

## **Apêndice IX**

### **TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA CONCEDIDA PELO GESTOR – G2**

#### **1. INFORMAÇÕES PESSOAIS / PERCURSO ACADÊMICO**

- 1.1.** Idade - 57 anos
- 1.2.** Estado Civil - Solteira
- 1.3.** Nacionalidade – Brasileira
- 1.4.** Local de Residência - Cruz das Almas
- 1.5.** Número de elementos do agregado familiar - 2
- 1.6.** Número de filhos, caso tenha filhos - Não
- 1.7.** Grau de Escolaridade mais elevado - Especialização
- 1.8.** Áreas de formação de base desse grau de escolaridade? Gestão de Pessoal.

#### **2. CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL / PERCURSO FORMATIVO**

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

- Olhe, meu cargo é administrador, nível superior e a função que eu exerci foi a pró-reitora de gestão de pessoal. Durante o período de 2006... Agosto de 2006 a setembro de 2012.

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

- Efetivo.

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

- Sim, está sim.

##### **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?**

- Sim, alguns... normais.

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



Olha, eu acho que a formação é essencial para o desenvolvimento do trabalho, para qualidade do trabalho em si. Quanto mais o servidor tem um nível de formação melhor, se é isso que eu estou entendendo por formação não é, eu acho que o trabalho, ele deslancha com mais facilidade e, também, com mais qualidade, principalmente nessa área de formação de pessoal.

## **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?**

Sim. Tem determinadas áreas, inclusive, que a ampliação dessas relações profissionais e institucionais, quer dizer, institucionais através dos profissionais, é essencial e a formação, se você direciona a formação daquele profissional, precisa ter um relacionamento institucional dentro do trabalho dele, não sei se você está entendendo...

- ...você trabalha a formação daquele servidor, ele consegue, por exemplo, no ser...vou dar um exemplo, no serviço público ele...e a área de pessoal, ele tem um particularidade nas universidades que é assim, a gente é vinculado a universidade, claro, a gente trabalha na universidade, mas nós temos uma subordinação técnica ao Ministério do Planejamento e ao MEC. Então, assim, é uma loucura porque a gente tem 3 chefes e as relações principalmente com o Ministério do Planejamento e da Educação são essenciais para que a gente consiga fazer qualquer coisa, inclusive para que a gente consiga recurso para capacitação, que a gente consiga que processos de interesses de servidores nossos tenham andamento mais adequado ou que a gente consiga mesmo acompanhar, não apenas com o protocolo, mas ligar para técnica lá com o processo... 'processo de servidor nosso e tal...' Entendeu? Então, essa relação do servidor com essas instituições é muito importante. E você tem que trabalhar essa relação. Não pode ser de qualquer forma. O cara tem que estar capacitado. Ele tem que entender, primeiro, basicamente, ele tem que entender como funciona lá, basicamente. Isso é o básico. E mais, a formação mesmo, para ele ter a condição de se relacionar adequadamente com vários níveis de poder dentro desses ministérios.

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

Me sentia sim, até porque eu sou meia ousada. Se eu sentisse... (risos)

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

A pessoa tem que ter capacidade de síntese, que é muita informação que você tem. Então você tem que ter uma capacidade de interpretação e síntese muito grande, essa é uma característica. Outra é facilidade de relacionamento. Pessoa que... na área de pessoal, uma pessoa que não tem capacidade de relacionamento não entende o outro. E, uma outra característica que eu acho importante é a empatia, entender porque que o outro está precisando de alguma coisa ou está se sentindo de determinada maneira.



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

- Ah, sim.

- Sim. Aqui dentro da UFRB e também no âmbito desses ministérios, a gente tem servidores com deficiência.

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

Eu não diria, assim, problema nenhum. Entendeu? Eu não... é que eu acho a palavra problema meio complicado.

- É. Problema/constrangimento, não é?

- É. No que as vezes a gente tem.... é... por exemplo, você vai... quando a gente trabalhava na cidade, não é, lá no centro, então o rapaz, no fim, quando a gente estava saindo, o cadeirante, ele já estava aqui... você convoca um cara desse para deslocar ele daqui para lá, já sabe como é o... Aqui já não tem acesso para nada.

- Não tem acessibilidade.

- Você diz que tem, mas não tem, não é?

- É.

- E, ainda mais para andar pelas ruas em Cruz das Almas. Então, as dificuldades e os constrangimentos são mais assim, pela incompetência da PROGEP, na época. Não sei... eu estou falando na época. Não sei hoje. Influir nessas coisas, porque eu acho que a gente tinha que influir mais... por exemplo, citando só algumas situações, quando estavam construindo os prédios, inclusive o prédio da PROGEP, esse novo aí, aquela... aquele mundo de construção e tal... E, uma hora eu parei e disse: 'gente, mas vocês estão construindo os prédios e não estão conversando com a PROGEP...' 'Mas, o quê que a PROGEP tem a ver com o prédio?' Eu disse: 'muita coisa'. Primeiro eu preciso saber qual é a estrutura física do prédio para saber quantos funcionários eu tenho que ter lá dentro. Segundo, a questão de acessibilidade. Como é que... 'ah, a gente está pensando... não sei o quê, não sei o quê...' Então, assim, aí eu faço uma meia culpa, eu estou colocando isso como uma deficiência da gente na época. A gente tinha que ter influenciado mais esse processo. Seria o mínimo. E, por várias razões, inclusive por acúmulo de trabalho, atropelamento de prioridades, a gente foi deixando e hoje a gente vê... hoje não, há algum tempo atrás a gente já via que a... que, pelo menos, a parte física na UFRB não atende, tem nada de acessibilidade.

**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?**

- Eu acho... o valor, eu acho, o valor máximo. Porque, por exemplo, por mais que você tenha empatia, você não é... eu acho que a gente não é capaz de perceber a dificuldade numa pessoa com deficiência de uma maneira muito clara. Então, por exemplo, esse pessoal da engenharia, não é? Da... de projetos, eles tinham que ter uma, digamos, uma formação adequada para entender melhor o universo das pessoas com deficiência que são universos diferentes. É diferente uma pessoa que tem uma deficiência...uma dificuldade para andar de uma pessoa que tem uma dificuldade visual, de uma pessoa que tem uma dificuldade auditiva, é diferente. Por exemplo: dificuldade auditiva; o cara tem que ter acesso aqui pela área onde passa os carros de uma forma mais segura, de alguma forma tinha que ter ou passarelas ou, sei lá, sinaleiras daquelas que tocam... sei lá. Não sei. Que vibram, que os surdos percebem, que tocam que o cego ouve... Então, assim, eu acho que a formação é importantíssima para que se trabalhe a inclusão com...é... com coerência, com técnica, com competência. Porque se você não capacita, a pessoa vai fazer o que ele acha que é bom pro outro, mas ele não entende do universo de todo deficiente.

#### **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 concepção, gestão (implementação) e avaliação desse Programa?**

- Ai, é como eu te falei, quando eu entrei na UFRB em 2006, o... era eu [e três servidoras]. E o desafio era implantar folha, porque a folha não estava implantada e sim, havia uma angústia muito grande porque, de vez em quando, caía parcelas do salário, felizmente ninguém nunca ficou sem o salário, mas caía parcela de salário, caiu o GED de professor na época, GED hoje não existe mais, mas na época GED era a maior parcela do salário. Então, foi uma... uma fase assim, 2 anos muito complicados, com só 3 pessoas: [três servidoras]. Uma era coordenadora de gestão de pessoal, outra coordenadora de capacitação que a gente não fazia, não é? E [uma servidora] era uma espécie de secretária. Depois desses 2 anos, eu comecei a ficar preocupada com a questão da capacitação, por uma questão muito prática, não era pela capacitação em si. Olha que eu estou lhe dizendo uma coisa muito séria, mas estou lhe sendo muito verdadeira, porque eu tinha certeza que eu não tinha como trabalhar capacitação com eu e mais 3 pessoas. Mas, o que estava me preocupando é que a gente, como sempre, a gente fica sem aumento muito tempo e a única forma do pessoal ter uma... um aumentinho de salário era através da capacitação, que era a progressão, incentivo, etc. Isso estava parado. Eu estava sentindo que o pessoal já estava começando a ficar um tanto quanto incomodado com isso e com razão. Ai eu digo: 'gente, eu preciso fazer um plano de capacitação para esse pessoal ter progressão'. E aí, o quê que a gente fez? A gente fez aquele plano de capacitação tradicional. A gente fez uns questionários e mandou para as chefias, para as chefias colocarem que tipo de capacitação que iriam pros seus servidores. Com base nisso a gente fez o primeiro programa. Sei nem se eu chamo isso de programa... e aí fizemos as primeiras capacitações muito vinculada a isso. Mas eu... eu comecei a notar também, que eu não esperava isso, porque eu já tinha experiência na UFBA com esse tipo de programa, feito dessa forma. Era sempre aquele curso assim: atendimento ao público, uns cursos bem... sabe? Básicos demais. Ai, passou o tempo um pouquinho, a gente conseguiu mais funcionários, [uma servidora] chegou, aquele menino que trabalhava... trabalha agora aqui no CCAAB, [...]. [...] também chegou e aí a gente começou a trabalhar, a pensar de que forma a gente trabalhava com a capacitação. Ai, o quê que a gente fez? 'Gente, a gente não faz avaliação de desempenho?' Na avaliação de desempenho, o chefe não tem que... não tem que ter

determinados critérios para fazer a avaliação? Então, ele vai avaliar o servidor com a nota menor em alguns itens. Então, ele tem que indicar dentro... coerentemente com aqueles itens que ele avaliou a menos, o quê... que tipo de capacitação a gente pode dar ao servidor para ele melhorar naquelas competências, competências na época, se eu não me engano. Ai a gente fez um... passou a fazer o PACAP com base nisso. E quando eu estava já saindo, a gente tinha, agora eu não estou bem lembrada do esquema que a gente estava fazendo, a gente combinou... combinou não, a gente contratou uma equipe que estava ajudando a gente fazendo um programa de capacitação diferente. Mas aí eu... eu saí também não me lembro, no sei que pé ficou isso. Se foi... se foi adiante, se não foi... porque havia... haviam... esses trabalhos eles são, de concepção, eles são... não são trabalhos que se faça muito rapidamente...

faça muito rapidamente...

- É um trabalho grande.

- É... eu não sei se implantaram. Implantaram? Ainda não.

- Não, não, não. Não foi até o final.

- Mas assim, o que eu queria muito, na época, era vincular avaliação/desempenho com a capacitação, primeiro para evitar que a avaliação de desempenho... eu acho que a avaliação de desempenho não é um, digamos, uma resposta do chefe ao desempenho do servidor. Não é isso. Eu acho que a avaliação de desempenho é uma maneira do chefe intervir para melhorar o desempenho do servidor. Então, se ele tem um servidor, se Luciana é servidora e, sei lá, tem lá uma competência, uma organização e eu acho que Luciana não é organizada, então eu tenho que indicar o quê que posso... o que é que tem que ser feito para Luciana se organizar. Porque não somos servidores estatutários. Nós não somos CLT. CLT que o cara não gosta do servidor, bota para fora. Aqui não. Aqui a gente tem que capacitar porque a gente tem que...é obrigação nossa melhorar o servidor no desempenho das tarefas dele, se não... Ou, se ele não está adaptado, adaptar em outra função dentro do cargo dele, entendeu? Então, assim, eu acho que é uma das melhores maneiras de você fazer um plano de capacitação é essa. Só que tem as distorções também, não é? A gente tem distorções. Tem aquele... aquele chefe que quer ser muito bonzinho, que avalia o servidor com 10 em tudo, se o cara é 10 em tudo, por quê que ele está pedindo...? Eu também já tive essa outra... eu tive que chamar chefe por causa disso. O cara é 10 em tudo. Eu digo: 'mas, venha cá. O cara é 10 em tudo. Para quê que você está me pedindo treinamento? Ele devia, ao contrário, ele devia ser instrutor nosso aqui para dar treinamento, porque ele é um servidor nota 10.' Entendeu? Então, o melhor plano de capacitação que você pense que, para mim, o melhor é esse, tem também os desvios aí que você tem que trabalhar.

**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-reitora da UFRB, pode dizer-nos o que sabe sobre o processo de concepção, gestão (implementação) e avaliação da Formação para a Inclusão de pessoas com deficiência na UFRB?**

- Dentro do...



- Dentro do PACAP.

- ...do PACAP?

- Pelo menos no período do seu exercício.

- É isso que eu estou lhe dizendo. Na época que a gente estava à frente da PROGEP, eu vou mentir para você se eu lhe disser que a gente tinha alguma concepção dentro do plano para tratar esse tipo de situação. Entendeu? Não tinha, ainda. Espero que, hoje em dia..

**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?)**

- Não participei de nenhum evento assim.

**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?**

- Até onde eu acompanhei, não.

#### 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?**

- Não. É isso que eu estava lhe falando que para você favorecer a inclusão de pessoas com deficiência, para você adotar políticas, programas, você tem que formar pessoal para isso. E eu não creio.. não vi isso na minha época, não fiz isso, na verdade, na minha época e não vejo isso até hoje. Se você não cria, se você não investe na preparação de pessoal para trabalhar a inclusão de pessoas com deficiência, você não tem a inclusão. É o que eu estava lhe dizendo dos... do pessoal da área de projetos de pessoal, não tem essa... por exemplo, eu vou lhe contar um fato que aconteceu com minha irmã, minha irmã é professora. E, para ela, foi uma experiência terrível. Resolveram, na escola dela, não sei se foi uma política da escola ou se foi uma política da Secretaria de Educação, não sei. Mas, na escola dela, resolveram botar, na mesma sala, os menininhos que tem Síndrome de Down com os menininhos que não tem síndrome de Down. No início ela achou ótimo. Quem não vai achar ótimo? Só que, os meninos... o menininho e menininha de ambos os sexos com Síndrome de Down tem um comportamento diferente, inclusive eles tem uma sexualidade, é própria deles, muito evidente na mesma idade que os outros e aconteceram fatos na sala que minha irmã não sabia como tratar. Ela disse: 'minha irmã, eu não sabia o que fazer, porque eu não queria nem assustar o menininho que estava com síndrome, nem assustar os menininhos... nem o que não tinha...eu não sabia o que fazer.' Então, não adianta. Você tem que capacitar o cara para ele lhe dar com aquilo, para ele entender o universo do menino com síndrome para poder ele trabalhar aquilo. Não adianta você... 'ah, eu vou botar



duas rampas aqui, eu vou...' e estou fazendo inclusão? Não estou fazendo nenhuma queixa à UFRB não, que isso é geral. Tanto que eu dei um exemplo de uma instituição de fora. Isso é geral. Não adianta você... primeiro você tem que entender o universo daquela pessoa que tem deficiência e são vários tipos de deficiência para poder você implantar, estudar qual é a deficiência que você tenha, 'ah, eu tenho de atravessar a rua, eu tenho disso, eu tenho daquilo...' 'Aí sim você vai criar todo um arcabouço para proteger aquele cara dessas coisas, o cego ou quem tem dificuldade de andar, você tem que ir, a pessoa saber e se formar para trabalhar aquilo.

#### **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?**

- (...) Eu estou com uma certa dificuldade porque política e programa aqui hoje... que eu conheça. Tem?
- Não. Nós temos as políticas nacionais, as políticas...
- Não Programas aqui dentro.
- Programa só o nosso PROCAP.
- E ele está atendendo ou só esses cursos que você me falou?
- Na verdade, os programas... o programa ele tem esses cursos que são voltados para a formação para atender as pessoas com deficiência. Nós temos alguns cursos, não é? No PROCAP. E nós temos, assim, nós temos núcleo de política... núcleo que nós temos de políticas de inclusão que está vinculado ao PROGRAD, núcleo de pesquisa que discutem... então, assim, algumas coisas que nós temos na universidade que vem se discutindo educação, a inclusão na educação. Então seria... o que você acha, que você considera como constrangimento ou dificuldade que aí você percebe que na UFRB, dentro do que se faz e o que ainda não se faz.
- Há uma dificuldade porque eu acho que se faz muito pouco ou quase nada. Entendeu? Assim... eu tenho uma... uma visão... eu digo assim, tenho uma visão de 360 graus da universidade porque eu sou aluna também. E você vê que em questão de acessibilidade, eu não vejo a universidade... não sei... eu não sei... eu não sinto muito, vou dizer de forma clara, eu não sinto muito os efeitos de programas, planos e ações de inclusão dentro da UFRB. Eu não sinto.

#### **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?**

- Não. Eu não acho que a UFRB transmite uma imagem de organização inclusiva não. Nesse particular, não. Eu acho assim, você enxerga aí fora muito a UFRB a questão da inclusão de negros, na inclusão...
- Inclusão social.
- Inclusão social, não é? De transexuais, etc. Até de transexuais a gente vê, mas, em relação a dificuldades físicas, não.



#### **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?**

- Sim, claro. Eu acho inclusive, que uma universidade ela tem que melhorar a imagem dela nesse sentido, entendeu? Agora eu estou lhe dizendo isso, eu também não vejo isso na UFBA, não sei outras universidades, mas, aqui no âmbito da UFBA, algumas que eu tenha visitado aí anos atrás, nada que tenha me chamado a atenção no sentido de uma imagem ou uma cultura de inclusão de pessoas com deficiência. Eu acho que isso tem que ser melhorado sim.
- São instituições de... que congregam, digamos assim, as universidades, não é? Congregam a nata intelectual do país. Então, pelo amor de Deus, isso é o mínimo.

### **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)**

- Eu acho, Lú, que ainda é o acesso físico. Porque eu acho que isso é básico. E, quando você fala acesso físico, não é só rampa e elevador... Uma série de outras coisas. É passeio que dê segurança a quem tem dificuldade, a quem é cadeirante, a quem é... a quem é deficiente físico, até dentro da própria sala de aula... Você que ver uma coisa básica? Não é deficiência física, mas é básica: o número de cadeiras para quem é canhoto é muito pequeno. Então, o cara, só porque ele não é maioria... Então, na sala, às vezes eu olho para trás, tem 3, 4 meninos que são canhotos e estão lá, assim...escrevendo assim. Imagine, isso não é uma deficiência...
- Mas é uma necessidade especial. É uma necessidade...
- É uma necessidade, mas imagine, isso não é atendido, imagine as pessoas e mais casos que são mais raros, digamos assim, no contexto da população. Eu acho que uma área que seria preciso investir tanto na formação de quem atua nela quanto na execução das atividades para melhoria é essa área de... física. E a outra é, em relação a inclusão, eu acho que é a formação de professor para isso porque, muitas vezes, você vê na sala que... e eu percebo muito isso, porque o... a experiência de minha irmã me levou a ter um pouco de sensibilidade em relação a isso. Então, às vezes, você vê que... na sala de aula de aula eu já tive uma colega que ela não era deficiente 100% visual, mas ela... ela é, ainda, tem muita dificuldade de enxergar, acho que ela tem miopia de 14, 15... um negócio assim e, pôxa, a professora bota uns... como é o nome daquele aparelho que bota um negócio na tela? Esqueci o nome. Power Point?
- Não...o projetor?
- O projetor, não é? Tem um nome. Não é projetor não. Projetor é do meu tempo, que eu já sou velha. Do seu tempo é um nome... é um nome diferente. Mas, tudo bem. Ela projeta lá na tela a letra, para mim é mais ou menos confortável, mas ela não enxerga. Aí ela fica: 'Inês, depois você me passa a sua anotação?' 'passo'. Aí faço um letra maior para ela enxergar. Mas, assim... e a professora vê que ela tem um óculos... o óculos dela é tão grosso que o olho dela fica pequenininho quando você olha de fora. Ela vê, mas... não é que ela seja





ruim, não é isso, mas ela não tem a formação necessária para perceber, captar aquele negócio e trabalhar de uma forma diferente para alcançar aquela criatura. Então aquela criatura não acompanha, até porque ela é muito inteligente, é uma menina muito inteligente. Mas numa dificuldade horrorosa. E ela podia sair, se não fosse uma menina inteligente, ela podia não acompanhar e até desistir do curso, entendeu?

- E outras. E outras. Tem pessoas que não tem uma... uma deficiência tão evidente, mas tem deficiências... Tem pessoas que ouvem pouco... Hoje em dia, está cada dia maior o número de coroas na sala, cheios de deficiências também. Então, eu acho que essa... se a gente trabalhasse essas duas áreas, a gente pegaria, a gente talvez, mudasse a imagem da universidade, esse último itenzinho aqui antes, em termos de inclusão. Mas todo problema nasce pequenininho, não é? Quando a gente acorda para ele, ele está imenso. Se, na época que eu tivesse... fazendo as obras aqui, tivesse acordado para isso, inclusive eu, antes... tivesse acordado antes do que eu acordei, talvez a gente tivesse numa situação melhor. Entendeu? Uma pessoa hoje... não sei hoje exatamente, mas até 6 meses atrás, que precisasse ir na PROGEP, tem dificuldade de andar... Chegar lá? Só se tivesse um carro.

- E na Reitoria?

- Ah, a Reitoria tem escada.

- É escada.

- Tem escada. O elevador da biblioteca, acho que agora está funcionando, mas levou muito tempo sem funcionar.

- Eu falo Reitoria porque a gente só tem acesso a ela por escada. Você não consegue chegar. Então as pessoas que usam cadeiras de rodas, eles não tem acesso.

- É. E a Reitoria podia ter ficado embaixo, não é?

- É. Uma estrutura antiga, um prédio antigo, mas não tem nenhum tipo de acessibilidade física.

- É.

MUITO OBRIGADA PELA COLABORAÇÃO!