



INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, INOVAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
CAMPUS PORTO VELHO CALAMA
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA –
ProfEPT

GEOVANA DA COSTA OLIVEIRA MARTINS

**INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE SERVIDORES COM
DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA**

**J1-PARANÁ
2023**

GEOVANA DA COSTA OLIVEIRA MARTINS

**INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE SERVIDORES COM
DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica, junto ao Programa de Mestrado Profissional em Rede Nacional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT).

Orientação: Profa. Dra. Xênia de Castro Barbosa

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Martins, Geoyana da Costa Oliveira.
INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE
SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL DE
RONDÔNIA / Geovana da Costa Oliveira Martins, Porto Velho-RO, 2023.
112 f.

Orientador(a): Prof^a. Dra. Xênia de Castro Barbosa.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e
Tecnológica - ProfEPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho-RO, 2023.

1. Gestão de Pessoas. 2. Pessoas com Deficiência. 3. Direito ao trabalho.
I. Barbosa, Xênia de Castro (orient.). II. Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Cleuza Diogo Antunes, CRB-11/864 (Campus Ji-Paraná)

ATA DE DEFESA DO TCC DE MESTRADO

CANDIDATO(A): Geovana da Costa Oliveira Martins

DATA DA DEFESA: 31/10/2023

LOCAL: IFRO *Campus* Ji-Paraná

HORÁRIO DE INÍCIO: 09h00min

HORÁRIO DE TÉRMINO: 11h30min

NOME COMPLETO	FUNÇÃO	INSTITUIÇÃO DE ORIGEM
Xênia de Castro Barbosa	Presidente	IFRO
Lediane Fani Felzke	Membro Interno	IFRO
Mauro Henrique Miranda de Alcântara	Membro Externo	IFRO
Tiago Veloso dos Santos	Membro Externo	IFPA

TÍTULO DEFINITIVO DO TCC*:

INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NO INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA

Em sessão pública, após exposição de 30 min, o(a) candidato(a) foi arguido(a) oralmente pelos membros da banca, que após deliberação chegou ao seguinte resultado**:

(x) APROVADO(A) () REPROVADO(A)

** Recomendações¹:

Providenciar adequações conforme apontamentos apresentados pela banca:

- proceder a revisão ortográfica e gramatical;
- verificar os pareceres dos avaliadores para proceder às correções necessárias;
- redefinir o tamanho do produto (MB) e rever a diagramação das tabelas, para melhorar a visualização.
- trazer para o texto as informações da apresentação oral sobre a linha de pesquisa e macroprojeto.
- alterar o título Fundamentação Teórica (alterar para Revisão de literatura).

¹ O aluno deverá encaminhar à Coordenação do PROFEPT, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da defesa, os exemplares definitivos do TCC, após realizadas as correções sugeridas pela banca.

Na forma regulamentar, foi lavrada a presente ata, que é abaixo assinada pelos membros da banca, na ordem acima relacionada e pelo(a) candidato(a).

Porto Velho, 31 de outubro de 2023

Presidente: Profa. Dra. Xênia de Castro Barbosa

Membro: Profa. Dra. Lediane Fani Felzke

Membro Externo: Prof. Dr. Mauro Henrique Miranda de Alcântara

Membro Externo: Prof. Dr. Tiago Veloso dos Santos

Candidato(a): Geovana da Costa Oliveira Martins



Documento assinado eletronicamente por **Xenia de Castro Barbosa, Professor(a) - EBTT**, em 31/10/2023, às 12:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mauro Henrique Miranda de Alcântara, Professor(a) - EBTT**, em 31/10/2023, às 12:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lediane Fani Felzke, Professor(a) - EBTT**, em 31/10/2023, às 12:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **TIAGO VELOSO DOS SANTOS, Usuário Externo**, em 31/10/2023, às 12:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Geovana da Costa Oliveira, Assistente em Administração**, em 01/11/2023, às 11:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2101646** e o código CRC **7FCECD64**.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha sincera gratidão a todos que tornaram possível a realização desta dissertação. Esta jornada acadêmica foi longa, permeada por inúmeros desafios, incertezas e muitos percalços pelo caminho, mas também foi enriquecedora e não teria sido concluída sem o apoio, energia, força e colaboração de diversas pessoas e da instituição.

Agradeço a Deus, primeiramente, por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Não posso deixar de agradecer a minha orientadora, Professora Doutora Xênia de Castro Barbosa, por toda a paciência, dedicação, empenho e sentido prático com que sempre me orientou. Muito obrigada por ter me corrigido quando necessário, sem nunca me desmotivar. Desejo igualmente agradecer a todos os professores e colegas da turma/2021 do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), cujo apoio, motivação e amizade estiveram presentes em todos os momentos.

Gratidão e muito carinho aos meus familiares, em especial minha mãe, Helena Costa, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Ao meu esposo, João Sergio, obrigada pelo amor, partilha, compreensão, companheirismo e apoio incondicional, contribuindo para chegar ao fim deste percurso.

Não posso deixar de mencionar o Instituto Federal de Rondônia (IFRO), que me proporcionou a oportunidade de cursar um mestrado profissional, além de conceder auxílio financeiro e meios de afastamentos e licenças para estudo, o que possibilitou minha participação nas aulas das disciplinas e o desenvolvimento da pesquisa, essencial no meu processo de formação profissional.

Aos meus amigos e colegas de trabalho, agradeço por todo apoio moral, incentivo e troca de ideias. Vocês foram fundamentais nesse longo processo.

Meu agradecimento especial vai aos colegas servidores que voluntária e generosamente participaram das entrevistas. Suas vozes, experiências e perspectivas são o coração desta pesquisa e estou ciente do tempo e do esforço que dedicaram em compartilhá-las. Vocês são parte essencial deste trabalho, suas contribuições foram inestimáveis e fundamentais para o sucesso deste estudo. Elaine, com emoção no coração, agradeço pelo poema que você escreveu e cedeu ao meu Produto Educacional. Ficou muito especial.

Por fim, agradeço a todos que fizeram parte deste processo, de forma direta ou indireta. Qualquer omissão não é intencional e minha gratidão é profunda.

“E por falar em inclusão...”

Normal?

O que é ser normal neste mundo atual?

Um mundo onde cada um

Tem as suas diferenças

Suas particularidades,

Seus costumes, suas crenças

E o que dizer dos detalhes que cada um possui, afinal?

São olhos que pouco enxergam, ou nada veem!

São ouvidos que se silenciaram...

Lábios que se calaram ou nunca falaram...

São braços, são pernas, são mãos

Que não existem ou então

Não mais desempenham bem sua função

Isto nos faz diferentes ou menos importantes, talvez?

E o que dizer dos sentidos, do cognitivo que ninguém vê?

Será que por isso não sou igual a você?

Normal?

O que é normal?

É fingir que nada vê?

É não oferecer condições

Para quem quer aprender, e se locomover e viver?

Normal?

O que é normal?

É discriminar?

É ironizar?

É rejeitar?

Por causa de um detalhe

Que talvez falte em mim

É assim?

Então, meu irmão, se isto é ser normal, fique com sua normalidade, ela não serve para mim... de verdade!

O que eu quero é condições para exercer a minha dignidade!

O que eu quero, simplesmente, é igualdade.

Elaine Márcia Souza Rosa

Porto Velho, Rondônia

RESUMO

O ingresso de Pessoas com Deficiência (PcD) no serviço público é um direito que vem sendo aplicado desde que a Constituição Federal de 1988 sedimentou os caminhos da democracia em nosso país. Contudo, a inclusão dessas pessoas no universo do serviço público demanda ações que vão além da política de ações afirmativas, sendo necessária a adaptação de ambientes, a construção de uma cultura institucional inclusiva, de modo a eliminar as barreiras arquitetônicas, comunicacionais, programáticas e atitudinais que impedem a plena participação dessas pessoas e a política de desenvolvimento profissional. Diante do exposto, a problemática que moveu essa investigação foi: os programas e ações desenvolvidos no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia contemplam as necessidades específicas apresentadas pelos servidores com deficiência? A investigação da referida problemática abrigou o seguinte objetivo geral: analisar os programas e ações de suporte às necessidades específicas de servidores com deficiência desenvolvidos pelo IFRO, no período de 2011 a 2020. Os objetivos específicos do estudo foram: (1) Discutir as concepções que deram base aos programas e ações desenvolvidas no que se refere à inclusão e desenvolvimento profissional de servidores PcD; (2) Verificar se o desafio estratégico n.º 55 do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFRO referente ao período ao 2018-2022: “Promover a valorização dos servidores através de ações que contribuam para sua satisfação, segurança e bem-estar no trabalho, tais como a implantação do programa de qualidade de vida do servidor” foi colocado em prática; (3) Consolidar informações qualitativas sobre os principais desafios enfrentados pelos servidores com deficiência para o cumprimento de seu termo de posse; (4) Elaborar um Programa de Desenvolvimento Profissional para servidores com deficiência. A investigação se configura como Estudo de Caso. A aquisição de dados foi procedida mediante pesquisa documental e entrevistas de história oral de vida realizadas com servidores do Instituto Federal de Rondônia que possuem deficiência. Concluiu-se que é urgente o estabelecimento de uma política de inclusão e desenvolvimento profissional de servidores com deficiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, a fim de consolidar o direito ao trabalho desses servidores e promover o seu bem-estar.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Pessoas com Deficiência. Direito ao trabalho.

ABSTRACT

The admission of People with Disabilities (PwD) into public service is a right that has been applied since the 1988 Federal Constitution established the path to democracy in our country. However, the inclusion of these people in the universe of public service requires actions that go beyond the affirmative action policies. It demands adapting environments, building an inclusive institutional culture, in order to eliminate architectural, communicational, programmatic and attitudinal barriers that prevent these people from fully participating, and a professional development policy. In view of the above, the problem that prompted this investigation was: do the programs and actions developed at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rondônia address the specific needs presented by employees with disabilities? The investigation of this problem led to the following general objective: to analyze the programs and actions developed by IFRO to support the specific needs of employees with disabilities, from 2011 to 2020. The specific objectives of the study were: (1) To discuss the concepts that provided the basis for the programs and actions developed regarding the inclusion and professional development of PwD civil servants; (2) To check whether strategic challenge no. 55 of the IFRO Institutional Development Plan (IDP) for the period 2018-2022: "Promote the appreciation of civil servants through actions that contribute to their satisfaction, safety and well-being at work, such as the implementation of the civil servants quality of life program" has been put into practice; (3) To consolidate qualitative information on the main challenges faced by civil servants with disabilities in fulfilling their term of office; (4) To draw up a Professional Development Program for civil servants with disabilities. The investigation is configured as a Case Study. Data was acquired through documentary research and oral history interviews with employees of the Federal Institute of Rondônia with disabilities. It was concluded that it is urgent to establish a policy for the inclusion and professional development of employees with disabilities at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rondônia in order to consolidate their right to work and promote their well-being.

Keywords: People Management. People with disabilities. Work rights.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Lista de quadros

Quadro 1 – Definição e objetivo dos direitos assegurados pela instituição 35

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Servidores com Deficiência no IFRO..... 30

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEFETAM	Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
IFRO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
NAPNE	Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas
OEA	Organização dos Estados Americanos
ONU	Organização das Nações Unidas
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PcD	Pessoa com Deficiência
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
PIQ	Programa de Incentivo à Qualificação
ProfEPT	Programa de Mestrado Profissional em Rede Nacional em Educação Profissional e Tecnológica
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SUS	Sistema Único de Saúde
TEA	Transtorno do Espectro Autista
TDAH	Transtorno do déficit de atenção com hiperatividade
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFMS	Universidade Federal de Santa Maria
UFPA	Universidade Federal da Paraíba
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 REVISÃO DE LITERATURA.....	16
2 PERSPECTIVAS METODOLÓGICAS	21
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	25
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS	42
APENDICE 1 – Histórias de vida dos entrevistados.....	45

INTRODUÇÃO

O trabalho é condição para a realização humana. É por meio dele que mulheres e homens moldam e constroem sua própria existência, sua vida material e cultural, e desenvolvem as características que os consagram como seres humanos. Além disso, o trabalho é um princípio educativo que articula reflexão e ação em um processo dialético e contínuo. Por meio do trabalho, é possível desenvolver processos cognitivos sofisticados, aprender e produzir cultura material e simbólica.

Ao contrário dos outros animais, que se adaptam à natureza e ajustam as suas necessidades ao que ela oferece, “a existência humana não é garantida pela natureza, não é uma dádiva natural, mas tem de ser produzida pelos próprios homens, sendo, pois, um produto do trabalho” (Saviani, 2007, p. 154). Assim, o trabalho é condição para a produção das condições concretas de nossa existência. Nesse sentido, ele pode ser definido como “o ato de agir sobre a natureza transformando-a em função das necessidades humanas” (Saviani, 2007, p. 154). Necessidades essas que têm variado e se tornado cada vez mais complexas ao longo do tempo, transcendendo aos aspectos vitais, como água, alimentação e abrigo.

O atendimento dessas necessidades vem sendo cada vez mais desafiado devido ao avanço do neoliberalismo sobre a política e os processos produtivos. O neoliberalismo tem imposto ajustes estruturais não apenas no que diz respeito às relações de produção, mas também aos governos dos países em desenvolvimento, reduzindo a presença do Estado na extensão de direitos sociais, como educação, saúde e segurança. Ao diminuir investimentos nessas áreas, a população hipossuficiente, que não pode pagar por esses serviços, fica desassistida e tem seu grau de vulnerabilidades ampliado. Fenômeno semelhante ocorre na iniciativa privada, onde as relações trabalhistas são fragilizadas, os vínculos formais se tornam cada vez mais precários e há retração de direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

As políticas neoliberais têm reconfigurado, portanto, o sentido do trabalho em prol da acumulação flexível de capital. Sua influência, contudo, não se limita à esfera privada; ela também afeta o serviço público, mediante exigências de reformas estruturais, impostas, sobretudo, aos países subdesenvolvidos, que necessitam adquirir créditos junto a organismos multilaterais, como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional. A América Latina e o Caribe têm sido palco especial dessas reformas (Sousa, 2010).

A incorporação de ideais neoliberais no serviço público é um risco social, capaz de gerar prejuízos não só aos servidores públicos, mas também à sociedade em geral, uma vez que o serviço público é um bem coletivo, que atende a interesses e necessidades da comunidade.

O serviço público busca aprimorar a relação entre Estado e Sociedade por meio da prestação de serviços de interesse social, que se constituem em prerrogativas dos cidadãos. Ele possui exigências próprias relacionadas à eficácia, efetividade, transparência e compromisso com a moralidade, estabelecidas em regras deontológicas, deveres e proibições (Brasil, 1994). De igual modo, requer investimentos para que possa ser desenvolvido com qualidade.

No atual cenário brasileiro, é evidente o processo de precarização imposto sobre o serviço público. Essa precarização se manifesta não só pela redução de investimentos e de contratação de pessoal, mas pela fragilidade das abordagens conceituais em relação aos processos de inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD), sejam elas servidoras ou usuárias dos serviços públicos.

No que diz respeito ao primeiro aspecto, destaca-se o contingenciamento imposto pela Emenda Constitucional n.º 95, de 15 de dezembro de 2016, que alterou o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, instituindo um novo regime fiscal, entre outras providências. Essa Emenda, resultante da PEC 241, congelou os investimentos públicos por 20 anos, mantendo o mesmo valor do orçamento do ano de 2017 para as duas décadas seguintes, apenas com o acréscimo da correção da inflação do ano anterior. Em outras palavras, o serviço público permanecerá limitado ao que era em 2017, sem acompanhar o crescimento demográfico e as novas demandas que surgirão.

No que diz respeito ao segundo aspecto, a inclusão de PcD no serviço público, algumas instituições têm se empenhado para garantir o percentual mínimo de vagas estabelecido pelo Decreto n.º 9.508/2018 (Brasil, 2018) e para realizar ajustes arquitetônicos visando à acessibilidade espacial, de modo a cumprir as exigências legais. No entanto, essas instituições não têm implementado uma política de fato comprometida com a inclusão.

Quanto ao direito ao trabalho de servidores com deficiência e necessidades específicas, a inclusão envolve a criação de condições adequadas para o trabalho e o desenvolvimento profissional.

Em face desse contexto inicial, a pesquisa aqui apresentada configura-se como estudo de caso que tratou de investigar os programas e ações desenvolvidos pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) na efetivação do direito ao trabalho de servidores com deficiência. Trata-se de uma pesquisa de mestrado, desenvolvida no âmbito do programa de Mestrado Profissional em Rede Nacional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), na linha de pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica, especificamente no Macroprojeto 6 – “Organização de espaços pedagógicos da EPT”, que abrange projetos relacionados à organização e ao planejamento de

espaços pedagógicos, formais e não formais, da pesquisa, do ensino, da extensão e da gestão na Educação Profissional e Tecnológica (EPT). O objetivo geral desta pesquisa foi analisar os programas e ações de suporte às necessidades específicas de servidores com deficiência desenvolvidos no IFRO no período de 2011 a 2020. Entende-se por Pessoa com Deficiência aquela com impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que, em interação com uma ou mais barreiras, podem ter sua participação plena e efetiva na sociedade obstruída quando em equidade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

Quanto aos objetivos específicos, os esforços foram direcionados com vistas a: (1) Discutir as concepções que deram base aos programas e ações referentes à inclusão e desenvolvimento profissional de servidores PcD; (2) Verificar se o desafio estratégico n.º 55 do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFRO, referente ao período de 2018-2022, destinado a “Promover a valorização dos servidores através de ações que contribuam para sua satisfação, segurança e bem-estar no trabalho, tais como a implantação do programa de qualidade de vida do servidor” foi colocado em prática no último decênio; (3) Consolidar informações qualitativas sobre os principais desafios enfrentados pelos servidores com deficiência no cumprimento de seu termo de posse; e (4) Elaborar um Programa de Desenvolvimento Profissional para servidores com deficiência.

A problemática da pesquisa foi formulada nos seguintes termos: Os programas e ações desenvolvidos no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia contemplam as necessidades específicas apresentadas pelos servidores com deficiência?

Quanto ao estado da arte das discussões acerca da temática em esquadro, observa-se um aumento no número de estudos que versam sobre o assunto. No entanto, nenhum desses estudos considerou o recorte empírico proposto neste trabalho, garantindo, assim, o ineditismo de nossa proposta e abordagem. Isso representa, por outro lado, um desafio significativo, dada a impossibilidade de comparações do fenômeno no ambiente amazônico. Diante dessa dificuldade, optou-se por valorizar o caráter empírico das experiências observadas, dimensionadas pela voz de cada narrador que contribuiu com esta pesquisa, por meio de entrevistas de história oral de vida.

1 REVISÃO DE LITERATURA

Na esteira da literatura atinente ao tema, destacam-se os trabalhos de Assis (2016), Nogueira (2016), Silva (2017), Carvalho (2018) e Wagner (2019), Saran, Hunt, White e Kuper (2021) e Nagtegaal, Boer, Van Berkel, Derks e Tummers (2023).

Assis (2016) analisou as condições de trabalho dos servidores públicos com deficiência da Universidade Federal de Goiás, a partir de investigação de documentos institucionais e da legislação nacional vigente. O autor reconheceu que o ingresso de servidores com deficiência no serviço público cria um novo paradigma para a administração pública, a saber: o de estabelecer políticas de gestão que viabilizem a concretização do direito à equidade e da dignidade a partir da estruturação de um ambiente acessível, fraterno e solidário. O estudo evidenciou ainda que limitações e desvantagens pessoais, decorrentes de deficiências, se agravam devido à falta ou insuficiência de adaptações e adequações do ambiente de trabalho e que isso se deve, em muitos dos casos, à omissão dos gestores.

O estudo conduzido por Nogueira (2016) teve como objeto uma instituição de Ensino Superior da região Sudeste do Brasil: a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). A autora discutiu os limites e possibilidades de a instituição promover a inclusão no trabalho de servidores com deficiência e, para tanto, realizou uma descrição do perfil desses servidores e uma análise documental, que abrangeu o processo de lotação, admissão e acompanhamento de servidores PcD. A pesquisadora concluiu que a instituição, apesar dos esforços em observar a legislação atinente, não dispõe de uma política institucional de Recursos Humanos consolidada. As ações desenvolvidas são pontuais, a partir das demandas de cada caso, e prevalecem expedientes como a adequação de postos de trabalho em casos com laudos restritivos e/ou a redução da jornada de trabalho, quando indicado por junta médica oficial. A pesquisa de Nogueira (*op. cit.*) apontou para mecanismos sutis de exclusão, como a baixa quantidade de PcD em cargos com função gratificada. Por fim, a pesquisadora recomendou a elaboração de uma política abrangente que considere as necessidades da PcD e as diversas expressões da diversidade, como etnia, gênero, idade, diversidade corporal, orientação sexual, entre outras.

Na Região Nordeste, o estudo de Carvalho (2018) analisou o acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba (UFPA), considerando as dimensões da acessibilidade, especialmente a dimensão atitudinal. Para tanto, a pesquisadora conduziu uma pesquisa qualitativa do tipo exploratória e realizou entrevistas semiestruturadas com os servidores com deficiência. Os dados coletados possibilitaram que ela identificasse a

existência de barreiras arquitetônicas e atitudinais que impedem o pleno desenvolvimento profissional dos servidores PcD da referida instituição.

Ainda em relação à Região Nordeste, destaca-se o estudo de Silva (2017), que, embora não seja diretamente voltado ao estudo da inclusão de PcD, trouxe uma relevante contribuição ao considerar os afastamentos por motivo de saúde dos servidores atendidos no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (SIASS-UFRN) e os determinantes sociais relacionados à dimensão do trabalho no processo saúde-doença. O estudo apontou para um aspecto pouco mencionado nos estudos sobre servidores públicos, que é o sofrimento psíquico.

Wagner (2019), por sua vez, discutiu os limites da inclusão, questionando as políticas que se restringem à oferta de vagas para PcD no serviço público. A autora utilizou entrevistas e questionários para traçar uma avaliação das condições de trabalho e das políticas de inclusão e permanência de servidores na Universidade Federal de Santa Maria (UFMS), e propôs ações específicas nas seguintes dimensões da acessibilidade: arquitetônica, atitudinal, comunicacional, instrumental, metodológica e programática.

Outros estudiosos, como Saran, Hunt, White e Kuper (2021) e Nagtegaal, Boer, Van Berkel, Derks e Tummers (2023), embora não tenham tratado de contextos específicos diretamente ligados ao serviço público, apresentaram informações relevantes para pensarmos a inclusão socioproductiva de trabalhadores com deficiência na contemporaneidade.

Saran, Hunt, White e Kuper (2021) realizaram um estudo de revisão acerca dos desafios da inclusão produtiva de trabalhadores PcD em países subdesenvolvidos e concluíram que intervenções no ambiente de trabalho podem melhorar a inclusão social das pessoas com deficiência, o que tem efeito positivo sobre elas, sobre suas famílias e sobre a própria economia desses países. Segundo os autores, a formação social, a melhoria da comunicação e a assistência pessoal aos trabalhadores PcD contribuem para o aprimoramento de suas habilidades. Contudo, abordar as barreiras apenas no nível do indivíduo não é suficiente. É preciso enfrentar os fatores sistêmicos que geram exclusões, promover a educação para a redução do estigma e realizar intervenções públicas capazes de reforçar a legislação, melhorar a infraestrutura e a dinâmica das instituições.

Nagtegaal, Boer, Van Berkel, Derks e Tummers (2023), por sua vez, investigaram – também com base em revisão de literatura – os principais fatores que bloqueiam a contratação de pessoas com deficiência por empregadores em 36 países. Igualmente, pesquisaram os principais fatores que estimulam essa contratação. O estudo identificou como barreiras à contratação crenças e preconceitos complexos, incluindo a visão de que as pessoas com

deficiência são improdutivas, de que manter um trabalhador com deficiência acarreta altos custos, desconhecimento sobre como recrutar e contratar esse tipo de trabalhador e, por fim, falta de conhecimento acerca das deficiências. Quanto aos elementos facilitadores da contratação, os mais comuns foram: a motivação para ajudar (altruísmo), trabalhar em uma grande organização que se sujeita à obrigação jurídica de contratar PcD e a busca por vantagens competitivas. No entanto, os autores salientaram que o efeito desses fatores pode variar dependendo das circunstâncias contextuais, incluindo o tipo de organização, o tipo de deficiência e as políticas envolvidas.

Quanto aos conceitos centrais desta pesquisa, destacam-se: Pessoa com deficiência, Trabalho, Gestão de Pessoas, Inclusão e Paradigma da diversidade.

O conceito de deficiência, inicialmente abordado exclusivamente em um modelo biomédico, que o relacionava a déficit, impedimento e até mesmo doença – como uma limitação do indivíduo – é atualmente percebido, pelo prisma do paradigma da diversidade, como produto da combinação de uma desvantagem, disfuncionalidade ou incapacidade com o meio em que a pessoa que apresenta essas características vive. Nessa perspectiva, a deficiência não é mais considerada um problema em si, uma questão individual, mas sim um problema em relação ao meio no qual a pessoa convive: são as barreiras desse meio (barreiras físicas, comunicacionais, atitudinais, tecnológicas) que determinarão se há ou não uma deficiência. Por exemplo, pode-se dizer que a surdez não é um problema em si, mas torna-se um problema se considerarmos a relação da pessoa surda com uma sociedade ouvinte que não se dispõe a aprender a se comunicar em língua de sinais e a cumprir as exigências legais já estabelecidas em torno dessa matéria. No limite, é possível questionar: quem é realmente deficiente? A pessoa que nasceu com ou desenvolveu uma disfuncionalidade ao longo da vida, ou a sociedade, que tem condições para se adaptar, incluir e promover a cidadania dessas pessoas, mas se mostra relutante em fazê-lo?

A transposição dessas barreiras é ponto fundamental para que as PcD possam participar da vida em sociedade, trabalhar e produzir a própria existência, ainda que parcialmente, nos casos de maior comprometimento.

Essa mudança no conceito de deficiência, conforme apontado, foi estabelecida pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que, em seu artigo 1º, dispôs que: “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas” (ONU, 2006).

No Brasil, esse novo conceito foi adotado a partir da Lei n.º 13.146/2015, que regulamenta internamente as disposições da referida Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU). Nos termos do Estatuto da Pessoa com Deficiência (nome pelo qual a referida lei é conhecida):

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

Apesar de a convenção internacional e de sua regulamentação interna, ainda há pessoas e instituições que abordam a deficiência de modo preconceituoso e demonstram posturas excludentes ou meramente “tolerantes”, não reconhecendo a participação das PcD como direito que deve ser exercitado de modo pleno, inclusive nos ambientes de trabalho.

Neste estudo, a partir da perspectiva defendida por Saviani (2007), o trabalho é considerado como uma ação humana sobre a natureza, com vistas a moldá-la ao atendimento das necessidades humanas, as quais são múltiplas, complexas e variáveis em tempo e em espaço.

No serviço público, assim como nas empresas privadas de maior porte, existe o setor de gestão de pessoas, que se ocupa da capitalização, preservação, atuação, capacitação, desenvolvimento e envolvimento dos funcionários na empresa. Segundo Chiavenato (1999), a Gestão de Pessoas nas organizações é a função que possibilita a colaboração eficaz das pessoas – sejam empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada – para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. A gestão de pessoas também desempenha o papel de humanizar os setores da empresa e seus processos organizacionais, com o intuito de manter um ambiente saudável, positivo e motivador para todos os trabalhadores, contribuindo para o crescimento e o alcance dos objetivos da empresa ou instituição pública, bem como dos funcionários. Sendo assim, para que “os objetivos da gestão de pessoas possam ser alcançados, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elemento básico para a eficácia organizacional” (Chiavenato, 2008, p. 11).

Inclusão social, segundo Sasaki, se refere:

Ao processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (Sasaki, 1999, p. 41).

Em sociedades capitalistas, estar socialmente incluso implica participar das relações produtivas, ou seja, ter trabalho e mostrar-se “produtivamente viável” (Mészáros, 2002). Isso

ocorre porque o sistema capitalista, ao longo da história, tem se configurado, segundo o autor, como uma poderosa estrutura *totalizadora* de controle, à qual tudo deve se ajustar, inclusive as pessoas. Nesse sentido, é preciso ter claro que a fronteira entre o normal e o patológico foi socialmente definida em relação ao processo de produção e às relações sociais desencadeadas por ele (Platt, 2004).

Nesse sistema, as pessoas com deficiência e mesmo aquelas que, sem ter deficiência, mostravam-se desviantes do padrão de normalidade socialmente estabelecido, foram sistematicamente colocadas à margem da sociedade. Essas pessoas, ao serem marginalizadas, não apenas tiveram negados os direitos que hoje são considerados básicos, mas também viram comprometidas as suas possibilidades de desenvolvimento humano e de participação na vida social.

Diante do exposto, o tema tratado nesta pesquisa foi concebido na esteira do paradigma da diversidade (Candau, 2008) – um paradigma que admite e reconhece a diferença expressa na diversidade de corpos, de gênero, de cor, de etnias, de classe, de culturas e de formas de ser, de pensar e estar no mundo. Esse sistema de ideias, contudo, não apenas celebra as diferenças que compõem a diversidade humana, mas também se empenha em promover a equidade de direitos sociais, políticos e econômicos para todas as pessoas. Isso indica que é urgente enfrentar a lógica capitalista que opera na dialética inclusão/exclusão. Conforme Sawaia (2001), essa ordem se orienta por valores excludentes que promovem hierarquizações e expectativas de normalidades centradas em parâmetros de produtividade. No capitalismo, a inclusão não representa o reconhecimento da diversidade humana, a compreensão da alteridade e nem mesmo uma genuína solidariedade às pessoas. Pelo contrário, ela é encarada como uma estratégia de negócio, uma oportunidade de lucro que condiciona e limita as possibilidades de ser das pessoas.

2 PERSPECTIVAS METODOLÓGICAS

Para a presente pesquisa, optou-se por uma abordagem qualitativa, centrada na metodologia do Estudo de Caso. Este método é atualmente considerado o delineamento mais adequado para investigar um fenômeno contemporâneo em seu contexto real, no qual os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente delimitados (Yin, 2001). Outra vantagem apresentada por este método é o de “proporcionar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados” (Gil, 2002, p. 55). Desse modo, trata-se de um método que tem sido progressivamente empregado no campo da educação e das ciências sociais, transcendendo a esfera dos estudos biomédicos, área em que foi originalmente desenvolvido.

A aquisição de dados foi procedida por meio de pesquisa documental no site institucional do IFRO e em jornais locais, buscando informações sobre programas, projetos e ações desenvolvidos pelo IFRO relacionados à inclusão e desenvolvimento profissional de servidores PcD. A documentação escrita encontrada se mostrou esparsa e pouco detalhada, tornando necessário recorrer à História Oral de Vida como técnica complementar para a aquisição dos dados. Esta técnica se mostrou uma via eficaz para compreender os desafios enfrentados pelos servidores do IFRO que são PcD e, por conseguinte, de compreensão dos limites da atuação institucional.

As entrevistas de História Oral registradas nesta pesquisa constam, em versão integral, nos apêndices deste trabalho. A identificação dos entrevistados foi realizada por meio de pseudônimos por eles escolhidos, quando solicitado, e nomes de lugares foram alterados, quando solicitado, visando resguardar o sigilo e o anonimato dos colaboradores. Nem todos, contudo, optaram por se apresentar sob pseudônimos.

Ao todo, foram entrevistados cinco servidores com deficiência, dentre os quais, um professor com paralisia cerebral e deficiência auditiva (apresentado com o pseudônimo de João Dias), uma pedagoga com visão monocular (apresentada sob o pseudônimo de Maria dos Santos), um técnico-administrativo com deficiência motora resultante de processo de adoecimento por Espondilite Anquilosante (denominado Aleksander Silva, que preferiu ser identificado por seu nome próprio), um docente com deficiência auditiva (denominado Sergio Loss, que preferiu ser identificado por seu nome próprio) e uma assistente de alunos com deficiência auditiva (denominada Elaine Rosa, que preferiu ser identificado por seu nome próprio).

No início da pesquisa, quando se pensava em limitar o estudo à escala do *Campus Ji-Paraná*, outros servidores, além desses cinco, que não eram pessoas com deficiência, mas estavam em processo de readaptação ao serviço público, foram entrevistados. No entanto, com as mudanças decorrentes do desenvolvimento da pesquisa – em que optamos por focar na questão dos servidores PcD e em um recorte empírico mais amplo (o IFRO, como um todo) – essas entrevistas realizadas no início da pesquisa não se mostraram pertinentes para esta investigação e serão utilizadas em outro estudo específico sobre os desafios da readaptação no ambiente de trabalho.

As entrevistas foram conduzidas com base no método da moderna história oral, entendida como “prática de apreensão de narrativas feita através do uso de equipamentos eletrônicos e destinada a recolher testemunhos, promover análises de processos sociais do presente e facilitar o conhecimento do meio imediato” (Meihy, 2005).

O princípio que norteou a pesquisa foi o da Colaboração, ou seja, trabalho conjunto e responsabilidade compartilhados entre a pesquisadora e os participantes da pesquisa, no que diz respeito à produção do texto final resultante das entrevistas e do produto educacional, sendo as demais atividades e etapas da pesquisa de responsabilidade da pesquisadora. Com base nesse princípio, buscou-se desenvolver um trabalho pautado no diálogo, no acolhimento do outro, de suas diferenças e, ainda, na negociação. Com base no princípio da colaboração:

[...] o pesquisador toma para si a responsabilidade de ser o mediador da pesquisa, de ser aquele que busca as melhores condições para o diálogo e o instiga com sua capacidade de ouvir, silenciar, perguntar. Nessa nova relação, a noção de autoria também é alterada: já que o trabalho é feito “a duas mãos”, considera-se que o texto resultante do trabalho de história oral é um texto de co-autoria. Ao colaborador pertencem: a experiência, o vivido, a memória, a imaginação – a história narrada; ao pesquisador pertence o projeto, que norteia o estudo, e as técnicas de registro, armazenamento e análise das narrativas (Barbosa, 2015. p. 29).

As entrevistas de história oral de vida foram gravadas em gravador de áudio e passaram pelas seguintes etapas de produção documental:

1. Pré-entrevista: momento de abordagem aos colaboradores da pesquisa, em que lhes foram apresentados o projeto, os objetivos, as informações sobre a metodologia e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.
2. Transcrição: Corresponde ao processo de degravação do material captado em áudio. Para efetivar as transcrições, utilizou-se o software Sonix, seguido de oitiva e conferência das informações.
3. Textualização: Trabalho de transformação do texto transcrito na etapa 2 em um texto linear e fluido, em que as eventuais perguntas da pesquisadora foram incorporadas à narrativa do entrevistado.

Conforme Barbosa (2015, p. 31),

Na textualização, as indagações, respostas, digressões e afirmações são incluídas em uma única narrativa de modo a estabelecer um texto favorável à leitura, o mais livre possível de fragmentos, “reticências”, frases e pensamentos inconclusos. A partir da textualização temos um documento básico sobre o qual trabalhar. Já não se fala em entrevista, mas em texto aberto a múltiplas interpretações (Barbosa, 2015, p. 31).

4. Transcrição: É a etapa central na produção documental em história oral, pois visa assegurar a comunicação dos sentidos da narrativa, imprimindo ao texto as marcas singulares de cada colaborador. Isso é feito de modo que não restem dúvidas ao leitor quanto ao sentido do que o colaborador quis informar.
5. Conferência: Essa etapa representa o momento final do trabalho com a entrevista, em que a pesquisadora retorna aos colaboradores com o texto transcrito e o apresenta para conferência, correções, complementos ou ratificação, bem como para obter a autorização para uso.

Quanto ao tratamento e à análise dos dados, os documentos foram serializados por tipo, lidos e fichados em editor eletrônico de texto. Nas leituras buscou-se destacar os principais temas recorrentes, tais como inclusão/exclusão, preconceito/compreensão, habilidades/dificuldades no trabalho. Esses temas foram analisados à luz de literaturas pertinentes. As análises sistematizadas e o diálogo estabelecido no momento das entrevistas orientaram o desenvolvimento do produto educacional resultante desta pesquisa, a saber: Programa de Acolhimento e Desenvolvimento Profissional de Servidores com Deficiência.

Com relação à metodologia adotada para o desenvolvimento, validação e transferência desse produto educacional, foram observadas as seguintes operações:

1. Pesquisa de similares;
2. Elaboração do protótipo;
3. Teste do protótipo;
4. Elaboração do produto;
5. Transferência do produto.

A pesquisa de similares foi realizada nas bases eletrônicas Scielo, PubMed, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (para o levantamento de artigos que pudessem indicar produtos relevantes), bem como no repositório EDUCAPES, para o levantamento de produtos educacionais, propriamente ditos. Mais informações sobre a pesquisa de similares constam no próprio produto, disponível em <http://repositorio.ifro.edu.br/handle/123456789/580> e <http://educapes.capes.gov.br/handle/capes/739995>.

Com base na análise de similares, foi elaborada uma primeira versão do produto (um protótipo). Após passar por uma avaliação preliminar pelos participantes da pesquisa, sofreu ajustes e correções, servindo como base para a elaboração do produto final.

Após a realização das correções, a versão ajustada foi enviada por e-mail aos participantes da pesquisa para validação ou registro de novos pedidos de adequações. Feitas as adequações finais solicitadas, a versão final do produto foi novamente enviada aos e-mails dos colaboradores, da Direção Geral do *Campus Ji-paraná* e da Diretoria de Gestão de Pessoas do IFRO, a título de transferência gratuita. Desse modo, a construção do produto foi realizada de modo dialógico e participativo, envolvendo todos os participantes da pesquisa, que são servidores com deficiência e se mostraram muito solícitos em contribuir com esta pesquisa.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nas sociedades capitalistas, o trabalho desempenha diversas funções, incluindo o provimento dos recursos necessários para a manutenção da vida humana (alimentos, moradia, medicamentos); a atribuição de uma identidade e de um lugar social ao trabalhador; a promoção do desenvolvimento da criatividade e da imaginação humanas; a humanização das pessoas; e a geração de riquezas – riquezas essas que nem sempre são distribuídas de forma justa.

A história tem demonstrado que, nos diversos modos de produção que se sucederam ao longo do tempo (Comunal, Asiático, Escravista, Feudal, Capitalista), a produção de bens e serviços fica a cargo da classe trabalhadora, mas os benefícios dessa produção têm sido apropriados com maior vantagem pelos detentores do poder (econômico, político, religioso). Segundo Saviani (2009), isso já ocorria nas formações econômicas pré-capitalistas e tem se acentuado no atual estágio do modo de produção capitalista. O autor, retomando o pensamento de Marx em suas reflexões, destaca o princípio basilar inerente ao conceito de modo de produção: aquilo que os seres humanos são decorre diretamente do modo como produzem sua existência. Em outros termos, o modo de produção determina todas as manifestações da existência humana, desde as formas de produção dos bens materiais destinados ao consumo e ao comércio até as formas da consciência. Como a educação atualiza e fortalece as formas de consciência de cada sociedade, a educação desenvolvida nas sociedades capitalistas tende a reforçar os valores desse tipo de sociedade e a se configurar como uma preparação para a vida produtiva na lógica capitalista. Isso explica a elevada competitividade imposta aos alunos, as classificações, os exames eliminatórios, a ênfase em habilidades e competências operacionais em detrimento da solidariedade humana, da inclusão, do respeito às diferenças e do pensamento crítico.

Por meio do trabalho, educa-se, edifica-se, constrói-se e molda-se o mundo. Contudo, o capitalismo torna o trabalho cada vez mais fragmentado e alienante, consolidando-o como elemento de opressão. Na esteira das contradições engendradas por esse modo de produção, é possível observar trabalhadores sobrecarregados, explorados ao extremo, espoliados de seu tempo, de sua capacidade de criação e de leitura do mundo, assim como trabalhadores desempregados ou subempregados, sem condições de prover o próprio sustento e, por isso, tratados como “refugo humano” (Bauman, 2005).

É crescente o processo de desmonte dos direitos sociais e trabalhistas, conquistados com árdua luta, processo esse que resulta em exclusão e marginalização, ou em um pertencimento social precário e instável, sujeito aos interesses do mercado.

As relações sociais de produção são desafiadoras e constituem um terreno incerto, especialmente para as Pessoas com Deficiência, que tradicionalmente foram alijadas da vida produtiva, sendo consideradas incapazes ou inadequadas para o trabalho. Para demonstrar o contrário, foram submetidas a intensas pressões por produtividade e adequação social.

Desde meados do século XX, a inclusão de pessoas com deficiência se tornou uma exigência do próprio mercado, imposta também sobre as empresas e os governos. Contudo, subjacente a essa exigência, nem sempre está a aceitação das diferenças, a compreensão de suas especificidades, mas o desejo, ainda que velado, de adequação do outro com vistas a reduzir os riscos de baixa na produtividade e diminuir o ônus público com o sustento dessas pessoas. Nesse sentido, a inclusão social necessária é uma inclusão radical, que vá além das meras acomodações e que enfrente os fundamentos da lógica produtivista vigente – algo que ainda não ocorre.

Conforme Pina (2010, p. 135),

Uma evidência de que a inclusão social não visa alterar os fundamentos centrais do modo de produção vigente reside no fato de que tal paradigma não visa erradicar esse princípio central do capitalismo. Ao invés de atacar os fatores que levam os trabalhadores a venderem sua força de trabalho ao capital, o paradigma da inclusão se limita à luta pela inclusão' no mercado de trabalho. Seguindo a tendência de entender que o 'problema dos dias de hoje' não é a exploração, mas a 'exclusão', o processo de inclusão social não se propõe a superar as leis do mercado, mas, apenas, modificá-las, para que pessoas pertencentes a grupos discriminados tenham maiores oportunidades de vender sua força de trabalho.

Refletir sobre os desafios do trabalho na sociedade contemporânea, bem como sobre os desafios de inclusão enfrentados por pessoas com deficiência no serviço público, é relevante para aperfeiçoar os mecanismos de inclusão e desenvolvimento profissional dessas pessoas, assegurando-lhes os direitos previstos na legislação nacional e nas convenções internacionais.

No Brasil, a Constituição Federal consagrou, no Artigo 6º, o trabalho como direito social, ao lado da saúde, da alimentação, da moradia, do transporte, do lazer, da segurança, da previdência social e da proteção à maternidade, à infância e aos desamparados. O Artigo 7º, por sua vez, elencou uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, incluindo a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário, fundo de garantia por tempo de serviço, salário mínimo fixado em lei e nacionalmente unificado, férias anuais remuneradas, licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, entre outros.

Para a proteção do trabalho, o dispositivo jurídico atuou também no estabelecimento de proibições, como a diferença de salários; exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; discriminação no tocante a salário e critérios de

admissão do trabalhador com deficiência; distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de dezoito; e qualquer trabalho para menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

No que se refere ao acesso de PcD ao trabalho, o Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009, reconheceu, juntamente aos demais Estados signatários da Convenção Interamericana dos Direitos da Pessoa com Deficiência (OEA, 1969), o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em equidade de oportunidades com as demais pessoas. Segundo o documento, esse direito engloba o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. De igual modo, proíbe a discriminação por motivo de deficiência e a diferença salarial por esse mesmo motivo, exigindo que os Estados membros protejam os direitos das pessoas com deficiência, inclusive o direito de participação sindical.

Outros elementos de destaque do referido decreto são as diretrizes para empregar pessoas com deficiência no setor público, a promoção de adaptações no local de trabalho e a reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência (Brasil, 2009).

A Lei brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) também reforça o direito ao trabalho, ao definir que:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Em vista das exigências legais, têm sido asseguradas vagas para ingresso de PcD no serviço público, sendo esta ação um importante fator de redução da exclusão e extensão do

direito ao trabalho. Contudo, a reserva de vagas de ações afirmativas para PcD no serviço público ainda segue envolta em dúvidas e equívocos em muitas instituições, seja no que diz respeito ao percentual mínimo a ser assegurado, seja nos procedimentos de convocação, que intercalam as chamadas das listas de ampla concorrência e das listas de ações afirmativas.

O desconhecimento da lei não poder ser alegado como motivo de seu descumprimento. Por outro lado, é preciso avançar em formação e alinhamento institucional acerca dos direitos das PcD e de outras minorias asseguradas em lei. No caso em tela, estima-se que as dúvidas podem ter persistido em razão de a Lei n.º 8.112/90 (Brasil, 1990), que trata do Estatuto do Servidor Público Federal, não estabelecer o percentual mínimo de vagas para PcD a ser assegurado em cada concurso. O Artigo 5º, § 2º da Lei n.º 8.112/90 destaca que:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Somente em 2018, com o Decreto n.º 9508/2018 (Brasil, 2018), é que foi definido o percentual mínimo a ser praticado em relação à reserva de vagas para PcD: no mínimo 5% e orientada a forma de cálculo para os casos em que o quantitativo de vagas resultar em número fracionado:

Art. 1º Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções:

I - em concurso público para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos; e

II - em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

§ 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

§ 2º Ficam reservadas às pessoas com deficiência os percentuais de cargos de que trata o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, às empresas públicas e às sociedades de economia mista.

§ 3º Na hipótese de o quantitativo a que se referem os § 1º e § 2º resultar em número fracionado, este será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente.

§ 4º A reserva do percentual de vagas a que se referem os § 1º e § 2º observará as seguintes disposições:

I - na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência; e

II - o percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva.

O Decreto supracitado determinou ainda que os concursos ou processos seletivos regionalizados ou estruturados por especialidade devem prever a reserva de pelo menos 5% do

total das vagas do certame para PcD, salvo nos casos em que essa operação resultar em prejuízo para as PcD, ou seja, em quantidade de vagas inferior a 5%. Esse é um dos pontos nos quais muitas instituições têm falhado, pois a reserva de vagas não tem sido calculada sobre o total geral, mas apenas em relação ao quantitativo das áreas específicas que possuem o mínimo de três vagas, confundindo as orientações concernentes às ações afirmativas para pretos e pardos, com as determinações acerca da reserva de vagas para PcD. Esse foi um dos pontos criticados pelo colaborador João Dias, que entrevistamos nesta pesquisa:

[...] Acabei ficando em quinto lugar na classificação geral, nas vagas de ampla concorrência, e em segundo na vaga para PcD. E o que aconteceu? Chamaram quatro pessoas. Então, o primeiro e o segundo colocados foram da ampla concorrência, o terceiro colocado foi pessoa negra, o outro foi pessoa da ampla concorrência. De novo, o quinto colocado seria a PcD e estaria fora das vagas. É aí então que está a irregularidade. A forma como o IFRO prevê esse tipo de nomeação é irregular, porque a contagem que eles fizeram desconsiderava a cota de PcD. Esse tipo de nomeação está errado. Inclusive, essa matéria tem até parecer jurídico. Esse tipo de nomeação excluía as pessoas com deficiência de entrar nas vagas. A legislação fala que pelo menos 5% das vagas gerais de concurso têm que ser reservadas para as pessoas com deficiências. [...] Ocorre que geralmente o gestor público prevê apenas o mínimo: 5%. Eles nunca colocam 20% para a pessoa com deficiência. Nunca vi um concurso que tenha colocado 20%, entendeu? Agora, na cota para pessoa negra já estabelecem 20%. E no concurso que saiu agora para professor de história eles colocaram esses 5% da cota e PcD não em cima do total de vagas, mas em cima do número de cada cargo específico. Por exemplo, só teria vaga para pessoa com deficiência para cargo de biologia, que já tivesse cinco vagas. Para os cargos que houvesse pelos menos cinco vagas no concurso, uma seria para a pessoa com deficiência. Para os cargos com menos vagas, de cinco vagas não haveria a reserva de ações afirmativas. Eles não fizeram a distribuição em cima das vagas totais, que é o que prevê na legislação (João Dias. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

Não só a reserva de vagas e a forma de chamamento são problemáticas, como outras falhas podem ocorrer no processo seletivo, a exemplo da situação relatada pela colaboradora Maria dos Santos, que também nos concedeu entrevista:

Quando prestei o concurso para o Instituto Federal de Rondônia, na época, tinha uma vaga para portadores de necessidades especiais. E essa vaga era específica para pedagogia, com habilitação em supervisão, que é a minha área. Sou pedagoga, com habilitação em supervisão. O edital veio bem claro e naquela época eu fiquei muito, muito surpresa! Fiquei muito feliz, porque antes eu estava já há dez anos no município, como professora, mas não tinha prestado concurso como pessoa com deficiência. Sou cega de um olho, tenho visão monocular, não enxergo nada do olho direito, então é cegueira total no olho direito, e no olho esquerdo também tenho limitações. Aí, quando surgiu a vaga, eu falei: “Ah! Vou tentar”. E era justo que eu tentasse a vaga para pessoa com deficiência. Fiz a minha inscrição e tudo. Só que no momento em que saiu o resultado, houve um equívoco da comissão organizadora do concurso e essa vaga para onde eu tinha me inscrito não foi a minha, a minha pontuação não foi contada, então estava como se eu tivesse feito a minha inscrição para o local errado. [...] Eu vi que eu tinha passado, mas que eu não tinha sido classificada, porque me colocaram em local para o qual eu não me inscrevi. Fui à instituição tentar resolver administrativamente essa questão, mas não obtive êxito. Tive de entrar com mandado de segurança na época, porque me senti com os meus direitos violados. O juiz deu de imediato a causa ganha, entretanto, a instituição já tinha chamado todos os aprovados e ocupado todos os códigos de vaga, de modo que minha posse ficou atrelada a haver

disponibilidade de um novo código de vaga (Maria dos Santos. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

Como inclusão é processo, assegurar vagas é um passo relevante, mas não suficiente. Desse modo, é preciso assegurar condições de permanência e desenvolvimento profissional das PcD ingressantes no serviço público. No caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), foi levantado no ano de 2022 o total de 14 servidores com deficiência, conforme disposto da Tabela 1.

Tabela 1 – Servidores com Deficiência no IFRO

Tipo de deficiência	Quantidade de servidores
Deficiência visual – visão parcial	05 servidores
Deficiência visual – baixa visão	01 servidor
Mobilidade reduzida – permanente ou temporária	01 servidor
Deficiência física – amputação	01 servidor
Deficiência física – paralisia cerebral	01 servidor
Deficiência física – monoparesia	01 servidor
Deficiência física – deformidade congênita ou adquirida	01 servidor
Deficiência auditiva – surdez bilateral	02 servidores
Deficiência auditiva – parcialmente surdo	01 servidor

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas do IFRO (2022). Disponível em: <https://suap.ifro.edu.br/>

Esses servidores estão distribuídos pela Reitoria e pelos diversos *campi* e encontram-se adaptados ao trabalho. Essa adaptação ao trabalho se deu, principalmente, a partir dos esforços dos próprios servidores PcD, que lutam a cada dia para reduzir as diversas barreiras que encontram em seu ambiente de trabalho.

As barreiras enfrentadas por esses servidores não são poucas e são tanto de ordem material, como as barreiras de tipo arquitetônico, como de tipo atitudinal. Cabe destacar que a existência dessas barreiras pode prejudicar o desempenho desses profissionais e ainda resultar em graves acidentes de trabalho, que resultam em memórias traumáticas. A esse respeito, vejamos o excerto da entrevista da servidora Maria dos Santos, que além de ter tido que recorrer à justiça para ingressar na instituição, sofreu inúmeras incompreensões no início de sua carreira:

Quando estava completando três meses que eu estava na instituição, sofri um acidente de trabalho em razão do perfil arquitetônico do prédio. A gente trabalhava ali no prédio da Fatec e o piso era... Era um piso tipo de cimento queimado e ele fica muito liso. Vários outros colegas nossos já tinham caído, né? Na entrada do prédio tinha uma pequena cobertura, uma espécie de marquise, mas como as nossas chuvas aqui na Amazônia são muito intensas, a marquise não servia de grande coisa, e o piso, que já era liso, ficava ainda mais liso quando molhado e, para ir ao banheiro, precisávamos passar por esse corredor. Eu cheguei para trabalhar e logo depois saí para ir ao banheiro, para lavar justamente os meus olhos, que estavam embaçados. Nisso, eu escorreguei nesse corredor e quebrei o pulso. Foi um tratamento difícil, o médico registrou como acidente de trabalho e me deu 120 dias de afastamento: 30 dias, depois, mais 30, depois mais 30 e novamente mais 30, até que eu estivesse plenamente recuperada, conforme avaliação da junta médica. E aí eu ouvi mais algumas falas

preconceituosas, porque tive esse longo período de afastamento para tratamento da saúde. Esse acidente de trabalho me deixou muito chateada. Primeiro, porque nesse contexto de exames e idas e vindas a hospital, descobri que estava grávida – e, infelizmente, perdi o meu bebê. Segundo, porque eu já tinha trabalhado anteriormente, dez anos na prefeitura, no estado, e eu nunca tinha adoecido, nunca tinha me acidentado, nunca tinha pego licença para nada [...]. Essa situação me deixou muito desconfortável, ainda mais porque eu descobri que estava grávida. Eu não sabia, sofri um aborto espontâneo, talvez por conta da queda, e o feto ficou retido. Esse é outro caso que tenho que relatar, para vocês verem como foi conturbada a minha entrada no IFRO. A médica constatou o aborto, mas achou por bem não fazer a aspiração de imediato, para retirar, porque estava retido. Ela falou: “Maria, vamos esperar mais uma semana para a gente ver como vai ficar”, então eu tive que ir trabalhar nessa situação, com o feto morto dentro de mim e um sofrimento inenarrável: a dor de perder meu filho e a dor de acharem que eu estava me aproveitando da situação do meu braço para ficar apresentando atestados médicos (Maria dos Santos. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

As barreiras físicas que se impõem contra a acessibilidade são um desafio aos servidores PcD desde a sua posse e recorrer às narrativas de suas histórias de vida é uma forma de apresentá-las aos gestores e demais servidores que, por não terem deficiência e não serem provenientes de contextos de exclusão, não as percebem:

Lembro-me de como minha posse foi difícil! Foi difícil desde o concurso. Depois, quando fui assinar o termo, lá na reitoria, me deparei com um prédio localizado em um espaço totalmente isolado de Porto Velho, perto do aeroporto, dentro de uma área da aeronáutica, pouco convidativa, pouco amistosa e altamente vigiada! Onde as pessoas já são vistas naturalmente com desconfiança, ainda mais se são pessoas pretas e com deficiência! E um prédio com uma acessibilidade arquitetônica muito precária – pelo menos era assim quando fui tomar posse (João Dias. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

É importante destacar que essas barreiras têm efeitos e significados diferentes a depender do tipo de deficiência que se encontra diante delas. Portanto, é importante um planejamento que abranja a inclusão nas suas mais diversas dimensões, pois o que se mostra adequado para um pode não ser suficiente para assegurar a acessibilidade de outro. As ponderações de Aleksander Silva, que tem problemas de mobilidade decorrentes de Espondilite Anquilosante e trabalhou em três das 10 unidades que integram o IFRO, ilustram bem esse fato. Aleksander preferiu não utilizar pseudônimo.

No *Campus* Ariquemes, quando ingressei, estavam construindo o prédio novo e até então não estava instalada a plataforma para subir para o segundo piso, mas, fora isso, o acesso lá era total para cadeirante e para quem necessitasse de muletas. Não tinha maiores dificuldades. Até mesmo ir ao refeitório era tranquilo.

No *Campus* Guajará, quando tomei posse, já tinha a plataforma de elevação, mas estava necessitando de manutenção, porque vai usando e se estraga, né? Já fizeram a licitação e o problema já está solucionado. A empresa veio e fez a manutenção. Inclusive, sou o fiscal desse contrato.

No *Campus* Ji-Paraná também tive acesso aos setores que precisei. Em todos os *campi* onde trabalhei não enfrentei dificuldades de locomoção. Então, ao menos no que se refere à minha deficiência, a acessibilidade física não tem sido um problema, contudo, penso que há outras barreiras que a instituição precisa vencer. Uma dessas barreiras é a desinformação (Aleksander Silva. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

Se as barreiras encontradas por Alexander não foram um problema para ele, poderiam ter sido para um servidor ou usuário cadeirante que precisasse acessar o segundo pavimento dos *campi* Ariquemes e Guajará-Mirim.

Com base nos relatos acima apresentados, percebe-se o IFRO ainda está distante do cenário ideal de inclusão, acessibilidade e desenvolvimento profissional desses servidores. Urgem os investimentos nas adequações arquitetônicas para reduzir as barreiras físicas e em uma política de educação continuada para a compreensão da diversidade, das diferenças e dos tipos específicos de deficiência.

O ponto falho mais evidente são as barreiras arquitetônicas: na Reitoria e em alguns dos *campi* ainda faltam rampas de acesso, portas largas, sanitários e torneiras adaptadas e mobiliário ergonômico. Em alguns *campi*, há sanitário adaptado, mas a porta de entrada para o conjunto das instalações sanitárias não tem a dimensão suficiente para passagem de cadeira de rodas. Há ainda o agravante de que muitas unidades se encontram em obra, o que gera grande quantidade de resíduos que se interpõem no ambiente, podendo dificultar o trânsito de servidores e alunos e resultar em acidentes.

A despeito dessas limitações, a instituição tem feito investimentos estruturais para ampliar a acessibilidade física, seja de servidores, seja de usuários dos serviços públicos. Contudo, outros desafios permanecem sem ações sistemáticas de enfrentamento, como a questão da acessibilidade programática e atitudinal.

Em relação à acessibilidade programática, nota-se que a instituição tem investido em programas e projetos de inclusão de estudantes com deficiência e com necessidades específicas de aprendizagem, mas não foram identificados programas ou projetos voltados aos servidores PcD. A temática da inclusão e do desenvolvimento profissional desses servidores não esteve presente em nenhum dos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI) até hoje publicados pelo IFRO, o que faz supor que, de certa forma, esse segmento encontra-se invisibilizado perante a instituição.

No PDI vigente (IFRO, 2018), os objetivos estratégicos traçados pela instituição são genéricos, a exemplo do objetivo estratégico n.º 52: “Promover a valorização dos servidores através de ações que contribuam para sua satisfação, segurança e bem-estar no trabalho”. Não há ações específicas para os servidores com deficiência, nem mesmo um planejamento para o acolhimento e inclusão dos próximos que ingressarão no serviço público. Além disso, o acesso ao conhecimento das ações específicas que os *campi* têm desenvolvido para o alcance do objetivo geral não tem sido fácil, sugerindo três possíveis cenários: (1) que não estejam sendo realizadas; (2) que estejam sendo realizadas, mas sem alcançar resultados satisfatórios que

encorajem a divulgação/publicidade; e (3) que não estejam sendo registradas de modo sistemático.

As barreiras atitudinais são muito desafiadoras e merecem especial atenção por parte da gestão, uma vez que ocupam o complexo terreno das ideologias sociais, das crenças e dos preconceitos. Sua superação é condição para a remoção das demais barreiras. Essas barreiras são menos perceptíveis, mais veladas; seus efeitos, contudo, não são menos nocivos. Vejamos um pouco das experiências vivenciadas pelos servidores Aleksander Silva e João Dias:

Em 2013 fiz o concurso do IFRO, para a vaga de Pessoa com Deficiência. Foi a primeira vez que fiz concurso assumindo a minha condição de Pessoa com Deficiência e, graças a Deus, fui aprovado, consegui a vaga de assistente em administração, e aí foi outra história. No começo não foi fácil. Não que meus colegas de trabalho tivessem sido explicitamente hostis ou preconceituosos, mas havia certa incompreensão por parte deles, embora todos tenham me tratado muito bem. Um dia a gente estava conversando e eles falaram que não concordavam de haver cota para deficiente em concurso público. Eu falei: “Olha, vamos tirar a minha história pela sua história. Dos 20 aos 26 anos, o que você estava fazendo da vida?”. Eles falaram que estavam estudando, fazendo faculdade e trabalhando. Eu falei sério: “Eu, dos 20 aos 26 anos, estava de hospital em hospital, sentindo dores constantes e tentando trabalhar, mesmo com todas as minhas limitações, para não passar fome e para não depender das outras pessoas, porque, na verdade, é muito ruim, é péssimo, uma pessoa ficar dependendo das outras, né?”. Eu trabalhava com eles já havia um tempo, mas só depois que fiz essa comparação é que eles entenderam e falaram: “Poxa, por esse lado você tem razão” (Aleksander Silva. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

João Dias destaca:

[...] Percebo, entre os colegas, que existe uma grande desconfiança sobre se o João, pessoa com deficiência, tem realmente capacidade plena para gerenciar um departamento. Acho que eles pensam: “Ele deveria ser acolhido, não deveria estar respondendo por cargo nenhum”. Isso é o que eu percebo por parte de alguns colegas, entendeu? Já passei por isso na escola. Muitos professores não me davam autonomia, não acreditavam na minha capacidade. Tinham que me acolher, porque achavam que eu era um coitadinho. Tinham que me proteger, pois achavam que eu não tinha capacidade para desenvolver, sozinho, os trabalhos propostos. Vivi isso em minha vida de estudante e agora vivo em minha vida profissional também. Aqui dentro do *campus* eu tenho essa percepção, com base no comportamento de alguns colegas. Muitos pensam que não tenho capacidade plena para estar chefiando um setor, que é o setor que cuida basicamente de quase todo o andamento do ensino, junto com a direção de ensino, dentro da instituição. Percebo isso e também percebo que tem pessoas que duvidam até de minha capacidade docente: “Será que o João vai dar conta de lecionar?”. Percebo preconceito em muitos colegas (João Dias. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

Atitudes discriminatórias permeiam o tecido do cotidiano, manifestando-se de forma explícita ou velada, e muitas vezes de forma até mesmo não intencional. No caso da instituição onde a pesquisa foi conduzida, o silêncio sobre o assunto foi percebido como uma barreira atitudinal significativa, que precisa ser vencida em prol da democracia e da plena participação social. Não falar sobre o assunto, não prever ações de inclusão e de desenvolvimento profissional desses servidores é uma atitude discriminatória, ainda que velada e possivelmente não intencional.

Os servidores PcD entrevistados demonstraram perceber esse silêncio e indicaram que aguardam ansiosos por ações institucionais sistêmicas de cuidado e desenvolvimento profissional:

Eu estou há 13 anos no IFRO e não recebi acompanhamento para meu desenvolvimento profissional. Logo no início, quando tomei posse, me perguntaram se eu ia precisar de um computador mais adequado. O computador não veio, a gente foi fazendo alguns ajustes no que tinha e essa preocupação sobre as tecnologias assistivas que eu precisaria para desenvolver o meu trabalho ficou só no momento da posse mesmo. Não vejo nenhuma, nenhuma ação voltada para o servidor que tem deficiência! Embora nos *campi* importantes avanços estejam sendo realizados para a inclusão dos estudantes do PcD, como as salas de recursos especiais, o trabalho dos NAPNE, etc. Mas a inclusão de servidores PcD e o desenvolvimento de servidores PcD ainda não é um ponto bem trabalhado. Estou falando assim por mim mesma: minha deficiência é visual e eu tenho algumas limitações. Há pessoas com deficiências mais graves do que a minha, com ainda mais limitações, e não vejo esse cuidado, essa preocupação, sabe? (Maria dos Santos. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

Sobre o tema, ainda destaca-se que:

Acredito que a instituição deveria ter um banco de dados de servidores com deficiência e usar esse banco de dados para promover acompanhamento, reduzir as barreiras dos diversos setores e para acompanhar o desenvolvimento pessoal, profissional e o bem-estar do servidor (João Dias. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

Com base nas entrevistas realizadas, na análise dos Planos de Desenvolvimento Institucional dos últimos quinquênios e em pesquisa no site institucional, foi possível perceber que a instituição implementou políticas universais de desenvolvimento profissional, mas nenhuma ação específica direcionada aos servidores PcD. Dentre as ações desenvolvidas para o conjunto dos servidores, algumas foram acessadas também por servidores PcD, tais como cursos de formação *in company* nas áreas de atualização de legislações, pregoeiro, leiloeiro, sistemas institucionais, metodologias ativas, Plano Educacional Individualizado, altas habilidade e superdotação. Além disso, a instituição assegurou a todos os servidores, nos limites da lei, os direitos ao afastamento para cursar mestrado e doutorado, a ação de desenvolvimento em serviço e horário especial de servidor estudante, além de executar o Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ).

Vejamos, no quadro abaixo, a definição e o objetivo de cada um dos direitos assegurados pela instituição:

Quadro 1 – Definição e objetivo dos direitos assegurados pela instituição

	Definição	Objetivo	Legislação
Afastamento para cursar mestrado e doutorado	Afastamento de servidor, do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em instituição de ensino superior no país.	Oportunizar servidores interessados em afastar-se integralmente das atividades do IFRO para realização de cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> e pós-doutorado considerando o Objetivo Estratégico de IFRO (PDI 2018 a 2022) – Intensificar a capacitação e qualificação de servidores, com foco nos resultados institucionais.	Lei n.º 8.112/90, art. 96-A; Decreto n.º 9.991/2019, alterado pelo Decreto n.º 10.506/2020; Instrução Normativa n.º 21/2021SGP-ENAP/SEDGG/ME.
Ação de desenvolvimento em serviço	Participação de servidores efetivos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de qualificação em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> (ADS/Pós).	Oportunizar o servidor participar de programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , com redução da jornada de trabalho, sem necessidade de compensação de horário, quando essa participação no curso puder ocorrer simultaneamente ao exercício da jornada de trabalho.	Portaria n.º 255/REIT - CGAB/IFRO, de 07 de fevereiro de 2020; Decreto n.º 9.991/2019, alterado pelo Decreto n.º 10.506/2020; Instrução Normativa n.º 201/SGDP/ME/2019.
Horário especial de servidor estudante	Concessão de horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da instituição.	Oportunizar a qualificação do servidor estudante, alterando seus horários de jornada de trabalho, conciliando com seus horários escolares.	Lei n.º 8.112/90, art. 98.
Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ)	Auxílio qualificação, para custear as despesas com o processo de ensino dos servidores efetivos que também sejam alunos regulares do ensino de graduação e programa de pós-graduação (<i>lato e stricto sensu</i>) em instituições públicas ou privadas no país, reconhecidas em suas devidas instâncias.	Estimular a participação de servidores em programas de qualificação, proporcionando oportunidades de desenvolvimento, impulsionando a qualificação das atividades de administração, ensino, pesquisa, extensão e desenvolvimento institucional.	Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019 – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP); Instrução Normativa SGP/ENAP n.º 21/2021.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Como não foram identificadas ações exclusivas de desenvolvimento profissional de servidores PcD não foi possível alcançar ao objetivo 1 da pesquisa, que propunha discutir as

concepções subjacentes aos programas e ações relacionadas à inclusão e desenvolvimento profissional desses servidores. Depreende-se que as ações identificadas, por terem perfil universal, pautam-se em uma concepção de justiça universal, que é muito relevante, mas insuficiente para reparar as situações de assimetria enfrentadas por pessoas com deficiência, assim como pessoas pretas, pardas e indígenas.

As desigualdades integram a sociedade desde os tempos mais remotos. No entanto, ao longo do tempo, movimentos sociais em busca de sua redução se formaram e se fortaleceram, demanda que o Estado assuma seu papel no esforço de reparação e desenvolva políticas públicas capazes de contribuir efetivamente para uma mudança real. O fato é que em um mesmo país, indivíduos com os mais variados perfis compõem os grupos sociais, alguns dos quais foram considerados, ao longo dos anos, de menor valor e tratados de forma distante do que seus direitos deveriam assegurar.

Nesse contexto, as políticas de reparação têm sido implementadas em diferentes áreas, com foco na educação, como meio de gerar mudanças verdadeiras e significativas (Carvalho, 2020). Embora haja grandes expectativas com relação à instituição, especialmente no setor de gestão de pessoas, esses servidores reconhecem, contudo, que nem tudo depende da vontade institucional, conforme destacado pela colaboradora Elaine Rosa:

Se eu falar para você que a responsabilidade por todas essas situações que eu coloquei é única e exclusivamente da instituição, estaria fazendo uma fala irresponsável. Eu acho importante que a gente procure enxergar o todo: o cenário social, político, econômico e cultural que nós estamos vivendo. O ponto em que nos encontramos hoje, em matéria de inclusão, reflete uma soma de outros fatores: de lutas dos movimentos sociais das pessoas com deficiência, de lutas dos trabalhadores, de amadurecimento do Estado e de preconceitos de limitações econômicas que ainda persistem. Então, eu destaco essa questão sócio-política-econômica e cultural, porque tudo o que a instituição precisa fazer depende de recurso e depende do nível de compreensão e maturidade das pessoas que fazem parte dela (Elaine Rosa. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

Em relação ao segundo objetivo específico, que consiste em verificar se o desafio estratégico n.º 55 do PDI do IFRO, referente ao período ao 2018-2022, que trata de “Promover a valorização dos servidores através de ações que contribuam para sua satisfação, segurança e bem-estar no trabalho, tais como a implantação do programa de qualidade de vida do servidor” foi abordado no último decênio, constatou-se que houve esforços pontuais, com iniciativas em algumas áreas mais do que em outras.

No que tange à valorização do trabalho, preparação para o trabalho e melhorias do ambiente organizacional, esforços têm sido conduzidos com frequência, por meio de palestras, boletins informativos, cursos, treinamentos, incentivos para que as equipes se qualifiquem. Os servidores têm alcançado excelentes resultados de desenvolvimento, no entanto, o ambiente de

trabalho ainda impõe limitações que precisam ser ultrapassadas. Isso contribuiria para que os trabalhadores com deficiência se sintam realmente integrados e valorizados dentro do grupo.

Quanto ao objetivo terceiro, que visa consolidar informações qualitativas sobre os principais desafios enfrentados pelos servidores com deficiência para o cumprimento de seu termo de posse, esses objetivos são diversos e variam de servidor para servidor. Estão presentes desde a fase de concurso público, nomeação e posse, como pudemos observar nos relatos de Maria dos Santos e de João Dias, até a trajetória profissional, com maior intensidade nos meses iniciais de serviço público. Tais desafios são, sobretudo, de adaptação ao ambiente, de aprendizagem do ofício e das atribuições específicas de cada cargo, de se fazer entender e ter suas diferenças reconhecidas e respeitadas, além de lidar com o preconceito e o descrédito, muitas vezes velados e ocultos em gestos fundamentados em capacitismo. As entrevistas revelam relatos específicos sobre esse tema.

O entrevistado Sergio faz um relato importante:

Já houve casos de colegas falar alguma coisa, eu não ouvir e pedir para falar novamente, e a pessoa rir ou dizer: é surdo mesmo. Já houve também alguns deboches velados e sutis, outros bem diretos. Esse tipo de coisa infelizmente ainda acontece, mas com um número bem pequeno de pessoas que ainda não evoluíram, não entenderam ainda, como é viver em diversidade. Para mim, nunca foi algo que me levasse a um desconforto maior, além do lamento de ter pessoas que ainda não sabem conviver com respeito e empatia. Se fosse considerar esses comportamentos inadequados no meu ambiente de trabalho, eu diria que não dá 5% dos colegas, é uma minoria (Sergio Loss. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

Percebe-se a necessidade de gerar mudanças no que diz respeito ao ambiente organizacional, à mudança nas condutas e à forma como as pessoas com alguma deficiência ainda são vistas por parte dos servidores.

A entrevistada Elaine destaca:

Uma das dificuldades que eu tive, que eu percebi no ambiente de trabalho, é isso, eu vejo até que pode ser uma abertura no campo da pesquisa. No início do ano letivo, nós tivemos as nossas primeiras reuniões com os pais e fizemos isso no nosso auditório. Ele é bem grande, não sei se você já teve a oportunidade de conhecer o *campus*. Então o nosso auditório é bem grande, mas a acústica de lá é horrível, e eu tive duas dificuldades enquanto participava das reuniões, porque nessa reunião eu participei como coordenadora do NAPNE. Lá no auditório, nós temos várias possibilidades de projeções das telas para o público, mas todas elas são muito pequenas, porque além de eu não escutar bem, eu também não enxergo muito bem, não, tá? Eu faço uso de óculos, mas mesmo com eles, dependendo da formatação dos *slides* nas projeções, tenho muita dificuldade para enxergar. O tamanho da ponte e a maneira como tem sido feito, como está sendo feito hoje não me atende, e olha que eu ainda não sou considerada deficiente visual, ainda estou no quadro de baixa visão, entendeu? Porque existe uma limitação da atividade visual, então eu sou baixa visão e para mim também tem essa dificuldade. Então, eu relato esse fato, porque é uma abertura para a pesquisa, essa questão da formatação dos *slides* e também do cuidado quando a gente for trabalhar com isso. Eu estou relatando, porque é uma dificuldade que eu tenho no meu ambiente de trabalho, também sobre a qualidade do som nesses ambientes maiores, como o auditório (Elaine Rosa. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

Percebe-se que no quadro das deficiências, aquelas que envolvem a capacidade motora ainda são mais valorizadas, por serem mais visíveis. Enquanto existem rampas e outros modelos estruturais acessíveis, questões como controle de som, barulhos e melhoria de acústica ainda não recebem a atenção adequada.

Por fim, o relato da entrevistada Maria nos aponta o seguinte:

Tenho uma deficiência visual, que, aparentemente, quem me olha, não percebe que eu tenho essa deficiência. Aí ficaram até falando que eu não tinha deficiência, né? Que eu não era PcD e estava sendo desonesta. Foram várias situações constrangedoras que vivi assim que ingressei na instituição.

Acredito que se fosse um cadeirante ou uma pessoa que tivesse uma perna maior que a outra, não sei, se minha deficiência fosse uma deficiência visível, talvez eu não tivesse sido alvo desses discursos de desconfiança, que não contribuiriam para meu acolhimento e adaptação ao serviço (Maria dos Santos. Entrevista concedida a Geovana Martins, 2023).

O relato acima evidencia pontos semelhantes aos relatos anteriores. Primeiramente, destaca-se o fato de que alguns servidores não são empáticos e precisam ser preparados para conviver com colegas com deficiência, compreendendo que também têm deveres em relação a esses colegas, que incluem o respeito acima de tudo. Além disso, é perceptível que deficiências visíveis são mais valorizadas que aquelas que não podem ser percebidas com clareza. A instituição precisa se preparar para lidar com todos os tipos de deficiência, e é essencial que as pessoas envolvidas compreendam a existência de dezenas de deficiências diferentes e que o fato de não serem visíveis não significa que não existam.

O desenvolvimento deste estudo foi essencial para que a pesquisadora pudesse ter uma visão totalmente diferente das deficiências, bem como da realidade dessas pessoas no ambiente de trabalho. Todos os servidores deveriam ler esses relatos e compreender que podem fazer a diferença na vida e no trabalho dessas pessoas, contribuindo para que seus direitos sejam garantidos e as condições de trabalho sejam dignas.

Por fim, no que se refere ao quarto objetivo específico da pesquisa, que consistiu em elaborar um Programa de Desenvolvimento Profissional para servidores com deficiência, alcançá-lo foi desafiador, porém gratificante. O contato com os servidores, a possibilidade de ouvir suas histórias, dificuldades e conquistas foi de grande ajuda para enxergar um outro lado da deficiência, especialmente a aceitação nos grupos de trabalho, ainda que existam situações de desrespeito aos direitos dessas pessoas que precisam ser revistas. Essas situações exigem atenção imediata para sua correção.

O produto final desta pesquisa se encontra disponível nos links <http://repositorio.ifro.edu.br/handle/123456789/580> e <http://educapes.capes.gov.br/handle/capes/739995>.

Entende-se que acolher, reduzir barreiras, promover a acessibilidade programática e desenvolver profissionalmente os servidores PcD do IFRO é uma necessidade para assegurar o direito ao trabalho a esses servidores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é atividade central para a produção da existência humana, contribuindo para a socialização e humanização dos indivíduos. Por meio dele, é possível gerar tanto valor de uso quanto valor de troca, convertendo o segundo em riqueza. Nas sociedades de classe, as riquezas produzidas pelo trabalho são apropriadas de maneira desigual, concentrando-se na classe que detém a hegemonia do poder e dos meios de produção.

Na atual fase do capitalismo, é notável a concentração de renda, a ampliação das desigualdades sociais e a intensificação de políticas neoliberais, que impõem ajustes e reformas estruturais. Essas mudanças reduzem o Estado e, por conseguinte, diminuem a oferta de serviços públicos, impactando nos direitos sociais. Um dos direitos mais comprometidos na atualidade é o direito ao trabalho, tendo em vista a flexibilização das relações trabalhistas, o aumento do desemprego e do subemprego. Nesse sentido, conseguir um trabalho estável e decente é cada dia mais desafiador, desafio este que adquire proporções ainda maiores para as PcD.

Para reduzir as discriminações sociais e ampliar as oportunidades de inclusão social e produtiva de pessoas com deficiência, o Estado brasileiro tem assegurado instrumentos jurídicos que favorecem o acesso dessas pessoas ao serviço público. No rol desses dispositivos, merecem destaque a Constituição Federal (Brasil, 1988), o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) e o Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009 (Brasil, 2009). Esses instrumentos preveem o direito ao trabalho como uma dimensão da cidadania e oportunizam o ingresso de PcD no serviço público. Apesar de se configurarem como elementos relevantes, ainda não suficientes para a efetiva inclusão.

O Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Rondônia, *locus* da pesquisa aqui desenvolvida, tem se pautado na observância à legislação nacional acerca do tema. Em seus concursos, pelos menos 5% das vagas têm sido reservadas para PcD e, a partir do ingresso desses servidores, a instituição tem promovido os ajustes pontuais para favorecer a adaptação desses colaboradores no ambiente de trabalho.

Embora a instituição desenvolva ações pontuais em favor da inclusão, não dispõe, até o momento, de uma política de gestão de pessoas voltada à efetivação da inclusão e ao desenvolvimento profissional específico dos servidores com deficiência. Existe um silêncio em relação a essas pessoas, às suas necessidades e aos desafios que enfrentam no ambiente de trabalho. Esse silêncio não favorece a redução das barreiras que impedem a plena acessibilidade desses servidores. Vale ressaltar que a maioria das unidades do IFRO, incluindo a Reitoria,

ainda não contam com a estrutura necessária para seu pleno funcionamento, apresentando diversas barreiras arquitetônicas que representam ameaça à segurança e à cidadania das pessoas com deficiência, sejam elas servidoras da instituição ou da comunidade externa. Além disso, persistem outras barreiras, como as comunicacionais, tecnológicas, atitudinais, entre outras.

Diante do exposto, entende-se que é necessário estabelecer uma política institucional, com programas, projetos e definição de fontes de financiamento para assegurar a inclusão, o direito ao trabalho e o desenvolvimento profissional dos servidores com deficiência. O silêncio acerca desta temática precisa ser superado; esses servidores existem e precisam ser vistos. Suas necessidades devem ser conhecidas e atendidas da melhor maneira possível, para que possam trabalhar e se desenvolver em equidade de condições com os demais servidores.

REFERÊNCIAS

- ASSIS, Jose Gabriel Antunes. **A Pessoa com Deficiência no Serviço Público: Análise das Condições de Trabalho na Universidade Federal de Goiás – Regional Jataí.** Dissertação (Mestrado em Educação) 174f. Universidade Federal de Goiás: Programa de Pós-graduação em Educação. Jataí: 2016. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4032072 Acesso em 11 abr. 2022.
- BARBOSA, Xênia de Castro Barbosa. **Território e Saúde: Políticas Públicas de combate à dengue em Porto Velho/RO, 1999-2013.** Tese (Doutorado em Geografia), Tomo 1, 230 fls. Universidade Federal do Paraná: Programa de Pós-graduação em Geografia, Curitiba: 2015.
- BAUMAN, Zygmunt. **Vidas Desperdiçadas.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2005.
- BRASIL, Presidência da República. **Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994.** Brasília: Presidência da República, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm acesso em 06 abr. 2022
- BRASIL, Presidência da República. **Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm acesso em 06 abr. 2022
- BRASIL, República Federativa. **Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019.** Brasília: Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm acesso em 16 out. 2023.
- BRASIL, República Federativa. **Decreto n.º 10.506, de 2 de outubro de 2020.** Brasília: Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10506.htm acesso em 16 out. 2023.
- BRASIL. **Instrução normativa n.º 201,** de 11 de setembro de 2019. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 set. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-201-de-11-de-setembro-de-2019-215812638> acesso em 16 out. 2023.
- BRASIL. **Instrução normativa n.º 21,** de 1 de fevereiro de 2021. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 3 fev. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570> acesso em 16 out. 2023.
- BRASIL, República Federativa. **Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Brasília: Senado Federal. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm acesso em 16 out. 2023.
- BRASIL, República Federativa. **Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015.** Brasília: Congresso Nacional. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm acesso em 06 abr. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC n.º 241**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2088351> acesso em 05 abr. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS E DO SENADO FEDERAL. **Emenda Constitucional n.º 95, de 15 de dezembro de 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm Acesso em 11 abr. 2022

CARVALHO, Maria do Rosário. **O Acesso de Servidores Públicos com Deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as Barreiras Atitudinais no Ambiente de Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior). Universidade Federal da Paraíba: Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior. João Pessoa: 2018.

CARVALHO, Airuan Silva de et al. Políticas públicas e reparações para a população negra: políticas de igualdade racial e educação. **Revista de Políticas Públicas**. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 10 ed. Rio de Janeiro: *Campus*, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª edição, São Paulo: Atlas, 2002.

IFRO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, 2018-2022**. Porto Velho: 2018.

IFRO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. **Portaria nº 255/REIT - CGAB/IFRO, de 7 de fevereiro de 2020**. Porto Velho: 2020.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom. **Manual de História Oral**. São Paulo: Loyola, 2005.

MÉSZÁROS, István. **Educação para além do capital**. São Paulo/Campinas: Boitempo/Editora da UNICAMP, 2002.

NOGUEIRA, Paula Maia. **Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: possibilidades institucionais no serviço público federal**. Dissertação (Mestrado em Promoção da saúde e prevenção da violência). Universidade Federal de Minas Gerais: Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência da Faculdade de Medicina. Belo Horizonte: 2016.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Sede das Nações Unidas: Nova Iorque, 2006.

PLATT, Adreana Dulcina. **O paradigma inclusivo das políticas educacionais e o paradigma excludente das políticas econômicas nos anos 90: o constructo sócio-conceitual da normalidade/anormalidade (ou adequação social)**. Tese (Doutorado), 161f. Universidade Estadual de Campinas: Faculdade de Educação, Campinas, 2004.

PINA, Leonardo Docena. **Sociedade inclusiva: a face aparente do capitalismo em uma nova fase.** *Filosofia e Educação (Online)*, Volume 2, Número 1, Abril-Setembro de 2010, p. 127-149.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação** v. 12 n. 34 jan./abr. 2007.

SAVIANI, Dermeval. Modo de produção e a pedagogia histórico-crítica. Entrevista concedida a Maria de Fátima Rodrigues Pereira e Elza Margarida de Mendonça Peixoto. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, v. 1, n. 1, p. 110-116, jun. 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/9844/7129> Acesso em 14 out. 2023

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão.** Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SILVA, Izala Sarah Freitas da. **Saúde do Trabalhador:** um estudo acerca da determinação social da saúde que perpassa os afastamentos em uma universidade pública federal. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) 191 f. Universidade Federal do Rio Grande do Norte: Programa de Pós-graduação em Serviço Social. Natal: 2017.

SOUSA, Fernando José Pires (org.). **Poder e políticas públicas na América Latina.** Fortaleza: UFC, 2010.

WAGNER, Giseli Rodrigues. **Inclusão e permanência de servidores com deficiência na UFSM:** propostas de ações de acessibilidade. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Públicas), 17 f. Universidade Federal de Santa Maria: Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas. Santa Maria: 2019.

YIN, Robert. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APENDICE 1 – Histórias de vida dos entrevistados

Aleksander Luiz Silva

Eu não sabia como seria essa entrevista, então não fiz um roteiro. Vou contar de forma sintética o que aconteceu comigo. Por volta do ano 2000, comecei a adoecer e em 2003 recebi o diagnóstico de Espondilite Anquilosante, que é uma inflamação que dá entre as vértebras, causando calcificação e perda de mobilidade. A pessoa perde o movimento. Eu só consigo movimentar o pescoço para cima e para baixo. Não tenho movimentos para as laterais.

Na época, o médico que me diagnosticou me deu poucos anos de vida, mas, graças a Deus, ele estava errado. Acho que ele fez um prognóstico ruim, porque na época eu estava muito debilitado pela inflamação nos ossos, debilitado a tal ponto, que quando eu estava deitado, cochilava com os braços levantados. A dor era tão grande, que se alguém encostasse... Eu tinha medo de alguém encostar e doer mais ainda, e naquela posição, com os braços levantados, eu conseguia me concentrar e a dor minimizava um pouco. Eu dormia de braços levantados, mas esses raros momentos de sono eram as horas de paz que eu tinha. Lembro que a minha mãe se levantava de noite e vinha orar por mim, pedindo para Deus me curar.

Quando fui a essa consulta com o médico que fez o diagnóstico, ele queria me aposentar, mas eu não aceitei, falei para ele que não queria, porque era jovem, tinha acabado de ingressar no mercado de trabalho. Na época eu trabalhava em um supermercado: o Triangulina. Então disse a ele que tinha acabado de conseguir o emprego, mas ele argumentou: “É melhor você se aposentar agora, enquanto você está se movimentando, do que quando piorar e perder totalmente o movimento”. Depois dessa consulta, não voltei mais com esse médico. Ele passou uns medicamentos para aliviar a dor e também decidi que não iria tomar, porque esses medicamentos eram só para aliviar a dor, não tinha nada que fosse curar, e os efeitos colaterais eram muito adversos. Pensei comigo: não vou tomar esse medicamento, porque ele é muito forte e vai me matar.

Hoje vejo que aquele pensamento foi por inexperiência e falta de conhecimento de minha parte. Mas na época fiquei questionando: “Por que o doutor receitou esses remédios para eu tomar, né? Se não vão me curar, para que tomar?”. Não tomei e fiquei uns 10 meses em casa, sem conseguir trabalhar. Após esses 10 meses, retornei a esse mesmo médico e disse: “Doutor, eu piorei, mas a história que o senhor falou, que eu já ia morrer, não aconteceu. Graças a Deus, não se cumpriu!”. Ele perguntou qual o remédio que eu estava tomando para as dores, e falei que não estava tomando nenhum. Ele até brigou comigo: “Você não está tomando aquilo que

eu te indiquei?”. E eu falei: “Não, porque o senhor falou que era muito forte, que ia prejudicar outras coisas e tal... Eu não quis tomar”. Ele disse: “Você teria outro padrão de vida se estivesse tomando. Passe a tomar agora!”.

Eu sei que eu estava muito ruim, muito ruim mesmo. Quando voltei lá na segunda vez, e nessa época aconteceu um acidente com meu cunhado, ele quebrou o joelho e teve de ir para Cuiabá fazer uma cirurgia urgente. Aproveitei e fui com ele. Na verdade, ele foi primeiro, logo depois eu fui. Ele ficou em um hospital de traumatismo e eu fui encaminhado para um hospital que tratava de doenças raras, essas coisas. Não fiquei no mesmo hospital de meu cunhado, porque tinha uma infecção que dava no hospital, uma inflamação. E fui para outro hospital.

O Hospital Júlio Muller, um hospital universitário, por onde passavam jovens que estavam se formando como médicos. Aquilo pareceria um parque de diversões para eles! Eles queriam testar a minha resistência, porque passei por um e por outro, por outro e todos eles fazendo a mesma pergunta. Cheguei lá às 16h e fiquei até às 23h sendo entrevistado e examinado por esses médicos. E perguntei por que eu estava passando por tantos médicos. Um deles me explicou que era um hospital universitário e como meu caso era grave, e havia médicos se formando, eles precisavam da minha compreensão, para que eles pudessem aprender e entender o que eu estava passando, entender a minha situação.

Então, beleza, compreendi a questão. E me lembro que quando foi meia-noite, eles me deram um remédio, que era o mesmo que o doutor havia passado para mim e eu não tinha tomado. Tomei e dormi. O remédio era forte e devido à situação de cansaço, eu dormi. Foi a primeira vez em dois anos que dormi a noite inteira.

Quando acordei, no outro dia, não tinha nada, não sentia dor, me movimentava, estava perfeito. Aí saí correndo, correndo, assim, no modo dizer, né? Saí passeando no corredor do hospital, encontrei a enfermeira que havia me dado o remédio na noite anterior e perguntei a ela se eu poderia ir embora. Ela disse: “Não, não! Calma um pouquinho, vamos esperar o doutor chegar para a gente ver”. Eu disse: “Tudo bem, vamos esperar o doutor falar aí, mas eu estou curado, não sinto nada ao movimentar o pescoço”. Aí, quando foi 8h, o doutor chegou e eu disse: “Doutor, estou curado, olha aqui, hoje, consigo movimentar, coisa que eu não fazia. Só andava segurando o pescoço. Se eu fizesse assim, a dor era insuportável, até para andar de carro, era o tempo todo, porque conforme balançava o carro, vinha a dor”. O médico disse: “Olha, esse remédio é um analgésico, vai tirar a dor, mas daqui a pouco você vai sentir de novo”. Aquilo para mim foi um balde de água fria. Mas eu insisti que estava curado. Eu precisava acreditar que estava curado.

As horas foram passando e quando foi meio-dia, mais ou menos, a dor começou a voltar. Decidi caminhar dentro do hospital, num corredor enorme lá, com a intenção de que, ao me exercitar, a dor diminuísse. Até pensei que a dor era porque o clima estava ameno, estava friozinho, em vista daqui. Às 18h, o médico retornou e disse que eu deveria tomar aquele remédio para sempre e que eu deveria ter fé. Saí do hospital com aquele monte de remédio. Olhei para a sacola com aquele tanto de remédios e me veio o desespero! Fui para a casa do meu pai, casa onde minha irmã estava hospedada enquanto esperava meu cunhado ganhar alta do outro hospital.

Depois disso, retornamos a Rondônia e eu consegui trabalhar, porque tomava três comprimidos por dia. Só que eles começaram a afetar o meu estômago e me causaram uma anemia bem complicada. Para encurtar a história, depois de dois anos tomando esse remédio, minha condição de saúde piorou e tive de ir para Santos, para investigar a anemia. Eu achava que a piora em meu estado de saúde era por causa da espondilite, mas não era, era o santo remédio.

Fiquei duas semanas internado em Santos, em um hospital onde tratam de pessoas que têm doenças que... vamos dizer assim: doenças que não têm cura. Lá conheci um senhor que estava há dois anos internado lá dentro, numa situação que a gente não deseja para ninguém.

Eles gastaram duas semanas para descobrir que o que estava me causando a anemia era o remédio. Trocaram o remédio, só que a dor voltava, até que o médico disse: “Você vai continuar tomando esse remédio mesmo e, junto, você toma esse outro aqui”. Minha espondilite era bagunçada. E quando cheguei a Santos, estava muito mal, mas não por causa da espondilite, e sim por causa dos medicamentos que eu estava tomando. Eu estava com ferimento no estômago e estava perdendo sangue. Tomei cinco bolsas de sangue nos dias em que fiquei internado lá, e remédio e soro o tempo todo.

Aí, beleza, passou e eu voltei para casa. Ainda fiquei uns dias bem debilitado e fiquei sem trabalhar, porque a anemia estava muito forte, mas se eu parasse de tomar o remédio, a dor voltava e ficava insuportável. Eu senti que tinha de fazer uma escolha. Pensei: se o remédio tira a dor, mas está causando todo esse desgaste, vou regular a dose por minha própria conta, vou sentir um pouco de dor, mas reduzir a quantidade de remédio por dia deve me ajudar. Aí, de três, eu passei a tomar um quando era o tempo de eu trabalhar, ou na hora em que eu chegava em casa, para dormir e a dor estava muito forte. Fiz isso e deu certo, graças a Deus! Aos poucos fui reduzindo a dose.

Aí passou um tempo, eu estava conversando com a minha esposa, e ela me perguntou se eu havia tomado o remédio. Eu percebi que não havia tomado e que não estava sentindo dor.

Tinha o futebol nos dias de segunda-feira, quarta-feira e sexta-feira. Eu não jogava nada, mas eu ia, porque me fazia bem estar com o pessoal da igreja, com gente conhecida. Eles não dividiam a bola comigo, porque eu não tinha domínio, eu ia apenas para estar ali, para me socializar e preencher o time, para falar a verdade. Aí chegou o dia de ir para o futebol e quando olhei no vidrinho, tinha três comprimidos, sendo que faltava um dia para eu comprar o outro frasco novamente. Estava há três dias sem tomar o remédio e sem sentir dor, graças a Deus!

Isso foi em 2006, o dia certo não lembro exatamente, mas foi em 2006, e de lá para cá, nunca mais voltei no médico aqui de Ji-Paraná. Na verdade, voltei uma única vez, para relatar que eu havia parado de tomar o remédio e que não sentia mais dor. Ele ficou impressionado e até pediu para eu ficar em observação no hospital por algumas horas, para ele me avaliar. Fiquei lá umas horas, depois fui embora e a dor não voltou mais. Só que o movimento eu perdi, mas para quem me viu naquela situação, quem viu tudo o que aconteceu comigo, fica admirado por eu ter perdido somente os movimentos e agora estar sem dores.

Não sinto mais a dor. Mas como é uma prova, né? Fui a Minas. Fui a Santa Cruz procurar tratamento. Também comecei a fazer natação, e uma professora aqui da escola de natação me perguntou se eu queria ir para Brasília, porque lá tinha um hospital que tratava de problemas musculares e ósseos, e ela se ofereceu para me acompanhar. Mas eu falei: “Graças a Deus, não vou mais precisar ir para Brasília, pois não sinto mais dores. Só vou precisar fazer a fisioterapia” – e agora estou fazendo, para tentar recuperar os movimentos, mas ainda não recuperei.

Esses dias, um amigo meu que se formou em medicina – um amigo que era meu vizinho – pegou todos os meus exames e comentou como minha condição de saúde se agravou. Ele disse: “Cowboy, faça pilates, eu sei que quando a gente era novo, a gente falava que isso daí não era coisa de homem e tal, mas faça pilates”. Na esquina da rua da minha casa tem um local de pilates, mais para frente vou dar uma passadinha lá, porque ele disse que o pilates vai devolver a minha postura, e tal...

Não sei se vocês pesquisaram como uma pessoa fica quando ela tem espondilite, mas é assim: tão encurvada, como se fosse a condição de um esquimó. Não tem aquele pessoal que fica na neve, assim, andando meio encurvada, para frente? A minha coluna deu uma travada no meio do caminho, vamos dizer assim... ainda não está tão curva, mas já sinto a diferença. Para os fisioterapeutas, meu problema é um desafio, primeiro, porque é uma inflamação, e essa inflamação geralmente é acompanhada de dor. Como não sinto mais a dor, a gente tem essa possibilidade de ter êxito na fisioterapia, na melhoria da mobilidade, embora os ossos já estejam calcificados. Mas se Deus curou as minhas dores, vai que também ajuda a devolver os meus movimentos, né?

Bom, até agora só contei da minha doença, agora vou falar um pouco da minha vida profissional. Em 2013, fiz o concurso do IFRO, para a vaga de Pessoa com Deficiência. Foi a primeira vez que fiz concurso assumindo a minha condição de Pessoa com Deficiência e, graças a Deus, fui aprovado, consegui a vaga de assistente em administração, e aí foi outra história.

No começo não foi fácil. Não que meus colegas de trabalho tivessem sido explicitamente hostis ou preconceituosos, mas havia certa incompreensão por parte deles, embora todos tenham me tratado muito bem. Um dia a gente estava conversando e eles falaram que não concordavam de haver cota para deficiente em concurso público. Eu falei: “Olha, vamos tirar a minha história pela sua história. Dos 20 aos 26 anos, o que você estava fazendo da vida?”. Eles falaram que estavam estudando, fazendo faculdade e trabalhando. Eu falei sério: “Eu, dos 20 aos 26 anos, estava de hospital em hospital, sentindo dores constantes e tentando trabalhar, mesmo com todas as minhas limitações, para não passar fome e para não depender das outras pessoas, porque, na verdade, é muito ruim, é péssimo, uma pessoa ficar dependendo das outras, né?”. Eu trabalhava com eles já havia um tempo, mas só depois que fiz essa comparação é que eles entenderam e falaram: “Poxa, por esse lado, você tem razão”.

Não sei direito essa história das ações afirmativas, não sei direito a história dos negros, mas sei que para muitos foram negadas oportunidades e essas vagas hoje são uma forma de reparar um pouco essas desigualdades. É claro que há negros, indígenas e pessoas com deficiência que podem passar em concurso público sem precisar de cota. Joaquim Barbosa, o ex-ministro, era deficiente e negro, chegou lá por seus próprios méritos, mas ainda assim ele sofreu preconceito, a capacidade dele foi questionada diversas vezes, porque nossa sociedade é preconceituosa. Então existem essas exceções, existem pessoas que superam tudo e conseguem entrar no serviço público sem precisar de cotas, mas a maioria não consegue, então, se a lei prevê essa oportunidade, que pode gerar um novo padrão de vida para essas pessoas que necessitam desse tratamento diferenciado, por que não usá-la?

Se existe um benefício que me deu outro padrão de vida, foi meu trabalho no serviço público federal. E estou muito seguro, porque sei que estou trabalhando honestamente. Não estou me aproveitando, não é? Não estou me beneficiando de forma injusta, porque alguém fez um estudo para isso, alguém chegou à conclusão que as ações afirmativas são necessárias para corrigir distorções do passado e do presente. Assim como você está fazendo este estudo, alguém fez um estudo para criar a lei de cotas. Não foi algo como: “Ah, vou fazer uma coisa aqui para beneficiar um amigo, um parente”. Não foi assim, por isso estou tranquilo, estou usufruindo de um direito.

Essa conversa que tive com meus colegas de setor foi um bate-papo informal. E depois disso, depois que expliquei meu posicionamento e contei a minha história, fiquei mais tranquilo. E entendo a falta de compreensão deles, porque nossa sociedade não educa para a inclusão, nossas instituições são omissas em relação a esse tema, e aí as pessoas ficam cultivando preconceitos.

Eu mesmo, antes de refletir mais detidamente sobre a minha condição, tinha essa resistência: “Pô, será que eu não vou estar tirando a vaga de alguém? De alguém que precisa mais do que eu?”. Mas daí, quando fiz essa reflexão, tirei, na verdade, um peso das minhas costas, essa culpa, esse pensamento de que outros precisam mais do que eu. Consegui ficar tranquilo, de consciência limpa.

Fiz o primeiro concurso em 2013 e, agora, em 2020, fiz esse outro concurso, para gestor. Agora sou tecnólogo em gestão pública, graças a Deus, na vaga de deficiente. Então, meu cargo antes era de assistente em administração, e agora é de tecnólogo.

Eu tive um chefe, o Varlei, não sei se vocês conhecem, mas é importante frisar o nome dele, porque ele foi uma pessoa importante para o meu desenvolvimento profissional. Quando cheguei ao IFRO, ele era o Diretor de Planejamento e Administração do *Campus* Ariquemes, e já no meu primeiro dia de serviço ele falou assim: “Quem tem medo não vai para o pênalti”. Nunca esqueci essa frase. Ele disse isso, porque queria que eu assumisse a Coordenação de Compras e Licitações. Não tinha ninguém disposto a assumir, o Jean estava para ir para a Reitoria. Até esses dias ele ainda estava lá, mas com a chegada de novos servidores, ele decidiu voltar para a cidade dele. Aí ele me chamou na sala dele e me perguntou se eu poderia assumir a Coordenação de Compras e Licitações. Eu entrei na sala sem saber de nada, e não me sentia preparado para a função, mas respondi que estava lá para aprender e contribuir da melhor forma possível. Aí, depois, quando eu estava para sair, aí ele veio falar comigo, e disse: “Olha, parabéns, você me surpreendeu!”. Isso para mim foi bem gratificante.

Quando tomei posse, não sofri preconceito algum. Todos sabiam que eu estava tomando posse na vaga de deficiente, mas demonstravam naturalidade, como se eu estivesse entrando na vaga de ampla concorrência. Todos foram cordiais. O tratamento foi perfeito, graças a Deus!

Nunca me esqueci do meu primeiro dia de trabalho. O *Campus* Ariquemes fica na Zona Rural. No caminho para lá, fui olhando a paisagem. Estava um dia ensolarado, lindo! Na volta, eu vim com a servidora Rosângela, que era a administradora do *campus*, e comentei com ela: “O dia está lindo!”. Não me lembro bem o que ela falou, mas deu a entender que ela também estava feliz, porque estava fazendo uma pós-graduação. Então, nesses anos que passei lá, todos os dias eu agradecia quando estava voltando do trabalho, ficava olhando a paisagem, naquelas

curvas da estrada do *Campus* Ariquemes. Se vocês forem lá, vocês vão ver, quando vocês estiverem voltando ainda de manhã... A gente vai de frente para o sol e vai vendo as luzes do sol sumindo e aparecendo entre as curvas da estrada, e acaba sendo um cenário muito lindo, sério mesmo! No entanto, na volta, à tarde, o sol já está em outra posição. É um privilégio passar por essa estrada, é um caminho longo, mas prazeroso, que te dá energia para trabalhar e ganhar o pão de cada dia. Tudo tão lindo!

E se você estiver aborrecido, se estiver discutindo com alguém, na volta você acaba esquecendo, vai repondo a energia e chega em casa renovado. É uma perfeição!

Falei para o Varlei... Eu nem sabia que ele seria meu chefe, achei que ele estivesse tomando posse também. Ele me perguntou o que eu esperava do *campus*, e eu disse que esperava trabalhar em harmonia, e que não importava qual seria o trabalho, mesmo que fosse carregar pedra. Contei a ele que antes eu havia trabalhado em mercado, com dor, carregando fardo, saco de cebola, batata, alho, e mesmo assim eu trabalhava feliz, porque a satisfação no trabalho depende da relação que a gente estabelece com a equipe que trabalha com a gente. De certa forma, no trabalho a gente também é uma família. Graças a Deus, a nossa amizade só cresceu, foram quase oito anos lá em Ariquemes, e o clima de trabalho era bom.

Mesmo com essa longa jornada de casa até o *campus*, em estrada de chão, não senti dor na coluna, e a estrutura do *campus* me atendia bem, tanto a parte de mobiliário quanto a parte de espaço físico. A distância entre um setor e outro não era muito longa, então sempre dava para eu fazer uma caminhada, não passar o dia, todo o tempo sentado. Eu sempre me levantava e ia até a copa. A copa é num corredor enorme. E eu pensava: até nisso Deus foi bom! Deus colocou esse corredor enorme da copa até a última sala, que é para quando a gente ficar muito tempo sentado, levantar e ir lá buscar um cafezinho, buscar uma água para beber. Até nisso foi perfeito! As dores que eu sentia eram as dores normais de qualquer pessoa, como dor de cabeça e, muitas vezes, quando ela aparecia, já estava no fim do dia, no fim do expediente.

Hoje estou realizando teletrabalho e posso comparar o antes com o agora. Quando eu não estava no teletrabalho, a única dificuldade que tive era a falta de conhecimento do setor. Tive de começar do zero, aprender a desenvolver o trabalho, e era uma responsabilidade muito grande, por causa da função que eu exercia, mas, mesmo assim, eu tinha todo o apoio, tinha capacitação, tinha os cursos *online*. Quando cheguei, não sabia nada, entendeu? Aí fiz as leituras da legislação, fiz os cursos de capacitação e fui aprendendo. Acho que com todo mundo é assim, né? E tive que aprender coisas além do setor, para além da minha função, mas recebi todo o suporte dos colegas. Quando eu ficava perdido, meu chefe sempre falava: “Você não está atrás nem à frente de ninguém, você está igual a todos, você é igual a todos os servidores”. Sempre

me espelhei no Varlei. Eu não tinha tanto conhecimento do trabalho burocrático, mas buscava estudar. E quando eu respondia algo citando a legislação, ele dizia: “Eita, você já aprendeu! Parabéns!”, E eu dizia: “Estou aprendendo, estou aprendendo!”. Ele era um chefe que incentivava a todos com palavras, como: “Parabéns! Você está se saindo muito bem! Você está superando as expectativas que a gente colocou de você!”. Então, no trabalho presencial, tínhamos uma relação de trabalho muito boa, e as dificuldades de adaptação foram facilmente superadas.

Tive certa dificuldade em aceitar o teletrabalho, porque eu achava que o trabalho presencial era melhor. Presencialmente, me pareceria mais fácil de aprender, tirar dúvidas e pegar algumas informações com os outros, frente a frente. Eu achava importante o trabalho presencial, e aprendia mais. Só que daí chegou um técnico de contabilidade que contou que fez o curso de graduação dele todo em EAD, que tinha sido uma boa experiência, porque o aprendizado depende única e exclusivamente da pessoa. Então decidi fazer o teste também. Fiz o curso de tecnólogo em gestão pública na modalidade semipresencial. Eu estudava em casa, mas uma vez ao mês ia à faculdade fazer a prova, assistir aos vídeos e tal. Mas o aprendizado mesmo foi no dia a dia, em casa. E com isso, melhorei o meu conhecimento, meu aprendizado no setor, e comecei a me inscrever em mais cursos *online*. Aos poucos vi que estava aprendendo até mais do que quando participava das capacitações presenciais.

Até comentei com o Varlei que a modalidade de ensino do curso era ótima, que estudava certinho em casa e, depois, uma vez na semana ia à faculdade para as atividades presenciais. Mas eu não pretendia fazer teletrabalho. Isso é algo que não estava nos meus planos e só vim parar aqui porque sofri um Acidente Vascular Cerebral (AVC) quando estava em Guajará-Mirim, no ano passado, e o trabalho remoto se mostrou melhor para a minha readaptação nesse contexto de crise sanitária.

Uns dias antes de sofrer o AVC, senti uma dormência na lateral, só desse lado aqui, perto da barriga. Fui ao posto de saúde e a doutora que me atendeu falou que era melhor eu procurar um ortopedista. Voltei para casa. Aí, quando foi no dia sete de setembro – lá em Guajará, o sete de setembro é celebrado durante uma semana inteira. É uma grande movimentação de escolas, alunos, tem até carro alegórico! Participei das comemorações da Independência do Brasil, desfilando. Quando cheguei ao final do desfile, estava exausto, mas não imaginava que estava num pré-AVC, né? No outro dia, comecei a passar mal, só que achava que era só cansaço. Passei mal na segunda-feira, na terça-feira, na quarta-feira, quando foi na quinta-feira, fui renovar minha habilitação e, na hora de assinar, eu não conseguia assinar na linha certinho, assinei várias vezes e nada saía certo. De madrugada piorei, levantei e fui ao

banheiro, queria urinar, mas não sabia como. Estava tudo estranho, fiquei olhando para as paredes. Depois fui até a cozinha, peguei uma jarra de água e fui para o quarto com essa jarra. No meio do caminho não sei o que aconteceu, que eu derrubei a jarra e voltei para pegar outra. Aí minha esposa ouviu o barulho da jarra quebrada e veio ver o que tinha acontecido. Ela me achou no meio do caminho com outra jarra e perguntou o que estava acontecendo. Eu não sabia explicar. Ela só pegou a jarra da minha mão e me levou para a cama. Acho que desmaiei, ou então, dormi profundamente.

Temos dois filhos, sou eu quem os leva para a escola todas as manhãs. Eu os levo de bicicleta, porque é pertinho. Quando amanheceu, me levantei, me arrumei, mas fiquei pensando: e se eu derrubar? Eu levo a minha princesa na garupa, e se eu derrubá-la? Fiquei pensando, pensando e pedi para a minha esposa levar as crianças. Voltei a me deitar e quando a minha esposa chegou, eu estava com um pé de sapato em cima da cama e o outro não. Aí ela pegou e tirou o meu sapato, e eu pensei: “Normal...”. Logo depois, ela notou que quando eu ia calçar o chinelo para ir a algum lugar, eu calçava só um pé. O curioso é que meu cérebro entendia que eu estava com os dois pés calçados, com as duas havaianas. Ela começou a achar estranho o meu comportamento, ligou para o meu cunhado, que mora em Ariquemes, e para meu irmão. Só que meu irmão estava viajando. Por ser vendedor, ele vive viajando. Ela falou com meu cunhado e pediu para meu cunhado ligar para mim. Quando amanheceu, meu cunhado me ligou e perguntou o que estava acontecendo. E a única coisa que eu sabia falar era: “Não sei. Estou confuso”. Ele disse que iria me buscar e aceitei, prontamente. Ele falou com meu irmão: “Olha, o Alex não está bem mesmo não, eu falei que ia lá buscar e ele na hora concordou”.

Meu cunhado me buscou e me levou para Ariquemes. Lá, fui direto para um neurologista, que me pediu exames de urgência. Após pegar os resultados dos exames, o médico disse: “Era o que eu estava imaginando, mas graças a Deus, não foi do jeito que eu estava imaginando, porque quando eu olhei para você, que eu fazia as perguntas e você me respondia, eu estava imaginando uma coisa, mas graças a Deus não foi tão forte assim. Você teve um AVC”. Eu estava ali, mas era como se eu não estivesse, eu não estava ouvindo direito, não compreendia com clareza, não tinha noção de nada. Minha irmã e minha esposa estavam comigo. Minha esposa perguntou se eu estava me sentindo adormecido. O médico perguntou se eu já tinha sentido uma dormência acidental, se eu já tinha perdido as forças ou se estava perdendo as forças. Respondi que estava meio confuso. Ele disse que, pelo que a ressonância magnética mostrava, eu havia tido AVC nos dois lados do cérebro e que as funções mais

afetadas eram a concentração e a visão. E disse que eu tinha que descansar, que aos poucos eu iria recuperando a clareza dos sentidos e que eu não ficaria com sequelas.

Foi assim que vim parar em teletrabalho. Para trabalhar em casa, fiz a aquisição de um computador bom, só falta a câmera. E eu ia pegar uma cadeira emprestada do IFRO, mas desisti, estou usando uma que tenho aqui mesmo, até comprar uma melhor. Sou muito preocupado com as coisas que não são minhas.

Quando estava lotado no *Campus* Ji-Paraná, peguei uma cadeira e um computador, e eu tinha um cuidado com aquilo ali, que você não tem noção! Quando a gente saía de casa e ia passear em nossa chácara, ficava preocupado com a cadeira e o computador, que estavam em casa, ficava com medo de entrarem em casa e roubarem. Aí a minha esposa achou melhor eu entregar, para ficar mais tranquilo, aí eu entreguei. Foi bom eu ter entregue, parece até que tirou um peso de cima de mim. Eu carrego muita preocupação, entende? Tanto com o serviço, quanto com as coisas do serviço, no caso, o mobiliário. Aí, para evitar ter essa preocupação a mais, decidimos que vamos comprar uma cadeira boa para eu trabalhar. Estou tendo todo o suporte necessário para desenvolver a minha função no trabalho remoto.

Agora estou fazendo uma capacitação pela ENAP, sobre contratos e convênios, porque eu nunca tinha estudado isso. Estou aprendendo sobre esse assunto e estou cada dia melhor, graças a Deus. No que se refere às condições de acessibilidade dos *campi* onde trabalhei, considero que são boas.

No *Campus* Ariquemes, quando ingressei, estavam construindo o prédio novo e até então não estava instalada a plataforma para subir para o segundo piso, mas, fora isso, o acesso lá era total para cadeirante e para quem necessitasse de muletas. Não tinha maiores dificuldades. Até mesmo ir ao refeitório era tranquilo.

No *Campus* Guajará, quando tomei posse, já tinha a plataforma de elevação, mas estava necessitando de manutenção, porque vai usando e se estraga, né? Já fizeram a licitação e o problema já está solucionado. A empresa veio e fez a manutenção. Inclusive, sou o fiscal desse contrato.

No *Campus* Ji-Paraná, também tive acesso aos setores que precisei. Em todos os *campi* onde trabalhei não enfrentei dificuldades de locomoção. Então, ao menos no que se refere à minha deficiência, a acessibilidade física não tem sido um problema, contudo, penso que há outras barreiras que a instituição precisa vencer. Uma dessas barreiras é a desinformação.

Penso que o IFRO precisa desenvolver mais ações de educação para a inclusão, para a compreensão da diversidade e para que os servidores sejam menos negligentes com a própria saúde, porque muitas condições podem ser evitadas, ou o seu agravamento pode ser controlado

com medidas preventivas, ou com diagnóstico precoce. Veja o meu exemplo: eu mesmo demorei muito a procurar o médico.

Recebi o diagnóstico quando estava com 20 anos. Eu tinha concluído o Ensino Médio, era novo e não tinha muita orientação. Decidi que iria arrumar um emprego e só depois iria fazer curso superior. No último dia de Ensino Médio, um amigo e eu combinamos que iríamos descansar por ano e depois procuraríamos fazer um curso, uma faculdade. Mas isso não aconteceu, porque, na verdade, concluí em 1996 e fiquei até 2000. Em 1997 comecei a sentir algumas dores de vez em quando, mas depois melhorava. Acho que já era o início da doença, mas não procurei investigar. Só procurei o médico e só fui diagnosticado quando eu já não estava suportando a dor, ou seja, no ano 2000.

Naquela época, eu morava em Ji-paraná e havia duas instituições públicas de Ensino que se destacavam: A Escola Agrotécnica Silvio Gonçalves de Faria, que ofertava cursos técnicos, e a Universidade Federal de Rondônia, a UNIR. Só que a UNIR só oferecia um curso de graduação: Matemática. Outro amigo meu me chamou para fazer Matemática na UNIR, mas eu não queria estudar Matemática, queria estudar Direito, no entanto, não tinha condições de pagar, aí falei para ele: “Vou esperar um pouco mais, para ver se eu consigo fazer Direito”. Direito era ofertado na ULBRA e era um curso muito caro. Meu amigo insistiu para que eu fizesse Matemática, mas eu não quis. Hoje ele é professor do IFRO, o nome dele é Vlademir.

Fiz o curso de Tecnólogo em Gestão Pública. Era o que dava para fazer e, graças a Deus, estou muito feliz. Quando passei para o cargo de Tecnólogo em Gestão Pública, pensei: “meu salário vai melhorar, agora posso fazer outro curso superior”. Me inscrevi para fazer Ciências Contábeis, mas aí fui transferido para Guajará-Mirim e tive de trancar. Agora estou aqui, mas como tive o AVC e esse curso vai trabalhar muito com a mente, estou indo devagar. E tenho um pouquinho de dificuldade, mas é normal. Pelo que tenho visto, os outros alunos também sentem dificuldade. Sentem um pouco menos do que eu, mas também sentem. Hoje sinto que tenho mais dificuldade para aprender do que antes do AVC.

A mensagem final que quero deixar é que é fundamental ampliarmos o diálogo e promovermos esclarecimentos acerca das deficiências e dos direitos das pessoas com deficiência, para que, assim, possamos reduzir os preconceitos e as incompreensões.

João Dias

Tenho 29 anos, sou formado em História e também estudei Direito, até o décimo período. Sobre a minha deficiência, tenho paralisia cerebral, e essa paralisia foi ocasionada por problemas na hora do parto: o cordão umbilical ficou preso no meu pescoço, daí acabei passando da hora de nascer. Em razão da paralisia cerebral, tenho um pouco de dificuldade de locomoção, de audição e também um pouco de dificuldade na coordenação motora das mãos. Mas eu levo a vida. E se comparado a outros casos de paralisia cerebral, meu caso é até leve, o que não quer dizer que eu não enfrente algumas dificuldades.

No que se refere ao meu processo formativo, as dificuldades que enfrentei foram várias, tanto por causa da deficiência quanto pelas condições materiais de vida da minha família. Em minha infância, eu morava no sítio, distante de escola, então fui alfabetizado em casa, e só depois tive acesso à educação escolar. Contudo, nessa escola rural, onde cursei a primeira, a segunda e a terceira série, só havia um professor, então estudei essas três séries com um mesmo professor. Um dos grandes desafios que eu enfrentei nessa época era justamente chegar até a escola, porque eu tinha que ir a pé, não tinha transporte escolar naquele período e por causa da dificuldade de locomoção, era muito complicado para mim.

Ainda no período do Ensino Fundamental, acabei indo para a cidade, e a cidade me proporcionou um pouco mais de facilidade. Por mais que tenha sido um grande desafio, porque também na cidade há limitações no que se refere à acessibilidade dentro da escola e à acessibilidade urbana, em comparação com a vida rural, a vida na cidade para uma pessoa com paralisia cerebral é bem menos complicada. E nesse percurso dentro da escola tive de passar por esse processo de adaptação, porque em todas as escolas onde estudei, ou pelo menos a maioria delas, era escola pequena e não havia outros alunos com deficiência. Eu era a exceção, o diferente, o único da classe e da escola com algum tipo de deficiência. Só comecei a ter contato com esse mundo da inclusão e fui me ver como incluído no mundo quando comecei a conhecer outras pessoas com deficiência e quando tive contato com o Centro Educacional de Rolim de Moura, que é uma espécie de APAE dentro do Estado. Lá consegui ter acesso a outras pessoas com deficiência.

Eu ia para esse centro fazer um processo de reabilitação, fisioterapia e outras atividades para melhorar a coordenação motora. Era um centro gratuito, que foi muito bom para mim, e ser gratuito foi fundamental, porque o meu pai não tinha condições de pagar por essas terapias. Lá consegui compreender um pouco mais desse universo da inclusão da pessoa com deficiência e acabei criando a minha identidade. A partir desse contato com outras pessoas com deficiência,

acabei me entendendo mais como pessoa, entendendo um pouco mais do meu lugar de fala dentro da sociedade, do meu espaço dentro de determinados ambientes, seja na escola, seja na família, seja no ambiente de trabalho.

Foi a partir desse momento que comecei a ter contato com esse grupo, com esse coletivo. Porque quando você está em um universo em que só você é diferente, você fica se perguntando por que as coisas aconteceram só com você, por que você é tão diferente, e fica sofrendo por não se enquadrar no padrão tido como ideal, como normal. Quando você começa a ter contato com outras pessoas, com outros tipos de deficiência, outras experiências, outras leituras de mundo, você começa a entender melhor a diversidade e as diferenças. Eu achava minha deficiência um grande obstáculo, mas aí, quando comecei a conhecer pessoas que têm deficiência visual, pessoas que têm uma paralisia cerebral muito mais afetada do que a minha, pessoas que têm deficiência auditiva, comecei a entender um pouco mais dos desafios pelos quais elas passam.

Essa minha consciência da diversidade se ampliou quando entrei na faculdade, porque também passei por esse processo de vivência sobre a inclusão dentro da graduação. Eu também era a única pessoa com deficiência dentro do curso que eu estava fazendo. Só que, como era um público já adulto e eu, de certa forma, já tinha construído a minha personalidade, sofri menos do que no Ensino Fundamental e Médio. Não foi um grande desafio assim me adaptar à nova rotina, bem diferente dos tempos pretéritos. Mas lá, de certa forma, como fiz licenciatura, acabei entendendo o outro lado da moeda. Entendi a perspectiva dos docentes, os desafios que eles enfrentam para lidar com o aluno com deficiência.

Hoje sou professor dentro da rede federal e muitas vezes recebo aluno com deficiência, e, por mais que eu também seja PcD e que tenha passado grande parte da minha vida com esse público, muitas vezes não sei como trabalhar com ele, porque não fui preparado para isso. Essa é uma realidade de grande parte dos profissionais da Educação: a grande maioria não está preparada para lidar com esse público que chega à escola, porque são múltiplos os tipos de deficiências que existem, e cada um tenta, de certa forma, construir seu espaço de adaptação. E o processo de adaptação e de aprendizagem é muito diferente para cada público, para cada indivíduo. O meu processo de adaptação é muito diferente do da minha aluna Vitória, da minha aluna Patrícia, do meu aluno João Henrique, do meu aluno Vitor, e assim por diante. Então a gente tem esse desafio aí.

Comecei a vivenciar esse desafio dentro da graduação, e quando estava terminando a graduação, veio uma nova preocupação: o ingresso no mercado de trabalho, porque, até então, eu tinha aquele benefício assistencial do INSS, para pessoas com deficiência de famílias de

baixa renda. Eu recebia um salário mínimo, meus pais... A minha mãe era diarista e o meu pai trabalhava como pedreiro, e nós tínhamos uma renda fixa.

Quando comecei a receber esse recurso, eu tinha muita limitação para andar, por exemplo, né? A partir da natação, tive um salto, assim, muito grande na minha capacidade de locomoção. A natação fez uma grande diferença na minha vida, porque consegui melhorar muito no meu aspecto físico, comecei a andar melhor, a me movimentar melhor, a pegar as coisas melhor, porque eu tinha dificuldade também para pegar as coisas.

E também comecei a aplicar uma parte do recurso que eu recebia da assistência social. Meu pai gerenciava o recurso, mas uma parte ficava comigo e eu aplicava nos meus estudos. Então comecei a ter condições melhores: tive acesso a uniforme, roupas e calçados para ir à escola – e esses elementos, de certa forma, também contribuem um pouco para a inclusão. Porque, cara, você ser pobre e, ainda por cima, deficiente, né? Com esse acúmulo de situações, você passa por um processo de exclusão muito grande. E quando você tem um recurso financeiro e começa a investir em você, você amplia seu bem-estar e amplia suas possibilidades de inclusão. Então, de certa forma, esse salário mínimo fez uma grande diferença na minha vida, sobretudo durante esse período que eu não tinha carteira assinada, que não estava no mercado de trabalho.

Com 16 ou 17 anos, comecei a participar do esporte paraolímpico. Comecei com a natação, porque eu gostava muito de nadar e, depois, quando comecei a ter mais facilidade para andar, comecei também a jogar bola. Eu gostava muito de bola, aí tive contato com um professor de Porto Velho nesses Jogos Escolares da APAE, que eu participava. Ele me viu lá e fez o convite: “Olha, eu tenho uma associação de paradesporto e eu queria te levar para Brasília, para você competir numa competição escolar que vai ter lá”. Isso foi no ano de 2007 ou 2008, alguma coisa assim. Aí entra aquela luta familiar, né? A minha mãe com uma preocupação do caramba! Imagine: o filho dela de 16 anos, que nunca tinha saído de casa, né? E o cara convidando, e ela nem sabia quem ele era. Ele morava em Porto Velho e estava me convidando para ir para lá. Minha mãe, preocupada com os perigos que existem. E eu querendo ir, querendo me afirmar, querendo autonomia e liberdade.

Acabou que ela concordou e me deixou ir. Fui competir lá em Brasília. E aí, em Brasília, comecei a ter contato com outro grupo de pessoas com deficiências, praticantes de esportes paraolímpicos, e dos meus 16 até os meus 24 anos vivenciei esse período de atleta do esporte paraolímpico. Iniciei na natação, aí depois fui para o atletismo. Cheguei a integrar a seleção paraolímpica brasileira, sub-21 e também a seleção principal dos jogos paraolímpicos que teve no Brasil. Fui pré-convocado, porque eu tinha um índice muito bom para estar participando,

mas tive de fazer uma cirurgia e acabei não participando. Ainda assim, dos meus 16 anos aos meus 24 anos, fui o primeiro da minha classe na natação paraol mpica.

Dependendo do tipo de deficiência que você tem, você vai concorrer com pessoas que têm o mesmo grau de deficiência sua. E aí tem a classe. Na minha classe, na época, eu era o primeiro do Brasil e estava entre os seis melhores do mundo, então eu estava muito bem ainda, n ? Daí o que aconteceu? Nesse período, em que eu estava com 23, 24 anos, eu já estava terminando a gradua o e aí surgiu aquela questão: não posso ficar são treinando, não posso passar o resto da vida apenas com o benefício da assistência social. Não era são o benefício da assistência, eu também tinha uma bolsa do Governo Federal, de atleta, que também era no valor de um s lario mínimo. Então eu tinha dois s larios mínimos garantidos, mas para mim ainda não estava legal, eu estava terminando a gradua o e queria ter a experiência de trabalhar.

Comecei a ter contato com concurso público, porque a rede particular de ensino paga uma remunera o muito baixa, principalmente na minha cidade. Os professores da rede privada são muito explorados. O mercado privado, de certa forma, não d  estabilidade, ele   muito predatório e, para mim, de certa forma, não compensaria, pois eu já ganhava dois s larios mínimos. Ou seja, ia perder essa renda, correndo o risco de não obter outra igual, então, são valeria a pena se eu conseguisse ingressar no serviço público. Trabalhar na iniciativa privada valeria a pena como experiência, mas na parte financeira não compensaria, eu iria ganhar menos e trabalhar mais. Diante disso, decidi estudar para concurso público.

Comecei a estudar para concurso público voltado   minha área de forma o, que   a história, n ? Fiz o primeiro concurso com 18 anos, quando estava iniciando a gradua o. Foi o concurso do Banco do Brasil. Levei paulada, n ? Se tiver classifica o l , acho que serei o penúltimo, alguma coisa assim, estava entre os últimos na nota. Me sa  horrível, porque estudava errado. Não tinha planejamento, não tinha no o. Foi a primeira experiência e eu não tinha no o de nada. Nunca tinha feito um concurso antes. Para ter ideia, nunca tinha pegado uma prova de concurso para fazer, nem mesmo a título de simulado. Fui l  de supet o, fiz e levei pau. Mas foi interessante, porque daí eu suspeitei que houvesse um caminho, uma metodologia de estudo, algum jeito, algum segredo, n ?

Ao longo do curso de gradua o, comecei a estudar muitas áreas específicas da história, e também algumas questões relacionadas   pedagogia, essa parte ligada   educa o. E antes de terminar o último período, comecei a prestar alguns concursos de prefeituras, para professor de história. Aí, no último período da gradua o, ou seja, no oitavo período – era oito períodos, quatro anos de curso –, fiz o concurso para a Prefeitura de Espigão do Oeste. Havia uma são uma vaga para professor de História e fiquei em primeiro colocado. Eu falei: “Caramba!”. Fiquei

feliz, né? E detalhe: concorri na ampla concorrência. Não é demais? Não era nem para pessoa com deficiência, era uma vaga só. Eu ainda nem tinha terminado a graduação e fiquei em primeiro lugar, nesse concurso. Fiquei muito empolgado, mas faltava o diploma para tomar posse. Fui chamado. Fiz a colação de grau em gabinete para adiantar, porque eu precisava tomar posse, e depois fui juntar toda a documentação. Daí, quando fui ver a lotação, o local para onde eu seria mandado, vi que seria lotado na zona rural.

Apresentei a documentação e pedi para ser lotado em alguma escola urbana. Expliquei que tenho certo grau de limitação, que se eu ficasse na zona rural, não conseguiria manter as terapias que me mantêm no controle da minha paralisia cerebral. Na zona rural eu teria de ministrar as aulas e ficar lá, e só quando tivesse oportunidade, nos finais de semana, é que viria para a cidade. Isso impactaria na minha natação, na minha musculação e na fisioterapia. Expliquei tudo isso, mas não houve acordo, então desisti.

Eu poderia muito bem ter tomado posse e entrado na Justiça para requerer o deslocamento para a cidade, mas preferi deixar esse negócio quieto, porque mesmo assim, até que saísse a decisão judicial, eu teria de passar um período lá na zona rural. Porque a legislação fala que se você não se apresentar em determinado período, é exonerado, né? Aí eu deixei quieto. Continuei estudando e fazendo as atividades que eu fazia. E tinha a bolsa, a bolsa atleta, e também tinha o benefício do INSS. Como eu não tinha tomado posse, o benefício ainda não tinha sido cortado.

Depois fiz concurso para os municípios de São Miguel e São Francisco. Não tinha nenhuma vaga para pessoa com deficiência. Fui classificado e fiquei na espera, na esperança de ser chamado. Passado um tempo, fui chamado nesse concurso, mas também não tomei posse.

E aí pintou a oportunidade de fazer o concurso do Mato Grosso, o último que teve. Era uma vaga só, para o município de Nova Mutum. O concurso estadual previa duas vagas de história para ampla concorrência e uma para PcD. Fiz para a vaga de PcD. Esse concurso tinha três fases. A primeira fase era a prova objetiva, nessa primeira fase vou bem. Fiquei em segundo colocado na classificação geral. A segunda fase era a da prova discursiva. Sempre vou muito mal em prova discursiva e aí, nessa prova discursiva, minha pontuação caiu bastante. Acho que fiquei em sexto ou sétimo colocado na classificação geral, mas ainda assim me classifiquei para a terceira fase: a fase da prova didática. Na prova didática, fiz a pontuação máxima, que era 100 pontos. Subi de posição e acabei ficando em terceiro colocado nesse concurso.

Os dois primeiros colocados foram chamados para as duas vagas da ampla concorrência e eu fui chamado para a vaga de PcD, na qual eu tinha ficado em primeiro lugar. Fui chamado

para trabalhar em Nova Mutum, no Mato Grosso, como professor da rede estadual e, dessa vez, tomei posse. Esse foi o meu ingresso no mercado de trabalho.

Quando me tornei professor, parei com a prática de esportes paraolímpicos e a participação em competição, porque isso demandava treino e viagens, e eu queria me dedicar inteiramente à docência. Eu tinha 24 anos e me lembro claramente do meu primeiro dia em sala de aula. Cheguei lá e pensei: “Caramba! Agora é comigo o negócio, né? E agora, o que é que eu vou fazer aqui?”.

Bem, comecei a lecionar para o Ensino Fundamental: turmas do nono ano. Eram sete turmas do nono ano. Eu tinha 21 aulas no estado. O concurso era para 30 horas. Então eu tinha 21 horas em sala de aula e nove horas para planejamento. Essa foi a minha primeira experiência profissional como pessoa com deficiência. Não foi fácil, pois eu tinha de trabalhar também esse processo de adaptação como professor, porque uma coisa a experiência de adaptação enquanto aluno, outra coisa é a experiência de adaptação como profissional, né? Desde o Ensino Fundamental, Ensino Médio e graduação, tive a experiência de adaptação como pessoa com deficiência, como aluno, e agora eu tinha que me adaptar como professor, né? E a primeira coisa que comecei a fazer com os meus alunos foi simplesmente tentar fazer com que eles me enxergassem como uma pessoa com plena capacidade de ensinar. Se eu estava ali, significava que tinha um por quê, né?

Eu queria fazê-los entender que era uma pessoa com deficiência, mas que estudou, que se preparou para ser professor, passou em um concurso público e sabe conduzir o processo de ensino-aprendizagem. Claro que, na prática, eu ainda estava aprendendo – e estamos sempre aprendendo.

Essa minha primeira experiência como professor foi uma experiência muito bacana, porque desenvolvemos um laço de respeito e amizade, sobretudo com os alunos PcD. Aquela experiência foi como um espelho: pude me ver no lugar dos meus alunos, alunos que estavam numa situação muito mais complicada do que a minha, com comprometimentos muito sérios do que os meus. Eles acabam se identificando comigo nesse processo.

Sou muito grato por esse período em que estive no Estado. Aprendi muito e recebi um apoio muito grande dos colegas de serviço. Fui muito bem acolhido na escola. Era uma escola sem acessibilidade, a escola mais velha da cidade, tanto é que deveria até ser embargada. Apesar disso, a comunicação era boa e o clima de trabalho era bom e tudo isso fazia uma grande diferença nesse processo.

E eu aprendi, na verdade, ainda estou aprendendo esse ofício, que é o de ser professor. Tenho dificuldade, por exemplo, para escrever no quadro, por causa da minha paralisia, mas já

criei certa adaptação de como vou utilizar o quadro, isso não é uma coisa simples, né? Não tinha estrutura dentro da escola, não tinha *datashow* que eu pudesse estar utilizando. Caixa de som era uma luta lá para conseguir, né? E aí eu tive que aprender a lidar por outros meios, utilizar outras ferramentas. Então, trabalhar com alunos do Ensino Fundamental foi uma experiência muito boa e de muito aprendizado profissional para mim.

Aí saiu o concurso do Instituto Federal do Mato Grosso, o IFMT. O cargo era para professor de História, e acabei fazendo também. Esse concurso era para pessoa com deficiência, era uma vaga e fiquei em terceiro colocado. Estava acreditando que seria chamado, mas nem fui. O concurso venceu, mas não fui chamado. E depois, no ano seguinte, saiu um outro concurso, para técnico em Assuntos Educacionais, no IFMT, e falei: “Vou fazer esse concurso!”. Era uma vaga só, para cota racial, para negro. A vaga era para trabalhar em Campo Novo do Parecis, e fiz. Nesse período eu fazia o curso de direito na Universidade do Estado do Mato Grosso, a UNEMAT, e era professor da rede estadual. A Faculdade fica a 1h30 de viagem. Eu morava em Nova Mutum e a faculdade ficava em Diamantina.

Me lembro que eu saía da escola mais ou menos 4h30 da tarde, ia para casa, tomava um banho rápido e às 5h30 já pegava o ônibus. A gente chegava lá umas sete e pouquinho da noite. A aula começava às sete, 7h30, né? Essa meia hora de tolerância que a UNEMAT concedia já era uma medida inclusiva, um tempo para a gente que vinha do interior se adaptar. E daí eu estudava até mais ou menos às 23h e chegava em casa a 1h. Era essa a minha rotina. Então, todos os dias eu gastava três horas do meu dia em ônibus, dormia pouco e ainda dava aula na rede estadual.

Eu não tinha muito tempo para estudar para concurso, mas mesmo assim decidi fazer esse concurso para técnico em assuntos educacionais. Eu estudava para esse concurso dentro do ônibus. Baixava e imprimia as provas de concursos semelhantes e respondia dentro do ônibus na ida, porque na volta eu já estava muito cansado. Num dia eu ia respondendo uma prova, no outro eu ia fazendo a correção. Eu sei que nesse período, respondi a mais de 30 provas distintas para esse cargo, tudo dentro do ônibus, nessa rotina de ida diária para a faculdade. Chegou o dia de fazer o concurso. Era uma vaga só e essa vaga foi minha! Passei em primeiro colocado, em primeiro lugar nesse concurso para técnicos em assuntos educacionais, na cota de pessoa negra, negra e parda né?

Tomei posse em Campo Novo do Parecis, como técnico em assuntos educacionais, lá no Mato Grosso. Deixei a sala de aula e fui vivenciar uma nova experiência profissional, num setor pedagógico que se chamava NAPE – Núcleo de Atendimento às Pessoas... Núcleo de Atendimento Psicossocial, alguma coisa assim... Era um setor que agregava orientações

pedagógicas aos docentes e assistência aos alunos, tudo num único setor. Como técnico em assuntos educacionais, eu estava mais na parte da pedagogia. Lá tinha os assistentes educacionais, assistente social, psicóloga e assistente de aluno, tudo junto no mesmo setor. Eu cuidava da parte do gerenciamento dos diários, da formação pedagógica e também de atendimento ao aluno: a parte de assistência estudantil. Mais especificamente, eu cuidava justamente da assistência estudantil, do gerenciamento desse recurso da assistência estudantil, dentro do *campus*.

Nós tínhamos alunos em alojamento, tínhamos bastante meninos e meninas que moravam dentro da instituição. E tinha também a parte do restaurante e assim por diante. Então eu estava sempre ligado nessa parte de auxílio, manutenção do recurso de restaurante e também do alojamento, né? Então acabei tendo essa experiência no gerenciamento dessa parte. Mas foi um período muito desgastante, porque o que aconteceu: eu cheguei. Não sei se é uma cultura dos Institutos Federais, mas eu cheguei ao *campus*, era novato, não conhecia nada dessa parte burocrática, tomei posse e fui apresentado de cara para um tanto de documentos, um tanto de processos complexos, com prazos urgentes. Os servidores com deficiência precisam de acessibilidade, precisam de um tempo e adaptação e precisam ser entendidos em suas limitações e em suas potencialidades. Mas não foi isso o que aconteceu. Tomei posse, apresentei um documento bonitinho na reitoria, me mandaram lá para o *campus* – tinha 15 dias para entrar em exercício. Entrei em exercício, fiz a mudança de Nova Mutum para Campo Novo do Parecis, uma cidade caríssima no Mato Grosso, aluguéis caros, um custo de vida muito alto, né? E aí eu entrei em exercício, cheguei, e agora? Para qual setor o João vai ser mandado? Nem me perguntaram se eu precisava de alguma coisa. O pessoal da gestão de pessoas chegou e falou: “Olha, você é técnico em assuntos educacionais. Nós não entendemos muito bem quais as atividades do seu cargo, o que está previsto na lei é muito amplo, então a gente consegue te colocar em quase todos os setores”. E aí me mandaram lá para a Direção de Ensino do *campus*, e eles não sabiam ainda onde que eu seria lotado. No início, eu não tinha atribuição, meu trabalho era ir para esse NAPE e ficar por lá, cumprir horário.

Nesse processo, eles não levaram em conta a minha experiência profissional. E talvez eu pudesse ter sido mais bem aproveitado se minhas atividades fossem de orientação aos docentes para o trato com os alunos PcD. Não fizeram nem uma entrevista comigo para saber um pouco da minha história de vida. Então aqui fica a crítica: as coordenações de gestão de pessoas dos Institutos Federais precisam conversar com os servidores, principalmente os da área técnica, saber um pouco da história de vida, entender o perfil, a experiência de vida dos

indivíduos antes de colocá-los em qualquer setor. Isso trará mais benefícios para o serviço público e aumentará as chances de sucesso do servidor, especialmente os que são PcD.

Sei que me colocaram no NAPE, numa parte extremamente burocrática, que mexia com recurso financeiro e com a qual eu não tinha experiência nenhuma. Eu estava suprindo a necessidade de um assistente social, porque o *campus* tinha perdido o código de vaga de assistente social. Eu não tinha experiência nenhuma, era um técnico em assuntos educacionais, que, na legislação, as funções são amplas, então se entende que ele pode ser colocado em qualquer atividade. Cara, eu quase pedi para ir embora! Olha, foi a pior experiência profissional da minha vida! Foi horrível, horrível! Nossa! Foi muito ruim.

Eu era uma pessoa que estava chegando dentro da rede federal de ensino, que tinha outra experiência, totalmente diferente, e que caiu de paraquedas num setor para suprir um cargo que era, na verdade, de outro profissional: de assistente social. Eu não deveria nem estar lá, né? E, além disso, eu não tinha amparo, não recebia apoio. A sensação que tive foi a de que quem já tinha mais experiência, quem já estava há mais tempo no *campus*, já sabia onde estava pisando, tinha o direito de escolher o trabalho. O novato que pegasse a bomba! E foi o que aconteceu no meu caso. Aí, em 2020, estourou a pandemia e eu estava lá. Começou-se a discutir a questão dos auxílios: auxílio para internet, auxílio para outras coisas, né? E havia os alunos residindo dentro do *campus*, passando por muita necessidade financeira, necessidade de alimentação, alunos que não tinham o que comer. Precisavam de cesta de alimentos. E como realizar essas ações com todas as atividades sendo remotas? Essas demandas caíram todas sob minha responsabilidade. Então tudo isso fez com esse período que passei no IFMT fosse bem marcante. E não desejo isso nem para a pior pessoa do mundo. Foi um momento terrível!

Felizmente, surgiu uma oportunidade de permuta com o IFRO. Então eu fui para o *campus* Jaru e outra servidora foi ocupar o meu lugar no IFMT. O *campus* Jaru era bem pequeno em vista do *campus* onde eu trabalhava anteriormente, em Campo Novo do Parecis, que era um *campus* já bem consolidado. A implantação daquela unidade foi até bem parecida com a de Colorado do Oeste. Era um *campus* agrícola, localizado mais ou menos a 15 quilômetros de distância da cidade. Era uma escola agrícola do Estado do Mato Grosso, que depois passou a integrar a rede federal, como o caso dos *campi* Colorado do Oeste, Ji-paraná e Ariquemes, aqui no Instituto Federal de Rondônia.

Vim para o *campus* Jaru e ali aprendi realmente qual era a função do técnico em assuntos educacionais. Era um *campus* pequeno e está sendo aumentado agora, mas tinha um grupo de servidores totalmente diferente do que estava no IFMT. Tanto é que a menina que fez a permuta comigo, a moça que foi para o IFMT em meu lugar, ficou dois meses lá e ela já pediu

afastamento para tratamento da própria saúde. Em menos de dois meses ela adoeceu lá, porque aquele ambiente de trabalho era muito ruim. Quando chegou lá, a coitada não aguentou, então eu imagino que não foi só uma experiência ruim para mim, foi ruim para ela também, coitadinha!

Felizmente, o *campus* Jaru me proporcionou uma experiência melhor. Fui lotado no Departamento de Apoio ao Ensino. Um departamento bem estruturado, que contava com pedagoga, psicóloga, assistente social, assistente de alunos, todos esses lotados na CAED – Coordenação de Assistência ao Educando. E lá no DAPE – Departamento de Apoio ao Ensino, estavam lotados três técnicos em assuntos educacionais. Dois deles já tinham uma bagagem bem grande dentro do Instituto Federal, já tinham mais de oito anos de serviço. E foram os eles que me ensinaram o trabalho do meu cargo, compartilharam as experiências de trabalho. Lá eu aprendi a gerenciar, por exemplo, a parte dos diários, como trabalhar a questão da formação pedagógica, como fazer orientações pedagógicas aos professores, como gerenciar a questão do calendário escolar e a questão dos horários de aulas. Aprendi com pessoas que entendiam do meu cargo, que eram solidárias e dispostas a colaborar. Muito diferente do que aconteceu no Instituto Federal do Mato Grosso, né? Então, eu acredito que a experiência ruim que vivi no Mato Grosso não seja um problema da rede, mas algo pontual daquela unidade, que tinha uma dinâmica e um fluxo de gerenciamento que não funcionava muito bem.

O *campus* Jaru era pequeno, mas já com uma estrutura e um delineamento de funções bem específicas. Cada um já sabia com clareza qual era a sua função e, além disso, o pessoal me acolheu muito bem, entendeu? O grupo de servidores me acolheu muito bem, tanto os professores quanto os técnicos, e lá eu encontrei espaço para falar um pouco sobre a minha identidade. Eles me viam como uma pessoa com deficiência, mas também me viam como realmente eu era: O João, servidor técnico em assuntos educacionais, pessoa com deficiência, mas com capacidade técnica, com conhecimento e habilidade para exercer aquele tipo de atividade. Eles me olhavam com respeito, eu identificava isso no grupo com o qual eu trabalhava.

Aí teve um novo concurso do Instituto Federal de Rondônia, desta vez com vaga para professor de História. Entrei num dilema: “Será que faço? Será que passo? Será que fico aqui, porque aqui está tão bom!”. Já estava bom para mim, eu já tinha conquistado o meu espaço e estava trabalhando satisfeito, mas decidi fazer o concurso.

Fiz e acabei ficando em quinto lugar na classificação geral, nas vagas de ampla concorrência, e em segundo na vaga para PcD. E o que aconteceu? Chamaram quatro pessoas. Então, o primeiro e o segundo colocados foram da ampla concorrência, o terceiro colocado foi

pessoa negra. Então, o primeiro colocado da pessoa negra foi chamado, o outro foi pessoa da ampla concorrência. De novo, o quinto colocado seria a PcD e estaria fora das vagas. É aí então que está a irregularidade. A forma como o IFRO prevê esse tipo de nomeação é irregular, porque a contagem que eles fizeram desconsiderava a cota de PcD. Esse tipo de nomeação está errado. Inclusive, essa matéria tem até parecer jurídico. Esse tipo de nomeação excluía as pessoas com deficiência de entrar nas vagas. A legislação fala que pelo menos 5% das vagas gerais de concurso têm que ser reservadas para as pessoas com deficiências e para pessoas pretas, pardas e indígenas: na verdade, de 5 a 20%.

Ocorre que geralmente o gestor público prevê apenas o mínimo: 5%. Eles nunca colocam 20% para a pessoa com deficiência. Nunca vi um concurso que tenha colocado 20%, entendeu? Agora, na cota para pessoa negra já estabelecem 20%. E no concurso que saiu agora, para professor de história, eles colocaram esses 5% da cota para PcD não em cima do total de vagas, mas em cima do número de cada cargo específico. Por exemplo, só teria vaga para pessoa com deficiência para o cargo de biologia, que já tivesse cinco vagas. Para os cargos que houvesse pelos menos cinco vagas no concurso, uma seria para a pessoa com deficiência. Para os cargos com menos vagas, de cinco vagas, não haveria a reserva de ações afirmativas. Eles não fizeram a distribuição em cima das vagas totais, que é o que prevê na legislação. Então, de certa forma, foi irregular. Entendo que isso é um sistema de exclusão enorme e que o IFRO falhou de modo muito sério, muito grave, nesse processo seletivo. Esse processo seletivo retirou a oportunidade de várias pessoas com deficiência ingressarem no serviço público federal de ensino, e também outras pessoas negras, porque eles fizeram a soma totalmente irregular nessa parte.

Fico indignado, porque isso viola uma conquista social de um grupo específico que lutou muito para ter esse direito, que continua numa luta constante para promover a inclusão de profissionais que tenham deficiência, dentro de um sistema público, seja de saúde, seja de educação, seja nos tribunais. Infelizmente, ainda persistem vários tipos de irregularidade nesses processos, que acabam tendo consequências muito graves para esse público. E foi o que aconteceu dentro desse concurso. Era quatro vagas para História: os dois primeiros foram nomeados da lista de ampla concorrência, o terceiro colocado foi da lista de cotas, o quarto colocado, da ampla concorrência de novo. Tive a sorte de entrar na ampla concorrência, porque o quarto colocado desistiu do concurso. Ele não tomou posse e eu era o quinto colocado na ampla concorrência, e aí fui chamado. Mas seu ficasse dependendo da vaga de ações afirmativas, talvez eu seria chamado só daqui a mais algum tempo nesse concurso.

Entrei como quarto colocado, pela vaga de ampla concorrência, porque um candidato desistiu. Fiquei chateado, pois não considero justo o que o pessoal está fazendo nesses processos de nomeação. Tanto é que depois de consultar os documentos públicos, vi um parecer da Procuradoria, falando que o processo de nomeação estava irregular. A procuradoria orientou que no próximo concurso deve-se proceder à reserva de vagas de ações afirmativas com base no total geral de vagas.

Quando fui nomeado para professor de História, também fui nomeado para o Tribunal de Justiça de Rondônia, porque havia feito concurso para os cargos de técnico judiciário e de oficial de justiça, quando estava no décimo período de direito. Eu tinha esperança de terminar o curso até a data da convocação. Não passei para oficial de Justiça, mas passei para Técnico Judiciário do Tribunal de Justiça de Rondônia. Fui nomeado para o TJ em junho do ano passado, e essa é uma área que sempre me despertou muita curiosidade e na qual sempre tive vontade de atuar. Mas, naquela época, eu trabalhava como técnico em assuntos educacionais e pensei: em termos financeiros, não vai mudar muita coisa, mas talvez seja uma oportunidade de eu vivenciar outro tipo de experiência. Fiquei naquela dúvida, mas daí surgiu o concurso para professor de História e, a gente, quando está no órgão, a gente sabe mais ou menos o quantitativo de vagas e o quantitativo de pessoas que serão nomeadas. Pensei: se eu for chamado para professor, será muito bom! O fato é que a profissão docente me encantava muito mais do que a de técnico judiciário.

Em julho saiu a minha nomeação para professor e não tomei posse como técnico judiciário no Tribunal de Justiça de Rondônia. Em agosto, tomei posse como professor no IFRO – *Campus* Guajará-Mirim. E aqui tenho outra observação a fazer, outra crítica ao Instituto Federal de Rondônia. Fui lotado no *Campus* de Guajará-Mirim, e não sei se você conhece a realidade daquele *Campus*. Guajará-Mirim é um município que parece que parou no tempo em termos de desenvolvimento. O acesso à saúde pública é precário e as pessoas dependem de Porto Velho.

No período que fui nomeado, o terceiro colocado do concurso foi preso. O que era o cotista negro foi preso no Mato Grosso, aí entrei em contato com a gestão. Eu sabia que seria nomeado, porque eu era o quarto colocado e, com isso, subiria de posição. Eu já tinha até desistido de tomar posse no TJ. Entrei em contato com a Direção de Gestão de Pessoas e falei: “Olha, possivelmente o terceiro colocado não vai tomar posse, ele sofreu aí um processo e tal, e talvez ele não tome posse, e aí eu queria consultar se haveria a possibilidade de em vez de eu ser chamado para Guajará-Mirim, eu ir para onde o terceiro lugar seria lotado, que seria no *Campus* Cacoal”. Meu pedido foi negado e até hoje essa vaga em Cacoal não foi preenchida.

Eu gostaria de ter sido lotado em Cacoal, porque lá é um município com mais acessibilidade para pessoas com deficiência física, como é o meu caso, e com melhor estrutura de serviços de saúde. Lá eu estaria melhor, poderia manter as terapias e, inclusive, estaria mais próximo da minha família, porque, querendo ou não, quando você tem alguma deficiência, a sua dependência é muito grande. A gente se apega muito a quem nos dá amparo a vida toda, né? A vida de uma pessoa com deficiência é mais viável perto de seu núcleo familiar. Por isso entrei em contato com a Direção de Gestão de Pessoas e fiz o pedido para ser lotado no *Campus* Cacoal, e justifiquei o motivo. Obtive a resposta de que teria que esperar o termo de vacância da vaga, porque ainda estava vigente. Beleza, ainda estava no período do cara tomar posse, mas e depois? Por causa dessa irregularidade que houve no número de vagas, não havia mais classificados, não havia mais ninguém para ser nomeado e não abriu mais edital de remoção interna.

Fui lotado em Guajará-Mirim, mesmo havendo necessidade de professor História no *campus* Cacoal, mesmo eu sendo PcD e precisando residir em uma cidade que ofereça as condições mínimas para meus tratamentos de saúde. Cacoal é onde mora meu irmão, e é uma cidade próxima de Rolim de Moura, onde mora a minha família. Fica somente a 60 quilômetros de distância da minha família. E eu estou aqui, em Guajará-Mirim, desde então, como professor de História. Então se percebe como é falho o sistema de gestão de pessoas dentro do Instituto Federal de Rondônia. Eles poderiam muito bem ter aberto uma consulta, ver que estavam recebendo uma pessoa com deficiência, analisar quais ações eles podem realizar para ampliar a acessibilidade e a qualidade de vida do servidor. Mas isso não aconteceu até hoje.

Essa promoção da acessibilidade no IFRO é muito falha, e se é tão falha com o próprio servidor, imagina com nossos alunos! Tenho um aluno da graduação que entrou no IFRO, mas ele não sabe ler e escrever. O processo de seleção do Instituto Federal foi muito falho: o aluno entrou na graduação sem saber ler e escrever, e isso é muito difícil, porque não estamos preparados profissionalmente para alfabetizar, para garantir a aprendizagem desse aluno. Tenho alunos com deficiência intelectual. Como vou ensinar, como vou alfabetizar se não tenho nenhum preparo, nenhum treinamento para isso? Então, há muitas falhas, em vários aspectos, em vários setores. Só levantei essa questão, porque essa é uma experiência que estou tendo agora, dentro do Instituto. Quando eu não era da rede federal, antes de entrar no Instituto, nunca imaginaria que essas coisas pudessem acontecer. Quem está de fora pensa que os Institutos Federais estão em outro patamar, em outro nível, mas aí, quando você entra no processo, percebe que não muda muita coisa não. É muito complicado.

O município onde estou residindo não oferece os serviços de natação, aqui não tem local para esse tipo de atividade. Nem fisioterapia eu consigo fazer mais. Eu deveria estar fazendo natação, fisioterapia e estar em acompanhamento médicos, mas aqui é tudo muito precário. Se eu passar mal, não tenho ninguém por mim. Eu tenho problema de bronquite. Desde criança tive muita crise de bronquite e com a natação melhorou muito, mas depois que parei de nadar, estou percebendo que minhas crises estão voltando. Aqui, se você vai ao hospital, eles te mandam para Porto Velho. Entendeu como essas situações me afetam?

Profissionalmente falando, me sinto bem adaptado como professor. Claro que estou tendo novas experiências dentro da rede federal. Os alunos, por mais que tenham mazelas, são muito aplicados aos cursos. Tem um público que é muito aplicado, né? Estou reaprendendo essa parte do ser docente, porque eu tive um período de transição, tive um período como TAE. Estou tendo essa experiência novamente e está sendo bem gratificante. Mas, em relação a essa parte do cuidado com o servidor, do cuidado com a pessoa com deficiência dentro do Instituto Federal de Rondônia, não vejo grandes avanços. Tanto é que quando fui tomar posse, eles nem me pediram para apresentar o documento.

O médico que fez minha avaliação disse para eu entrar como pessoa com deficiência, mas, na verdade, eu não fui chamado na vaga de pessoa com deficiência e, no ato da posse, nem perguntaram se eu tinha laudo, não pediram nada sobre a minha deficiência, não perguntaram qual era o tipo de deficiência. Eu levei todos os laudos, porque eu queria que registrassem no meu assentamento funcional que sou uma pessoa com deficiência, porque se acontece alguma coisa comigo, tenho um amparo legal. Até mesmo quando for me aposentar, se eu não tiver nenhum registro sobre minha deficiência, vai ser mais difícil eu comprovar todo esse período.

Há essa falha de acolhimento e de cuidado, esse descaso para com a identidade do servidor e para com a sua história. Acredito que seja de suma importância, porque a gente já entra sem conhecer nada sobre o serviço na instituição, já entra num determinado setor e fica lá, fazendo aquela atividade rotineira. E a instituição segue sem saber do que o servidor gosta, do que é capaz, dos conhecimentos e experiências que adquiriu ao longo da vida e que poderiam ser mais bem aproveitadas.

Isso que narrei é um pouco da minha história. Estou aqui nessa luta e espero que dias melhores venham. Espero que esse registro contribua futuramente para que quem está na gestão tenha um olhar mais sensível em relação a nós, servidores PcD. A instituição tem muita coisa que precisa ser melhorada, muitas coisas que precisam ser feitas. Falo como servidor, professor EBTT e pessoa com deficiência. E, infelizmente, não há, hoje, por parte da gestão de pessoas,

um olhar e um interesse sobre as necessidades e dificuldades que os servidores que têm deficiência estão enfrentando em seus locais de trabalho, em seu dia a dia.

Acredito que a instituição deveria ter um banco de dados de servidores com deficiência e usar esse banco de dados para promover acompanhamento, reduzir as barreiras dos diversos setores e para acompanhar o desenvolvimento pessoal, profissional e o bem-estar do servidor.

Lembro-me de como minha posse foi difícil! Foi difícil desde o concurso. Depois, quando fui assinar o termo, lá na reitoria, me deparei com um prédio localizado em um espaço totalmente isolado de Porto Velho, perto do aeroporto, dentro de uma área da aeronáutica, pouco convidativa, pouco amistosa, altamente vigiada, onde as pessoas já são vistas naturalmente com desconfiança, ainda mais se são pessoas pretas e com deficiência! E um prédio com uma acessibilidade arquitetônica muito precária – pelo menos era assim quando fui tomar posse.

Providenciei os documentos, fiz os exames na segunda, terça e quarta-feira. Não tomei posse junto com o primeiro grupo, acabei tomando posse depois, no segundo ou terceiro grupo. Como terminei de fazer meus exames na quarta-feira, agendei a posse para a quinta-feira. Então, me desloquei para um local que não é o espaço do Instituto Federal. Na minha concepção, parece que o Instituto Federal está ali como intruso, porque você passa por várias guaritas e em cada setor tem que se identificar e ficar repetindo a todos o que você vai fazer ali, se está com autorização. Para entrar, tem que condizer com as regras de vestimentas, não pode entrar de sandálias, e tal. Achei estranho, não parecia estar na reitoria de uma instituição de ensino. Essa foi a minha impressão.

Aí, entrei, e no espaço tinha mais uns cinco servidores para tomar posse, todos de fora do estado, eu era o único do estado de Rondônia. Na hora da posse ainda questionei, porque entrei em contato antes de agendar a posse, reforçando o pedido para ser lotado em Cacoal, onde havia aquela vaga. Quando fui assinar o documento, vi que iria para o *campus* Guajará-Mirim, e aproveitei a oportunidade e disse: “Estou muito feliz por estar aqui tomando posse, porque é um mérito meu ter passado no concurso, pois tinham várias pessoas concorrendo, e se estou aqui, é porque é um mérito meu, né?”. Alguns diretores de *campus* estavam de forma virtual, pois a posse estava sendo transmitida ao vivo. E disse ainda: “Estou indo para o *campus* Guajará-Mirim, mas sei que tem uma vaga e que o professor não vai entrar, aceito ir, mas sei que há essa outra vaga e lá seria melhor para mim, dada a minha condição de PcD”. Minha fala gerou um estado de tensão, mas eu não poderia perder a oportunidade! Depois que tomei posse, cumprimentei a todos, mas não fui convidado para o registro fotográfico. Não tiraram foto comigo e também não me responderam sobre o meu pedido.

Acho que isso é uma questão ética, porque quando você é ético, por mais que você sabe que não existe a possibilidade de assumir a outra vaga, tem que falar para a pessoa que não vai dar certo, para acabar com as expectativas. O servidor público tem que prestar as informações solicitadas aos demandantes. O que fizeram comigo foi antiético, porque quando falei com o reitor, dias antes de tomar posse, ele falou que iria dar certo, mas na hora da posse, ficou com cara de espanto e não respondeu nada. Aí ficou aquele clima de tensão, bem chato.

Bom, mas em relação a preconceito, não senti nenhum ato de preconceito por eu ser uma pessoa preta e nem por ter deficiência. Só a parte antiética mesmo, a falta de sensibilidade, porque quem está num cargo de gestão tem que enxergar: “Poxa, o professor tem uma deficiência, vamos conversar para saber das necessidades dele, para saber o que ele precisa para trabalhar. Será que a cidade de Guajará-Mirim é o melhor lugar para ele trabalhar? Será que a cidade vai suprir toda a necessidade de saúde e qualidade de vida dele? Será que não tem a possibilidade de mandá-lo para outro *campus*?”.

Fiquei com a sensação de que não havia Gestão de Pessoas dentro do IFRO, pois quem me conheceu na posse não teve a sensibilidade de pensar nos desafios que eu enfrentaria em razão da minha condição, indo para um *campus* de uma cidade de fronteira, que não tem acesso à saúde de qualidade, em que o local mais próximo para atendimento à saúde fica a quase seis horas de viagem de carro. Não pedi favorecimento, não pedi nada ilegal, apenas perguntei se poderiam me lotar em outro *campus*, no qual havia vaga, mas nem resposta recebi.

Agora, falando como professor de história, o *campus* onde estou lotado situa-se em um espaço interessante, um espaço histórico de fronteira, com muitas marcas do passado. Como disse, até parece que a cidade parou no tempo. Como professor de história, se eu for fazer uma atividade de campo, por exemplo, numa aldeia indígena, com meus alunos, tenho várias opções. Há vários espaços, várias oportunidades de fomentar discussões críticas, tanto na zona rural como na zona urbana, contudo, na maioria desses espaços eu não consigo chegar, por causa das minhas dificuldades de locomoção e porque não há acessibilidade. Alguns lugares aqui dentro de Guajará mesmo, não consigo acesso, por causa da minha dificuldade de locomoção. Esse é o primeiro desafio.

Com relação ao convívio com os alunos, grande parte deles é muito sociável, muito empática e compreende as minhas dificuldades, mas existem, sim, alguns preconceitos dentro de sala de aula por parte de alguns alunos. Eu tenho dificuldade com a fala, minha língua parece ser um pouco presa, mas não é que seja presa, é que tenho baixa audição. No processo de aprendizagem da fala, você ouve e reproduz o que ouviu, mas por causa da baixa audição, tem muitas palavras que eu ouvia errado e por isso aprendi a pronunciar errado. Em minha infância,

quando estava aprendendo a falar, minha família não tinha condições de pagar um fonoaudiólogo que me ajudasse no processo de desenvolvimento da fala. E quando você é professor, você utiliza muito a sua fala, e se você fala alguma coisa errada, o aluno vai tirar sarro, dizendo que o professor não sabe nem falar direito. E eu percebo isso, né? Estou com 30 anos, sei perceber quando estou sofrendo um ato de preconceito, de exclusão, ou então de chacota. Percebo na hora! Aí vem uma piadinha aqui, um olhar de deboche ali. Isso acontece muito. Isso é comum, mas é chato. Um comum que não deveria existir, mas existe, e faz parte do cotidiano das pessoas com deficiência.

Acontece nos mais diversos espaços, inclusive nos ambientes profissionais. Em sala de aula eu sofro preconceito, mas entendo que esse aluno, no processo de me conhecer, talvez aprenda a me entender um pouco, mais à frente. Fico na esperança que entenda. Uma coisa que tenho dificuldade, por exemplo, é com esse quadro de vidro. O quadro de vidro da sala de aula, para quem tem dificuldade na escrita, é terrível. Tento escrever, a minha letra já não é legal, por causa da paralisia, tento escrever naquele negócio e não dá para enxergar nada. Aí eu tenho que apertar ainda mais o canetão, e isso aumenta o gasto de tinta. Um canetão comigo não dura nem uma semana, porque não consigo utilizá-lo de forma adequada.

Outra coisa: aqui não tem projetor instalado nas salas de aula, só tem TV, mas aí, quando vou utilizá-la, não está funcionando, aí já se vão quase 20 minutos da minha aula, só para eu conseguir instalar o material. Já é um grande desafio, né? E agora estou como Chefe do Departamento de Apoio ao Ensino, porque esse é um *campus* de grande rotatividade de servidores, parece ser até a porta de entrada do IFRO, então, grande parte do pessoal aqui é novato, e parece que quando você tem um pouco de experiência em gestão, a primeira coisa que fazem é te catar para a chefia de algum setor. Talvez eles pensem que, por você já ter um pouco de experiência, vai dar conta de desenvolver o trabalho administrativo e o de sala de aula. Então, aqui, é mais ou menos assim: quando chega algum servidor que já tenha um pouco de experiência no setor público, a tendência é a gestão convidá-lo para assumir algum cargo de gestão. O pessoal de Jarú me indicou para cá, disse que eu já tinha trabalhado no Departamento de Apoio Ensino de lá, aí eu acabei assumindo esse cargo de chefe do Departamento de Apoio ao Ensino, mas espero não estar mais na gestão no próximo semestre.

Inclusive, percebo, entre os colegas, que existe uma grande desconfiança sobre se o João, pessoa com deficiência, tem realmente capacidade plena para gerenciar um departamento. Acho que eles pensam: “Ele deveria ser acolhido, não deveria estar respondendo por cargo nenhum”. Isso é o que eu percebo por parte de alguns colegas, entendeu?

Já passei por isso na escola. Muitos professores não me davam autonomia, não acreditavam na minha capacidade. Tinham que me acolher, porque achavam que eu era um coitadinho. Tinham que me proteger, pois achavam que eu não tinha capacidade para desenvolver, sozinho, os trabalhos propostos. Vivi isso em minha vida de estudante e agora vivo em minha vida profissional também. Aqui dentro do *campus*, eu tenho essa percepção, com base no comportamento de alguns colegas. Muitos pensam que não tenho capacidade plena para estar chefiando um setor, que é o setor que cuida basicamente de quase todo o andamento do ensino, junto com a Direção de Ensino, dentro da instituição. Percebo isso e também percebo que tem pessoas que duvidam até minha capacidade docente: “Será que o João vai dar conta de lecionar?”. Percebo preconceito em muitos colegas.

Aprendi a não me resignar. Quando vejo esses comportamentos, busco dar respostas, busco provar que estão errados. Tanto que nos Conselhos de Classe sou um dos professores mais elogiados por parte dos alunos.

Quando assumi o Departamento de Apoio ao Ensino, no ano passado, havia grande quantidade de professores que não apareciam para dar aula. Eu me resguardo muito bem, em ações. Não sou uma pessoa que vai discutir com a pessoa, vai falar que ela está equivocada e precisa repensar o que está falando. Gosto de agir, mais do que falar. Minha forma de ensinar é pelas minhas ações, então procuro fazer as coisas da melhor forma possível, e se eu não conseguir, peço ajuda, mas evito entrar em embate, porque sei que cada um já tem suas próprias convicções, e é mais fácil convencer por exemplos do que por palavras. Na verdade, acho que entrar em discussão é uma perda de tempo e que não vou ganhar nada com isso. Quem está perdendo é a pessoa, entendeu? Então, de certa forma, sempre trabalhei muito essa questão do enfrentamento ao preconceito ao longo da minha vivência. Parece que tenho um preparo psicológico bem consolidado para lidar com esse tipo de situação. E a forma como lido com isso é agindo, é fazendo o que tenho de fazer da melhor forma possível, e se a pessoa vai enxergar ou não as minhas ações, se vai reconhecer ou não a minha capacidade, aí já é problema dela, porque eu vou tocar a minha vida, a minha vida não pode parar por conta da opinião de outras pessoas. Mas, infelizmente, existe esse preconceito, sim. E, para mim, a melhor forma de vencer esse preconceito, é mostrando minha capacidade, mostrando o que consigo fazer no meu dia a dia.

No que se refere às condições de acessibilidade do *campus*, são razoáveis. O *campus* aqui está em construção. Tem uma obra que está mais parada do que tudo. Como tenho carro, consigo chegar até bem perto da entrada, então a locomoção, para mim, já não é um grande problema, mas para outras pessoas com deficiência pode ser um grande problema, porque a

gente não tem uma entrada acessível para pedestre ou para cadeirante. A porta de entrada do *campus* não é acessível. Felizmente, dentro do prédio temos o elevador, e isso é algo muito bom para quem tem dificuldade de locomoção. Para minha deficiência, não vejo grandes problemas, mas para outras deficiências, vejo que o *campus* tem que melhorar muito. Aqui é um local de obras, então, a todo momento tem gente entrando, saindo, carregando coisas, deixando coisas no meio do caminho. Imagina como seria para uma pessoa com deficiência visual, ou um cadeirante, ter de trabalhar ou estudar num espaço assim! É muito complicado.

Penso que para reduzir as barreiras ambientais, é preciso planejamento e recursos para investimento. É preciso pensar na acessibilidade e nos diversos públicos que poderão fazer uso daquele espaço. Pensar na comunidade, no servidor e no aluno, nos diversos tipos de deficiência, ou pelo menos nas mais frequentes. A pessoa com deficiência visual tem que ser pensada na acessibilidade, a pessoa com deficiência de locomoção tem que ser considerada, a pessoa com deficiência intelectual, tem que ser pensada em suas especificidades. Aqui a gente está tendo aluno com deficiência intelectual e com autismo. Então, esse espaço físico deve ser planejado antes de ser construído, com acessibilidade para todos, e com muito cuidado durante esse processo de construção, para evitar acidentes de trabalho para os trabalhadores e para os usuários desse espaço. Porque, o que acontece? A gente está tendo aulas nos mesmos espaços que estão em construção. Então, quem tem algum tipo de deficiência está em constante risco. Aqui, durante o período de chuva, ficou praticamente inacessível, porque a entrada se encheu de barro devido a um caminhão entrando o tempo todo, com terra, blocos, madeira, tijolos e tal.

O processo de construção e de reforma deve ser planejado considerando a acessibilidade das pessoas com deficiências. Em relação à parte atitudinal, penso que já na porta de entrada, já no ato da posse, a gestão deve acolher e orientar o servidor e oferecer um acompanhamento. Não deveria ser só dar a posse e pronto. No ato da posse, a gestão deve conhecer o relato sobre a deficiência da pessoa, quais as dificuldades, os obstáculos, a história de vida, para saber se o local onde a pessoa vai entrar em exercício proporciona acessibilidade, saúde, bem-estar, qualidade de vida, entre outras necessidades básicas. Então, entendo que no ato da posse, a gestão já tem que pensar todas essas questões em relação ao servidor com deficiência.

Maria dos Santos

Sou Maria, tenho 43 anos, sou casada, tenho um filho de oito anos, venho de uma família onde as mulheres são maioria e são muito empoderadas. Nasci no interior de Rondônia, onde eu presenciava minha avó, com quem morei por algum tempo. Minha avó sustentava a casa sendo lavadeira e passadeira de roupas. A presença dela é muito marcante na minha vida. E aí, saindo da história da minha avó, vem a história da minha mãe. Minha mãe engravidou aos 18 anos, não estudou, estudou somente até a quarta série e trabalhou muito tempo como diarista em casas de famílias. Embora ela não tenha tido a oportunidade de estudar, sempre incentivou as filhas. Nós somos três mulheres e fomos ensinadas por nossa mãe sobre o valor da educação. Ela sempre falava: “A única herança que eu posso deixar para vocês é o estudo”. Então nós três temos nível superior. Eu sou a única da família que é servidora pública federal, a única da família com mestrado, concluí o mestrado em 2021. E isso, para mim, é um motivo de orgulho, de satisfação e de acreditar que realmente a educação transforma, ela ainda é capaz de transformar a vida de muitas pessoas.

Eu entrei no serviço público... Tenho 21 anos de serviço público, na educação. Comecei bem nova e dentro do Instituto, tenho 13 anos de serviço.

Quando prestei o concurso para o Instituto Federal de Rondônia, na época, tinha uma vaga para portadores de necessidades especiais. E essa vaga era específica para pedagogia com habilitação em supervisão, que é a minha área. Sou pedagoga, com habilitação em supervisão. O edital veio bem claro e, naquela época, eu fiquei muito, muito surpresa, fiquei muito feliz, porque antes eu estava já há dez anos no município como professora, mas não tinha prestado concurso como pessoa com deficiência. Sou cega de um olho, tenho visão monocular, não enxergo nada do olho direito, então é cegueira total no olho direito e no olho esquerdo também tenho limitações. Aí, quando surgiu a vaga, eu falei: “Ah! Vou tentar”. E era justo que eu tentasse a vaga para pessoa com deficiência. Fiz a minha inscrição e tudo. Só que no momento em que saiu o resultado, houve um equívoco da comissão organizadora do concurso, e essa vaga para onde eu tinha me inscrito não foi a minha, a minha pontuação não foi contada, então estava como se eu tivesse feito a minha inscrição para o local errado. Num edital estava que era para reitoria e no outro edital dizia que a vaga era para o Calama. Então, assim, o que aconteceu? Fizeram a correção no edital.

O edital que foi publicado no Diário Oficial da União saiu de um jeito e o que foi publicado pela fundação que realizou a prova, era um outro edital. E aí eu vi que eu tinha passado e tudo, mas que eu não tinha sido classificada, porque me colocaram em local para o

qual eu não me inscrevi. Fui à instituição tentar resolver administrativamente essa questão, até porque a minha inscrição não foi indeferida e nem nada. Tentei resolver administrativamente, mas não obtive êxito e aí o meu nome não saiu, não saiu como classificado. Tive de entrar com mandado de segurança na época, porque me senti com os meus direitos violados. E eu tinha plena certeza de que se eu não fosse atrás, eu hoje não estaria na instituição. Procurei as vias judiciais e fui orientada para aguardar todo o prazo, já que eles não conseguiram resolver administrativamente, que eu aguardasse todo o resultado do concurso ser publicado e aí nós entraríamos com um mandado de segurança. Na época consegui uma advogada que já tinha uma experiência muito boa nessa área. Ela analisou tudo e falou: “Maria, aqui é certeza que o pleito é seu, é só aguardar que vai dar certo”. No entanto, fiquei esperando 11 meses, foram praticamente 11 meses para eu conseguir tomar posse, até se resolver toda a situação.

O juiz deu de imediato a causa ganha, entretanto, a instituição já tinha chamado todos os aprovados e ocupado todos os códigos de vaga, de modo que minha posse ficou atrelada a haver disponibilidade de um novo código de vaga. Quando veio o código, fizeram a minha nomeação. A lição que tiro disso é que se você sabe dos seus direitos, você deve ir atrás. E se fosse uma pessoa que tivesse deixado para lá? Talvez eu não, certamente eu não teria tomado posse. Só que quando eu entrei na instituição, além de eu ter entrado com mandado de segurança, eu ouvi que eu estava entrando pela “porta dos fundos”, e também ouvi comentário que diziam que eu não tinha deficiência alguma. Tenho uma deficiência visual, que, aparentemente, quem me olha, não percebe que eu tenho essa deficiência. Aí ficaram até falando que eu não tinha deficiência, né? Que eu não era PcD e estava sendo desonesta. Foram várias situações constrangedoras que vivi assim que ingressei na instituição.

Acredito que se fosse um cadeirante ou uma pessoa que tivesse uma perna maior que a outra, não sei, se minha deficiência fosse uma deficiência visível, talvez eu não tivesse sido alvo desses discursos de desconfiança, que não contribuiriam para meu acolhimento e adaptação ao serviço.

Mas eu sei lidar muito bem com essa minha deficiência, e com todas essas questões que perpassam o campo do preconceito. E não foram essas coisas que me abateram, me abalaram ou deixaram que eu não realizasse a minha função como servidora, como pedagoga. Fiz o meu trabalho da melhor forma possível, dentro do que tive oportunidade de realizar e dentro das minhas condições.

Eu tenho deficiência visual desde que nasci. Nunca tive a experiência de ter tido a visão dos dois olhos, porque já nasci com essa deficiência: catarata congênita e o estrabismo bem forte. Quando nasci, não tinha essa estrutura médica que tem hoje, para que eu fizesse a cirurgia

e retornasse a minha visão. Hoje, se eu tiver um filho e ele nascer com esse mesmo problema que eu nasci, ele consegue fazer a cirurgia, a visão dele não vai ser prejudicada, conseguem fazer a cirurgia com 20 dias de vida da criança. A médica que me acompanha, na verdade, é a família Veloso, eles me acompanham desde 1980, em Ji-Paraná. Era o Dr. Renato Veloso. Fiquei sendo acompanhada por ele durante um bom tempo. Hoje, quem me acompanha, é a Dra. Renata Veloso e a Dra. Karina Veloso. No final do ano, estive no consultório, porque tenho que fazer exames periodicamente, devido à retina e também para ter todos os cuidados, porque eu tenho somente a visão de um olho, do outro sou completamente cega. Nessa última consulta, a médica me falou que em outubro e novembro de 2022 eles fizeram cirurgias num bebezinho de 20 dias que tinha nascido com o mesmo problema meu e ele estava enxergando perfeitamente! A medicina evoluiu muito, mas, infelizmente, quando eu nasci, a minha família não tinha recursos, e também não havia tanto avanço na medicina como tem hoje, né?

Então, no final do ano passado, a doutora ainda tentou colocar uma lente do grau máximo, que é 15 graus, mas não deu certo, eu não tenho capacidade de reproduzir a visão, infelizmente, devido à catarata, devido à toda a situação que vivi e que prejudicou ainda mais outras partes do meu olho, então não tenho capacidade de produzir a visão, infelizmente. O que me resta a fazer é cuidar dessa visão que eu tenho hoje, né? Do meu olho que enxerga.

Em razão de minha deficiência visual, tenho algumas limitações, bastante limitações! Tenho dificuldade com muita luminosidade, tenho dificuldade com a questão da distância, tanto perto quanto longe, tenho bastante dificuldades. Por exemplo, agora, devido ao fato de eu ter ficado bastante tempo no computador, fica bastante embaçada a minha visão, mesmo com os óculos, fica bem embaçada a visão e também sinto dor de cabeça com frequência. Luto diariamente com essas questões, que essas coisas que a gente vai sentindo e, em geral, consegui me adaptar bem ao trabalho, consigo trabalhar bem. Para além dessas características do ambiente físico, como a luminosidade e do ambiente arquitetônico, como degraus, escadas, níveis diferentes de profundidade dos espaços, eventualmente há outras coisas que me incomodam bastante. Eu tenho todas essas e outras limitações, mas consigo desempenhar bem a minha função.

No período da pandemia, acabei perdendo alguns graus desse olho que eu enxergo. A gente fez o exame no final do ano passado. E aí, por eu estar constantemente, noite e dia no computador, estudando e trabalhando, a doutora acredita que isso reduziu a minha visão, e até mesmo por causa da idade. Depois dos 40 anos, realmente a gente perde um pouco mais, né? Se eu fico, por exemplo, mais de seis horas na frente da tela, eu sinto bastante desconforto.

Uso colírio constantemente para meu olho não ficar ressecado, devido à nossa região e a ficar muito exposta ao ar condicionado, à luminosidade, às telas. Uso óculos especiais, com lentes que ajudam nessa questão das telas. Esses são os cuidados que eu tomo diariamente, além do acompanhamento oftalmológico periódico.

Em relação à instituição, desde quando entrei, percebo que não há nada, que não é feito nada para acompanhar e auxiliar no desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. Ninguém nunca me procurou para saber se estou desenvolvendo bem as minhas atividades, se estou necessitando de um computador, de um programa especial, de uma lupa ou algo assim. Ninguém nunca me perguntou se eu me sinto segura viajando sozinha para outros estados, tendo essa deficiência. Não sei se você está conseguindo entender essa fala, então, assim, não se faz nada em relação a isso. Vou levando como posso e faço o meu trabalho da melhor maneira possível, muitas vezes com ônus emocional elevado, que ninguém nem sabe.

Muitas pessoas nem sabem que tenho essa deficiência, porque igual eu falei, ela não é visível. Aparentemente, meus olhos são normais, porque a cirurgia que foi feita corrigiu bastante o estrabismo e o olho ficou um olho normal, não ficou aquele olho morto e nem nada assim, então não é visível. Não é um olho de vidro, como aquele do professor de Engenharia. Então, o que quero dizer com isso? Quero dizer que a instituição poderia dar uma atenção melhor para esses servidores que têm deficiência. Não sei quantos servidores têm deficiência, não sei quais dos meus colegas têm. Eu acho que isso seria algo interessante, que a instituição poderia fazer um acompanhamento, não sei, algo assim.

Existe o dia mundial da visão monocular. Ela foi reconhecida como deficiência recentemente. Nunca vi uma campanha, nunca vi sequer uma alusão a essa data, que pode ser uma oportunidade interessante de conscientização, de orientação e cuidado com a saúde e com as relações humanas no ambiente profissional, mas também entendo perfeitamente a instituição, as condições que ela enfrenta, a falta de recursos humanos na Diretoria de Gestão de Pessoas, e tudo mais. Mas acredito que seja necessário um esforço para dar uma atenção melhor para quem tem deficiência, seja ela qual for.

Eu estou há 13 anos no IFRO e não recebi acompanhamento para meu desenvolvimento profissional. Logo no início, quando tomei posse, me perguntaram se eu ia precisar de um computador mais adequado. O computador não veio, a gente foi fazendo alguns ajustes no que tinha e essa preocupação sobre as tecnologias assistivas que eu precisaria para desenvolver o meu trabalho ficou só no momento da posse mesmo. Não vejo nenhuma, nenhuma ação voltada para o servidor quem tem deficiência! Embora nos *campi* importantes avanços estejam sendo realizados para a inclusão dos estudantes do PcD, como as salas de recursos especiais, o

trabalho dos Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNE), etc. Mas a inclusão de servidores PcD e o desenvolvimento de servidores PcD ainda não é um ponto bem trabalhado.

Estou falando assim por mim mesma: minha deficiência é visual e eu tenho algumas limitações. Há pessoas com deficiências mais graves do que a minha, com ainda mais limitações, e não vejo esse cuidado, essa preocupação, sabe? Vejo que falta também informação, conscientização. Porque, por exemplo, por parte dos meus colegas que sabem que eu tenho essa deficiência, eu já vejo certo cuidado. Nós compartilhamos as dificuldades, às vezes eu falo que estou trabalhando muito, que estou usando muito a tela, que estou com dor de cabeça, porque fiquei muito tempo na frente da tela, e aí a gente divide o trabalho, eles me ajudam. Esses colegas mais próximos demonstram essa preocupação, esse cuidado comigo, me oferecem ajuda, retiram do caminho as coisas onde posso tropeçar. Mas isso foi construído de forma autônoma dentro do meu setor, por coleguismo mesmo, ali no local de trabalho, não foi uma política induzida pela gestão, de forma sistemática, para todos os servidores PcD.

Acho fundamental dar uma atenção maior em tudo e esclarecer sobre cada deficiência: as possibilidades e limites que elas trazem. Às vezes nem os outros sabem, nem os próprios colegas de setor sabem, porque as pessoas com deficiências mais sutis tentem a esconder as suas deficiências, por vergonha, por medo de serem rejeitados ou de serem tratados como coitados, por medo de não serem compreendidos. Eu não tenho problema nenhum para falar, para expor essa minha deficiência, e isso tem me ajudado. Eu não escondo as minhas dificuldades.

Quando eu entrei no mestrado, na Universidade Federal de Rondônia, eu falei das minhas limitações e recebi uma atenção muito, muito, muito especial! A professora Marlene, que é uma grande pesquisadora na área de educação inclusiva, já no dia em que eu fui realizar a prova, ela ficou lá do meu lado, perguntou se eu precisava de algum auxílio e tudo. Então isso para mim foi muito bacana, porque eu nem esperava chamarem o meu nome. Mesmo assim, ela me chamou num canto e falou: “Maria, eu estou aqui. Se você precisar de letras maiores, a gente providencia agora”. Isso eu achei um cuidado, né? Não que as pessoas com deficiências devam ter um tratamento especial, devam ser favorecidas, mas assim, receber essa atenção, receber os recursos para poder concorrer em igualdade de condições com os demais candidatos é um direito, e nos sentimos bem quanto isso acontece, nós gostamos de ser vistos, de ser ouvidos, gostamos que as pessoas entendam quem nós somos.

Infelizmente, em muitos setores da vida social, esse atendimento especial tem se limitado ao campo da Educação, aos concursos, ao ingresso. Não vejo muitas coisas sendo feitas

em outras áreas, mas a questão da deficiência do nosso servidor, eu acredito que a gente poderia melhorar ainda mais.

Me recordo de como foi a minha posse. Cheguei para tomar posse, mas não consegui, porque faltou uma documentação minha. Senti assim, que estava todo mundo esperando uma pessoa deficiente, mas uma pessoa diferente... Com características físicas bem marcadas. Eles não se contiveram e comentaram: “Nossa! Você? Falaram que era uma pessoa deficiente que viria tomar posse”. Geovana, Xênia, aquele momento foi muito constrangedor para mim, mas eu não julgo a equipe daquela época. Éramos todos servidores muito jovens, muito imaturos, iniciando no serviço público federal, e eu mesma poderia ter me posicionado de outra forma, né? Mas certamente, se isso acontece hoje, minha postura será outra.

Eu deixei passar muita coisa em nome do estágio probatório e para não gerar embate. Mas do dia da minha posse nunca me esqueci, porque faltou um documento e eu tive de voltar para pegar, e porque vi o estranhamento da alta gestão diante da minha pessoa, uma jovem que entrou como PcD após processar a instituição e ganhar um mandato de segurança, e que não tinha uma deficiência marcada, aparente.

Vi esse estranhamento e ouvi por muito tempo a acusação de que por eu ter entrado com mandado de segurança, eu havia entrado pela “porta dos fundos” e quando requeri direitos, ouvi a alegação: “Entrou pela porta dos fundos e ainda quer ter todos os direitos, né?!”. Nessa hora me posicionei: “Eu não estou entrando pela porta dos fundos, porque a vaga foi prevista no Edital e eu passei na seleção, era direito meu reivindicar e é lógico que eu ia entrar com mandado de segurança”. Mas esses buchichos, esse comportamento de desconfiança em relação à minha pessoa. De certa forma isso me fez ficar coagida e me anular, porque acaba que você fica com medo, com receio. Você está entrando na instituição, você está em estágio probatório, então você tem medo de falar muitas coisas, né? E até mesmo pela questão da minha imaturidade.

No meu primeiro dia de trabalho, me lembro que Pedro perguntou se eu ia precisar de um computador ou de um teclado adaptado. Foi a própria Diretoria de Gestão de pessoas que mandou ele até mim. Mas no momento em que eu entrei na sala, eu lembro até hoje, era ali onde era a Fatec, nós alugávamos dois blocos da Fatec e tinha uma salinha bem no cantinho, nos fundos primeiro bloco, lá ficava a salinha da Extensão. E aí, a Pró-Reitora, na época, me recebeu com muita cordialidade. Ela disse: “Maria, nós estávamos te esperando, te aguardando muito!”. Mas ela não me conhecia, não sabia da minha capacidade. Então, quando iniciei, o meu trabalho era atender um telefone que tinha lá. Eu atendia o telefone e fazia tudo que ela mandava, né? E eu vinha de uma instituição de ensino, onde fui diretora, vice-diretora, por

último eu era supervisora, já tinha feito várias coisas durante minha jornada profissional antes de entrar no IFRO, mas fiquei ali por um tempo, atendendo telefone e anotando recado. Felizmente, logo a minha chefe percebeu que eu poderia fazer mais, que tinha formação e experiência, e foi me dando novas atribuições e responsabilidades, e fui me destacando. Em pouco tempo, em pouco tempo mesmo, eu já mês destacava pela qualidade do meu trabalho e pela vontade de contribuir.

Essa minha primeira chefe, que era pró-reitora de extensão, foi uma pessoa muito importante para mim. Ela me recebeu muito bem, com abraço e tudo. Perguntou da minha deficiência e das minhas experiências profissionais. Acredito que em menos de dois meses eu estava em Brasília no lançamento do Pronatec. Ela me designou para ir a Brasília acompanhar o nascimento do Pronatec. Ela disse: “Maria, eu vi que você é muito ágil, você se destaca, você consegue resolver muita coisa de situação de conflito”. Ela foi falando das minhas qualidades e isso me encorajou a permanecer e a dar o meu melhor.

Eu falo para vocês que foi um mês e pouquinho depois de eu entrar que fomos para Brasília. Eu, ela e o professor Jimenez. O professor Jimenez falou para mim: “Maria, nossa, que honra! Você tomou posse agora, há um mês e pouco, e você já está aqui, em Brasília, no lançamento do Pronatec”. Aos poucos eles foram confiando em mim e vendo as minhas capacidades, para além da minha deficiência.

Criaram a nossa sociedade muito preconceituosa e em diversos momentos da minha vida sofri, sim, preconceito. Nós temos que tomar esse cuidado para não reproduzirmos preconceitos, para não tolhermos as pessoas em razão de suas deficiências. Temos que nos posicionar de outra forma. Mas digo a vocês: em nenhum momento, em nenhum momento mesmo o preconceito foi algo que me abateu ou que me abalou. Nada! Porque eu estava muito certa do que era direito meu, do que eu tinha conquistado antes de eu prestar o concurso: minha formação, minhas competências profissionais, e que eu tinha passado no concurso público em uma vaga que é legalmente destinada à PcD.

Confesso que quando abriu o concurso, eu pensei muito em não fazer para essa vaga de deficiente, porque eu já tinha feito outros concursos em vagas de ampla concorrência e fui aprovada, sem precisar de vaga de PcD, mas o meu namorado, na época, que hoje é meu esposo, falou: “Bem, esse é um direito que você tem, a vaga é para a sua habilitação, para a sua graduação, e nada mais justo você fazer, né?”. E aí eu fiz, né? Mas eu não sabia que ia ter todo esse transtorno de eu ter que entrar com mandado de segurança, porque teve todas essas questões.

Mas, enfim, percebi e as pessoas também foram percebendo que minha deficiência não me limitava a exercer qualquer função. Inclusive, logo no início, eu já fui coordenadora. Na época, era coordenadora de programas, projetos e ações de extensão, né? Logo ali, quando eu entrei, no outro ano. Mas foram vários os percalços que enfrentei, e acho que vale destacar alguns.

Quando estava completando três meses que eu estava na instituição, sofri um acidente de trabalho, em razão do perfil arquitetônico do prédio. A gente trabalhava ali no prédio da Fatec e o piso era... Era um piso tipo de cimento queimado e ele fica muito liso. Vários outros colegas nossos já tinham caído, né? Na entrada do prédio tinha uma pequena cobertura, uma espécie de marquise, mas como as nossas chuvas aqui na Amazônia são muito intensas, a marquise não servia de grande coisa, e o piso, que já era liso, ficava ainda mais liso quando molhado e, para ir ao banheiro, precisávamos passar por esse corredor. Eu cheguei para trabalhar e logo depois saí para ir ao banheiro, para lavar justamente os meus óculos, que estavam embaçados. Nisso, eu escorreguei nesse corredor e quebrei o pulso, devido a essa queda. Foi um tratamento difícil, o médico registrou como acidente de trabalho e me deu 120 dias de afastamento: 30 dias, depois, mais 30, depois mais 30 e novamente mais 30, até que eu estivesse plenamente recuperada, conforme avaliação da junta médica. E aí eu ouvi mais algumas falas preconceituosas, porque tive esse longo período de afastamento para tratamento da saúde. Esse acidente de trabalho me deixou muito chateada. Primeiro, porque nesse contexto de exames e idas e vindas a hospital, descobri que estava grávida – e, infelizmente, perdi o meu bebê. Segundo, porque eu já tinha trabalhado anteriormente, dez anos na prefeitura, no estado, e eu nunca tinha adoecido, nunca tinha me acidentado, nunca tinha pego licença para nada, nenhuma licença. A única licença que eu peguei foi a minha licença prêmio, que eu tinha direito na época. Então eu fiquei muito constrangida por ter caído e por ter de ficar afastada do trabalho. Fiquei ainda mais chateada porque a Pró-Reitora de Extensão achava, no entendimento dela, que com 30 dias eu deveria retornar ao trabalho, mesmo estando com um braço que eu não conseguia digitar, porque meu braço foi todo imobilizado, foi engessado.

Naquela época, não sei por que o ortopedista resolveu imobilizar todo o meu braço, e tive problema com a cicatrização, a lesão não cicatrizava, mas ela achava que com 30 dias eu deveria voltar e digitar só com uma mão. Retornei ao trabalho após 30 dias, mas não consegui trabalhar, então voltei ao médico para ser reexaminada e ele me enviou para a junta médica. Na junta médica, eles me avaliaram e disseram que eu não tinha condições de voltar a trabalhar, porque o meu trabalho era única e exclusivamente na frente do computador, era um trabalho de digitação. Eles sabiam lá qual que era o meu cargo e tudo, me deram mais 30 dias de atestado

e agendaram uma reavaliação 30 dias depois. E ouvi! Porque ela me ligava direto, perguntava como eu estava, se eu já estava voltando. E eu falava: “Não, peguei mais 30 dias”, e depois a junta médica me deu mais 30 dias. Então assim, quem é a pessoa pra discutir com a junta médica se eu posso ou não voltar a trabalhar?

Essa situação me deixou muito desconfortável, ainda mais porque eu descobri que estava grávida. Eu não sabia, sofri um aborto espontâneo e o feto ficou retido. Esse é outro caso que tenho que relatar, para vocês verem como foi conturbada a minha entrada no IFRO. A médica constatou o aborto, mas achou por bem não fazer a aspiração de imediato, para retirar, porque estava retido. Ela falou: “Maria, vamos esperar mais uma semana para a gente ver como vai ficar”, então eu tive que ir trabalhar nessa situação, com o feto morto dentro de mim e um sofrimento inenarrável: a dor de perder meu filho e a dor de acharem que eu estava me aproveitando da situação do meu braço para ficar apresentando atestados médicos. Hoje fico me perguntando, porque fui trabalhar naquelas condições, por que aceitei tudo aquilo? Hoje eu sei que eu era muito imatura, eu era muito nova e tudo, e fui trabalhar durante uma semana, não chegou a dar uma semana, acredito que uns quatro dias, com o feto sem vida. A questão médica eu entendi perfeitamente, né? A médica fez o ultrassom, estava muito recente e ela me esclareceu todas as questões. E diante das pressões que eu vinha sofrendo, voltei ao trabalho, mas eu estava profundamente doente, estava profundamente deprimida, eu voltei ao trabalho, mas não conseguia trabalhar, eu só chorava. Eu contei a minha situação para alguns colegas, que acompanharam o meu sofrimento. Eu estava muito abatida, só Deus sabe o que eu estava sentindo! E ainda assim ouvi piadas do tipo: “Entrou, pela porta dos fundos, com três meses quebrou o braço, aí depois sofreu o aborto”. Como esses episódios tivessem sido escolha minha.

Após a retirada do feto, tive direito a 30 dias de afastamento. Isso é uma previsão legal, e aceitei esse atestado de mais 30 dias, porque, de fato, eu precisava desse tempo para me recuperar dessa perda. Eu não abro mão de direitos, quer gostem, quer não!

Saí desse processo de adoecimento muito magoada e as relações profissionais de meu setor ficaram muito abaladas, mas aos poucos essa situação foi se resolvendo, a gente foi amadurecendo, a instituição foi amadurecendo. Quando nós entramos, não tínhamos tanta experiência. Alguns tinham um pouco mais, outros não tinham nenhuma experiência para lidar com a diversidade humana e com a diversidade de situações a que estamos sujeitos a passar nessa vida. Penso que todos fomos amadurecendo. Não guardo mágoa nem rancor de ninguém. Isso, para mim, hoje, é muito tranquilo. Eu sei que muitas dessas situações que passei se configuram como assédio. Sei perfeitamente, mas eu sempre fui muito tranquila em tudo, tento lidar da melhor maneira possível com as situações, para não me abater e para não dar uma

dimensão ainda maior às coisas, até porque ser servidora pública federal era um sonho, era algo que eu queria muito.

Naquela época, a comparação salarial com o que eu recebia na prefeitura era bem inferior, então, para mim, assim... Gente, vocês não sabem a alegria que eu fiquei quando eu passei no concurso federal! Como isso melhoraria a minha renda, me ajudaria a ajudar a minha família e a realizar meus projetos de vida. Inclusive, eu tinha professora da universidade que tinha feito esse mesmo concurso e não tinha conseguido passar, então eu não poderia abrir mão e não poderia deixar as adversidades me abaterem.

Depois desses três episódios adversos: o preconceito da posse como pessoa com deficiência, a questão desse acidente de trabalho e praticamente junto com ele o aborto espontâneo que sofri, nada mais de ruim poderia acontecer! Mas são coisas que eu não gosto muito de lembrar, porque me causaram muita angústia, sabe? Foram coisas assim que eu penso que se fosse hoje, eu teria agido totalmente, totalmente diferente! Mas graças a Deus consegui passar por tudo isso e depois disso fui exercendo as minhas funções, consegui fazer meu trabalho bem feito e fui me destacando. E graças a Deus não aconteceu mais nada trágico comigo.

Hoje estou numa função de liderança, tenho o reconhecimento do reitor, da minha equipe, dos meus colegas de trabalho, mas reconheço que, enquanto instituição, a gente precisa avançar muito nessa questão da inclusão e da acessibilidade para os servidores com deficiência, para que eles possam se desenvolver profissionalmente e como pessoa.

Hoje eu trabalho num ambiente que a iluminação é boa e consigo regulá-la, e o computador também é bom, até porque eu deixo na letra maior. Ele é um computador grande e isso me ajuda bastante. Para mim, as condições de trabalho que tenho hoje são adequadas para o exercício da minha função, mas, por exemplo, se nós tivéssemos ali um deficiente cadeirante, a gente já teria algumas dificuldades, né? O ângulo da rampa é muito inclinado e penso que um cadeirante não conseguiria, sozinho, impulsionar a sua cadeira de rodas; as portas de acesso às baias das pró-reitorias também são estreitas demais, acredito que não passe uma cadeira de rodas, então temos que fazer todas essas adequações arquitetônicas – e não só arquitetônicas, mas tecnológicas e atitudinais, porque a gente tem que estar preparado para receber pessoas assim. A gente não tem hoje, mas amanhã a gente pode ter um cadeirante ou uma pessoa com outra deficiência que exija mais da instituição.

Não só a reitoria precisa se adequar, como também os *campi*, porque lá a demanda por inclusão e acessibilidade é ainda maior. Os *campi* que eu visito frequentemente são o Zona Norte e o Calama e vejo que eles também têm desafios com a questão de acessibilidade. Todos

os *campi* têm, mas vejo que o Calama já tem um bom ambiente, um ambiente melhor para se trabalhar. O Calama ficou com uma acessibilidade melhor, tem a calça tátil na frente do *campus* todo, piso tátil, mapa tátil, elevador, sala de recursos especiais e um NAPNE super comprometido com a inclusão, mas ainda tem pontos a melhorar. E essas melhorias devem ser contínuas, porque são várias as necessidades das pessoas, são várias especificidades, seja dos alunos PcD, seja dos servidores PcD, ou dos usuários de nossos serviços em geral. A gente precisa melhorar ainda mais, porque recebemos alunos para cursos de formação inicial e continuada, curso FIC, e aí, se vem uma pessoa que já está numa situação de vulnerabilidade, que tem uma limitação por conta de uma deficiência, se não estivermos preparados para atendê-la de forma adequada, ela vai desistir. A gente tem que estar preparado para receber todo o tipo de pessoa dentro da instituição.

Quando trabalhei na prefeitura, eu recebia aluno cadeirante que não tinha cadeira de rodas. Também havia servidor com deficiência, que não conseguia desenvolver as atividades, porque a escola não era adequada. Então, eu acredito que a gente, que o IFRO é muito bem visto pela comunidade, em razão dos avanços que já fez, mas tudo o que a gente puder fazer para melhorar, deve ser feito.

Eu, hoje, com a minha situação, com a minha deficiência, consigo realizar as minhas atividades sem problema nenhum. Claro que, por exemplo, agora, como eu já fiquei bastante tempo no computador, desde cedo, o meu olho bom começa a não enxergar tão bem, é como se estivesse sobrecarregado. Ele já começa a arder bastante e a lacrimejar. Quando você me vê lacrimejando, não é emoção, eu não estou chorando, é porque meu olho está ardendo, porque já fiquei muito tempo exposta à tela e, mesmo usando o colírio e os óculos adequados, mesmo a luminosidade da tela e do ambiente estarem controlados, eu sinto esse desconforto, porque não tenho a visão de um olho e a visão do outro também está um pouco comprometida, eu não tenho a visão 100% desse meu olho que enxerga. Então, tipo assim, as limitações são essas.

Por exemplo, no atual prédio da reitoria, quando a gente vai entrar, tem um degrauzinho. Eu tenho todo o cuidado na hora de pisar no degrau, para eu não cair, porque eu tenho esse problema da questão da profundidade e da distância, então esse é um cuidado que eu tenho, para não pisar em falso. Tenho medo de cair e sofrer outro acidente de trabalho, porque quando eu sofri o acidente, lá no antigo prédio da reitoria, o médico até falou: “Será que essa queda não foi devido à deficiência visual que você tem?”. Não sei, o piso estava molhado, pode ser que seja uma coisa ou outra, mas, assim, às vezes eu vou pisar, e piso em falso, e também bato muito a cabeça do lado que eu não enxergo. O piso da reitoria é muito liso, ele é um piso de porcelanato, e eu acho esse tipo de piso bem perigoso, então estou o tempo todo atenta, mas,

tirando isso, consigo desenvolver as minhas atividades perfeitamente com o computador, com a iluminação, com som, tudo perfeito.

Penso que na reitoria, o principal, hoje, não seja, contudo, as barreiras físicas, mas as barreiras atitudinais, e esse é o maior desafio. Acessibilidade arquitetônica a gente resolve, né? Se a gente quiser, a gente resolve bem mais rápido, mas esse outro tipo de barreira, a do preconceito, da desconfiança, das atitudes dos nossos colegas, é mais complicado de se resolver. Eu sou uma pessoa assim... As pessoas acabam gostando de mim, pois eu conquisto até a pessoa mais difícil da vida, né? As pessoas me consideram carismática. É algo meu mesmo. E tenho um relacionamento interpessoal muito bom, até com a pessoa mais difícil, então, aos poucos, eu vou conquistando, isso é coisa minha mesma. Mas a gente sabe que a sociedade é muito preconceituosa, os nossos colegas são preconceituosos. Então eu acho que o mais difícil dentro da instituição é educar para comportamentos mais acolhedores, mais sensíveis à diversidade, e só a educação pode resolver isso. É tanto que a mesma pessoa que teve a fala: “Ah, você está entrando pela porta dos fundos” e tal, foi a mesma pessoa que me perguntou se eu precisava de um computador adaptado. Por isso eu digo que a acessibilidade a gente consegue resolver com mais facilidade, mas a questão das atitudes é mais complexa, porque está num nível mais profundo da cultura, das crenças.

Acho que para reduzir as barreiras atitudinais, o IFRO poderia utilizar a Coordenação de Qualidade de Vida para abordar o tema das deficiências, fazer esclarecimentos, discutir questões relacionadas à diversidade humana, à diversidade étnica, cultural e religiosa. Eu já vi eles abordando vários temas, porque a gente recebe aquele folheto, né? Eu sempre leio o folheto, Geovana, e vi que já foram abordados vários temas relevantes, como depressão, saúde mental, prevenção de doenças crônicas, mas nunca vi nada voltado à questão da deficiência. Então, eu acredito que a gente poderia, de início, abordar esse tema nas palestras, começar a construir uma cultura de diálogo aberto acerca desta questão. O preconceito é algo cultural, então poderia iniciar com palestras de conscientização, e que seria preciso reunir todos esses servidores que têm deficiência, seja via *Meet*, seja presencial, e ouvir esses servidores, ouvir como se sentem, anotar o que eles precisam para trabalhar melhor. Teria que ouvir esses servidores.

Eu nunca fui ouvida, Geovana. Nunca fui ouvida, enquanto PcD, pela gestão de pessoas, nem pela coordenação de saúde. Nunca me perguntaram se estou sentindo alguma dificuldade, se estou encontrando alguma barreira para desenvolver as minhas atividades enquanto servidora. Acho que o servidor precisa desse cuidado. A gente vê o tanto de servidor que se afasta ou que até mesmo abandona o serviço público, justamente porque foi deixado de lado.

Então, acredito que são necessárias palestras para todos e ouvir os servidores com deficiência, para atender as suas necessidades. Acho que isso seria o ideal, porque aí cada um vai relatando a sua história de vida, suas dificuldades e até os sucessos também, como você e a professora Xênia estão fazendo comigo nesta entrevista. Isso é uma oportunidade de autoconhecimento para o servidor, que narra a sua história, e para a instituição, que poderá se munir desses dados para tomar decisões mais justas.

Também vejo que ainda são poucos os servidores PcD em cargos liderança, e os avanços que estamos tendo são muito recentes. Torço para que o atual reitor mantenha essa política sensível, aberta à diversidade e de valorização dos servidores PcD e dos servidores técnicos, porque antes desta atual gestão, nós nunca tivemos vez e nem voz. O professor Moisés é muito elogiado pela forma como ele está conduzindo as coisas. Ele não sabia que eu era uma pessoa com deficiência e aí ele veio conversar comigo. Eu falei: “Sim, professor, eu tenho deficiência. Pode lá procurar nos meus documentos, já ingressei como PCD”. Ele disse que não sabia, me acolheu e ficou super feliz por saber de tudo o que já realizei no IFRO. Ele leu o meu Currículo Lattes e elogiou o meu trabalho.

Então, assim, já chegou até ele essa compreensão sobre a necessidade de valorizar a diversidade, né? E isso pra mim é motivo de esperança e de grande orgulho, porque agora eu sei que estou numa instituição que está mudando, que está mais sensível. Sei que ainda temos vários desafios a enfrentar, mas começo a ver um esforço de inclusão e de valorização dos servidores com deficiência.

Eu nunca usei a minha deficiência para me inferiorizar, para sonegar esforços, nunca a usei como desculpa para nada, sempre fiz tudo o que estava ao meu alcance e, por vezes, isso exigiu de mim um esforço muito grande. Muitas vezes me senti sozinha, sem apoio, mas não reclamei de nada, para não acharem que eu estava me vitimizando. Isso, por um lado, foi bom, me fez entender que sou capaz, que tenho uma boa autonomia e boa capacidade de gerenciar os meus conflitos, mas também teve um preço alto, que paguei sozinha. Espero que a Diretoria de Gestão de Pessoas nos ajude a enfrentar o preconceito e a incompreensão que ainda persistem, muitas vezes de forma silenciosa, de forma velada. Desde quando a gente entrou, não foi feito nada, eu não respondi nenhum relatório, não tive um acompanhamento diferenciado para o estágio probatório. Fui avaliada no mesmo formulário que as demais pessoas, sem nenhuma adaptação. Acho que poderia ter um relatório de acompanhamento, se não quiserem fazer as rodas de conversa para escuta ativa, um encontro dos servidores PcD. Também penso que deveriam fazer uma pesquisa sobre como estão os servidores PCDs. Porque algumas deficiências têm alguns efeitos. Elas vão se agravando com o passar do tempo, com o

avanço da idade, com a coexistência de outras comorbidades. Seria importante uma pesquisa sobre o tema e as atualizações das informações na ficha funcional. Por exemplo, quando eu ingressei, entrei com um certo grau nesse olho que enxerga, mas ao longo desses 13 anos, perdi um pouco da visão nesse olho. Hoje uso outro grau, meu trabalho nesse olho está mais avançado, e não sei como será no futuro.

A partir das conversas, do ouvir o servidor, seria possível ter um norte para outras implementações, outras políticas dentro da instituição, até porque não existe nenhuma política para o servidor com deficiência. Não dá para tratar a todos de forma igual quando há diferenças tão significativas que colocam alguns em situação de extrema desvantagem. Você tem a sua visão dos dois olhos, eu tenho só de um e esse que tenho ainda está comprometido. Então não tem como tratar a todos de modo igual, fazer as mesmas exigências a todos, avaliar a todos do mesmo modo. Os servidores PcD precisam de uma atenção melhor.

O diálogo com os servidores PcD é urgente, porque muitas deficiências não são físicas, e mesmo no campo das deficiências físicas, algumas são sutis, não são facilmente percebidas. E por não serem percebidas, por não serem conhecidas, às vezes os colegas agem de modo ofensivo, sem saber. Já ouvi coisas do tipo: “Nossa, parece que é cega!”, porque não enxerguei uma coisa que estava perto de mim e, isso mesmo, não enxerguei, porque sou deficiente visual, mas a pessoa que disse isso não sabia da minha condição. Talvez, se soubesse, não teria dito aquilo. Nós, enquanto instituição, devemos começar uma política voltada a prevenir o preconceito e a esclarecer sobre as diversas deficiências. Nesse sentido, quero parabenizar a você, Geovana, e à sua orientadora, por essa sua pesquisa, por abordar esse tema, que eu sei que é muito sensível, né?

O tipo de pesquisa que vocês escolheram, a metodologia da história oral de vida, é algo que eu acho que cai muito bem para esse tema. Eu gosto muito desse tipo de pesquisa e tenho uma sensibilidade muito grande com o público deficiente, com o público vulnerável, com as mulheres em várias situações. Então, assim, quem pega esse tema para abordar numa pesquisa de mestrado, eu sei que não é fácil. Eu sei que não foi fácil para você desenvolver essa pesquisa, e decidi contribuir, porque sei das angústias e dos desafios que você, enquanto pesquisadora, encontra para realizar a pesquisa. Às vezes, as pessoas não querem contribuir, não querem colaborar, mesmo sendo um tema tão necessário. Sua pesquisa é muito necessária mesmo. Não sei o que você vai precisar para concluir o mestrado, se ele exige uma dissertação, um artigo, ou um produto educacional, algo desse tipo, mas a minha sugestão é que a partir dessa história de vida das pessoas que estão sendo entrevistadas, seja levada para a instituição a necessidade de se criar uma política para o servidor com deficiência, incluindo também todos os nossos

alunos. Eu acredito que com isso a gente ia avançar muito. Não sei se em outros institutos já tem essa política, como é trabalhada, mas acredito que a gestão de pessoas tem que ter esse olhar diferenciado. Ela tem que ter um olhar mais sensível para esse público com deficiência, pois muitas deficiências só aparecem no laudo médico, não são visíveis no corpo do servidor e, por não serem visíveis, ele passa por tantas coisas. Então, quero te parabenizar, e já vou me colocar à disposição caso tenha ainda alguma questão que não ficou clara ou outra coisa que eu possa contribuir. Eu estou à disposição, e peço que pense na questão desse produto para o IFRO. Acho que tudo que se começa dentro da instituição é com uma política, né? E aí a gente vai discutindo, cria um grupo de trabalho e vai sendo discutindo o que pode ser melhorado sempre, para acolher e acompanhar um servidor com deficiência.

Eu não tive o acolhimento necessário quando entrei na instituição. Talvez para as pessoas que me receberam, foi o acolhimento que elas consideravam necessário. Penso que elas me deram o que podiam dar naquele momento, diante da formação que receberam. Penso que podemos fazer melhor, formar melhor, para sermos uma instituição efetivamente inclusiva. Eu sei que tem outras pessoas que têm deficiência auditiva, que também não é visível, mas a pessoa tem uma dificuldade muito grande de ouvir. Tem um colega meu, eu posso até citar o nome, o Sergio. Pois ele tem uma deficiência auditiva, então, às vezes, a gente fala com ele, e ele não ouve. A gente que trabalha com ele já sabe como conversar com ele, mas outras pessoas já se irritam em ter que repetir. Se formos fazer um mapeamento, temos vários servidores com deficiências que não são visíveis, né? Eu acredito que seria interessante, depois que você concluir a coleta de dados, propor à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) um encontro desses servidores com deficiência, para que sejam colocadas ali as dificuldades encontradas e as situações exitosas dentro da instituição. Quero te parabenizar mesmo, desejar sucesso. Sei que é uma pesquisa de mestrado, que ela exige muito tempo, muita leitura, muita dedicação e pelo que vi aqui, nesse pouquinho de tempo que a gente conversou, vi que o teu foco é bem firme, você tem uma experiência enorme, sei desde quando você entrou na instituição. Sei do teu compromisso enquanto servidora e acredito que sua pesquisa vai trazer diretrizes muito boas para a instituição.

Agradeço a oportunidade de colaborar e digo para você que não se angustie se você não conseguir fazer o encontro de servidores agora, porque nossas dissertações, artigos e produtos educacionais que desenvolvemos estão sempre passíveis de melhorias. Hoje a gente faz uma escrita e daqui a dois anos, se a gente ler, ou até um mês, a gente vai falar, nossa, eu poderia ter colocado tal coisa, tirado tal coisa, e assim vai. Você está dando um norte à instituição e se ela quiser colocar em prática o seu produto, muitos benefícios virão. E depois a gente vai agregando

mais experiências. Você tem uma excelente orientadora e está fazendo uma excelente pesquisa. Parabéns a vocês duas.

Sergio Francisco Loss

Tenho deficiência auditiva parcial. Meu ouvido esquerdo é totalmente surdo, provável decorrência de uma caxumba que fui acometido entre os meus 15 e 16 anos. Digo diagnóstico provável, porque não há uma precisão, mas é algo que me ocorreu após a caxumba, e o ouvido que ficou surdo é justamente do mesmo lado que houve um inchaço muito grande dos gânglios de todo o pescoço. O diagnóstico que constatou a perda total do ouvido esquerdo veio após eu fazer uma audiometria. Quanto ao ouvido direito, acabei perdendo um pouco também, mas foi com o tempo, possivelmente pelo fato de só ter um ouvido escutando e supostamente questões relacionadas ao comportamento do meio ambiente ao longo do tempo.

Eu tenho duas grandes dificuldades que me percorrem ao longo desse processo. A primeira é comum ao relacionamento social, por conta da própria dificuldade auditiva. Me trazem desconforto ambientes com muita gente ou quando a pessoa não fala comigo olhando para mim, porque é intuitivo eu automaticamente fazer leitura labial. Em sala de aula me estressa um pouco, porque, às vezes, o aluno fala de um lugar que eu penso que é outro, então há sempre uma inversão de posição de onde vem o som. Curiosamente, não sei se é influência da minha deficiência, se entro numa determinada loja e tenho que sair para a direita, geralmente eu vou para a esquerda, depois que percebo que estou indo para o lugar errado, eu corrijo. Então tem alguma relação à lateralidade quanto ao espaço geográfico e ao som também.

Na sala de aula há um estresse maior, por conta do esforço excessivo que eu tenho que fazer para tentar ouvir o máximo possível. Em relação à convivência com as pessoas, acredito que a gente evoluiu bastante em relação a deficiências na questão do respeito. Já passei por situações de abusos, de comentários imbecis, sem graça e agressivos, mas eu sempre fui tentando contornar da melhor maneira possível.

Por algum tempo eu não gostava muito de expor que eu tinha deficiência. Eu não queria ser percebido por isso, queria ser percebido pelo meu trabalho, pelo Sergio, por outras coisas, menos pela minha deficiência. Até porque eu me incomodava um pouco, por questão de aceitação mesmo, mas, hoje em dia, não tenho problema nenhum em dizer que eu tenho surdez parcial, isso não limita o meu trabalho, não me impossibilita de cumprir todas as minhas atividades cotidianas. Mas sinto um desgaste estressante por conta do esforço excessivo que faço para tentar ouvir as pessoas, o máximo possível, que estão falando comigo. Muitas vezes tenho que pedir para elas repetirem, uma, duas, até três vezes, a mesma coisa, isso me incomoda bastante, porque isso não é só por conta da minha surdez parcial, mas também porque às vezes as pessoas não falam de maneira muito clara. O modo de comunicação com a pessoa que tem

deficiência auditiva, mesmo que parcial, precisa ser um pouco diferenciado, tentar ser o mais claro possível, ter uma boa dicção, apesar que nem todo mundo consegue ter uma boa dicção, esse já é um problema dos outros também.

Então, desde antes de entrar no IFRO, essas questões que influenciam no relacionamento social, englobam o primeiro problema. Quanto ao segundo problema, cito as questões políticas e estruturais. Tem um decreto regulamentar que trata dos direitos das pessoas com deficiência. Ele estabelece que em concursos públicos há uma cota a ser seguida e há uma necessidade de publicação de uma lista de resultado paralela à lista da concorrência geral. Antes de entrar no IFRO, eu já havia participado e sido aprovado em outros concursos, inclusive quando eu participei do concurso público do Governo do Estado de Rondônia para professor. Já era o meu terceiro ou quarto concurso para docente com aprovação. Nesse concurso, passei por uma comissão avaliadora de ingresso de servidor público. No momento, eu ouvi comentários de pessoas da banca se questionando: “Como é que poderiam dar posse a um professor surdo”. Primeiro erro da banca, generalizar as deficiências. Eu não sou surdo, apenas tenho deficiência auditiva. Segundo erro, se fui aprovado no concurso público, é porque não havia nada que me impedisse de assumir a vaga. Terceiro erro, eu já era servidor público, não precisava ser submetido a nova perícia para comprovar a deficiência. Só aí vejo três situações que dificultam e constroem as pessoas com deficiência, principalmente aquelas que não têm conhecimento dos seus reais direitos. O grande dilema que eu vivia era justamente passar por esse tipo de situação. Toda vez, ao concorrer a um concurso público, eu ficava temeroso, se eu não fizesse a inscrição para vaga de pessoa com deficiência, eu poderia ser aprovado e depois não ser admitido devido ao impedimento da perícia médica, por ter deficiência e não ter feito a escolha pela vaga PcD e, ao mesmo tempo, eu não queria ocupar uma vaga que outra pessoa com deficiência estivesse precisando mais do que eu.

Essa deficiência, para mim, nunca gerou nenhum benefício em termos de direitos para o ingresso no serviço público, inclusive para o IFPE eu passei para Professor de Língua Portuguesa em quarto lugar e seria convocado em menos de seis meses. Imagino que outras pessoas também pensam assim, porque a grande problemática que as pessoas confundem referente à legalidade do decreto que trata da pessoa com deficiência, é que é um direito excepcional e não uma obrigatoriedade.

Excepcionalmente, a Polícia Federal, por exemplo, não admite pessoas que tenham alguma deficiência que considerem limitante. Eu, por exemplo, não pude participar do certame, certa vez, por conta da limitação auditiva, mas, em geral, talvez 90% ou mais dos casos, não há necessidade de a pessoa optar pela cota de vagas para pessoa com deficiência. Ela pode ir para

ampla concorrência e, se ela for aprovada, tem direito de ingresso. Esse era o grande problema que eu tinha, eu não queria ocupar uma vaga da qual eu não precisava, mas, ao mesmo tempo, eu acabava às vezes escolhendo para depois não ter meu direito de ingresso suprimido. Aconteceu mais ou menos isso quando passei no concurso do IFRO, que na época era administrado pelo Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas (CEFETAM). Foi publicada uma lista só de ampla concorrência e tive que entrar com recurso administrativo para que publicassem uma segunda lista, constando somente as vagas de PcD. Publicaram, mas na hora do ingresso, não me chamaram. A legislação que contempla a vaga para pessoa com deficiência diz que para cada vaga de ampla concorrência, deve ser chamada também uma vaga reservada para PcD. Mais uma vez, tive que entrar com recurso administrativo para requerer minha convocação, considerando a ordem de classificação. Isso foi resolvido logo na primeira semana do concurso, porque eu mesmo fiz o recurso e fundamentei com base na legislação.

Durante todo esse tempo que trabalho no IFRO, desde 2009, eu não tenho conhecimento de nenhuma atividade ou uma política de gestão de pessoas para acompanhamento das pessoas com deficiência. Por exemplo, não me recordo de ter participado de nenhum questionário de levantamento, pelo menos por interesse da instituição em acompanhar os tipos de deficiências, das dificuldades diárias, se evoluiu, se está estagnada ou se houve melhoras, nunca me solicitaram uma audiometria. Me sinto como uma pessoa que passou 14 anos trabalhando no IFRO, sem deficiência, já que nunca fui procurado pela instituição na intenção de interesse pela minha deficiência. Na minha prática, não é um problema. Para a instituição, entendo que seja, porque ela poderia ter alguma forma de avaliação para adotar estratégias de superação de certas dificuldades que as pessoas com deficiências encontram, auxiliando-as no seu desenvolvimento profissional e também pessoal.

Fiz recentemente uma audiometria. Felizmente, não tive nenhuma perda considerável na minha audição boa, que é o ouvido direito. Então, assim... Hoje em dia, eu posso dizer que a única dificuldade que eu tenho é a questão do estresse que sinto ao esforço que faço para tentar ouvir as pessoas que não falam de forma clara ou não falam de frente para mim.

Já houve casos de colegas falar alguma coisa, eu não ouvir e pedir para falar novamente, e a pessoa rir ou dizer: é surdo mesmo. Já houve também alguns deboches velados e sutis, outros bem diretos. Esse tipo de coisa infelizmente ainda acontece, mas com um número bem pequeno de pessoas que ainda não evoluíram, não entenderam ainda como é viver em diversidade. Para mim, nunca foi algo que me levasse a um desconforto maior, além do lamento de ter pessoas que ainda não sabem conviver com respeito e empatia. Se fosse considerar esses

comportamentos inadequados no meu ambiente de trabalho, eu diria que não dá 5% dos colegas, é uma minoria.

Eu estou há um bom tempo fora da sala de aula, cerca de 9 anos e meio, entre atividades de gestão, na reitoria, e licença capacitação em doutorado. Não sei como seria hoje em dia o meu relacionamento com os alunos, mas eu já estive em sala de aula por muito tempo e o desgaste era muito maior, por conta de salas lotadas, alunos com comportamentos de deboche e às vezes até provocativos em relação à minha deficiência. Faziam questão de falar de maneira mais embolada para eu não entender e depois fazer alguma crítica. Mesmo assim, foi algo muito pontual, nada generalizado. O comportamento do aluno de ensino básico, diante dessas situações, é até compreensível por estar em formação. Já um colega de trabalho, principalmente por ser servidor público, deveria estar preparado para se relacionar com pessoas com deficiências.

Quando estávamos construindo o primeiro PDI do IFRO, fiz uma reclamação e reforcei agora, no atual, em relação aos aparelhos de ar condicionado, que são muito barulhentos em sala de aula. Inclusive, estávamos numa sala de aula, em reunião, discutindo o PDI, e percebi um aparelho de ar condicionado que me roubava, acredito que, 50% a minha capacidade de audição. Aparelho de ar condicionado barulhento em sala de aula, eu poderia dizer que seria uma grande dificuldade para meu trabalho, mas acredito que isso não seja mais, deve ter havido substituições dos aparelhos. Nesses últimos tempos não tenho o que reclamar sobre atitudes preconceituosas, não passei por nada relacionado a isso com meus superiores, com subordinados ou com colegas em geral. Faz anos que eu não tenho passado por nenhuma problemática relacionada à minha condição, nenhum comportamento inadequado.

No que se refere às condições de acessibilidade no IFRO, eu acho que falta muita coisa ainda, mas conseguimos avançar bastante. Nos espaços físicos tem as rampas, as salas de aula têm espaço suficiente para entrar pessoa com cadeira de rodas, mas com certeza existem adequações para outras deficiências que estão sendo providenciadas.

Quanto à parte atitudinal, vejo uma grande evolução dos professores para com os alunos. Pelo menos não tenho conhecimento de problemas relacionados a isso. Pelo contrário, vejo colegas sempre bem engajados em promover a inclusão. As deficiências são diversas e quando são múltiplas, as dificuldades são ainda maiores, tanto para a pessoa com as deficiências quanto para a instituição. Tento imaginar o atendimento a uma pessoa que tem a deficiência física, e que seja surda e tenha cegueira ao mesmo tempo. Temos que ter materiais adequados, em braille, por exemplo, professores preparados para a linguagem brasileira de sinais. Eu, por exemplo, ainda não sei Libras. Comecei a fazer um curso, aprendi bem pouquinho, depois fiquei

envolvido com muitas ações de gestão, não avancei com o curso. A instituição precisa evoluir mais na formação para lidar com a diversidade e também na formação e na estruturação técnica, tecnológica e instrumental.

O NAPNE é um grande exemplo de evolução. Eu fui o primeiro coordenador do NAPNE. Um ano depois fui para Diretoria de Desenvolvimento do Ensino. No primeiro ano do IFRO, eu escrevi um projeto para obter uma impressora em braile e outros materiais tecnológicos. Dava algo no valor de R\$ 300.000,00, mas, na época, infelizmente não tínhamos uma estrutura administrativa na Pró-Reitoria de Administração e na Diretoria de Administração para dar conta de todas as demandas. Então, infelizmente, o recurso veio e voltou por falta de execução. Nossa, esse é um dos momentos que eu tenho de frustração, por termos perdido esse recurso.

Voltando ao início da minha história, quando fui acometido pela caxumba, eu ainda estava no internato da Escola Agrícola. Fiquei mais ou menos 30 dias de cama, porque, além da caxumba, tive outras complicações, icterícia foi uma delas. Achei importante retornar, para falar da vacina contra a caxumba. Se eu tivesse sido vacinado, não teria pegado caxumba e possivelmente não teria perdido a audição do ouvido esquerdo. A instituição deve se preocupar com campanhas de vacinação, mas não somente essas vacinas mais comuns, como todas existentes. Por mais que o Sistema Único de Saúde (SUS) não forneça todas as vacinas, penso que a instituição, através da equipe de enfermagem, possa disseminar as informações sobre todos os tipos de vacinas, e quais são fornecidas pelo SUS e quais são particulares.

Precisamos de uma política ou um programa de acompanhamento para cada tipo de deficiência. Fazer avaliação médica, clínica ou multiprofissional do servidor para identificar a deficiência, como ela pode ser mitigada ou que condições que podem ser proporcionadas para melhores condições de trabalho ao servidor. Meu caso, por exemplo, eu posso ter um aparelho auditivo para melhorar qualidade da audição, só que a melhoria da audição vai ser tão pequena ao incômodo que vou ter em usar o aparelho, que para mim não vai compensar, mas para outras pessoas, talvez compense. Penso que também pode ser interesse da instituição ter esse acompanhamento com o servidor.

A primeira coisa fundamental você já está fazendo, que é um diagnóstico institucional. Seria importante um mapeamento de todos os servidores que têm deficiência e também mapear todas as deficiências que estão em atendimento em relação aos alunos. Depois disso, verificar como fazer uma análise dessas deficiências, como elas estão sendo tratadas na instituição e, a partir de então, poder elaborar propostas.

O NAPNE existe, mas será que está estruturado com suficiência? Será que há membros suficientes para atender toda a demanda que aparece? O programa de atendimento do NAPNE parece que está focado somente no aluno, por que não também no servidor? Não seria o caso de incluir um programa de atendimento ao servidor dentro do NAPNE? Ou seria interessante a criação de um outro núcleo, somente para os servidores? E, a partir disso, então, fazer dentro desse programa, criar um programa de acompanhamento e de intervenção.

É a partir desse acompanhamento que se identifica o que está faltando em cada unidade, em cada situação. Dentro desse programa é indispensável não só a estruturação tecnológica para atendimento às múltiplas deficiências, quanto a formação continuada para os programas de informações.

É grandiosa sua pesquisa! Parabéns pela iniciativa. Acredito que você vai ter sucesso nesse trabalho.

Elaine Marcia Souza Rosa

Vou iniciar a minha história a partir do momento em que comecei a perceber a minha perda auditiva, ou seja, a deficiência que possuo. Sou deficiente auditiva total à direita e possuo perda auditiva parcial à esquerda.

Comecei a perceber essa perda auditiva em 2015. Eu já trabalhava no *Campus Calama*. Iniciei minha jornada no IFRO em 2010, e ingressei em vaga de ampla concorrência, pois, até então, eu não tinha essa deficiência, embora provavelmente já estivesse em processo de perda auditiva. Em 2015 eu trabalhava na CRA – Coordenação de Registros Acadêmicos e, na época, o espaço era bem pequeno, uma sala bem pequena. Havia mais três colegas que trabalhavam lá, era quatro mesas, num espaço pequeno e com boa acústica. Foi aí que comecei a perceber que quando eles falavam comigo, mesmo estando próximos, eu não entendia o que eles falavam. Eu ouvia, mas eu não compreendia o que eles estavam falando.

Nesse mesmo período, publiquei o meu primeiro livro de poesias, participei de minha primeira coletânea e tinha um professor no *campus*, que já não está mais, que me apresentou a outro professor e ficamos amigos. Conversamos sobre livros, comentei do meu livro e ele disse que gostaria de trabalhar os meus poemas com os alunos das turmas dos primeiros anos, e me convidou para ir para a sala de aula com ele, acompanhá-lo nesse trabalho. As salas são bem grandes e eu gosto muito de trabalhar com os alunos em grupos, em círculos. Formamos os grupos, mas quando eles falavam, eu não conseguia entender o que os que estavam mais longe de mim diziam. Eu tinha que caminhar para mais perto deles para conseguir ouvir e isso foi me despertando um sinal de alerta, a minha luzinha interna de alerta foi aumentando por conta desses acontecimentos, principalmente esse episódio da sala de aula. Pensei: tem alguma coisa de errado comigo e, então, procurei um otorrino.

O primeiro exame de audiometria que fiz acusou uma perda de 56% à direita. Já saí desse primeiro atendimento com uma recomendação de uso de aparelho auditivo. Fiquei utilizando o aparelho auditivo durante cinco anos e foi uma experiência muito complicada, porque não consegui me adaptar a ele. Tem os ganhos, mas também tem as perdas, né? Quando a gente sofre perda auditiva, mas ainda escuta um pouco, a gente se acostuma a ouvir daquele modo, e quando coloca o aparelho, sente um impacto muito grande, porque o aparelho auditivo potencializa muito os sons. Então, fica muito barulho na cabeça da gente, e aquilo me deixava bastante irritada!

Teve outro episódio que aconteceu, um pouco antes, mas na mesma semana da minha consulta com o otorrino: fui fazer o exame para a habilitação como condutora, o exame do

Detran, e aí a gente faz aquele teste que é um teste, que é um teste simples. Coloquei os fones e a mulher que estava me atendendo falou: “Quando você escutar um apito, você me diz de que lado está ouvindo o apito. O apito vai tocar em um ouvido de cada vez”. Enquanto o apito estava no ouvido esquerdo, eu estava ouvindo direitinho, e aí fiquei esperando o apito tocar no direito, mas não tocou – ou melhor, tocou, mas eu não ouvi. E a mulher fica repetindo: “quando você ouvir, você diz que está ouvindo”. E falei: “Tá, eu entendi”. E ela foi ficando nervosa, foi ficando irritada, né? Aí ela de novo repetia que era para eu falar quando eu ouvisse, e eu falei que já tinha entendido, que estava esperando o apito tocar para eu falar, e aí ela disse que já estava tocando fazia tempo! Expliquei que não estava ouvindo. Então esse foi mais um episódio, mas quando isso aconteceu, eu já estava com a consulta agendada com o otorrino, e nessa consulta se confirmou a perda de 56%.

No período em que fiz esse exame de audiometria, procurei também outro especialista, mas não foi possível identificar o motivo da minha perda auditiva, porque demorei muito para procurar um médico. Mas a doutora falou que poderia ser uma consequência das malárias que tive, da dengue e também da diabete, porque sou diabética. Qualquer uma dessas doenças, ou uma conjugação delas, pode ter contribuído para que eu desenvolvesse perda auditiva neurossensorial. E, infelizmente, fui informada que esse tipo de perda auditiva é progressivo, que não havia muita esperança de estabilização de meu quadro, então, assim: já sei que vou ser uma velha surda.

O aparelho serve para melhorar a qualidade de vida e também para retardar esse processo de perda progressiva, mas comigo não funcionou, mesmo eu tendo feito acompanhamento periódico a cada seis meses. Em 2019, fiz um novo exame para fazer a troca do aparelho, porque o aparelho que eu usava não estava mais me atendendo, parou de funcionar. Eu já tinha feito o exame, estava aguardando a vinda do aparelho novo, e ele parou de funcionar bem na primeira semana de agosto, menos de 15 dias após o exame. E quando o meu aparelho novo chegou, já foi no início de dezembro. Eu faço acompanhamento lá na Casa de Saúde Santa Marcelina, e nessa época eu estava em Guajará Mirim. Retornei à Casa de Saúde e falei que o aparelho tinha dado problema e a fonoaudióloga foi verificar, tentar ajustar, e eu falei que não estava funcionando. Ela sugeriu testarmos com o meu aparelho velho, e foi quando ela descobriu que o aparelho não tinha parado, que estava funcionando normalmente, eu é que tinha perdido toda a audição. Aí ela me levou para a cabine e repetiu o exame de audiometria, em seguida já me encaminhou para o médico, que me deu um laudo que constatou a perda de 100% da audição no ouvido direito.

Esse foi um dia muito, muito difícil para mim! Chorei bastante. Eu estava no processo, sabia que poderia acontecer, mas quando vem a notícia de que acabou, de que não tem mais jeito, de que não tem o que fazer, é um sofrimento muito grande. Mas, aos poucos, a gente supera, né?

Tornar-me deficiente auditiva impactou muito na minha vida, principalmente na minha vida profissional, que é onde eu passo a maior parte do meu tempo. Nesse período, eu estava no *Campus* Guajará-Mirim. Sempre trabalhei como Assistente Estudantil e, naquele período, eu trabalhava na Coordenação de Assistência ao Educando, um setor onde, normalmente, a gente atende os alunos, geralmente alunos com problemas, alunos bastante fragilizados, então eles chegam até nós com medo, com vergonha, falando baixinho. Eu tinha muita dificuldade de escutá-los, porque o espaço lá da sala em que a gente trabalhava era um espaço único, onde vários colegas atendiam ao mesmo tempo, onde havia várias pessoas sendo atendidas ao mesmo tempo. E por conta dessas características desse ambiente, eu não conseguia, mesmo com o aparelho auditivo no ouvido esquerdo, ouvir o que eles diziam, então eu sempre precisava tirá-los daquele local e levá-los para um espaço com menos gente e menos ruídos, onde eu pudesse pedir para que eles falassem mais alto. No princípio, eu me sentia constrangida por ter que sempre estar falando: “olha, eu não escuto, eu não escuto direito, você pode repetir, pode falar mais alto?”, E também me sentia constrangida, porque quando estão conversando comigo, eu, intuitivamente, fico virando para o lado em que escuto melhor, e muitas vezes me aproximo da pessoa, para eu poder ouvir. E tem gente que não gosta, que se afasta quando me aproximo. E isso é natural, porque cada pessoa tem o seu jeito, a sua zona de conforto, né? Aí eu tenho sempre que me explicar, me justificar, que tenho problema auditivo. Quando percebo essa questão da zona de conforto, quando percebo que estou invadindo essa zona de conforto das pessoas, eu já aviso, peço licença: “Olha, vou ter que me aproximar um pouco porque se não, não consigo lhe ouvir”. E isso é algo corriqueiro em meu trabalho, porque sou assistente de alunos, atendo aos alunos vulneráveis e, em geral, eles chegam para o atendimento falando baixinho, seja porque vão relatar algo delicado e querem sigilo e privacidade, seja porque estão em uma situação de fragilidade e a tendência é falar mais baixo. Então, para mim, é muito difícil.

Algumas pessoas permitem que eu me aproxime, outras continuam naquela resistência e se afastam e isso é meio complicado. A princípio, quando eu estava em Guajará, me sentia constrangida de ter de ficar lembrando, de estar falando toda hora para as pessoas: “Olha, eu não escuto, eu não escuto direito”. Hoje já consigo lidar com essa questão, já resolvi comigo mesma e não tenho mais vergonha de expor a minha condição.

Hoje não uso mais aparelho auditivo, porque já perdi 100% da audição do ouvido direito, e a perda do ouvido esquerdo ainda não chegou ao ponto de exigir o uso do aparelho. Provavelmente eu ainda vá usar, futuramente, mas nesse momento não preciso.

Do lado esquerdo, como é uma perda, eu escuto, mas muitas vezes eu não compreendo o que está sendo dito. Eu até costumo brincar com os meus amigos, que estou igual à velha da Praça é Nossa. As pessoas falam uma coisa e eu entendo outra, e realmente é assim que funciona. Às vezes, dependendo da distância que o meu interlocutor está, se a pessoa estiver mais à direita e mais afastada de mim, como eu dependo do posicionamento para ouvir melhor, eu não vou escutar, mas se ela tiver à esquerda e dependendo da distância, eu ouço, mas eu não escuto, ou seja, eu não entendo o que ela fala ou entendo outra coisa, totalmente diferente. Por causa disso, geralmente eu pago muito mico. Eu já aprendi a superar essa questão e normalmente a gente acaba rindo muito por conta disso. Foi um processo para chegar até esse ponto, mas consegui.

Hoje eu estou trabalhando lá no *Campus* Calama. Eu trabalho no Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais e Específicas, o NAPNE. Gosto muito de trabalhar nesse setor. Tive a experiência como coordenadora no Calama. Na semana passada foi publicada a portaria da nova coordenadora. Hoje eu não estou mais como coordenadora, mas continuo atuando no núcleo.

A questão da perda auditiva é uma dificuldade muito grande, porque os meninos e as meninas que a gente atende lá no núcleo têm a sensibilidade mais aflorada, por conta dos transtornos que eles possuem. Hoje nós temos 98 alunos cadastrados. Alguns desses alunos têm Transtorno do Espectro Autista (TEA) ou Transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH). Chegam para nosso atendimento e, por conta da dificuldade de interação que eles enfrentam, acabam falando muito baixinho. Ontem mesmo eu atendi um aluno com TEA, já no final do expediente, e essa questão da dificuldade da interação interpessoal dele é muito grande. Ele custou conseguir conversar comigo. Demoramos um pouquinho para chegar nesse ponto, mas ele fala muito baixinho, muito baixinho mesmo. E aí, ontem, a gente estava conversando, o pai dele estava junto, e ele falava comigo e eu quase não conseguia entender. Às vezes não conseguia nem ouvir, eu ficava tentando fazer leitura labial. Estou exercitando o uso da leitura labial e até que consigo fazer alguma leitura, mas também é muito difícil, é um desafio.

Lidar com o público de educação inclusiva é uma dificuldade constante, principalmente nos casos de transtornos, porque eles enfrentam muitas dificuldades, principalmente no contato visual e na proximidade.

Voltando ao aluno que eu atendi ontem, ele falava muito baixinho e eu falei para ele: “Olha, eu vou precisar chegar um pouquinho mais perto de você para eu poder te ouvir”. Ele só respondeu “Tudo bem”, balançou a cabeça que sim, mas havia uma mesa entre nós e, mesmo assim, eu fiquei bem pertinho, o máximo que deu para eu ficar perto dele. Eu nem conseguia olhar para ele, porque eu tinha que colocar o ouvido bem pertinho dele. Eu percebi que ele não chegou a ficar desconfortável com essa minha aproximação, porque a gente já consegue ter um vínculo, fica mais fácil. Quando ainda não existe esse vínculo, entre mim e o aluno, vira um grande problema, mais no caso dos meninos com TEA, porque a proximidade os deixa muito agitados. Então é isso, tudo bem difícil, porque quando esses alunos vêm para ser atendidos por mim, falam muito baixo e eu fico com muita dificuldade para ouvi-los.

Na questão do ambiente de trabalho, eu consigo lidar com isso muito bem. Os colegas já sabem, eu só preciso sempre falar sobre meu problema de audição com os pais dos alunos novatos. Uma das dificuldades que eu percebi no ambiente de trabalho, eu vejo até que pode ser um caso a se pensar para uma futura pesquisa. No início do ano letivo, nós tivemos as nossas primeiras reuniões com os pais e fizemos isso no nosso auditório. Ele é bem grande, não sei se você já teve a oportunidade de conhecer o *campus*, o nosso auditório é bem grande, mas a acústica dele é horrível, e eu tive duas dificuldades enquanto participava das reuniões. Nessa reunião eu participei como coordenadora do NAPNE. No auditório, nós temos várias possibilidades de projeções das telas para o público, mas todas elas são muito pequenas. Além de eu não escutar bem, eu também não enxergo muito bem, não, tá? Eu faço uso de óculos, mas mesmo com eles, dependendo da formatação dos *slides* nas projeções, tenho muita dificuldade para enxergar. O tamanho da fonte dos *slides* e a formatação deles, não me atende, e olha que eu ainda não sou considerada deficiente visual, estou no quadro de baixa visão. É muito importante essa questão da formatação dos *slides*, temos que ter cuidado para trabalhar com isso, porque, igual a mim, muitos têm a mesma dificuldade. Tem o problema também da qualidade do som nesses ambientes maiores, como o auditório. Dentro do auditório, quando o microfone é utilizado, eu fico devendo favor para quem está falando, porque na maioria das vezes eu não consigo compreender nada do que está sendo dito. Então, essas dificuldades eu também enfrento no trabalho. Reuniões em locais grandes, com baixa qualidade de som, configuração ruim dos *slides*, principalmente tamanho da fonte, cores no fundo. Tudo isso atrapalha eu compreender e participar de uma reunião.

O diagnóstico da minha deficiência veio depois que eu já estava no IFRO. Hoje, quando eu olho pra trás, eu percebo que esse processo de perda auditiva, ele começou há muito tempo. Digo isso por conta da questão de falar alto. Eu falo muito alto, eu não tenho noção do quão

alto estou falando. Ano passado, logo quando eu retornei do atendimento remoto, por causa a pandemia, eu estava em reunião com um colega na sala e aí, um aluno que eu fazia atendimento bateu à porta. Eu era tutora dele desde o primeiro ano, ele concluiu no ano passado, e aí ele chegou na minha sala e falou assim para mim: “Tia Lane, eu ouvi sua voz e vim aqui te dar um abraço”. Ele estava lá na biblioteca e eu estava em outra sala, e mesmo assim, ele me escutou. Eu fiquei meio assustada. Depois disso eu fiquei em alerta. Eu sempre falo com os colegas lá da sala: “Gente, se eu estiver falando muito alto, vocês sinalizam para eu saber que eu preciso abaixar o tom, porque eu não tenho noção, entenderam!?”. Outro dia, à noite, eu estava atendendo um aluno, já eram quase 22h, eu estava falando tão alto, que uma colega lá da biblioteca bateu na porta e falou assim: “Lan, está tudo bem?”. Eu falei: “Está...”. Aí ela falou: “Eu pensei que vocês estavam brigando”. Eu disse: “Não, está tudo bem. Só estou atendendo o aluno”. Ela achou que eu estava brigando com alguém e foi lá me acudir.

Hoje, quando olho para trás, percebo que meu problema começou há muito tempo. A partir do momento que, tanto no ambiente familiar quanto no ambiente de trabalho, eu comecei a falar muito alto, de sempre ficar perguntando: “Oi? O que você falou? Eu não entendi...”. Faz tempo que essas perguntas fazem parte do meu vocabulário. Eu sempre pedia pra repetir uma, duas, três vezes, às vezes até mais. Na família, quando eu dizia: “Oi?”, eu sempre escutava assim: “Não foi nada, não, deixa pra lá...”. Eu tenho mais três irmãs que iniciaram esse processo de perda auditiva, então, para mim, esse problema, além de estar no meu DNA, juntou com a questão da diabete, aí piorou tudo. Eu estava num período em que a minha glicemia estava muito descompensada, foi quando eu perdi 100% da audição. Segundo a doutora, não era para eu ter perdido a audição bruscamente, pois eu estava usando o aparelho direitinho. Era fato que isso iria acontecer, mas seria num processo mais lento, com o passar dos anos, mas por conta da diabete descompensada, esse processo acelerou e eu tive a perda auditiva no ouvido direito.

Eu faço audiometria a cada seis meses. O meu último laudo, que é desse ano, final de janeiro, mais especificamente, ele já registra perda severa à direita, que é 100%, e moderada à esquerda. Então, o processo de perda da esquerda também está progredindo. Eu já até registrei no meu cadastro funcional, no SOUGOV, minha deficiência auditiva.

Minha perda é neurossensorial, ela é progressiva. O que pode ajudar a retardar o avanço dela é o uso do aparelho, mas a recomendação desse aparelho depende de um limite ao qual a minha audição esquerda ainda não chegou.

Quando eu perdi 100% da audição direita, eu tentei utilizar um transmissor. Ele é para ser usado nos dois ouvidos. A função dele é pegar o som da esquerda, equilibrar e distribuir para a direita, para dar uma sensação de que eu estou ouvindo nos dois lados. Só que eu não me

adaptei. Eu usei esse transmissor durante seis meses e, na verdade, eu não vi resultado. Ele aumentava o som que eu escuto na esquerda, só que aumentava numa proporção que me pirava a cabeça. Quando comecei a usar, foi bem no início da pandemia, eu trabalhava e estudava em casa, estava na fase da pesquisa de mestrado. Minha casa, na época, ficava bem em frente a um açougue. Eu não conseguia me concentrar, porque eu ouvia o barulho dos caminhões lá do açougue. Era toda hora, o fluxo era muito grande. Eu ficava ouvindo direto os sons de caminhão, de sinalização de ré, de buzina... Aquilo estava me deixando doida. Eu ficava muito nervosa, o barulho me deixa muito estressada, os barulhos eram muito fortes, aí eu tinha que tirar o transmissor de sons do ouvido.

Outro exemplo é quando eu estava dirigindo. O meu ouvido surdo fica do lado do carona, o mesmo em que era utilizando o transmissor de sons. Quando a minha filha estava no banco do carona e conversava comigo, mesmo com o transmissor, eu não conseguia entender. Então, esse transmissor de sons não me ajudou em nada, pelo contrário, só me atrapalhou. Por isso eu parei de usar. Para o som da voz ele não ajudava em nada, mas para os outros barulhos, ele aumentava o som, e aumentava muito. Percebi que a minha perda está no nível de audição fina, que é o tom da voz. Os barulhos de nível de audição grave, como, por exemplo, o barulho do ar condicionado, eu escuto melhor. A audição que eu mais preciso para convivência, tanto familiar quanto profissional, que é o barulho da voz, a audição fina, é a que eu mais tenho dificuldade e muitas das vezes nem escuto. Já a audição média e grave, eu consigo ouvir.

A dificuldade que eu tenho hoje, levando para questão do ambiente de trabalho e considerando que eu atendo diretamente as pessoas com necessidades educacionais específicas, eu posso dizer que o meu ambiente de trabalho não me atende. O local que eu trabalho é muito pequeno e não tem uma sala reservada para fazer esse atendimento, entendeu!? Normalmente, na sala do NAPNE, é muito raro você encontrar só uma pessoa sendo atendida. Dentro da sala tem quatro mesas, que ficam paralelas, e tem um espaço muito pequeno à frente. Normalmente cada servidor ali trabalhando está atendendo ao mesmo tempo e ainda tem mais pessoas aguardando para serem atendidas. Esses atendimentos geralmente são muito delicados, pois são alunos com necessidades educacionais. Esse ambiente pequeno dificulta muito meu trabalho, pois, além da minha dificuldade para ouvir, o meu público fala muito baixo, o ar condicionado é muito barulhento e fica bem próximo de mim. Como a sala é pequena, não tem como me distanciar dele. Se eu estiver desenvolvendo um trabalho só no computador, eu consigo ficar focada e trabalhar de boa, mas se alguém conversar comigo, vai ter que me cutucar para eu saber que tem alguém falando comigo. Meu ambiente de trabalho me traz dificuldades, não tanto pelo barulho do ar condicionado, mas por conta do espaço disponibilizado para o

atendimento que eu faço. Eu preciso de um espaço mais reservado, não só pela necessidade de atendimento do meu público, mas também pela minha necessidade.

Quando falamos de acessibilidade, não podemos limitar só à acessibilidade física, precisamos falar de um âmbito mais abrangente. Pensando na questão da acessibilidade física, temos dificuldades, muitas dificuldades. O *Campus* Calama possui dois pisos, tem um elevador, que, apesar das manutenções, está constantemente parado. Temos hoje, no público noturno, mais de cinco alunos que dependem do elevador para se locomover para o piso superior, que é onde estão as salas de aulas, laboratórios, coordenações de cursos, ou seja, estão os ambientes que eles mais utilizam. Já aconteceu várias vezes de o elevador parar até com alunos dentro, e o período da noite é um período que não tem muitos servidores, principalmente do NAPNE, por conta da equipe que é reduzida para prestar esse apoio aos alunos com necessidades educacionais. A acessibilidade existe, mas é deficiente, certo?

Pensando na questão do deficiente visual, temos os pisos táteis, mas esses pisos que tem lá no *campus* estão fora do padrão. Houve atualizações nas normas, mas os pisos continuam os mesmos, e também não temos piso tátil em todos os acessos do *campus*. Para um deficiente visual se locomover, se ele for depender somente do piso tátil, não vai conseguir ir até o local que precisa, pois a acessibilidade que o *campus* tem hoje não atende com satisfação. A questão do acesso ao *Campus* Calama, a acessibilidade deve ser pensada como um todo, não somente dentro do quadradinho do *campus*. Esse acesso deve começar desde a entrada do *campus*.

No final do ano, o NAPNE, por conta de um aluno cego que estuda na graduação, fez uma atividade com os alunos. Foi proposto um desafio para os alunos que não têm deficiência, de vivenciarem a vida na escola do aluno com deficiência auditiva, visual e física, principalmente. Nós mobilizamos esses alunos para participarem dessa vivência. A proposta foi fazer o percurso entre a sala de aula, que fica no segundo piso, e a parada de ônibus mais próxima do *campus*, que é o percurso que todos os alunos precisam fazer todos os dias. Então, eles ficaram na parada de ônibus mais próxima do *campus*, e eles precisavam fazer esse percurso até chegar na sala de aula. Colocamos alunos em cadeiras de rodas, outros com muletas, para simular a deficiência física; alunos com os olhos vendados, para simular a deficiência visual; e alunos com os ouvidos tapados, para simular a deficiência auditiva. Os outros alunos iam auxiliando nesse percurso. Esses alunos que estavam fazendo as simulações tinham bastante apoio, coisa que normalmente os nossos alunos que têm deficiências, na maioria das vezes, não têm e, mesmo quando têm, a dificuldade na locomoção é bem grande. Foi uma luta para esses alunos sem deficiência viverem a locomoção dos alunos com deficiência.

Por isso falo que esse percurso da parada de ônibus até a entrada do *campus* não tem acessibilidade física. É difícil chegar no local onde tem a rampa de acesso ao *campus*. Você sai do corredor da entrada que tem no portão, tem uma faixa que é a calçada e vai para o piso mais liso, então facilita o uso da cadeira e da muleta, mas essa rampa vai dar direto em frente à escada. Então, para sair daqui, desça o corredor que tem uma calçada lisa pra chegar na rampa, ele vai passar pelo calçamento, que é de paralelepípedo. Isso, para uma pessoa que estiver conduzindo a sua própria cadeira de rodas ou o que estiver com sua muleta, já se torna mais difícil. Esse trecho da rampa que dá acesso ao corredor da entrada para chegar na rampa, ele é muito perigoso, porque fica mais pesado para a cadeira e tem espaços entre os paralelepípedos que podem engatar a muleta. É um desafio diário para os alunos com deficiência física e eles fazem esse trajeto todos os dias, com todas essas dificuldades.

Hoje, o NAPNE tem uma sala de recursos que atende as deficiências visual e auditiva, inclusive conseguimos com o apoio da professora Xênia. Essa sala tem sido muito utilizada, o que tem ajudado muito, porém, ela fica no segundo piso, fica num local com difícil acesso para o nosso público. O ideal é que o núcleo que atende esses alunos, que no caso é o NAPNE, fique no primeiro piso, que é um local de fácil acesso para todos.

No caso da acessibilidade em sala de aula para os alunos com deficiência auditiva, a dificuldade é grande por conta da questão de acústica. Eu já relatei como minha dificuldade também. Tanto no auditório quanto nas salas de aula, que são locais amplos, a acústica é muito ruim. Eu, por exemplo, escuto coisas do lado de fora da sala, mas do lado de dentro da sala eu não consigo escutar. Em relação à questão visual, o posicionamento do retroprojetor dentro da sala de aula tem que ser ajustado, colocar num local mais adequado. Ele fica muito alto em relação ao campo de visão do aluno e, além de ficar muito alto, a projeção é muito pequena. São questões simples de acessibilidade que precisam ser melhoradas.

Vejo que já caminhamos muito, mas precisamos continuar caminhando. Eu consigo fazer essa avaliação, porque eu estou desde o começo do *Campus Calama*. Eu cheguei no ingresso da nossa primeira turma, em 2010, então eu acompanhei e fiz parte também da equipe que implantou o NAPNE. Acho muito importante ressaltar o quanto o *campus* e o NAPNE progrediu no atendimento da educação inclusiva. Precisamos continuar melhorando, esse é o grande diferencial. Penso que nunca vamos chegar num ponto de dizer: “Chegamos ao topo, está tudo bem, tudo perfeito, nada mais precisa ser melhorado”. Esse momento não deve chegar e, se chegar, será preocupante, porque, a meu ver, isso vai representar estagnação. Sempre vai ter o que melhorar. Já caminhamos muito até aqui, mas ainda existe muito que melhorar para que esse público seja atendido, cada vez mais, nas suas necessidades.

Se eu falar para você que a responsabilidade por todas essas situações que eu coloquei é única e exclusivamente da instituição, estaria fazendo uma fala irresponsável. Eu acho importante que a gente procure enxergar o todo: o cenário social, político, econômico e cultural que nós estamos vivendo. O ponto em que nos encontramos hoje, em matéria de inclusão, reflete uma soma de outros fatores: de lutas dos movimentos sociais das pessoas com deficiência, de lutas dos trabalhadores, de amadurecimento do Estado e de preconceitos de limitações econômicas que ainda persistem. Então, eu destaco essa questão sócio-política-econômica e cultural, porque tudo o que a instituição precisa fazer depende de recurso e depende do nível de compreensão e maturidade das pessoas que fazem parte dela. Dentro do NAPNE, temos dois projetos que desenvolvemos já tem três anos. O primeiro deles é o projeto de monitoria inclusiva. Temos os alunos que são monitores, que atendem os alunos do NAPNE, auxiliando-os no processo educacional. Esses alunos que são monitores dentro do projeto de monitoria, são alunos bolsistas. No ano passado, em 2022, nós executamos quase R\$ 38.000,00 nesse projeto de monitoria, e nós tínhamos um público de 46 alunos cadastrados no NAPNE. E não foram todos esses 46 que precisaram do aluno monitor. Este ano, 2023, nós estamos com 98 alunos cadastrados no NAPNE. Não são todos que vão precisar de monitoria, mas só por aí você já vê que a necessidade vai ser maior e ainda não conseguimos abrir o edital de monitoria deste ano. A perspectiva é que seja publicado no segundo semestre, mas temos disponível, em recurso financeiro, um valor de R\$ 30.000,00, para atender esse mesmo projeto, com um quantitativo maior de alunos, ou seja, temos menos recurso e mais necessidades se comparado ao ano de 2022. A demanda aumentou e o recurso diminuiu. É quando eu analiso e pergunto: “Isso é responsabilidade única e exclusiva do *campus*? Não é, né?”.

A educação no nosso país, infelizmente, não é levada como prioridade, e quando se fala de educação inclusiva, a barreira é muito maior. Precisa haver uma mudança em relação ao investimento, uma distribuição de recursos para os locais onde realmente é necessário, e a educação é um deles. Existe, por parte da instituição, eu estou falando do *Campus Calama*, especificamente, um interesse de fazer, de mudar e de melhorar. O que pode ser feito dentro desse contexto, é feito. Só que aí tem essas barreiras que já ultrapassam os limites de atuação e das mãos do gestor local. Essa é uma discussão muito maior, perpassa o IFRO.

Em relação às barreiras atitudinais, eu gosto muito da frase de Freire. Ele diz: “A educação muda as pessoas e as pessoas é que mudam o mundo”. Eu penso da mesma forma. Como educadora, eu acredito muito nesse poder que a educação tem de transformar e de mudar o mundo. Acredito que para que haja a mudança no olhar e na atitude da sociedade para com a pessoa com deficiência, o caminho é a educação, é a sensibilização através da educação, é a

informação através da educação. No IFRO isso vivencio diariamente, na atuação do NAPNE, a partir das intervenções que são feitas com os discentes. Quando chega um aluno que possui alguma deficiência ou algum transtorno, a gente tem que sensibilizar toda a comunidade acadêmica, para que entendam que a deficiência não é somente física, que existem deficiências que não são visíveis e temos que acolher o aluno em qualquer situação de deficiência. Todo ano chega um ou mais alunos com deficiência ou transtorno. Geralmente esse aluno se isola e os outros ficam olhando torto para ele. A partir do momento que a gente entre em sala e levamos ao conhecimento deles, informando, sensibilizando e explicando sobre deficiência e transtorno, as principais características, como que você, enquanto colega de turma, pode ajudar... A partir desse momento que eles recebem essa informação, existe uma mudança de atitude da turma, eles começam a incluir esse aluno, acolhem, abraçam e começam a agir de maneira diferente.

Uma coisa que eu percebo estando nesse meio é que, falando dessa questão das intervenções, elas precisam acontecer de forma contínua e sempre procurando trazer as propostas, pensar em propostas de atuação a partir das dúvidas que vão surgindo.

No final do mês de junho, teremos a segunda semana pedagógica do ano e já temos um planejamento para trabalhar uma oficina com os professores e também com os alunos. Essa oficina com os professores será justamente para falar sobre o registro das adaptações. Isso foi um questionamento que eles mesmos levaram no Conselho de Classe do primeiro bimestre. Diante disso, vamos trazer como ação para a semana pedagógica o tema “Como agir em momentos de crise de TEA”. Penso que o caminho é esse e devemos ir caminhando e trabalhando conforme as necessidades que vão aparecendo.

É importante trabalhar a questão da sensibilização, da informação e do conhecimento, pois através deles vem a aceitação. Já presenciei casos no IFRO de colegas que chegam com o laudo da sua deficiência e ocorrerem comentários de pessoas duvidando da capacidade profissional da pessoa com deficiência. Isso causa desconforto e insegurança na pessoa que está chegando. A questão de alguém questionar sua capacidade, seja ela física ou intelectual, é frustrante e muito ruim. Para a pessoa com deficiência é pior ainda, porque ela já tem suas lutas diárias de sobrevivência.

A instituição deve trabalhar com a questão do preconceito, da sensibilidade, do respeito para com a pessoa com deficiência. Nós, pessoas com deficiência, já temos as nossas limitações por conta da deficiência, mas isso não quer dizer que nós somos incapazes de oferecer um trabalho de qualidade, de desenvolver um trabalho de eficiência. Esse é um ponto crucial de se trabalhar. Respeitar e agir com empatia. Quando o NAPNE trabalhou a vivência com os alunos da graduação, foi pensando nessa questão mesmo, de trabalhar a empatia, de fazer com que o

aluno sem deficiência vivencie pelo menos um pouquinho do que uma pessoa com deficiência vive diariamente, como ela se sente e as dificuldades que ela percorre a todo momento. Procurar se colocar no lugar do outro, sentir isso na pele, não é fácil, imagina para quem vive essas situações o tempo todo, sem ter a opção de parar de “brincar”.

A pessoa com deficiência passa por esse tipo de julgamento, não só no ambiente de trabalho, mas como na sociedade em geral, e até dentro da família. Eu já ouvi coisas do tipo: “Será que não está ouvindo mesmo!?”. A questão do julgamento é muito ruim, é falta de respeito, de sensibilidade ao outro e às limitações que o outro tem. Eu posso, sim, entregar o meu melhor, enquanto profissional, enquanto pessoa, tanto no meu ambiente de trabalho quanto para a sociedade, onde quer que eu esteja. Falo sempre aos meus alunos: “apesar da deficiência que você tem, você pode, sim, entregar o seu melhor”. Então, isso é o que eu vejo, é muito necessário trabalhar o respeito com as pessoas, é um desafio muito grande.

Essa questão do preconceito, infelizmente, é um leque de temas. E parece que no momento que nos encontramos, isso tudo aumentou numa proporção assustadora. Mas eu vejo que devemos trabalhar a questão da empatia, da aceitação, da sensibilização, da informação, do conhecimento, ou seja, trabalhar o desenvolvimento e o respeito com o outro.

Me lembrei de uma fala da minha mãe. Hoje ela não está mais aqui, faz quase 13 anos que ela se foi. A minha mãe era uma mulher muito simples e ela não sabia nem escrever o nome dela, mas ela era de uma sabedoria incrível. Eu me lembro de quando eu ainda era adolescente, eu estava chorando pitangas, e eu me lembro de uma frase. Na verdade, nunca me esqueci dessa frase desde quando eu a ouvi. Ela disse para mim bem assim: “Minha filha, as pessoas não podem te dar o que elas não têm”. Algumas pessoas cometem preconceitos sem perceber, sem maldade, penso ser por falta de conhecimento.

O exemplo que eu dei, no caso dos alunos sem deficiência vivenciarem as dificuldades dos alunos com deficiência, analisando o antes e o depois da intervenção, houve uma mudança extraordinária nas turmas. A partir do momento que eles tiveram o conhecimento, que eles sentiram na pele o que é possuir uma deficiência, eles mudaram suas atitudes e julgamentos. Já fizemos essa dinâmica com os alunos e também com os professores. E depois, quando abrimos uma mesa redonda para discutir sobre a experiência, o resultado foi incrível. Tiveram pessoas que chegaram a dizer: “Nossa, eu não fazia ideia de que era assim, de que era tão difícil!”. Se você tiver tempo de fazer essa dinâmica na sua pesquisa, faça, para você ver o resultado. Realmente as pessoas começam a olhar de um jeito diferente quando elas experienciam.

Não é fácil, tem muitas questões que é difícil para a gente transformar numa experiência em um curto espaço de tempo. Quando a gente vai fazer esse trabalho dentro da escola, eu

chamo de presente. Eu falo para os participantes que eles vão ganhar um presente enquanto estiverem participando daquela oficina. O presente é uma deficiência que eles vão encontrar em sala de aula, quer seja no colega ou quer seja professor, lidando com o quantitativo de alunos que eles têm nas várias turmas ao receber aquele presente. Durante essa formação, eles vão sentindo na pele, porque eu imobilizo as pernas, os braços e até para a questão do TEA, que é o autismo, nós conseguimos algumas estratégias para fazer com que a pessoa que receba esse presente, fique de pé, ali, por alguns momentos, sentindo a experiência dos pontos mais fortes, mas de uma forma bem superficial, porque só quem sabe realmente o que se passa é quem tem e vive com a dificuldade. Só para a pessoa sentir a questão da sensibilidade auditiva, visual, física e da sinestésica que o TEA tem. E isso a gente consegue proporcionar nessa experiência, para quem recebe o presente. Seria basicamente isso.

Lá no Calama, temos também vários colegas reabilitados. Eu sempre ouço os comentários de gente em relação à dificuldade de utilização do computador, das tecnologias de um modo geral, da questão da idade, etc. “Não sei se fulano vai dar conta, porque isso é muito difícil. Acho que ele não vai conseguir”. São pré-julgamentos que as pessoas fazem das outras.

Em relação à questão do trabalho dos professores com o aluno com deficiência... Aqui no IFRO, eu não atuo na docência, mas eu também sou professora, eu sei bem o que é uma sala de aula. Procuro sempre conversar com os colegas do NAPNE, para que, nas nossas intervenções, conheçamos a realidade do professor. Quando eu chego com o professor, para levar uma problemática do aluno, eu procuro enxergar também o lado do professor. No período em que eu estive à frente da coordenação do NAPNE, eu fui bem chata com a gestão, trabalhei muito essa questão.

Eu fico me perguntando o seguinte. Eu pergunto e, ao mesmo tempo, eu tenho a minha hipótese: “Será que o que o IFRO está mesmo oferecendo aos nossos docentes condições para trabalhar a educação inclusiva?”. A minha hipótese é que não. Porque nesse nosso último processo seletivo foram abertas cinco vagas para PcD em cada turma. Eu não sei como está em Ji-Paraná, mas no Calama, nós temos turmas do primeiro ano com 42 alunos, e temos uma turma de química, a turma B, que tem cinco alunos com deficiência. Desses cinco, temos deficiência visual, deficiência auditiva, TEA e transtorno de aprendizagem. Temos duas deficientes visuais que estão na mesma turma. A característica de uma é gatilho para a crise em outra e eles estão ali no mesmo local. Isso é algo que pode ser pensado e evitado. Está sendo evitado? Não.

Quando o professor vai fazer o atendimento de forma diferenciada a um aluno, estou falando só de um aluno com necessidade educacional específica, existe todo um planejamento diferenciado que ele precisa fazer para aquele aluno. E quanto mais alto é o nível de especificidade desse aluno, maiores são as adaptações. Eu estou falando de adaptações nesse planejamento, desde a questão de como eu vou ministrar a minha aula, como eu vou preparar o meu material, o material que eu vou trabalhar com os meus alunos, as provas, o trabalho, como é que esse aluno vai apresentar o trabalho, etc. Tudo isso interfere e tem que ser registrado.

Agora, você imagina uma turma com cinco alunos com deficiências diversas, e esse professor, que dá aula nessa turma com cinco, dá aula nas outras turmas também, e todas têm dois ou três alunos com necessidades educacionais específicas! Cada necessidade diferente da outra, cada planejamento específico e diferenciado.

Temos cinco alunos com baixa visão, cada um tem uma especificidade diferente, apesar de tudo ser baixa visão, mas são planejamentos diferenciados que o professor vai ter que fazer. O IFRO não está pensando na questão do ensalamento, na redução de quantitativo de alunos por turma, para que esse mesmo professor tenha condições físicas, acadêmica e emocionais para oferecer a inclusão para aquele aluno. Aí, quem é que está pensando no bem-estar e toda a equipe que faz os planejamentos e as intervenções? No professor? Ninguém está pensando em nenhum desses profissionais.

Muitas vezes, quando o professor diz não, ele não está simplesmente dizendo não, porque ele não quer fazer inclusão. Ele está dizendo não, porque ele não tem o aporte necessário que ele precisa para trabalhar essa inclusão... No conselho de classe do primeiro bimestre, os professores estavam desesperados, contando os casos de crises que os alunos tiveram em sala de aula e no laboratório. E eles não sabem o que fazer. Eu não sei se você já presenciou, por exemplo, um aluno que tem um período de crise crítica. Eles se batem. Imagina o professor, com a turma dentro do laboratório de química, cheio de produtos de ácidos e vidrarias, e o aluno entra em crise, começa a bater a cabeça ali na bancada, o risco que ele corre e o risco que traz aos outros alunos. Quem não conhece, não sabe como agir, fica com medo, não sabe se pode ou não segurar a mão, chegar perto, conversar, fica desesperado.

Nós estamos trazendo uma formação agora no segundo semestre, de “como agir em momentos de crise”. Essa questão eu estou ressaltando, porque o foco dessa pesquisa vai ser trabalhar com o servidor, e eu falo não só por mim, mas de um modo geral, os professores precisam desse olhar diferenciado, do cuidado da instituição.

O trabalho que o NAPNE fez com os professores, lá na semana pedagógica do início do ano, estamos colhendo frutos agora. Podemos afirmar que 100% do corpo docente está dando

resultado? Não. Mas se formos levar em conta o que tínhamos em 2012, por exemplo, quando nós implantamos o NAPNE no Calama, e como está sendo agora, em 2023, depois da semana pedagógica que nós tivemos esse ano, foi um avanço tremendo. Quando entramos em contato com algum professor para informar que o aluno fulano de tal vai precisar de uma adaptação, de um olhar diferenciado, para que ele venha até o NAPNE para conversarmos, eles estão atendendo, estão dando abertura para receber orientações. Estão dispostos a se adaptarem, de fazer o melhor para o aluno. É por isso que acredito que a educação e o conhecimento geram mudanças.

Quando você fala que a sua preocupação é esse cuidado com o servidor, especificamente com esse que tem deficiência e o que está sendo reabilitado, a gente precisa ter esse cuidado com os outros também, a gente precisa ter cuidado com o preconceito. Se eu quero que o servidor que está sendo reabilitado, que está chegando agora, seja olhado com respeito, com acolhimento, eu também tenho que olhar como é que estão os outros que já estão aqui.

Falo mais abertamente para você, porque você também é colega da casa e sabe do que eu estou falando, afinal de contas, você tem 14 anos de IFRO, chegou antes de mim, que vou fazer 13 anos de IFRO. O nosso instituto, tem um modo operante que adoce o servidor, por conta dessa questão de que a instituição primeiro tem que crescer, para, depois, buscar recursos. Primeiro, a instituição expande, cresce, e depois a gente vê o que faz. Primeiro, a gente espera um aluno ou um servidor cadeirante entrar no IFRO, depois a gente faz a rampa, depois a gente vê o que faz. Esse modo operante adoce o servidor. Eu estou falando do que a gente está vivendo aqui, no Calama, mas eu sei que a realidade não é só nossa, é de toda a instituição.

Hoje, no NAPNE, por exemplo, temos somente dois servidores, mas até semana retrasada, só tínhamos um servidor lotado no NAPNE, que era eu, para dar conta de 98 alunos. Quando falei que estamos tratando somente no segundo semestre um problema que aconteceu lá no início do ano, é por conta da falta de servidores para distribuir as demandas. Quando a gente busca a gestão para colocar essa situação, ela tem se mostrado pelo menos muito receptiva, entende? Escuta e tenta fazer o que está ao alcance para auxiliar, mas o que a gente mais escuta é que não tem servidor disponível, não tem espaço físico disponível.

O NAPNE fez um ano, agora, em maio. Na verdade, virou coordenação em abril de 2022. Ele ainda tem essa nomenclatura de núcleo, mas é um núcleo vinculado ao Departamento de Assistência ao Educando, então o espaço foi improvisado. A demanda começou a aumentar, foi aumentando, aumentando, e chegou a um ponto que precisava de uma local só dele. Foi criada a coordenação, mas não tem estrutura para que essa coordenação faça o que tem que ser feito. A necessidade está gritando, pipocando problemas para todos os lados, e não temos uma

equipe pra trabalhar, não temos um espaço físico para trabalhar, não temos recursos pra trabalhar, não temos condições para trabalhar. Por isso falo que também é uma questão sócio-político-cultural.

Eu não preciso nem falar de todo o contexto político que vivemos e ainda estamos sofrendo essas consequências, de querer acabar com o sistema de ensino. Então, isso são consequências que a gente está vivendo. Vai melhorar amanhã, em um estalar de dedos? Não vai... A gente tem consciência disso, mas é essa política de adoecimento que nós temos dentro da instituição. Eu penso que quando for elaborar sua proposta, eu não sei bem o que você vai fazer, mas uma proposta de um plano de trabalho, “se liberte do preconceito”. Sei que essa ideia surgiu para atender as pessoas com deficiência e também as pessoas com necessidades específicas, mas também é bom dar uma olhada aos demais, pois muitos têm algumas atitudes por estarem em processo de adoecimento. Eles também estão precisando de cuidados. Todos nós estamos precisando de cuidados da instituição.

Eu penso que esse trabalho não é uma coisa fácil, mas quando a gente fala da necessidade de trabalhar o respeito, a empatia, ela perpassa tudo isso, é daqui para lá, mas é também de lá para cá. E quando eu falo da inclusão, eu vivo isso, enquanto pessoa com deficiência e também enquanto pessoa que trabalha pelo direito desse público dentro da instituição. Eu falo isso para os meus alunos também, que mesmo eu, que tenho a minha deficiência, tenho meus direitos, tenho... Mas quando é que o meu direito termina? Quando o direito do outro começa. Nós não vivemos sozinhos no mundo, então eu vejo que a gente precisa tentar visualizar isso, tirar a venda dos olhos, tentar enxergar de um modo mais abrangente toda essa questão, todo esse contexto. Eu tenho as minhas dificuldades, igual quando eu falei que às vezes eu vou conversar com a pessoa e, quando eu chego perto, ela se afasta. Ela está errada de se afastar? Não está, é um direito dela. Tem gente que realmente não se sente bem ao conversar muito próximo do outro, pois cada um tem o seu limite de aproximação.

São muitos desafios. Sua proposta é linda e necessária. Parabéns! Se eu puder auxiliar, eu estou aqui e pode contar comigo. Vou gostar de colaborar no que for possível. Os desafios são grandes. O que eu reforço, é só isso. É ter um olhar empático não só para com o seu público alvo, mas também para aqueles que estão no entorno deles.

Foi um prazer participar dessa sua pesquisa, Geovana! Parabéns pela proposta e força na finalização dessa reta final. Ela é muito desafiadora, mas gostei muito.