

Apêndice XI

TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA CONCEDIDA PELO GESTOR – G4

1. INFORMAÇÕES PESSOAIS / PERCURSO ACADÊMICO

1.1. Idade - 47 anos

1.2. Estado Civil - Casada.

1.3. Nacionalidade - Brasileira.

1.4. Local de Residência - Feira de Santana

1.5. Número de elementos do agregado familiar - 4

1.6. Número de filhos, caso tenha filhos - Duas

1.7. Grau de Escolaridade mais elevado - Doutorado

1.8. Áreas de formação de base desse grau de escolaridade? - Educação

2. CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL / PERCURSO FORMATIVO

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

- Eu estou a... nos últimos 4 meses, eu assumi a direção do CETENS, direção eleita. Então, de 2 mil... período de 2015 a 2019, há 4 meses.

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

- Efetivo. - Docente, efetivo, concursada.

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

- Bem, a formação... a nossa formação é para docência no meu caso específico, na área de educação para docência, porém a... o exercício profissional...

- No caso do cargo... a sua função...

- ...exige que a gente assuma a função de gestão, mas, na nossa formação inicial, nós não somos formados para gestão. Mas, assumimos por conta do exercício profissional.

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 acredito que a formação é importante e eu acredito muito na formação continuada. Eu acho que uma formação inicial não pode, nunca vai dar conta de todas as necessidades que os cargos ou as funções que a gente assume, demandam. A formação inicial não dá conta disso. Então, é necessário, de fato, uma formação continuada. E, a universidade, ela precisa promover essas formações continuadas, inclusive para gestores. É necessário que o gestor seja formado para que haja uma gestão mais profissionalizada. Com mais... como é que eu diria? Competência profissional

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

- Para mim é extremamente importante. Tanto para o exercício da gestão, especificamente no caso de gestão, como no exercício da docência. Muitos professores que estão atualmente na universidade não tem formação de docência, eles são profissionais de suas áreas específicas. Nunca tiveram aula de didática, nunca tiveram aula de psicologia da educação e precisam de uma formação pedagógica. Da mesma forma, o gestor precisa de uma formação para gestão para que ele possa dar encaminhamento as... as necessidades e demandas dos setores. Para mim é extremamente importante. Formação continuada.

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?

- Certamente. A formação continuada no contexto de trabalho ela possibilita tanto o fortalecimento e o conhecimento com... dos sujeitos da UFRB, já que a gente está numa universidade multicampi, muitas vezes nós não nos encontramos. Nós estamos num determinado campus e não conhecemos os colegas que atuam em outros lugares. Então, eu acho que essa formação continuada no contexto do trabalho possibilita esse intercâmbio de experiências dos diversos campi e também com profissionais de outras instituições que vem para ministração dos cursos e trazem enriquecimento pro processo de formação.

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

- Bem, autonomia... autonomia profissional, sim. Agora, autonomia de gestão...

- E a senhora pode até falar o seguinte, professora, que a gente está perguntando da função e do cargo. Se a senhora se sentir a vontade, a senhora pode tanto falar no seu... no cargo em que ocupa como na sua função.

- Sim, tá.

- Pode perfazer essas duas...

- Ok. Como docente, a gente tem autonomia porque o processo da docência ele lhe dá... lhe confere autonomia para escolher sua prática pedagógica, sua metodologia, sua forma de avaliação, docente tem autonomia para isso. No cargo já é diferente. Você tem uma autonomia relativa porque, por exemplo, na nossa instituição todas as coisas, em termos administrativos, em termos de gestão, elas são centralizadas, na administração central. Então, a gente tem uma autonomia relativa porque depende muito das deliberações e das decisões também da administração central. Então, qualquer coisa precisa ser demandado para Cruz das Almas. Então, a nossa autonomia é relativa, certo, no desenvolvimento dessas atividades.

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

- Bem... aí no cargo ou na função?

- No cargo.

- Pensando no cargo, eu acho que o gestor ele precisa ter proatividade, eu acho que é uma característica. Capacidade de gerenciamento, porque trabalha com equipe, então assim, como a gente trabalha com equipe, a gente precisa ter, tanto uma capacidade de coordenação dessa equipe como, também, uma característica... considero importante que é uma característica de empatia para compreender o movimento do outro, compreender o tempo do outro... Isso também, o professor precisa ter. Na minha função eu também preciso entender que o tempo que eu, pensando no exercício da docência, que o tempo que eu penso para que um processo de aprendizagem aconteça não é o mesmo para todos. Cada um vai ter uma necessidade diferenciada dos alunos e aí eu preciso pensar diferentemente cada aluno, porque cada um aprende de uma forma, em um tempo diferente e tem necessidades diferenciadas. Então essa capacidade empática de compreender o outro, de ter uma relação interpessoal boa, a gente precisa ter um processo de relação professor/aluno, que favoreça a aprendizagem, como diz Piaget “a afetividade é promotora do processo de cognição”, então no momento que eu estabeleço uma capacidade de relação favorável, eu possibilito o processo de aprendizagem, eu contribuo pro processo de aprendizagem do meu aluno, como também, se essa relação não é boa, eu possibilito ou eu crio condições para que o meu aluno tenha dificuldade no processo de aprender o meu componente curricular. Eu acredito que na gestão a gente leva isso também. No momento que a gente tem boas relações com a equipe que a gente trabalha, a gente consegue fazer com que essa equipe se sinta motivada para trabalhar. Quando as relações estabelecidas não são boas, isso também enfraquece a motivação do grupo, não é? Então, eu acho que a empatia e essa capacidade de gerenciamento, pro atividade para que as coisas aconteçam.

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. Tanto colegas de trabalho... nós temos um colega que tem mobilidade reduzida, que faz parte da equipe, do centro e temos... tínhamos, até o semestre passado, um estudante daqui do centro que tinha baixa visão e, também, mobilidade reduzida. Então, a gente lida, frequentemente, com essa... com essas necessidades, com pessoas com deficiência sim.

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

- Constrangimento nenhum. Até porque a minha formação é na área de formação especial, então eu não tenho constrangimento nenhum em lidar com pessoas com deficiência. Agora, problemas, sim. Porque nosso Campus não é adaptado, por exemplo. É um espaço alugado e a gente não tem... não foi construído com todas as normas de acessibilidades. Esse é um espaço antigo, construído há mais... há muitos anos em Feira de Santana, desde a década de 60 esse lugar foi construído, então ele não tem condições de



acessibilidade como as normas hoje preconizam. Então, ele não é adaptado, por exemplo, para pessoas com baixa visão. Ele não tem pista tátil, como nosso aluno, por exemplo, ele tinha baixa visão e ele tinha mobilidade reduzida, ele andava, também, com bengala. Então, existia uma dificuldade, por exemplo, porque o passeio não é contínuo. Então às vezes a bengala entrava lá no... e ele tinha dificuldade de locomoção. Então, problemas com relação à acessibilidade. Eu diria que pelas duas... dois tipos de deficiência que a gente depara aqui no Campus, eu diria que o maior problema é com relação a acessibilidade, Agora, constrangimento? Nenhum.

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?

- Extremamente necessário. A questão da acessibilidade ela poderia, sim, ser reduzida. No nosso Campus, a gente precisa fazer uma... solicitar que haja uma... um reparo, talvez, pensando na questão da acessibilidade, lembrando que o espaço é alugado. Mas, na construção de novos prédios, eu acho que, por exemplo, a formação dos arquitetos, a formação dos engenheiros, a formação das pessoas que lidam diretamente com a construção de prédios com relação a necessidade de construir espaços dentro da perspectiva do desenho universal, um espaço que possibilite acessibilidade e autonomia de todas as pessoas, isso é extremamente necessário e só vem pela formação. Eu acho que a formação é imprescindível para que a gente construa na universidade um ambiente inclusivo. E é importante, também, por exemplo, pensando na questão do professor. Como eu disse, nós tivemos um aluno com deficiência e é necessário que o professor tenha uma formação, porque ele não tem essa formação no seu curso inicial, nem no seu mestrado, nem no seu doutorado a depender das áreas de conhecimento que ele atue, ele não tem essa formação fora da universidade. Ele entra na universidade e vai ser professor de um aluno como, no nosso caso, um aluno com baixa visão que não conseguia enxergar o que tava no quadro, que precisava de um equipamento para gravar as aulas... Então o professor precisa ter toda uma sensibilidade de que aquele estudante precisa gravar aula, ele precisa receber, por exemplo, se for postado no ambiente virtual de aprendizagem um texto, ele não pode ser um texto... imagem... ele pode ser um PDF, mas não pode ser imagem, não é? Não pode ser no formato JPG porque isso traz... ele não tem acessibilidade, esse formato não traz acessibilidade para uma pessoa com deficiência. Então tem todo um mecanismo que eu acho que o professor precisa de uma formação para saber como lhe dar, como favorecer o processo de inclusão. Eu considero extremamente importante a formação para inclusão de pessoas com deficiência no ensino superior.

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

a avaliação desse programa da PROGEP?

- Bem, eu considero que essa ação da PROGEP foi uma ação muito importante para formação dos técnicos. Eu acho que, inclusive, deveria ser ampliado para que o PACAP... o PROCAP, no caso, que era PACAP, não é?

- PROCAP é o programa e PACAP são os planos anuais. São anuais.

- Ah, tá. Certo. Então o PACAP ou PROCAP, ele deveria envolver todos os servidores, sejam técnicos ou docentes, porque os docentes também precisam de formação. Como eu disse, muitos não tem, na sua formação, inicial, a formação para docentes. Então precisam num processo de formação continuada. Então, eu acho que poderia ser uma ação conjunta PROGEF - PROGRAD para formação dos docentes também e não apenas dos técnicos. Mas, eu considero um programa muito importante porque, como eu disse, as formações iniciais, sejam elas em que áreas forem, elas não dão conta das demandas profissionais. Quando você está no exercício profissional, a realidade desse exercício profissional te traz demandas que a sua formação inicial ela não te preparou. Então, por isso que é importante que esse processo de formação continuada traga uma atualização constante desse profissional, para que ele possa atender as demandas que surgem, que emergem desse campo. Eu atuei na Pró-Reitoria de graduação no período de agosto de 2011 a junho de 2013 e nesse período que eu estive, de 2 anos na pró reitoria de graduação, nós fizemos um trabalho conjunto entre a PROGRAD e a PROGEF na proposição de temáticas que eram importantes na formação desse programa que foi o PROCAP. Então, nós sugerimos temáticas para formar os técnicos para inclusão de pessoas com deficiência.

- *Nossa próxima pergunta*

- *Ah, tá. - Ótimo.*

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 (PROGEF). 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?

- Então, nós tínhamos estudantes com deficiência, foi feito um projeto, aí ainda no meu exercício profissional da docência, nós fizemos um projeto no ano de 2010 de levantamento do número de estudantes com deficiência na UFRB e fizemos esse levantamento, foi um projeto de pesquisa aprovado em conselho de centro e nós desenvolvemos essa pesquisa com dois bolsistas de iniciação científica. E, através desses bolsistas, nós descobrimos a quantidades de estudantes com deficiência que tínhamos na UFRB e foi... logo em seguida, assumimos a pró reitoria de graduação e vimos que nada era feito para o atendimento desses estudantes e entendemos que não poderíamos ter esse dado que a pesquisa nos mostrava, apesar de ser um número muito pequeno, na época nós tínhamos 8 estudantes com deficiência apenas, numa realidade que envolvia mais de 3 mil estudantes de graduação... eram apenas 8. Eu poderia dizer assim: 'é um número irrisório, nós não vamos fazer nada.' Mas como a nossa formação envolve a educação especial, a gente entende que esses 8 sujeitos são cidadãos e eles precisam sem incluídos no processo de aprender, eles precisam ser incluídos no contexto acadêmico e esse contexto acadêmico, você precisa... precisa ser preparado. Então, no momento que a gente levantou esse dado junto aos coordenadores de colegiado, nós assumimos a Pró-Reitoria de graduação imbuídos da missão de fazer alguma coisa. E, diante da... do cargo que a gente estava ocupando, a gente fez a proposição para o Reitor de criação de um núcleo de políticas de inclusão dentro da estrutura da Pró-Reitoria de graduação. E esse núcleo de políticas de inclusão seria responsável por construir as políticas de inclusão... de inclusão acadêmica, de acessibilidade pedagógica

dessa pessoa com deficiência na UFRB. Entendíamos que o número de pessoas com deficiência era 8 naquele momento, mas que ele poderia ser ampliado. Então a gente precisava se preparar, a gente não pode deixar a pessoa chegar para se preparar depois. A gente tem que preparar antes. Então, para que esse número fosse ampliado, a universidade precisava se preparar e precisava ter ações mais inclusivas. E aí o NUIP, Núcleo de Políticas de Inclusão, foi criado através de uma portaria do Reitor de setembro de 2011, nós assumimos a Pró-Reitoria em agosto, em setembro o NUIP foi criado e, a partir do NUIP, as interlocuções com a PROGEP nos fez dar contribuições para o processo de formação dos técnicos. Então, nós sugerimos o curso de libras, porque foi logo detectado pela Pró-Reitoria de graduação que tínhamos um estudante surdo que fez o SISU, que tinha sido aprovado, então nós receberíamos um estudante surdo, então a gente precisaria de técnicos que soubessem libras porque o estudante era usuário de libras, então sugerimos a PROGEP a colocação de libras no PROCAP e foi aceito e foi incluído no PACAP essa... o curso de libras. Depois sugerimos o curso de acessibilidade, de tecnologia assistida e, de forma muito aberta, a PROGEP aceitou e foi incluído esses cursos no PROCAP... Então, assim, foi uma interlocução muito boa entre a Pró-Reitoria de graduação e a PROGEP na construção de temáticas que formassem os nossos técnicos e também os nossos docentes, porque esses cursos também foram abertos para docentes, apesar do número de docentes ser sempre muito pequeno, mas a gente... a PROGEP aceitou que os docentes participassem e nós tivemos alguns docentes que se envolveram, principalmente aqueles que estavam alocados em Cruz das Almas, trabalhavam no centro de Cruz das Almas.

3.6. Enquanto Pró-reitora 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?)

- Então, deixa eu só acrescentar, porque aí você fala em evento, eu acho que é importante acrescentar isso... Nós fizemos, na universidade, aí já... eu coordeno um grupo de estudo que está dentro de um grupo de estudo maior. É uma linha de pesquisa, na realidade, dentro de um grupo de estudo registrado no CNPQ, autorizado pela instituição que é o GED. Ele está dentro do grupo de pesquisa sobre educação, diversidade e inclusão. O GED é um grupo de estudo em... Aliás, o GED que é um grupo de estudo em educação, diversidade e inclusão. É uma linha de pesquisa de um grupo de estudo maior. E esse grupo de estudo, ele desenvolveu algumas ações no sentido de... também formativo. Nós fizemos o primeiro colóquio de inclusão de estudantes com deficiência no ensino superior, que foi realizado do Campus de Cruz das Almas já em parceria com o NUIP e fizemos o segundo Colóquio, fizemos o primeiro e o segundo Colóquio como edições anuais... esse ano nós não fizemos porque estávamos envolvidos já aqui no centro, mas fizemos lá em Cruz das Almas o primeiro e o segundo colóquio com participação, inclusive, de pessoas do ministério da educação que vieram e fizeram formações assim muito interessantes, falas muito boas e entendemos que esses dois eventos, eles contribuíram para sensibilizar a comunidade acadêmica que participou do evento. É claro que a gente não consegue nunca realizar um evento que tenha uma...uma amplitude tão grande, até porque o segundo evento, o segundo colóquio aconteceu no período de greve e... mas, mesmo assim nós

tivemos um público... um público interessante tanto de estudantes quanto de docentes e esse... e de técnicos, esses eventos contribuem também pro processo formativo. Acho que eles precisam ser retomados enquanto eventos institucionais, na verdade os dois aconteceram como eventos promovidos pelo GED, pelo grupo de Estudo de Educação, Diversidade e Inclusão em parceria com o NUPI da PROGRAD e foi assim que foram esses dois eventos realizados. Mas a gente precisa dar continuidade aos eventos porque eles são, de certa forma, sensibilizadores da comunidade acadêmica para necessidade de formação nessa área.

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?

- Olhe, eu vejo que a... o PACAP é uma ação muito interessante, eu já coloquei a minha... o meu entusiasmo e já coloquei, assim, dizendo que eu acredito que é assim a gente forma o profissional, é no exercício das demandas profissionais que a gente forma o profissional, porém, a gente tem uma dificuldade real na UFRB que é a multicampia. Então, eu acho que é necessário redimensionar a forma do PACAP repensar, reorganizar o PACAP, no sentido que não dá para fazer cursos mais concentrados em Cruz das Almas. Nós temos centros em outros municípios e é muito complicado para o técnico sair do... de Amargosa e passar uma semana, ainda que seja em dias diferenciados, em Cruz das Almas para fazer a formação. Então, como somos uma universidade multicampi, a gente precisa descentralizar esses cursos. Então, se temos em Amargosa, eu vou dar o exemplo de Amargosa, nós temos em Amargosa estudante surdo, temos em Amargosa estudante cego e temos em Amargosa estudante com deficiência física. Então se tem esses 3 tipos, nós precisamos oferecer ... como o centro de formação de professores é o centro que tem o maior número de alunos matriculados com deficiência da UFRB, é necessário que cursos de preparo dos técnicos e dos professores aconteçam lá em Amargosa. Não somente lá, entendeu? Mas é necessário descentralizar, porque se a gente oferecer um curso do PACAP em Amargosa, você vai conseguir que o maior número de técnicos participem desse curso, maior número de docentes participem desse curso do que venham para Cruz das Almas participar. É muito mais difícil a participação dos técnicos e dos professores de Amargosa se o curso for em Cruz das Almas. Como eles precisam, porque lá tem um número grande de estudantes com deficiência, o curso precisa ser descentralizado. Então, eu só acredito que, assim, é... existe uma atração pela temática, mas a gente precisa repensar a forma de oferta do curso do PROCAP. Dos cursos ligados ao PROCAP, principalmente com relação à descentralização, a oferta nos centros e não apenas centralizados em Cruz das Almas.

4. FORMAÇÃO – CULTURA ORGANIZACIONAL – IMAGENS DA ORGANIZAÇÃO

4.1. Considera que a UFRB vem favorecendo efetivamente a inclusão de pessoas com deficiência e que isso é fruto, precisamente, da adoção de políticas, programas, planos e ações de Formação para a Inclusão?

- Olha, eu quero responder a essa pergunta sem... sem nenhuma modéstia. A UFRB ela é, ela fez história no estado da Bahia com relação a políticas de inclusão. E fico muito feliz que isso aconteceu durante a minha gestão na pró reitoria de graduação. Eu acho que, assim, apesar de não ter ficado 4 anos na pró reitoria, os 2 anos que eu passei, houve essa meta e a gente deixou essa contribuição. Hoje, a UFRB é a única universidade nos estado da Bahia que tem uma resolução para atendimento a pessoas com deficiência. A pró reitora de graduação da UEFS nos convidou para fazer uma discussão dentro da UEFS sobre a construção de

uma política para atendimento a estudantes de... com deficiência na UEFS. A UNEB, nós participamos de um evento agora, o mês passado na UNEB também para falar um pouco da... dessa trajetória da UFRB, da construção dessa política de atendimento a pessoas com deficiência na UNEB. Então, a UFBA já, nós construímos uma... um livreto que faz, que traz orientações sobre como os professores e técnicos podem se relacionar com os estudantes com deficiência, a partir dos trabalhos que nós fizemos, a UFBA já começou a construir, também, já fez, já construiu as suas próprias orientações internas. Então, eu fico muito feliz porque a UFRB, apesar de ser uma instituição de apenas 10 anos de existência no estado da Bahia, ela já está contribuindo com as políticas de inclusão para universidades tão antigas como a UFBA que tem mais de 60 anos de atuação, como a UEFS que tem mais de 40 anos de atuação no estado. Então, nós fizemos história na Bahia com relação a políticas de inclusão. Isso me deixa muito feliz, por esse processo.

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?

- Bem, eu acho que, assim...

- Mesmo diante de todo esse sucesso que nós podemos dizer, não é?

- É um sucesso, agora vamos pensar: quais são as dificuldades? Bem, como eu trabalhei na gestão mas, eu não deixei de ser gestora e pesquisadora. Em nenhum momento eu saí de sala de aula e nem abandonei a pesquisa. Todos os meus projetos de pesquisa nos últimos anos foram voltadas para a inclusão no ensino superior e o lugar de atuação da... o *lôcus* da realização dessas pesquisas foi UFRB. Então, uma das coisas que as pesquisas que nós fizemos aqui na UFRB tem demonstrado e, as minhas... os meus orientandos também de mestrado tem visto é que, apesar de termos as políticas aprovadas no âmbito do CONAC, apesar de termos órgãos responsáveis por essas políticas como o NUPI, que são estabelecidos através de portarias do reitor, essas políticas não tem conhecimento. Elas não... elas não tiveram capilaridade na instituição, ou seja, os professores não conhecem a resolução 40, por exemplo, que é a resolução que fala do atendimento a pessoa com deficiência. Os professores desconhecem essa resolução, os estudantes com deficiência ouvidos pelos meios orientandos de mestrado tanto do mestrado em Educação da UFBA que, foi feito a pesquisa aqui na UFRB, quanto o do mestrado profissional em gestão de políticas públicas que fez também a pesquisa na UFRB, os estudantes com deficiência ouvidos não conhecem as políticas institucionais com relação a atendimento. Então, para mim, uma das maiores dificuldades... a política já existe, mas as pessoas não têm acesso a ela. Nós temos dificuldade na UFRB de dar visibilidade ao que está sendo construído. Então, eu acho que hoje uma grande dificuldade é isso. Talvez os eventos... mas, talvez o site... eu não sei. A gente precisa dar uma dar visibilidade a essas ações, os técnicos desconhecem. No último Pacap que eu participei ministrando o curso, eu trabalhei com o curso de acessibilidade e, uma das discussões que nós fizemos, foi... eu utilizei... num dos momentos do curso, eu sei a resolução 40 e, eu diria que 90% dos técnicos que participaram do curso, também desconheciam a resolução 40. Que já tinha sido aprovada desde 2013, isso foi em 2014. Tinha um ano a resolução foi aprovada e os técnicos desconhecem, os professores desconhecem, os estudantes desconhecem. Então, eu acho assim... em termos de políticas nós

avancamos e fizemos história, mas para dentro da instituição nós não conseguimos dar visibilidade... talvez a UFBA, a UNEB, a UEFS conheçam mais das nossas políticas do que nós mesmos. Então, nós precisamos dar, acho que o maior problema, é dar visibilidade interna a essas políticas que foram construídas, porque, por exemplo, só para você ter uma ideia, nós começamos a pensar: com base na resolução 40, o quê que os técnicos que fazem atendimento a estudantes com deficiência da biblioteca, o quê que a biblioteca podia fazer para assegurar a... o atendimento melhor a esse estudante com deficiência? Então, eu parti, eu levei algumas demandas... recorte de falas de estudantes com alguma deficiência nas pesquisas que nós realizamos, dizendo, por exemplo, assim, estudantes cadeirantes não é? Então, eles tem dificuldade em locomoção. Até ele chegar na biblioteca e, a quantidade de livros você sabe que é pouca, até ele chegar na biblioteca, os colegas que não tem essa dificuldade de locomoção já foram na frente dele, já emprestaram... já pegaram empréstimo de todos os livros e, quando ele chega na biblioteca, ele já não consegue mais nenhum livro. Então, nós falamos isso levamos essa demanda que é que fala dos nossos estudantes, ouvida através das pesquisas, levamos para o PACAP para discutir técnicos da biblioteca que faziam parte do corpo o que é que a biblioteca poderia fazer para quê essa questão não acontecesse mais. Para que o estudante com deficiência ou mobilidade reduzida tivesse condição de acesso aos livros e que não ficasse para trás, por exemplo, em relação ao empréstimo e eles disseram: 'é possível sim fazer uma política de reserva de, pelo menos, um livro. Deixar reservado para estudante com deficiência e mobilidade reduzida'. Então, são coisas simples que podem ser feitas, mas eles só vão pensar...

- Possíveis.

- ... possíveis, completamente possíveis. Então, são políticas inclusivas... e eu disse para eles assim: 'essa é uma política de inclusão que a biblioteca pode ter, reserva de livro para estudante com deficiência, entendeu?' Então, assim, nós temos uma política institucional nós temos uma política institucional, mas cada setor precisa construir a sua própria política. Por exemplo, levamos uma demanda para o pessoal que trabalha, os técnicos que trabalham nos laboratórios, com relação as falas dos estudantes com deficiência, ouvidas através das pesquisas, as dificuldades que eles têm, por exemplo para ter acesso as bancadas Então as bancadas são altas eu tenho estudante cadeirante ou estudante como é que faz para ele ter acesso já que a bancada é alta? O que é que a gente faz para dar autonomia sem precisar que ele seja pegado...se levante no colo para colocar ele para ter acesso ao microscópio, não é? Porque não deve ser assim, ele deve ser cidadão que não precisa... ele precisa ter autonomia no processo de está usando um microscópio. Então levamos dessa discussão também. E aí os técnicos de laboratório disseram assim: 'a gente nunca tinha pensado nisso', Eu falei: 'pois é, mas, precisamos pensar em políticas inclusivas para os laboratórios da UFRB'. Então, eu diria assim, sabe, voltando até a questão anterior, nós temos políticas construídas, asseguradas... como a gente diz no Brasil, a lei está maravilhosa, a lei dá o atendimento, mas, na prática, por falta de conhecimento da lei e, apesar da própria lei dizer que ninguém é dado o direito de desconhecer a lei, apesar disso acontecer mas, a gente desconhece e, por ausência de conhecimento, a gente não constrói as políticas setoriais. A biblioteca precisa construir a sua política de inclusão, os laboratórios precisam construir a sua política de inclusão, cada setor da universidade precisa construir as suas políticas próprias de inclusão para favorecer a verdadeira inclusão dos estudantes com deficiência na UFRB.



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?

- Se você for olhar os documentos da universidade... PDI, PPI, todos os documentos institucionais falam sobre inclusão, Inclusão social, a UFRB se diz a universidade com o maior número de estudantes da classe C, D e E, com o maior número de estudantes negros e quilombolas do Brasil, a universidade se diz inclusiva. Só que, pouca coisa é pensada para pessoa com deficiência. As políticas que nós temos para pessoas com deficiência, como eu disse, elas datam de 2013 e, como eu disse, elas foram construídas, aprovadas pelos conselhos superiores, mas elas não tem capilaridade dentro da instituição, nem entre os técnicos, nem entre os docentes, nem entre os discentes. A gente tem uma política construída, mas ela foi construída pelos conselhos e isso não foi dado visibilidade. Então eu acho que ela transmite, talvez, como eu disse, uma imagem inclusiva mais para fora da instituição do que para dentro da instituição. Se a gente for pensar, mesmo em outros âmbitos que não seja a deficiência, a gente fala muito que a gente é uma universidade mais inclusiva, por termos um maior número de estudantes de tais classes ou de tais etnias... mas, quando a gente vai ver o quê que... o quê que de política interna está acontecendo? Como que esse processo tá sendo operacionalizado? Se a gente for dar voz as pessoas que fazem parte desse processo, a gente vai ver que essas políticas tem repercutido pouco entre essas pessoas, entendeu? Então, eu acho que, internamente, a gente precisa melhorar com relação a isso. Não basta ter uma norma construída, uma política institucional construída e aprovada pelo CONAC em 2013 que diz que o estudante com deficiência deve ter acesso ao material da aula com antecedência, que ele deve ter acesso a uma prova, a uma possibilidade de avaliação diferenciada. Não basta que a política institucional, no âmbito do conselho superior, do conselho acadêmico tenha sido construída. É necessário que o professor saiba o que fazer para fazer essa política ser operacionalizada, entendeu?

- É isso que...

- Então, aí vem a formação.

- Isso. É essa...

- Então, a política é construída, mas... e a formação desses profissionais para dar? Então, em termos da pergunta 4.1, as políticas, os programas, eles tão pensados, mas... e como é que eles estão sendo operacionalizados? Aí é o problema. Política é construída, mas a operacionalização da política é a chave para que a gente faça essa política, de fato, ser acessível ou garantida a todo mundo que tem necessidade dela.

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, sim.

- ... cultura organizacional da UFRB como organização inclusiva?

- Eu diria que, em termos de cultura organizacional a gente... faz parte da cultura organizacional, a construção das políticas. Então, eu considero que, estamos avançados, se pensarmos que somos a

universidade com 10 anos, como eu disse, a UFBA não tinha, com mais de 60 anos, não tem ainda, uma resolução aprovada no sentido de 'não, já temos'. A UNEB também não, a UEFS também não. Então, nós estamos avançados se pensarmos que só nós só temos 10 anos de existência, mas a gente precisa, para além da construção da política, formação dos técnicos e, aí eu digo, dos técnicos e dos docentes, dos servidores em geral para que essa política seja operacionalizada. Não basta a construção da política, é necessário a operacionalização dela e, daí se não formarmos a... quem vai trabalhar para garantir o exercício da política, não adianta nada.

- Ótimo.

- A política, por si só, não faz milagres. É necessário que quem vai operacionalizá-la esteja formado para...

- Sabendo o que está fazendo.

- ...sabendo o que está fazendo.

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)

- É extremamente necessário. Eu diria assim: eu vou trazer aqui a sala dos estudantes que a gente escuta na pesquisa, porque nós temos... nas pesquisas realizadas... nós temos estudantes de graduação, estudante de pós graduação envolvidos em pesquisas sobre a inclusão na UFRB e todos eles fazem escuta desses estudantes da UFRB com deficiência. E os estudantes trazem, uma das dificuldades que eles têm é com relação às práticas pedagógicas. Nós temos... para mim é uma área de formação extremamente importante. A prática do docente, ela precisa ser inclusiva. Então, é necessário que, dentro de um programa de formação, o professor do ensino superior seja formado para fazer essa inclusão, para garantir, para assegurar essa inclusão. A prática dele, a pedagogia dele, a forma de trabalhar dele precisa ser acessível. Aí nós discutimos, nós usamos um termo chamado de acessibilidade pedagógica. É necessário que a pedagogia seja acessível. Que a forma de trabalhar dê conta dessa prática mais acessível. Então isso é uma questão, é uma área que eu sugeriria de formação. Uma outra área, que os estudantes com deficiência da UFRB se ressentem muito ainda é a questão da acessibilidade arquitetônica. Eles falam muito da necessidade de acessibilidade arquitetônica. Eles tem dificuldade de locomoção de um espaço para outro na instituição, os espaços são muito distantes, eles tem dificuldade de acesso a esses espaços, como eu disse, por exemplo, o estudante com deficiência física, até chegar na biblioteca, ele vai... ele tem dificuldade de locomoção do pavilhão de aulas da biblioteca.... se a gente pensar em Cruz das Almas, no Campus de Cruz das Almas, que ele é tão amplo... Então, se ele sai do pavilhão 2 que fica lá no início do Campus e ele vai para o pavilhão de laboratórios que é lá no final, lá bem atrás, a distância, as vezes eles dizem assim: 'eu só consigo chegar se meu colega me der carona no carro.'

- Isso.

- 'Eu só consigo chegar para aula..' Porque ele termina uma aula no pavilhão 2 e, imediatamente, começa uma aula no laboratório, uma aula prática no laboratório que é extremamente distante. Então ele só consegue



chegar se algum colega tiver de carro ou se ele mesmo for de carro. Não... nós não temos horários de ônibus circulando dentro da universidade com regularidade que permitam esse deslocamento, essa condição de acessibilidade diferenciada. Temos ônibus, mas não temos no horário, as vezes, que ele precisa, que ele termina uma aula para começar uma outra. Então eu acho que acessibilidade arquitetônica precisa ser trabalhada. Nós temos prédios recém construídos com problemas com relação a... a normas de acessibilidade, tô falando em termos nacionais a NBR 9050... Então, nós temos prédios construídos onde os gabinetes dos professores é no 1º piso e ele precisa... um estudante cego, por exemplo, que anda com bengala, precisa subir a escada e a escada é vazada e eles disseram do risco. Eles falam do risco de subir para ter acesso ao professor que é orientador dele, mas que o gabinete é no 1º piso, ele tem que subir na escada vazada e a escada vazada traz um risco a pessoa com deficiência visual. Nós temos elevadores que, às vezes, não funcionam por questões tantas não é que a gente... não vale aqui a agente ficar discutindo essas questões, mas que isso torna o prédio inacessível para que esse estudante com deficiência física ou com mobilidade reduzida tenha acesso ao seu orientador que tem o gabinete no 1º piso. Então, todas essas questões, eu acho que acessibilidade, uma formação com relação a acessibilidade arquitetônica... a acessibilidade, as questões atitudinais que é um outro campo da acessibilidade, os estudantes, eles não trazem isso como uma questão muito forte, mas quando a gente vai ver exemplos, a gente percebe que também é uma área de formação... você me pede duas, mas eu já falei aqui 3, eu acho que acessibilidade atitudinal é uma coisa que precisa ser trabalhada e essa acessibilidade atitudinal ela vai sendo construída, essas atitudes inclusivas vão sendo construídas na medida que eu conheço. Quanto mais eu tenho conhecimento sobre a deficiência, mais atitude inclusiva eu vou ter. Então, eu acho que o evento... os eventos vão construir acessibilidade atitudinal, a disseminação... só para você ter uma ideia, nós fizemos esse livreto falando sobre atitude de professores, de técnicos, mas não tivemos apoio financeiro para imprimir esse livreto. O livreto foi impresso porque nós conseguimos fazer uma rifa e conseguimos recurso para fazer a impressão do livreto, não é? Então, assim, se a própria instituição acolhesse, disseminasse essas questões, eu acho que a gente conseguiria dar uma visibilidade maior a essa temática. Então, eu acho que isso precisa ser feito através dessas ações de formação.

5.2. Considerando que as ações de formação para inclusão de pessoas com deficiência que aconteceram nas ações do PACAP 2013 e 2014, surgiram a partir de demandas da PROGRAD por ocasião da chegada de alunos com deficiência na UFRB, como foi feita essa demanda? O que foi pedido? Como foram planejadas essas ações? E essas ações foram atendidas a contento? Houve alguma demanda que não foi atendida? Se sim, quais não foram e porque?

- Bem, em relação ao PACAP, é aquilo que eu disse a você... Assim que nós fizemos a pesquisa em 2011 que assumimos a Pró-Reitoria de graduação em agosto, nós estabelecemos a parceria com a PROGEPI e todas as colocações que fizemos em termos de sugestão, curso de libras, curso de tecnologia assistida, curso de acessibilidade, discussão sobre a questão arquitetônica... Todas as demandas que fizemos de temática foram acolhidas. Acessibilidade pedagógica, foi feito também. Então, assim eu acho que a PROGEPI trabalhou de uma forma parceira com a PROGRAD, todas as demandas encaminhadas pela PROGRAD através do NUPI foram acolhidas. A maior dificuldade que nós tivemos foi com relação mesmo a participação dos docentes. Por exemplo, o curso de acessibilidade pedagógica nós tivemos, se eu não me engano, 3 docentes participando somente e aí não atingiu ao público que era para atingir, que era aos servidores docentes. Então,



talvez essa tenha sido a grande dificuldade, quem sabe uma possibilidade de reverter essa questão seria através da descentralização da oferta dos cursos ou, talvez, ofertar em períodos diferenciados, porque em momento de aula é muito difícil você conseguir que o professor... porque ou ele está em sala de aula ou ele está fazendo orientação ou ele está com atividade de reunião de colegiado... são tantas demandas que ele acaba não tendo condição de se dedicar, de participar de um curso que tem, por exemplo, 24 horas, vão ser 3 dias ou 4 dias... ele acaba não tendo condição de participar desse processo. Então, eu diria que, assim, em termos de demandas foram atendidas... Talvez a gente precisa redimensionar, repensar a oferta, a forma de oferta...

- A quantidade de horas e a quantidade de vagas.

- ...de vagas e a descentralização dos cursos. Eu acho que essas questões, a própria PROGEP hoje que tem uma experiência, uma expertise já no PROCAP, ela pode sentar a partir da sua trajetória de... desses cursos, de realização desses cursos e repensar a oferta deles. Mas eu acho que a gente fez uma... estabeleceu uma parceria muito interessante e foi, sim, atendido e foi considerados importantes... claro que tem outras coisas que a gente percebe que precisam ainda ser trabalhadas. Eu não digo que todas as temáticas já foram abordadas não, mas aquilo que foi sugerido, foi acolhido, foi feito.

- Ok professora [...] Agradeço imensamente a sua contribuição e tenho certeza de que vai enriquecer muito, muito o meu trabalho, agradeço também por toda sua contribuição não é, até porque nós estamos vendo essa imagem inclusiva e eu posso dizer que a senhora tem uma grande contribuição por isso.

- Ah, eu fico muito feliz. Essa é a minha... a minha...

- E, na verdade, eu acho que uma das coisas... um dos motivos que eu aceitei esse projeto, foi por causa da senhora, por causa da sua coragem, do seu trabalho, de ver isso. A gente se sente motivado e vontade de trabalhar também por isso. Muito obrigada.

- Eu acredito que a gente tem muito ainda para construir, para crescer... O trabalho que Leandro está fazendo agora no mestrado profissional em gestão de políticas públicas, eles falam de acessibilidade na UFRB e aí analisa a acessibilidade sobre todas as dimensões da acessibilidade. Ele usa as dimensões que Sassaki coloca não é, acessibilidade arquitetônica, pedagógica, atitudinal, instrumental... Então ele fala todas as dimensões da acessibilidade e ele ouve os estudantes com deficiência fazendo uma avaliação dessas dimensões da acessibilidade na UFRB. E, a proposta final dele é a construção, não é... é um mestrado profissional, ele precisa trazer uma proposta, ele está construindo uma proposta de política de acessibilidade na instituição. Então, quanto mais pesquisas vão sendo feitas, a gente só precisa dar visibilidade a ela.

- Isso.

- A pesquisa de Aline trabalhou sobre a questão da dimensão pedagógica, foi a pesquisa do mestrado de Aline. Então ela discute a questão da acessibilidade pedagógica na UFRB e já traz muitos elementos que a gente pode discutir, analisar, sobre a questão de acessibilidade pedagógica na UFRB. Leandro já está trazendo as outras dimensões de acessibilidade. A sua pesquisa já traz a formação desses... dos técnicos e dos docentes para inclusão. Então, se a gente sentar e ler os resultados dessas pesquisas, fora as de graduação, tantas que já vem acontecendo, então a gente já consegue pensar a instituição com relação a



inclusão. E eu fico muito feliz de perceber que outras... que várias outras pessoas tem tido esse interesse e assim que a gente vai construindo um universidade mais inclusiva.

- Ok.
 - Parabéns pelo seu trabalho.
 - Obrigada professora.
-

MUITO OBRIGADA PELA COLABORAÇÃO!