

Apêndice XII

TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA CONCEDIDA PELO GESTOR – G5

1. INFORMAÇÕES PESSOAIS / PERCURSO ACADÊMICO

1.1. Idade - 46

1.2. Estado Civil - Separada

1.3. Nacionalidade - Brasileira.

1.4. Local de Residência – Cruz das Almas

1.5. Número de elementos do agregado familiar – Um só. Meu filho

1.6. Número de filhos, caso tenha filhos – Somente um.

1.7. Grau de Escolaridade mais elevado - Mestrado

1.8. Áreas de formação de base desse grau de escolaridade? - A minha graduação foi nutrição. A pós-graduação em saúde coletiva. E o mestrado.

2. CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL / PERCURSO FORMATIVO

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

No caso, eu sou professora.

- Isso.

- Não é? Eu sou professora da UFRB.

- Cargo que é professora, não é? Cargo que é docente.

- É. Docente. Eu sou professora daqui da Universidade e entrei em 2008 no Centro de Ciências da Saúde e eu trabalho no curso de bacharelado interdisciplinar em saúde.

- E a sua função hoje...?

- Hoje eu estou como chefe de gabinete.

- Então, como a gente falou...

- Mas fui pró reitora de graduação no período que já foi assinalado aqui.

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

- Efetivo, não é? Concursada.



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

Não. Não, não é? Porque a minha formação é em saúde. Hoje eu trabalho na área de educação. Mesmo como pró reitora e a aqui no gabinete, uma parte administrativa. Não há uma relação direta, mas assim... quando você entra numa universidade, você não está sujeito a trabalhar somente na sua área de formação, porque a universidade demanda outras funções para o docente e dentre as funções do docente, estão as funções administrativas e a minha trajetória na educação... administrativas, dentre elas, quando eu entrei aqui na universidade, a primeira tarefa administrativa que me foi encaminhada foi a elaboração do projeto pedagógico do curso de bacharelado interdisciplinar em saúde. E foi... e eu já tinha, antes daqui, uma experiência nesse processo de elaboração de projetos pedagógicos... Uma aproximação, como professora na área didático/pedagógica e isso vem só amadurecendo ao longo da minha vida profissional nesses últimos 8 anos de UFRB, eu tenho amadurecido muito mais essa formação didático/pedagógica que faz parte da carreira de um docente universitário, de um professor de uma forma em geral.

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?

- Olhe, eu acho que sim, não é? Eu acho que, de uma forma geral o professor universitário, ele é muito especialista. Ele é especialista na sua área de doutoramento, de mestrado, de doutoramento. E, fica muito aquém a formação didático/pedagógica para os professores universitários. Então nós somos selecionados pelo nosso saber específico das nossas graduações, ou pós-graduações, mas não somos muito pouco exigidos no momento do concurso e no decorrer da nossa carreira que a gente tenha uma outra formação e acho que a gente melhoraria bastante em todos os aspectos a atuação dos professores na universidade se, também, a formação didático/pedagógica tivesse um peso maior.

- E, no caso da função, professora, no caso de...do exercício da sua função, que valor, nesse caso, nesse caso... o constrangimento, o problema, acha que poderia também ser atenuado com a formação? Não o cargo de docente, mas a função que exerce?

- Se a minha formação atenuaria algum constrangimento...?

- Se a formação... isso seria atenuado se, por acaso, tivesse algum constrangimento, alguma situação, algum problema... se se poderia ser atenuado através de formação? Formação para ser pró reitora, formação para ser uma chefe de gabinete

- Olha, eu acredito na formação. Nós estamos numa instituição formadora. Eu acho que a formação sempre contribui para... ela contribui, dentre um conjunto de fatores para o desempenho de qualquer cargo e de qualquer função, não é? Eu acho que... vamos ver os nossos deputados, se eles tivessem uma formação em menores interesses, que não é só formação, alguns é formação, mas a agrande maioria é de interesses e assim, num cargo administrativo numa universidade, você não joga somente com a sua formação. Um conjunto de outros elementos estão no... estão inseridos aí nesse contexto que compõe o perfil do gestor, não é? Então, a capacidade de negociação, a capacidade de diálogo, a capacidade de saber escutar, o exercício da escuta... Isso não está necessariamente... isso a gente aprende, mas não necessariamente no aprendizado formal. Talvez a gente aprenda isso mais na convivência, na prática, no processo de construção da vida da gente que não é uma vida pautada somente em processos formativos tradicionais, não é? A educação formal ela é importante para o desenvolvimento de um conjunto de habilidades, mas tem um



outro conjunto de habilidades que a gente desenvolve no... que são bagagens prévias, que são elementos que a gente vai construindo ao longo dessa... desse processo de informalidade que é a educação que não se restringe à educação formal. Então, um ser educado hoje ele não pode dizer que se ele se educou somente a partir de um treinamento ou de uma capacitação estabelecida pela universidade ou por um curso de graduação, mas por um conjunto de elementos da formação informal que estão aí no dia-a-dia da gente.

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

- Eu acho importante a formação em contexto de trabalho sem desconectar do... porque, as vezes, as formações elas são meio artificiais. Você está fazendo uma formação, mas que ela não dialoga com o dia-a-dia do trabalho. Então, assim, eu posso pedir uma formação para os... os técnicos da pró reitoria de graduação sobre didática, mas se eu faço uma formação sobre didática com eles na avaliação dos currículos da UFRB e, a partir daí classificar esse currículo, analisar e a teoria entrar... é muito mais interessante do que uma formação mais... mais estanque. Então, a formação em contexto de trabalho e com o trabalho, não é, que o indivíduo, a partir do momento que está se capacitando, ele está avaliando os seus processos, isso eu acho muito importante.

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. Claro. Acho que sim, tem muito potencial. A formação... ela tem potencial para isso, mas acredito que são elementos... às vezes, as pessoas fazem determinadas formações e aí eu vou falar exatamente da UFRB, principalmente dos servidores, dos servidores técnicos, as formações elas são obrigações para a progressão, não é? E isso se torna muito artificial às vezes. Então, acho que nessa perspectiva não há contribuições. Mas se o indivíduo faz uma formação realmente vá interferir nos seus processos, eu acho que contribui para socialização, contribui para todos esses elementos que você colocou.

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

- Sim.

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

- Pró Reitoria. Eu que acho que é importante que você compreenda a educação de uma forma ampliada. Então, é preciso que tenha uma... uma... que entenda a docência universitária e que entenda a educação de uma forma ampliada. Que compreenda conceitos. Então, o conceito de universidade, o conceito de educação e o conceito de docência universitária, eles precisam estar muito claros para um pró reitor de graduação. Então, ele está trabalhando... ele está trabalhando num nível de ensino em que ele tem uma característica, principalmente no Brasil, profissionalizante, mas que não é só isso. Você não pode formar seres tecnicistas



autômatos. Você está formando indivíduos que vão atuar na sociedade. Então, a formação universitária ela precisa ter um componente de formação profissionalizante, mas nunca desvinculada de uma formação para a cidadania, para ampliar a capacidade crítica dos indivíduos. Então, essa compreensão de universidade é importante e do papel da universidade e responsabilidade social da universidade. A compreensão, e aí vem a compreensão de educação não como instrução, mas como um processo de socialização, processo mais ampliado e a docência universitária que deve ser pautada nesses conceitos. Então, se você entende a docência universitária simplesmente como transmitir conhecimentos técnicos para o indivíduo, acho que você está limitando muito e está incoerente com isso. Então, esses... esses conceitos eles são basilares para atuar numa pró reitoria de graduação. Outro elemento é... por que, assim... eu não estou falando de requisitos... talvez eu não tenha, mas que eu acho fundamentais que é, você tem que saber negociar, saber ouvir, saber... porque você lida com um público muito bem formado pela universidade tradicional e aí eu chamo de universidade tradicional essa universidade que forma especialistas, fragmentária, que o conhecimento é fragmentado. Então, se você não tem uma capacidade de... de escutar e respeitar essa posição do outro e, com calma e com tranquilidade, tentar construir outras perspectivas, outros processos, eu acho que é importante. É preciso também ter muita... muita criatividade nesse contexto. Eu acho que a necessidade de inovação é muito grande na universidade brasileira e, para isso, as pessoas...esse espírito no sentido... no sentido mais paulofreiriano de que a criatividade, a pessoa... é necessário ser criativo para que seja pesquisador, para que seja inovador, para que se produza novas tecnologias no campo da educação. Eu acho que é... são 3 elementos fundamentais.

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.

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

- Olhe, o meu primeiro contato com pessoas com deficiência na universidade foi como professora. Eu tive uma estudante que ela tinha dificuldade de locomoção. E a minha... a minha... o meu componente curricular, ele tinha aula prática em comunidade, onde a gente desenvolvia atividades de... de os estudantes... eu ia junto com um grupo de estudantes para a comunidade fazer visita domiciliar. E aí me deparei com a primeira dificuldade: a universidade não tinha cadeira de rodas para o transporte... para que essa estudante se locomovesse no bairro. E aí eu, junto com a turma, a gente fez, cotizou alugar... nós alugávamos uma cadeira de rodas, eu ia no meu carro, pegava a cadeira de rodas e levava até... fizemos isso, eu e os outros colegas fizemos isso. Essa foi a primeira dificuldade. E isso... a gente provocou a universidade e, logo depois, a universidade adquiriu cadeira de rodas via um programa incluído, a Prograde, para todos os centros. Esse foi o primeiro contato que foi um constrangimento para ela nesse momento, porque ela se sentiu limitada, mas a solidariedade resolveu e depois a instituição veio e assumiu o problema e resolveu. Então, foi a questão assim, mais emblemática que eu convivi foi essa.

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 fundamental. Eu acho que são determinadas pautas que ficaram é... opacas ao longo da evolução do Brasil. Não só do Brasil. A gente vê que a acessibilidade ainda é uma coisa extremamente dificultosa. Nem todos os prédios são acessíveis, nem todas as pessoas são acessíveis, nem todas as tecnologias estão aí para que todos se incluam na sociedade de uma forma digna, não é? Então, eu acho que a capacitação é uma ferramenta sim importante que as instituições elas precisam, cada vez mais, priorizar esse tipo de ação para que a gente consiga dar uma... conviver com as diversidades de forma tranquila, de forma respeitosa. Eu acho que isso que é fundamental.

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?

- É PROCAP? Ou PACAP? PROCAP, não é?

- É. O PROCAP é o programa e o PACAP são os planos anuais. Ele acontece anualmente dentro desse programa que é maior.

- É. É um Programa que tem a gestão da pró-reitoria de políticas...- Gestão. - Gestão. Gestão de pessoas, não é? Ele fica lá direcionado. A relação que a pró-reitoria de graduação teve com este programa foi em algumas ações... a pró reitoria de graduação, depois de assim, no nosso PDI, o PDI 2010/2015...2014, nosso PDI ele... ele coloca lá a necessidade de criação de um núcleo para a formação de docentes. Então, foi constituído lá no PDI em 2009, só foi instituído em 2012, se eu não me engano, quando a professora Susana era... era pró reitora de graduação. Então, a alternativa para gerir, para que as capacitações ocorressem, era importante essa parceria com a pró-reitoria de gestão de pessoas porque lá você tinha as condições materiais para que as capacitações ocorressem. Então, um conjunto de demandas da comunidade acadêmica em relação à cursos que a pró reitoria de graduação tinha a gente, em processo de negociação com a pró reitoria de gestão de pessoas, passamos a torná-los possíveis juntando o que a gente tinha feito de proposição de temáticas e de recursos humanos para executar o curso com o recurso material que a outra pró reitoria tinha para executar. Então, alguns cursos foram propostos como o curso de acessibilidade, como outros cursos.

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?

- Dos cursos que foram realizados? Olhe, no último relatório de, assim... na verdade, eu acho que isso é uma lacuna, as avaliações pós realização do curso. É isso? Ou as avaliações no final do curso?

- Desde o processo de concessão até o processo da implementação e avaliação dessa formação para inclusão.

- É. A concessão disso ela foi na gestão da professora [gestora anterior]. Quando eu entrei como pró reitora, eu só fiz manter. Não é? Então, eu mantive, dada a importância que considero, mantive os cursos. É... O... na verdade, em 2013, se eu não me engano, ele ocorreu. 2014 também, não me recordo direito. Mas, enfim, eu mantive... Se recuou em alguma coisa foi por conta de falta de recurso, mas a política sempre foi de estar priorizada pela pró reitoria... os cursos foram priorizados pela pró reitoria de graduação. Mas, há uma lacuna muito grande nesse processo de acompanhamento da formação, porque a formação, ela é só um elemento. O acompanhamento e a avaliação de qual o resultado disso eu acho que é uma lacuna que a universidade precisa atuar, precisa atuar. Nós precisamos entender se isso é melhor. Eu acho que a gente tem a Comdip que a gente acabou de reeditar a alguns dias, a comissão foi criada em 2011, se eu não me engano, eu estava aqui como chefe de gabinete. A gente criou a comissão, ela atuou durante um tempo e ficou um tempo parada e foi retomada agora. Acho que é um espaço construtivo na universidade importante para que as questões das pessoas com deficiência sejam implantadas e que sejam um espaço de proposição para universidade muito forte, muito ativo e... de proposição e de avaliação dessas políticas que a universidade vem implementando, no sentido até de contribuir para o aprimoramento da política. Então, assim, eu acho que a Comdip ela vem... ela vem se estruturando, ainda não sabem muito bem o seu papel, não é? E... eu acho que, a partir do momento que ela defina o seu papel, que ela diga "olha, o nosso papel aqui na instituição é esse", acho que vai ser muito importante para a universidade, para o fomento de mais... de políticas outras para o processo de avaliação do que existe, o acompanhamento e avaliação do que existe. Esse espaço é o espaço, eu acho, que está, assim, superior às pró reitorias, é um conselho ligado à reitoria que ele tem essa... formado por servidores de todos os centros que tem, nessa nova versão, a gente fez questão de que pessoas de todos os centros participassem, mas assim que eles... que eles definirem claramente o papel deles e começarem a atuar, acho que essa contribuição será muito importante para política na universidade.

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?)

- Não. Eu não participei de nenhuma atividade.

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, o atrativo dele é a progressão do servidor. Os cursos que foram implementados eles tiveram uma participação razoável de pessoas. Mas, assim, eu acho que é uma pergunta que é mais pro outro. Não é

prum gestor, porque o gestor ele propõe. Ele entende a necessidade de ter e ele propõe. Então, assim, se é atrativo ou se não é, se... são os servidores que... os servidores e, assim e talvez mais uma... a necessidade de torná-lo atrativo a partir de uma conscientização geral desse assunto, está na pauta, está no dia-a-dia, eu chegar na minha mesa e encontrar um panfleto que diga alguma coisa, que me dê uma sinalização: "ó, eu acho que está isso..." Está, por exemplo, eu ouvi uma movimentação de que o prédio que eu estou trabalhando ele tenha acessibilidade, de eu entender que eu tenho... a página quando eu entro... uma coisa que a gente trabalhou na minha gestão, na pró reitoria, nós tivemos... recebemos 7 intérpretes de libras. Então, nós tivemos uma... uma ação importante. Então, assim... todo... toda o processo seletivo para o meu ingresso UFRB está traduzido para linguagem de libras. Então, isso é uma coisa importante. Então, está nesse sentido, de você sentir que existe a preocupação ali naquele lugar, que isso está posto. Então, isso vai tornar atrativo para o sujeito, com esse processo mais... de colocar a coisa na pauta, na agenda do dia-a-dia do... Portanto se eu... se a agenda da UFRB, por exemplo, a agenda que foi produzida na UFRB foi uma agenda que revaloriza o nosso... a nossa... nosso contexto regional. Digamos que uma próxima agenda na UFRB traga esse ponto como pauta. Quando eu abro minha agenda para marcar o meu compromisso eu lembro que está no meu dia-a-dia.

- É.

- Que é um processo. Então, assim... Isso vai... essas ações vão tornar atrativas, podem tornar mais atrativa, não é?

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?

- Pergunta grande (risos). Se ela vem contribuindo para...

- Favorecer...

- Favorecer a inclusão.

- É. A inclusão de pessoas com deficiência e se isso é fruto, precisamente, da adoção de políticas, programas, planos e ações de formação para inclusão.

- Olha, eu acho que quando a gente faz... a gente tem muito pouco estudantes. No meu período de pró reitora nós só tínhamos 10 estudantes com deficiência, que dávamos atenção aos estudantes, criamos bolsas com valor muito superior ao pagamento da... às bolsas de estudantes estabelecidos pela CAPES de 400 reais. Nós criamos bolsas de 600... 800 reais para os estudantes fazerem acompanhamento dos estudantes cegos na... no seu dia-a-dia, na reprodução de material. Então, a gente fez esse... essa ação. Então, assim, todos os estudantes... esses 10 estudantes eram acompanhados pela Reitoria... Assim, pelo núcleo de inclusão... de política de inclusão de forma muito próxima, não é? Eles sabiam que o núcleo existia. O núcleo estava próximo... ou compra de equipamentos, toda essa... eventos, não é? Realização de eventos pelo núcleo... então, eu acho que ainda é muito pouco, porque a gente tem muito poucos estudantes hoje com deficiência estudando e a gente... tivemos, no caso, estava na pró reitoria, caso de estudantes com deficiência que

desistiram por conta das dificuldades. Tivemos um estudante com dificuldade de locomoção em Feira de Santana que acabou não ficando pelo que eu sei, mas que, por conta das dificuldades. Então, a universidade ela está só começando nesse processo e precisa ampliar... O fato da gente ter traduzido o processo seletivo na universidade para linguagem de sinais foi importante eu acho que para esse público, mas eu acho... as políticas e programas, planos e ações de formação para inclusão... a mobilização nacional, inclusive, é muito maior hoje em dia, sobre a pressão... A criação do Programa Incluir, quando a gente... O Programa Incluir, ele, até o período que eu fui pró reitora, os recursos dele vinham de acordo com o número de estudantes. Ou seja, se a gente tinha 10 estudantes, a gente recebia 70 mil. A UFBA que tinha um quantitativo muito maior, tinha um recurso muito maior. Então, é uma ação que vem de cima do... do MEC para cá que nos... nos impulsiona a pensar e adotar questões. Então, eu acho que essa mobilização, esse fortalecimento... você tem no MEC hoje uma secretaria que ela trata... tem uma secretaria específica que é a SECADI que trata desse assunto. Então, há um contexto nacional... havia, não é, um contexto nacional em que favorecia a universidade a implantação de ações e no desenvolvimento de ações que realmente fizesse a inclusão de pessoas.

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?

- Olhe, eu acho que o principal... constrangimento em relação à execução do plano de formação de inclusão, é o contingenciamento de recursos mesmo. A gente tem processos aí agora, desde 2014 que vem dificultando a implementação de... de ações. O Programa Incluir, por exemplo, ele vinha...ele era uma verba separada. Ele vinha... e aquela verba era... “ó, você tem que gastar com os estudantes.” A partir da matriz orçamentária de 2016, ele já vem dentro do bojo de recursos da universidade. Então esse é um problema. Aí você tem uma dificuldade aí já de... porque no conjunto... o Incluir não é mais uma ação específica fora da matriz, ele já vem dentro. Esse é um problema. Essa é uma questão que pode dificultar a realização não de formação, mas do outro apoio todo necessário para que o estudante trabalhe. Na formação, eu acho que a gente não conseguiu ainda atingir os docentes. No dia-a-dia da sala de aula é fundamental a acessibilidade pedagógica. É fundamental que o docente entenda que aquele indivíduo... a equidade precisa existir na... no tratamento com aquele indivíduo. Então a gente não conseguiu ainda ir lá nesse... nesse núcleo de formação, ele... a participação de docentes nos cursos, ele... acho que nem existiu ou, se existiu, foi muito pouco. Então, é preciso muito mais fôlego e muito mais ações e intensificar mais ainda, porque essas dificuldades em relação ao contingenciamento financeiro ela impacta diretamente nas ações que podem ser realizadas.

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?

- Um texto muito grande... cultura organizacional... Acho que não tem, mas tem algumas sinalizações. A partir que ele entra no site e ele... o estudante consegue entender o processo seletivo ainda fique... que não... que está traduzido pela linguagem... para libras, eu acho que é uma inclusão, eu acho que é uma ação importante. Mas, assim... quando a gente olha pros nosso prédios... Esse prédio aqui mesmo, é um prédio que não tem acessibilidade, fica complicado. Então, há muitas das estruturas que nós temos são estruturas que não... não nos permite a acessibilidade. Nem todos os... você... o acesso a alguns lugares você tem...não sei como chama, mas eu o guia para os cegos...pista tátil

- ..alguns prédios, .nos prédios de aulas a gente tem, então isso são alguns sinais. Mas ainda precisa melhorar. Eu não chamaria isso de uma cultura organizacional. Eu chamaria de algumas ações que

precisam ser aprimoradas, acompanhadas e, para daqui a algum tempo, a gente considerar que tem uma cultura organizacional.

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?

- É um elemento. É um elemento fundamental. Mas, precisa de mais. Precisa de muito mais coisas para serem feitas. Precisa de prioridade na gestão, precisa de... de que fisicamente ele seja inclusiva. É aquela coisa que tava falando antes. Eu preciso chegar na minha sala e encontrar, porque se não, o ser que se acha normal, ele não vai considerar, não é? Ele precisa ser... alguma coisa precisa mexer na cabeça das pessoas que se acham normais e que... está entendendo o que eu estou querendo dizer? Então, assim, essa coisa de... na saúde a gente trabalha com o normal e o patológico, não é? É o Canguilhem. Então, esse normal e patológico, bom... ele é relativo. Não existe. É questão da loucura. O que é loucura? Na visão do considerado louco pela sociedade, o louco sou eu. Então, é preciso que esse... os indivíduos que não tem nenhuma sensibilidade... não sei se é sensibilidade que a gente deve ter, mas acho que é responsabilidade mesmo, responsabilidade com... solidariedade, responsabilidade e respeito, são questões... são palavras mais importantes, que não tem nenhum respeito por nada e que acha que o mundo foi feito para pessoas ditas normais, essas pessoas precisam ser tocadas cotidianamente, elas precisam ser alertadas cotidianamente. É preciso que ele chegue ali todo dia um elemento, na página eu abro, eu recebo uma mensagem. Então, assim, é preciso ter mais, mais ações. Muito mais e que, nesse contexto, a formação ela é fundamental. Mas ela, sozinha e, principalmente, linkando com a sua questão anterior, o processo formativo... vou lá, faço um curso de uma semana que contribuiu com a minha progressão, mas que não foi acompanhado, que no meu setor eu não usei, que no meu dia-a-dia no trato com o estudante eu não... Não faz sentido.

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)

- Olhe, eu acho que a gente precisaria, na verdade, um processo formativo que trabalhasse com a grande... o grande nome que é a diversidade, não é? O entendimento das diversidades. E a... o entendimento de que...eu sempre falo pro meu filho assim... quando ele faz alguma coisa, eu falo: "meu filho você lembra da palavra diversidade?" Porque eu acho que é isso que a gente precisa primeiro... a capacitação ela parte daí. De forma nenhuma que não quer e não precisa, a gente sempre... eu acho que a instituição ela deve sempre querer e precisa, com certeza. Agora, partindo desse elemento principal aí da diversidade, você teria ... eu não sei dizer se existe uma área prioritária, porque eu não sei, pensando nas pessoas com deficiência, se é mais prioritário um indivíduo cego ou um indivíduo com deficiência auditiva. Eu acho que todos são prioritários. Então, a gente tem que compreender a diversidade que existe, a necessidade de... de convivemos de forma respeitosa e é isso. Acho que a gente tem um problema grave hoje em relação aos estudantes trans, transgênero. A universidade não sabe lidar com os meninos e as meninas trans, que é um elemento aí que tá no... não é diretamente ligado ao seu estudo, mas que faz parte dessa intolerância que a sociedade tem com os ditos não normais. Então, eu acho que a gente precisa trabalhar de forma mais

ampliada os processos de formação. Então, eu faria uma proposição de uma formação mais geral e não considero que nenhuma das deficiências, uma é mais importante que outra. Se eu entendi a sua pergunta, não é? Então, assim, acho que a pessoa com deficiência, independente da deficiência, eu não tenho como priorizar uma a outra. Eu acho que se prioriza elementos, conceitos que façam com que os servidores, os professores e os estudantes da universidade, eles... eles tenham respeito por todas as pessoas e, principalmente, para as pessoas com deficiência e eu acho que é por aí.

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?

- É. Eu não participei desse processo de concepção das ações da PROGRAD, porque isso foram feitas na gestão da professora [gestora anterior], não é? Acriação do núcleo de políticas de inclusão... Então, assim, eu não sei dizer como surgiram. Eu sei que a professora Susana é uma estudiosa na temática e isso pode ter contribuído para que... mas também eu não posso afirmar, porque eu não participei diretamente desse processo. Quando eu cheguei na pró reitoria, o núcleo estava implantado com ações políticas sendo desenvolvida, com o acompanhamento dos estudantes... A minha ação foi dar as condições para que o núcleo funcionasse. Eu tinha uma perspectiva de que, com a criação, eu cheguei a criar, mas que já foi extinto, com a criação de núcleos de promoção de sucesso nos centros, a gente teria muito mais capacidade de acompanhar esses estudantes, porque um estudante de Amargosa, o maior número de pessoas com deficiência que nós temos na UFRB é em Amargosa, então para gente acompanhar aqui esse estudante de Amargosa era mais difícil. Se tivesse um núcleo na... Então assim, na proposição que eu... que nós fizemos do meu núcleo de promoção e sucesso, este núcleo de política de inclusão da PROGRAD, ele era um núcleo que teria seu braço direto lá no... e esse estudante teria um acompanhamento muito mais de perto, efetivo. Porque, assim, o estudante cego ele precisa ter impressora. Qual a impressora do centro que vai fazer isso? Qual o computador do centro que vai fazer isso? Então o centro... aí fica... “vai ali, vai aqui, vai ali...” Não. Ele sabe que o lugar que ele vai encontrar a impressora, que ele vai encontrar os equipamentos, que ele vai encontrar tudo que ele precisa, era ali, naquele setor. Então, isso foi algo que a gente pensou e, principalmente, em Amargosa, o motivo para a criação do núcleo lá maior, motivação maior era a gente dar essa atenção especial aos estudantes lá, de pertinho, não é? Mas, enfim... o núcleo foi extinto no final de 2015 e não foi adiante. Mas o que eu participei foi isso, nessa ação. Mas, essa parte de concepção, não participei.

- Então, as ações que aconteceram no PACAP, tanto 2013 e 2014 em parceria, no caso, a PROGEP e a PROGRAD, tudo que foi planejado, foi feito?

- Foi feito.
- Foi realizado...
- Foi realizado, foi algo planejado...
- Também aprendido...
- ... os cursos, eles já existiam, eles já estavam... os módulos já estavam sendo operados...
- Foi a mesma coisa.
- A gente não recuou em nada, a gente manteve toda a programação. A única ação nova que eu fiz foi essa de... do acompanhamento. A gente tinha muita dificuldade. Então, o estudante estava com dificuldade de lá



agora, então daqui que a gente conseguisse carro para chegar em Amargosa, para acompanhar esse estudante lá, era... talvez a gente não tivesse carro para ir, não é? Você sabe que aqui é dificuldade. Então, se o núcleo está lá, se... a gente... não precisa esse deslocamento. Então, eu achava, eu acho ainda que essa descentralização da ação da... de promoção de sucesso.... Porque é uma promoção do sucesso. Se o estudante com..., uma pessoa com deficiência ela não tem o... ela não tem o aparato institucional para promover a sua permanência, ela não fica. E isso faz parte de promover o sucesso daquela... daquele estudante, daquele indivíduo que está precisando de determinadas situações. Então, para além dos outros elementos que eles possam ter, que um núcleo de sucesso pode promover para ele, é o lugar onde ele também encontra essa... é a fixação de bolsistas... Porque, assim, a gente tinha, às vezes, dificuldade na permanência do bolsista, porque não é... É um trabalho que o estudante não via crescimento, mas a partir do momento que ele entra em um núcleo e que o núcleo, além da ação mais... mais operativa que ele fazia, de dar apoio ao estudante, o cego, por exemplo, ele também começasse a estudar e a discutir aquelas questões de uma forma mais teórica. Dava um outro sentido para o trabalho dele. Então, a gente tinha uma dificuldade enorme de fixar estudantes. Todo... mesmo com o valor da bolsa maior, ampliamos o valor da bolsa. A bolsa saiu de... a gente pagava de 400... 800... 600 reais para os estudantes que faziam o acompanhamento dos estudantes com.... para os estudantes com deficiência que precisam de acompanhamento para para desenvolver suas atividades. Mas, assim, a concepção de todo o processo, ela foi feita na gestão da professora Susana.

- Está bom, Professora, muito obrigada, viu, pela sua contribuição...
- Eu espero ter contribuído.
- Com certeza. Não tenha dúvidas disso. Eu agradeço muito, ok?