, que a universidade transmite essa imagem às pessoas... Porque, por exemplo, boa parte dos nossos portadores de necessidade, estão em Cruz das Almas, eu tenho pelo menos 3 ou 4 em Cruz das Almas, eu lembro assim de cabeça, em... se eu não me engano, 2 ou 3 em Santo Antonio de Jesus, se eu não me engano tem 1 ou 2 em Amargosa. Mas, aqui acho que tem mais de 5, agora que eu não lembro, mas tem mais de 5. Então, assim, essas pessoas por elas, inclusive, serem moradoras da cidade, há um jargão no meio comercial que diz que a melhor propaganda é a propaganda de boca, boca a boca, então essas pessoas, inclusive, muitas delas que eram cidadãs munícipes de Cruz das Almas passaram no concurso e tomaram posse e, por uma ação, que questionável inicialmente ou não, a UFRB tomou ao nomeá-los quando poderia ter, ainda que questionável na justiça, ter cancelado o concurso. Então, assim... eu entendo que, vontade... vontade de ser organização inclusiva, não tenho duvida que a universidade é. Agora, realmente, nós precisamos melhorar, digamos assim, estruturar nossas ações pra que elas tenham visibilidade.

4.4. Considera que a Formação para a Inclusão de pessoas com deficiência pode contribuir para melhorar (ainda mais, se for o caso) a imagem (cultura) organizacional da UFRB como organização inclusiva?

- Não tenho dúvida disso! Eu acho que essa... isso era a cereja do bolo, porque.... eu digo com... muito à vontade, eu já tinha essa visão em alguns momentos, você: 'será?' Porque você não tem... Assim... eu



entendo que vai ser uma formação, a proposta de uma formação inclusive multidisciplinar: psicólogos, assistentes sociais, ou seja... uma das pergunta que você me fez lá atrás foi sobre se a minha formação... né? Sim, mas em alguns momentos só ter a formação em direito ou em administração em psicologia... em algum lugar vai ficar um... uma lacuna. Então, se você tiver uma formação que seja marcada pela postura das áreas de serviço social, psicologia, administração, você vai ter uma visão ampla e o resultado, com certeza, será bem melhor. Não há dúvida.

5. PROPOSTAS DE FORMAÇÃO

5.1. Se tivesse de propor Ações de Formação para a Inclusão de pessoas com deficiência, na UFRB, em que áreas/problemáticas o faria? (Refira, pelo menos, 2 áreas/problemáticas da sua preferência, ou então diga explicitamente que a UFRB não quer/precisa de mais formação em nenhuma área/problemática)

- Olha, propor ações de formação é um pouco delicado, porque eu acho primeiro que precisamos fazer um estudo, quais áreas são problemáticas e que precisariam. De uma maneira geral, eu acho que todas elas, já que nós lhe damos com pessoas o tempo todo e aí, embora, há projetos em unidade de gestão de pessoas, é uma cosia que precisa ser difundida no seio da administração pública de uma maneira geral e, especificamente, da universidade e gestor público todos nós somos. Todo mundo que lida com outro grupo de pessoas é um gestor de pessoas. Então, o professor é um gestor de pessoas dos alunos... o chefe de unidade é gestão das pessoas que são subordinadas a ele. Então, assim, como você começou apresentando dizendo assim que, imagine, chegou aqui um... alguém com autonomia reduzida x, como é que eu vou lhe dar com ela? Como é que eu vou falar com ela? E se ela começar a falar e eu não entendo nada? O que é que eu faço? Eu estou entendendo que se nós tivermos uma formação para inclusão de pessoas com deficiência que abranja todos os aspectos... aí como eu disse: psicologia, serviço social, medicina, qualidade no atendimento ao público, autonomia... libras, ou seja, é por isso que é algo muito bom, mas que precisará de muito esforço pra ser implementado, porque requererá ações em vários segmentos. Agora, dizer qual que precisaria, eu acho que *sine qua non*, as áreas que lidam diretamente com as pessoas, por exemplo, as unidades de gestão de pessoas, os NUAC, os núcleos que estão lhe dando diretamente, a SURRAC, a PROGRAD, a... praticamente a gerência técnica de todos os centros, porque são unidades que vão estar diretamente lhe dando com alunos e as unidades da PRPPG, PROGEP, PROGRAD, muitas delas lidam com



alunos e com servidores. PROEXT, PROPAAE... ou seja, não dá pra dizer porque esta é mais problemática, quem é... todas requererão, até que a lei que obriga a questão do libras, ela quer que, em cada lugar tenha, pelo menos uma pessoa... Por quê? Porque em qualquer lugar pode chegar alguém que precise que eu use. Então, não dá pra dizer que 'essa área aqui..' não, eu acho que todas elas precisariam ter uma visão, ainda que básica, de como lhe dar. Como é que eu vou tratar *GI*? Ah, *GI*... ele tem um problema na fala. Eu vou ter dificuldade de entender como ele fala. Eu preciso ter mais atenção com ele. Entendeu? Eu tenho que ter essa atenção sem deixar ele constrangido, porque eu não estou conseguindo entender o que ele está falando. Ah, eu vou cumprimentar fulano, mas ele tem uma... uma autonomia reduzida da visão. E aí? O que é que faço? Eu já observei, você cumprimenta ele proximalmente ele já estende a mão, então você vai lá... Não pode fazer como aquela menina da Globo que virou brincadeira, mas foi chato o que ela fez. Foi falta de não ter uma formação, porque quando você tem essa formação, entende-se formação é preparar para... Então, se ela estivesse bem formada, tivesse passado por um processo formativo que, assim, se você chegar frente a alguém... é similar quando você desconhece o idioma... Alguém começa a falar em alemão, se eu não sei nada de alemão, eu vou tentar usar a língua paralela que... Então, por isso que é importante que todos nós saibamos inglês que, a lei em qualquer lugar do mundo, quando a pessoa não fala sua língua, ela usa...

- Inglês.

- Então, se eu tenho uma formação que me prepara pra saber como lhe dar com cadeirante, entender a importância daquela cadeira dele que só tem, embora o fabricante diga que tem tantos anos, eu tenho que pensar que eu preciso ter lá no almoxarifado, cadeiras sobressalentes. Se a cadeira dele quebrar, como é que ele faz pra voltar? Porque a cadeira dele mesmo, dele, é pra ele usar pelo menos até ele chegar no órgão de trabalho. Mas, pra ele estar no trabalho, eu tenho que ter... Tem órgãos do serviço público federal que hoje já dispõe de cadeiras eletrônicas... é... elétricas, pros servidores. E isso, consequentemente, é resultado de um processo formativo, que apontou que precisa se ter lá. Porque é assim: se eu quero lhe deixar a vontade, porque eu também quero ficar a vontade, eu tenho que pensar em todos os detalhes. Então, respondendo... finalizando essa pergunta aqui, eu acho que não dá pra dizer em qual área seria, eu acho que todas que tem contato e aqui, necessariamente, todo mundo lida com pessoas. Então, eu tenho que ter um processo formativo que abarque toda a universidade, em todos os centros.

MUITO OBRIGADA PELA COLABORAÇÃO!