



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS (FCS)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANTROPOLOGIA SOCIAL (PPGAS)

GALBA CRISTINA BEZERRA FRANÇA SCARTEZINI

Velhices conectadas: Etnografando as narrativas de servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG sobre o uso das plataformas digitais

GOIÂNIA

2024



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a [Lei 9.610/98](#), o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFG é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do material bibliográfico

Dissertação Tese Outro*: _____

*No caso de mestrado/doutorado profissional, indique o formato do Trabalho de Conclusão de Curso, permitido no documento de área, correspondente ao programa de pós-graduação, orientado pela legislação vigente da CAPES.

Exemplos: Estudo de caso ou Revisão sistemática ou outros formatos.

2. Nome completo do autor

GALBA CRISTINA BEZERRA FRANÇA SCARTEZINI

3. Título do trabalho

VELHICES CONECTADAS. ETNOGRAFANDO AS NARRATIVAS DE SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS COM SESSENTA ANOS DE IDADE OU MAIS DA UFG SOBRE O USO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento SIM NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

- consulta ao(à) autor(a) e ao(à) orientador(a);
- novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.

O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs. Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Galba Cristina Bezerra Franca Scartezini, Discente**, em 29/05/2024, às 13:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carlos Eduardo Henning, Professor do Magistério Superior**, em 10/06/2024, às 14:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4582391** e o código CRC **2E417D95**.

GALBA CRISTINA BEZERRA FRANÇA SCARTEZINI

Velhices conectadas: Etnografando as narrativas de servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG sobre o uso das plataformas digitais

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social (PPGAS), da Faculdade de Ciências Sociais (FCS), da Universidade Federal de Goiás (UFG), como requisito para obtenção do título de Mestra em Antropologia Social.

Área de concentração: Antropologia Social

Linha de Pesquisa: Corpo e marcadores sociais da diferença

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Henning

GOIÂNIA

2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Scartezini, Galba Cristina Bezerra França
Velhices Conectadas [manuscrito] : Etnografando as narrativas de servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG sobre o uso das plataformas digitais / Galba Cristina Bezerra França Scartezini. - 2024.
215 f.

Orientador: Prof. Carlos Eduardo Henning.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências Sociais (FCS), Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Goiânia, 2024.

Bibliografia. Apêndice.

Inclui siglas, abreviaturas, tabelas, lista de figuras, lista de tabelas.

1. Velhices. 2. Servidores públicos. 3. Plataformas digitais. 4. Desigualdade digital. 5. Etnografia. I. Henning, Carlos Eduardo, orient. II. Título.

CDU 572



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata nº 003/24-M da sessão de Defesa de Dissertação de **GALBA CRISTINA BEZERRA FRANÇA SCARTEZINI**, que lhe confere o título de Mestre em Antropologia Social, na área de concentração Antropologia Social.

Aos dezesseis dias do mês de maio de 2024, às 14:00 horas, via webconferência, realizou-se a sessão de julgamento da Dissertação de Mestrado de **GALBA CRISTINA BEZERRA FRANÇA SCARTEZINI**, intitulada *VELHICES CONECTADAS. ETNOGRAFANDO AS NARRATIVAS DE SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS COM SESSENTA ANOS DE IDADE OU MAIS DA UFG SOBRE O USO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS*. A Banca Examinadora foi composta pelos/as seguintes Professores/as Doutores/as: Carlos Eduardo Henning (PPGAS/UFG - presidente); Carolina Parreiras (USP - membro externo); Adriane Geralda Alves do Nascimento César (UFG - membro externo) e Fabiana Jordão Martinez (PPGAS/UFG - membro interno). A candidata apresentou seu trabalho, foi arguida pela Banca e respondeu às arguições. Ao final da arguição, a Banca Examinadora passou a julgamento em sessão reservada, pelo qual foi atribuído à mestranda o seguinte resultado: **aprovada**. Reabertos os trabalhos, o presidente proclamou os resultados e encerrou a sessão pública, da qual foi lavrada a presente ata, que vai assinada por ele e as demais integrantes da Banca Examinadora.

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA



Documento assinado eletronicamente por **Carlos Eduardo Henning, Professor do Magistério Superior**, em 16/05/2024, às 16:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Suzane De Alencar Vieira, Coordenadora de Pós-Graduação**, em 16/05/2024, às 18:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Adriane Geralda Alves Do Nascimento Cezar, Professor do Magistério Superior**, em 17/05/2024, às 17:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4559596** e o código CRC **6856E274**.

Referência: Processo nº 23070.022930/2024-71

SEI nº 4559596

Dedico aos meus interlocutores/as e colegas de trabalho que, com seu apoio e disposição, tornaram possível a minha jornada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Nenhum projeto acadêmico ou jornada de pesquisa é uma empreitada solitária. São inúmeros os pilares de apoio, os mentores, familiares e amigos que tornam possível a concretização de um sonho. Neste espaço, quero manifestar meu reconhecimento à todos/as aqueles/as que contribuíram, de maneira direta ou indireta, para a realização deste estudo acadêmico.

Gostaria de expressar minha profunda gratidão à minha família, cujo apoio incansável foi a âncora que me sustentou ao longo desta jornada acadêmica. Criados em um ambiente modesto, meu irmão e eu enfrentamos desafios consideráveis enquanto trilhávamos o caminho da educação pública. Meus pais, figuras extraordinárias em suas trajetórias singulares, incutiram em nós a crença no poder transformador da educação. Meu pai, um autodidata com estudos até a sexta série, e minha mãe, uma força motriz como professora, atualmente aposentada, na rede municipal, enfrentaram inúmeras dificuldades em sua própria jornada. No entanto, sua resiliência e comprometimento com nossos estudos foram a luz guia que nos conduziu à realização acadêmica. A força e a determinação de minha mãe, em particular, ecoam como um testemunho inspirador do potencial das mulheres em nossa sociedade, refletindo os ideais enaltecidos pela antropologia.

Além do apoio incondicional dos meus pais e do meu irmão, não posso deixar de agradecer ao meu marido e à minha filha, cujo amor e apoio foram pilares essenciais durante os desafios do meu mestrado. Minha filha, com seus apenas oito anos de idade, tem sido uma fonte constante de inspiração e motivação, mostrando uma compreensão admirável dos compromissos e sacrifícios que o mestrado me exigiu. Meu marido, com sua presença e apoio, proporcionou uma base sólida e um porto seguro nos momentos mais desafiadores. Seja equilibrando as demandas familiares, oferecendo palavras de encorajamento ou sendo compreensível com as situações que frequentemente necessitavam do seu apoio, sua presença foi essencial para que eu pudesse enfrentar e superar os desafios que surgiram ao longo do meu caminho acadêmico.

Tenho o desejo de manifestar minha imensa gratidão também a Diana Alves, minha estimada colega de trabalho, cujo apoio e incentivo foram fundamentais em minha jornada acadêmica. Desde o momento em que me apresentou ao edital de mestrado deste programa de pós-graduação e me encorajou a elaborar meu projeto para a seleção, até os dias turbulentos

da pesquisa e redação da dissertação, sua presença constante foi um verdadeiro alicerce. Mesmo em meio aos desafios de seu próprio doutorado, Diana gentilmente dedicou seu tempo para revisar meus escritos, oferecer sugestões oportunas e compartilhar seu conhecimento, contribuindo grandemente para o sucesso deste trabalho. Agradeço a Diana Alves por sua generosidade, amizade e por ter sido uma parte indispensável nessa conquista acadêmica.

Sou imensamente grata ao Professor Carlos Eduardo Henning, meu orientador, cuja orientação diligente, paciência e contínua confiança em minha capacidade como pesquisadora foram fundamentais para o desenvolvimento e o sucesso desta pesquisa. Sob sua tutela, pude explorar com mais clareza e profundidade os temas complexos relacionados à minha linha de pesquisa, "Corpo e marcadores sociais da diferença", dentro do contexto do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social (PPGAS). O Professor Cadu, como carinhosamente o chamamos, é amplamente reconhecido por sua experiência no estudo do curso da vida, contribuindo significativamente para o campo do envelhecimento e das interseções entre corpo, sociedade e identidade. Sua dedicação e comprometimento com a excelência acadêmica têm sido uma bússola orientadora inestimável ao longo desta jornada, moldando meu percurso acadêmico e me inspirando a buscar continuamente novas perspectivas e ampla visão na compreensão dos marcadores sociais da diferença.

À Universidade Federal de Goiás, aos/às professores/as e colegas do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social (PPGAS), sou grata pela riqueza das experiências acadêmicas e pelo ambiente de aprendizado estimulante que moldaram minha pesquisa. A diversidade e o dinamismo da nossa turma do PPGAS 2022.1 enriqueceram significativamente minha jornada, impulsionando-me a respeitar e valorizar ainda mais a pluralidade de perspectivas e experiências representadas por cada membro. Agradeço imensamente por ter tido a oportunidade de aprender com eles/as e por todo o suporte e orientação que recebi ao longo desse percurso desafiador, mas extremamente gratificante.

Sou grata pelas oportunidades enriquecedoras que surgiram durante minha jornada no PPGAS da UFG. A experiência de ter meus resumos aceitos e apresentados nos grupos de trabalho da 33ª RBA - Reunião Brasileira de Antropologia e XIV RAM - Reunião de Antropologia do Mercosul foi uma oportunidade única, proporcionando um valioso espaço para compartilhar minhas descobertas e visão no campo da Antropologia Digital. Além disso, a honra de coautoria em um artigo publicado na Edição 18 da Revista Longeviver¹,

¹ <https://revistalongeviver.com.br/index.php/revistaportal/article/view/1014/1066>

juntamente com meu estimado orientador, Professor Carlos Eduardo Henning, e meu colega de PPGAS, o doutorando Delson Ferreira, consolidou ainda mais minha jornada de aprendizado e pesquisa. A participação na organização do 8º seminário "Entrelinhas" do PPGAS/FCS/UFG também desempenhou um papel essencial no meu desenvolvimento acadêmico, proporcionando um ambiente de exploração intelectual e troca de conhecimentos inestimáveis.

Meu reconhecimento e agradecimento aos membros do Laboratório de Experimentações Etnográficas e Marcadores Sociais das Diferenças (LEX), em particular aos Professores Carlos Eduardo Henning e ao Professor Glauco Ferreira, pelo espaço de discussão e reflexão crítica que proporcionaram. Neste ambiente, tive a oportunidade de debater autores que jamais imaginava. Tive a oportunidade de pensar em conjunto com colegas dos quais eu poderia ficar horas ouvindo as reflexões sobre textos com temas e autores tão assertivos e oportunos.

Gostaria de estender meus agradecimentos à minha equipe de trabalho do SIASS, que demonstrou uma compreensão admirável durante os momentos intensos de escrita, mesmo enquanto eu já ocupava o cargo de direção. Sua colaboração ativa, ao oferecer sugestões para as entrevistas e ao se interessar pelo andamento do meu trabalho, foi importante para o desenvolvimento desta pesquisa. Sou grata pela dedicação e compreensão de toda a equipe, especialmente considerando que vários/as servidores/as compartilhavam situações similares à minha, o que facilitou nossa colaboração mútua e enriqueceu nossas interações.

Por fim, mas não menos importante, agradeço a todas as fontes de inspiração que encontrei ao longo desta jornada, sejam elas autores e autoras cujas obras enriqueceram meu conhecimento, e sobretudo aos participantes da pesquisa que generosamente compartilharam suas histórias e experiências. São suas vozes que tornaram possível esta dissertação.

RESUMO

Esta pesquisa explorou a análise de narrativas sobre as vivências dos/as servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais da Universidade Federal de Goiás (UFG) diante do desafio imposto pela crescente digitalização do ambiente de trabalho, fenômeno acentuado pela pandemia da COVID-19. Em um mundo em que o envelhecimento da população e os avanços tecnológicos se entrelaçam, a pesquisa destacou a complexidade dessas adaptações nas esferas sociais e profissionais. Minha dissertação possui o objetivo geral de analisar as narrativas de servidores/as da UFG mais velhos/as sobre os possíveis desafios enfrentados com a implementação de plataformas digitais em seu ambiente de trabalho na universidade. Em termos metodológicos, adoto uma abordagem qualitativa e o estudo combinou métodos e técnicas como: *survey*, entrevistas semiestruturadas, observação participante e análise antropológica de narrativas. Essa estratégia permitiu uma exploração abrangente das experiências, percepções e desafios enfrentados por esses/as servidores/as diante das tecnologias digitais. A análise foi além da técnica, buscando compreender as interações entre os/as profissionais e as plataformas digitais emergentes. Por fim, além de documentar desafios específicos, o propósito final desta pesquisa vai além, buscando informar futuras políticas e práticas que abordem formas de desigualdade digital em ambientes institucionais específicos. Na análise das entrevistas e dos demais âmbitos do campo, foi possível desvelar que o trabalho remoto destacou sobrecarga, falta de estrutura e a dificuldade de equilibrar vida profissional e pessoal. Barreiras tecnológicas, diferenças geracionais e a importância do WhatsApp como ferramenta essencial no contexto trabalhista foram evidenciadas. A diversidade de reações à digitalização indica a necessidade de uma abordagem completa para promover inclusão. Enquanto alguns percebem desafios relacionados à idade, a maioria de meus interlocutores/as afirma não sentir preconceitos etarista explícito. A investigação, por fim, destaca a riqueza de perspectivas de pessoas mais velhas no contexto trabalhista no ambiente universitário, apontando para medidas para construir políticas institucionais em prol de uma comunidade mais equitativa. Mais do que uma análise técnica, os resultados destacam o caráter dinâmico, agência e resiliente nas trajetórias profissionais desses/as servidores/as mais velhos/as.

Palavras-chave: Velhices, Servidores públicos, Plataformas digitais, Desigualdade digital, Etnografia.

ABSTRACT

This research explored the analysis of narratives regarding the experiences of public servants aged sixty and older at the Federal University of Goiás (UFG) facing the challenge imposed by the increasing digitization of the work environment, a phenomenon accentuated by the COVID-19 pandemic. In a world where population aging and technological advances intertwine, the research highlighted the complexity of these adaptations in social and professional spheres. My dissertation aims to analyze the narratives of older UFG servants regarding the challenges faced with the implementation of digital platforms in their university workplace. Methodologically, I adopt a qualitative approach, and the study combined methods and techniques such as *surveys*, semi-structured interviews, participant observation, and anthropological narrative analysis. This strategy allowed for a comprehensive exploration of the experiences, perceptions, and challenges faced by these servants in the context of digital technologies. The analysis went beyond the technical aspects, seeking to understand the complex interactions between professionals and emerging digital platforms. Lastly, beyond documenting specific challenges, the ultimate purpose of this research extends to informing future policies and practices that address forms of digital inequality in specific institutional environments. In the analysis of interviews and other aspects of the field, it was possible to unveil that remote work highlighted overload, lack of structure, and the difficulty of balancing professional and personal life. Technological barriers, generational differences, and the importance of WhatsApp as an essential tool in the work context were emphasized. The diversity of reactions to digitization indicates the need for a comprehensive approach to promote inclusion. While some perceive challenges related to age, the majority of my interviewees claim not to feel explicit ageist prejudices. The research, finally, highlights the richness of perspectives of older individuals in the work context within the university environment, pointing to the urgency of measures to build institutional policies towards a more equitable community. More than a technical analysis, the results underscore the dynamic, agency, and resilience in the professional trajectories of these older servants.

Keywords: Aging, Public servants, Digital platforms, Digital inequality, Ethnography.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Printscreen da tela inicial com o campo de preenchimento de “Usuário” e “senha” para acessar o SEI.....	60
Figura 2 - Printscreen da tela de controle de processos no SEI.....	61
Figura 3 - Printscreen que apresenta um exemplo de e-mail institucional no âmbito da UFG organizado por marcadores.....	67
Figura 4 - Printscreen da tela do celular apresentando algumas ferramentas disponíveis no Google Workspace da UFG.....	68
Figura 5 - Printscreen das principais interfaces do aplicativo do SOUGOV.BR.....	75
Figura 6 - Printscreen da tela do Portal UFGNet, aba ‘acadêmico’.....	77
Figura 7 - Printscreen da tela do Portal UFGNet, aba ‘administrativo’.....	78
Figura 8 - Printscreen da tela do Portal UFGNet, aba ‘serviços’.....	79
Figura 9 - Printscreen da tela do Portal UFGNet, aba ‘aplicativos’.....	79
Figura 10 - Printscreen da tela do Portal UFGNet, aba ‘tutoriais’.....	80
Figura 11 - Printscreen da tela do SIGRH.....	81
Figura 12 - Printscreen da tela do SIPAC.....	82
Figura 13 - Printscreen da tela inicial do SIGAA.....	83
Figura 14 - Printscreen da tela inicial do SICAD+.....	86
Figura 15 - Printscreen da tela inicial do Moodle IPÊ.....	87

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dados de Docentes 60+ por Unidade de Exercício na UFG.....	97
Quadro 2 - Dados de TAE 60+ por Unidade de Exercício na UFG.....	98
Quadro 3 - Interlocutores/as docentes e TAE com 60 anos ou mais por unidade.....	107

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APF - Administração Pública Federal
BC – Biblioteca Central
CIDARQ – Centro de Informação, Documentação e Arquivo
CEPAE - Centro de Ensino e Pesquisa Aplicada à Educação
CPF – Cadastro de Pessoas Físicas
DLOG - Diretoria de Logística
DFP - Diretoria Financeira de Pessoal
ENAP - Escola Nacional de Administração Pública
EA - Escola de Agronomia
EMAC - Escola de Música e Artes Cênicas
EMC - Escola de Engenharia Elétrica, Mecânica e de Computação
EVZ - Escola de Veterinária e Zootecnia
FAFIL - Faculdade de Filosofia
FANUT - Faculdade de Nutrição
FAV - Faculdade de Artes Visuais
FCS - Faculdade de Ciências Sociais
FD - Faculdade de Direito
FE - Faculdade de Educação
FEN - Faculdade de Enfermagem
FIC - Faculdade de Informação e Comunicação
FL - Faculdade de Letras
FM - Faculdade de Medicina
FO - Faculdade de Odontologia
HC/EBSERH - Hospital das Clínicas/ Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
IRPF - Declaração do Imposto de Renda Pessoa Física
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES – Instituição de Ensino Superior
IF - Instituto de Física
INF - Instituto de Informática
IPTSP - Instituto de Patologia Tropical e Saúde Pública

IQ - Instituto de Química
IFEs - Instituições Federais de Ensino
Moodle Ipê – Sistema de Gestão de Aprendizagem
PEN - Processo Eletrônico Nacional
PRAE - Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
POP - Procedimento Operacional Padrão
PROPESSOAS – Pró – Reitoria de Gestão de Pessoas
RNP - Rede Nacional de Ensino e Pesquisa
SEI - Sistema Eletrônico de Informações
SICAD+ - Sistema de Consulta das Atividades Docentes +
SIG - Sistema Integrado de Gestão
SIG-UFRN - Sistema Integrado de Gestão da Universidade Federal de Rio Grande do Norte
SIGAA – Sistema de Gestão de Atividades Acadêmicas
SIGEPE- Sistema de Gestão de Pessoas
SEINFRA- Secretaria de Infraestrutura
SIADS - Sistema Integrado de Administração de Serviços
SIGRH – Sistema Integrado de Gestão e de Recursos Humanos
SIPAC – Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos
SDH - Secretaria de Promoção da Segurança e Direitos Humanos
TAE – Técnicos Administrativos em Educação
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TRF4 - Tribunal Regional Federal da 4ª Região
UnB - Universidade de Brasília
UEG - Universidade Estadual de Goiás
UFG – Universidade Federal de Goiás
UFGNet – Portal do Servidor UFG
UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UNOPAR - Universidade do Norte do Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO: REFLEXÕES SOBRE PANDEMIA, INTERLOCUTORES, TRABALHO REMOTO E CONTEXTUALIZAÇÕES DO MEU CAMPO	15
CAPÍTULO I - DIGITALIZAÇÃO, TRABALHO E VELHICE: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E UM PANORAMA SOBRE O CONTEXTO ANALISADO	32
1.1- Trajetórias do Envelhecimento e do Curso da Vida: Perspectivas Antropológicas	32
1.2 - Fronteiras Virtuais: Explorando a Antropologia Digital e a Interação Humano-Tecnológica	41
1.3 - Profundidade Contextual: Uma Análise Etnográfica das Entrevistas como Ferramenta de Pesquisa Qualitativa	48
1.4 - Breves Reflexões Socioantropológicas sobre Trabalho no Contemporâneo	50
CAPÍTULO II - AS PLATAFORMAS DIGITAIS MAIS UTILIZADAS NA UFG E SEUS USOS	52
2.1- Considerações sobre o uso do termo “plataforma digital”	53
2.2 - Conhecendo algumas plataformas digitais utilizadas na UFG	56
2.2.1 - SEI: Sistema Eletrônico de Informações	57
2.2.2 - Google Workspace	62
2.2.3 - SOUGOV.BR — Portal do Servidor - Portal Gov.br	72
2.2.4 - Portal UFGNet (inclui SIGAA e SIGRH)	75
2.3 - O que ainda é analógico na UFG?	89
CAPÍTULO III - DESAFIOS, ADAPTAÇÕES E SUPERAÇÕES: UMA ANÁLISE SOBRE O USO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS POR SERVIDORES/AS COM 60 ANOS DE IDADE OU MAIS DA UFG	91
3.1- Dados disponibilizados pela gestão de pessoas da UFG	92
3.2- Sobre a utilização e análise dos questionários	100
3.3- Analisando os dados obtidos através das respostas ao questionário	101
3.3.1 Destaques dos Dados dos Docentes	118
3.3.2 Destaques dos Dados dos TAE	123
3.4- Minhas análises acerca dos dados em questão	127
CAPÍTULO IV - ENTRE NARRATIVAS E EXPERIÊNCIAS: ANALISANDO ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS COM SERVIDORES/AS	130
Entrevista 1: Joana - realizada na tarde do dia 13/10/2023 via Google Meet	132
Entrevista 2: Raimundo - realizada na tarde do dia 19/10/2023 Google Meet	136
Entrevista 3: Bete - realizada na tarde do dia 30/10/2023 via Google Meet	139
Entrevista 4: Alfredo - realizada na tarde do dia 30/10/2023 ou via Google Meet	142
Entrevista 5: Mara - realizada na tarde do dia 06/11/2023 no contexto das dependências de uma unidade acadêmica no Campus Samambaia	146

Entrevista 6: Ana - realizada na tarde do dia 14/11/2023 ou via Google Meet	150
Entrevista 7: Mirian - realizada na tarde do dia 20/11/2023 via Google Meet	154
Entrevista 8: Denise - realizada na manhã do dia 06/12/2023 via Google Meet	160
4.1 - Reflexões e análises a partir das entrevistas	164
CONSIDERAÇÕES FINAIS - ALÉM DAS ENTREVISTAS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS FUTURAS	168
REFERÊNCIAS	175
APÊNDICES	180
APÊNDICE A - ANUÊNCIA (E-MAIL) PARA RELAÇÃO DE SERVIDORES/AS	180
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	181
APÊNDICE C - QUESTÕES DO SURVEY	184
APÊNDICE D - GRÁFICOS DO SURVEY	195
APÊNDICE E - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS DO TRABALHO DE CAMPO	210
APÊNDICE F - TABELA COM OS DADOS DOS INTERLOCUTORES	215

INTRODUÇÃO: REFLEXÕES SOBRE PANDEMIA, INTERLOCUTORES, TRABALHO REMOTO E CONTEXTUALIZAÇÕES DO MEU CAMPO

Este trabalho representa não apenas uma jornada acadêmica, mas também uma jornada pessoal intrinsecamente ligada às minhas próprias experiências e vivências. Como uma mulher branca, cisgênero, de 40 anos e com um percurso acadêmico que inclui uma graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Goiás (UEG) e uma especialização em Gestão Pública pela Universidade do Norte do Paraná (UNOPAR), reconheço a importância do impacto das tecnologias digitais no ambiente de trabalho, especialmente para os/as servidores/as públicos/as com 60 anos de idade ou mais.

Minha trajetória na Universidade Federal de Goiás (UFG) como servidora pública efetiva da carreira Técnico Administrativo em Educação (TAE), cargo de Assistente em Administração desde 2016 e, atualmente, na função Diretora de Atenção à Saúde do Servidor (DASS), tem me proporcionado uma perspectiva privilegiada e imersiva nas questões práticas enfrentadas por colegas servidores/as, em particular, os desafios relacionados ao uso de sistemas digitais no dia a dia. Essas experiências desempenharam um papel importante na orientação e definição do meu projeto de pesquisa, proporcionando uma conexão direta e significativa com as narrativas que busco compreender em minha investigação.

Ao ingressar no Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social (PPGAS) da Faculdade de Ciências Sociais (FCS) da Universidade Federal de Goiás (UFG), minha visão como observadora-participante foi enriquecida, permitindo-me captar nuances e complexidades das interações em ambientes institucionais e públicos. Durante o primeiro ano do mestrado, o desafio acadêmico de equilibrar as demandas do curso com meu compromisso profissional exigente na UFG foi uma jornada desafiadora, porém profundamente enriquecedora. A superação desses desafios não apenas fortaleceu minha determinação, mas também enriqueceu minha perspectiva antropológica sobre as dinâmicas sociais no ambiente de trabalho.

Destemida, eu me lancei nos desafios da antropologia, navegando entre as ondas tumultuadas das múltiplas responsabilidades que compõem minha vida. Não lancei mão de licenças ou afastamentos para dedicar-me ao mestrado, qualificando-me pontualmente e conquistando uma das poucas vitórias cronológicas de minha turma. Diferentemente de muitos colegas de trabalho, que buscaram a licença para cursar o mestrado, enfrentando,

posteriormente, prorrogações para a defesa, encarei de frente a tempestade de obrigações. Equilibrei-me engenhosamente entre os papéis de mulher, mãe, esposa, dona de casa, mestranda, diretora da DASS e servidora da UFG. Este malabarismo constante, longe de buscar reconhecimento, representou a complexidade de um cotidiano sobrecarregado, marcado por multifacetadas que, paradoxalmente, enriqueceram minha compreensão das nuances e desafios enfrentados diariamente pelos/as demais servidores/as da instituição. Minha jornada, nada comum, transformou-se em um laboratório de experiências, ampliando a empatia e o entendimento, e delineando um retrato fiel das batalhas cotidianas na UFG.

Assim sendo, esta pesquisa antropológica está sendo realizada para o mestrado, orientada pelo Prof. Dr. Carlos Eduardo Henning. Além disso, faz parte de um projeto de pesquisa mais amplo e “guarda-chuva” coordenado por ele, intitulado "Por uma Antropologia do Curso da Vida: marcadores sociais das diferenças e transformações no curso da vida", que foi aprovado pelo Comitê de Ética da UFG em 2014, com alterações aprovadas em 2018 e 2022, e que está em desenvolvimento desde então.

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar etnograficamente as narrativas de servidores/as da UFG com sessenta anos de idade ou mais sobre os possíveis desafios enfrentados ao longo da implementação das plataformas digitais no seu contexto trabalhista nos últimos anos. O campo empírico da pesquisa será a própria Universidade Federal de Goiás, e os sujeitos pesquisados serão os/as servidores/as docentes e Técnicos/as Administrativos/as em Educação - TAE do ensino superior com sessenta anos de idade ou mais. Para alcançar esse objetivo geral, os seguintes objetivos específicos serão abordados:

1. Examinar as narrativas de interlocutores/as sobre os desafios que enfrentaram ao longo da pandemia da COVID-19 - de 2020 ao contemporâneo - e do aprofundamento da digitalização das relações de trabalho dela decorrentes. A proposta, portanto, é analisar como essas mudanças impactaram suas rotinas laborais e quais foram os desafios específicos que surgiram nesse contexto;

2. Investigar os modos como meus interlocutores/as narram as principais transformações no contexto do trabalho ao longo do curso de suas vidas, sobretudo o impacto da digitalização das relações sociais e do trabalho. Serão exploradas as experiências e percepções individuais desses/as servidores/as mais velhos/as em relação às mudanças tecnológicas ao longo de suas trajetórias profissionais;

3. Analisar diferenças e eventuais conflitos intergeracionais presentes nas narrativas de meus/minhas interlocutores/as no modo como eles/as, em conexão a colegas de variadas idades, se relacionam com a implementação de novas plataformas no contexto do trabalho.

Serão investigadas as perspectivas e interações entre diferentes gerações de servidores/as, buscando compreender como as diferenças de idade podem influenciar a adaptação e aceitação das tecnologias digitais²;

4. Elaborar e problematizar de quais maneiras as plataformas digitais têm reconfigurado e transformado as trajetórias profissionais das pessoas idosas. Será examinado como a introdução de novas plataformas digitais impactou o trabalho e a carreira desses/as servidores/as mais velhos/as, levando em consideração aspectos como novas habilidades requeridas, mudanças nas práticas de trabalho e possíveis oportunidades ou desafios adicionais decorrentes da digitalização;

5. Demonstrar, a partir das análises de minha dissertação, para a Administração Pública Federal a necessidade de uma abordagem sensível em relação às pessoas idosas durante a implementação de novas plataformas digitais. A partir dos resultados obtidos, pretendo fornecer informações que possam orientar políticas e práticas relacionadas à introdução de tecnologias digitais no ambiente de trabalho, levando em consideração as necessidades, desafios e oportunidades específicas dos/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais.

Assim, esta pesquisa tem como objetivo investigar etnograficamente as perspectivas de trabalhadores/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG em relação a esses fenômenos e questões. Como parte de um projeto de pesquisa guarda-chuva que examina as transformações no curso da vida, esta investigação se volta também a examinar como pessoas mais velhas servidoras da UFG potencialmente transformam os significados associados ao seu próprio envelhecimento e velhice em um contexto social e trabalhista propício a mudanças e adaptações subjetivas com caráter, por vezes, quase compulsório.

Além disso, tem como pretensão a busca por contribuir para o aprimoramento das práticas e políticas nessa área, visando promover uma administração pública mais eficiente, inclusiva e livre de preconceitos relacionados à idade, como a gerontofobia³, além de estar adaptada às demandas da era digital. O estudo aprofundado desse assunto permitirá uma

² Utilizo dos debates sobre geração conforme expostos por Luis Antônio Groppo (2015) “Teorias críticas da juventude. Geração, moratória social e subculturas juvenis”.

³ O antropólogo Carlos Eduardo Henning (2013: p.97), em diálogo com a literatura especializada, conceitua *gerontofobia* como uma forma social de preconceito e intolerância direcionada a pessoas mais velhos/as. Ela envolve discriminação baseada em estereótipos negativos sobre pessoas idosas e suas capacidades sociais. Além disso, a gerontofobia também pode ser compreendida como um processo cultural que valoriza a juventude como um ideal central nas sociedades ocidentais contemporâneas, enquanto menospreza e desvaloriza as imagens e atributos associados ao envelhecimento e à velhice, criando assim zonas de opróbrio e evitação social. É importante destacar que, de acordo com essa abordagem, a gerontofobia não se baseia em pressupostos médico-patologizantes. A "fobia" nesse contexto repousaria como um substrato ressignificado para processos histórico-sociais circunscritos.

compreensão mais ampla e informada dos desafios e oportunidades associados a essa temática.

Nesse contexto, portanto, vislumbro o resultado deste trabalho igualmente como uma potencial contribuição prática para a implementação de futuras políticas inclusivas e sensíveis às necessidades dos/as servidores/as mais velhos/as na UFG. Além disso, desejo estabelecer parcerias interdisciplinares que ampliem o impacto da antropologia em outras áreas de conhecimento, fomentando diálogos e promovendo uma compreensão mais profunda da dinâmica dos marcadores sociais da diferença⁴, em processo, em contextos de trabalho. Com esses objetivos em mente, procuro aprimorar continuamente meu conhecimento e contribuir para um campo antropológico mais inclusivo e empático, enraizado na compreensão das complexidades humanas, sobretudo em contextos institucionais.

Ainda, este trabalho reflete não apenas uma busca acadêmica, mas também uma busca pessoal por compreensão e empatia em um ambiente social complexo e dinâmico. A resiliência e a dedicação demonstradas ao longo desta jornada são reflexos da minha paixão por explorar as interseções entre corpo, curso da vida, contextos trabalhistas e marcadores sociais da diferença, e espero que essas reflexões contribuam para uma compreensão mais holística das questões antropológicas em estudo.

É importante saber que a população brasileira e mundial tem observado um rápido processo de envelhecimento populacional nos últimos anos. Esse fenômeno denominado transição demográfica é resultado, entre outras questões, da redução da taxa de fecundidade e do aumento da expectativa de vida. Essas mudanças alteraram a pirâmide etária, com estreitamento da base, composta pela primeira infância, e o alargamento do topo, que representa a população idosa.

Com base nos dados do Censo de 2022, a razão do índice de envelhecimento no Brasil é de 80,03 pessoas com 60 anos ou mais para cada 100 com até 14 anos. Em contrapartida, no Estado de Goiás, essa razão é de 67,38 pessoas com 60 anos ou mais para cada 100 com até 14 anos. Em termos absolutos, o Brasil tem uma população de aproximadamente 202.080.756 pessoas, enquanto Goiás possui cerca de 7.056.495 habitantes. Em termos percentuais, a população idosa sobre a população total do Brasil é de 15,8%, enquanto em Goiás esse percentual é de cerca de 13,7%. Esses números evidenciam uma maior proporção de idosos em relação à população total no Brasil em comparação com o Estado de Goiás.

⁴ Sobre marcadores sociais das diferenças e interseccionalidade, consultar: Crenshaw, 2004; Henning, 2015; Akotirene, 2018; Hirano, 2019; Dias, Santos & Henning, 2020.

A velhice não é apenas um destino comum a todos/as que vivem tempo o suficiente, mas também constitui uma categoria social com um estatuto específico. Cada sociedade ao longo do tempo significa, compreende e representa de diversas formas o envelhecer, e as pessoas vivenciam experiências e produzem práticas sociais diferenciadas no que diz respeito à velhice, dependendo do contexto histórico-cultural em que estão inseridas. A compreensão do curso da vida de um sujeito que envelhece em seu contexto histórico, político, econômico e cultural, incita também a pensar e produzir investigações em uma perspectiva antropológica aberta a pensar processos dinâmicos e em transformação.

De acordo com a antropóloga Guita Grin Debert (1994) em seu artigo "Pressupostos da Reflexão Antropológica sobre a Velhice", os significados, as práticas sociais e as representações sobre a velhice são construídas a partir de diferentes contextos históricos, sociais e culturais, além de serem profundamente variáveis e diversas. A idade a partir da qual os indivíduos são considerados velhos/as, a posição social que ocupam e o tratamento que recebem dos/as mais jovens variam profundamente de acordo com cada sociedade, assim como de acordo com as transformações históricas ao longo do tempo (Debert, 1994, p.7).

Além disso, o avanço tecnológico em suas variadas frentes está ocorrendo em um ritmo acelerado, o que torna o acompanhamento das inovações tecnológicas uma necessidade e, ao mesmo tempo, um desafio, em particular, para a população idosa, incluindo os/as servidores/as públicos/as federais que precisam se adaptar aos programas governamentais estabelecidos pela Administração Pública Federal (APF).

Ademais, a pandemia da COVID-19⁵ trouxe consigo uma série de transformações significativas no contexto laboral, sendo uma delas a aceleração do uso das mídias digitais. O advento das tecnologias digitais e sua ampla adoção pode impactar profundamente a forma como as pessoas se relacionam com o trabalho. Nesse sentido, a antropologia social e cultural se apresenta como um campo de estudo fundamental para compreender essas mudanças e suas consequências a partir do exame dos pontos de vista de diversos atores envolvidos nesse cenário.

O Ensino Remoto Emergencial (ERE), neste contexto, tratou-se da forma de ensino não presencial autorizado pelo Ministério da Educação (MEC), em caráter de excepcionalidade, por meio da Portaria nº 343, de 17 de março de 2020, que dispôs: “sobre a

⁵ A **covid -19**, de acordo com a Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde, pode ser considerada uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus denominado SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a doença covid-19 como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII). Em 11 de março de 2020 foi declarada como uma epidemia (BRASIL, 2022).

substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - covid-19” (De Freitas et al, 2020, p. 182).

As Instituições de Ensino, no contexto do primeiro período da referida pandemia, precisavam se readequar frente a um cenário inesperado, assustador e avassalador. Tal cenário obrigou tais instituições a fazer funcionar suas atividades em meio a um cenário caótico, de inseguranças, inúmeras mortes, adoecimentos de várias espécies, vulnerabilidades, incertezas, além de um novo contexto de isolamento físico em toda a sociedade.

Com as necessidades impostas pelo contexto sanitário, as Universidades também foram abruptamente adaptadas para lidar com as demandas específicas deste momento, necessitando da instituição um trabalho remoto emergencial, sem tempo para orientações, referenciais, planejamentos e estruturas necessárias. Contudo, em termos gerais, as instituições universitárias federais - cada qual à sua maneira - não mediram esforços para continuarem suas atividades, de uma forma diferente, mas procurando atender, na medida do possível, às ações de ensino, pesquisa, extensão e gestão, de maneira adaptada na vida laboral e educacional das pessoas.

Para as autoras Juliana Legentil e Gardênia da Silva Abbade (2020) - as quais respectivamente são doutoranda em Administração e professora de psicologia, ambas pela UnB - tal contexto pandêmico produziu um cenário em que: “a maioria das organizações experimentaram pela primeira vez o trabalho remoto de caráter compulsório, sem qualquer preparação material ou psicológica para essa súbita transição” (Abbad; Legentil, 2020, p. 45). Essa foi uma impressão compartilhada também por muitos de meus interlocutores/as durante minha investigação.

Nessa direção, a fala da minha interlocutora docente Mirian⁶, 65 anos, branca, atuante na UFG há 17 anos, no momento da entrevista ecoa essa ideia ao mencionar a falta de avanços, orientações e elaborações no início do período de transição para o ensino remoto. Ela menciona também a inexperiência e a falta de familiaridade com determinadas práticas digitais no início da pandemia e o isolamento social compulsório, e ainda narra o desenvolvimento de uma adaptação gradual da sua parte, o que é consistente com a ideia de aprendizado no contexto do trabalho remoto mencionado pelas autoras. Em suas palavras:

Não teve avanços assim naquele tempo, né? [No início da pandemia e do isolamento social compulsório] Ninguém tinha, a gente nem sabia fazer as coisas. Ai, com o tempo você vai aprendendo algumas coisas, mas mesmo assim eu prefiro as aulas, essas coisas no presencial. Hoje eu faço muita defesa online, falo com os meninos

⁶ Os nomes utilizados nesta pesquisa são fictícios e foram alterados aleatoriamente para garantir a confidencialidade e o anonimato dos participantes, conforme os princípios éticos e as diretrizes de pesquisa.

online. Mas aula, né? É bom você ir aonde todo mundo está. Então acho que isso não tem preço, não. Eu não trocaria isso, né? Às vezes, trazer uma pessoa que faz uma aula online para ilustrar, melhorar tua disciplina até que é bom. Mas toda disciplina online não é bom, não. Eu não gostei, entendeu? Então foi uma dificuldade neste sentido. Trecho de transcrição de entrevista realizada na tarde do dia 20/11/2023.

Os autores do texto “O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19”, falando a partir do campo de estudos do trabalho, pertencentes ao GETS (Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade) com parceria da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista), refletem sobre como esse trabalho remoto sobrecarregou a maioria dos/as trabalhadores/as tanto em quantidade como em horas trabalhadas:

O trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. Esse lado “perverso” do trabalho remoto, no sentido de que favorece um aumento da produtividade, já vem sendo apontado por pesquisadores de uma perspectiva teórica crítica sobre o mundo do trabalho, mesmo antes da pandemia. Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam home office e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho destacam-se como elementos recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, em certa medida, uma perda da qualidade no trabalho. (Bridi *et al.*, 2020, p.6).

Nesse contexto pandêmico marcado por exigências, inseguranças e possíveis pressões no contexto trabalhista, a adaptação de servidores/as públicos/as mais velhos/as à utilização de plataformas digitais nas relações de trabalho contemporâneas, ao longo de minha investigação, se mostrou uma questão complexa. Nela, estão envolvidas a eficácia e a eficiência do uso dessas plataformas, a acessibilidade e as potenciais desigualdades digitais dos/as servidores/as com 60 anos de idade ou mais (e daqui por diante, para vias de abreviação, passarei a usar em alguns momentos o termo “servidores/as 60+”), além das possíveis barreiras e desafios enfrentados por esses/as interlocutores/as ao utilizar as tecnologias digitais em seu trabalho.

Desde o início do meu trabalho de campo busquei ter em mente que é possível que os/as servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG enfrentem desafios no uso das plataformas digitais nas relações de trabalho contemporâneas. Tais desafios poderiam dizer respeito a fatores como falta de familiaridade com as novas tecnologias digitais, dificuldades de acessibilidade e a falta de treinamento adequado, entre outras questões. De todo modo, busquei ter um cuidado para não trabalhar com tal hipótese de modo muito rígido, pois ela possui um pressuposto de fundo que poderia ser lido como

idadista / gerontofóbico, isto é: partir da ideia de que, somente por serem mais velhos/as, teriam mais dificuldades com tais plataformas e com a digitalização das relações de trabalho, de um modo mais amplo. Mas tais questões serão abordadas de modo mais detido mais adiante.

Antes de iniciar minha pesquisa de campo me questionava sobre a relevância de investigar os potenciais impactos dos desafios enfrentados pelos/as servidores/as públicos/as com idade igual ou superior a sessenta anos da UFG ao se adaptarem (ou não) às tecnologias em suas vidas profissionais. Esses desafios poderiam levar a pressões e dificuldades, possivelmente afetando sua saúde mental e física, bem como seu senso de inclusão, dignidade e participação no ambiente de trabalho. Durante esta pesquisa, procurei compreender melhor como as tensões decorrentes das novas exigências tecnológicas podem influenciar o bem-estar e a vida profissional dos/as entrevistados/as, incluindo possíveis repercussões, como a consideração de uma eventual aposentadoria antecipada, por exemplo.

Ao investigar as transformações do curso da vida no contexto contemporâneo, surge a possibilidade de observar como as configurações do trabalho e os papéis esperados para a velhice podem estar passando por reconfigurações significativas. Será que em gerações anteriores de servidores/as docentes e TAE a relação entre trabalho e velhice não demandava a mesma preocupação, atenção e exigências de readequação e adaptação que parecem ser características do cenário atual?

Diante desse contexto, surge a necessidade de compreender como a velhice está sendo construída no contemporâneo, considerando as particularidades dessas novas relações de trabalho. Nesse sentido, este estudo investigou de quais formas a utilização das mídias digitais no contexto laboral afeta a construção de uma velhice específica, em especial no contexto trabalhista de um ambiente universitário específico. Para isso, foram analisados dados da Universidade Federal de Goiás (UFG), que possui uma quantidade significativa de servidores/as 60+, proporcionando um campo de pesquisa relevante para a compreensão desse fenômeno.

A presente pesquisa, portanto, adotou como critério inicial a faixa etária de 60 anos ou mais, em concordância com o estabelecido no Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003), que considera o marco dessa idade como referência para definir a pessoa idosa. No entanto, é importante salientar que os termos "idoso/a" e "velho/a" não foram utilizados à revelia das práticas de autoclassificação e autonegação adotadas pelos/as próprios/as interlocutores/as em minha pesquisa. Em respeito à diversidade de percepções e identidades, optei por reconhecer e valorizar as formas como os/as participantes se auto identificam, utilizando

essas designações apenas quando adotadas espontaneamente por eles ao longo das interações do estudo.

Dado o contexto do curso de vida de servidores/as públicos/as, é importante ressaltar que o recorte de idade desta pesquisa abrange desde os 60 anos até os 74 anos e 11 meses. Essa faixa etária foi definida levando em consideração que, aos 75 anos, ocorre a aposentadoria compulsória desses/as servidores/as, segundo leis trabalhistas vigentes⁷. Ao delimitar esse intervalo, busca-se compreender e analisar o impacto da digitalização do trabalho na vida profissional dos/as servidores/as ativos, que estão enfrentando os desafios impostos pelas tecnologias digitais antes de sua aposentadoria. Essa delimitação permite explorar as particularidades e vivências desses/as servidores/as que, em um momento crucial de suas trajetórias profissionais, estão lidando com as demandas e transformações advindas da digitalização do trabalho na educação pública superior.

Embora os programas e plataformas digitais que vêm sendo constantemente implementados no contexto da Administração Pública Federal possam ser voltados para modernização e simplificação dos acessos dos/as servidores/as, além de intencionar a eficiência na prestação de serviços aos/às cidadãos/ãs, é importante considerar a experiência vivenciada pelos/as servidores/as mais velhos/as diante das mídias digitais no ambiente de trabalho. Como eles/elas reagem ao ter que desenvolver atividades de modo digital que já vinham desenvolvendo de modo analógico? Quais são suas experiências e narrativas relacionadas ao aprofundamento da digitalização nas relações de trabalho? Essa diversidade de experiências e narrativas é reconhecida pelos/as jovens, que, supostamente, têm um maior domínio da tecnologia?

Como já mencionado no início desta introdução, essas questões surgem não apenas como questões de pesquisa antropológica, mas também da minha vivência cotidiana em minha posição, compartilhada com meus interlocutores/as, de trabalhadora da educação de ensino superior. Relembro que atuo justamente no atendimento de outros/as servidores/as públicos/as federais ativos/as e em envelhecimento, que relatam suas experiências em relação à plataformas digitais mesmo antes da minha entrada em pesquisa de campo para o mestrado. Assim sendo, por mais que neste trabalho eu me atenha sobretudo às análises provenientes de minha investigação, meu envolvimento, interesse e atenção às perspectivas, desafios e pontos positivos narrados por colegas servidores/as não está limitado por meu trabalho de campo.

⁷ Essa prática está alinhada com o inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal e Lei nº 10.887/2004 de 18 de junho de 2004, promulgada durante o governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a qual estabelece os 75 anos como o limite máximo para a aposentadoria no serviço público federal.

Carrego comigo conversas, diálogos, experiências e uma bagagem profissional e subjetiva significativa relacionada à problemática, os quais que não se iniciam em meu trabalho de campo e não se encerrarão com ele.

Neste estudo, portanto, investigo o uso de plataformas digitais na Universidade Federal de Goiás (UFG) e seu impacto na transformação digital da instituição, a partir da visão de meus interlocutores/as ao longo do trabalho de campo. Nesse sentido, na UFG destacam-se plataformas como o Sistema Eletrônico de Informações (SEI), o SOUGOV.BR e o UFGNet (plataformas que serão descritas e analisadas *a posteriori*). A seleção das plataformas abordadas na pesquisa, aliás, foi baseada na análise das respostas obtidas dos/as servidores/as da UFG durante a etapa inicial do estudo. A escolha dessas plataformas específicas levou em consideração sua relevância e uso frequente no contexto do ambiente de trabalho da UFG, conforme destacado pelas próprias respostas de participantes. Os significados das siglas destas plataformas e sua finalidade serão discutidos no capítulo II desta dissertação, mas vale uma pincelada introdutória a seguir.

O SEI é uma plataforma de gestão de documentos eletrônicos implantada na UFG em 2017, que visa oficialmente substituir o uso de papel, reduzindo custos, otimizando processos administrativos e promovendo a sustentabilidade. O SouGov, por sua vez, criado em 2019, é uma plataforma governamental que oferece acesso a serviços e informações para servidores/as públicos/as. Já o UFGNet, por fim, é uma plataforma interna da UFG, com diversos serviços e recursos voltados à comunidade acadêmica (docentes, discentes e TAE, entre outros/as). Além disso, a universidade utiliza as ferramentas do Google Workspace, que proporcionam uma comunicação em tempo real e organização de informações. Ao longo deste estudo, portanto, como já mencionei, foi analisado o impacto e a eficácia dessas plataformas na UFG, com foco nos/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais, considerando os eventuais benefícios e desafios associados à sua utilização.

A metodologia utilizada neste projeto de pesquisa prioriza a abordagem etnográfica, centrada na análise das narrativas dos/as servidores/as públicos/as 60+ da Universidade Federal de Goiás (UFG). As entrevistas semiestruturadas desempenharam um papel fundamental nessa etapa, permitindo a exploração em profundidade das experiências, percepções e desafios enfrentados pelos/as servidores/as no contexto da digitalização do trabalho. A ênfase recai sobre a qualidade das informações obtidas por meio dessas entrevistas, privilegiando a compreensão aprofundada dos fenômenos sociais em estudo em detrimento da simples quantificação dos dados.

Além disso, também foi realizado um levantamento inicial de dados por meio de um *survey* utilizando um formulário eletrônico, especificamente via Google Form, que foi enviado por e-mail a todos/as servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG⁸. Esse *survey* teve como objetivo principal obter informações dos/as servidores/as sobre a experiência e percepções em relação à utilização de plataformas digitais no ambiente de trabalho. Através das respostas obtidas, foi possível identificar possíveis desafios e barreiras enfrentados por meus interlocutores/as no uso dessas tecnologias, bem como a adesão e familiaridade com a plataforma digital do próprio Google Forms.

Foram enviados 569 convites para participar do *survey* aos 569 servidores/as com 60 anos ou mais da universidade, conforme informações obtidas em consulta à Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PROPESSOAS). Em relação à categoria dos 569 (13,6% do total de servidores/as) servidores/as com 60 anos de idade ou mais, 336 (8% do total de servidores/as) são Técnicos Administrativos em Educação (TAE) e 233 (5,6% do total de servidores/as) são Docentes, dentro do universo total de 4179 servidores/as. A partir do envio dos convites, obtive o retorno de respostas ao *survey* de 59 servidores/as - pouco mais de dez por cento do total supracitado - como será detalhado mais adiante. No entanto, vale ressaltar que o enfoque principal da pesquisa é a análise das narrativas exploradas por meio das entrevistas semi-estruturadas (realizei entrevistas com 8 servidores/as), que permitem o desenvolvimento de diálogos mais profundos no sentido de uma etnografia atenta a nuances na análise das narrativas sobre as vivências de servidores/as.

Para realizar a pesquisa, foi necessário obter acesso aos dados básicos e de contato dos/as servidores/as envolvidos/as. Inicialmente, foi feita uma solicitação formal à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROPESSOAS) da UFG, seguindo os procedimentos estabelecidos pela instituição. Após a aprovação da solicitação, a PROPESSOAS prontamente disponibilizou uma planilha contendo informações relevantes, como nomes, cargos, unidades de lotação, idade e sexo dos/as servidores/as, em outubro de 2022. A obtenção dos e-mails dos/as servidores/as foi um passo muito importante, permitindo uma comunicação eficaz durante o desenvolvimento da pesquisa, facilitando a aplicação do *survey* e estabelecendo um canal de comunicação para futuras entrevistas.

O *survey* contou, como afirmado, com a participação de 59 servidores/as sendo 38 docentes e 21 Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da UFG. Do total de docentes, houve uma distribuição equilibrada em relação ao gênero, com 18 homens e 19 mulheres

⁸ O *survey* em questão pode ser acessado no apêndice C desta dissertação.

(um/a servidor/a não quis informar). Quanto à faixa etária, a maioria, 26 no total, encontrava-se na faixa de 60 a 65 anos, enquanto 10 estavam na faixa de 66 a 70 anos e 2 entre 71 e 74 anos. Em relação aos marcadores sociais, verificou-se uma representação majoritária de brancos/as, com 12 respondentes, seguidos por 5 pardos/as, 1 preto, 1 indígena, 1 “mestiça brasileira” e 1 pessoa “com mistura de branco e indígena”, embora se afirmando “não nascida em aldeia”.

Por outro lado, os/as Técnicos Administrativos em Educação (TAE) representaram um grupo de 21 respondentes. A distribuição por gênero mostrou uma maioria de mulheres, com 15 participantes, e 5 homens (um/a servidor/a não respondeu). Quanto à faixa etária, a maioria dos/as TAE, 18 no total, estava na faixa de 60 a 65 anos, enquanto 3 estavam entre 66 e 70 anos. Em relação aos marcadores sociais, houve uma predominância de pardos/as, com 12 respondentes, seguidos por 8 brancos/as.

Considerando também ter sido o resultado de um cuidado em evitar o contato inicial cara-a-cara nos últimos meses oficiais da pandemia (quando ainda era recomendada prudência com reuniões e aglomerações presenciais que não fossem estritamente necessárias), o uso de um *survey* é também uma abordagem comum em pesquisas para obter informações quantitativas e obter uma visão mais abrangente sobre um determinado tema. Além disso, fornece observações, sinais e informações relevantes sobre as percepções e dificuldades dos/as servidores/as 60+ em relação à adoção de tecnologias digitais. Nesse sentido, a quantidade de adesões ao formulário eletrônico pode ser considerada um termômetro para a pesquisa. Uma maior adesão, desse modo, poderia indicar um maior interesse e engajamento dos/as servidores/as em compartilhar suas experiências e contribuir com o estudo. Ao mesmo tempo, uma menor adesão poderia sugerir, por exemplo, possíveis desafios maiores enfrentados pelos/as servidores/as no acesso e uso dessas plataformas digitais a partir da própria adesão destes ao Google Forms, já utilizado há anos no contexto da UFG.

É importante ressaltar que o envio do *survey* via e-mail e a reiteração da sua importância sempre que possível podem ser estratégias para incentivar a participação dos/as servidores/as e maximizar a quantidade de respostas recebidas. A análise dos dados obtidos por meio do *survey* complementou as demais etapas da pesquisa, fornecendo uma perspectiva parcialmente quantitativa considerando uma parcela de pouco mais de 10% do total de servidores em questão ter respondido ao *survey*.

O termo de consentimento livre e esclarecido é uma parte fundamental dos procedimentos atuais relativos à ética em pesquisa, garantindo que os/as participantes estejam

plenamente informados/as sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios do estudo, e que tenham autonomia para decidir se desejam ou não participar. No caso do *survey* realizado nesta pesquisa, foi solicitado aos/às participantes que concordassem explicitamente em participar da pesquisa antes de responderem às perguntas.

Antes de iniciar a resposta ao *survey* e antes de iniciar a entrevista, os/as participantes foram informados/as sobre o propósito do estudo, a natureza das perguntas e como suas respostas seriam utilizadas. Além disso, foram esclarecidos/as sobre a garantia de anonimato e confidencialidade das suas informações pessoais, assim como a possibilidade de retirarem o consentimento a qualquer momento, sem qualquer prejuízo para si.

A questão do consentimento informado foi central em todas as etapas do estudo. Garantir que os/as participantes entendessem completamente os propósitos da pesquisa, os procedimentos envolvidos e os potenciais riscos e benefícios era essencial para uma participação voluntária e informada. Isso envolveu a elaboração e a apresentação clara do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), garantindo que os/as participantes tivessem a liberdade de consentir ou recusar sua participação, além de apresentar eventuais condições para a participação, sem qualquer forma de coerção.

A pesquisa também incorporou a observação-participante no dia-a-dia de trabalho, proporcionando uma compreensão mais nuançada das práticas e interações dos/as servidores/as entre si e com as plataformas digitais. Essa abordagem metodológica ampliada, que combina entrevistas semi-estruturadas, observação-participante e análise de dados quantitativos obtidos através do *survey*, busca construir um quadro ampliado e contextualizado dos desafios enfrentados pelos/as servidores/as 60+ em relação às plataformas digitais nos últimos anos.

Assim, no centro desta pesquisa, a introdução que se desdobra diante do/a leitor/a revela um mergulho nas experiências e perspectivas de oito interlocutores/as que desempenham papéis fundamentais e variados no contexto acadêmico. Predominantemente compostos por docentes, esses/as indivíduos/as, em certos aspectos, tornaram-se protagonistas involuntários/as de uma espécie de metamorfose educacional, moldada pela pandemia global e pela rápida e compulsória adaptação às tecnologias digitais. Através de entrevistas cuidadosamente conduzidas, cada interlocutor/a compartilhou suas narrativas, oferecendo uma rica tapeçaria de visões, percepções, vantagens e desafios.

Para tentar garantir uma representatividade e captar a diversidade de experiências dos/as servidores/as mais velhos/as, optei por encaminhar convites para entrevista a todos/as

os/as servidores/as da UFG com 60 anos ou mais, independentemente de terem respondido ao survey inicial.

A maioria das entrevistas foi realizada por meio da plataforma virtual *Google Meet*. Contextualizando temporalmente, as entrevistas tiveram início logo após minha qualificação para o mestrado, ocorrida em meados de Agosto de 2023. Esse período marcou o início das interações diretas com os/as interlocutores/as, que se estenderam por cerca de quatro meses, chegando ao seu término no início de Dezembro de 2023.

A análise dessas oito vozes e narrativas singulares, que compõem o cerne do Capítulo IV de minha dissertação, carregam consigo a carga de experiências vividas em um período excepcional e idiossincrático da história recente. Cada interlocutor/a contribuiu com um olhar particular sobre como as plataformas digitais se tornaram entrelaçadas, de modos variados, às suas práticas diárias.

As entrevistas, longe de serem meras “coletas” de dados, foram, na verdade, jornadas compartilhadas de reflexão, onde as narrativas de vida desses/as interlocutores/as se misturaram subjetivamente ao contexto de suas práticas profissionais. O diálogo fluido e as respostas espontâneas capturaram momentos de revelação e reflexão, oferecendo um olhar íntimo sobre as experiências, dificuldades e triunfos que moldam o uso dessas tecnologias no universo acadêmico-profissional.

A pesquisa também foi conduzida por meio de uma abordagem metodológica que combina a modalidade de análise bibliográfica e documental, fundamentada em um planejamento de leituras, apontamentos e levantamento crítico. Através dessa abordagem, foram realizadas revisões sistemáticas da literatura e análise de documentos relevantes relacionados ao tema da pesquisa, a fim de aprofundar a compreensão sobre o assunto e embasar as análises realizadas na pesquisa. Tais revisões, por sua vez, podem ser acessadas no capítulo I da dissertação.

Durante o desenvolvimento desta investigação, diversos dilemas éticos surgiram, demandando uma reflexão cuidadosa sobre as práticas e os impactos da pesquisa. Um dos principais desafios foi garantir o respeito à privacidade e à confidencialidade dos/as participantes. A coleta de dados sensíveis, especialmente nas entrevistas semiestruturadas, exigiu uma abordagem delicada para proteger a identidade e a integridade dos/as entrevistados/as e para evitar quaisquer conflitos de interesse.

Além disso, a relação entre pesquisadora e participante foi constantemente revisitada para evitar quaisquer formas de constrangimento, poder ou hierarquia que pudessem comprometer a qualidade dos dados ou o bem-estar dos/as participantes. Foi fundamental

cultivar um ambiente de confiança e respeito mútuos, onde os/as participantes se sentissem à vontade para compartilhar suas experiências de forma autêntica, não constrangida e sem julgamento.

Outro aspecto ético importante foi a maneira como os dados foram coletados, armazenados e analisados. Todos os cuidados foram tomados para garantir a segurança e a privacidade dos dados, seguindo as diretrizes éticas e legais estabelecidas pela instituição, pelo código de ética da Associação Brasileira de Antropologia (ABA)⁹ e pelos órgãos reguladores. Assim, a pesquisa foi conduzida com uma atenção meticulosa aos princípios éticos, priorizando o respeito, a integridade e a responsabilidade em todas as interações com os/as participantes.

Ao final da pesquisa, espero demonstrar como alguns servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais podem ser confrontados/as e obrigados/as a lidar com a imposição da tecnologia e de processos de digitalização das relações trabalhistas em suas vidas profissionais, e até como isso pode afetar sua saúde mental, embora tais questões nem sempre possuam conotações negativas nas narrativas de meus/minhas interlocutores/as. A digitalização do trabalho na educação pública superior tem imposto múltiplas demandas à classe trabalhadora idosa, que busca se adaptar à dinâmica do mundo digital.

Além disso, o estudo também busca identificar e problematizar narrativas que mencionam o conflito geracional no ambiente de trabalho e o surgimento de trabalhadores/as isolados/as e potencialmente insatisfeitos/as. A pesquisa, portanto, visa compreender as complexidades e idiosincrasias dos usos de sites, aplicativos, plataformas, sistemas e mídias digitais em contextos trabalhistas universitários a partir da perspectiva dos/as servidores/as mais velhos/as, destacando os desafios enfrentados, bem como as oportunidades e vantagens que a digitalização do trabalho na educação pública superior pode proporcionar a pessoas na maturidade.

Nesse sentido, busco oferecer informações institucionais sistematizadas à Universidade Federal de Goiás e à sociedade em geral sobre os impactos da digitalização do trabalho na vida dos/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais. A pesquisa pretende contribuir para a conscientização das complexidades envolvidas nesse processo, destacando a importância de reduzir as desigualdades digitais, valorizar o trabalho das pessoas idosas e promover a criação de políticas e práticas que considerem as necessidades e desafios específicos dessa população.

⁹ O código de ética da Associação Brasileira de Antropologia (ABA), criado entre 1986 e 1987 e reelaborado em 2011 / 2012, pode ser acessado via: <https://portal.abant.org.br/codigo-de-etica/>

Por fim, de modo a contextualizar cada capítulo de minha dissertação, no Capítulo I, intitulado “Digitalização, Trabalho e Velhice: revisão bibliográfica e um panorama sobre o contexto analisado”, apresento uma revisão bibliográfica sobre digitalização das relações trabalhistas e velhice, abordando perspectivas antropológicas sobre as trajetórias do envelhecimento e do curso da vida. Exploro também a interação humano-tecnológica na era digital, discutindo as fronteiras virtuais e a antropologia digital. Além disso, realizo uma análise etnográfica das entrevistas como método de pesquisa qualitativa, buscando fornecer uma profundidade contextual. Por fim, ofereço breves reflexões socioantropológicas sobre relações de trabalho no contemporâneo.

No Capítulo II, intitulado "As plataformas digitais mais utilizadas na UFG e seus usos", examino o uso das plataformas digitais no contexto laboral dos/as servidores/as da Universidade Federal de Goiás (UFG). Ao longo dos últimos anos, as instituições federais têm procurado utilizar progressivamente tecnologias digitais, transformando a comunicação, colaboração, trabalho e a gestão de informações. Na UFG, destacam-se plataformas como o Sistema Eletrônico de Informações (SEI), o SOUGOV.BR e o UFGNet. Além disso, como já apontado, a UFG adota o Google Workspace desde 2019, visando melhorar a comunicação, colaboração e organização de informações. Analiso o impacto dessas plataformas nas relações de trabalho da UFG, considerando os benefícios e desafios enfrentados pelos/as servidores/as mais velhos/as.

No Capítulo III, "Desafios, Adaptações e Superações: uma análise sobre o uso das plataformas digitais por servidores/as com 60 anos de idade ou mais da UFG", analiso os resultados do *survey*, investigando o uso de plataformas digitais, as dificuldades enfrentadas e as percepções sobre a vida com o cenário produzido pela pandemia da COVID-19. Apresento a distribuição da amostra e uma análise detalhada dos resultados encontrados, destacando aspectos como o domínio das plataformas, as dificuldades percebidas e os impactos no bem-estar de participantes. Também exploro a influência da digitalização nas trajetórias profissionais, fornecendo percepções para entrevistas semiestruturadas subsequentes.

Por fim, no Capítulo IV, "Entre Narrativas e Experiências: analisando entrevistas semi-estruturadas com servidores/as", relato o processo de realização e análise das entrevistas com servidores/as 60+ da UFG. Inicialmente, destaco os desafios enfrentados na organização das entrevistas, ressaltando a preferência dos/as participantes pela videoconferência e os imprevistos encontrados durante a tentativa de agendamento. Em seguida, descrevo os cuidados e procedimentos éticos empregados em cada entrevista, incluindo a obtenção do consentimento dos/as participantes e a elaboração do roteiro de perguntas. Ao refletir sobre o

processo, destaco a importância de registrar não apenas os aspectos tangíveis, mas também os elementos aparentemente triviais e sutis que emergiram como significativos durante as interações. Finalmente, apresento as características demográficas dos/as entrevistados/as e a diversidade de unidades acadêmicas representadas, preparando o terreno para a análise detalhada das entrevistas e dos diálogos subsequentes.

CAPÍTULO I - DIGITALIZAÇÃO, TRABALHO E VELHICE: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E UM PANORAMA SOBRE O CONTEXTO ANALISADO

1.1- Trajetórias do Envelhecimento e do Curso da Vida: Perspectivas Antropológicas

No que diz respeito a uma *Antropologia do Curso da Vida*, desde a Antropologia Clássica, Debert (1994, p.8) aponta que: “as etnografias mostram que em todas as sociedades é possível observar a presença de grades de idade. Entretanto, cada cultura tende a elaborar grades de idades específicas”. De acordo com a autora, embora os anseios das pessoas na faixa etária de sessenta anos ou mais - como por exemplo, serem respeitadas, ou chegarem na velhice saudáveis e ativas, sem sofrimento e com uma boa aposentadoria - tendem a coincidir em múltiplas sociedades, é importante ressaltar que a velhice vai variar profundamente considerando o modo como ela é vivida, significada e interpretada em cada uma das sociedades em questão e ao longo das transformações históricas pelas quais elas passam.

De acordo com Debert (1994, p.15), a questão da idade cronológica - entendida aqui provisoriamente como uma datação a partir do nascimento - é utilizada nas sociedades ocidentais contemporâneas não por uma questão meramente cultural, mas por exigência de leis e por uma organização do Estado. Nessa chave, entram questões múltiplas como maioria legal, ordenação e organização populacional, definição de direitos e deveres cívicos, prescrições biográficas ou demandas sociais como, por exemplo, a educação obrigatória de crianças e adolescentes e o direito ao voto e à aposentadoria.

Porém, voltando à menção à antropologia clássica - no caso, posterior ao período evolucionista cultural - que tem como uma de suas características apresentar e examinar formas de sociedade e cultura muito distintas daquelas do Ocidente na modernidade, cabe informar que na maioria das sociedades não ocidentais as idades cronológicas não possuem a mesma relevância que no Ocidente, sendo levado em consideração variadas formas de organização social em termos do curso da vida e da transmissão, por exemplo, de status sociais. Ou seja, entre outras questões, tal debate se refere ao processo pelo qual a posição social de uma pessoa em uma sociedade é determinada pela sua posição de nascimento, herança ou outras formas de transferência de status social, em vez de ser determinada

meramente pela sua idade cronológica. Portanto, em muitas sociedades não ocidentais, a *idade cronológica* (considerando uma variação profunda também na própria noção de tempo e temporalidade que baliza tal noção¹⁰), pode não ser tão relevante quanto a posição social da pessoa, que é transmitida, por exemplo, por meio da sua família ou grupo de pertencimento.

Em se tratando ainda da velhice nas sociedades ocidentais contemporâneas, além de um “problema social”, o envelhecimento é também objeto de campos científicos específicos como a gerontologia¹¹ e a geriatria. Aliás, várias disciplinas, cada qual ao seu modo, têm contribuído para a produção de saberes, discursos e práticas sobre este momento do curso da vida. Momento este que é “loteado” entre distintos campos, profissionais e especialistas do envelhecimento, cada qual com seu quinhão: “como o desgaste físico e os médicos; a ausência de papéis sociais e os sociólogos; a solidão e os psicólogos; a idade cronológica e os demógrafos; os custos financeiros e as ameaças à reprodução das sociedades e os economistas e os especialistas na administração pública” (Debert, 1994, p. 25).

O antropólogo Carlos Eduardo Henning (2014, p. 89), por sua vez, traz a ideia de que o processo, as transições e os momentos do curso da vida relacionados ao envelhecimento e velhice, possuem uma alta arbitrariedade e plasticidade histórico-cultural e precisam ser lidos a partir de análises circunscritas e localizadas. Tal alerta se dá de maneira a evitar que as noções de envelhecimento, meia idade e velhice sejam lidas como biologicamente determinadas, universais e invariáveis.

Este autor problematiza a concepção dominante do curso da vida no Ocidente como uma trajetória concebida, em termos gerais, como linear e do tempo como recurso finito para conceituar uma análise antropológica crítica do envelhecimento. Tal concepção ocidental resulta em uma ideia de envelhecimento como um processo unidirecional e irretornável. Além disso, Henning (2014) também argumenta que a concepção de envelhecimento e o desenrolar do curso da vida em sociedades ocidentais contemporâneas são influenciados por concepções particulares e circunscritas de temporalidade.

Na perspectiva da historiadora Tamara Hareven, por sua vez, os distintos momentos e categorias do curso da vida devem ser interpretados em seus contextos sociais e históricos específicos, assim como em sua relação com o curso da vida como um todo. Ela defende que a “velhice” como fenômeno social, cultural e biológico pode ser melhor compreendida no contexto dos outros estágios da vida, e que a investigação da sincronização do

¹⁰ Sobre tempo e temporalidade em uma análise antropológica, consultar, por exemplo, Edmund Leach (2010) em “Dois Ensaios a Respeito da Representação Simbólica do Tempo”.

¹¹ Para mais informações sobre o tema da gerontologia no Brasil, recomenda-se consultar a tese de doutorado de Andrea Lopes (2000) “Os desafios da gerontologia no Brasil”.

desenvolvimento individual com a mudança social requer uma perspectiva que leve em consideração o curso de toda a vida e várias condições históricas e culturais, em vez de simplesmente concentrar-se em um grupo específico de idade (Hareven, 1999, p.16).

Nessa direção, e seguindo as reflexões de Debert (1999), é possível observar em grande parte das pesquisas etnográficas conhecidas que nas mais diversas sociedades existem categorias ou graus de idades. Porém, é importante destacar que em cada cultura essa noção de idade não é uma característica natural ou essencial dos grupos sociais, tampouco uma explicação mecânica para os comportamentos humanos.

No que diz respeito aos diferentes momentos do curso da vida no contemporâneo, e mais especificamente em relação à "meia-idade", Kay Heath (2009), professora de *Age Studies* e *Victorian Literature* no *Georgia Gwinnett College*, afirma em seu livro "*Aging By The Book: The Emergence of Midlife in Victorian Britain*" que o próprio termo "meia-idade" (midlife) surgiu pela primeira vez em um dicionário de língua inglesa no ano de 1895 para se referir a uma ideia ainda em desenvolvimento e foi associado ao conceito de "auge da vida" (the "*prime of life*") ou a "idade perfeita na vida de um homem", com base na noção aristotélica de *akme*.

Henning (2014) aborda a meia idade e destaca a perspectiva do gerontólogo norte-americano Ski Hunter, que estabelece a faixa etária dos 40 aos 64 anos como sendo a meia idade nos Estados Unidos, enquanto a velhice se iniciaria aos 65 anos de idade. No entanto, Henning aponta que os limites entre essas categorias não são definidos exclusivamente pela idade e que a variação dessas categorias ao longo do curso da vida é influenciada por fatores, entre outros, como o aumento da expectativa de vida da população mais velha, o prolongamento de sua atividade produtiva, e reformulações identitárias e nas concepções de si nos dias atuais (Henning, 2014).

O também antropólogo Julio Simões (2011, p. 40), afirma que, dentre os direitos atribuídos à pessoas idosas pela Constituição de 1988, pautados exclusivamente na idade, observa-se a predominância daqueles voltados para as questões relacionadas à seguridade social. Foram estabelecidos os direitos à saúde, à aposentadoria, à previdência, à assistência social e ao amparo na velhice (artigos: 40; 93; 201; 202; 203; 229 e 230), serviços estes que compõem o sistema de seguridade social no Brasil.

Simões também destaca que, com a entrada do Estado e da ciência na gestão do envelhecimento da população e as mudanças sociais e culturais, surgiram novas formas de se

ver, perceber e conceber as pessoas idosas¹². Isso resultou em novos espaços, lugares e posições sociais destinadas aos mais velhos/as, bem como novas diferenciações e categorizações do processo de envelhecimento, como a relativamente recente criação da categoria 'Terceira Idade'. Tal categoria separa do conjunto da velhice um segmento específico, com atributos, expectativas, prescrições e proscricções próprios. O campo jurídico, por sua vez, desempenhou um papel fundamental nessas intervenções do Estado, e através dele, pode-se identificar mudanças na produção de sentido, posicionamento e representações sociais do envelhecimento.

Ainda nas elaborações acerca da velhice, de acordo com Debert (1999, p. 79-82) até a segunda metade do século XIX, este momento do curso da vida era visto como um processo atravessado por perdas e dependência, associado a estereótipos negativos. No entanto, a tendência contemporânea é desafiar essa visão, promovendo novas imagens de envelhecimento como oportunidades para explorar identidades, posições e experiências de vida inéditas. Essa mudança é influenciada pelo aumento do poder político de aposentados/as e pelos avanços tecnológicos que prolongam a vida humana. No entanto, há desafios em relação aos custos da velhice, a responsabilidade individual na escolha do envelhecimento e a necessidade de garantir a solidariedade e dignidade entre gerações. A sociedade brasileira é mais sensível a essas questões, mas também enfrenta desigualdades e intolerâncias na experiência do envelhecimento.

Por fim, segundo Harry R. Moody (1993), para uma análise antropológica, a questão do "curso da vida pós-moderno", tem sido incluída no debate sobre as reinvenções e recriações do curso da vida e das categorias envolvidas, especialmente da meia-idade e da velhice. Tais mudanças têm dado novas configurações às maneiras como a vida se desenrola, provocando um embaçamento das fronteiras antes estabelecidas entre expectativas e comportamentos considerados adequados para os diferentes grupos etários e, conseqüentemente, inferindo uma sociedade em que a idade se tornaria, eventual e supostamente, irrelevante.

No livro "A Reinvenção da Velhice: Socialização e processos de reprivatização do envelhecimento" (1999) de Guita Grin Debert, a autora aborda diversas problemáticas relacionadas à velhice no contexto contemporâneo. Ela discute como a velhice é vivenciada e

¹² É importante ressaltar que, embora o termo 'idoso/a' possa não ser o mais adequado ou preferido por algumas pessoas mais velhas, optei por utilizá-lo nesta revisão bibliográfica, levando em consideração que diversos autores/as referenciados/as o empregaram. Reconheço a importância de adotar termos mais respeitosos e inclusivos, considerando sobretudo as concepções êmicas / locais sobre autocompreensões, e nos demais capítulos faço a utilização de uma terminologia mais adequada, de forma a garantir maior sensibilidade e respeito à diversidade de experiências e preferências narradas por meus interlocutores/as em campo.

percebida de maneiras diversas, questionando e rompendo com estereótipos e preconceitos tradicionais. Guita Grin Debert destaca que a velhice não é uma experiência homogênea, mas sim multifacetada, influenciada por fatores sociais, culturais e históricos. Ela argumenta, entre outras questões, que existem diferentes tipos de velhice, que são construídos e moldados pelas interações sociais, relações de poder e normas sociais.

Entre os tipos ou modelos de velhice discutidos por Debert, podemos destacar: 1. Velhice Ativa: Refere-se a uma concepção de envelhecimento em que os indivíduos continuariam engajados em atividades produtivas, como trabalho, voluntariado, prática de exercícios físicos e participação em grupos sociais. A ênfase nesse modelo é na manutenção da autonomia, vitalidade e participação na sociedade; 2. Velhice Fragilizada: Envolveria situações em que os/as idosos/as enfrentam fragilidades físicas, emocionais ou sociais, que podem limitar suas capacidades e autonomia. São exemplos a dependência de cuidadores, a presença de doenças crônicas ou incapacidades físicas; 3. Velhice Institucionalizada: Refere-se à vivência da velhice em instituições de longa permanência, como asilos ou casas de repouso. Nesses contextos, os/as idosos/as podem enfrentar desafios relacionados à solidão, perda de autonomia e falta de estímulos sociais e atividades significativas; 4. Velhice Bem-Sucedida: seria caracterizada por noções relacionadas ao envelhecimento saudável, com boa qualidade de vida, bem-estar e satisfação pessoal. Essa concepção valorizaria a autonomia, a realização de projetos pessoais e a manutenção de relações sociais significativas.

É importante ressaltar que esses tipos ou modelos ideais de velhice não são mutuamente exclusivos, mas representam diferentes formas de analisar e refletir sobre o processo de envelhecimento, influenciadas por fatores individuais e contextuais, além de estarem entrelaçados a marcadores sociais das diferenças como gênero, sexualidade, raça, classe, religiosidade, geração, corporalidade, entre outros, que contribuem para velhices plurais, múltiplas e heterogêneas. A obra de Debert (1999) contribui para a compreensão das complexidades e desafios enfrentados pelos indivíduos na contemporaneidade ao lidar com a velhice, destacando a importância de considerar as diversidades e singularidades de cada experiência.

Ademais, a obra "A Reinvenção da Velhice" (1999) de Guita Grin Debert traz importantes reflexões sobre as problemáticas da velhice no contexto contemporâneo, estabelecendo um diálogo relevante com a minha pesquisa. Assim como a autora destaca a diversidade de experiências e concepções de velhice, minha investigação também busca compreender a variedade de narrativas, pontos de vista e desafios enfrentados pelos/as

servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais da Universidade Federal de Goiás (UFG) no contexto da digitalização das relações de trabalho.

Ainda em relação a esta mesma obra, a autora discute sobre a "reprivatização da velhice", como um processo em que a velhice se torna uma responsabilidade individual, relegada ao âmbito privado, e perde relevância nas preocupações sociais, coletivas e relacionadas ao Estado. Para a autora, enquanto haveria uma socialização da gestão da velhice, valorizando-se as experiências positivas da "terceira idade", ocorreria uma dissolução dos problemas relacionados à velhice nas representações gratificantes, o que contribuiria para esse tipo de reprivatização que responsabilizaria centralmente o sujeito e sua família pela situação em que se encontra na velhice.

Esse processo de reprivatização é influenciado pela interlocução de gerontólogos/as com a mídia e os espaços sociais construídos em torno do envelhecimento. Essa interação impulsiona o discurso gerontológico a atualizar-se com as abordagens mais avançadas sobre a velhice em nível internacional e a atender a novas demandas sociais emergentes. Portanto, a "reprivatização da velhice", conforme abordada por Debert (1999), diz respeito, entre outras questões, à transferência da responsabilidade pela velhice para o indivíduo, reduzindo sua relevância nas questões sociais, especialmente quando há um destaque para experiências positivas da "terceira idade" e uma diminuição da visibilidade das situações de vulnerabilidade e dependência.

Assim como Debert enfatiza a importância de considerar nas análises antropológicas os diferentes tipos de velhice e, seguindo essa recomendação, minha pesquisa procura examinar e explorar a heterogeneidade das vivências dos/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais, levando em conta fatores como diferenças no curso de vida, as relações sociais e as demandas tecnológicas no ambiente de trabalho, marcadores sociais das diferenças, entre múltiplas questões. Através de aplicação de *survey*, de entrevistas semiestruturadas, e de levar em consideração minha experiência intensa de lida e diálogos com tais servidores/as em meu cotidiano de trabalho, busco analisar narrativas acerca de experiências individuais que possam contribuir para uma compreensão dos desafios, dificuldades e oportunidades enfrentados por pessoas idosas no contexto da digitalização do trabalho e das relações trabalhistas, em especial a partir do contexto pandêmico.

Ao estabelecer um diálogo com a obra de Debert, minha pesquisa busca frisar as complexidades, heterogeneidades e nuances da velhice no contexto laboral universitário, evidenciando como a digitalização do trabalho na educação pública superior pode gerar

tensões, exclusões e até afetar a saúde mental dos/as *servidores/as 60+*¹³. Dessa forma, tanto a obra de Debert quanto minha pesquisa compartilham a preocupação em compreender as implicações sociais e individuais da velhice no mundo contemporâneo, oferecendo contribuições potencialmente relevantes para a reflexão e o desenvolvimento de políticas e práticas de gestão que promovam uma abordagem mais inclusiva e valorizadora dos/as servidores/as idosos/as em contextos trabalhistas no serviço público federal.

De acordo com a socióloga Adriane Geralda Alves do Nascimento César em seu livro "Trabalho, Aposentadoria e Envelhecimento: Entre os Caminhos da (In) Segurança Social e das (In)Certezas Pessoais" (2023), o aumento da população idosa tem acarretado diversas consequências, revelando novos protagonistas em um cenário que anteriormente era dominado por crianças, jovens e adultos. O Brasil, antes considerado um país jovem e “do futuro”, passou a se deparar com o envelhecimento da população, o que demanda novas institucionalidades e políticas sociais voltadas para esse segmento da sociedade, que tende a ter um tempo de vida mais longo. Essa transformação reconfigura a sociedade, destacando a importância de ações direcionadas aos desafios e demandas da pessoa idosa.

Ainda, segundo a autora (César, 2023, p. 130), o envelhecimento, aposentadoria, trabalho e proteção social são questões sociais que têm uma presença significativa na vida contemporânea das “sociedades assalariadas”. À medida que a população idosa aumenta, essas questões ganham ainda mais relevância, surgindo novos problemas e conflitos que exigem a criação de novas institucionalidades para mediar as relações sociais, econômicas e políticas.

Na perspectiva de Adriane Geralda Alves do Nascimento César (2023, p. 25), o trabalho ocupa um lugar central na sociedade, servindo tanto como meio de sobrevivência e socialização quanto como fator de realização, subordinação e controle. Além disso, ele tem sido um importante agente de transformação social e individual. Ao longo do tempo, os/as trabalhadores/as conquistaram mecanismos de proteção social por meio de movimentos de luta em busca de uma sociedade mais igualitária e justa. No entanto, apesar dessas conquistas, ainda persistem condições de miserabilidade, vulnerabilidade e precariedade social, que são características intrínsecas do contexto capitalista.

¹³ A partir desse momento, para evitar a repetição excessiva de 'pessoas com 60 anos de idade ou mais', usarei em alguns momentos o termo '60+' para simplificar e me referir a tais interlocutores/as em minha pesquisa de campo. É importante ressaltar que o uso de '60+' é uma opção de conveniência e não tem a intenção de reduzir a complexidade das experiências e identidades abordadas, mas sim facilitar a comunicação ao longo do texto. Destaco também que nem todos os/as meus/minhas interlocutores/as se identificavam como idosos/as ou velhos/as, portanto, o uso do termo leva em consideração também essas diferenças entre referenciais legais do Estatuto da Pessoa Idosa e as maneiras como os sujeitos em meu campo se relacionavam subjetivamente com a questão.

A autora destaca que a velhice tende a ser vista como desvinculada de um trabalho emancipado, resultando em uma posição, no geral, de dependência para a pessoa idosa, que se vê cada vez mais limitada pelos recursos oferecidos pela sociedade. A velhice não é vista como um momento de emancipação em relação ao trabalho, mas como uma dependência hostil em relação a ele. Nesse contexto, a velhice é frequentemente comparada a uma mercadoria que perde seu valor e validade à medida que os anos se acumulam.

Entendo serem necessários mais estudos que se dediquem a esta temática a partir do viés antropológico. Para refletir sobre isso, apoiamo-nos nos pressupostos de Maria Cecília de Souza Minayo (2002), pesquisadora brasileira na área de saúde pública e saúde coletiva, que afirma que: “é complexo o tema do envelhecimento, pois complexos são todos os processos vitais experimentados desde o nascimento, a infância e adolescência até a vida adulta” (Minayo, 2002, p.13). De acordo com a autora, dentro das diferenças culturais, a antropologia identifica elementos estruturais que são particulares e universais, permitindo uma compreensão mais aprofundada também das especificidades culturais.

Segundo Minayo, a discriminação cultural mais frequente consiste no estigma de que os/as idosos/as seriam "descartáveis", um "peso social" ou "coisas do passado". Nessa perspectiva, a velhice seria vista como sinônimo de decadência, decrepitude e perda de dignidade (Minayo, 2002, p.16).

A ideia de que os/as idosos/as são descartáveis está relacionada à visão negativa e estereotipada da velhice que ainda persiste em muitos contextos culturais. Essa visão muitas vezes desvaloriza e marginaliza as pessoas idosas, levando a uma discriminação baseada na idade, preconceito esse nomeado, entre outros termos, como idadeísmo, velhofobia ou gerontofobia. Além disso, essa visão também pode estar relacionada ao fato de que muitas vezes os/as idosos/as são vistos como menos produtivos e economicamente ativos, o que pode levar a uma desvalorização do seu papel na sociedade. No entanto, é importante lembrar, por outro lado, que a pessoa mais velha costuma possuir uma riqueza de experiências e conhecimentos acumulados ao longo da vida que pode ser muito valiosa para a sociedade como um todo, e que a valorização desses conhecimentos pode ser benéfica para todos/as.

No capítulo 3 - "Os Velhos nas Sociedades Tribais" - da obra "Os índios e nós: estudos sobre sociedades tribais brasileiras", o antropólogo Anthony Seeger (1980) aborda o papel e a importância das pessoas consideradas velhas dentro da sociedade Suyá. O autor examina como as sociedades tradicionais valorizam e integram os velhos em suas comunidades, destacando as contribuições que oferecem com base em sua experiência,

sabedoria e conhecimento acumulado ao longo dos anos.

Seeger, ademais, analisa as diversas funções desempenhadas pelos ‘velhos Suyá’¹⁴, incluindo a transmissão de tradições culturais, aconselhamento nas tomadas de decisões, rituais e cerimônias, entre outros aspectos. Ele explora as relações intergeracionais e como os/as velhos/as são respeitados e reverenciados por sua sabedoria e contribuição para o bem-estar da comunidade.

Além disso, o autor também examina as mudanças e desafios que as sociedades tribais enfrentam em relação ao envelhecimento da população e às influências externas, como a globalização e a modernização. Ele discute como essas transformações afetam a posição e o papel dos velhos Suyá, assim como as estratégias que as sociedades adotam para lidar com essas mudanças.

Embora as sociedades tribais e o ambiente universitário sejam contextos distintos, ambos envolvem questões relacionadas ao envelhecimento, relações intergeracionais e adaptação às mudanças. Portanto, ao explorar como as sociedades tribais valorizam e integram a pessoa idosa destaca a importância de considerar a sabedoria e a experiência dos/as servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais na UFG. Assim como nas sociedades tribais, a pessoa idosa que trabalha na universidade pode desempenhar um papel significativo, entre outras questões, na transmissão de conhecimentos, na tomada de decisões e na orientação dos mais jovens.

Além disso, é possível analisar as mudanças e desafios enfrentados por servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais em relação à digitalização do trabalho na UFG e suas estratégias adotadas para lidar com essas transformações. Assim como nas sociedades tribais em transformação, a digitalização do trabalho pode afetar o papel e a posição dos/as servidores/as mais velhos na universidade, levantando questões de inclusão, adaptação e valorização do seu conhecimento e experiência.

Importante ter em mente a questão do preconceito etário, se está diretamente relacionado aos desafios enfrentados pelos/as servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais no processo recentemente acentuado da digitalização do trabalho. Ao explorar, como veremos mais adiante, narrativas sobre formas de preconceito etário, é possível examinar uma dimensão importante da experiência destes/as servidores/as e como essa forma de discriminação (e as resistências a ela) pode afetar seu bem-estar, saúde mental e oportunidades no ambiente de trabalho. Além disso, analisar a eventual incidência do

¹⁴ Termo utilizado pelo autor.

preconceito etário também pode fornecer esclarecimentos sobre as desigualdades estruturais e as dinâmicas sociais presentes no contexto profissional dos/as servidores/as mais velhos/as.

Após ter abordado a literatura sobre Antropologia do Curso da Vida e finalizando com reflexões iniciais sobre preconceitos etários em campo, na sequência abordarei uma revisão sobre o campo da Antropologia Digital, uma vez que ambos têm importância crucial em minha investigação.

1.2 - Fronteiras Virtuais: Explorando a Antropologia Digital e a Interação Humano-Tecnológica

A abordagem da antropologia quanto o digital, a internet¹⁵ e as mídias digitais ganham ênfase nos estudos, entre outros/as autores/as, de Carolina Parreiras (2020), Jean Segata (2016) e Theophilos Rifiotis (2016). Considerando que minha pesquisa antropológica gira em torno do uso crescentemente compulsório das mídias digitais por pessoas mais velhas no ambiente laboral, dialogar com esses/as e outros/as autores/as será de grande relevância. Para o melhor entendimento e aprofundamento da pesquisa no campo digital, é preciso entender alguns conceitos, teorias e metodologias discutidas por esses/as autores/as que discorro um pouco a seguir.

De acordo com as pesquisadoras do campo de estudos da antropologia digital, Beatriz Accioly Lins, Carolina Parreiras e Eliane Tânia Freitas (2020), a antropologia tem hoje um subcampo chamado “antropologia digital”. Podemos entender por "digital" um conjunto amplo e heterogêneo de objetos, ações e relações sociotécnicas que fazem parte da nossa vida cotidiana e são influenciados por marcadores sociais como classe, gênero, idade, raça e sexualidade, entre outros. É comum entre estudiosos/as das Ciências Sociais afirmar que não

¹⁵ De acordo com o jornalista Filipe Garrett, a Internet como conhecemos surgiu em 1989, tendo sua criação atribuída a Tim Berners-Lee. No entanto, a ideia de uma rede de computadores já era explorada desde o final da década de 1960, com experimentos que demonstraram a possibilidade de trocar informações entre computadores separados a longas distâncias. A Internet se popularizou no Brasil a partir de 1995, com a chegada dos primeiros provedores locais de acesso comercial em 1996. Atualmente, dados do Centro Regional para o Desenvolvimento de Estudos sobre a Sociedade da Informação (Cetic.br) indicam que cerca de 134 milhões de brasileiros têm acesso à Internet, equivalente a 74% da população acima de dez anos de idade. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2021/06/quem-criou-a-internet-veja-perguntas-e-respostas-sobre-historia-da-web.ghhtml>. Acesso em: 25 jul. 2023.

existe uma única internet, Facebook¹⁶ ou YouTube¹⁷, uma vez que é necessário investigar como diferentes indivíduos e grupos sociais se apropriam, experimentam e atribuem significados a essas tecnologias, que são essencialmente sociais.

Outra discussão importante a ser levantada seria a questão do “real *versus* virtual” que são visto, inicialmente, como uma dicotomia. É como se o virtual “não existisse” de fato e não fosse “real”. Mas o virtual é muito real, somos nós que estamos lá, de um modo ou de outro, operacionalizando relações. Nesse debate, o virtual está presente na rotina diária e é realizada por pessoas “reais”. Seria o real presente no virtual, que equivocadamente é visualizado como algo “menos real”, menos importante, separado da vida. (Parreiras, 2011).

De acordo com o texto “Estratégias para pensar o digital” a proposta seria: “substituir o par de oposição real/virtual por *on line* e *off line*, partindo da premissa de que não se trataria de mera modificação da terminologia ou da manutenção da dicotomia, mas sim, de repensar a própria relação entre o que está sendo chamado de online e de offline”. (Lins; Parreiras; Freitas, 2020, p. 3).

Mais uma questão importante sobre mídias digitais a ser discutida, seria em relação às desigualdades digitais, sobretudo no domínio das redes sociais, sistemas institucionais, diferentes dispositivos, redes e plataformas, sites e aplicativos. Embora seja possível pensar tais desigualdades a partir de múltiplas diferenças, destaco nesta pesquisa o âmbito geracional como especialmente relevante, mas também no que diz respeito a marcadores sociais de classe, gênero, raça, entre outros. São necessárias pesquisas mais aprofundadas sobre tais desigualdades digitais. No curso da vida, em termos gerais, adolescentes, jovens, adultos e até mesmo as crianças, se vêem em uma situação relativamente mais confortável em relação à tecnologia das atividades desde cedo.

Segundo a antropóloga Beatriz Accioly Lins (2019), hoje não meramente entramos na internet, mas sim vivemos imersos nela. Isso se deve, entre outras questões, à popularização dos smartphones e da consolidação da internet sem fio. E ainda, é possível apontar que o

¹⁶ O Facebook foi criado em 2004 e lançado no Brasil em 2008. O Facebook, atualmente dentro da Meta, corporação desde 2012 e que é dona também do Instagram e WhatsApp, é uma rede social online que permite que as pessoas se conectem, compartilhem conteúdos e interajam virtualmente.

¹⁷ O YouTube, criado em 2005, pode ser considerado tanto uma plataforma de compartilhamento de vídeos quanto uma rede social. Tecnicamente, ele é uma plataforma que permite aos usuários fazer o upload, assistir e compartilhar vídeos. Além disso, o YouTube oferece recursos de interação social, como comentários, avaliações, compartilhamentos e inscrições a canais de outros usuários. Portanto, o YouTube pode ser entendido como uma plataforma de compartilhamento de vídeos que também possui elementos de uma rede social. De acordo com Ranking Alexa, é hoje o segundo site mais acessado do mundo, ficando atrás somente do Google, e possui cerca de 2 bilhões de usuários ativos. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2023/05/brasil-e-o-terceiro-pais-com-mais-usuarios-do-youtube-em-2023/>. Acesso em: 28 jul. 2023.

termo "cibercultura", antes associado ao "ciberespaço", foi substituído pelo conceito de "digital" devido ao crescimento e diversificação das tecnologias digitais relacionadas à internet. Essa mudança não se trata apenas de uma modificação terminológica, mas sim de uma reavaliação da relação entre o que é chamado de *online* e *offline*. A proposta é abandonar a oposição tradicional entre "real/virtual" e adotar a perspectiva *online* e *offline* como forma de compreender a complexidade das interações sociais mediadas pela tecnologia digital.

No cenário pandêmico houve uma grande expansão de “etnografias para / da / na internet”, o que tem demonstrado ser bastante estratégico para conduzir pesquisas que não se resumem apenas sobre a internet em si, mas sobre a internet e os usos que as pessoas fazem dela, sobretudo associada aos marcadores sociais da diferença, como classe, raça, geração, sexualidade e gênero.

Christine Hine, por sua vez, é uma pesquisadora em sociologia e antropologia digital. Em sua obra "Ethnography for the Internet: Embedded, Embodied and Everyday" (2000), que se tornou uma referência para a pesquisa em antropologia digital, a autora discute as possibilidades de realizar pesquisa etnográfica na internet. Para Hine, existiriam três características consideradas pontos de partida para etnografias para a internet contemporânea: “incorporada (*embedded*), corporificada (*embodied*) e cotidiana (*everyday*)”. A antropóloga argumenta que a internet é como uma cultura tecida por pessoas e dispositivos, e que a pesquisa etnográfica deve se adaptar às particularidades desse ambiente. A autora explora a noção de "presença" na internet, enfatizando a importância da imersão do/da pesquisador/a no ambiente digital para compreender as interações sociais que ocorrem ali.

Apesar da diversidade temática e de formas de abordagem de temas relativos ao digital, esta pesquisa não se dedica centralmente a reflexões sobre o aspecto metodológico e ético com foco na internet e no digital. Em outra direção, esta pesquisa se ocupará em estudar os muitos usos das tecnologias no cotidiano laboral e com as suas implicações políticas no que diz respeito às pessoas mais velhas servidoras da UFG.

Na instituição, nos deparamos com a digitalização de boa parte das atividades realizadas, em especial a partir da pandemia da Covid-19. Nesse sentido:

Hoje, documentos institucionais e pessoais são digitalizados, serviços dos mais diversos tipos - privados e públicos - são acessíveis online e requerem acesso à internet via login (com uso de senha pessoal); atividades profissionais nos mais diversos campos, bem como atividades educacionais, supõem que se estabeleça um mínimo de relação com tecnologias digitais e comunicação online. (Lins; Parreiras; Freitas, 2020, p. 4)

A questão que merece destaque aqui é que navegar nas redes sociais, em sua grande maioria, é uma opção para quase todos/as e, em muitos casos, um passatempo ou uma diversão. Porém, no que se refere às atividades laborais enfocadas nesta pesquisa, os usos das plataformas digitais não se configuram em uma opção. Pelo contrário, os sistemas são idealizados pelo governo como de uso universal, para ser utilizado por todos/as de modo que não é dada uma atenção especial aos servidores/as mais velhos/as que se veem obrigados/as a se adaptarem aos sistemas para tentar manter o fluxo de suas atividades cotidianas no trabalho.

Nessa direção:

Podemos escolher não termos cadastro numa rede social como o Facebook ou não usarmos telefone celular. Há ainda pessoas e grupos sociais inteiros para quem tal escolha inexiste, seja, por exemplo, por falta de recursos financeiros para aquisição, de possibilidades para o aprendizado dos usos ou pela incompatibilidade com seu modo de vida. No entanto, o que queremos assinalar é o quanto a internet e o digital se tornaram pervasivos, presentes no cotidiano, para além da escolha ou preferência individual de entrar no Twitter ou aderir à prática de jogar online. (Lins; Parreiras; Freitas, 2020, p. 4).

Tendo isso em mente, são várias plataformas implementadas/imposta pela Administração Pública Federal - APF que devem ser utilizadas nas rotinas laborais de meus interlocutores/as, como exemplo, apenas para citar alguns, os sistemas:

- SIGAA - Sistema de Gestão de Atividades Acadêmicas;
- SIGRH - Sistema de Gestão de Recursos Humanos;
- SIPAC - Sistema de Gestão de Patrimônio, Administração e Contratos;
- SEI - Sistema Eletrônico de Informações;
- SOUGOV.BR.

Deste modo, em minha pesquisa, é essencial definir e problematizar o conceito de "plataforma digital", pois esse termo desempenhará um papel central em todo o trabalho. Optei por utilizar essa terminologia em vez de outras, como "mídias sociais", "mídias digitais" ou simplesmente "plataforma", devido à sua especificidade em se referir a uma estrutura tecnológica operacional que pode ser adotada por empresas, governos ou instituições diversas, além de funcionar em uma abordagem em rede.

Em termos mais precisos, uma plataforma digital poderia ser compreendida como uma infraestrutura sociotécnica que possibilita transações variadas em rede, sendo mediada

pela internet e implementada por meio de aplicativos¹⁸, *hardware*¹⁹, *softwares*²⁰ diversos e sistemas *online*²¹. Portanto, a escolha do termo "plataforma digital" é justificada pela sua capacidade de abranger uma ampla variedade de tecnologias digitais e sua interação com diferentes atores e contextos, sobretudo considerando a minha pesquisa de campo e as plataformas utilizadas por meus/minhas interlocutores/as.

Dessa forma, ao utilizar o termo "plataforma digital" em minha pesquisa, busco abarcar a complexidade e a diversidade das tecnologias utilizadas no ambiente contemporâneo, reconhecendo seu papel fundamental na interconexão de pessoas, instituições e informações por meio da internet. Essa definição abrangente permitirá uma análise mais aprofundada das implicações e desafios relacionados ao uso dessas plataformas no contexto das atividades laborais do serviço público no Brasil.

No sentido de compreender as dinâmicas das plataformas digitais, dialogo com os autores e autora na área de Políticas Públicas e Gestão Pública, Soonhee Kim, Kim Normann Andersen e Jungwoo Lee, em seu artigo "*Platform Government in the Era of Smart Technology*". Tal artigo aborda o conceito de "plataforma governamental" e sua aplicação na era da tecnologia inteligente, fornecendo ideias pertinentes sobre os desafios e as oportunidades de governar por meio de plataformas digitais. O artigo apresenta e analisa a crescente adoção de plataformas digitais governamentais em diferentes países, visando aprimorar a eficiência dos serviços públicos e facilitar a interação entre governo, cidadãos e empresas. Os autores e a autora destacam que essas plataformas têm o potencial de atender à demanda por serviços públicos mais ágeis e transparentes, além de promover a participação dos cidadãos no processo de tomada de decisão, contribuindo para a governança democrática e a legitimidade do governo (Kim; Andersen; Lee, 2022).

Ainda no contexto da antropologia digital, no amplo campo dos estudos da internet, retorno a atenção às questões das desigualdades digitais. Para este estudo, é crucial desviar do foco tradicional de exclusão e inclusão digital, e considerar o conceito mais abrangente de *desigualdades digitais*. Embora a inclusão digital seja relevante em termos de políticas públicas, como categoria de análise, pode ser limitada e excludente. Além da mera acessibilidade, é essencial compreender a complexidade de adquirir não apenas o acesso, mas

¹⁸ Aplicativos são programas desenvolvidos para realizar tarefas comuns e rotineiras (SEBBEN, 2012).

¹⁹ Hardware é a parte física do sistema informatizado, composta por um conjunto de componentes elétricos, eletrônicos e eletromecânicos, incluindo placas e dispositivos periféricos (SEBBEN, 2012).

²⁰ Software é um conjunto de instruções responsável por comandar o funcionamento do hardware, sendo também conhecido simplesmente como "programa" (SEBBEN, 2012).

²¹ Online refere-se a algo que está disponível para acesso imediato por meio de um computador ou outro dispositivo conectado à internet.

também o domínio sobre a tecnologia. Os/as servidores/as que fizeram parte de minha investigação precisam aprender a usar plataformas específicas, enfrentando constantes mudanças tecnológicas. Portanto, no contexto desta pesquisa, é mais apropriado considerar as disparidades como desigualdades digitais, indo além da dicotomia de inclusão ou exclusão digital, já que meus/minhas interlocutores/as têm disponível o acesso às tecnologias.

Em sua obra “Tecnologia do Oprimido: Desigualdade e o Mundano Digital nas Favelas do Brasil”, David Nemer (2021), antropólogo e pesquisador dedicado ao estudo do impacto da tecnologia em comunidades marginalizadas, lança luz sobre a problemática das desigualdades digitais. Seu trabalho oferece uma visão profunda e abrangente das complexas interações entre as populações marginalizadas e a tecnologia digital, com um foco especial nas favelas do Brasil.

Nemer relata uma história interessante sobre os teclados das lan houses, nos quais algumas letras estavam apagadas. Os usuários suspeitavam que os proprietários das lan houses apagavam as letras, já que a cobrança era feita por hora de uso, o que levou a uma perda de clientes. Devido à dificuldade financeira, os proprietários não podiam comprar novos teclados regularmente e optaram por imprimir as letras e colá-las nas teclas com fita adesiva. Nesse contexto, Nemer fornece uma contextualização sobre o uso do teclado no formato QWERTY, apontando que os/as moradores/as e usuários das favelas não receberam treinamento em digitação ou datilografia, o que os/as levava a gastar horas procurando as letras. Para alguns, o tipo de teclado tornou-se um motivo para desistir da tecnologia.

Para Nemer, os/as pesquisadores/as que investigaram outros modelos de teclado, como os teclados alfabéticos, consideraram-nos ineficientes, uma vez que diminuía a velocidade de digitação em comparação com o QWERTY. No entanto, esses estudos foram conduzidos em contextos do hemisfério norte, onde as pessoas já estavam familiarizadas com o layout do QWERTY. Portanto, o uso temporário de um artefato mais familiar poderia reduzir a resistência dos/as usuários/as em seu estudo nas favelas. Tudo isso evidencia a questão da desigualdade digital, que vai além da mera inclusão ou exclusão digital.

O autor argumenta que os/as moradores/as das favelas eram "invisíveis" para os/as desenvolvedores/as de tecnologia, que ignoravam seu histórico e contexto cultural ao criar tecnologias. Em suas palavras:

Mesmo quando computadores e telefones celulares começaram a se tornar mais acessíveis aos moradores da favela, a resistência a teclados não familiares foi mantida. Essa resistência era causada principalmente pela falta de experiência com máquinas de escrever e o layout descontextualizado do teclado do artefato. (Nemer,

Segundo Davi Nemer (2021, p. 67), as desigualdades são impulsionadas ou ampliadas pela interconexão física ou material entre diferentes artefatos tecnológicos ou objetos. Isso pode indicar que a maneira como os artefatos se conectam ou interagem uns com os outros pode influenciar e perpetuar as disparidades existentes em determinados contextos, como nas comunidades marginalizadas. A conexão material dos artefatos pode se referir não apenas à infraestrutura física, mas também à maneira como os dispositivos tecnológicos interagem e se integram em um determinado ambiente, reforçando assim, potencialmente, as desigualdades presentes.

De acordo com as observações de Nemer: "as desigualdades digitais também seguiam as mesmas distribuições geográficas de desigualdade racial e de classe em Vitória" (Nemer, 2021, p.53), sugerindo que fatores geográficos, raciais e socioeconômicos desempenham um papel crucial na perpetuação da disparidade digital. É essencial considerar que tais disparidades digitais podem não apenas refletir fatores geográficos e socioeconômicos, mas também estar ligadas, por exemplo, a diferenças etárias ou geracionais.

Considerando essa perspectiva, é possível inferir que a desigualdade digital pode estar presente no ambiente de trabalho, especialmente entre servidores/as com 60 anos de idade ou mais. Essa disparidade pode ser atribuída hipoteticamente a vários fatores, incluindo a ausência de exposição precoce à tecnologia durante sua formação educacional, o que pode resultar em uma menor familiaridade com dispositivos digitais e plataformas tecnológicas modernas. Além disso, a resistência à adaptação tecnológica devido a diferenças de geração também pode contribuir para essa desigualdade. O acesso limitado a treinamento em tecnologia e a uma curva de aprendizado mais acentuada devido à falta de familiaridade com ferramentas digitais podem agravar ainda mais essa disparidade digital. Portanto, é vital considerar essas influências multifacetadas ao abordar as desigualdades digitais no contexto do ambiente de trabalho.

O texto "Desigualdades digitais e educação: breves inquietações pandêmicas"²² de Carolina Parreiras e Renata Mourão Macedo, publicado em 2020, aborda as implicações da pandemia de COVID-19 na virtualização do ensino, destacando a ideia de desigualdades digitais como reflexo de desigualdades sociais mais amplas. O artigo aponta a falta de acesso equitativo a dispositivos tecnológicos e internet, especialmente entre as classes sociais de

²² O artigo completo pode ser acessado em: <https://respeitarepreciso.org.br/wp-content/uploads/2021/11/Desigualdades-digitais-e-educac%CC%A7a%CC%83o-breves-inquietac%CC%A7o%CC%83es-pande%CC%82micas.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2023.

baixa renda, ressaltando o impacto na educação básica e superior.

As autoras enfatizam o crescimento do ensino a distância (EAD) como uma das consequências da pandemia, com o ensino superior enfrentando processos paralelos de expansão, democratização e privatização, e destacando os desafios enfrentados pelas instituições públicas e privadas para se adaptarem às necessidades digitais dos alunos. Além disso, discutem a pressão do Ministério da Educação durante a presidência de Jair M. Bolsonaro (2019-2022) para a rápida transição para o EAD, levantando preocupações sobre o possível sucateamento da educação pública.

Portanto, de acordo com as autoras, para garantir a equidade na educação, é fundamental considerar os diferentes contextos em que estudantes e professores/as estão inseridos, a fim de evitar a ampliação e aprofundamento das desigualdades sociais. O artigo enfatiza a necessidade de soluções criativas, versáteis e diversas para enfrentar os desafios da educação durante e pós-pandemia.

Certamente, ao considerar a situação dos/as servidores/as 60+ em relação às plataformas digitais utilizadas na universidade, é essencial examinar se a questão das desigualdades digitais se manifestam de maneira distinta ou específica quando associada a questões etário-geracionais. Enquanto o acesso à internet pode não ser o principal obstáculo para esse grupo, outros elementos relacionados à tecnologia e aos sistemas digitais podem produzir desafios, especialmente em relação à adaptação a novas plataformas e ferramentas digitais.

1.3 - Profundidade Contextual: Uma Análise Etnográfica das Entrevistas como Ferramenta de Pesquisa Qualitativa

Considerando que objetivo analisar narrativas em meu trabalho de campo, o artigo da antropóloga Suely Kofes, intitulado "Experiências Sociais, Interpretações Individuais: Histórias de vida, suas possibilidades e limites", publicado em 1994, é de grande valia. Ele fornece percepções significativas para a análise e etnografia das narrativas dos/as servidores/as públicos/as 60+ da UFG. O texto de Kofes (1994, p. 120) aborda a importância de considerar as narrativas como fontes de conhecimento social e cultural, que podem revelar aspectos da subjetividade e da dinâmica social. Ao analisar as narrativas dos/as servidores/as em meu campo, foi possível acessar suas experiências, memórias, emoções, sentimentos e

significados atribuídos às suas trajetórias profissionais, incluindo o impacto das plataformas digitais no ambiente de trabalho.

A autora também destaca a necessidade de adotar uma abordagem reflexiva e sensível ao coletar e analisar as histórias de vida. Isso significa estabelecer uma relação de confiança com os/as participantes, respeitando suas experiências e visões de mundo em seus próprios termos, categorias e significados. Ao realizar as entrevistas semiestruturadas com os/as servidores/as, procurei ter em mente esses princípios, buscando criar um ambiente acolhedor e empático para que eles/as compartilhassem suas narrativas.

Além disso, o artigo de Kofes chama a atenção para o contexto social, cultural e histórico em que as histórias de vida são produzidas. Nesse sentido, ao analisar as narrativas dos/as servidores/as, é importante considerar como fatores estruturais, normas culturais e relações de poder influenciam as suas experiências e interpretações. Isso permitirá uma compreensão mais abrangente e contextualizada dos desafios enfrentados pelos/as servidores/as mais velhos/as em relação às plataformas digitais.

Deste modo, o artigo de Kofes contribui para o embasamento teórico e metodológico para a análise das narrativas dos/as servidores/as públicos/as mais velhos/as da UFG em minha etnografia, possibilitando uma compreensão mais profunda e contextualizada de suas experiências e percepções em relação às plataformas digitais. Embora eu não pretenda analisar “histórias de vida”, a autora contribui sobremaneira para localizar a análise das narrativas compreendendo-as como:

interpretações individuais de experiências sociais. [Tratando-se:] 1) de relatos motivados pelo pesquisador e implicando sua presença como ouvinte e interlocutor; 2) de um material restrito à situação de entrevista (...) considerando apenas o que foi narrado ao pesquisador pelo entrevistado (...); 3) daquela parcela da vida do sujeito que diz respeito ao tema da pesquisa, sem esgotar as várias facetas de uma biografia. (Kofes, 1994, p. 118)

Ainda sobre a análise antropológica das narrativas, o artigo: "Antropologia, Narrativas e a Busca de Sentido" de Sônia Weidner Maluf aborda a importância das narrativas na antropologia e como elas podem ser usadas como fonte de compreensão e interpretação dos fenômenos sociais. A autora discute a relação entre as narrativas e a busca de sentido por parte dos indivíduos, destacando a relevância de analisar as histórias contadas pelos/as interlocutores/as em contextos etnográficos.

De acordo com a autora, a análise de narrativas poderia ser compreendida como:

maneiras, caminhos, veículos da experiência e do sentido – mesmo que se trate de um sentido precário, ou porque temporário ou porque nunca inteiramente ao alcance da compreensão (...). [Tendo em mente que] nem a experiência nem o sentido (ou os sentidos) são redutíveis à narrativa, ao discurso, ou ao texto em seu significado mais largo. (Maluf, 1999, p. 71-72).

A partir deste artigo, foi possível elaborar com maior nitidez a análise das narrativas dos/as meus interlocutores/as. É possível analisar e entender os diferentes significados, interpretações e sentidos presentes nas histórias e relatos dos/as servidores/as públicos/as da UFG em suas lidas com desafios e oportunidades da digitalização do trabalho e das relações trabalhistas. A autora fornece orientações teóricas e metodológicas para a análise das narrativas, explorando como as histórias contadas pelos/as participantes refletem suas experiências, percepções, desafios e dilemas em relação ao uso das plataformas digitais no ambiente de trabalho.

1.4 - Breves Reflexões Socioantropológicas sobre Trabalho no Contemporâneo

Desde as últimas décadas do Século XX, o campo sociológico, em particular, tem se dedicado de maneira intensa a analisar as transformações significativas que ocorreram no âmbito do trabalho. Partindo do modelo fordista, que impulsionou o desenvolvimento industrial e trouxe consigo uma organização padronizada e rígida, a sociologia do trabalho passou a examinar criticamente as mudanças sociais e culturais que moldaram a percepção coletiva em relação ao trabalho ao longo do tempo.

A análise da evolução sociológica do trabalho, desde o modelo fordista até as atuais transformações tecnológicas, é inspirada no trabalho de Adriane Geralda Alves Do Nascimento César. Em seu livro "Trabalho, Aposentadoria e Envelhecimento: Entre os Caminhos da (In) Segurança Social e das (In) Certezas Pessoais" (2023), a autora oferece uma visão das mudanças sociais e culturais relacionadas ao campo do trabalho, enfatizando a transição do modelo fordista para a acumulação flexível e os impactos resultantes dessa transformação na percepção social do trabalho.

A transição do modelo fordista para a acumulação flexível, principalmente a partir das décadas de 1970 e 1980, marcou um ponto crucial nessas transformações em perspectiva sociológica. A ênfase no trabalho em tempo parcial, temporário e subcontratado, bem como a

crescente utilização de tecnologias da informação e comunicação, redefiniram radicalmente as relações de trabalho e a própria percepção da sociedade em relação ao significado e valor do trabalho.

A investigação de Cézár destaca como essas mudanças no ambiente de trabalho, incluindo a adoção de tecnologias da informação e comunicação, influenciaram significativamente as relações de trabalho e a compreensão sociológica do papel do trabalho na sociedade contemporânea. Ao examinar criticamente a flexibilização do mercado de trabalho e suas implicações sociais e psicológicas, a autora contribui para uma compreensão profunda das dinâmicas complexas que moldam o cenário laboral atual.

Nesse contexto, procurei dialogar com a sociologia do trabalho - a partir de um olhar antropológico - como um campo de estudo rico e diversificado, que analisa não apenas as relações entre empregadores e empregados, mas também os impactos sociais e psicológicos das mudanças na natureza do trabalho. As desigualdades resultantes da flexibilização do mercado de trabalho e a fragmentação das relações trabalhistas têm sido áreas de foco significativas para os/as estudiosos/as da sociologia do trabalho, levando a uma compreensão mais profunda das dinâmicas sociais contemporâneas. (Cézár, 2023)

De acordo com Cézár, as recentes transformações tecnológicas têm desempenhado um papel fundamental na reconfiguração do ambiente de trabalho em contextos ocidentais. A automação, a digitalização e as tecnologias da informação e comunicação alteraram não apenas os processos de produção, mas também as relações humanas e a própria concepção do que constitui, em si, o “trabalho”. A interseção entre as transformações trabalhistas e o avanço tecnológico proporcionou uma compreensão mais abrangente das dinâmicas contemporâneas do mercado de trabalho, que têm implicações diretas para o objetivo específico desta pesquisa.

Portanto, ao considerar as transformações no universo do trabalho desde o modelo fordista até as atuais transformações tecnológicas, busco não apenas compreender os aspectos sociais e culturais envolvidos, mas também destacar a interdependência entre tais transformações e as mudanças socioeconômicas mais amplas que caracterizam a sociedade contemporânea. O centro desta investigação, porém, mais do que mergulhar nos debates sobre sociologia do trabalho e debates mais macros sobre tais transformações, é atentar antropológicamente para o modo como as narrativas de meus interlocutores/as lançam luz e mobilizam tais debates - em um sentido local e no ponto de vista deles e delas - para as relações entre transformações tecnológicas e o que venho chamando de digitalização das relações de trabalho.

CAPÍTULO II - AS PLATAFORMAS DIGITAIS MAIS UTILIZADAS NA UFG E SEUS USOS

Neste capítulo, exploro analiticamente o uso de plataformas digitais no contexto trabalhista de meus interlocutores/as na Universidade Federal de Goiás (UFG). Ao longo dos últimos anos, em termos gerais, as instituições federais têm buscado cada vez mais aproveitar os potenciais benefícios proporcionados pelas tecnologias digitais, que têm transformado a forma como nos comunicamos, colaboramos, trabalhamos e gerenciamos informações.

Na UFG, algumas das principais plataformas digitais adotadas são o Sistema Eletrônico de Informações (SEI)²³, o SOUGOV.BR²⁴ e o UFGNet²⁵. O SEI é uma plataforma de gestão de documentos eletrônicos implementada em 2017, que visa, entre outras questões, substituir o uso de papel, reduzindo custos, agilizando processos administrativos e promovendo a eficiência e a sustentabilidade. O SOUGOV.BR é uma plataforma governamental que permite o acesso a serviços e informações relacionados aos/às servidores/as públicos/as. Já a UFGNet, criada e implementada no ano de 2021 é a plataforma interna da UFG, que abrange diversos serviços e recursos destinados à comunidade acadêmica.

Além disso, a UFG também utiliza as ferramentas do Google Workspace, fornecidas por meio de uma licença específica para instituições de ensino implementada a partir do ano de 2019. Essas ferramentas, como o pacote Gmail, Google Drive, Google Docs, Agenda e Chat, entre outros, visam possibilitar uma comunicação eficiente, a colaboração em tempo real e a organização de informações. A proposta oficial seria que esse pacote de aplicativos e plataformas contribuam para a produtividade e integração da comunidade universitária tanto em termos de relações de trabalho quanto em termos de ensino, pesquisa, extensão e gestão.

Ao longo deste estudo, analisaremos os usos, o impacto, os desafios e a eficácia dessas plataformas digitais nas relações de trabalho da UFG, levando em consideração os benefícios e possíveis desafios enfrentados pelos/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais, associados à sua utilização. Neste trabalho exploro como essas plataformas têm

²³ A plataforma SEI pode ser acessada pelo link <<https://ufgvirtual.ufg.br/p/26252-sei-ufg>> e também está disponível para download nas lojas de aplicativos App Store (iOS) e Google Play Store (Android).

²⁴ A plataforma SOUGov pode ser acessada pelo link <<https://sougov.economia.gov.br/sougov/login>> e também está disponível para download nas lojas de aplicativos App Store (iOS) e Google Play Store (Android).

²⁵ A plataforma UFGNet pode ser acessada pelo link <https://sso.ufg.br/cas/login?service=https://services.apps.ufg.br/cas/login>.

promovido, entre outras questões, uma transformação digital da universidade com variadas decorrências, na perspectiva de meus interlocutores/as.

2.1- Considerações sobre o uso do termo “plataforma digital”

Quero destacar, primeiramente, o termo "plataforma digital" em minha pesquisa, pois esta categoria será recorrente em todo o trabalho. Optei por esta categoria em detrimento de outras como "mídias sociais", "mídias digitais" ou simplesmente "plataforma", porque ela se refere especificamente a uma estrutura tecnológica operacional que pode ser restrita a uma empresa, instituição qualquer ou governo, ou ainda funcionar em rede. Em outras palavras, é uma infraestrutura sociotécnica que permite transações em rede, mediadas pela internet e implementadas por meio de aplicativos, hardware, softwares diversos e sistemas online. Sendo assim, a escolha do termo "plataforma digital" é justificada pela sua capacidade de abranger satisfatoriamente a diferentes tipos de tecnologias digitais²⁶ (Pavesi; Valentim, 2019).

De acordo com a resenha do livro "Platform Capitalism" de Nick Srnicek, de autoria de Victor José da Silva Neto, da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), plataformas são estruturas intermediárias que reúnem diferentes tipos de usuários, como clientes, anunciantes, prestadores de serviços, produtores e fornecedores. Essas plataformas disponibilizam diversas ferramentas que permitem que os usuários construam seus próprios produtos, serviços e mercados (Silva Neto, 2019).

Como cada plataforma digital pode rodar sistemas de gestão de trabalho e informações específicas, a compreensão deste conceito é crucial para a minha pesquisa, já que vou analisar diferentes plataformas digitais utilizadas por órgãos governamentais. É fundamental descrever, analisar e compreender o funcionamento e as particularidades dessas plataformas para uma elaboração mais profunda e precisa em minha etnografia. Minha investigação, se desenvolve em torno das análises de narrativas sobre desafios e oportunidades baseadas no uso das principais plataformas digitais governamentais.

²⁶ Agradeço à Profª. Dra. Patricia P. Pavesi, antropóloga e docente da Universidade Federal do Espírito Santo, pelo valioso auxílio na definição do termo "plataforma digital" utilizado nesta pesquisa. Sua colaboração e contribuições foram fundamentais para o desenvolvimento desta questão em meu trabalho. Expresso minha gratidão pela gentileza em compartilhar reflexões relevantes e sugerir leituras complementares.

O antropólogo e pesquisador em antropologia digital Daniel Miller (2018), discute como as plataformas digitais estendem tendências e possibilidades já existentes, ao mesmo tempo em que também criam nichos que são explorados também por *hackers* e golpistas. Além disso, as novas tecnologias têm o potencial de controlar e modular, até certo ponto, a agência humana e fortalecer interesses poderosos, como o capitalismo neoliberal contemporâneo. Por outro lado, também tem o potencial de propiciar espaços de subversão, resistência e desestabilização de múltiplos *status quo*. Miller também destaca exemplos como as redes sociais profissionais, onde as plataformas digitais transformam não apenas as formas de trabalho, mas também a maneira como nos visualizamos e nos apresentamos ao mundo, moldando nossa identidade de acordo com as exigências dessas plataformas (Miller, 2018).

De acordo com os professores em educação da Universidade de Gotemburgo, Thomas Hillman, Annika Bergviken Rensfeldt e Jonas Ivarsson (2020) em seu artigo “Admiráveis novas plataformas: um possível futuro de plataforma para escolaridade altamente descentralizada” as plataformas digitais são caracterizadas como intermediários que hospedam conteúdo online e possuem designs que facilitam a interação entre um "núcleo da plataforma", programas e conteúdo gerado pelos/as usuários/as por meio de interfaces de programação de aplicativos. Em termos gerais, de acordo com esses autores, os poderes algorítmicos da produção de dados das plataformas digitais não apenas permitem prever e mapear o comportamento individual do/a usuário/a, mas também regular e diferenciar grupos de usuários/as de maneiras complexas e imprevisíveis, limitadas pela tecnologia.

Além disso, é importante entender que a plataforma digital não se limita apenas às universidades e outras instituições públicas. Com o advento da internet, diversas empresas também passaram a utilizar plataformas digitais para gerir seus negócios, oferecer serviços e produtos, e interagir com seus clientes. Por exemplo, podemos citar plataformas de *e-commerce*²⁷ como a Amazon e o Mercado Livre, que permitem a compra e venda de produtos pela internet, ou plataformas de streaming de vídeo como a Netflix, que disponibiliza conteúdo audiovisual em seu site e aplicativo.

Essas plataformas digitais podem assumir diferentes formas e funcionalidades, dependendo do contexto em que são utilizadas. Algumas plataformas são desenvolvidas internamente pelas próprias instituições, enquanto outras são criadas por empresas

²⁷ O administrador Herbert Garcia de Mendonça (2018), define *e-commerce* como uma abreviação de comércio eletrônico, e aponta que este fortaleceu-se com a chegada da internet, facilitando todo o processo de compra e venda. Inicialmente, era utilizado principalmente para pequenos produtos, como CD's, DVD's e livros. Atualmente, abrange uma ampla variedade de negócios, incluindo sites de consumo, leilões e venda de bens e serviços, abrangendo desde produtos comuns até itens de luxo, como carros, casas, iates, aviões e obras de arte.

especializadas em tecnologia, como é o caso das plataformas de redes sociais, como o Facebook e o Instagram.

Independentemente de sua origem ou finalidade, todas as plataformas digitais compartilham algumas características em comum, como a capacidade de conectar usuários/as e permitir interações em tempo real, a possibilidade de armazenar e compartilhar informações, a utilização de algoritmos e inteligência artificial para personalizar a experiência do/a usuário/a, entre outras. Por isso, compreender o funcionamento e o impacto das plataformas digitais é fundamental para entender as transformações sociais, econômicas e culturais decorrentes da revolução digital, sobretudo no que diz respeito às experiências institucionais relacionadas ao trabalho, como é o caso de meus interlocutores/as.

No contexto da minha pesquisa, a característica de "capacidade de conectar usuários e permitir interações em tempo real" se aproxima do funcionamento do SEI - Sistema Eletrônico de Informações. Mais adiante, neste mesmo capítulo, será apresentada uma descrição mais detalhada desse sistema de gestão governamental, que foi implementado pela administração com o intuito de tramitar processos de forma digital, substituindo os processos físicos. O SEI permite que diversas unidades e órgãos da UFG acessem o sistema simultaneamente para visualizar e produzir documentos, que podem ser assinados por múltiplos usuários ao mesmo tempo e tramitados em diferentes unidades e órgãos de maneira ágil. A comunicação e a troca de informações ocorrem de forma instantânea, o que contribui para uma maior eficiência no fluxo de trabalho.

O artigo "*Platform Government in the Era of Smart Technology*" (2022) aborda a crescente adoção de plataformas governamentais no mundo todo, com o objetivo de melhorar a eficiência e a transparência dos serviços públicos. Os autores e autora, Soonhee Kim, Kim Normann Andersen e Jungwoo Lee, destacam que as plataformas governamentais são sistemas digitais que permitem a interação entre diferentes atores, incluindo o governo, os cidadãos e as empresas, e fornecem serviços públicos de forma mais rápida e eficiente do que os modelos tradicionais.

Os autores e a autora afirmam que a adoção de plataformas governamentais é uma resposta à crescente demanda por serviços públicos eficientes e eficazes. Segundo eles, "os cidadãos esperam que os governos forneçam serviços públicos eficientes e transparentes, e que sejam capazes de responder rapidamente a suas necessidades" (Kim; Andersen; Lee, 2022, p. 362, tradução própria). De acordo com tais autores, as plataformas governamentais, portanto, poderiam ser uma das soluções para lidar com essas demandas crescentes na relação com o Estado.

Além disso, os autores e a autora também destacam que as plataformas de gestão governamental têm o potencial de melhorar a participação dos cidadãos no processo de tomada de decisão. Segundo eles: "as plataformas governamentais podem fornecer uma plataforma para a participação dos cidadãos, ajudando a melhorar a legitimidade e a transparência do processo de tomada de decisão" (Kim; Andersen; Lee, 2022, p. 362, tradução própria). Dessa forma, as plataformas governamentais teriam o potencial de ajudar a promover, entre outras questões, a governança democrática e a participação cidadã.

No contexto da implementação das plataformas no setor público brasileiro, destaca-se a iniciativa do Governo Federal em lançar a plataforma "gov.br". Lançada em 2019, a plataforma tem como objetivo principal unificar os canais digitais de atendimento ao cidadão, buscando oferecer serviços públicos de forma mais eficiente e acessível. Com o "gov.br", os cidadãos podem ter acesso a diversos serviços, desde solicitação de aposentadoria até pagamento de multas de trânsito, tudo em um só lugar e de forma digital. A plataforma também visa melhorar a transparência do setor público, permitindo o acompanhamento dos serviços e ações governamentais em tempo real. Dessa forma, pode-se observar que a plataforma "gov.br" parece se enquadrar nos princípios da plataforma governamental supracitado, tendo como objetivos declarados a busca por melhorar a eficiência e a transparência do setor público brasileiro. Minha investigação também se propõe a estar atenta para analisar criticamente o modo como tal discurso público e estatal de eficiência e eficácia se materializa a partir das perspectivas presentes nas narrativas de meus/minhas interlocutores/as.

2.2 - Conhecendo algumas plataformas digitais utilizadas na UFG

A escolha de focalizar especificamente as plataformas abordadas neste capítulo decorre de uma análise minuciosa das respostas obtidas por meio do *survey* realizado durante esta pesquisa e das entrevistas realizadas. As plataformas selecionadas foram as mais frequentemente mencionadas pelos/as participantes do questionário e pelos/as interlocutores/as, evidenciando sua relevância e uso generalizado no contexto. Vale ressaltar que, para uma compreensão mais abrangente do processo de coleta de dados e dos resultados obtidos, esta dissertação reserva um capítulo exclusivo para a exploração detalhada da metodologia empregada no *survey*. Dessa forma, o enfoque nas plataformas em questão neste

momento visa estabelecer uma base sólida para as análises subsequentes, levando em consideração a importância atribuída a essas plataformas pelos/as participantes da pesquisa, além de apresentar uma espécie de “polaroid” das plataformas utilizadas no momento em que a investigação foi realizada.

2.2.1 - SEI: Sistema Eletrônico de Informações

O Sistema Eletrônico de Informações (SEI) é um sistema desenvolvido pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) - região Sul do Brasil que inclui os estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná - com o objetivo de ser um sistema de gestão de processos e documentos eletrônicos tendo sido lançado primeiramente no ano de 2013. Ele foi desenvolvido para facilitar a tramitação de processos administrativos, a troca de documentos e informações entre órgãos e unidades dentro de uma instituição. O SEI integra o Processo Eletrônico Nacional (PEN), criado no ano de 2010, uma iniciativa conjunta de órgãos e entidades de diversas esferas da administração pública, com o intuito de construir uma infraestrutura pública de processos e documentos administrativos eletrônicos. Coordenado pelo Ministério da Gestão e Inovação (MGI), dentro do PEN, o SEI foi selecionado como a solução para processos eletrônicos, formando a sólida parceria PEN-SEI.

O SEI possui uma série de recursos e funcionalidades que visam agilizar e otimizar o fluxo de trabalho e a gestão de documentos. Alguns dos principais recursos incluem:

1. Tramitação eletrônica: O SEI permite que os processos sejam tramitados de forma totalmente eletrônica, eliminando a necessidade de documentos físicos e agilizando o processo de análise e tomada de decisões.

2. Assinatura eletrônica: O sistema possui um mecanismo de assinatura eletrônica que garante a autenticidade e a integridade dos documentos. Isso permite que os usuários assinem digitalmente os documentos, dispensando a necessidade de assinaturas manuais.

3. Controle de prazos: O SEI possui um sistema de controle de prazos, que ajuda a evitar atrasos e garantir o cumprimento dos prazos estabelecidos para cada processo.

4. Pesquisa e consulta: O sistema permite realizar pesquisas e consultas de forma rápida e eficiente, facilitando a localização de documentos e informações.

5. Controle de acesso: O SEI possui um sistema de controle de acesso que permite definir permissões de visualização, edição e tramitação de documentos, garantindo a segurança e a confidencialidade das informações.

Além do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, o SEI também é utilizado por outras instituições públicas, incluindo a Universidade Federal de Goiás (UFG). Sua adoção tem se tornado cada vez mais comum no setor público brasileiro, devido aos benefícios que proporciona em termos de padronização de procedimentos, além de eficiência, transparência e redução do uso de papel e equipamentos como impressoras, toners, etc.

De acordo com o artigo “O Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Nas Universidades Federais”, publicado no livro “Práticas Inovadoras em Gestão Universitária“, 352 órgãos e entidades, nas esferas federais, estaduais, municipais e paraestatais, aderiram ao PEN, dentre eles, 32 universidades:

O sistema federal de ensino superior brasileiro tem 63 (sessenta e três) universidades federais em todo o país, portanto de acordo com os dados (...) levantados, 50,7 % das instituições de ensino aderiram ao PEN. Entretanto, não está disponível a informação quanto à utilização do sistema SEI por essas instituições, assim como, qual o sistema adotado pelas demais 31 (trinta e uma) instituições, que não constam na listagem publicada na página do PEN. (Ribeiro, 2020, p.370).

Com o objetivo de obter uma compreensão abrangente do uso do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) na esfera federal, foi realizada uma consulta detalhada por meio da plataforma Fala.BR²⁸. A consulta, devidamente registrada sob o número de protocolo 18002.002431/2023-51, foi conduzida via site do “gov.br”, e os resultados foram disponibilizados em 11 de agosto de 2023. Os dados revelaram que um total de 130 Órgãos ou Entidades na esfera federal utilizam o SEI, fornecendo uma visão significativa sobre a amplitude e o alcance da adoção do SEI no contexto governamental. Destes 130 Órgãos ou Entidades na esfera federal que utilizam o SEI, 34 são instituições federais de ensino superior.

Na UFG, o Sistema Eletrônico de Informações (SEI) teve algumas evoluções desde a sua implementação, que ocorreu no ano de 2017. Foram disponibilizados novos módulos como Pesquisa Pública, Boletim de Serviços Eletrônico, Peticionamento Eletrônico (para estudantes) e o aplicativo SEI para dispositivos móveis, além de atualizações do sistema. A

²⁸ Fala.BR é uma plataforma digital desenvolvida pelo Governo Federal do Brasil, que tem como objetivo principal fornecer um canal de comunicação direto entre os cidadãos e os órgãos públicos. Por meio do Fala.BR, os indivíduos podem registrar solicitações de acesso à informação, realizar pedidos de esclarecimento, apresentar denúncias, sugestões e elogios, além de acompanhar o andamento e a resposta oficial de suas demandas. Site do FALA.BR: <https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/falabr>. Acesso em: 04 nov. 2023.

equipe do Centro de Informação, Documentação e Arquivo - CIDARQ/ UFG²⁹ também atuou em diversas capacitações para a comunidade universitária. As ações para aprimoramento do SEI e da transparência ativa podem colaborar para o processo de gestão da informação e difusão de informações institucionais.

Com a implantação do SEI, todos os processos são criados, tramitados e arquivados eletronicamente, com isso, o uso de papel é reduzido drasticamente; documentos impressos em papel que devam compor os processos são digitalizados e inseridos no SEI, autenticados por meio de certificação digital; documentos originais em papel, porventura inseridos no SEI, deverão ser preservados pelo prazo previsto nas tabelas de temporalidade e destinação de documentos. De acordo com informações do site 'Analisa UFG'³⁰, em 27 de julho de 2023, a UFG tem 251.075 processos gerados, sendo que destes, 66.389 estão abertos nas unidades e órgãos. O órgão que mais gerou processos (27.042) foi o Centro de Gestão Acadêmica (CGA). Complementando a análise, um dado relevante é a predominância do tipo de processo denominado "Administração Geral: Comunicação Oficial", com um total de 42.254 processos gerados dessa categoria.

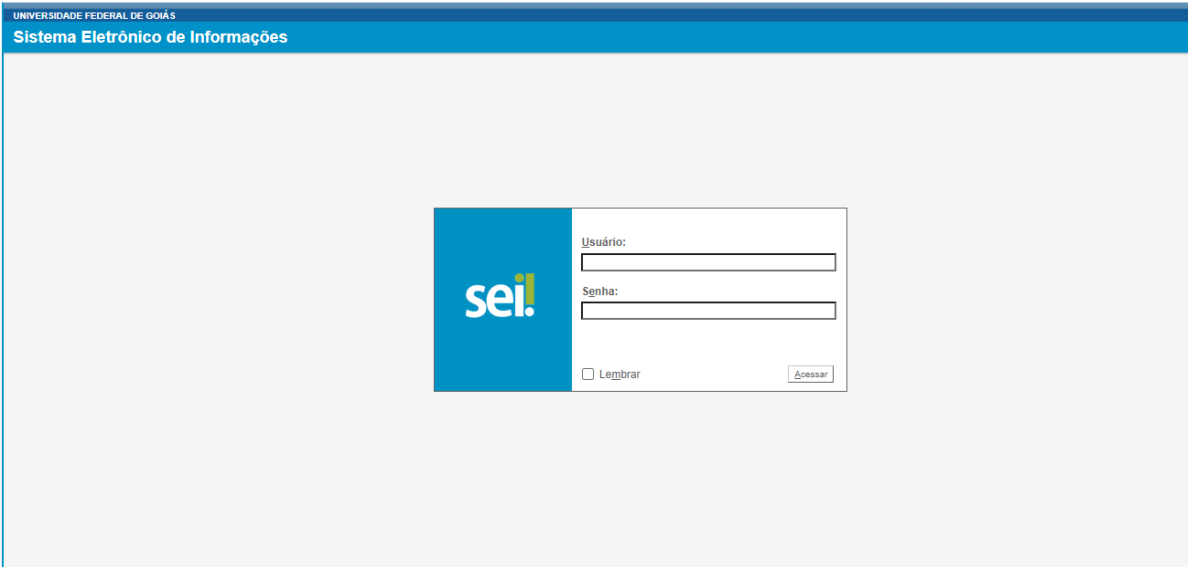
De acordo com as informações disponíveis no site do CIDARQ/UFG (2021), o Ambiente Interno SEI pode ser acessado por servidores/as e colaboradores/as previamente cadastrados/as e o Ambiente Externo SEI é predominantemente utilizado pelos discentes. No contexto do SEI, o ambiente externo refere-se aos usuários externos ao órgão ou instituição que implementou o sistema, como cidadãos, empresas ou outras instituições públicas. Esse ambiente é caracterizado pelo acesso às informações e documentos disponíveis no SEI, permitindo que os usuários externos tenham acesso a processos, documentos e informações de interesse público. Por outro lado, o ambiente interno do SEI diz respeito aos usuários internos do órgão ou instituição que adotou o sistema, como servidores/as públicos/as, funcionários/as e gestores/as. Esse ambiente é utilizado para a tramitação de processos e documentos internos, permitindo a comunicação, análise e decisão de questões administrativas e jurídicas de forma digital.

Existe ainda o Ambiente de Aprendizagem SEI que é uma plataforma para utilização do Sistema SEI a nível de teste, onde nenhuma operação influencia nos processos reais efetivamente tramitados na UFG e em que se pode aprender procedimentos, gestão de processos, entre outras questões.

²⁹ Site do CIDARQ/UFG: <https://cidarq.ufg.br/> Acesso em: 25 jul. 2023.

³⁰ Site do ANALISA/UFG: <https://analisa.ufg.br/p/40356-sei-ufg>. Acesso em: 27 jul. 2023.

Ainda, no site do CIDARQ/UFG, é possível acessar materiais de apoio para o uso desta plataforma, inclusive o Procedimento Operacional Padrão - POP além do manual do usuário e tutoriais. Embora haja esses acessos a manuais e cursos introdutórios para o uso do SEI, pretendo analisar na prática como essas instruções são efetivamente contributivas ou não na perspectiva dos/as usuários/as que são meus interlocutores/as. Além dos manuais disponíveis no site do CIDARQ, é relevante mencionar que a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) também oferece cursos específicos do SEI para servidores/as públicos/as das três esferas da administração.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
Sistema Eletrônico de Informações

sei!

Usuário:
Senha:

Lembrar

Figura 1 - Printscreen da tela inicial com o campo de preenchimento de “Usuário” e “senha” para acessar o SEI. Para tanto, o usuário deve utilizar e preencher seu usuário e senha. Acesso em: 26 mai. 2023.

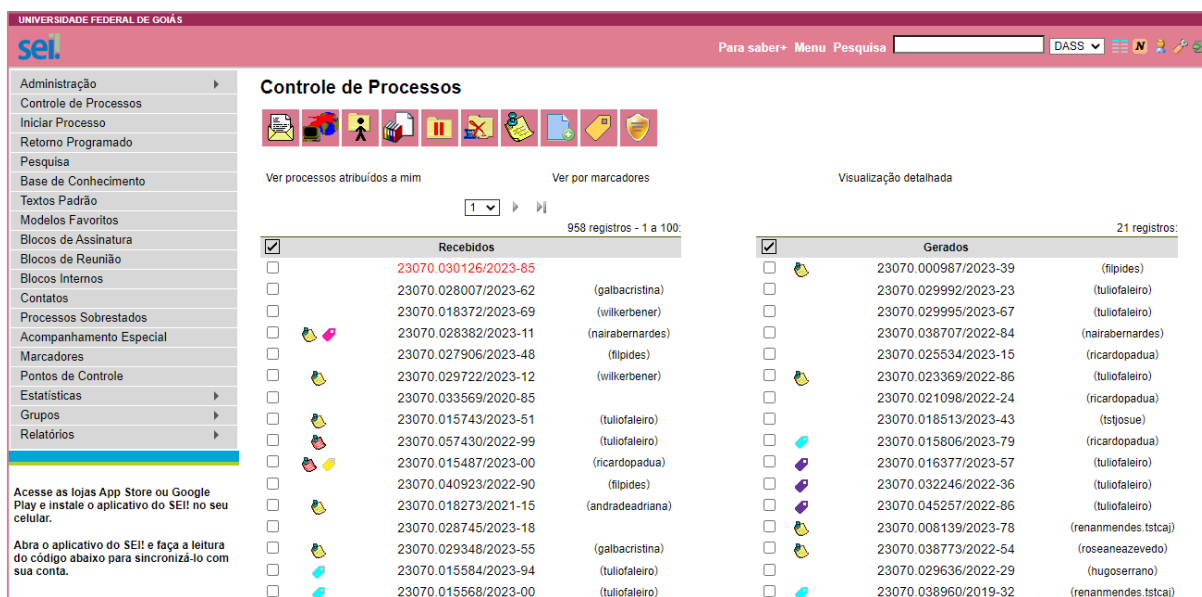


Figura 2 - Printscreen da tela de controle de processos no SEI. Acesso em: 26 mai. 2023.

Em geral, a partir da análise do *survey* e das entrevistas realizadas, os/as interlocutores/as narram ter boa familiaridade com o SEI. Como será melhor explorado no Capítulo IV, muitos/as dos/as entrevistados/as mencionaram sua interação regular com esta plataforma no ambiente de trabalho, evidenciando a presença significativa do SEI em suas atividades e rotinas trabalhistas cotidianas.

Como veremos mais adiante, as opiniões sobre o SEI, no entanto, variam entre os/as interlocutores/as. Alguns destacaram a eficiência e agilidade que o sistema trouxe para os processos administrativos, simplificando a forma como os documentos são gerenciados e facilitando a comunicação entre setores. Entretanto, outros expressaram desafios e frustrações em relação à interface e usabilidade do SEI, citando dificuldades técnicas e uma curva de aprendizado considerável.

Minha interlocutora Denise, 68 anos, docente, por exemplo, afirma que ainda não precisou iniciar nenhum processo no SEI, no máximo assinou alguns documentos. Sendo assim, ela imagina que utilizará muito provavelmente para abrir seu processo de aposentadoria. Em suas palavras:

Eu não tenho tido a necessidade até hoje de abrir um processo. Eu só uso pra entrar e assinar as coisas, pra ler as coisas, pra acompanhar um aluno que tá em licença médica, então uso pra essas coisas, mas eu mesmo nunca abri um processo lá porque eu nunca tive que abrir um processo lá. O dia que eu tiver, eu vou ter que aprender como fazer, mas não deve ser tão difícil. Parece mais fácil de usar. Sinceramente, ele é bonitinho. Eu acho que não deve ser tão difícil um processo lá porque ele parece mais intuitivo mesmo, né? Mas eu nunca tive que abrir um processo porque eu sou professora titular. Eu não subo mais, eu cheguei no topo. Eu não tenho que pedir pra

ser reconhecida a cada 2 anos, então eu realmente não tenho usado. Eu vou usar provavelmente, só quando eu aposentar. Eu imagino que seja. (Denise, 68 anos, entrevista realizada em 06/12/2023)

Essa diversidade de experiências relacionadas ao SEI será novamente abordada no Capítulo IV, onde produzo uma análise aprofundada dessas perspectivas, destacando as diferentes percepções, desafios e narrativas dos/as interlocutores/as.

Após uma breve introdução sobre a importância do SEI no contexto da administração pública contemporânea, o próximo tópico abordará de forma mais aprofundada a plataforma "Google Workspace" e como ela se aplica no contexto da UFG.

2.2.2 - *Google Workspace*

A ampla utilização de plataformas digitais no ambiente laboral da Universidade Federal de Goiás destaca-se pelo papel significativo desempenhado pelo uso do e-mail institucional. O uso do e-mail institucional desempenha um papel importante na comunicação eficiente e profissional no ambiente de trabalho, sendo utilizado para o envio e recebimento de mensagens, permitindo uma comunicação formal e documentada. Além disso, ele possibilita o compartilhamento de anexos, como documentos, imagens e arquivos. O e-mail institucional também facilita o acompanhamento e desenvolvimento de conversas, com histórico de mensagens arquivadas e recursos de pesquisa, o que torna mais fácil encontrar informações e referências anteriores. Na perspectiva institucional da sua implementação, a ampla utilização padronizada do e-mail institucional tornou-se um elemento fundamental em prol da produtividade e da eficiência no ambiente de trabalho.

Em fevereiro de 2019, a Secretaria de Tecnologia e Informação (SeTI) da UFG, por meio do Centro de Recursos Computacionais (Cercomp), implementou um conjunto de serviços digitais fornecidos pela Google³¹, utilizando o programa educacional chamado *GSuite for Education*. No final de 2021, no entanto, a plataforma *GSuite for Education* foi substituída pelo *Google Workspace for Education Fundamentals*. A disponibilização desses

³¹ O Google é uma empresa multinacional de tecnologia com sede em Mountain View, Califórnia, Estados Unidos. Foi fundada em setembro de 1998 por Larry Page e Sergey Brin, estudantes de doutorado da Universidade Stanford. A empresa é amplamente reconhecida por seu mecanismo de busca e por oferecer uma variedade de serviços, como Gmail, Google Maps, YouTube e Google Drive, entre muitos outros, que são amplamente utilizados em todo o mundo. Disponível em: <https://www.google.com/about/company/>. Acesso em: 27 jul. 2023.

serviços foi possível devido à adesão da UFG aos serviços da Plataforma NasNuvens da Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP). A UFG utiliza os serviços do *Google Workspace* com seu domínio personalizado, a partir de uma licença específica chamada "Google Workspace for Education". Essa licença é destinada a instituições de ensino, como escolas, universidades e organizações educacionais, e oferece uma série de recursos adicionais voltados para a área educacional.

Através do programa *Google Workspace for Education*, as instituições de ensino podem obter acesso aos serviços do Google Workspace usando seu próprio domínio, como "@ufg.br", em vez de usar o domínio padrão "@gmail.com". Isso permite que os usuários da UFG - no caso, docentes, discentes, TAE, egressos da universidade, estagiários e terceirizados - acessem e utilizem todas as ferramentas do *Google Workspace*, como o Gmail³², Google Drive³³, Google Agenda³⁴, Google Chat³⁵, Google Meet³⁶, Google Formulários³⁷, Google Sala de Aula³⁸ e outras, utilizando o endereço de e-mail institucional.

O *Google Workspace* é uma coleção de aplicativos e serviços baseados na nuvem que são projetados para auxiliar na produtividade e colaboração em atividades laborais e educacionais. De acordo com um relatório do Google em 2021³⁹, mais de 2,6 bilhões de usuários/as em todo o mundo utilizam os aplicativos do *Google Workspace*, o que inclui as ferramentas mencionadas acima. O *Google Workspace* se define como apresentando uma variedade de benefícios potenciais e facilitando a rotina de trabalho dos/as servidores/as da UFG. Alguns aspectos ressaltados pela Google incluem comunicação eficiente, colaboração em tempo real, organização e gerenciamento de informações, armazenamento seguro na nuvem, acesso a recursos educacionais, além de mobilidade e flexibilidade. No entanto, é importante realizar uma análise crítica e considerar os prós e contras do uso dessas ferramentas na realidade da universidade.

³² Gmail: Serviço de e-mail gratuito oferecido pelo Google, lançado em 2004.

³³ Google Drive: Serviço de armazenamento de dados em nuvem fornecido pelo Google, lançado em 2012.

³⁴ Google Agenda: Aplicativo de gerenciamento de calendário e eventos desenvolvido pelo Google, lançado em 2006.

³⁵ Google Chat: Plataforma de comunicação e colaboração do Google que oferece mensagens instantâneas e recursos de compartilhamento de arquivos. Foi lançado em 2020 como substituto do antigo Hangouts.

³⁶ Google Meet: Serviço de videoconferência do Google, projetado para permitir reuniões online com participantes em diferentes locais. Foi lançado em 2017 como parte do G Suite (agora Google Workspace).

³⁷ Google Formulários: Ferramenta do Google que permite criar pesquisas, questionários e formulários interativos online. Os usuários podem personalizar as perguntas, coletar respostas e analisar os dados de forma organizada.

³⁸ Google Sala de Aula: Plataforma educacional do Google que facilita o gerenciamento de turmas e atividades escolares online. Professores podem criar e distribuir tarefas, acompanhar o progresso dos alunos e fornecer feedback em um ambiente virtual de aprendizagem.

³⁹ Disponível em: <https://cloud.google.com/blog/products/workspace/introducing-google-workspace>. Acesso em: 27 jul. 2023.

Neste contexto, a pesquisa propõe uma análise da relação entre os serviços disponibilizados pelo Google e a contrapartida oferecida pela universidade, com foco nos recursos de armazenamento e nas restrições implementadas após a transição para o *Google Workspace for Education Fundamentals*. Buscando obter informações para esta pesquisa, foi realizada uma solicitação à UFG por meio da plataforma Fala.Br⁴⁰, protocolo 23546.099237/2023-72.

A resposta a essa consulta foi fornecida pelo Sr. Igor Rodrigues Vieira, Secretário de Tecnologia e Informação em exercício e Diretor do Centro de Recursos Computacionais CERCOMP/SETI/UFG. Neste momento, expressei meu sincero agradecimento pela gentileza e pela precisão nas respostas, que proporcionaram um entendimento mais abrangente sobre as nuances desse cenário.

Foi ilustrado na resposta do Sr. Vieira que a UFG adotou o *Google Workspace for Education* em 2018, anteriormente conhecido como *G Suite for Education*, visando uma solução gratuita para o serviço de e-mail institucional. A motivação para a transição originou-se nas limitações e dificuldades técnicas do serviço anterior (Zimbra Collaboration Server). A implementação ocorreu em 2019 por meio da plataforma *NasNuvens*, disponibilizada pela RNP.

Em 2022, a Google alterou a política de armazenamento de suas aplicações devido ao uso inadequado por parte dos/as usuários/as, que incluiu o armazenamento de grandes volumes de arquivos não relacionados ao trabalho acadêmico ou administrativo, bem como o compartilhamento excessivo de conteúdo não autorizado. Esses usos inadequados impactaram negativamente a capacidade de armazenamento disponível para os/as usuários/as da Universidade Federal de Goiás (UFG), resultando na necessidade de revisão e adaptação das políticas de uso da plataforma. Em resposta, a UFG optou por manter a versão gratuita (Fundamentals) para estudantes e adquirir novas licenças (*Education Plus*) para servidores/as, acomodando assim a demanda de armazenamento. Destaca-se, pelo diretor do CERCOMP/UFG, que a suíte de aplicativos Google impacta positivamente o trabalho dos/as usuários/as em diversas áreas, incluindo salas de aula, ambientes digitais para reuniões, comunicação, colaboração e organização.

A compreensão desse histórico é importante para avaliar a dinâmica da transição para o Google Workspace na UFG e os desafios decorrentes da mudança na política de

⁴⁰ A Plataforma Fala.Br é uma ferramenta do Governo Federal brasileiro criada no ano de 2019, que integra ouvidoria e acesso à informação. Através dela, é possível fazer pedidos de acesso a informações, denúncias, elogios, reclamações e solicitações relacionadas aos serviços públicos. A plataforma pode ser acessada no link: <<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>>.

armazenamento em 2022. A decisão de manter a versão gratuita para estudantes e investir em licenças pagas para servidores/as revela uma estratégia de priorizar funcionalidades para atividades laborais na instituição, para conciliar as necessidades de armazenamento com a oferta de serviços essenciais para a comunidade universitária.

Buscando compreender como a UFG lida com os desafios técnicos e financeiros relacionados ao uso exclusivo da plataforma Google, em comparação com a possibilidade de desenvolvimento interno de soluções tecnológicas pelos cursos de engenharia e tecnologia da computação, a resposta obtida destaca aspectos técnicos e financeiros que influenciaram a escolha da instituição por essa plataforma.

A UFG esclarece que, tecnicamente, não dispõe dos recursos necessários, tanto em termos de equipe quanto de infraestrutura, para desenvolver uma ferramenta própria comparável à suíte de aplicativos do Google. A aquisição de licenças do *Google Workspace for Education Plus* foi uma estratégia adotada para lidar e superar a limitação de armazenamento imposta pela plataforma. O modelo de venda de tais licenças pela Google tem sido amplamente desenvolvido em vários pontos do globo.

O desenvolvimento interno de soluções tecnológicas, de acordo com a instituição, não se resume apenas ao envolvimento de estudantes, mas demanda uma equipe permanente e tecnicamente capacitada, assim como investimentos significativos em infraestrutura computacional. A UFG destaca a necessidade de pesquisas e testes complexos para garantir a disponibilidade, segurança e privacidade dessas aplicações, o que, segundo essa visão, inviabilizaria o desenvolvimento e manutenção independente de um conjunto tão amplo de plataformas e aplicativos como o fornecido pela Google.

Sendo assim, do ponto de vista técnico e econômico, a UFG considera mais adequada e um melhor custo-benefício a adoção de uma solução amplamente utilizada por diversas instituições de ensino e pela sociedade em geral. Além do Google Workspace, a UFG oferece outras opções, como o Microsoft Office 365 e ferramentas de colaboração homologadas pela RNP, proporcionando uma diversidade de alternativas.

A resposta fornecida pela UFG destaca a inviabilidade técnica e financeira de desenvolver e manter internamente uma solução equiparável ao Google Workspace. A ênfase na escolha de soluções amplamente adotadas sugere uma abordagem pragmática, considerando não apenas a eficiência técnica, mas também a interoperabilidade com outras ferramentas disponíveis na UFG. Por outro lado, apesar de alternativas, abre-se espaço para questionamentos críticos sobre o caráter crescente e profundo de dependência institucional da UFG para com as ferramentas, aplicativos e plataformas da Google. A depender de alterações

nas políticas de cobrança de licenças e serviços da referida multinacional, a universidade, sempre em uma situação delicada em termos dos recursos federais para a sua manutenção, poderia ficar “refém” e em uma situação ainda delicada.

De todo modo, a visão estratégica da UFG em relação à diversificação e melhoria contínua dos serviços digitais para a comunidade acadêmica reflete o papel central da Secretaria de Tecnologia e Informação (SETI) na evolução dessas ofertas. Criada em 2018 pelo Centro de Recursos Computacionais (CERCOMP), de acordo com o Sr. Igor, a SETI adota uma abordagem abrangente, disponibilizando produtos e serviços por meio do desenvolvimento interno e parcerias institucionais com entidades como RNP, Google e Microsoft.

Destaca-se que o atual Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o período de 2023/2027⁴¹, delineia objetivos estratégicos específicos. O Objetivo Estratégico 16 (OE 16) visa expandir o uso de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs), enquanto o Objetivo Estratégico 17 (OE 17) busca ampliar a infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

Essa abordagem integrada, em termos amplos, apresenta um compromisso da UFG em acompanhar as demandas tecnológicas, proporcionando um ambiente digital dinâmico e alinhado com as melhores práticas do setor. Os serviços oferecidos, combinados com uma estratégia de desenvolvimento interno e parcerias, poderia refletir a busca pela inovação no âmbito digital, contribuindo para uma experiência acadêmica e profissional aprimorada na instituição.

O acesso ao Google Workspace pode proporcionar aos/às usuários/as da UFG maior flexibilidade, uma vez que é possível trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento, utilizando dispositivos com acesso à internet. Essa facilidade se torna relevante em contextos de trabalho remoto ou quando é necessária a rápida obtenção de informações e documentos. A entrada do Google no ramo de provedores de e-mail ocorreu com o lançamento do Gmail em 2004, com destaque para a capacidade de armazenamento. Hoje, o Gmail é o serviço de e-mail mais popular do mundo, com mais de 1,8 bilhão de usuários ativos mensalmente no globo⁴², e é parte integrante do mercado corporativo através desta plataforma *Google Workspace for Education Fundamentals*.

⁴¹ O atual Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o período de 2023/2027 está disponível integralmente em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1/o/PDI_2023-2027_final.pdf.

⁴² Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/listas/2022/03/cinco-funcoes-uteis-do-gmail-que-voce-provavelmente-nao-conhece.ghml>. Acesso em: 27 jul. 2023.

Conforme divulgado pela Secretaria de Tecnologia e Informação - SeTI/UFG⁴³, a partir de 30 de setembro de 2020, os recursos do Google Meet no pacote *G Suite for Education* retornaram à configuração convencional, encerrando os benefícios temporários que haviam sido disponibilizados durante o período da pandemia COVID-19. Durante esse período, o serviço permitia a realização de salas de webconferência com capacidade para até 100 participantes, além da opção de gravação das reuniões até o final daquele ano.

Encerrando este tópico, é relevante destacar que o Google é uma empresa com fins lucrativos, e suas decisões comerciais são pautadas obviamente por estratégias de negócio. Portanto, ao utilizar os serviços do Google, é fundamental ponderar sobre os prós e contras, considerando tanto as facilidades e benefícios oferecidos, quanto às preocupações relacionadas à dependência dos aplicativos e plataformas da referida empresa, além da privacidade e ao uso de dados. A conscientização e a análise cuidadosa dessas questões contribuem para uma utilização mais informada e crítica das tecnologias oferecidas pelo Google e de outras empresas do setor.

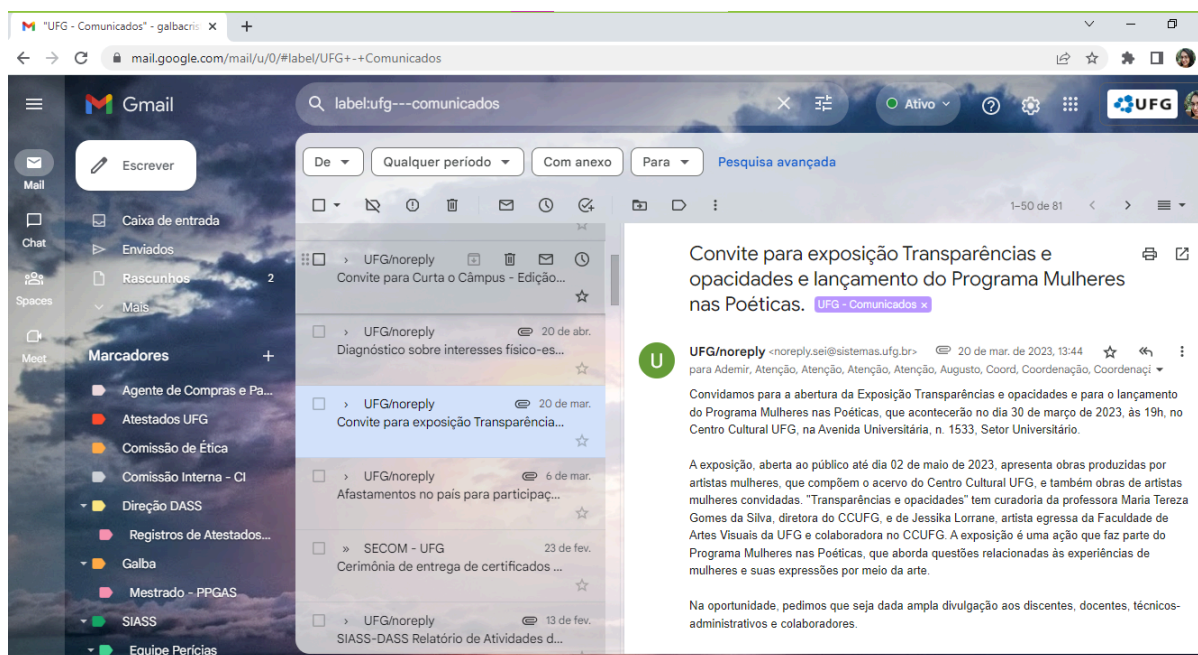


Figura 3 - Printscreen que apresenta um exemplo de e-mail institucional no âmbito da UFG organizado por marcadores. Acesso em: 27 mai. 2023.

⁴³ Disponível em: <https://ufg.br/n/133745-seti-esclarece-sobre-alteracoes-nos-recursos-do-google-meet>. Acesso em: 27 jul. 2023.

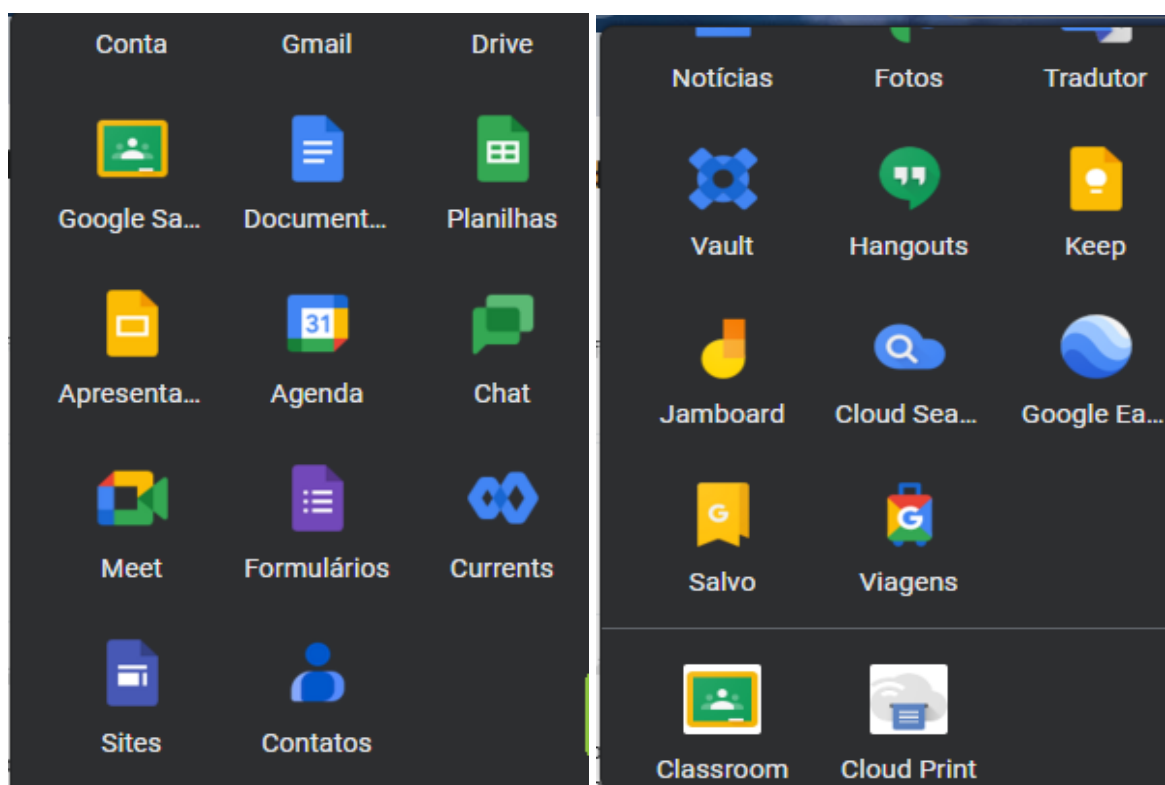


Figura 4 - Printscreen da tela do celular apresentando algumas ferramentas disponíveis no Google Workspace da UFG. Acesso em: 26 mai. 2023.

A seguir apresento uma lista simplificada dos aplicativos fornecidos e disponibilizados pelo Google Workspace na UFG no momento da redação da dissertação:

Google Gmail / E-mail: Serviço de e-mail.

Google Drive / Armazenamento em Nuvem: Armazena e compartilha arquivos.

Google Docs / Documentos de Texto: Edita documentos de texto.

Google Sheets / Planilhas: Edita planilhas.

Google Slides / Apresentações de Slides: Cria e apresenta slides.

Google Calendar / Calendário: Gerencia agendas e calendários.

Google Meet / Videoconferências: Realiza videoconferências.

Google Chat / Mensagens Instantâneas: Permite comunicação instantânea.

Google Forms / Formulários e Pesquisas: Cria formulários e pesquisas.

Google Vault / Arquivamento de Dados: Arquiva e retém dados.

Google Jamboard / Quadro Interativo: Colabora em tempo real.

Google Keep / Notas e Lembretes: Cria e organiza notas e lembretes.

Google Cloud Search / Busca na Nuvem: Busca informações na nuvem.

Google Sites / Sites e Páginas Web: Cria sites e páginas web.

Google Contatos / Gerenciamento de Contatos: Gerencia contatos.

Google Grupos / Grupos de Discussão: Cria e gerencia grupos de discussão.

Google YouTube / Vídeos: Plataforma de compartilhamento de vídeos.

Google Notícias / Notícias: Agregador de notícias e informações.

Google Maps / Mapas: Serviço de mapas e navegação.

Google Fotos / Armazenamento e Compartilhamento de Fotos e Vídeos: Armazena e compartilha fotos e vídeos.

Google Tradutor / Tradução de Idiomas: Traduz idiomas.

Google Earth / Visualização de Mapas em 3D: Visualiza mapas em 3D.

Google Salvo / Salvamento de Conteúdo: Salva e armazena conteúdo.

Google Viagem / Organização de Viagens: Organiza viagens e itinerários.

Google Gerenciamento / Gerenciamento de Recursos: Gerencia recursos.

Google Cloud Print / Impressão em Nuvem: Permite impressão em nuvem.

Os aplicativos mais usados na UFG podem variar de acordo com as necessidades e preferências dos/as usuários/as. O Gmail é certamente um dos mais amplamente utilizados devido à sua importância como ferramenta de comunicação e gerenciamento cotidiano de informações (e-mail institucional). O Google Drive também é bastante popular, pois facilita o armazenamento e compartilhamento de arquivos, especialmente para colaboração em projetos acadêmicos e administrativos. O Google Meet tem sido cada vez mais utilizado - a partir da pandemia da Covid-19 - para a realização de reuniões virtuais e aulas online, especialmente durante períodos de trabalho remoto e ensino remoto emergencial. O Google Sala de Aula tem se mostrado uma opção para professores/as e alunos/as organizarem e compartilharem materiais educacionais de forma prática e integrada.

No contexto das minhas entrevistas, os aplicativos da Google, como Gmail, Classroom, Meet e Drive, desempenham um papel significativo no ambiente de trabalho dos/as interlocutores/as. A maioria dos/as entrevistados/as utilizam essas ferramentas como parte integrante de suas atividades diárias.

As opiniões sobre esses aplicativos variam entre os/as interlocutores/as, demonstrando uma gama de experiências e perspectivas individuais. Alguns e algumas destacaram a praticidade e eficiência do Gmail para a comunicação institucional, enquanto outros/as expressaram desafios relacionados à organização das informações na plataforma. O Google sala de aula foi mencionado como uma ferramenta essencial para o ensino remoto, mas também surgiram questões sobre a curva de aprendizado para sua utilização eficaz, ou seja, alguns/as participantes destacaram o Google Sala de Aula como uma ferramenta essencial

para o ensino remoto, mas também levantaram questões sobre a dificuldade inicial em aprender a utilizar a plataforma de forma eficaz, o que pode requerer um período de adaptação e prática até que os/as usuários/as se sintam confortáveis e proficientes no uso da ferramenta.

O Google Meet, utilizado para reuniões virtuais, recebeu tanto elogios pela sua funcionalidade quanto críticas por eventuais dificuldades técnicas. Uma das minhas interlocutoras, Denise, 68 anos, docente, prefere utilizar a plataforma RNP (Rede Nacional de Ensino e Pesquisa), uma plataforma brasileira, pois não se adaptou bem ao Google Meet que, segundo ela, oferece recursos abrangentes para suas aulas.

Eu não gostei de Meet para aula online (...) aí eu descobri RNP eu passei a usar RNP (...) aí durante toda a pandemia, eu acho que a única da [minha] área que usou RNP, mas era a melhor. Porque ali tem tudo. E você não tem que acrescentar nada, tem tudo ali, né? (...) Então eu investi. Google, Google, Google, Google, quando tem essa coisa brasileira que funciona, beleza é uma maravilha (...) As pessoas não usam o que é do Brasil, sempre tem essa fixação pelo que é de fora (...) Quando eu tenho qualquer *coisa*, reunião, eu tendo usar RNP. (Denise, 68 anos, entrevista realizada em 06/12/2023)

O Google Drive, por sua vez, foi reconhecido como uma solução eficaz para o armazenamento e compartilhamento de documentos, embora tenham sido levantadas questões sobre a segurança e privacidade dos dados.

A adoção do Google Workspace na UFG, assim como em muitas outras universidades públicas, não deve ser vista apenas sob uma perspectiva de eficiência e facilitação de processos. É necessário que essa análise inclua uma reflexão crítica sobre a dependência tecnológica que se estabelece com o uso de plataformas fornecidas por grandes corporações, como o Google. Embora a justificativa oficial fornecida pela UFG para as restrições de armazenamento e funcionalidades tenha sido o uso inadequado por parte dos usuários, é necessário considerar essa posição com certo ceticismo e uma análise mais aprofundada sobre os verdadeiros impactos dessa dependência tecnológica.

A interrupção de vários serviços gratuitos por parte do Google representa um desafio significativo para quase todas as universidades públicas. Isso força as instituições a optar por soluções pagas ou a buscar alternativas que podem não ser tão eficientes ou integradas. A contínua dependência de serviços como o Google Workspace pode enfraquecer a autonomia das universidades, que deixam de desenvolver suas próprias soluções tecnológicas e, assim, perdem a capacidade de controlar completamente seus dados e processos internos.

Esse fenômeno não é exclusivo da UFG; muitas universidades federais enfrentam o mesmo dilema. A eficiência e a conveniência oferecidas pelo Google Workspace podem ser sedutoras, mas também trazem consigo uma série de questões críticas. A cessação do desenvolvimento interno de sistemas pela UFG em favor de soluções externas, embora prática, pode comprometer a independência tecnológica da instituição a longo prazo. Essa situação levanta a pergunta: “Como é que chegamos ao ponto de entregar tudo isso para o Google?”

Outro ponto a ser considerado é a estética atraente e a facilidade de uso promovida pelas grandes tecnologias (Big Tech), que muitas vezes mascaram os problemas subjacentes de vigilância e dependência. Por mais que meus entrevistados/as - como será amplamente explorado no capítulo IV desta dissertação - tenham fornecido perspectivas positivas sobre a facilidade de aprendizagem e o domínio dessas novas tecnologias, é imprescindível que essa visão seja complexificada. A dependência de plataformas como as oferecidas pelo Google, Facebook, e outros meios digitais como o WhatsApp, pode criar uma ilusão de eficiência que esconde os riscos associados à privacidade dos dados e à autonomia institucional.

Portanto, a adoção dessas tecnologias não deve ser vista apenas pelos benefícios aparentes, mas também pelas implicações mais profundas e potencialmente prejudiciais. As instituições de ensino, como a UFG, precisam balancear entre a utilização de ferramentas avançadas e a manutenção de um nível saudável de independência tecnológica e proteção de dados.

Em resumo, a discussão sobre o uso das plataformas digitais deve ser contínua e envolver uma análise crítica que vá além da eficiência aparente. Devemos considerar os impactos sociais, éticos e de privacidade ao adotar essas ferramentas em nossas universidades. Essa reflexão é essencial para uma abordagem mais consciente e responsável no ambiente acadêmico.

Para uma análise mais aprofundada dessas percepções, o Capítulo IV se dedicará a examinar narrativas específicas de interlocutores/as que oferecem uma compreensão mais rica e contextualizada sobre o uso desses aplicativos no contexto laboral da UFG.

Tendo abordado uma contextualização do Google Workspace e sua relevância no âmbito da administração pública, no próximo tópico, explorarei analiticamente a plataforma "SOUGOV.BR," uma ferramenta desenvolvida com o intuito de promover a eficiência e transparência na gestão de processos governamentais.

2.2.3 - SOUGOV.BR — Portal do Servidor - Portal Gov.br

O aplicativo e plataforma online SOUGOV.BR foi criado em maio de 2021, durante o governo do ex-presidente Jair M. Bolsonaro. Atualmente, é utilizado por 87% de seu público-alvo, totalizando 1,3 milhão de pessoas, incluindo servidores/as públicos/as civis ativos/as, aposentados/as e pensionistas do Executivo Federal. Com 108 funcionalidades disponíveis, o SOUGOV.BR permite resolver pendências funcionais sem a necessidade de deslocamento até o órgão de origem ou interrupção do expediente de trabalho (Portal do Servidor, 2023).

O sistema foi criado por meio do Decreto nº 10.332/2020, que estabeleceu a sua implementação e funcionamento. Ele se destaca por centralizar diversos serviços relacionados à vida funcional dos/as servidores/as, substituindo muitas funções do anterior Sistema de Gestão de Pessoas (SIGEPE)⁴⁴, que vem sendo descontinuado gradativamente.

Com a evolução das tecnologias e a necessidade de aprimorar a prestação de serviços aos/às servidores/as públicos/as, em 2021, o SIGEPE foi substituído pelo SOUGOV.BR. A transição para o SOUGOV.BR foi oficialmente motivada pela busca por maior eficiência, modernização e agilidade nos processos de gestão de pessoas do Governo Federal. A nova plataforma, além de oferecer serviços semelhantes aos do SIGEPE, conta com novas funcionalidades e atualizações constantes para atender às necessidades e demandas dos/as servidores/as públicos/as e das áreas de gestão de recursos humanos. Dentre as principais mudanças, o SOUGOV.BR oferece uma interface mais amigável e intuitiva, maior quantidade de serviços disponíveis online e a possibilidade de resolução de pendências funcionais sem a necessidade de deslocamento até os órgãos de origem (Portal do Servidor, 2021).

Além das funcionalidades presentes no SIGEPE, o SOUGOV.BR oferece serviços relacionados à previdência, benefícios, saúde e bem-estar, permitindo que os/as servidores/as acessem informações sobre sua situação previdenciária, solicitem benefícios, agendem perícias médicas e acompanhem suas ações de bem-estar.

No aplicativo SOUGOV.BR, estão disponíveis uma ampla variedade de serviços para servidores/as ativos/as, como autorização de acesso à Declaração do Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF), consulta de avaliação de desempenho, cadastro/alteração de dados

⁴⁴ O SIGEPE foi criado no ano de 2013, durante o governo da ex-presidenta Dilma Rousseff, com o objetivo de centralizar e modernizar a gestão de pessoas no âmbito do Governo Federal. Ele substituiu o antigo SIAPE (Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos), que já estava em uso desde 1995.

bancários, emissão de carteira funcional, entre outros. Os/as servidores/as também podem realizar consultas sobre seus dados funcionais, comprovantes de rendimentos, afastamentos, dependentes, entre outras funcionalidades.

A plataforma pode ser acessada por meio do aplicativo SOUGOV.BR, disponível para download em dispositivos móveis, e pelo SOUGOV.BR web, que é acessado via navegador de internet. A plataforma é voltada para o uso dos/as servidores/as públicos/as, enquanto o Gov.br é destinado ao uso dos cidadãos brasileiros em geral. No entanto, o uso do Gov.br não é restrito apenas a cidadãos brasileiros. Estrangeiros que possuam um Cadastro de Pessoa Física (CPF) brasileiro também podem utilizar alguns serviços disponíveis no Gov.br. Para ter acesso aos serviços da plataforma, é necessário criar uma conta Gov.br e realizar a autenticação por meio de um CPF válido. Portanto, estrangeiros que possuam um CPF brasileiro, seja por serem residentes no Brasil ou por terem alguma atividade econômica no país, podem utilizar os serviços disponíveis na plataforma. Porém, alguns serviços podem estar restritos apenas a cidadãos brasileiros ou possuir restrições específicas relacionadas à nacionalidade (Serviços e Informações do Brasil, 2023).

De acordo com as informações disponíveis no Portal do Servidor (2023), a introdução dessa nova solução tecnológica supostamente visa modernizar e simplificar os processos ligados à vida funcional dos/as servidores/as públicos/as. No entanto, é importante considerar uma análise mais aprofundada para avaliar se tais alegações são condizentes com a realidade da implementação e do impacto prático dessa plataforma. Embora o SouGov.br seja apresentado oficialmente como uma ferramenta para aprimorar o acesso e a gestão dos serviços relacionados à carreira dos/as servidores/as públicos/as federais, é crucial examinar de maneira crítica em que medida essa ferramenta realmente proporciona maior autonomia e praticidade, e se atende adequadamente às necessidades e demandas dos/as usuários/as no contexto operacional.

Tendo isso em mente, essa plataforma possui a pretensão de oferecer universalmente um conjunto de serviços e processos acerca da vida funcional de meus/minhas interlocutores/as. Portanto, um dos meus objetivos ao longo desta investigação é justamente analisar a maneira como usam essa e outras plataformas e verificar se a concepção universalista de “eficácia e eficiência” na lida com a gestão pública de informações e processos possui ecos entre eles/as.

A adoção de plataformas governamentais, como o SouGov, insere-se dentro de uma lógica mais ampla de "capitalismo de vigilância"⁴⁵, onde os dados dos/as usuários/as são continuamente monitorados e analisados. Embora essas plataformas sejam frequentemente apresentadas como ferramentas de eficiência, permitindo maior agilidade na gestão de processos e melhorando a comunicação interna, é necessário realizar uma reflexão crítica sobre os impactos de sua utilização, especialmente no que diz respeito à privacidade dos dados e às relações de trabalho.

O conceito de "capitalismo de vigilância" descreve um sistema econômico em que a coleta massiva e o uso de dados pessoais são centrais para a geração de lucro. No contexto das plataformas governamentais, essa lógica implica que informações sensíveis sobre servidores/as e cidadãos/ãs são coletadas, armazenadas e potencialmente analisadas por sistemas que podem não oferecer garantias suficientes de segurança e privacidade. A utilização dessas plataformas pode, assim, expor os dados dos/as usuários/as a riscos significativos de vazamento e uso indevido, comprometendo a confiança dos/as indivíduos no sistema.

Além disso, a centralização de dados em plataformas como o SouGov levanta preocupações sobre a autonomia e a independência das instituições públicas. A dependência de sistemas tecnológicos externos, muitas vezes geridos por grandes empresas de tecnologia, pode limitar a capacidade das universidades e outras entidades públicas de desenvolverem soluções internas que respeitem plenamente os princípios de segurança e privacidade. A descontinuidade dos serviços, caso esses passem a ser cobrados, representa um desafio adicional, colocando em risco a sustentabilidade a longo prazo das operações institucionais.

A eficiência narrativa dessas plataformas precisa ser complexificada à luz dessas críticas. A implementação de sistemas digitais no setor público deve ser acompanhada de uma análise profunda das consequências sociais e éticas de sua adoção. As plataformas governamentais, ao se vincularem à lógica do capitalismo de vigilância, não apenas gerenciam dados, mas também moldam as relações de trabalho e de poder dentro das instituições. É fundamental questionar como essa dinâmica influencia o controle sobre os/as servidores/as, a transparência administrativa e a qualidade do serviço público prestado.

Assim, a integração dessas tecnologias deve ser cuidadosamente balanceada com considerações sobre privacidade, segurança e autonomia institucional. A adoção de soluções digitais no setor público precisa ser acompanhada de políticas claras que protejam os dados

⁴⁵ Para mais informações sobre Capitalismo de Vigilância, recomenda-se consultar a obra "A Era do Capitalismo de Vigilância : A Luta por um Futuro Humano na Nova Fronteira do Poder" de Shoshana Zuboff (2019).

dos/as usuários/as e garantam a soberania tecnológica das instituições. Somente através de uma abordagem crítica e informada é possível assegurar que essas ferramentas contribuam verdadeiramente para o bem-estar público, sem comprometer a confiança e a integridade dos sistemas institucionais.

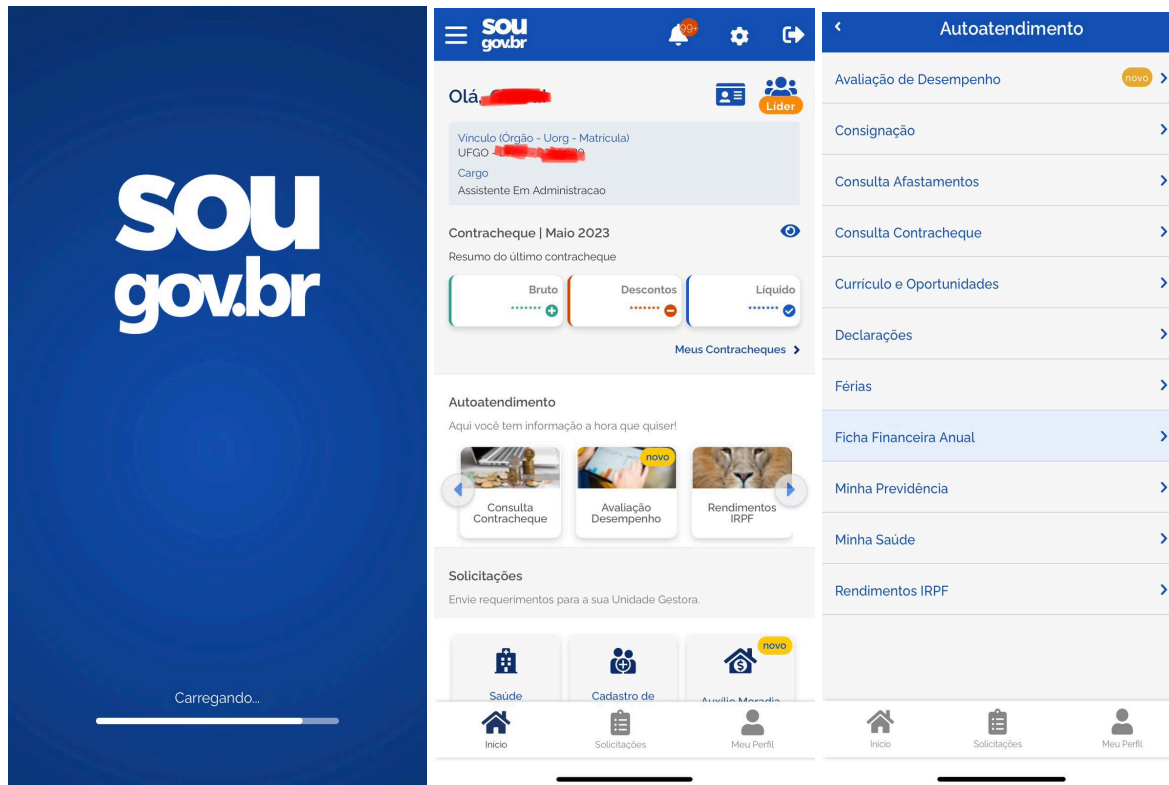


Figura 5 - Printscreen das principais interfaces do aplicativo SOUGOV.BR. Acesso em: 30 mai. 2023.

Após explorar a contextualização da plataforma SOUGOV.BR, é hora de adentrarmos também ao universo do Portal UFGNet. Neste próximo tópico, abordarei detalhes sobre essa plataforma utilizada pela UFG, suas funcionalidades e como ela impacta a vida da comunidade acadêmica dessa instituição.

2.2.4 - Portal UFGNet (inclui SIGAA e SIGRH)

O Portal UFGNet, desenvolvido pela Universidade Federal de Goiás (UFG) e lançado pela equipe do Centro de Recursos Computacionais (Cercomp) em 25 de maio de 2021 após

aproximadamente 9 meses de desenvolvimento, é apresentado como uma plataforma destinada a integrar sistemas e serviços de tecnologia da informação e comunicação (TIC). Alega-se que o Portal UFGNet visa proporcionar maior usabilidade, segurança e personalização para a comunidade acadêmica, incluindo estudantes, docentes e servidores/as técnicos/as administrativos/as. Além disso, a plataforma inclui uma seção de "Apps" com links para os aplicativos móveis da UFG disponíveis nas lojas Play Store e App Store, bem como uma seção de "Informativos" destinada a notícias relacionadas aos sistemas e serviços de TIC da universidade. No entanto, é essencial realizar uma análise aprofundada para determinar se essa centralização de serviços e informações de fato resultou em uma maior facilidade de acesso e se atende plenamente às necessidades e demandas da comunidade acadêmica, levando em consideração a experiência prática dos/as usuários/as e outros indicadores relevantes de eficácia e eficiência.

Segundo o Secretário de Tecnologia e Informação, Leandro Oliveira, no site da UFG⁴⁶, a atualização do portal UFGNet foi motivada tanto por questões tecnológicas quanto estéticas e funcionais, buscando seguir tendências de grandes fornecedores de serviços digitais. O objetivo foi reforçar a posição do portal como o principal sistema de integração de serviços digitais da UFG. No entanto, não foi especificado se o modelo foi inspirado em outras universidades ou se é uma iniciativa exclusiva da UFG.

O Portal UFGNet apresenta uma estrutura organizada em abas, com cada aba correspondendo a uma categoria específica de serviços e informações. As abas geralmente incluem:

1. Acadêmico: Nesta aba, são disponibilizadas ferramentas e informações relacionadas ao contexto acadêmico, como matrícula em disciplinas, consulta de horários de aulas, registro de notas e frequência, acesso a boletim acadêmico, solicitação de histórico escolar, entre outros.

⁴⁶ O novo portal UFGNet está disponível em: <https://ufg.br/n/novo-portal-ufgnet>. Acesso em: 27 jul. 2023.

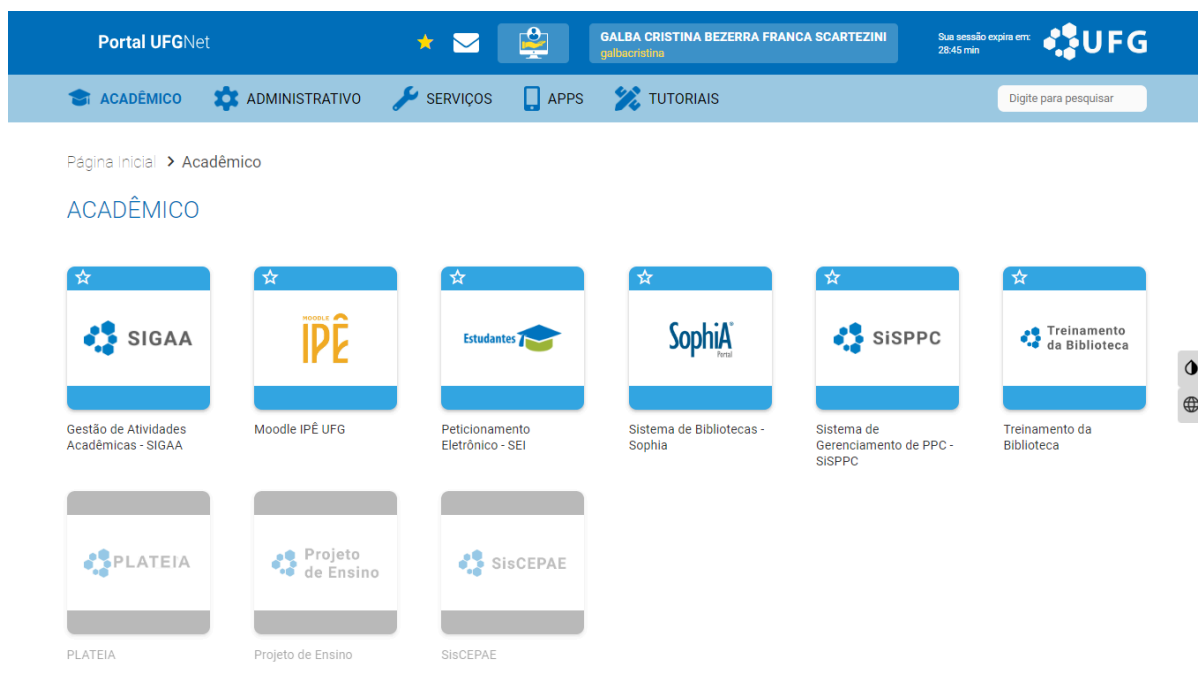


Figura 6 - Printscreen da tela do Portal UFGNet, aba 'acadêmico'. Acesso em: 26 mai. 2023.

2. Administrativo: Essa aba concentra recursos e serviços voltados para a gestão administrativa da universidade, abrangendo processos como solicitação de documentos, emissão de certificados, registro de frequência de servidores, acesso a sistemas de gestão interna, entre outros.

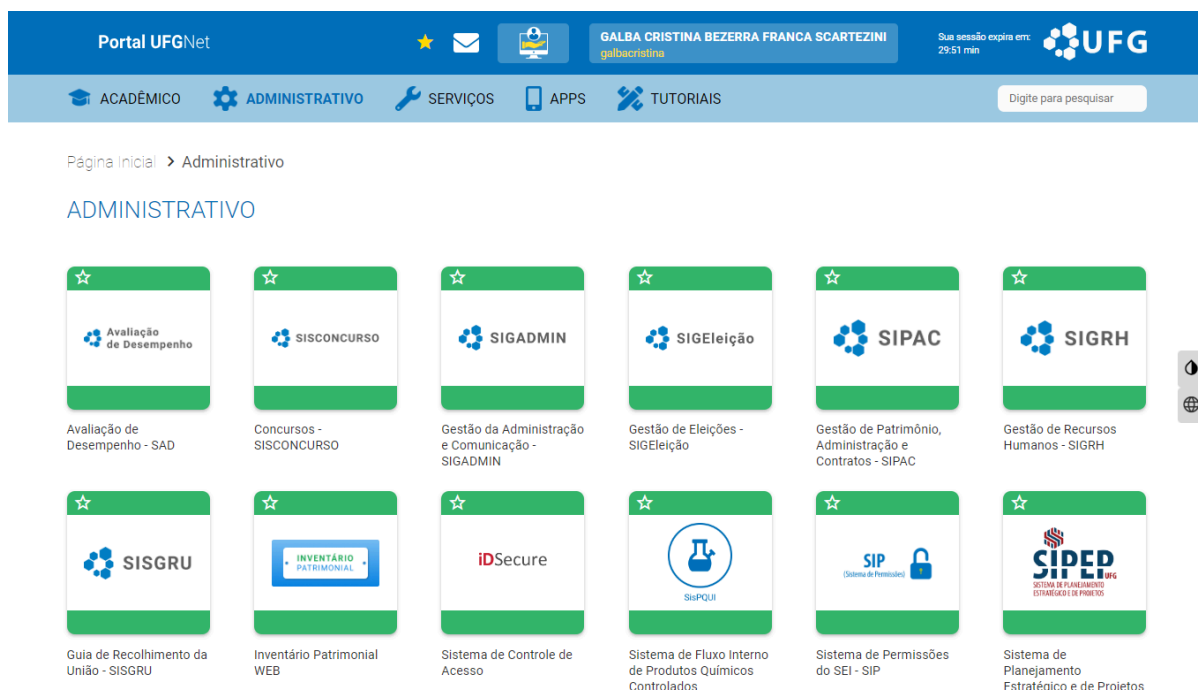


Figura 7 - Printscreen da tela do Portal UFGNet, aba 'administrativo'. Acesso em: 26 jul. 2023.

3. Serviços: Nesta aba, são disponibilizados diversos serviços online que podem ser utilizados pela comunidade acadêmica, como acesso ao e-mail institucional, acesso a bibliotecas digitais, consulta ao acervo da biblioteca, reserva de salas e laboratórios, entre outros.

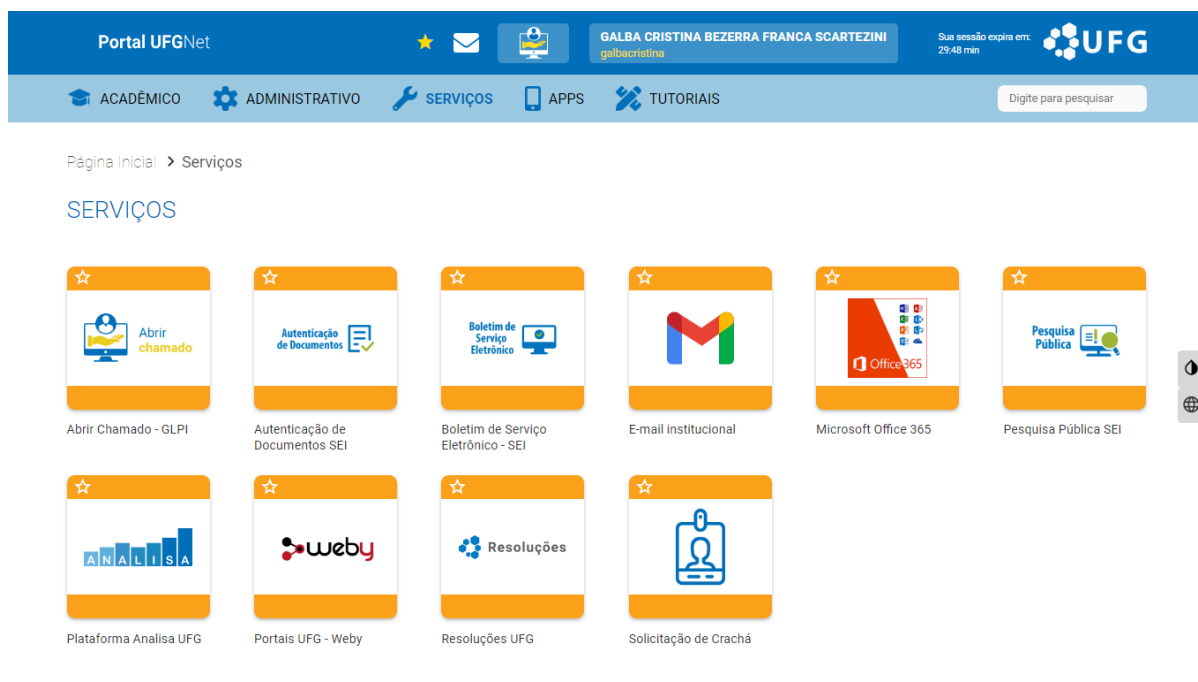


Figura 8 - Printscreen da tela do Portal UFGNet, aba 'serviços'. Acesso em: 26 jul. 2023.

4. Apps: Essa aba geralmente oferece links para aplicativos e plataformas adicionais que complementam as funcionalidades do Portal UFGNet, como aplicativos móveis específicos para determinados serviços ou sistemas integrados utilizados na universidade.

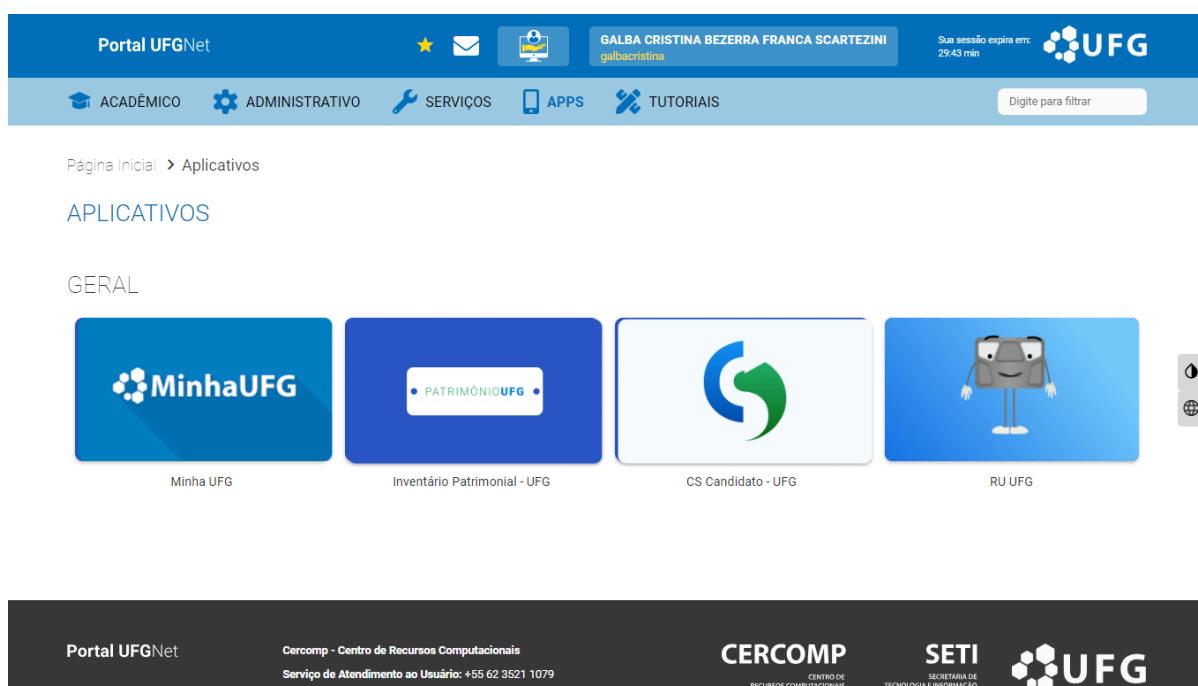


Figura 9 - Printscreen da tela do Portal UFGNet, aba 'aplicativos'. Acesso em: 26 jul. 2023.

5. Tutoriais: A aba de Tutorial contém guias, manuais e instruções que auxiliam os usuários na utilização do Portal UFGNet e de seus serviços. Esses tutoriais são desenvolvidos para orientar os usuários sobre como realizar determinadas ações ou utilizar recursos específicos da plataforma.

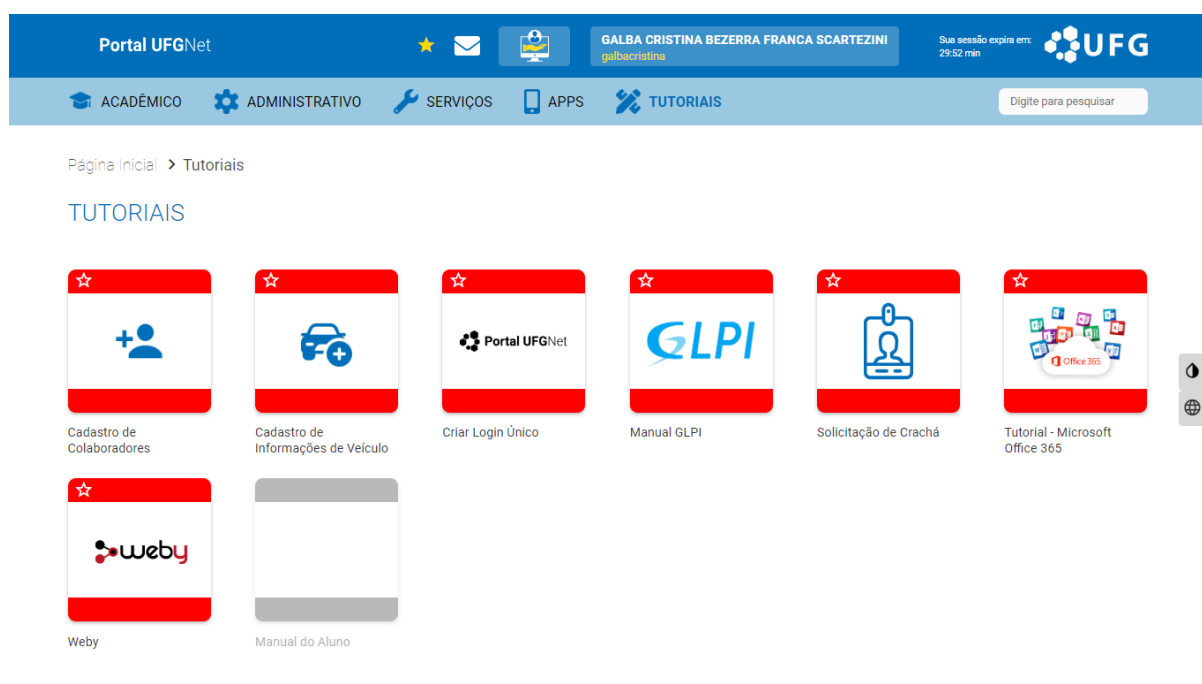


Figura 10 - Printscren da tela do Portal UFGNet, aba ‘tutoriais’. Acesso em: 26 jul. 2023.

O Portal UFGNet é composto, entre outros, por alguns atalhos do Sistema Integrado de Gestão da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (SIG-UFRN). De acordo com o artigo “O Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Nas Universidades Federais”, publicado no livro “Práticas Inovadoras em Gestão Universitária”, o SIG-UFRN é utilizado por 27 das 63 universidades federais.

O SIG é composto por vários módulos, e os principais são: SIPAC – Patrimônio, Administração e Contratos; SIGAA – Atividades Acadêmicas; SIGRH – Recursos Humanos e SIGAdm – Administração e Comunicação. O Termo de Licenciamento, com a logomarca da empresa “SIG Software e Consultoria em TI”, informa que “sob autorização regida no contrato de Parceria 01/2011 celebrado com a Universidade Federal do Rio Grande do Norte” a empresa concede o “Direito de Uso” dos sistemas SIGAdmin, SIGAA, SIPAC e SIGRH. Ou seja, entende-se que os

sistemas são de propriedade da UFRN, mas a empresa comercializa o produto. (Ribeiro, 2020, p.373).

Após a apresentação dos principais módulos do SIG (SIPAC, SIGAA, SIGRH e SIGAdm) e esclarecida a licença de uso concedida à empresa "SIG Software e Consultoria em TI" por meio de contrato de parceria com a Universidade Federal do Rio Grande do Norte, fica estabelecido que esses sistemas de gestão são de propriedade da UFRN. A partir de agora, sempre que mencionados, considera-se a sua criação junto à UFRN em 2004, e a análise detalhada de sua importância será apresentada a seguir.

Dentre os recursos e atalhos do Portal UFGNet, na aba “administrativo” destaco o Sistema de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) - um dos módulos do SIG-UFRN - que é muito utilizado entre os/as servidores/as, especialmente para agendamento de férias; destaco também o Sistema Integrado de Gestão de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) - também um dos módulos do SIG-UFRN que aparece no Portal UFGNet como atalho - que é um sistema utilizado pela UFG e por outras instituições que tem como objetivo gerenciar atividades administrativas, como controle de patrimônio, gestão de contratos e processos administrativos diversos. Ambos os sistemas são amplamente utilizados na instituição, mas é importante analisar suas funcionalidades com uma perspectiva crítica.

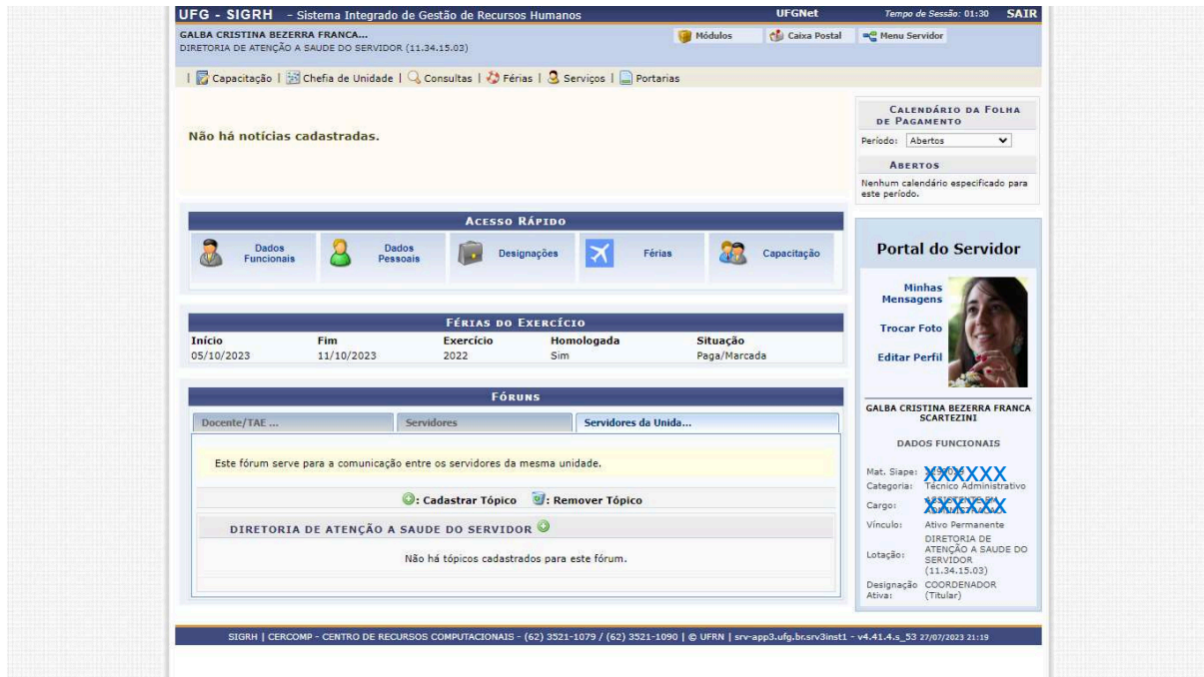


Figura 11 - Printscreen da tela do SIGRH. Acesso em: 27 jul. 2023.

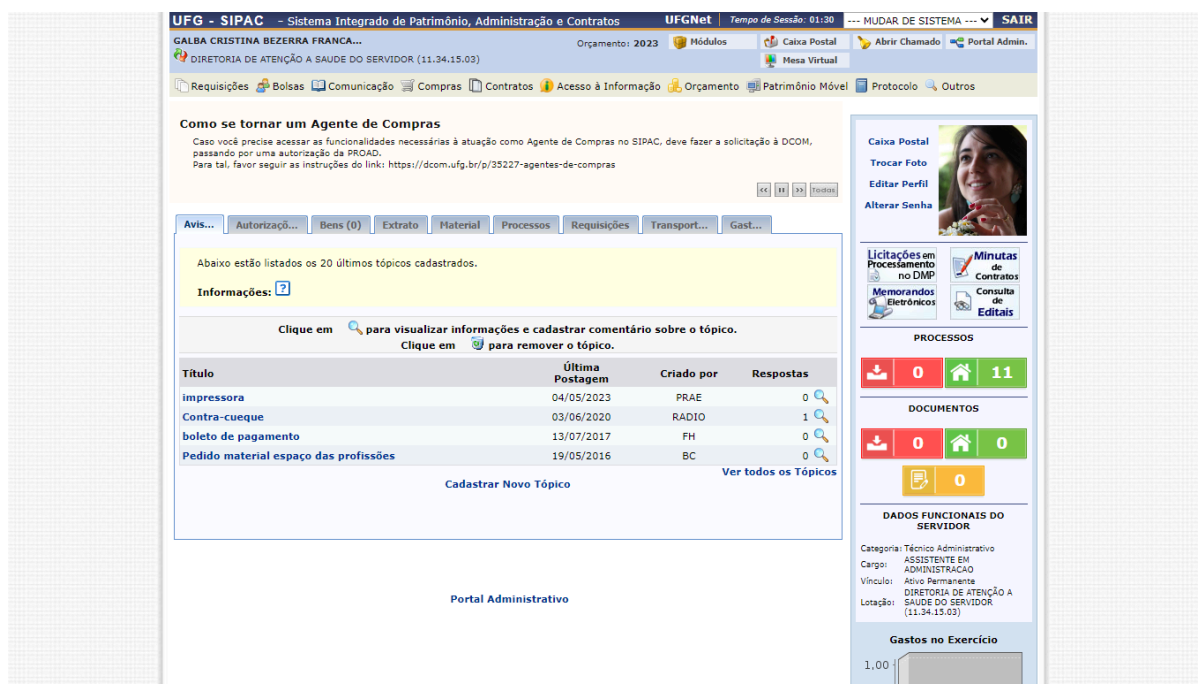


Figura 12 - Printscren da tela do SIPAC. Acesso em: 27 jul. 2023.

Ao analisar a implementação e utilização desses sistemas na UFG, é importante considerar tanto os supostos benefícios em termos de eficiência e controle administrativo, quanto às questões relacionadas à privacidade, transparência e participação dos/as servidores/as. Essa análise crítica é essencial para garantir que o uso dessas tecnologias esteja alinhado com os princípios éticos e os valores de uma gestão universitária democrática, responsável e alinhada às exigências de uma administração pública de excelência.

Na aba “acadêmico”, um dos sistemas mais utilizados pelos/as servidores/as e discentes da UFG é o Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA) que é também utilizado por diversas instituições de ensino superior no Brasil, incluindo a UFG, através do Portal UFGNet. O SIGAA, criado originalmente no ano de 2009, é uma solução tecnológica abrangente que visa gerenciar e integrar as atividades acadêmicas, administrativas e de pesquisa das instituições e também um dos módulos do SIG-UFRN.

Embora o SIGAA seja anterior ao Portal UFGNet, sua integração no portal foi realizada com o objetivo de unificar os aplicativos da universidade. O propósito do portal é justamente esse, agregar os diversos apps da instituição. Aqueles que foram criados ou atualizados após a criação do portal foram apenas integrados a ele, mantendo a funcionalidade e facilitando o acesso para os/as usuários/as da comunidade da UFG.

O SIGAA possui diversas funcionalidades que abrangem desde o acompanhamento do desempenho acadêmico dos/as estudantes até a gestão de processos administrativos. Ele permite o acesso a serviços como matrícula em disciplinas, consulta de horários de aulas, emissão de boletins, registro de notas e frequência, solicitação de documentos acadêmicos, comunicação entre docentes, discentes e técnicos-administrativos, entre outros.

Além disso, o SIGAA também oferece recursos específicos para a administração das atividades de pesquisa, permitindo o registro e acompanhamento de projetos de pesquisa, submissão de relatórios, controle de bolsas e auxílios, entre outros aspectos relacionados à área acadêmica.

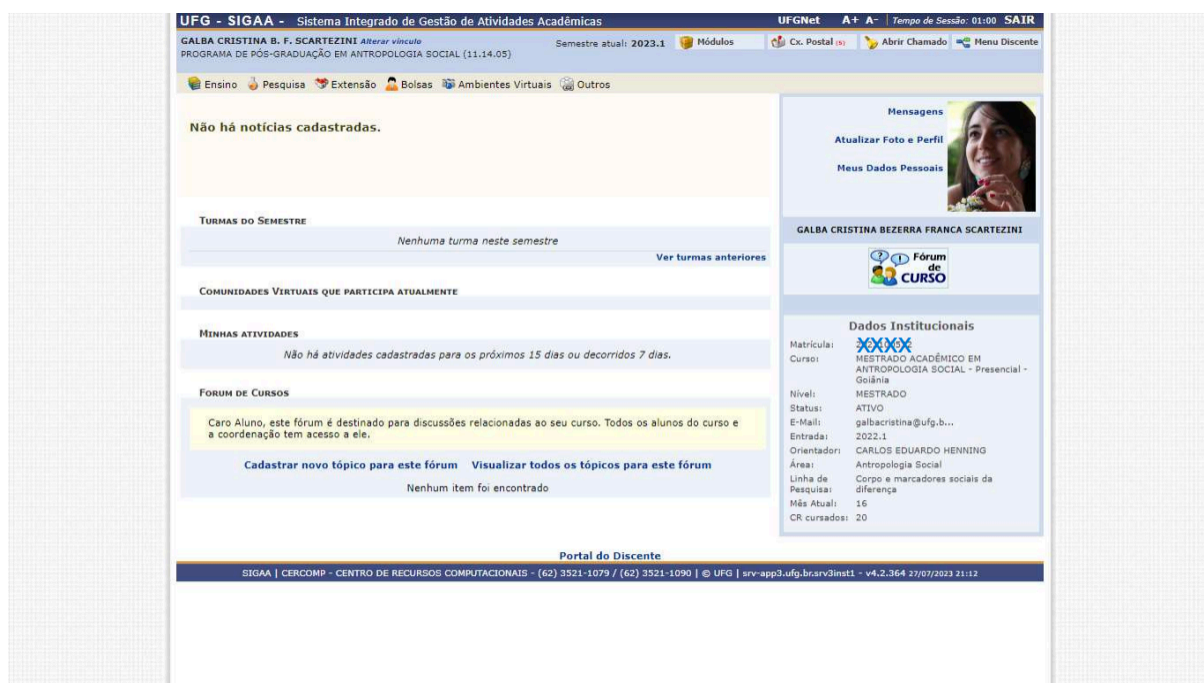


Figura 13 - Printscren da tela inicial do SIGAA. Acesso em: 27 jul. 2023.

Portanto, estes sistemas integrados, incluindo o SIGAA para atividades acadêmicas, e o SIPAC e SIGRH para atividades administrativas, são amplamente empregados pela UFG, visando facilitar a eficiência e o gerenciamento das atividades na instituição. No entanto, é primordial reconhecer que, apesar de sua utilidade percebida, a experiência prática como usuária desses sistemas revela limitações significativas em relação à sua funcionalidade e adaptabilidade. Uma análise mais aprofundada se faz necessária para avaliar de forma crítica até que ponto esses sistemas realmente atendem às necessidades e demandas da comunidade

acadêmica e administrativa, levando em consideração as complexidades e particularidades das operações diárias na universidade.

Nas entrevistas, os sistemas SIPAC e SIGAdm sequer foram citados. No entanto, foram lembrados pela grande maioria dos respondentes do *survey*. O SIGAA e SIGH, parecem desempenhar um papel mais importante e presente no cotidiano laboral dos/as interlocutores/as da pesquisa. Essas ferramentas, concebidas para gerenciar informações acadêmicas e recursos humanos na universidade, são realmente utilizadas pelos/as servidores/as públicos/as entrevistados/as. Ademais, as percepções sobre o SIGAA variam, entre os/as interlocutores/as, alguns e algumas elogiam a centralização das informações, enquanto outros/as apontam desafios relacionados à interface e à navegabilidade.

A docente Joana, 61 anos, por exemplo, parece ter uma aversão ao SIGAA. Ela destaca sua utilização basicamente no início do semestre para questões administrativas, como a elaboração de planos de ensino e a primeira comunicação com os alunos com as instruções para utilizar o Moodle Ipê⁴⁷ e já migra para essa outra plataforma. Ela menciona a funcionalidade do SIGAA para obter informações iniciais dos alunos, como nomes e e-mails, facilitando o contato inicial e a organização das turmas, somente.

Eu não coloco [materiais] no SIGAA porque o SIGAA é muito ruim. Ele é muito ultrapassado. É porque aí no SIGAA eu pego o nome dos alunos, pego o e-mail deles, né? Porque lá tem essas informações. Então essas informações iniciais eu uso no SIGAA. (Joana, 61 anos, entrevista realizada em 13/10/2023)

Apesar das críticas, Joana reconhece a necessidade de utilizar o SIGAA para atividades específicas, como inserção de informações no SICAD+. Ao longo do capítulo dedicado às entrevistas, serão apresentadas histórias específicas que oferecerão uma compreensão mais aprofundada das experiências, desafios e opiniões dos/as interlocutores/as em relação a esses aplicativos específicos da UFGNet.

Durante as entrevistas realizadas, tornou-se evidente que interlocutores/as que tiveram a oportunidade de aprender e utilizar sistemas com funcionalidades semelhantes às do SIGAA demonstram uma clara preferência por essas alternativas, que percebem como mais modernas e práticas. Essa preferência parece estar associada a uma maior familiaridade e conforto com plataformas tecnológicas mais recentes. Por outro lado, aqueles/as com menor domínio tecnológico mostram-se mais propensos a utilizar o SIGAA, muitas vezes por falta de opções

⁴⁷ O Moodle IPÊ é uma instância específica da plataforma Moodle utilizada na UFG. O Moodle é um Sistema de Gestão de Aprendizagem de código aberto, concebido em 2001 e amplamente adotado em universidades brasileiras e internacionais.

ou alternativas mais acessíveis. Para eles/as, a escolha de utilizar o SIGAA muitas vezes ocorre por necessidade, uma vez que, diante da dúvida entre utilizar ou não a tecnologia, optam por uma ferramenta já conhecida, mesmo que não seja a mais avançada em termos de recursos. Essas percepções e relações com o SIGAA serão exploradas com mais profundidade nas narrativas apresentadas ao longo da análise etnográfica.

Aproveitando que praticamente todos/as meus interlocutores/as na fase das entrevistas mencionaram a plataforma SICAD+, é importante saber que esta plataforma também é possível ser acessada através do Portal UFGNet, na aba administrativo.

O Sistema de Consulta das Atividades Docentes + (SICAD+) é voltado para o acompanhamento das atividades docentes. Lançado pela Secretaria de Tecnologia e Informação (SeTI), em colaboração com o Centro de Recursos Computacionais (Cercomp) e a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROPESSOAS), o sistema integra dados de diversas fontes, como Lattes, SIGAA, entre outros, apresentando, em tempo real, uma visão abrangente das produções docentes. Essa iniciativa surge na tentativa de agilizar a rotina de preenchimento do Relatório Anual de Desempenho (Radoc), atendendo aos critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação Docente (CAD) da UFG.

A principal vantagem do SICAD+ em relação à versão anterior reside na automatização do processo, importando automaticamente dados que, anteriormente, exigiam cadastramento individual. Essa integração não se limita ao Lattes, comunicando-se com diversos sistemas, o que permite aos docentes acompanhar seu desempenho ao longo do ano. Segundo Leandro Oliveira, secretário da Secretaria de Tecnologia e Informação da UFG, o novo sistema supera um desafio antigo, economizando tempo dos/as professores/as.

A interface do SICAD+, por sua vez, alinhada aos padrões dos sites e aplicativos da UFG, é destacada como intuitiva pelo então pró-reitor de Gestão de Pessoas da UFG, Everton Wirbitzki da Silveira. Essa inovação não apenas simplificaria a entrega anual do Radoc, mas também desempenharia um papel essencial na alocação de vagas, distribuição de recursos e na avaliação dos programas de pós-graduação.

O diretor do Centro de Recursos Computacionais, Igor Vieira, destaca a complexidade do projeto, considerando-o um dos mais ambiciosos já executados pela UFG. O sistema visa tornar-se cada vez mais completo e integrado, refletindo a evolução tecnológica e a busca contínua por facilitar a rotina docente na universidade.

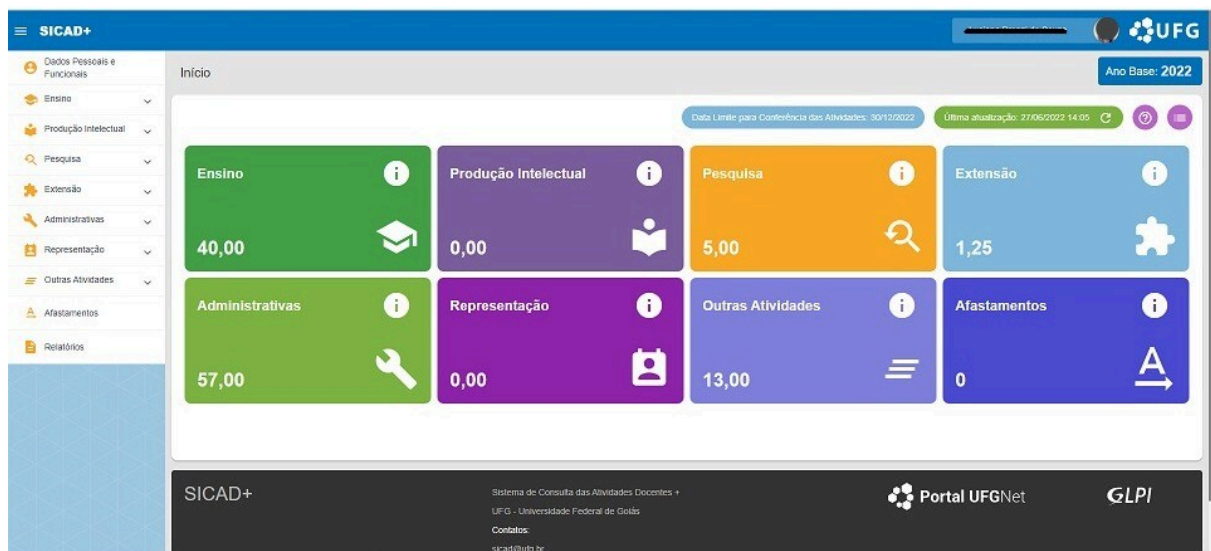


Figura 14 - Imagem da tela inicial do SICAD+. Acesso em: 08 jan. 2024.

Apesar das expectativas promissoras em relação ao SICAD+, expressas na sua implementação pela UFG, minhas entrevistas revelaram um cenário diferente. Na prática, os relatos dos/as interlocutores/as não foram unânimes em endossar as melhorias proclamadas pela plataforma. A Denise, minha interlocutora docente de 68 anos, expressou sua visão sobre o SICAD de maneira crítica, destacando as dificuldades enfrentadas pelos/as professores/as com a transição para o novo sistema. Ela ressalta a complexidade percebida no uso do SICAD atual, mencionando a necessidade de assistir a vários seminários e ler inúmeras instruções para compreender sua funcionalidade.

Denise enfatiza a importância da tecnologia para facilitar a vida, mas aponta que, no caso do novo SICAD, a experiência tem sido complicada para muitos. Ela destaca as dificuldades práticas, especialmente para alguém com problemas de saúde nas mãos, citando a necessidade de cliques excessivos e o impacto na acessibilidade. Em suas palavras: “Esse novo SICAD, até hoje não entendi de nada. Ninguém entendeu. Aliás, né, ninguém sabe que é para fazer direito, só talvez o pessoal de administração, mas eu noto, todos os professores estão perdidos com esse novo SICAD”. Essa observação indica que as percepções sobre o SICAD+ podem variar consideravelmente e, em alguns casos, os/as usuários/as podem estar enfrentando obstáculos em sua utilização.

O Moodle IPÊ, uma plataforma também bastante mencionada por meus interlocutores/as, é acessado pelo Portal UFGNet, na aba acadêmico. O Moodle IPÊ é uma instância específica da plataforma Moodle utilizada na UFG. O Moodle em si é um Sistema de Gestão de Aprendizagem de código aberto, concebido em 2001 e amplamente adotado em

universidades brasileiras e em várias instituições internacionais. Com uma comunidade global de cerca de 200 mil usuários em 241 países, o Moodle proporciona um ambiente flexível para o desenvolvimento de novas aplicações e ações diretamente na plataforma, por meio da integração de plugins de aplicações externas.

No contexto da UFG, o Moodle IPÊ é a plataforma oficial e o Ambiente Virtual de Aprendizagem utilizado para a oferta de cursos e atividades acadêmicas à distância. Desde a criação do Centro Integrado de Aprendizagem em Rede (CIAR) em 2007, houve um aumento no interesse da comunidade acadêmica em utilizar a plataforma, impulsionado pelo crescimento na oferta de cursos, como os do programa Universidade Aberta Brasil (UAB), além de cursos de extensão, especialização e disciplinas a distância em cursos presenciais da UFG.

A proposta pedagógica do Moodle IPÊ na UFG visa oferecer diversas perspectivas de interação e mediação entre os/as participantes do processo de ensino e aprendizagem. Isso é possível por meio de uma variedade de atividades e recursos de comunicação disponíveis no ambiente virtual. A plataforma está dividida em três áreas principais: Ensino, destinada às atividades de ensino básico, graduação e pós-graduação; Pesquisa e Extensão, voltada para atividades de pesquisa e extensão; e Eventos, dedicada aos eventos da UFG.



Figura 15 - Printscreen da tela inicial do Moodle IPÊ. Acesso em: 08 jan. 2024.

Minha entrevistada, a docente Joana, 61 anos, fez cursos sobre Moodle logo no início da pandemia, juntamente com o seu esposo, também docente da UFG, aprendendo a utilizar a plataforma, montar salas de aula e compreendendo conceitos relacionados à educação a distância, antes mesmo da implantação da mesma na UFG, logo no início da pandemia.

Durante a pandemia, Joana optou por usar exclusivamente o Moodle em suas atividades remotas, em vez do Google Classroom. Ela já tinha conhecimento prévio da plataforma, o que facilitou sua transição para o ambiente virtual. Joana estudou e aprendeu a criar vídeos, editar vídeos, abrir um canal no YouTube e outras habilidades relacionadas. Ela preparou uma sala completa no Moodle, incluindo vídeo aulas, laboratórios virtuais, simulações e outros recursos. Minha interlocutora adotou metodologias ativas, como a sala de aula invertida, onde os alunos assistem a conteúdos antes da aula e, durante a aula, são realizadas explicações, avisos e apresentações até mesmo do plano de ensino. Os módulos contêm vídeo aulas, laboratórios virtuais e simulações.

Joana, por fim, compartilhou sua experiência com o Moodle, inclusive ministrando cursos para colegas. Apesar de alguns terem achado confuso, Joana e outros colegas que já tinham conhecimento prévio destacaram a eficácia e facilidade de uso do Moodle em comparação com outras plataformas. Ela é uma interlocutora realmente adepta ao uso desta plataforma e pôde compartilhar comigo um pouquinho durante nossa entrevista.

Neste capítulo, portanto, foram abordadas a descrição e contextualização de várias plataformas digitais utilizadas no ambiente laboral da UFG, assim como observações de interlocutores/as sobre usos, desafios, preferências e críticas, entre outras questões. Iniciando com o SEI, em seguida foi apresentado o Google Workspace. Posteriormente, foi discutido o SOUGOV.BR, E, por fim, foi explorado o Portal UFGNet, desenvolvido pela própria UFG, que integra sistemas e serviços de tecnologia da informação e comunicação para a comunidade universitária. Tais foram as plataformas mais utilizadas e mais recorrentemente citadas por meus interlocutores/as.

Na sequência, adentro na esfera do que ainda é “analógico” na UFG, investigando as práticas e processos que não foram completamente digitalizados. Além disso, pretendo

aprofundar a análise dessas plataformas no que diz respeito a questões de acessibilidade para pessoas com deficiências variadas e outras diferenças que ameaçam abordagens universalistas das plataformas. Essa investigação, portanto, visa possibilitar uma compreensão mais ampla das vantagens e desafios enfrentados na transição para ambientes digitais e a efetiva inclusão de todos/as os/as usuários/as em um contexto universitário diverso e em constante evolução tecnológica, além de apresentar um retrato do estado de coisas atuais relacionado à digitalização das relações trabalhistas nos dias atuais na UFG, sobretudo na perspectiva de servidores com 60 anos de idade ou mais.

2.3 - O que ainda é analógico na UFG?

Apesar da implementação de diversas soluções tecnológicas e sistemas digitais na Universidade Federal de Goiás (UFG) para aprimorar suas atividades, algumas áreas ou processos ainda são, digamos assim, “analógicos” na instituição, ou seja, não digitalizados. Um exemplo disso é a presença de documentos físicos em determinados setores. Embora a UFG tenha progredido na digitalização de documentos e processos diversos nos últimos anos, é possível que certos setores ainda façam uso de formulários, requerimentos ou registros em papel. Embora esforços tenham sido feitos para a digitalização desses documentos, algumas áreas podem ainda não ter completado integralmente essa transição.

Quanto aos arquivos físicos, situado nas unidades acadêmicas e órgãos administrativos, sobretudo no Centro de Informação, Documentação e Arquivo (CIDARQ), situado no Campus Samambaia da UFG, é importante ressaltar que a guarda e o arquivamento de documentos antigos, registros acadêmicos, trabalhos científicos, entre outros ainda envolvem a presença de arquivos físicos. Embora a digitalização de arquivos seja uma tendência crescente, a UFG ainda mantém seus arquivos em formato físico.

No entanto, é importante ressaltar que a UFG tem feito esforços significativos para promover a digitalização e a modernização de seus processos, buscando aprimorar a eficiência e a capacidade de adaptação. A transição para práticas mais digitais e a redução do uso de recursos analógicos são tendências em andamento na maioria das instituições de ensino superior, incluindo a UFG.

É válido considerar que alguns e algumas servidores/as com sessenta anos de idade ou mais podem enfrentar desafios adicionais ao utilizar essas ferramentas digitais,

principalmente se não estiverem familiarizados com a tecnologia. Existem algumas possíveis dificuldades e preocupações por servidores/as mais velhos/as, como experiências que aprofundam desigualdades digitais, considerando que estes e estas servidores/as podem não ter acesso regular à tecnologia ou habilidades digitais suficientes para utilizar efetivamente as plataformas de trabalho no ambiente laboral. Isso pode resultar em exclusão digital, com uma parcela da equipe sendo deixada de fora das vantagens e benefícios dessas ferramentas.

Alguns/as servidores/as mais velhos/as, por exemplo, podem enfrentar desafios de acessibilidade relacionados à visão, audição ou mobilidade, o que pode dificultar a interação com as interfaces digitais das plataformas. O mesmo pode ser dito de pessoas com deficiências de quaisquer idades⁴⁸. É importante assegurar que essas plataformas sejam projetadas com ênfase na acessibilidade, proporcionando opções que incluam ajustes de tamanho de fonte, suporte a leitores de tela e atalhos de teclado.

Atualmente, os/as servidores/as da UFG enfrentam o desafio de lidar com diversas plataformas digitais, cada uma destinada a um âmbito específico de suas vidas profissionais e pessoais. Essa multiplicidade de sistemas, utilizados compulsoriamente, demanda habilidades de gerenciamento e adaptação constantes, o que pode ser especialmente complexo para todas as pessoas, em especial para aquelas de faixas etárias mais avançadas. Diante desse contexto, torna-se relevante analisar a perspectiva das pessoas mais velhas em relação ao uso simultâneo dessas múltiplas plataformas e como essa situação impactou suas rotinas e experiências. Além disso, é importante considerar que a tendência é que novas plataformas surjam e se proliferem nos próximos anos, o que torna a análise dessa temática ainda mais pertinente e necessária para a promoção de uma abordagem inclusiva e acessível em ambiente digital.

⁴⁸ Para um excelente etnografia debatendo questões relacionadas a pessoas com deficiências, consultar Anahi Guedes (2019). Tese disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/215355>.

CAPÍTULO III - DESAFIOS, ADAPTAÇÕES E SUPERAÇÕES: UMA ANÁLISE SOBRE O USO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS POR SERVIDORES/AS COM 60 ANOS DE IDADE OU MAIS DA UFG

Neste capítulo, apresento uma análise das informações capturadas por meio da aplicação de um *survey*, com o objetivo de compreender nuances sobre suas percepções e experiências de meus interlocutores/as diante das transformações tecnológicas vivenciadas nos últimos anos. O *survey* possuía 57 questões, 45 delas de múltipla escolha, e foi enviado para todos/as servidores/as, docentes e TAE, com sessenta anos de idade ou mais. No caso, o *survey* foi enviado para 569 servidores/as e obtivemos 59 respostas. Tal *survey* pode ser acessado na íntegra no apêndice C desta dissertação.

O *survey*, consistiu em uma ferramenta inicial para obter informações quantitativas, aplicada a uma amostra representativa dos/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG. Por meio das respostas obtidas, foi possível identificar alguns dos principais aspectos relacionados ao uso das plataformas digitais, as dificuldades enfrentadas, as percepções sobre a influência da pandemia da COVID-19 e as possíveis consequências para o bem-estar emocional e físico dos/as participantes. Tais informações contribuíram posteriormente para a formulação do roteiro para as entrevistas semi-estruturadas que foram desenvolvidas.

Inicialmente, apresentarei as características gerais da amostra, incluindo marcadores sociais das diferenças, a distribuição por idade, sexo, gênero, raça/cor e setores de atuação dos/as servidores/as. Em seguida, procederemos uma análise segmentando os resultados por categoria, distinguindo as respostas dos/as docentes daquelas dos/as TAE. Essa abordagem detalhada nos permite explorar de maneira mais precisa as nuances e tendências específicas a cada grupo profissional. Destacarei as informações mais relevantes e discrepantes dos/as participantes, abordando tópicos como o nível de domínio das plataformas digitais, as dificuldades enfrentadas, a percepção de pressão e sobrecarga, bem como as possíveis repercussões no bem-estar do processo de digitalização das relações trabalhistas na UFG.

Por fim, ressalta-se que os dados e as análises apresentados neste capítulo foram fundamentais para embasar a próxima etapa da pesquisa, que consistiu na realização de entrevistas semiestruturadas com participantes que aceitaram concedê-las. Essas entrevistas permitem uma compreensão mais aprofundada das experiências individuais e contribuem

para uma reflexão mais abrangente sobre os impactos da digitalização no trabalho dos/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG.

3.1- Dados disponibilizados pela gestão de pessoas da UFG

Para realizar a presente pesquisa, foi fundamental obter acesso aos dados básicos e de contato dos/as servidores/as envolvidos/as. O processo de obtenção dessas informações teve início com uma solicitação formal via e-mail direcionada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROPESSOAS da UFG. Tal e-mail contextualizava esta investigação, sua aprovação no Comitê de Ética da UFG, além de seus métodos e propósitos, além de apresentar a garantia da confidencialidade dos dados que seriam recebidos. Essa abordagem respeitou os procedimentos e protocolos estabelecidos pela instituição para a obtenção de dados dos/as servidores/as e de garantias de privacidade e gestão de informações pessoais.

Após o envio da solicitação, foi possível obter uma resposta positiva da PROPESSOAS, que prontamente disponibilizou uma planilha contendo informações relevantes para a pesquisa. Essa planilha continha dados como nomes dos/as servidores/as, cargos, unidades de lotação, idade e sexo. Essa disponibilização ocorreu no mês de outubro de 2022, fornecendo uma base sólida de dados para a realização da análise.

Através da planilha fornecida, pude ter acesso aos e-mails correspondentes a cada servidor/a, o que permitiu uma comunicação efetiva e direta durante o desenvolvimento da pesquisa. A inclusão desses e-mails viabilizou a aplicação do *survey* posteriormente, bem como o estabelecimento de um canal de comunicação inicial para envio de informações e verificação posterior daqueles/as que aceitariam conceder entrevistas.

Após a obtenção destes dados, a presente pesquisa se concentrou em uma análise específica dos/as servidores/as docentes e técnicos/as administrativos/as 60+. Com base nesta planilha fornecida pela PROPESSOAS, foi possível identificar que a UFG contava com um total absoluto de 4179 servidores/as ativos/as, de todas as idades, naquele momento. Dentre esses/as servidores/as, destacam-se duas faixas etárias específicas para este estudo.

A primeira faixa etária que fiz questão de filtrar para deixar em evidência para caso eu viesse precisar em algum momento da minha pesquisa abrangeu os/as servidores/as com 59 anos, totalizando 148 indivíduos. Esses/as servidores/as ainda não haviam completado 60 anos até a data em que enviei os questionários, mas estavam próximos de atingir essa faixa

etária relevante ao longo do desenvolvimento desta pesquisa. A inclusão desses/as servidores/as poderia eventualmente ser importante - embora não tenha sido incluída na pesquisa - para capturar uma visão mais abrangente da população estudada e considerar aqueles que estão prestes a ingressar legalmente no grupo dos/as servidores/as idosos/as.

A segunda e principal faixa etária diz respeito aos/as servidores/as entre 60 anos de idade e 74 anos, 11 meses e 30 dias, considerando que ao completar 75 anos ocorre a aposentadoria compulsória. A planilha revelou a presença de 569 servidores nessa faixa etária, o que representa um grupo significativo dentro da instituição, correspondendo a 13,6% do total de servidores. Dos 4179 servidores/as, 569 (13,6%) possuem 60 anos de idade ou mais, dentre estes, 336 (8%) são Técnicos Administrativos em Educação (TAE) e 233 (5,6%) são Docentes.

Analisando os dados do CENSO 2022, observa-se que a população com 60 anos ou mais no Brasil corresponde a aproximadamente 15,83% da população total. No Estado de Goiás, essa faixa etária representa cerca de 13,66% do total de habitantes. Dentro da UFG, os/as servidores/as nessa faixa etária compõem aproximadamente 0,1% da população do Estado. Essa porcentagem é próxima à proporção de idosos/as em relação à população total do Estado de Goiás, embora ligeiramente menor.

Dos 569 servidores/as da Universidade Federal de Goiás (UFG) com 60 anos de idade ou mais no momento em que desenvolvi esta investigação, pude analisar que 300 são homens (53% do total), enquanto 269 são mulheres (47% do total). Essa diferença de gênero levanta questões pertinentes quando se considera a representatividade feminina em um grupo minoritário. A presença de uma proporção menor de mulheres entre os/as servidores/as mais velhos/as, tanto docentes quanto TAE, pode sugerir desigualdades estruturais existentes dentro da instituição, tais como barreiras de acesso em concursos públicos, assim como a cargos de liderança, estereótipos de gênero ou limitações impostas por divisões tradicionais do trabalho. Essa observação ressalta a importância de uma análise mais aprofundada *a posteriori*, considerando tanto a experiência dessas mulheres no ambiente de trabalho quanto às implicações mais amplas em termos de igualdade de gênero e empoderamento feminino na universidade.

Neste estágio da análise dos dados dos/as servidores/as com 60 anos de idade ou mais, infelizmente não foi possível examinar as informações relacionadas a autodeclarações acerca de “etnia”, assim como de “raça / cor”, uma vez que tais dados não foram incluídos na planilha fornecida pela PROPESSOAS. Acredito que essa omissão tenha ocorrido, talvez, porque não solicitei especificamente todos os dados que gostaria que constassem na planilha.

Afinal, inicialmente tudo que eu desejava era uma lista com idade e e-mail dos/as servidores/as ativos/as, posteriormente me dei conta do quanto eu poderia explorar e examinar aqueles dados fornecidos e que poderia ter solicitado a inclusão dessa e de outras informações. No entanto, tive o cuidado de abordar essa questão no questionário aplicado subsequentemente, permitindo uma análise mais detalhada das autoidentificações de servidores/as que responderam ao questionário.

É fundamental destacar que a ausência inicial dos dados étnico-raciais não prejudica a relevância e o comprometimento deste estudo com a compreensão e problematização das diferentes dimensões socioculturais envolvidas em termos de marcadores sociais como raça, etnicidade e cor. Ao contrário, a reflexão sobre questões étnico-raciais e sua representação no âmbito acadêmico é de extrema importância, e sua inclusão ampliada e posterior em futuras análises garantirá um exame mais completo e cuidadoso da heterogeneidade dos/as servidores/as mais velhos/as da Universidade Federal de Goiás.

Em relação à categoria dos 569 servidores 60+, 336 são Técnicos Administrativos em Educação (TAE) e 233 são docentes. Essa constatação inicial realmente me surpreendeu e desafiou as expectativas colocando em pauta algumas inquietações. Nesse momento, surgem questionamentos intrigantes, esperei que os docentes fossem a maioria nesse grupo etário, mesmo porque eu esperava que a categoria dos docentes fosse a maioria absoluta. Entretanto, me dei conta que do total de 4179 servidores/as da UFG: 53% são TAE.

A divergência entre a proporção de TAE e docentes nessa faixa etária levanta questões interessantes que merecem atenção ao longo da dissertação. Quais são as razões que levam tais servidores/as a permanecerem atuando profissionalmente ao longo da velhice? É relevante nos perguntarmos se os TAE estão continuando a trabalhar até idades mais avançadas (em comparação com os docentes), por uma dedicação profissional intensa e apaixonada, por questões socioeconômicas, como a busca por melhores condições financeiras ao se aposentar com integralidade e completude de carreira, ou por outras razões que ainda não me vêm à cabeça?

Dentro da categoria dos TAE, chama a atenção a distribuição de dois cargos específicos. Entre os 336 servidores/as TAE com 60 anos de idade ou mais, 57 são técnicos em enfermagem, o que representa aproximadamente 17% do total destes TAE. Além disso, há 50 assistentes em administração, correspondendo a aproximadamente 15% do total de TAE com 60 anos de idade ou mais. Esses números destacam a presença significativa desses cargos específicos dentro da categoria dos TAE mais velhos/as. Lembrando que este último é também o meu cargo na UFG e espero futuramente também constar nessa estatística.

É presumível que a predominância do cargo de Técnico em Enfermagem entre os TAE com 60 anos de idade ou mais se deva, em grande parte, à presença do Hospital das Clínicas (HC), que é o hospital universitário da UFG. Esse hospital desempenha um papel de destaque na prestação de serviços de saúde à população no Estado de Goiás e conta com um quadro de 684 servidores/as, o que representa aproximadamente 16,3% do número total de servidores/as (tanto docentes quanto técnicos/as administrativos/as) de todas as idades. Portanto, a expressiva presença dos/as técnicos/as em enfermagem nessa categoria de servidores/as pode ser atribuída à relevância e ao tamanho do Hospital das Clínicas como parte integrante da estrutura da universidade.

Quanto aos/as assistentes em administração, é provável que sua distribuição esteja presente em todas unidades acadêmicas e órgãos da universidade. Essa constatação se deve às atribuições abrangentes desse cargo, que envolve uma variedade de tarefas administrativas e de apoio em diferentes áreas. Essa versatilidade permite que os/as assistentes em administração estejam presentes em diversos setores da universidade, desempenhando funções essenciais em diferentes contextos. Dessa forma, é possível inferir que a presença significativa dos/as assistentes em administração entre os/as servidores/as com 60 anos de idade ou mais está relacionada à sua ampla atuação e à demanda por suas habilidades administrativas em todas as instâncias da instituição.

Portanto, ao analisar a distribuição dos/as servidores/as TAE com 60 anos de idade ou mais de acordo com a lotação, observa-se uma presença significativa desses/as servidores/as no Hospital das Clínicas, totalizando 145. Além disso, destaca-se a presença de 15 servidores nessa faixa etária lotados na Diretoria de Logística (DLOG), desempenhando predominantemente a função de motoristas. Essa alocação pode ser explicada, a meu ver, pela necessidade de profissionais experientes para conduzir as atividades logísticas da universidade, como transporte de materiais e deslocamento de pessoas. Outra observação relevante é a presença de 11 servidores com 60 anos ou mais na Secretaria de Promoção da Segurança e Direitos Humanos (SDH) da UFG.

Agora, é pertinente direcionar a atenção para os dados relacionados aos docentes, a fim de aprofundar nossa compreensão sobre essa categoria de servidores/as. Entre os 233 docentes com 60 anos de idade ou mais, é possível observar uma distribuição equilibrada entre o Câmpus Samambaia e o Câmpus Colemar Natal e Silva⁴⁹, com 117 docentes lotados

⁴⁹A Universidade Federal de Goiás (UFG) possui um total de 4 *campi* distribuídos em diferentes regiões. São eles: Câmpus Goiás (localizado na cidade de Goiás), Câmpus Colemar Natal e Silva (localizado na região Central de Goiânia), Câmpus Samambaia (na região norte de Goiânia) e Câmpus Aparecida de Goiânia (localizado na cidade de Aparecida de Goiânia, Região Metropolitana da Capital). Entre eles, destacam-se o

no primeiro (50,2%) e 104 no segundo (44,7% do total). Essa divisão quase igualitária sugere uma distribuição proporcional de docentes com 60 anos de idade ou mais em dois *campi* da universidade. Os/as outros/as 12 docentes (equivalente a 5,1%), se encontram nos demais *campi*.

Ao analisar a distribuição por lotação, é notável que algumas unidades acadêmicas se destacam em números absolutos. A Faculdade de Medicina possui 36 docentes nessa faixa etária (15,5% do total), seguida pelo Instituto de Ciências Biológicas com 21 docentes (9% do total). Nas Faculdades de Direito e Odontologia, são 12 docentes em cada (5,2%). O Instituto de Patologia Tropical e Saúde Pública possui 11 docentes (4,7%). Além disso, a Faculdade de Informação e Comunicação tem 10 docentes (4,3%). Já a Escola de Música e Artes Cênicas e a Faculdade de Educação contam com 9 docentes cada (3,9%). Os demais docentes estão distribuídos em outras unidades e órgãos da universidade.

Algumas unidades da universidade apresentam proporções menores de docentes idosos/as, indicando uma composição da categoria relativamente mais jovem. Por exemplo, na Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia (FACE), há apenas 1 docente com 60 anos ou mais. Situação semelhante é observada na Faculdade de Educação Física e Dança (FEFD), Faculdade de Farmácia (FF), Faculdade de História (FH), Faculdade de Nutrição (FANUT), Instituto de Estudos Sócio-Ambientais (IESA), Instituto de Informática (INF) e Instituto de Matemática e Estatística (IME), todas com 3 servidores/as docentes idosos/as.

Embora tenha previsto inicialmente uma análise aprofundada sobre a distribuição de docentes por idade, deve-se destacar que uma investigação detalhada dessa questão sensível exigiria um capítulo dedicado exclusivamente a essa análise, devido à complexidade dos fatores envolvidos. É importante considerar que diversos fatores podem contribuir para a concentração de docentes mais velhos em determinadas faculdades, tais como a ausência de exigência de presença física, o entusiasmo pela profissão, o recebimento de adicional de insalubridade, ou ainda o fato de algumas faculdades serem mais antigas na UFG, o que pode resultar em um corpo docente mais maduro, entre outras questões. Nesse sentido, a distribuição heterogênea de docentes por idade nas unidades da universidade instiga uma investigação mais minuciosa para compreender os fatores subjacentes a essa realidade.

Câmpus Samambaia e o Câmpus Colemar Natal e Silva, localizados na cidade de Goiânia como os maiores e principais. Esses *campi* abrigam uma variedade de cursos e programas acadêmicos, contribuindo para a diversidade e alcance da UFG.

Quadro 1 - Dados de Docentes 60+ por Unidade de Exercício na UFG

Unidade de Exercício	Docentes com 60 anos de idade ou mais
Centro de Ensino e Pesquisa Aplicada à Educação - CEPAE	06
Editora Ufg	01
Escola de Agronomia - EA	06
Escola de Engenharia Civil e Ambiental - EECA	05
Escola de Engenharia Elétrica, Mecânica e De Computação - EMC	07
Escola de Música e Artes Cênicas - EMAC	09
Escola de Veterinária e Zootecnia - EVZ	07
Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia - FACE	01
Faculdade de Artes Visuais - FAV	07
Faculdade de Ciências e Tecnologia - FCT	04
Faculdade de Ciências Sociais - FCS	05
Faculdade de Direito - FD	12
Faculdade de Educação - FE	10
Faculdade de Educação Física e Dança - FEFD	03
Faculdade de Enfermagem - FEN	05
Faculdade de Farmácia - FF	03
Faculdade de Filosofia - FAFIL	08
Faculdade de História - FH	03
Faculdade de Informação E Comunicação - FIC	10

Faculdade de Letras - FL	08
Faculdade de Medicina - FM	36
Faculdade de Nutrição - FANUT	03
Faculdade de Odontologia - FO	12
Instituto de Ciências Biológicas - ICB	21
Instituto de Estudos Sócio-Ambientais - IESA	03
Instituto de Física - IF	08
Instituto de Informática - INF	03
Instituto de Matemática e Estatística - IME	03
Instituto de Patologia Tropical e Saúde Pública - IPTSP	11
Instituto de Química - IQ	05
Unid. Acad. Esp/Ciências Humanas - Goiás	08

Fonte: Tabela elaborada pela autora a partir dos dados fornecidos pela UFG relativos ao ano de 2022.

Quadro 2 - Dados de TAE 60+ por Unidade de Exercício na UFG

Unidade de Exercício	TAE com 60 anos de idade ou mais
Biblioteca Central - BC	06
Campus Firminópolis	01
Centro de Ensino e Pesquisa Aplicada à Educação - CEPAE	02
Centro de Gestão Acadêmica - CGA	02
Centro de Informação, Documentação e Arquivo - CIDARQ	04

Centro de Recursos Computacionais - CERCOMP	01
Centro Editorial e Gráfico - CEGRAF	01
Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD	02
Departamento de Contabilidade e Finanças - DCF	04
Diretoria de Ações Afirmativas - DAF	01
Diretoria de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas - DAD	01
Diretoria de Administração de Pessoas - DAP	03
Diretoria de Compras - DCOM	02
Diretoria de Logística - DLOG	15
Diretoria Financeira de Pessoas - DFP	02
Escola de Agronomia - EA	10
Escola De Engenharia Civil e Ambiental - EECA	06
Escola de Engenharia Elétrica, Mecânica e de Computação - EMC	05
Escola de Música e Artes Cênicas - EMAC	02
Escola de Veterinária e Zootecnia - EVZ	10
Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia - FACE	01
Faculdade de Artes Visuais - FAV	04
Faculdade de Direito - FD	01
Faculdade de Educação Física e Dança - FEFD	02
Faculdade de Enfermagem - FEN	02
Faculdade de Farmácia - FF	04
Faculdade de Filosofia - FAFIL	01
Faculdade de Informação e Comunicação - FIC	02
Faculdade de Letras - FL	02
Faculdade de Medicina - FM	08
Faculdade de Nutrição - FANUT	03
Faculdade de Odontologia - FO	05
Gabinete do Reitor - GR	05
Hospital das Clínicas - HC	149
Instituto de Ciências Biológicas - ICB	06

Instituto de Estudos Sócio-Ambientais - IESA	01
Instituto de Física - IF	03
Instituto de Informática - INF	01
Instituto de Matemática e Estatística - IME	01
Instituto de Patologia Tropical e Saúde Pública - IPTSP	05
Instituto de Química - IQ	02
Instituto Verbena - IV	02
Museu Antropológico	02
Pró-Reitoria de Administração e Finanças - PROAD	01
Pró-Reitoria de Extensão e Cultura -PROEC	03
Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação - PRPI	03
Pró-Reitoria de Pós-Graduação - PRPG	01
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis - PRAE	09
Procuradoria Jurídica	02
Radio Universitaria - RADIO	02
Secretaria de Comunicação - SECOM	01
Secretaria de Infraestrutura - SEINFRA	10
Secretaria de Promoção da Segurança e Direitos Humanos - SDH	11
Secretaria de Tecnologia e Informação - SETI	01

Fonte: Tabela elaborada pela autora a partir dos dados fornecidos pela UFG relativos ao ano de 2022.

A análise dos dados disponibilizados na planilha permitiu identificar padrões e características relevantes dos/as servidores/as com 60 anos de idade ou mais na UFG. Essas informações constituem um ponto de partida para investigações mais aprofundadas, que serão exploradas a seguir a partir das respostas obtidas no questionário aplicado.

3.2- Sobre a utilização e análise dos questionários

Abordarei neste momento as respostas obtidas nos questionários, fornecendo uma análise dos dados obtidos. Porém, antes de prosseguir, penso ser relevante explicar a metodologia dos questionários que apliquei inicialmente. Foram enviados os questionários para um total de 569 servidores/as com sessenta anos de idade ou mais. Obtivemos 59 respostas, embora seja importante destacar que não é possível saber exatamente quantas pessoas receberam o e-mail inicial, uma vez que nosso sistema de e-mail institucional não possui notificação de recebimento. Adicionalmente, algumas respostas podem não ter sido entregues devido a problemas técnicos, por ficarem retidas em caixa de spam, ou outros motivos.

Para obter as informações, o *survey* utilizado conteve um total de 57 questões tanto de múltipla escolha, quanto com opção de respostas discursivas, que podem ser acessadas no apêndice C desta dissertação. Optei por utilizar o *Google Forms* como plataforma para o questionário, que foi enviado aos/às servidores/as por meio de e-mails, conforme descrito anteriormente.

O *survey* sempre foi pensado como uma primeira etapa para ser seguida por entrevistas semiestruturadas *a posteriori*. No caso desta pesquisa, o uso do formulário eletrônico facilitou a organização dos dados, além de permitir que os/as participantes respondessem às perguntas de forma conveniente, no momento mais adequado para eles/as.

É importante ressaltar que a adesão ao formulário eletrônico também pode ser considerada um termômetro para a pesquisa. A quantidade de servidores/as que aderiram ao formulário eletrônico pode indicar os desafios enfrentados por estes/as servidores/as com o uso das plataformas digitais. Considerando que o formulário é baseado em uma plataforma digital, sua participação requer um mínimo de conhecimento tecnológico. Portanto, o número de adesões pode oferecer compreensões sobre o nível de familiaridade deste grupo etário com o uso da tecnologia digital.

As 59 respostas obtidas ao questionário ocorreu em cerca de 30 dias - no período de 09 de maio de 2023 a 09 de junho de 2023 - o que proporciona uma base sólida para a análise e discussão dos resultados neste capítulo. O número me surpreendeu positivamente, pois imaginei que seria menor para um período relativamente curto desde o seu envio.

3.3- Analisando os dados obtidos através das respostas ao questionário

Neste momento, analiso as respostas obtidas por meio dos questionários preenchidos pelos/as servidores/as participantes. Essa etapa é de extrema importância para compreender as percepções e experiências dos/as participantes em relação ao tema central da pesquisa. Iniciarei pelo exame das características demográficas, que englobam informações fornecidas pelos/as servidores/as através do *survey*, tais como idade, gênero, tempo de serviço, nível educacional, entre outras. Esses dados desempenham um papel fundamental na compreensão do perfil dos participantes e na influência que essas características podem exercer sobre suas respostas. Ao considerar as características demográficas dos/as participantes, posso identificar possíveis padrões, tendências ou divergências em relação às percepções e experiências manifestadas, o que contribuirá para uma interpretação mais precisa da presente investigação.

Todos/as os/as 59 respondentes que iniciaram o questionário, como já mencionado, concordaram em participar da pesquisa e com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, que foi apresentado ao/à interlocutor/a logo no início do questionário. Nem todos/as concordaram em deixar registrado seus dados pessoais como nome, CPF, telefone, data de nascimento completa e e-mail, e tudo isso foi seguramente respeitado, especialmente quando deixamos essas perguntas como “não obrigatórias” para que o/a interlocutor/a se sentisse mais à vontade.

Dos 59 respondentes, 38 são docentes, representando 64,4% do total de respondentes e 21 são técnicos/as administrativos/as em educação - TAE, que corresponde a 35,6%. Ao iniciar a análise dos dados demográficos dos/as meus 59 interlocutores/as da UFG, verifiquei que o ano em que iniciaram suas atividades laborais como servidores/as na universidade variou de 1975 a 2019. A maioria dos/as participantes (13, representando 22% do total) ingressou em 1993 e 1994. É interessante observar que todos os treze servidores/as que ingressaram nesses dois anos responderam ter entre 60 e 65 anos de idade, com exceção de um que relatou ter entre 66 e 70 anos.

Esses dados indicam que a maioria dos/as participantes começou suas atividades na universidade por volta dos 30 anos de idade. No entanto, um dado inusitado chamou minha atenção: o último servidor a ingressar em 2019, o mais recente ou o "caçula", como podemos chamá-lo, iniciou suas atividades na UFG aos 62 anos de idade, no ano de 2019, já sendo legalmente considerado “pessoa idosa”. Este servidor é TAE. Essa informação revela uma situação singular que foge ao padrão habitual, apresentando um caso particular de um servidor que começou sua trajetória profissional na universidade em uma idade mais avançada.

Do ponto de vista antropológico, esse dado pode ser interpretado como um exemplo de diversidade de trajetórias e experiências dos/as servidores/as da UFG. A antropologia nos ensina que as sociedades são compostas por múltiplas pessoas com histórias de vida complexas e plurais, moldadas por contextos sociais, culturais e pessoais heterogêneos. O servidor que ingressou na universidade com mais de 60 anos representa uma experiência atípica no total de interlocutores/as, desafiando as expectativas convencionais de idade para o início de uma carreira profissional na universidade. Essa singularidade demonstra a importância de reconhecermos as diferentes formas pelas quais os indivíduos constroem suas trajetórias profissionais e acadêmicas, destacando a riqueza e a complexidade das vivências humanas.

Dos 59 respondentes analisados, a grande maioria, 58 participantes, são brasileiros/as. A maioria nasceu no estado de Goiás. Em particular, 19 respondentes (cerca de 32% do total) nasceram em Goiânia, a capital do estado. Esses dados evidenciam uma forte representação de participantes com origem local, indicando uma relevante presença de servidores/as que são naturais da região em que a Universidade Federal de Goiás está situada.

É importante destacar que há uma única interlocutora que não é brasileira, tendo nascido em Cabinda, Angola. Essa participante possui 68 anos de idade, trazendo uma perspectiva enriquecedora à pesquisa, uma vez que sua experiência e trajetória diferem da maioria dos/as demais servidores/as. Sua origem africana e sua idade podem influenciar suas percepções e experiências em relação ao tema abordado na pesquisa, oferecendo um olhar intercultural e ampliando a diversidade de perspectivas presentes no estudo. Inclusive, foi possível entrevistar esta participante, e a entrevista está destacada no próximo capítulo.

Ao analisar a faixa etária dos/as meus interlocutores/as, identifiquei que a distribuição é a seguinte: 44 servidores/as têm entre 60 e 65 anos, o que corresponde a aproximadamente 75% do total. Outros 13 respondentes estão na faixa etária de 66 a 70 anos, representando cerca de 22% dos/as participantes. Por fim, dois servidores/as têm entre 71 e 74 anos, totalizando cerca de 3% do grupo pesquisado. É importante ressaltar que a escolha das faixas etárias no questionário levou em consideração que a aposentadoria compulsória ocorre aos 75 anos, portanto, não foram incluídas faixas etárias acima desse limite, já que não haveria servidores/as ativos/as nesta faixa etária.

Uma curiosidade interessante é que a interlocutora mais velha entre os participantes do *survey* possui 73 anos. Ela é uma docente do gênero feminino vinculada à Escola de Agronomia. Essa informação ressalta a presença de servidores/as com ampla experiência e

trajetórias significativas na universidade, trazendo consigo um conhecimento e ótimas perspectivas para essa pesquisa.

Ao considerar o aspecto de gênero entre os/as meus interlocutores/as, destaca-se a presença de uma participação significativa do gênero feminino. Dos/as 59 servidores/as analisados, 58 responderam esta questão, sendo que 33 se identificaram como sendo do gênero feminino, o que corresponde a aproximadamente 56% do total de respondentes. Por outro lado, 23 servidores (39%) se identificaram como sendo do gênero masculino. Dois participantes optaram por não responder a essa pergunta específica, representando cerca de 3% do total de respondentes.

Sob a perspectiva antropológica, a distribuição de gênero dentro do grupo de interlocutores/as pode ser interpretada como um reflexo das dinâmicas sociais e culturais presentes na UFG. A predominância do gênero feminino entre os participantes pode indicar a crescente participação e representatividade das mulheres no âmbito acadêmico, especialmente nas últimas décadas. Essa mudança reflete transformações sociais mais amplas, nas quais as mulheres têm conquistado maior espaço e protagonismo em diversas áreas profissionais, incluindo a universidade.

Ao analisar as identidades étnico-raciais declaradas pelos/as participantes, é importante reconhecer que as respostas refletem as auto declarações dos/as próprios/as servidores/as. Dos 59 interlocutores/as, apenas um participante optou por não responder a essa pergunta específica de múltipla escolha e não de cunho discursivo. Houve um representante que se identificava como “amarelo/a” (1,7%), um indígena (1,7%), um “mestiço brasileiro” (1,7%), um indivíduo de “mistura entre branco e indígena” (1,7%), apenas um participante autodeclarado “preto” (1,7%), 36 servidores/as “brancos/as” representando cerca de 62% do total e 17 são “pardos/as” (29,3%).

Essa distribuição indica uma predominância significativa da identidade racial “branca” entre os/as servidores/as da UFG que participaram da pesquisa. A relativa falta de diversidade étnico-racial refletem as desigualdades e assimetrias raciais históricas presentes na sociedade brasileira, que se materializam também na composição demográfica da universidade. Ainda assim, é importante reconhecer e valorizar as diferentes identidades étnico-raciais presentes, mesmo que a maioria dos participantes se identifique como brancos. Vale destacar que tais pessoas, no geral, entraram no serviço público da UFG em períodos anteriores ao surgimento das leis que propiciam ações afirmativas relacionadas a identidades étnico-raciais no Brasil, as quais passaram a tomar espaço ao final dos anos 1990 no Brasil.

É fundamental promover a discussão e reflexão sobre a importância da representatividade e do combate às desigualdades étnico-raciais no ambiente acadêmico-profissional, visando a construção de uma universidade mais inclusiva e equitativa. A antropologia social e cultural nos convida a analisar criticamente as relações de poder e a influência das estruturas sociais racistas nas percepções e experiências em relação às identidades étnico-raciais, assim como nas dinâmicas de inclusão e exclusão dentro das instituições de ensino superior.

A diversidade educacional entre os/as interlocutores/as nesta pesquisa revela uma ampla gama de perspectivas e conhecimentos no contexto do estudo. A maioria dos servidores/as, composta por 24, possui formação em nível de Doutorado, o que demonstra um alto grau de qualificação acadêmica e expertise em suas áreas de atuação, especialmente entre os/as docentes (23 são docentes e apenas 1 é TAE). Embora se possa inferir que muitos dos/as servidores/as com doutorado também tenham obtido o título de Mestrado, é relevante observar que alguns possuem apenas o título de Mestrado como a sua formação máxima no momento desta pesquisa. Há a presença de 8 servidores/as nesta situação, com formação em nível de Mestrado, sendo 5 TAE e 3 docentes.

Entre os demais níveis de escolaridade mencionados pelos/as participantes, destacam-se 3 TAE com ensino superior, 10 TAE com especialização e nenhum TAE com pós-doutorado. Também foram mencionados/as 2 TAE com formação em ensino médio.

O nível de escolaridade entre os docentes ficou assim distribuído: além dos 23 docentes com nível de doutorado e três com nível de mestrado, dois possuem especialização, e dez pós-doutorado. É importante destacar que os níveis de escolaridade máxima obtidos pelos servidores/as geralmente sugerem a obtenção de títulos inferiores. Por exemplo, um servidor com pós-doutorado é tipicamente inferido como também possuindo mestrado e doutorado, seguindo uma progressão educacional. Ter um título mais avançado, como pós-doutorado, não exclui a possibilidade de ter obtido títulos anteriores, mas sim indica um nível mais elevado de especialização e conhecimento na área.

A diversidade educacional entre os/as interlocutores/as desta pesquisa revela importantes marcadores sociais da diferença no contexto da UFG. Nota-se que a maioria dos/as docentes participantes possui formação em nível de doutorado e pós-doutorado, o que evidencia uma concentração de alta qualificação acadêmica no corpo docente mais velho da instituição. Essa correlação entre qualificação acadêmica mais elevada e atuação como docente pode estar relacionada a uma política institucional que prioriza a valorização da titulação acadêmica para os/as docentes.

Por outro lado, os/as servidores/as TAE apresentam uma distribuição de nível de escolaridade mais diversificada, com uma prevalência de formações de especialização e mestrado. Essa diferença de qualificação entre as carreiras pode ser reflexo de políticas e práticas institucionais que historicamente têm valorizado a formação acadêmica para o ingresso na carreira docente. Essa variabilidade nos níveis de escolaridade e a concentração de doutores e pós-doutores no corpo docente trazem à tona reflexões sobre desigualdades sociais e possíveis assimetrias de poder no contexto da UFG.

Ainda sobre os dados sócio demográficos, analisando os dados referentes ao estado civil dos/as interlocutores/as, 28 servidores/as, cerca de 48%, declarou-se como casado/a. Além disso, foram mencionados nove servidores/as que se declararam divorciados/as, indicando que uma parcela menor do grupo passou por um processo de separação formal. Também houve a menção de dois servidores que se encontram na condição de separado/a.

Ainda foram registrados dez servidores/as solteiros/as, 17% do total, revelando que um número reduzido de participantes não formalizou um vínculo conjugal ou não se encontra em um relacionamento estável. Adicionalmente, foram mencionados oito servidores/as que estão em união estável. Por fim, dois interlocutores/as declararam-se viúvos/a.

Esses dados sobre o estado civil dos/as interlocutores/as podem compreender sobre as relações afetivas e os contextos sociais dos/as participantes. No entanto, é importante ressaltar que o estado civil não é necessariamente um indicativo completo das experiências e dinâmicas relacionais dos/as servidores/as, uma vez que aspectos como uniões consensuais, relações não formalizadas e vivências individuais podem influenciar as percepções e a realidade de cada um.

Quanto à renda mensal, apenas um servidor (TAE) respondeu que recebe entre um e três salários mínimos por mês (o salário mínimo= R\$1.320,00). Um total de 10% dos/as servidores/as afirmaram receber de 3 a 6 salários mínimos, sendo 4 TAE e 2 docentes. Em termos de remuneração, 13% ou 8 servidores/as estão entre os/as servidores/as que declararam os maiores salários, sendo acima de 15 salários mínimos, sendo todos docentes. A maioria, quase 40% (23 servidores/as) respondeu que a sua renda mensal está entre 10 a 15 salários mínimos, ou seja, de R\$13.200,00 a R\$19.800,00, destes 4 são TAE e 19 docentes. Não responderam a esta pergunta, 05 servidores/as.

Quando questionados sobre religião/espiritualidade, houve uma diversidade de respostas. Foram identificados 4 servidores/as agnósticos/as (6,8%), que se caracterizam por não afirmarem nem negarem a existência de uma divindade, e uma servidora que segue a religião anglicana (1,7%), que é uma vertente do cristianismo originada na Igreja da

Inglaterra. Além disso, foram mencionados 2 servidores/as ateu e atéia (3,4%), que não acreditam em nenhuma divindade, e 2 servidores/as budistas (3,4%), que seguem os princípios e ensinamentos do Budismo. Também foram identificados 23 servidores/as católicos/as (39%), 14 espíritas (23,7%), 9 evangélicos (15,3%) e 3 servidores/as que seguem religiões afro-brasileiras (5,1%). Um dos/as respondentes/as optou por não responder essa pergunta (1,7%).

Quanto ao local de trabalho dos/as servidores/as, foi observada uma grande diversidade de unidades e órgãos, distribuídos conforme quadro abaixo. Essa ampla variedade de locais de trabalho evidencia a presença dos/as servidores/as em diferentes áreas e departamentos da universidade, abrangendo desde unidades acadêmicas até setores administrativos.

Quadro 3 - Interlocutores/as docentes e TAE com 60 anos ou mais por unidade

Unidade de Exercício	Interlocutores/as Docentes	Interlocutores/as TAE
Biblioteca Central - BC	-	01
Centro de Ensino e Pesquisa Aplicada à Educação - CEPAE	01	01
Diretoria Financeira de Pessoas - DFP	-	01
Escola de Agronomia - EA	01	-
Escola de Engenharia Elétrica, Mecânica e de Computação - EMC	01	01
Escola de Música e Artes Cênicas - EMAC	01	-
Escola de Veterinária e Zootecnia - EVZ	01	02
Faculdade de Artes Visuais - FAV	01	01
Faculdade de Ciências Sociais - FCS	01	-
Faculdade de Direito - FD	-	01
Faculdade de Educação - FE	03	-
Faculdade de Enfermagem - FEN	01	-

Faculdade de Filosofia - FAFIL	01	-
Faculdade de Informação e Comunicação - FIC	04	-
Faculdade de Letras - FL	03	01
Faculdade de Nutrição - FANUT	01	-
Faculdade de Medicina - FM	04	01
Faculdade de Odontologia - FO	03	-
Hospital das Clínicas - HC	-	05
Instituto de Informática - INF	-	01
Instituto de Física - IF	02	-
Instituto de Patologia Tropical e Saúde Pública - IPTSP	01	02
Instituto de Química - IQ	02	-
Outros	03	-
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis - PRAE	-	01
Regional Goiás	02	-
Secretaria de Infraestrutura - SEINFRA	01	02

Fonte: Tabela elaborada pela autora a partir dos dados fornecidos pela UFG relativos ao ano de 2022.

Dos 57 participantes que responderam à pergunta relacionada à filhos, 8 declararam não ter filhos/as. Entre os/as que têm filhos, a distribuição é a seguinte: 11 participantes têm um filho/a, 21 têm dois filhos/as, 13 têm três filhos/as, 3 têm quatro filhos/as e 1 participante indicou ter cinco filhos/as. Esses dados refletem a diversidade de configurações familiares dos/as servidores/as e podem influenciar em aspectos como a dinâmica familiar, redes de apoio social, entre outras questões.

Ao questionarmos sobre a relação com os/as filhos/as, 43% dos que têm filhos declararam ser excelente, 39% ser boa e apenas um servidor declarou ser de modo regular. Nenhum assinalou a opção ruim ou péssima.

Quanto aos/às netos/as, obtivemos 58 respostas das quais 36 interlocutores/as, que correspondem a 62% do total, afirmam não terem netos/as. As demais respostas ficaram divididas entre 1, 2, 3, 4 e até mesmo 5 netos.

Cerca de 80% dos/as interlocutores/as consideram que os/as filhos/as e netos/as dominam bem a tecnologia. Esse percentual corresponde a 45 respostas em números absolutos das 57 respostas obtidas. Vale ainda destacar que 7 responderam que não tem filhos/as ou netos/as.

A partir destes dados extraídos do *survey*, podemos inferir alguns aspectos relevantes sob uma perspectiva antropológica em diálogo com a antropologia digital. A constatação de que quase 80% dos/as interlocutores/as consideram que seus filhos/as e netos/as dominam bem a tecnologia revela a percepção dos/as participantes sobre a geração mais jovem e sua familiaridade com as ferramentas digitais. Isso sugere uma mudança geracional na relação com a tecnologia, indicando uma possível maior exposição e habilidade no uso dessas ferramentas por parte das gerações mais novas. Embora estes/as filhos/as dominem bem a internet, apenas 19 interlocutores/as admitiram ter o auxílio destes/as jovens com as dúvidas relacionadas à tecnologia. Outros/as 17 afirmaram não terem ajuda, e nove afirmam possuir auxílios eventualmente. Por fim, quatro apontam possuir auxílio, mas não tanto quanto gostariam e os demais que responderam a esta questão não possuem filhos/as ou netos/as.

A partir das respostas obtidas sobre a atual composição familiar dos/as interlocutores/as, podemos observar uma variedade de arranjos domésticos. Dos participantes, 5 informaram morar com filhos/as. Além disso, 4 responderam que residem com outros familiares, sugerindo a convivência com parentes, além dos filhos. A maioria dos/as interlocutores/as (32 ou 54% do total) relatou morar com cônjuge, companheiro/a ou namorado/a. Ademais, 12 interlocutores/as mencionaram morar sozinhos/as.

Outras configurações mencionadas incluem morar em espaço dividido, como pensões ou com amigos, bem como em instituições de acolhimento, sendo mencionadas por 2 interlocutores/as. Essas respostas revelam uma diversidade de contextos residenciais que podem estar associados a fatores socioeconômicos ou circunstâncias específicas. Nesse sentido, essa diversidade de arranjos domésticos nos permite compreender a complexidade das relações familiares e residenciais dos/as interlocutores/as, revelando as diversas formas de convivência e organização familiar presentes nesse contexto.

Um elemento importante de ser destacado é que, dos/as respondentes, apenas 14 (23,7% do total) relataram ter vivenciado algum tipo de discriminação ou violência em decorrência de sua idade. Ao questionar quem cometeu ou comete essas formas de discriminação, foram fornecidas as seguintes respostas: três interlocutores/as mencionaram amigos/as ou conhecidos/as como responsáveis pela discriminação ou violência; cinco interlocutores/as apontaram suas chefias imediatas como perpetradoras dessas ações

discriminatórias; seis interlocutores/as relataram que colegas de trabalho docentes foram responsáveis por esse tipo de comportamento; três interlocutores/as citaram colegas de trabalho técnicos/as administrativos/as como perpetradores/as; sete interlocutores/as mencionaram pessoas desconhecidas, como indivíduos na rua, como fonte de discriminação ou violência; três interlocutores/as relataram que familiares e parentes próximos ou distantes foram responsáveis por tais atos; um mencionou professores/as como perpetradores/as de discriminação ou violência.

Apesar de virem de uma porção minoritária de participantes do *survey*, essas respostas são significativas e revelam que as formas de discriminação e violência relacionadas à idade podem vir de diversas fontes, incluindo pessoas do convívio pessoal, ambiente de trabalho, desconhecidos/as na sociedade e até mesmo familiares. Essa diversidade de agentes reforça a necessidade de abordar a questão da *idadismo*⁵⁰ em diferentes contextos sociais e promover a conscientização e ações de combate a essa forma de discriminação.

Ao questionarmos quanto ao uso das redes sociais, os dados revelaram que os/as interlocutores/as possuem uma presença significativa nas redes sociais, com alta adesão ao uso do WhatsApp, sendo que todos os 59 participantes utilizam essa plataforma. Além disso, o YouTube é uma das redes sociais mais utilizadas, com 45 (76%) interlocutores/as afirmando fazer uso dela. O Instagram e o Facebook também são amplamente utilizados, com 34 e 35 interlocutores/as, respectivamente, indicando que fazem parte dessas plataformas.

Outras redes sociais também têm adesão, embora em menor escala. O TikTok é utilizado por oito interlocutores/as, enquanto o LinkedIn é utilizado por 17. O Messenger, Twitter e Pinterest são utilizados por 16, 17 e 10 interlocutores/as, respectivamente. O Kwai é a rede social menos utilizada, mencionada por apenas um/a entrevistado/a.

Esses dados demonstram que os/as interlocutores/as estão ativos nas redes sociais e comunicadores instantâneos, explorando diferentes aplicativos e plataformas para se conectar, compartilhar conteúdo e interagir com outras pessoas.

Dos respondentes, 25 (42,4%) afirmaram que o uso frequente de redes sociais como Facebook, Instagram e WhatsApp pode influenciar positivamente em seu desempenho ao utilizar os sistemas governamentais para atividades laborais na UFG. Por outro lado, 19 participantes (32,2%) responderam que esse uso não tem influência positiva, e 13 (22%)

⁵⁰ O *idadismo*, termo cunhado por Robert N. Butler, se refere à discriminação ou preconceito baseado na idade, especialmente contra pessoas mais velhas. Isso pode incluir estereótipos negativos, tratamento injusto ou marginalização com base na idade de uma pessoa.

participantes responderam de forma neutra ou incerta, indicando que a influência pode variar dependendo do contexto ou da situação específica.

Esses resultados sugerem que uma parte significativa dos/as interlocutores/as reconhece pontos positivos do uso das redes sociais para melhorar seu desempenho nas atividades laborais na universidade. Através dessas plataformas, eles podem se comunicar de forma mais eficiente, compartilhar informações relevantes, colaborar em projetos e manter-se atualizados sobre as demandas do ambiente de trabalho. No entanto, é importante observar que uma parcela dos/as interlocutores/as não acredita que o uso das redes sociais tenha impacto positivo em suas atividades laborais na UFG.

Adentrando nas questões relacionadas às plataformas digitais no trabalho, 24 servidores/as, ou cerca de 42% do total, informaram que sempre utilizam essas plataformas, 20 utilizam frequentemente, nove às vezes, três raramente e apenas uma interlocutora nunca utilizou. A plataforma mais utilizada foi o SEI - Sistema Eletrônico de Informações com 55 respostas afirmativas (93%), seguida do SOUGOV.BR e E-mail institucional com 51 usuários/as para cada (86%). Outros sistemas mais utilizados foram SIGAA, SIGRH e sites institucionais com 39 (66%), 31 (53%) e 30 (51%) usuários/as respectivamente. SIGEPE e SIPAC também foram citados com 25 (42%) e 7 (12%) respostas respectivamente. O Moodle Ipê não havia sido colocado nas alternativas, mas foi citado por três interlocutores/as na opção de “outros”.

A partir das respostas dos interlocutores, pode-se observar algumas tendências e conexões relacionadas ao uso das plataformas digitais durante a pandemia, já que 41 (69%) servidores/as afirmam que a pandemia da COVID-19 influenciou a forma como utilizam as plataformas digitais no trabalho. Algumas das observações interessantes e com possíveis ligações são:

1. Adaptação e necessidade de familiarização: Muitos participantes mencionaram a necessidade de se adaptar rapidamente às novas formas de trabalho e ensino remoto, o que exigiu familiarização compulsória com diversas plataformas digitais, como Google Meet, Zoom, Sala Classroom, Moodle, entre outras.

2. Comunicação e colaboração: O uso das plataformas digitais, de acordo com as respostas, possibilitou uma comunicação mais eficiente, tanto no ambiente de trabalho quanto nas relações familiares. Os participantes destacaram a crucialidade da comunicação virtual para resolver questões administrativas, trocar informações e documentos, além de facilitar a interação com colegas, estudantes e familiares.

3. Ampliação do uso das tecnologias: A necessidade de trabalho remoto durante a pandemia levou ao aumento do uso de plataformas digitais, aplicativos e mídias digitais para reuniões virtuais, troca de informações e realização de aulas online. Houve uma intensificação no uso das tecnologias, como WhatsApp, e o surgimento de novas demandas de aprendizagem, resultando em um maior conhecimento e aprimoramento das habilidades digitais.

4. Impacto positivo e aumento da familiaridade: 38 participantes (64% do total) descreveram como a pandemia da COVID-19 influenciou a forma que utilizam as plataformas digitais no trabalho. Como era uma resposta subjetiva, é possível inferir que muitos participantes mencionaram que a pandemia influenciou positivamente o uso das plataformas digitais no trabalho, tornando-as uma rotina no desenvolvimento de suas atividades. Houve relatos de ampliação da produção de materiais didáticos, substituição de aulas expositivas por videoaulas e ganhos pedagógicos com o ensino remoto. Algumas respostas foram bem neutras no sentido de apenas descrever “tive que me adaptar”, não sendo possível inferir se o interlocutor ou a interlocutora considera um impacto positivo.

5. Necessidade de atualização e aprendizagem: A pandemia despertou a consciência da necessidade de atualização e aprendizagem urgente em relação ao uso das plataformas digitais. Os participantes destacaram a necessidade de se atualizar rapidamente para lidar com as demandas do trabalho remoto e o uso de várias ferramentas para auxiliar a comunicação com alunos e colegas.

Esses pontos indicam que a pandemia da COVID-19 teve um impacto significativo na forma como os/as interlocutores/as utilizam as plataformas digitais, promovendo uma maior familiaridade, aquisição de novas habilidades e um aumento no uso dessas tecnologias no ambiente de trabalho e ensino. A necessidade de adaptação e o reconhecimento dos benefícios das plataformas digitais durante esse período foram aspectos recorrentes nas respostas dos/as interlocutores/as. Entretanto, ao questionarmos se a pandemia da COVID-19 contribuiu para um aumento do estresse, da sobrecarga de trabalho e diminuição da qualidade das atividades realizadas, 55% responderam que sim.

Dos/as participantes do questionário, 29 (49%) responderam que já participaram de treinamentos ou capacitações para aprimorar seus conhecimentos e habilidades em relação ao uso das plataformas digitais no trabalho. Isso indica que uma parcela significativa dos/as interlocutores/as reconhece a importância de adquirir as habilidades necessárias para se adaptar e utilizar efetivamente as plataformas digitais em suas atividades profissionais.

Por outro lado, 25 pessoas (42,4%) responderam que não participaram de treinamentos ou capacitações específicas nessa área. Essa falta de oferta ou de busca por capacitação poderia ser atribuída à ausência de um olhar sensível por parte da gestão, que talvez não tenha fornecido treinamentos específicos ou programas de capacitação voltados para servidores/as idosos/as. Essa lacuna evidencia a necessidade de uma abordagem mais inclusiva e sensível às demandas e necessidades dos/as servidores/as 60+ em relação ao uso das plataformas digitais no ambiente profissional.

No geral, a maioria dos/as interlocutores/as demonstrou algum nível de interesse e esforço em buscar capacitação ou aprimoramento em relação ao uso das plataformas digitais no trabalho, o que é encorajador e reflete a importância crescente dessas habilidades no contexto profissional atual. Provavelmente, se possuíssem mais ofertas para capacitação exclusiva ou direcionada para pessoas idosas, haveria uma boa adesão.

Nesta questão, podemos confirmar a hipótese acima, pois ao questionar se o/a servidor/a gostaria de uma capacitação exclusiva ou direcionada para servidores/as com sessenta anos de idade ou mais, referente às plataformas digitais utilizadas no trabalho, cerca de 54% responderam que sim, ou seja, das 59 respostas totais, 32 (54%) gostariam de uma capacitação. Outros 15 (25%) participantes declararam que não teriam interesse em uma capacitação e para 12 (20%) participantes, a questão lhes é indiferente.

A maioria dos/as participantes (23 ou 39%), responderam que não se sentiu em algum momento envergonhada e/ou constrangida por não ter o domínio de alguma das plataformas digitais utilizadas para desempenhar suas atividades de rotina em seu local de trabalho. Destes/as participantes, apenas sete eram TAE, os outros 16 eram docentes. Um número considerável de participantes, sendo 14 dos 59, ou 24%, afirmaram já ter sentido vergonha (9 TAE e 5 docentes) e mais outros nove responderam que já se sentiram envergonhados eventualmente (7 docentes e 2 TAE). Um dado muito significativo que pude examinar através do *survey* foi o de que apenas 16% dos respondentes afirmaram o bom domínio das plataformas digitais no ambiente de trabalho (8 docentes e 2 TAE), ressaltando a importância de abordagens sensíveis e inclusivas no ambiente de trabalho.

Com base nas respostas dos/as participantes, podemos inferir que a maioria deles/as (62,7%) afirma sentir que recebe a devida atenção por parte de seus colegas de trabalho quando precisam aprender a utilizar uma nova ferramenta tecnológica. Isso parece indicar que existe um ambiente de colaboração e suporte entre os colegas, no qual eles se ajudam mutuamente no processo de aprendizado tecnológico. Além disso, 23,7% dos/as participantes mencionaram que essa atenção varia em diferentes momentos, indicando que nem sempre

recebem a mesma dedicação por parte de seus colegas. Por outro lado, três respostas indicaram que em alguns casos os próprios participantes assumem o papel de ensinar seus colegas de trabalho a utilizar determinadas plataformas. Isso parece sugerir que existe uma dinâmica de troca de conhecimentos e habilidades entre os colegas.

No entanto, houve também algumas respostas menos positivas, como uma pessoa que mencionou que raramente recebe a atenção necessária dos colegas e outra que afirmou não sentir que necessita dessa ajuda. Essas respostas sugerem que nem todos/as os/as participantes sentem o mesmo nível de suporte e atenção por parte de seus colegas quando precisam aprender novas ferramentas tecnológicas.

Globalmente, os dados indicam que, em geral, existe uma disposição entre os/as colegas de trabalho para apoiar uns aos outros no aprendizado de novas ferramentas tecnológicas, indicando, se supõe, boas relações intergeracionais. No entanto, os dados preliminares analisados no *survey* também parecem indicar a necessidade de fomentar uma cultura de colaboração contínua e de investimentos em programas de capacitação que promovam a redução das desigualdades digitais e o desenvolvimento de habilidades tecnológicas voltadas a servidores/as idosos/as em todos os níveis da organização.

De acordo com as respostas dos/as participantes, podemos inferir que a falta de domínio de alguma das plataformas digitais da UFG pode afetar ocasionalmente o desempenho do trabalho para alguns deles/as. Um número significativo de respondentes (20 ou 34% do total) indicou que às vezes o desempenho pode ser prejudicado devido à falta de domínio de determinadas plataformas digitais. Isso sugere que, em certas situações, a falta de conhecimento ou habilidade específica pode dificultar a realização de tarefas ou a interação eficiente com as ferramentas digitais utilizadas no ambiente de trabalho.

Por outro lado, 12 (20%) participantes afirmaram que dominam bem as plataformas digitais em seu ambiente de trabalho, o que indica que se sentem confiantes e competentes em utilizar essas ferramentas para desempenhar suas atividades laborais. Destes, oito são docentes e quatro são TAE. No entanto, é importante ressaltar que 14 (24%) dos/as participantes responderam que a falta de domínio das plataformas digitais não prejudica o desempenho do trabalho. Isso pode sugerir que esses/as participantes possuem outras estratégias ou recursos alternativos que lhes permitem contornar qualquer limitação no uso das plataformas digitais, ou que o impacto negativo é mínimo ou irrelevante em relação às suas responsabilidades de trabalho.

Em geral, os dados indicam que há uma variedade de percepções em relação ao impacto da falta de domínio das plataformas digitais no desempenho do trabalho. Embora

para alguns participantes essa falta de domínio possa ter um impacto negativo ocasional, outros podem superar essa limitação de diferentes maneiras. Mais uma vez, entendo que isso sugere a importância de investimentos contínuos em capacitação e treinamento com sensibilidade para diferenças geracionais, a fim de reduzir as desigualdades digitais e promover o desenvolvimento de habilidades tecnológicas necessárias para um trabalho eficiente e produtivo.

Com base nas respostas dos/as participantes, podemos inferir que a falta de domínio de algumas das plataformas digitais da UFG pode levar a sentimentos de exclusão ou desvalorização para alguns indivíduos. Embora a maioria dos/as participantes (31 ou 53% do total) tenha respondido que não se sente excluído/a, oprimido/a ou desvalorizado/a devido à falta de habilidade nessas plataformas, é importante destacar que nove respondentes (15%) indicou que às vezes se sentem dessa forma.

No que diz respeito ao conhecimento e habilidade em relação ao uso das plataformas digitais da UFG, os/as participantes apresentaram uma variedade de respostas. Tiveram 29 respondentes (49%) que avaliaram seu conhecimento como bom, indicando que eles/as se sentem confortáveis e competentes no uso dessas plataformas. Por outro lado, 22 (37%) participantes classificaram seu conhecimento como regular, sugerindo que ainda têm espaço para melhorias e aprimoramentos. Além disso, algumas respostas indicaram níveis mais baixos de habilidade, com 4 (6,8%) participantes considerando seu conhecimento ruim e 2 (3,4%) classificando-o como péssimo. Por outro lado, 2 (3,4%) participantes avaliaram seu conhecimento como excelente.

Em relação aos sistemas implantados pelo Governo Federal, como SEI, SOUGOV, SIGAA, SIGRH, entre outros, as respostas dos/as participantes revelaram uma variedade de perspectivas. Uma posição majoritária expressada por onze participantes (19%) é a visão positiva desses sistemas, destacando que eles auxiliam significativamente na rotina de trabalho. Além disso, 28 participantes (47%) consideram esses sistemas bons e reconhecem sua importância para o desempenho das atividades laborais.

Por outro lado, uma posição minoritária, compartilhada por 5 participantes, ou 8,4% do total, é mais crítica em relação a esses sistemas. Eles/as afirmam que esses sistemas não melhoram a rotina de trabalho e os percebem como burocráticos e difíceis de usar. Outras respostas críticas incluem considerações sobre a invasividade dos sistemas, mencionada por um/a participante, e o aumento da carga de trabalho e da burocracia, citado por outro/a participante. Além disso, um/a participante sugeriu que esses sistemas não agregam valor ao trabalho. Algumas vozes também apontaram para um dilema, reconhecendo a importância das

iniciativas do Governo Federal, mas destacando também a intensificação e precarização do trabalho resultante da implementação desses sistemas.

Essas respostas refletem a diversidade de experiências e percepções dos/as participantes em relação ao uso das plataformas digitais da UFG e aos sistemas governamentais. Elas destacam a importância de uma avaliação abrangente dessas plataformas e sistemas, levando em consideração tanto os benefícios quanto as limitações e desafios associados a eles. Isso pode fornecer percepções significativas para melhorar a eficiência e a usabilidade dessas ferramentas, garantindo que atendam às necessidades dos/as usuários/as e contribuam para um ambiente de trabalho mais eficaz.

Em relação à dificuldade de aprendizado e adaptação a mudanças na forma de conduzir as tarefas de modo digital, observamos que houve uma divisão quase igual entre os participantes que responderam "sim" (24) e "não" (25) em relação a sentir dificuldades para aprender a realizar suas tarefas quando há mudanças na forma digital. Em relação a essa dificuldade, quatro participantes expressaram indiferença. Ainda, um participante mencionou que pede ajuda, enquanto outro adota uma abordagem proativa para aprender a lidar com as plataformas digitais. Um participante relatou sentir aborrecimento ou discordância com a necessidade de aprender algo novo que considera desnecessário.

Essas respostas indicam que, alguns participantes enfrentam desafios ao lidar com mudanças digitais em seu ambiente de trabalho, enquanto outros/as conseguem se adaptar e superar essas dificuldades. A partir das respostas fornecidas, podemos observar que uma parte dos/as participantes (41 ou 69% do total) relatou ter enfrentado problemas relacionados ao uso de plataformas digitais no trabalho em algumas ocasiões. Esses problemas podem incluir erros, problemas de segurança e dificuldades de acesso. Por outro lado, nove participantes (15%) afirmaram não ter enfrentado problemas, enquanto quatro (6,8%) se mostraram indiferentes em relação a essa questão. Além disso, cinco (8,5%) participantes afirmaram enfrentar problemas frequentemente.

Quando questionados sobre a resolução desses problemas, podemos identificar alguns problemas relacionados ao uso de plataformas digitais no trabalho e como eles foram resolvidos. Aqui estão duas das respostas mais relevantes:

1. Dificuldades técnicas ou de acesso: participantes mencionaram problemas como problemas de conexão, instabilidade da rede de internet e dificuldades de acesso. Esses problemas foram resolvidos por meio de suporte técnico, contato com a equipe de TI, colegas de trabalho ou funcionários especializados. Algumas vezes, a ajuda veio de colegas mais jovens que têm um melhor domínio da tecnologia.

2. Consulta a manuais, guias ou serviços de suporte: participantes buscaram orientação por meio de manuais, guias escritos, serviços de suporte técnico (como o GLPI) ou telefonemas para órgãos responsáveis. Essas fontes de informação e assistência foram utilizadas para resolver problemas específicos e obter esclarecimentos sobre o uso das plataformas digitais.

Essas respostas indicam que, embora os problemas relacionados ao uso das plataformas digitais no trabalho possam ocorrer, os/as participantes buscaram soluções através de suporte técnico, ajuda de colegas, consulta a manuais e guias, e contato com os órgãos responsáveis. A colaboração entre colegas de trabalho e o acesso a recursos de suporte desempenharam um papel importante na resolução desses problemas.

Uma parcela dos/as participantes, (13 ou 22% do total) relatou sentir-se pressionada ou sobrecarregada em relação ao uso das plataformas digitais no trabalho. No entanto, é importante destacar que uma parte dos/as participantes (33 ou 56%) indicou não sentir essa pressão ou sobrecarga, enquanto dez participantes (17%) responderam de forma neutra ou incerta.

Em relação aos efeitos dessa pressão ou sobrecarga no bem-estar emocional e físico dos participantes, 14 (52%) afirmaram que a sobrecarga ou pressão afetariam seu bem-estar emocional e físico, indicando um impacto negativo nesses aspectos. Por outro lado, quatro participantes (15%) relataram que isso não afeta seu bem-estar, enquanto nove (33%) responderam de forma neutra ou incerta.

Dando continuidade, baseado nas respostas, podemos observar que 35 participantes (59% do total) nunca pensou em se aposentar devido ao uso excessivo das plataformas digitais nas atividades laborais no âmbito da UFG. No entanto, é importante destacar 22 participantes, ou 37%, indicou que já pensou nisso ocasionalmente, frequentemente ou sempre. Dos 35 que nunca pensaram em se aposentar, 24 (69%) são docentes e 11 (31%) são TAE. Na análise dos que já pensaram em se aposentar, mesmo que eventualmente, frequentemente ou sempre, 14 (64%) são docentes e 8 (36%) são TAE.

Embora seja uma minoria dos participantes, é importante levar em consideração o impacto que o uso excessivo das plataformas digitais pode ter nas atividades laborais e na saúde emocional dos indivíduos. A percepção de sobrecarga e a ideia de aposentadoria como uma forma de encontrar alívio podem refletir um ambiente de trabalho exigente ou um sentimento de cansaço relacionado ao uso intensivo das tecnologias digitais.

Quanto às dificuldades pessoais do dia a dia mencionadas, 24 (41%) participantes indicaram que não enfrentam dificuldades significativas no dia a dia; oito (14%) participantes

mencionaram ter dificuldades relacionadas a questões financeiras; 17 (29%) participantes relataram enfrentar problemas de saúde que impactam seu dia a dia; quatro (7%) participantes mencionaram o medo de enfrentar discriminação e violência devido à sua condição de idade avançada; seis (10%) participantes indicaram que enfrentam dificuldades relacionadas ao transporte público e/ou transporte pessoal; sete (12%) participantes mencionaram ter conflitos familiares que afetam seu dia a dia; seis (10%) participantes relataram lidar com a sensação de isolamento e solidão; 19 (32%) participantes mencionaram ter preocupações relacionadas aos seus filhos, netos ou dependentes; nove (15%) participantes indicaram que têm dificuldades em aprender a utilizar as plataformas digitais no ambiente de trabalho. Esta questão do survey, era possível marcar mais de uma resposta.

Além dessas respostas, houve outras respostas diversificadas que indicam diferentes dificuldades pessoais enfrentadas pelos/as participantes. Essas respostas podem variar desde questões relacionadas a relacionamentos interpessoais até desafios emocionais e psicológicos.

Visando a próxima etapa desta pesquisa, que trata das entrevistas semiestruturadas, foi perguntado aos/às participantes se desejariam participar desta segunda etapa e foi ótimo saber que a maioria dos participantes (29 ou 49% responderam que sim e 15 ou 25% talvez) está interessada em participar da próxima fase da pesquisa.

Essa próxima etapa da pesquisa proporcionará uma oportunidade para explorar mais profundamente as experiências, percepções e desafios enfrentados pelos/as participantes em relação ao uso das plataformas digitais no ambiente de trabalho. Os resultados obtidos contribuirão para uma compreensão mais abrangente do impacto dessas tecnologias na vida cotidiana dos/as trabalhadores/as com sessenta anos de idade ou mais.

Utilizo este espaço ainda para agradecer novamente a todos/as participantes que se dispuseram a contribuir com essa pesquisa até o momento e que me deixaram ansiosa para a realização das entrevistas e a obtenção de informações mais detalhadas sobre o tema em questão.

3.3.1 Destaques dos Dados dos Docentes

Ao analisarmos os dados referentes aos docentes, notamos que a maioria encontra-se na faixa etária de 60 a 65 anos (26 dos 38 respondentes, ou seja 68% do total). No que diz respeito à representação de gênero, observamos uma notável equidade, com número igual de

docentes femininas e masculinos (18 de cada). Esse equilíbrio, do ponto de vista antropológico, pode ser visto como refletindo uma busca por maior igualdade de gênero dentro do ambiente acadêmico, indicando uma possível mudança nas dinâmicas tradicionais e contribuindo para uma atmosfera mais inclusiva.

Ao analisarmos os dados referente à identidade étnico-racial, notamos uma presença expressiva de docentes brancos, totalizando 12 indivíduos, enquanto apenas 1 docente se identifica como preto. A representação racial na UFG, desigualmente distribuída, levanta reflexões significativas sobre a dificuldade enfrentada por pessoas não-brancas, como as pessoas negras, indígenas, de ascendência asiática, entre outras, na profissão acadêmica e destaca a importância de políticas de ações afirmativas, incluindo a adoção de cotas, para promover uma representação mais equitativa.

A análise do nível de escolaridade entre os/as docentes revela uma maioria significativa de servidores/as altamente qualificados, com 23 dos 38 respondentes (61% do total de docentes) possuindo doutorado. Essa predominância de doutores/as destaca a forte ênfase na formação acadêmica de alto nível dentro do corpo docente da UFG, em especial considerando momentos mais avançados da carreira profissional. Além disso, 10 (26%) dos/as docentes têm pós-doutorado, indicando um elevado grau de especialização e experiência pós-graduada. Este dado ressalta não apenas a formação avançada dos docentes, mas também o compromisso com a pesquisa e contribuições significativas para o conhecimento em suas respectivas áreas.

Há também uma representação de professores/as apenas com mestrado, totalizando 3 (7,9%) respondentes, e 2 (5,26%) com apenas especialização. Embora esses números sejam menores em comparação com aqueles com doutorado e pós-doutorado, ainda evidenciam um patamar considerável de qualificação acadêmica em toda a categoria docente. Essa análise reforça a alta qualidade do corpo docente da UFG em termos de formação acadêmica avançada, destacando a ênfase na pesquisa e contribuição para o avanço do conhecimento em variadas áreas.

Quanto à origem geográfica, a dispersão dos locais de nascimento dos/as docentes destaca a abrangência nacional da UFG. 12 (32%) respondentes dos 38 docentes nasceram em Goiânia-Go, os demais responderam diferentes cidades espalhadas por diversas regiões do Brasil. Além disso, apenas 5 (13%) dos 38 docentes, afirmaram possuir outro trabalho ou ocupação funcional além da UFG. Essa constatação pode ser atribuída, em parte, à predominância do regime de dedicação exclusiva na UFG, que impede o acúmulo de cargos.

A maioria expressiva dos docentes (19 respondentes ou 50% do total) revelou uma faixa salarial mensal que varia entre R\$13.200,00 e R\$19.800,00. Para proporcionar uma visão mais perceptível, considerando o salário mínimo no Brasil em torno de R\$1.300,00, podemos estimar que esses docentes recebem de 10 a 15 salários mínimos mensais. Por outro lado, dois respondentes mencionaram uma renda inferior (entre 3 e 6 salários mínimos), e uma possível correlação se destaca: ambos indicaram uma carga horária de trabalho de 20 horas semanais, o que sugere que a remuneração pode estar diretamente relacionada ao número reduzido de horas dedicadas às atividades na UFG.

Sobre o regime de trabalho, 80% ou 30 docentes declararam trabalhar em regime de dedicação exclusiva. Referente à classe na carreira de Professor do Magistério Superior: 15 estão na classe D, 14 na classe E, nas classes B e C tem 3 em cada e na classe A, apenas 2. As classes da carreira do docente, por sua vez, são assim distribuídas: Classe A - Professor Adjunto A, Professor Assistente A ou Professor Auxiliar; Classe B - Professor Assistente; Classe C - Professor Adjunto; Classe D - Professor Associado; e, Classe E - Professor Titular.

Um número significativo dos/as docentes participantes (28,9% do total), ou seja, onze indivíduos, relataram ter vivenciado algum tipo de discriminação ou violência em decorrência da sua idade. Esse número, que representa quase um terço dos respondentes, destaca uma preocupante incidência desse fenômeno, em especial no contexto profissional desses/as servidores/as. As respostas apontam para diversas fontes de discriminação, com alguns indicando colegas de trabalho técnicos administrativos, chefia imediata, colegas docentes e até mesmo pessoas desconhecidas na rua como agentes desse tipo de tratamento. Uma resposta específica destaca a descrença na condição legal de idoso, que assegura prioridade em diversas situações, afirmando: “Pessoas que não acreditam na sua condição legal de idoso que tem prioridade em várias situações” (Valdir, docente, 64 anos). Esses relatos ressaltam a complexidade e a variedade das experiências de discriminação ligadas à idade, evidenciando a necessidade de abordagens sensíveis e estratégias para lidar com esse problema no ambiente de trabalho e na sociedade em geral.

Os docentes participantes da pesquisa revelaram uma elevada interação e familiaridade com as plataformas digitais utilizadas na Universidade Federal de Goiás (UFG). Com 100% dos respondentes utilizando o WhatsApp e a maioria engajada em outras redes sociais, essa categoria demonstra uma forte presença nas ferramentas digitais, indicando uma integração significativa com tecnologias que proporcionam formas de interação, comunicação e sociabilidades digitais contemporâneas.

As plataformas institucionais usadas na UFG, como o SEI - Sistema Eletrônico de Informações, SIGRH, SIGA, SOUGOV, e E-mail institucional, são amplamente utilizadas pelos docentes, com destaque para o SEI, que se destaca como a plataforma mais predominante. Não que seja a mais utilizada o tempo todo, mas que é mencionada como utilizada em algum momento por todos. A frequente utilização dessas ferramentas sugere não apenas uma aceitação, mas uma integração efetiva dessas plataformas no cotidiano laboral desses profissionais.

Essa alta adesão é corroborada pelo fato de que a maioria dos docentes já participou de treinamentos para o uso dessas plataformas e considera interessante a oferta de treinamentos específicos para sua faixa etária. Contudo, é crucial notar que a maioria avalia positivamente seu conhecimento e habilidade em relação ao uso das plataformas digitais da UFG, com 22 (58%) considerando seu domínio como bom e 1 como excelente. Esse resultado sugere um elevado nível do que poderia ser chamado de “letramento digital” nessa categoria, o que se contrapõe a hipótese inicial de desafios, dificuldades ou defasagens significativas em contextos digitais devido à idade.

Quando questionados sobre a avaliação dos sistemas implantados pelo Governo Federal, a esmagadora maioria (31 pessoas, 82%) respondeu de maneira positiva, considerando-os bons, necessários e úteis para a rotina diária. Além disso, ao abordar a possibilidade de aposentadoria devido às pressões no uso das plataformas digitais, a maioria dos docentes (24 pessoas, 63%) indicou que nunca considerou essa opção, ressaltando a aceitação e adaptação desses profissionais aos desafios e oportunidades apresentados pela digitalização de processos. É importante ressaltar que essa condição diz respeito especificamente aos docentes. Ao observarmos que 37% do total de participantes considerou a possibilidade de se aposentar devido às pressões relacionadas às plataformas, percebemos que esse é um número significativo que merece um olhar minucioso e atento.

Esses resultados sugerem, no geral, uma relação positiva e integrada dos docentes com as plataformas digitais da UFG, desmistificando possíveis barreiras relacionadas à idade.

A análise das respostas dos/as docentes revela que a pandemia da COVID-19 teve um impacto na forma como utilizam as plataformas digitais no trabalho. Dentre os respondentes, 31 (82%) indicaram que a pandemia influenciou a utilização dessas ferramentas, destacando a necessidade de atualização urgente e a adaptação compulsória para a realização de atividades remotas. A emergência do ensino remoto trouxe consigo a exploração intensiva de plataformas como Google Meet, Zoom, Moodle Ipê, entre outras, evidenciando a rápida instrumentalização necessária para atender às demandas do contexto pandêmico.

As citações diretas dos docentes ilustram diversas perspectivas sobre como a pandemia impactou o uso das plataformas digitais. Desde a necessidade de familiarização com aulas remotas até a ampliação do conhecimento e habilidades, as respostas indicam uma adaptação efetiva e inescapável às novas demandas, muitas vezes por meio de treinamentos e *workshops* sobre plataformas específicas.

A reconfiguração das atividades laborais durante a pandemia também se reflete nas mudanças nas práticas pedagógicas. Docentes mencionaram a substituição de aulas expositivas por videoaulas ou aulas remotas, o aumento da produção de material didático online, e a implementação de estratégias híbridas que combinam ensino presencial e virtual. Essas mudanças, embora inicialmente motivadas pela necessidade de adaptação ao contexto pandêmico, revelaram-se, em muitos casos, benéficas do ponto de vista pedagógico.

Veja algumas respostas subjetivas dos/as entrevistados/as docentes para a pergunta “De que forma a pandemia da COVID-19 influenciou a forma como você utiliza as plataformas digitais no trabalho?”:

“Por necessidade da migração para as atividades on-line e a política de isolamento aumentei o uso delas nas atividades profissionais, inclusive com aulas online [e sendo gravadas e disponibilizadas para os alunos] no Google Classroom da UFG.” [Leandro, 65 anos, 23/05/2023]

“As TIDICS foram úteis. Nos vimos forçados a desenvolver slides e métodos de ensino à distância.” [Tânia, 73 anos, 11/05/2023]

“Ampliei consideravelmente a produção de material didático para a relação online e hoje substitui as aulas expositivas por videoaulas, passando a utilizar o ambiente presencial da sala apenas para debates e solução de dúvidas. Fiquei espantado com o ganho pedagógico dessa iniciativa, tirada da experiência de aulas remotas durante a Covid e das pesquisas continuadas que fiz e ainda faço com meus alunos, sobre a vivência deles com as didáticas que passei a aplicar.” [Sérgio, 63 anos, 09/05/2023]

“Implementei disciplinas na plataforma Moodle-Ipê e a utilizo no ensino presencial atualmente, por meio de uma estratégia híbrida, inclusive com sala de aula invertida estruturada em módulos” [Luís, 64 anos, 31/05/2023]

“O trabalho e ensino remoto emergencial, exigiu o conhecimento, a aproximação e o uso de diversas plataformas digitais. Durante o mês de agosto de 2020, participei de várias oficinas sobre Google Meet, Zoom, Sala Classroom dentre outras de maneira a definir as metodologias virtuais que seriam utilizadas, tanto no desenvolvimento do trabalho quanto do ensino.” [Ary, 62 anos, 21/05/2023]

“Aumentou meu conhecimento, minhas habilidades e meu tempo de uso das plataformas digitais.” [Maitê, 61 anos, 09/05/2023]

“Passei a utilizar o Google Meet para as aulas, o Moodle Ipê para as disciplinas, coordeno um Instagram na área da saúde e passamos a investir mais nele.” [Larissa, 62 anos, 31/05/2023]

“Durante a pandemia com a necessidade trabalhar remotamente e empregar TDIC. Quando reiniciei o trabalho presencial, ainda em 2021 e desde então até hoje, notei que o trabalho remoto permaneceu em diferentes atividades, como algumas reuniões administrativas, sessões de orientação (por iniciativa dos alunos), realização de eventos.” [João, 66 anos, 31/05/2023]

“Precisei aprender utilizar várias ferramentas para auxiliar a comunicação com os alunos, colegas em Goiânia e em outras cidades do país.” [Bete, 63 anos, 09/05/2023]

No entanto, ao considerar o impacto psicossocial da pandemia, a segunda pergunta sobre estresse, sobrecarga de trabalho e qualidade das atividades revela uma percepção diversificada entre os docentes. Enquanto 21 docentes (55%) indicam que a pandemia contribuiu para um aumento do estresse e da sobrecarga de trabalho, 6 (16) são indiferentes e 10 (26%) não observaram tal impacto. Essa variação nas respostas sugere que, embora a adaptação tenha sido necessária e, em alguns casos, bem-sucedida, as pressões adicionais impostas pelo contexto pandêmico podem ter afetado negativamente o bem-estar de alguns docentes. Essa complexidade ressalta a importância de considerar tanto os aspectos práticos quanto os emocionais ao avaliar o impacto da pandemia nas atividades profissionais.

3.3.2 Destaques dos Dados dos TAE

Os resultados da análise da categoria dos/as TAE (21 respondentes) revelam um perfil predominante de servidores entre 60 e 65 anos, totalizando 18 respondentes (86%), com um contingente menor nas faixas etárias superiores (3 ou 14% entre 66 e 70 anos). Há uma maioria de servidoras mulheres, totalizando 15 (71%), enquanto os homens são 5 (24%). Já na análise racial, observa-se que o número de servidores/as autodeclarados brancos é menor em comparação com a categoria dos docentes, com 8 respostas (38%). A maioria se autodeclara parda (12 ou 57% do total), enquanto apenas um respondente não especificou sua cor.

Quanto à formação acadêmica, a maioria dos TAE possui níveis de escolaridade mais baixos em comparação com os docentes. Apenas um servidor possui doutorado, enquanto 5 (24%) têm mestrado, 10 (48%) têm apenas especialização, 3 (14%) possuem apenas ensino superior, e 2 têm formação em nível médio (9,5%). Isso destaca uma disparidade significativa em termos de qualificação acadêmica em relação aos docentes, cuja maioria possui Doutorado.

Comparando esses dados com os resultados dos docentes, percebe-se uma diferença notável nas características demográficas e educacionais entre as duas categorias. Os TAE, em geral, apresentam uma distribuição etária mais concentrada nas faixas de 60 a 65 anos, têm uma representação menor de servidores brancos e uma maioria com níveis de escolaridade mais baixos. Essas divergências podem também apontar para desigualdades e nuances importantes que devem ser consideradas ao explorar as experiências, desafios e necessidades dessas diferentes categorias de servidores em um contexto digital.

Quanto à origem geográfica, a dispersão dos locais de nascimento dos/as TAE's destaca a abrangência nacional da UFG. Destacam-se 7 respondentes dos 21 ou 33%, que nasceram em Goiânia-Go, os demais responderam diferentes cidades espalhadas pelo Brasil. Além disso, quatro (19%) dos respondentes indicaram possuir outro trabalho formal além do vínculo com a UFG, sugerindo uma realidade de múltiplos empregos para alguns desses profissionais. Esse aspecto pode levantar questões importantes sobre a carga de trabalho, a conciliação entre diferentes responsabilidades profissionais e os desafios enfrentados por aqueles que buscam complementar sua renda. Para os/as demais TAE, a renda da UFG é a única fonte formal de rendimentos.

A análise salarial dos/as TAE revela uma distribuição variada de renda entre os/as respondentes. Dentre aqueles/as que forneceram informações sobre seus ganhos, observa-se que a maioria está em faixas salariais que, em média, ficam sensivelmente abaixo do que foi relatado por docentes. Um TAE afirmou receber entre R\$1.320,00 e R\$3.960,00/mês, uma faixa que não foi mencionada pelos/as docentes que responderam ao *survey*. Esse valor está próximo do salário mínimo médio no Brasil, destacando possíveis desafios financeiros para esse profissional. Para os que se encontram na faixa de R\$ 3.960 a R\$ 6.600/mês (4 ou 19%), R\$ 6.600 a R\$ 10.660/mês (7 ou 33%), e R\$ 10.560 a R\$ 13.200/mês (3 ou 14%), percebe-se uma progressão salarial, mas ainda dentro de patamares inferiores se comparados à média dos/as docentes.

Apenas 4 (19%) TAE mencionaram receber entre R\$13.200,00 e R\$19.800,00/mês, uma faixa que, embora represente um patamar mais elevado, está presente em menor número quando comparado aos/às docentes. Essa discrepância salarial entre TAE e docentes pode sugerir desigualdades na estrutura remuneratória entre as categorias.

Quanto à carga horária semanal, 73% dos/as TAE (15) declararam ser de 40 horas. Dos/as respondentes, quatro estão em cargos de nível B, dois de nível C, 9 de nível D (destes 4 são assistentes em administração, mesmo cargo que o meu na UFG), e os demais declararam serem de cargo nível E na UFG.

Na carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) nas Instituições Federais de Ensino (IFE), os níveis B, C, D e E correspondem a diferentes estágios ou classes dentro da carreira. Cada nível da carreira está associado a um determinado grau de escolaridade e requisitos de capacitação, conforme definido em legislação específica. Geralmente, o nível B é o inicial, exigindo ensino fundamental completo, enquanto os níveis C, D e E exigem ensino médio, técnico ou superior completo, respectivamente.

Já no que tange à análise das respostas dos/as TAE em relação à vivência de discriminação ou violência devido à idade revela uma perspectiva significativa. Dos 20 respondentes, 14 (70%) afirmaram que não vivenciaram esse tipo de situação. Em contrapartida, 3 (14%) TAE relataram ter vivenciado algum tipo de discriminação ou violência em decorrência da idade. Essa minoria que experimentou situações negativas pode sugerir que, embora não seja uma ocorrência generalizada, ainda existe um percentual não negligenciável de TAE que enfrentam desafios relacionados à idade no ambiente de trabalho.

As principais fontes de discriminação ou violência apontadas pelos/as respondentes foram variadas, incluindo colegas de trabalho docentes, colegas de trabalho técnicos administrativos, chefia imediata, familiares, parentes próximos ou distantes, amigos/as, conhecidos/as, professores/as e pessoas desconhecidas na rua. Essa diversidade nas fontes sugere que as situações de discriminação podem ocorrer em diferentes contextos, tanto no ambiente profissional quanto nas relações pessoais.

Comparando com os resultados dos docentes, observa-se uma diferença nas proporções. Enquanto 11 (29%) dos 38 docentes afirmaram ter vivenciado discriminação ou violência relacionada à idade, um número superior proporcionalmente aos TAE, os tipos de fontes mencionadas pelos docentes também variaram. No caso dos docentes, a discriminação pareceu estar mais concentrada em colegas de trabalho técnicos administrativos e pessoas desconhecidas na rua.

Em relação ao uso de plataformas digitais, percebo uma dinâmica distinta em comparação com os/as docentes. Dentre os 21 respondentes, 100% utilizam WhatsApp e a maioria faz uso de outras redes sociais, indicando uma presença expressiva em ambientes digitais mais informais. No entanto, ao analisar o ambiente profissional, 10 TAE (48%) utilizam sempre as plataformas digitais da UFG, enquanto 02 (19%) raramente, 7 (33%) frequentemente e 1 (4,7%) às vezes.

É interessante notar que, no contexto dos/as TAE, a utilização das plataformas parece ser mais uma necessidade do que uma escolha. A maioria percebe as plataformas como algo que precisam usar, mas não necessariamente veem facilidade ou tranquilidade no manuseio.

O SEI destaca-se como a plataforma mais utilizada, indicando sua centralidade nas operações institucionais.

Diferentemente dos/as docentes, apenas 8 TAE ou 38% participaram de treinamentos para plataformas, sugerindo uma lacuna em programas de capacitação específicos para essa categoria, especialmente no que diz respeito à velhice. Além disso, 15 TAE (75% dos 20 respondentes desta questão) expressam interesse em treinamentos, indicando uma demanda significativa por iniciativas de desenvolvimento de habilidades digitais nessa faixa etária.

A avaliação do conhecimento e habilidade em relação ao uso das plataformas digitais da UFG, por sua vez, mostra uma distribuição heterogênea. Enquanto 7 (33%) consideram bom e 1 (4,7%) excelente, 2 (9,5%) avaliam como péssimo, 2 (9,5%) ruim e 9 (43%) regular. Essa variação reflete uma diversidade de experiências e níveis de conforto com as tecnologias digitais. Quanto à aposentadoria, 11 TAE (52%) nunca pensaram em se aposentar devido ao uso das plataformas, 2 (9,5) raramente, 1 (4,7%) frequentemente e 5 (24%) às vezes.

Em comparação com os docentes, percebe-se que os TAE enfrentam mais desafios em relação às plataformas digitais, expressando dificuldades e um desejo significativo por treinamento. Isso pode indicar a necessidade de estratégias específicas de capacitação para atender às demandas dessa categoria profissional.

Durante a pandemia da COVID-19, questionou-se se houve influência na utilização de plataformas digitais pelos/as TAE. Dos respondentes, 5 (24%) mostraram indiferença, 6 (29%) não observaram influência, enquanto 10 (48%) afirmaram que a pandemia impactou positivamente seu uso de tecnologias. Nesse sentido, o aumento do estresse, a sobrecarga de trabalho e a diminuição da qualidade das atividades foram temas abordados em relação aos efeitos da pandemia. Seis (29%) se mostraram indiferentes, 3 (14%) não notaram impacto, e 10 (48%) indicaram uma contribuição negativa desses aspectos.

As narrativas revelam uma variação nas experiências durante a pandemia. Alguns TAE destacaram um maior uso de tecnologias, especialmente WhatsApp e e-mail, para atendimento e comunicação virtual. A influência positiva foi mencionada, com o uso constante dos sistemas da UFG e do governo.

O acesso a informações essenciais para o trabalho foi ressaltado, evidenciando a comunicação virtual acelerada, embora associada ao aumento do isolamento físico. A necessidade do trabalho remoto impulsionou a ampliação do uso de plataformas e alternativas digitais para reuniões e trocas de informações.

Outros relataram que a pandemia exigiu uma maior comunicação para resolver pendências administrativas, e alguns aprimoraram suas atividades online.

“Maior uso das tecnologias (emails, WhatsApp)” [Carina, 68 anos, 16/05/2023]

“A comunicação virtual acelerou, aumentou o isolamento físico” [Vânia, 66 anos, 09/05/2023]

“Por necessidade de trabalho remoto houve ampliação de uso das plataformas e outras alternativas de aplicativos e mídias digitais para reuniões virtuais e troca de informações e documentos” [Vânia, 66 anos, 09/05/2023]

“Necessidade da comunicação para resolução de pendências administrativas” [Neusa, 63 anos, 11/05/2023]

Essas respostas sugerem uma adaptação significativa dos TAE ao contexto digital durante a pandemia, com destaque para a ampliação das interações virtuais e a dependência de plataformas digitais no ambiente de trabalho.

3.4- Minhas análises acerca dos dados em questão

Com base nos resultados da análise do questionário, é perceptível que a realidade narrada pelos/as servidores/as públicos/as com sessenta anos ou mais da UFG em relação ao uso das plataformas digitais no trabalho é bem mais diversificada do que o supus inicialmente. Embora a maioria dos/as participantes não tenha relatado problemas ou dificuldades significativas, é importante ressaltar que uma parcela expressiva admitiu enfrentar desafios e sentir pressões e inseguranças em relação ao uso dessas tecnologias.

Uma das surpresas foi o fato de que a falta de domínio das plataformas digitais não foi tão impactante quanto o inicialmente imaginado. Muitos/as participantes mencionaram ter recebido treinamentos e capacitações para aprimorar suas habilidades, além de contar com o suporte e a ajuda de colegas de trabalho. Esses aspectos demonstram um esforço coletivo para superar possíveis dificuldades.

Embora tenha sido constatado que alguns participantes se sentem pressionados/as ou sobrecarregados/as em relação ao uso das plataformas digitais, isso não parece ser uma realidade generalizada. Nesse sentido, reitero que entre docentes o índice dos/as que se sentem desse modo foi de 37% do total de respondentes, enquanto entre TAE tal índice foi de 48%. No entanto, é importante destacar que uma parte de meus interlocutores/as relatou que

essa pressão afeta seu bem-estar emocional e físico, o que evidencia a necessidade de um cuidado especial com a saúde mental e física dos/as servidores/as nesse contexto.

Quanto à possibilidade de aposentadoria devido ao uso excessivo das plataformas digitais, uma minoria dos/as participantes mencionou ter considerado essa opção. Embora seja um número reduzido, é uma preocupação relevante, pois indica que o uso das tecnologias pode gerar um impacto negativo a ponto de afetar a decisão de continuar trabalhando.

A partir da análise realizada, podemos inferir diferenças significativas nas percepções de docentes e TAE em relação ao impacto do uso excessivo de plataformas digitais nas atividades laborais no âmbito da UFG. Enquanto a maioria dos/as docentes (24 ou 63%) afirmou nunca ter pensado em se aposentar devido a esse fator, um número considerável de TAE (11 ou 58%) também compartilha dessa mesma perspectiva.

Por outro lado, observamos que uma parcela considerável dos/as participantes de ambas as carreiras indicou que já pensou em se aposentar ocasionalmente, frequentemente ou sempre devido ao uso excessivo de plataformas digitais no trabalho. Sendo 37% da categoria dos docentes e 38% da categoria dos TAE.

Essas divergências podem estar relacionadas a diferentes vivências e experiências no contexto do trabalho. Os/as docentes, como mencionado anteriormente, possuem em sua maioria níveis mais elevados de qualificação acadêmica, com um predomínio de doutores e pós-doutores, o que pode estar associado a uma maior familiaridade e habilidade no uso das tecnologias digitais. Por outro lado, os/as TAE, com uma distribuição de nível de escolaridade mais diversa, podem enfrentar desafios adicionais na adaptação e utilização das plataformas digitais em suas atividades laborais.

Essas diferenças podem impactar a percepção de ambos os grupos em relação ao uso excessivo ou crescente de plataformas digitais a partir da pandemia da COVID-19. Enquanto os/as docentes, com uma formação mais extensa na área acadêmica, podem enxergar as tecnologias digitais como uma extensão “natural” de suas práticas profissionais, os/as TAE, com formações diversas e menos foco na formação acadêmica, podem sentir mais intensamente os desafios e exigências impostos pelas novas tecnologias.

Essas nuances ressaltam a importância de considerar as particularidades de cada carreira na implementação e uso das plataformas digitais no ambiente de trabalho. É necessário adotar abordagens sensíveis e adequadas para atender às necessidades e demandas de ambos os grupos, visando garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo, produtivo e saudável para todos/as os/as servidores/as da UFG.

Diante dessas percepções, no próximo capítulo analisarei questões relacionadas à próxima etapa da pesquisa, que consiste na realização de entrevistas semiestruturadas. As entrevistas foram realizadas ao longo do segundo semestre de 2023 e proporcionam uma análise das experiências, narrativas e pontos de vista dos/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG em relação às plataformas digitais no ambiente de trabalho, contribuindo para uma eventual abordagem mais sensível e adequada por parte da Administração Pública Federal (APF) junto a esse público mais velho.

Em resumo, embora os resultados indiquem uma realidade menos problemática do que o esperado inicialmente a partir do ponto de vista de servidores/as docentes e TAE com 60 anos de idade ou mais na UFG, é fundamental levar em consideração também as dificuldades e pressões relatadas pelos/as servidores/as mais velhos/as no contexto da digitalização das relações de trabalho.

CAPÍTULO IV - ENTRE NARRATIVAS E EXPERIÊNCIAS: ANALISANDO ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS COM SERVIDORES/AS

Imersa no cotidiano dinâmico da minha pesquisa, enviei o convite para participação nas entrevistas aos 569 servidores/as 60+ da UFG por e-mail, no dia 10 de Outubro de 2023, proporcionando-lhes a flexibilidade de escolher entre três modalidades de diálogo, via: telefone, videoconferência ou presencial. Nas primeiras 12 horas, recebi o entusiasmante retorno de 8 participantes prontos/as para compartilhar suas experiências. Contudo, a harmonização de agendas tornou-se um desafio significativo dali por diante.

Embora inicialmente parecesse que tudo se resolveria nas três primeiras semanas, logo me deparei com a complexidade das disponibilidades. Curiosamente, a maioria expressou preferência por videoconferência, revelando uma inclinação crescente para a virtualidade, o que já é significativa em si em termos de considerar a familiaridade e desenvoltura para com interações e diálogos via plataformas para reuniões on-line. A gestão confusa de agendas foi agravada também pela minha própria rotina atribulada, especialmente por ocupar um cargo de direção, o que ocasionalmente exigiu o adiamento de entrevistas devido a convocações da reitoria e compromissos com o PPGAS.

A experiência de agendar duas entrevistas no mesmo dia revelou-se muito cansativa e desafiadora, tornando-se difícil registrar e assimilar profundamente as narrativas compartilhadas. Em meio a esse emaranhado de compromissos, todas as entrevistas foram conduzidas com permissão prévia para gravação.

Encontrei-me diante de situações frustrantes, algumas resultando em "bolos" e ausências repentinas e inesperadas. Percorri pessoalmente três unidades acadêmicas nos dias e horários agendados pelos entrevistados, apenas para descobrir que, apesar da confirmação, eles não estavam presentes. Esses imprevistos, por vezes desmotivadores e frustrantes, destacam a complexidade e imprevisibilidade inerentes à condução de entrevistas em um ambiente trabalhista dinâmico e diversificado.

Ao longo das entrevistas, percebi uma evolução significativa em minha habilidade e desenvoltura de condução. O diálogo tornava-se cada vez mais agradável, e a partir da quinta entrevista, senti-me mais confiante e apta a guiar as conversas com facilidade. As perguntas fluíam de maneira mais espontânea, criando um ambiente de bate-papo mais descontraído e envolvente.

Um aspecto notável foi a predisposição dos meus interlocutores/as para compartilhar suas experiências. Respeitei ao máximo esse momento de expressão deles/as, percebendo que o valor da pesquisa residia, em grande parte, na narrativa única e autêntica de cada participante. O tempo das entrevistas variou, abrangendo desde conversas mais curtas, com cerca de 40 minutos, até diálogos mais longos, estendendo-se por até 1 hora e 40 minutos.

Ao ganhar experiência, percebi que muitos/as interlocutores/as antecipavam suas respostas, ocasionalmente respondendo a perguntas que eu ainda faria. Desenvolvi a *expertise* de antecipar essas respostas e ajustar meu roteiro, ganhando eficiência e mantendo a dinâmica da conversa. Em um esforço para evitar redundâncias e garantir que as entrevistas permanecessem envolventes, mantive uma atenção constante às falas dos/as participantes, adaptando-me a cada contexto único e assegurando que o processo não se tornasse mais cansativo do que o natural desgaste já inerente.

Tive um interlocutor, por exemplo, que já haviam se passado 30 minutos de diálogo e ainda estávamos na introdução do meu roteiro da entrevista semi-estruturada. Procurei ajustar as questões de modo que não deixasse passar as principais partes do roteiro, mas é realmente desafiador e inesperada a dinâmica desenvolvida a cada entrevista.

Antes de adentrar na análise das narrativas que compõem o coração deste capítulo, é imprescindível destacar o cuidado e os procedimentos éticos que procurei desenvolver em cada entrevista realizada. Desde o início, busquei garantir a transparência e o respeito àqueles/as que gentilmente compartilharam suas vivências. Para tanto, iniciei cada encontro solicitando permissão para a gravação, reconhecendo a importância de preservar as nuances e sutilezas das histórias compartilhadas. Após essa consideração inicial, apresentei-me, delineando sucintamente o propósito da entrevista e os objetivos gerais desta pesquisa antropológica.

Conversas sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) seguiram-se naturalmente. Para aqueles cuja participação iniciou-se no preenchimento do *survey*, esclareci que a assinatura já estava registrada, eliminando a necessidade de uma nova formalidade.

Aqueles que não haviam participado anteriormente do *survey* tiveram a oportunidade de ponderar sobre a autorização, proporcionando uma base ética sólida para nossa conversa.

O âmago desse processo está em um guia pensativamente elaborado, composto por 59 perguntas subjetivas que exploram a minha pesquisa. Esse roteiro completo encontra-se detalhadamente registrado nos anexos desta dissertação.

Durante as interações nas entrevistas, fui instigada pelo meu orientador a não apenas explorar as características essenciais, mas também a refletir sobre o contexto circundante. Essa orientação revelou-se um olhar essencial sobre minha própria posição como etnógrafa no campo. Ao revisitar as situações entrevistadas, desde encontros remotos até presenciais, percebi a importância de destacar elementos aparentemente triviais, como a presença de contratempos tecnológicos ou até mesmo a ocorrência de eventos inusitado.

Esses detalhes, que eu antes considerava óbvios, emergiram como peças fundamentais para compreender a complexidade do cenário de pesquisa. Este processo me trouxe à consciência a necessidade de narrar e detalhar não apenas as características tangíveis, mas também os elementos aparentemente simples e triviais, mas, como descobri, profundamente significativos. Percebo agora que a minha hesitação em me inserir nas narrativas foi uma barreira a ser superada, e que o óbvio, muitas vezes negligenciado, possui uma relevância que transcende a minha percepção inicial.

Foram conduzidas oito entrevistas, sendo sete delas com docentes e apenas uma com uma servidora Técnica Administrativa em Educação (TAE). Do total de oito entrevistados/as, somente dois são do sexo masculino, enquanto a maioria (seis) são brancos/as, e duas se autodeclararam como pardas. É importante notar que todos/as estão vinculados a diversas unidades acadêmicas, refletindo uma diversidade significativa em termos de locais de trabalho. Assim, na sequência, passarei a abordar e analisar cada uma das entrevistas e dos diálogos desenvolvidos ao longo da investigação.

Entrevista 1: Joana - realizada na tarde do dia 13/10/2023 via Google Meet

Joana, 61 anos, docente da área de ciências exatas da UFG, na época da entrevista, há

27 anos, se autodeclara como uma mulher parda e vive em união estável. Seu companheiro também é docente da UFG. Embora tenha respondido o *survey*, não demonstrou interesse nesta etapa da minha dissertação, alegando ser ‘tímido para essas coisas’ [conceder entrevista]. Era minha primeira entrevista para esta pesquisa, passei e repassei o roteiro diversas vezes e logo nessa minha estreia, consegui perceber que é difícil seguir o roteiro direitinho. O momento da entrevista - suas dinâmicas e interações - é conduzido, em grande parte, pelo/a próprio/a interlocutor/a.

Eu, sinceramente, estava bastante ansiosa e nervosa. Esta entrevista ocorreu por videoconferência em uma sexta-feira de ponto facultativo (a quinta-feira que antecedeu tinha sido feriado e o Governo Federal decretou ponto facultativo no dia seguinte). Estando ciente da possibilidade de não ocorrer a entrevista, confirmei via e-mail com a interlocutora sobre ser um dia de descanso para ela e se mesmo assim ela gostaria de participar ou se preferia remarcar, prontamente ela não hesitou e manteve nossa agenda.

Fiz essa entrevista da minha casa, com a casa cheia de visitas, pois o meu esposo sem saber deste meu compromisso, havia convidado alguns amigos para passar a tarde conosco. A minha pesquisa é sabida por todos que me rodeiam e têm um relacionamento mais íntimo, portanto, não foi difícil eu me ausentar por quase duas horas para dar andamento a minha pesquisa. O dia estava muito quente em Goiânia, mas não tenho dúvidas que transpirei muito mais do que o normal, pois eu estava realmente muito ansiosa.

Com a simpatia da minha interlocutora foi possível ir relaxando durante o nosso bate-papo mas mantendo o foco. Joana demonstra habilidade no uso de tecnologia, especialmente com o Moodle, embora tenha uma abordagem mais reticente em relação ao WhatsApp. Afirma ter aproveitado a pandemia para se preparar e se capacitar. Como ela mencionou em nossa conversa:

Aí eu falei, gente, agora eu vou ter que mudar, né? Mas aí foi ótimo esse tempo que a gente teve [pandemia da COVID-19], porque nesse tempo eu estudei até, aprendi um monte de coisa, aprendi como fazer vídeo, como editar, aprendi como fazer, abrir o canal do YouTube. E aí eu aprendi um monte de coisa. E quando resolveram, “não, a gente vai voltar [a ministrar aulas] e vai ser à distância. Vai ser remoto”. Aí eu já me organizei, já abri sala no Moodle, então o tempo todo eu não usei o Google Classroom, eu usei só o Moodle. Porque eu já sabia como é que funcionava. E aí eu abri sala, eu fiz um montão de vídeo-aulas, usando meu gravador de tela, editava por aí. Eu comprei gravador de tela, eu comprei um editor de vídeo. (...) E aí eu fazia a edição, aí às vezes até que tinha que editar o som, editava imagens. Eu aprendi um monte de coisas, menina, eu estou assim (...) eu aprendi coisa para caramba.

Joana fez o curso da plataforma Moodle, em outra escola fora da oferta da UFG, com o esposo que também é docente da UFG e em um momento oportuno conseguiu oferecer um

curso - ela mesma - aos colegas. “Eu tive que aprender isso tudo. E eu achei ótimo, eu achei bom demais”. Sua entrevista demonstra como ela se mobilizou não apenas para aprender rapidamente a usufruir aplicativos e plataformas de edição de vídeos, de interação com estudantes, de mediação pedagógica intermediada pelo digital, mas também para inclusive repassar os conhecimentos aprendidos com colegas de profissão. Em outras palavras, Joana desafiou centralmente as representações negativas sobre pessoas idosas e limitações dos usos e mediações do digital ao se mostrar altamente dinâmica na aprendizagem e domínio dessas instâncias.

Apesar disso, ela ressalta a importância das interações pessoais e, em situações mais urgentes, prefere comunicação presencial ou por e-mail, se referindo criticamente ao uso intenso do WhatsApp em instâncias trabalhistas e educacionais. Quanto à idade, Joana compartilha experiências relacionadas, como a obtenção do cartão de estacionamento para idosos/as apontando também ver vantagens e oportunidades - e não apenas desafios, déficits e perdas com o envelhecimento - em termos de se reconhecer e ser reconhecida legalmente como pessoa idosa. Algo também a ser destacado é que Joana afirma não ter enfrentado preconceito ou discriminação com base na idade até o momento. Nessa perspectiva otimista e baseada nas oportunidades abertas com o seu próprio envelhecimento, Joana se mostrou entusiasmada em relação a conseguir o seu cartão de estacionamento como pessoa idosa:

Parte boa [sobre ser idosa], eu quando fiz 60 anos eu fui e eu fiz aquele cartãozinho de idoso para estacionar. E logo, rapidão. Eu já fui atrás e vi que dava para fazer na prefeitura, não é? Já já pedi lá para fazer, aí eu já peguei. Então nesse sentido eu achei que foi até bom. Porque é rapidão. Ah, foi tipo, uns 10 dias (...) Quando eu ia lá no shopping, tinha aqui um monte de vagas [destinada aos idosos], de sobra, né? Eu falava, ai, não posso estacionar porque? De idoso, né? Aí agora eu chego e estaciono (...) agora, geralmente eu não uso aquele prioritário [filas] não, né? Eh engraçado, sei lá, quando eu fui fazer exame, aí eu cheguei lá no Padrão [laboratório de análises clínicas], aí tem lá ‘ô coisinha, você é prioritária’. Ah, não, eu tenho assim o normal [senha ou fila]. Mas assim. Não tenho sentido, pelo menos por enquanto, não, nada assim, de preconceito em relação a isso [ser reconhecida como idosa] não.

Ademais, ela reflete sobre a mudança nas expectativas em relação à idade, destacando casos de pessoas produtivas, dinâmicas e realizadas mesmo após os 60 anos. A terminologia relacionada à idade não parece incomodar Joana, que demonstra uma postura descontraída em relação a termos como "velha" ou “idosa” e no decorrer da entrevista refere-se à pessoa idosa como: “pessoal da terceira idade”. Ela reflete sobre a mudança nas percepções sociais em relação à idade ao longo do tempo. A dinâmica familiar também é explorada, evidenciando o suporte que Joana oferece à filha que vive na Itália, inclusive a auxiliando em questões

burocráticas. A professora sugere que sua filha é “meio travada” em muitas coisas.

Em relação à pandemia da COVID-19, a docente afirma “a gente ficou meio que direto ligado e é difícil você separar assim o seu horário de trabalho, como está em casa, né? o tempo todo...”, deste modo, para conseguir não ficar o tempo todo no WhatsApp, ela sugere “eu boto lá em silencioso para eu não ficar toda hora vendo”. No contexto deste estudo, Joana expressa interesse nos resultados da pesquisa, enfatizando a importância do trabalho para desconstruir estereótipos relacionados à idade e à tecnologia.

Ela compartilha a história de um senhor conhecido seu que se sentiu ofendido ao sugerirem que pedisse ajuda ao neto para lidar com tecnologia, ilustrando primeiramente a pressuposição problemática de que todas as pessoas idosas teriam dificuldades “naturais” e sobressalentes, mas também ilustrando a resistência de algumas pessoas mais velhas a serem rotuladas como dependentes:

Eu não sei, mas uma pessoa que tava falando, que um senhor, eu não lembro qual a idade dele, mas que ele ficou muito bravo que alguém falou para ele assim que ele estava tentando fazer alguma coisa no celular. Aí alguém fala assim: “Ah, pede para o seu neto te ajudar”. Aí ele: “o que?!” Ficou muito bravo. Tipo assim: “pô, eu não vou aprender não?! Preciso de ajuda do meu neto?!”

Joana destaca orgulhosamente a sua independência em relação ao uso de tecnologias digitais, evitando gastar tempo desnecessariamente em plataformas ou aplicativos. Ela sugere a possibilidade de mudanças nas expectativas em relação à idade no futuro, indicando termos como “70 +” ou “80 +” como alternativas, pois “60+” não necessariamente indicariam debilidades, fragilidades ou déficits em relação a variados âmbitos da vida, sobretudo ao que diz respeito às tecnologias digitais no contemporâneo.

Eu não conhecia Joana pessoalmente antes do desenvolvimento de minha pesquisa, mas dias após a entrevista, em uma ação realizada pela Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DASS), órgão da UFG em que estou à frente da direção, fui surpreendida por esta minha interlocutora que já estava me procurando há algum tempo naquela ação em comemoração ao dia do/a servidor/a público/a que fez questão de me conhecer e me dar um abraço. Eu me senti muito bem naquele momento e uma sensação de que aquela minha primeira entrevista realmente havia sido marcante tanto para mim quanto para ela.

Entrevista 2: Raimundo - realizada na tarde do dia 19/10/2023 Google Meet

Raimundo, 66 anos, docente da área de ciências exatas da UFG há 14 anos e casado. Considerando que ele não respondeu ao *survey* no tópico relativo à identidade étnico-racial, optei por minha percepção sobre a questão, descrevendo-o como um homem branco. A entrevista também foi conduzida de modo remoto, por videoconferência realizada a partir do meu local de trabalho. O equipamento que eu utilizei - um notebook, pois os computadores de mesa em meu setor não possuem câmera e nem microfone - estava com o som muito baixo. Neste sentido, devido a tais problemas técnicos, foi uma entrevista bem tensa e difícil para mim, pois não queria transparecer ao interlocutor essa minha situação de dificuldade de escutá-lo e compreendê-lo. Ademais, não podia utilizar o fone de ouvido para ouvi-lo melhor, pois então não conseguiria gravar a entrevista no celular. Logo, cheguei bem pertinho do notebook e tentei me atentar ao máximo possível para não perder nenhum momento da narrativa.

Durante toda a entrevista eu temia quanto a qualidade da gravação, considerando aquele áudio tão baixo. Porém, ao final da entrevista, quando chequei, eu havia conseguido salvar toda a gravação e estava bem audível para meu momento de transcrição, para meu alívio. Logo no início observo a simpatia deste meu interlocutor e o quanto ele era bom de conversa. Já tínhamos cerca de 20 minutos de bate papo e eu ainda não havia conseguido sair da introdução do meu roteiro. Mesmo assim o deixei bastante à vontade, pois eu estava bem encantada com o rumo que estava tomando a entrevista.

Fui conseguindo aproveitar muito da narrativa daquele primeiro momento para já ir interpretando outras questões que me depararia mais à frente. Raimundo durante toda a entrevista demonstra muito orgulho tanto da sua trajetória profissional quanto das trajetórias de seus familiares próximos:

Bom, eu trabalhei 18 anos na cidade tal [para manter o anonimato], em uma universidade estadual. Depois eu saí, fui para uma particular, passei 5 anos, uma particular [em outra cidade]. É onde a gente tinha um mestrado lá de informática e ajudamos a fazer bastante coisa lá, né? Nessa universidade. Depois eles fecharam o mestrado, resolveram fechar o mestrado. Eu fui para outro estado [em 2008 na Federal. Ajudei a construir o curso lá de engenharia de computação. E aí apareceu uma vaga aqui. Eu vim para cá e prestei concurso aqui. (...) Saí da faculdade de Matemática [antes de ir trabalhar em na cidade tal] para ocupar a cadeira do professor lá no Mackenzie, mas daí, no meio do caminho eu encontrei a computação e mudei minha área totalmente, né? Na área de computação, né? Veio mestrado, doutorado. Área de computação. Eu sou Engenheiro [de outra área]. Na verdade, eu não sou formado na área de computação, não é?

Devido à descoberta de uma “doença x”, o entrevistado optou por não ter filhos. Esta condição genética, resultante de uma mutação durante as guerras mundiais, levou a complicações de saúde e a necessidade de tratamentos contínuos, influenciando a decisão de não ter descendência para evitar a transmissão da doença.

Aqui tem uma, assim uma mutação genética que aconteceu na Segunda Guerra Mundial e na Primeira Guerra Mundial e gerou uma doença hereditária chamada X. Meu pai era então um portador de X e minha mãe não sabia, mas ela também era portadora, então eu, um irmão e uma irmã tivemos a doença. O primeiro filho homem e a primeira filha mulher não tiveram a doença. Eu tive que conviver com essa doença e convivo até hoje, né? Tive uma médica ótima, que estuda essa doença e ela cuida de mim, a Dra. Y. Mas só fui procurar reconhecer essa doença com 37 anos. Eu estava entupido de ferro, eu era uma pessoa anêmica, eu estava com uma falsa anemia. Fizeram tomar mais ferro e não podia. (...) Nunca usei essa doença como um problema. Vou dar uma graças a Deus por estar vivo porque meu irmão morreu sem a gente conhecer a doença. E ele, quando ele pegou uma infecção, ele não sabia que era problemático. Uma infecção para glóbulos vermelhos e começa a produzir muitos glóbulos branco. E aí você fica sem sangue. Aí, ali morreu com quadro respiratório. Então, é quando eu soube dessa morte por causa da doença, eu procurei um médico especialista e achei (...) eu comecei a fazer tratamento. Eu e minha irmã, né? Ele fez uma vistoria na família toda para ver quem era e quem não era portador, né? Se tinha mais alguma doença ou não? Então, até hoje, e aí eu li [artigos], aprendi muita coisa para entender minha doença.

Durante a pandemia, Raimundo destacou a necessidade de ficar em casa devido aos riscos superiores associados à sua condição de saúde. Quanto à tecnologia, o entrevistado mencionou que já utilizava aulas remotas antes da pandemia o que teria facilitado a transição para aulas e outras demandas de trabalho remotos. Ele destacou a importância dos exercícios práticos e a realização de *lives* para esclarecer dúvidas de estudantes. Além disso, discutiu a disponibilidade de equipamentos e a facilidade de adaptação ao ensino remoto.

Ao abordar a pandemia como um aprendizado, o docente ressaltou a importância de valorizar o que se tem e compartilhar ajuda com aqueles que foram mais afetados economicamente: “A pandemia ajudou a gente aprender muitas coisas, né?”. Em relação às redes sociais, ele utiliza o Instagram mais para divulgações relacionadas às suas disciplinas, mas no geral considera as redes sociais “fofoqueiras” e não posta nada pessoal. Raimundo demonstrou um forte envolvimento com plataformas digitais, especialmente no contexto acadêmico da UFG. Ele enfatizou o uso de uma plataforma, na sua visão, mais avançada que o Moodle, para conduzir atividades e interações com os alunos.

O docente destacou a importância de aprender a trabalhar bem com essas ferramentas para tornar a rotina mais eficiente. Durante a entrevista, ele projetou na tela a plataforma que utiliza, explicou seu funcionamento, e mostrou como ela é utilizada para atividades práticas,

como provas, questionários, e acompanhamento do desempenho dos alunos. A percepção do entrevistado sobre as plataformas digitais é bastante positiva, ressaltando que, se bem exploradas, essas ferramentas proporcionam uma integração eficaz entre o ensino teórico e prático.

O SIGAA, um dos sistemas e plataformas analisados nesta dissertação, coincidentemente chegou a ser avaliado pessoalmente por Raimundo em Natal, na UFRN, onde ele foi projetado. Tal avaliação se deu quando a UFG foi adquirir este sistema que é ainda hoje utilizado por docentes, discentes e TAE na UFG. Raimundo recorda dessa avaliação do SIGAA com indignação por tal Sistema não poder ter sido desenvolvido na própria UFG:

O SIGAA eu que fui avaliar lá em Natal [UFRN], quando a UFG comprou. Então, é porque assim... A gente estava desenvolvendo o software para substituir o SIGAA, né? O INF 'tava' fazendo, eu 'tava' envolvido nesses... nesse projeto. E aí um dia, o *Fulano* me chamou e falou assim: (é papo de gente que chega egoísta, sabe?) "Então, vocês não podem desenvolver software, o Instituto de Informática". Respondi: "Também acho que a medicina não pode atender, os alunos não podem atender pacientes enquanto aluno ainda, eu acho que a farmácia não pode atender um paciente também enquanto aluno ainda. E nossos alunos também não podem desenvolver um software enquanto aluno também. Assim que você pensa, por exemplo, se você pensa assim, meu amigo, você já morreu [demonstrando bastante indignação do porque esse softwares não puderam ser desenvolvidos pelos alunos do INF].

Raimundo, é claro, se trata de um interlocutor excepcional cuja experiência com a sua área de engenharia, informática e criação de softwares o prepara para lidar com inovações tecnológicas, assim como o deixa mais desenvolvido com o uso de novas plataformas, sistemas, aplicativos e redes sociais. Ademais, mesmo considerando a sua unidade acadêmica, o professor ainda resalta dificuldades com a tecnologia como um todo de outros servidores: "Eu acho que nós temos gente aqui que não sabe mexer em nada, independente da idade...". Ele enfatiza a diversidade de plataformas e ferramentas utilizadas na UFG, comparando com experiências em outras instituições e sugerindo que a tecnologia lá fora, infelizmente, estaria muito à frente do cenário local.

O entrevistado encoraja a busca por conhecimento e experiências em outras instituições renomadas e resalta a diferença de recursos tecnológicos entre escolas públicas e privadas. O WhatsApp, por sua vez, é utilizado por ele como uma plataforma de comunicação, tanto para interação com alunos e professores quanto para assuntos familiares. Ele resalta a praticidade da ferramenta, mencionando a possibilidade de silenciar notificações durante determinados horários, sugerindo uma visão positiva da utilização do WhatsApp

como uma ferramenta facilitadora em seu dia a dia.

O docente reconhece a necessidade de “desacelerar” em sua vida profissional devido ao envelhecimento, optando por evitar participar de novos projetos demandantes e dando mais atenção à sua saúde. Apesar disso, ele destaca que continua envolvido em diferentes atividades. Ele expressa a importância de retomar algumas atividades, indicando que, embora tenha desacelerado em certos âmbitos da vida, a idade não é vista por ele como um impeditivo, em si, para o envolvimento em diversas responsabilidades e funções. Recorda dos colegas que estão aposentados e muito defasados em relação à engenharia da computação que é uma área que ele afirma que exige do profissional estar sempre se atualizando, caso contrário acaba ficando muito defasado.

Encerra a sua fala reforçando a importância da implementação de políticas públicas na UFG e aproveita minha posição na DASS para solicitar assistência em questões de ergonomia em sua unidade acadêmica. Ele cita problemas como desconfortos físicos relacionados diretamente ao mobiliário e fadiga visual. Essa solicitação também me alertou para as múltiplas posicionalidades que eu desenvolvia concomitantemente em campo, não apenas como antropóloga em trabalho de campo, mas também como colega servidora, e também gestora na DASS. E ele destaca, por fim, que atualmente considera esse aspecto da ergonomia em locais de trabalho como o principal desafio relacionado ao uso intensivo de tecnologia, impactando a situação física. É interessante que, em seu ponto de vista, não é o digital, em si, o desafio, mas mais uma certa materialidade do “off line” que lhe apresentaria verdadeiros desafios trabalhistas. Deixamos combinado ao final da entrevista que assim que possível eu iria até o seu gabinete para degustarmos um café, pois em vários momentos falamos deste nosso gosto em comum e ele me apresentou a sua sala e a sua cafeteira, por videoconferência, é claro. É interessante pensar que em meu campo, as relações nele criadas ou nele mobilizadas, não terminam com o fim do campo. Elas se transformam devido ao fato de ambos continuarmos a ser servidores da mesma instituição e as relações de coleguismo no trabalho permanecerem de todo modo.

Entrevista 3: Bete - realizada na tarde do dia 30/10/2023 via Google Meet

Bete, 62 anos, docente da área da saúde da UFG há 34 anos. Ela se autodeclara como

uma mulher branca e é divorciada. Nossa entrevista foi realizada por videoconferência via Google Meet. Neste mesmo dia realizei duas entrevistas, uma no período da manhã e outra no período da tarde e achei bastante cansativo. É realmente uma enxurrada de informações e narrativas que depois fica difícil colocar as ideias em ordem e destacar pontos para a análise posterior. Embora as datas e horários das entrevistas sejam demandados de acordo com a preferência do/a interlocutor/a, decido a partir daquele dia não realizar mais de uma entrevista no mesmo dia.

Era uma segunda-feira e eu estava em *home office* para tentar descansar após uma ação realizada pela DASS em comemoração ao dia do/a servidor/a que havia sido realizada no domingo que antecedeu essas entrevistas. Aproveitei o meu dia off do trabalho para me dedicar à minha pesquisa. Bete logo no início da entrevista destaca a marcante influência da religiosidade católica em sua vida, especialmente a vivência na comunidade de jovens com influência da teologia da libertação, que moldou sua trajetória e despertou a necessidade de pensar no próximo. Além disso, ressalta a forte influência de sua mãe, que enfatizava a independência da mulher, incentivando a busca por uma profissão, o que também a marcou significativamente. O desejo e a experiência de ser mãe também são pontos destacados como fundamentais em sua trajetória, sendo seus filhos uma referência importante em sua vida:

A minha mãe, ela tinha uma fala de que mulher tinha que ser auto suficiente e que precisava de ter uma profissão e que não podia depender de marido, né? Então foram falas que foram me moldando e me marcando como pessoa. E essa questão assim, da centralidade da carreira da independência, né? Me marca essa trajetória. E também o meu desejo de ser mãe. Eu acho que isso também me marcou, né? Tanto é que no meu Lattes, antes eu coloco ‘de todas as produções das quais mais importante que eu acho, são meus filhos’ Como se fosse referência, né? Filho 1991, Filho 1994, porque eu acho que a gente se constitui nisso.

Bete, ao enfrentar a pandemia, destaca a necessidade de adaptação ao isolamento e a transição para o ensino remoto. A mudança para o ambiente online trouxe desafios, como problemas de internet e a necessidade de flexibilidade no ensino. No entanto, Bete destaca que, ao longo do tempo, essas dificuldades foram progressivamente superadas, e a sua experiência de ensino remoto foi aprimorada. Além disso, compartilha momentos de descontração, como escutar o caminhão da coleta seletiva de lixo durante as aulas, e ressalta a importância de adaptar-se para tornar as experiências o mais agradável possível.

No âmbito pessoal, Bete relata não ter tido perdas na família devido à pandemia, mas compartilha a experiência de ficar mais reclusa em casa, destacando a ansiedade gerada por essa confusão entre público e privado. Ela destaca sobretudo a sensação ao longo da pandemia

de estar sempre ocupada em termos de trabalho remoto em um ambiente pequeno e doméstico, gerando emoções contrastantes em que se sentia ao mesmo tempo sobrecarregada e ansiosa por parecer a si mesma estar ociosa:

É uma coisa que eu achei muito doido assim, era o quanto que a gente ficava ansiosa, parece que eu tinha que fazer alguma coisa, né? E ficar dentro de casa é que era muito pequeno, é sinônimo de que parecia que você não estava fazendo nada.

A docente afirma que utiliza bastante o WhatsApp, destacando sua conveniência na comunicação rápida e também na troca de arquivos variados. No entanto, ressalta a necessidade de autocontrole para não ser invadida por mensagens pessoais e profissionais a todo momento. No geral, utiliza pouco as redes sociais, cita o Instagram apenas para algumas interações, mas não para a vida pessoal. Assim como o interlocutor anterior, ela também afirma não gostar dessa exposição da vida pessoal. Demonstra preferência pela comunicação por videoconferência para atividades acadêmicas, especialmente para orientação dos estudantes da pós-graduação.

Sobre os limites do uso do WhatsApp, ela enfatiza a importância de se policiar, deixando o celular silencioso durante a maioria do tempo para preservar a saúde mental. Bete menciona o desagrado por mensagens de voz e a perda da noção de horário durante a pandemia, ressaltando a importância de estabelecer limites para manter o equilíbrio e evitar o estresse e a sobrecarga de informações. A professora destaca o uso frequente de plataformas da UFG, inclusive o pacote do Google Meet. Em seu ponto de vista o Classroom se destacou como um dos preferidos pela praticidade em comparação ao SIGAA.

Ela menciona a necessidade de autocontrole para lidar com a diversidade de ferramentas e destaca o desafio de dominar plataformas em inglês: “Para mim, o grande desafio é que eu domino pouco em inglês, sabe?”. Algo que até então não havia surgido neste texto, as barreiras linguísticas relacionadas a plataformas, sistemas e aplicativos majoritariamente em inglês e produzidos por companhias de tecnologia estrangeiras, foram reforçados interessantemente por ela em sua narrativa. Quanto à necessidade de apoio para tais dificuldades, ela afirma enfrentá-las sozinha, utilizando recursos como o Google Tradutor para superar, na medida do possível, barreiras linguísticas.

Bete acha que a tendência de pessoas mais velhas permanecerem no mercado de trabalho não é por conta da tecnologia, mas que pode ser influenciada pela necessidade de enfrentar estereótipos relacionados à idade, buscando espaços e desafiando preconceitos sobre suas habilidades tecnológicas: “às vezes o aluno fala ‘nossa professora, você sabe fazer isso?’

Porque não, né? Porque eu não saberia? Então eu vejo um pouco nesse sentido, da gente entender esse processo, entender que o etarismo está presente no nosso cotidiano”.

A professora aponta a importância de criar um ambiente inclusivo na universidade, reconhecendo e valorizando a contribuição de professores idosos, evitando a sensação de descarte, desvalorização e invisibilidade. Em relação à memória, Bete destaca o que vê como algo muito positivo conectado a sua própria trajetória de vida: sua adaptabilidade ao longo das mudanças tecnológicas, desde a escrita à mão até a utilização do computador na dissertação de mestrado.

Ela menciona ter aprendido a ligar o computador e feito cursos de Excel de forma autodidata durante seu mestrado. A ênfase em sua narrativa está na valorização da evolução gradual de suas habilidades tecnológicas ao longo do tempo. Quanto ao termo em relação à idade, a professora Bete prefere ser chamada de “idosa”. Além disso, ela expressa que não se importa com termos como “véia”, por exemplo. Além disso, considera natural e até deseja envelhecer, ressaltando que é um privilégio envelhecer bem, com saúde e disposição, e que encara isso como um direito de todos, algo a ser tratado com naturalidade.

E a gente precisa fazer com que envelhecer seja direito né de todo mundo. E a gente tratar com naturalidade, né? Tem essa coisa de quem que você quer ser chamado, ué? De qualquer coisa. Quando eu era adolescente, ninguém me perguntou, isso é pra adulto, ninguém me perguntou isso. Que bom que eu sou idosa né? Velha... Que bom!

Para finalizar, Bete acredita que é essencial melhorar o ambiente acadêmico em relação à tecnologia, destacando que a tecnologia não deve preceder a capacidade humana - o que reflete receios antigos e conhecidos sobre a substituição da mão de obra humana por alternativas robóticas ou digitais, como as inteligências artificiais nos dias atuais -, mas sim ser uma ferramenta potencializadora.

Entrevista 4: Alfredo - realizada na tarde do dia 30/10/2023 ou via Google Meet

Alfredo, 67 anos, docente da área das engenharias da UFG há 14 anos. Alfredo se autodeclara como um homem branco e é casado. Essa entrevista também ocorreu de forma remota, por videoconferência, no mesmo dia da entrevista com a Bete. Como mencionado

anteriormente, foi um tanto cansativa para mim. No entanto, me deparei com um interlocutor extremamente simpático, tornando-se minha entrevista mais longa, com quase duas horas de bate-papo.

Em determinado momento, enfrentei problemas de conexão, e a internet caiu, o que foi, de certa forma, irônico considerando aquele diálogo sobre o uso e domínio de plataformas digitais. Temi que, ao retornar, meu interlocutor não estivesse mais na sala virtual, mas por sorte, ele lidou com a situação com bom humor. Acabamos discutindo brevemente sobre as quedas de internet em aulas remotas e em reuniões de trabalho, tornando esse episódio marcante na entrevista.

Eu tinha optado por conduzir essas entrevistas remotas de casa, considerando que meus equipamentos e minha internet eram melhores do que os disponíveis em meu local de trabalho. Desde minha segunda entrevista, realizada do SIASS e que apresentou algumas dificuldades com o áudio, decidi fazer as entrevistas restantes em casa, e ainda assim passei por essa situação um tanto quanto constrangedora.

Alfredo sinaliza, logo no início da entrevista, uma consciência sobre a necessidade de dar lugar aos mais jovens, expressando a importância de se preparar para essa transição, buscando ocupações significativas, como o serviço voluntário, após a aposentadoria, para evitar o risco de sentir-se sem propósito e destacando a vitalidade que atividades significativas proporcionam. Em suas palavras:

Eu acho que chegou a hora que a gente tem que 'dá' lugar para os mais novos. Que a gente tem que ter essa... essa visão do tempo. Se eu estou preparado, eu não! Mas eu tento me preparar, tento preparar minha cabeça para isso. Ter alguma coisa para fazer depois mesmo. 'Ah, vai fazer alguma coisa, você não vai ganhar nada'. Não tem problema. Serviço voluntário, mas eu estou fazendo. Eu preciso encher, eu tenho aquela cabeça seguinte, aposentou, nem que seja para ele jogar dama com o resto dos 'velho' lá na praça [em um tom bastante descontraído].

Quanto à família, o interlocutor destaca a influência significativa de sua presença na vida dos filhos, reconhecendo que, se não estivesse envolvido, a realidade poderia ser diferente. Ele menciona desafios enfrentados na cidade - em suas palavras, como drogas e prostituição - e observa que, em sua visão, os filhos cujos pais estavam presentes tiveram um resultado mais positivo do que aqueles com pais ausentes. Destaca também o apoio de sua esposa em todos os momentos desafiadores, sobretudo quando ela engravidou, enfrentando juntos desafios financeiros e mudanças de cidades.

Durante a pandemia de COVID-19, Alfredo enfrentou restrições em casa, sendo estimulado pelos próprios filhos a não sair de casa. Ele e sua esposa contraíram o vírus,

enfrentando diferentes níveis de gravidade. Em relação às atividades laborais, ele destaca seu interesse e habilidades autodidatas na área de tecnologia, adaptando-se rapidamente às demandas da educação virtual durante a pandemia. Tem uma postura proativa, disposição para aprender e superar obstáculos indicando uma abordagem positiva e resiliente diante dessas adversidades.

O entrevistado considera o WhatsApp positivamente como um meio de comunicação rápido e eficiente. Ele utiliza o aplicativo para receber notícias e informações relevantes, aproveitando a facilidade de acesso proporcionada pelo smartphone. Entretanto, ele enfatiza que seu domínio do WhatsApp não se traduz necessariamente em conhecimento mais amplo sobre tecnologia ou outras plataformas, destacando a distinção entre ser um usuário habilidoso e compreender os aspectos mais profundos das ferramentas.

Neste mesmo trecho da conversa, quando falávamos de WhatsApp, Alfredo aborda a evolução da tecnologia ao longo do tempo, especificamente em relação às comunicações. Ele traz aqui informações sobre memória e aproveita para fazer comparações de como era antigamente e como é hoje. Ele menciona suas experiências desde a época em que precisava usar uma central telefônica para fazer chamadas interurbanas, passando por diferentes métodos, como chamadas a cobrar, fichas telefônicas DDD, cartões telefônicos, até a chegada de tecnologias mais avançadas como o Skype, e por fim, para o uso de aplicativos como o WhatsApp e videoconferências, proporcionando maior praticidade e instantaneidade nas interações.

Em relação aos sistemas da universidade, o docente cita o uso intensivo do SEI, SIGAA e SIGRH, embora ele tem a impressão que quando mais precisa dos sistemas da UFGNet, o sistema acaba deixando ele na mão. Porém, no geral: “o SEI veio ajudar muito nesse sentido da gente poder acompanhar as coisas”. Sugere que tem que correr atrás e aprender fazer. Pode pedir ajuda a colegas ou buscar roteiros:

Vou aprendendo. Se eu não sei, eu procuro alguém. ‘Você já mexeu com isso? Como é que faz? Como é que não faz?’ Eu não posso ficar esperando (...) eu não fico esperando cair do céu. Eu corro atrás e vou buscar quem sabe para poder ensinar (...) Então, eu tenho que correr atrás e aprender.

Durante o nosso diálogo, foi evidente que o interlocutor tem familiaridade e habilidade com as mais diversas tecnologias. Ao discutir o uso de plataformas tecnológicas, fica claro que esse docente também não encontra desafios significativos em termos de “letramento digital”. Sua experiência na área de computação o posiciona como um hábil usuário,

familiarizado desde os primórdios dos computadores até as mais recentes ferramentas de videoconferência, como o WhatsApp e o Meet.

Sendo assim, nosso diálogo se afastou meramente do âmbito técnico para adentrar mais em experiências de vida, nuances mais pessoais, como o envelhecimento e as memórias que acompanham essa jornada. Alfredo demonstra um posicionamento bastante positivo em relação aos jovens e experiências intergeracionais. Ele não pareceu manifestar preconceitos etários e encara com tranquilidade as potenciais diferenças de acesso e domínio tecnológico entre as gerações.

Além disso, ele expressa a ideia de que está ciente da importância de dar espaço para os mais jovens, reafirmando que não é eterno e que certa renovação é necessária e irrefreável. Alfredo não acredita que o uso da tecnologia tenha levado a um aumento na idade de aposentadoria, e as pessoas estão se aposentando mais tarde do que em gerações anteriores. Mas ele acredita, de modo otimista, que a tecnologia tenha trazido uma melhoria na qualidade de vida: “Talvez a expectativa de vida, a tecnologia venha trazer uma melhora na qualidade de vida nossa (...) a tecnologia está buscando a gente trabalhar menos e ter mais lazer, né?”.

Quando falamos sobre saúde mental, o entrevistado fez uma referência às assimetrias entre a representação da vida que as pessoas postam nas redes sociais e que seria muito diferente da vida real. Nesse sentido, aproveita para fazer um apelo:

Eu estou vendo pessoas, a gente vai na mídia, as pessoas falam coisas. E você fala assim ‘como é meu filho, minha filha, você está vivendo em um mundo paralelo, porque você só está falando o glamour do seu mundo’ ele não está falando o glamour da maioria da população. O glamour para a maioria da população, às vezes é ter um prato de comida. Então, toma cuidado, vamos tomar cuidado. Vamos viver a realidade.

Ele se preocupa muito com o que a mídia constrói, e “quando chegar no fim” percebe-se que não é bem aquilo. Por exemplo, as cirurgias plásticas pela busca do corpo perfeito expostos nas redes sociais, sendo que não seria uma necessidade, mas uma vaidade, a seu ver, questionável. Isso para ele é uma interferência negativa das mídias. E ainda que devido as postagens de coisas ‘glamourosas’ por parte dos famosos que tem muitos seguidores, pode levar à baixa autoestima, depressão e possível tendência suicida das pessoas que estão do outro lado, que não tem aquela vida ou aquele produto anunciado e nem vão ter, portanto, para ele, a tecnologia agrava muito esse ponto.

Parece que Alfredo encara o envelhecimento com leveza e bom humor, não percebendo preconceitos ou discriminações em relação à sua idade. Ele brinca consigo mesmo

e com aspectos relacionados à idade, demonstrando uma atitude descontraída. Quanto à terminologia, ele parece não se importar muito com o modo como é chamado, aceitando termos como "velhinho" ou "velhão" de forma tranquila. A expressão "idoso" também parece ser aceitável e não ofensiva, segundo ele. No geral, Alfredo parece ter uma postura positiva em relação ao seu envelhecimento.

Entrevista 5: Mara - realizada na tarde do dia 06/11/2023 no contexto das dependências de uma unidade acadêmica no Campus Samambaia

Mara, 61 anos, Técnica em Assuntos Educacionais da UFG há 29 anos. Mara se autodeclara como uma mulher parda e é a minha única interlocutora da categoria TAE. Além disso, foi também a minha única entrevista realizada de modo presencial. Desde o início, imaginei que essa poderia ser a entrevista que apresentaria mais desafios em relação ao uso das plataformas digitais na UFG, justamente por ter sido de modo presencial.

Durante a conversa, apesar da entrevista ter sido a mais curta, com duração de cerca de 40 minutos, conseguimos percorrer todo o roteiro de maneira tranquila. Mara se mostrou objetiva em suas respostas e extremamente simpática, ao ponto de, ao final, compartilharmos um café na copa e degustarmos pão de queijo, afinal, somos colegas de categoria. Aproveitei também para incentivá-la a persistir na tentativa de reconhecimento do diploma do mestrado que concluiu no Paraguai e que não foi aceito pela UFG para o incentivo à qualificação.

Nessa etapa da entrevista, mesmo sendo a única realizada presencialmente, eu já estava mais adaptada ao roteiro, o que proporcionou maior segurança na condução da conversa. Vale ressaltar que insisti bastante para conseguir essa entrevista, sendo esta a segunda vez que fui à Faculdade de Letras tentar encontrá-la.

O início desta entrevista foi marcado por uma expressão significativa e com emoção: "A minha vida aqui na UFG foi, assim... um presente de Deus". Essas palavras não apenas demonstram um profundo apreço pela instituição, mas também revelam um sentimento de gratidão e amor pela UFG. Com muito orgulho, Mara se refere ao seu local de trabalho como uma segunda casa e que após passar no concurso ela fez o curso de gestão de arquivo e hoje atua como arquivista da unidade também.

Muito entusiasmada, ela enfatiza que já foi homenageada pelos alunos na formatura já

por cinco vezes, pois ela faz questão de cuidar dos estudantes como se fossem filhos. Durante a entrevista, Mara compartilhou um evento pessoal impactante ocorrido em sua infância, mais especificamente aos 7 anos de idade. Embora esse relato contenha aspectos significativos de sua jornada, optei por não incluí-lo na dissertação, preservando a privacidade e respeitando a sensibilidade da interlocutora. Ao revisitar a gravação para esta análise etnográfica, encontrei-me diante de um momento emocionalmente intenso. A profundidade desse episódio em sua vida tornou-se evidente, deixando marcas que ecoaram por sua adolescência e juventude, desencadeando uma série de desafios.

A interlocutora, embora muito feliz e satisfeita com seu trabalho na UFG, demonstra interesse na aposentadoria e pretende se aposentar logo no início do ano seguinte à entrevista: “Porque eu estou pensando em aposentar em janeiro ou fevereiro [de 2024]. Eu quero ficar mais tempo com o meu pai. Eu quero aproveitar mais o meu pai”.

Mara compartilhou, durante a entrevista, detalhes sobre suas experiências marcantes na infância. Além do evento isolado específico que impactou profundamente sua vida, ela revelou ter enfrentado muitas dificuldades financeiras, chegando ao ponto de, infelizmente, passar fome em alguns momentos. Mesmo diante dessas dificuldades, seu pai sempre enfatizava para ela a importância da educação, expressando o desejo de que seus filhos não passassem pelas mesmas privações que ele mesmo enfrentou. Ainda assim, de acordo com Mara, ela foi a única que seguiu nos estudos:

É com relação à família, é passar fome [abordando eventos marcantes da vida]. Eu tinha, era eu e mais quatro irmãos, então eu lembro de várias vezes, assim, das dificuldades financeiras que o meu pai e minha mãe tinham. Mas o meu pai sempre falava ‘você vão estudar, porque eu não quero que vocês vivam o que eu passei. Entendeu? Você vão estudar e vão ter uma coisa melhor. E você escutou?’. E eu estudei, aí meus dois irmãos morreram, né? Só ficou eu e a caçula, porque hoje ela está com 57 anos, né? Mas ela não quis estudar e só foi eu que estudei (...) eu moro com meu pai, eu cuido do meu pai. Ele está com 86 anos. Minha filha mora em Trindade [GO], mas tem a casa dela.

Essa perspectiva enriquece a análise antropológica, destacando um marcador social significativo que pode influenciar a empolgação e gratidão evidentes em sua atuação profissional na UFG. A entrevistada revela uma adaptação relativamente tranquila ao trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19. A transição para o ambiente online no contexto profissional foi facilitada pela facilidade de comunicação e utilização de sistemas digitais. A interlocutora menciona a realização do trabalho em casa, destacando a possibilidade de manter contato com estudantes e colegas profissionais por meio de chamadas e mensagens.

No entanto, a narrativa toma um tom mais sério quando ela compartilha as dificuldades enfrentadas por alguns estudantes que perderam entes queridos para a doença. No âmbito pessoal, a interlocutora destaca que sua experiência na pandemia foi, de certa forma, tranquila em comparação com amigos e familiares que enfrentaram perdas. A aquisição de um notebook para o trabalho remoto foi vista como um presente e permitiu a criação de um espaço dedicado para o escritório em casa.

Quanto às plataformas digitais da UFG, a interlocutora revela uma dinâmica de interação fundamentada no essencial, utilizando plataformas como SEI, SIGRH, SIGAA e o e-mail institucional com seus aplicativos disponíveis. Observo que claramente a tecnologia não é um traço que se sobressai em sua vida e atuação profissional. Ela afirma adotar o básico em termos das plataformas e sistemas digitais, não por desejo, mas por falta de opção. Diferentemente da maior parte de meus/minhas outros/as interlocutores/as que, por sinal, são docentes, noto uma ausência pronunciada de domínio de Mara quanto as tecnologias digitais, entretanto, é importante salientar que não há resistência declarada dela no que diz respeito às investidas tecnológicas.

A colaboração entre colegas de trabalho é mencionada por ela, servindo para superar os desafios percebidos. Ao indagar sobre sua aptidão para lidar com as plataformas digitais, observo o reconhecimento de sua própria "leiguice" em relação à internet:

Eu prefiro mais mexer com SIGAA do que com o SEI, protocolos, né? Processos, né? Porque eu sou um pouquinho leiga ainda com relação à internet. A maior dificuldade no SEI [grifo meu] é ter que preencher um processo e ter que enviar o processo para um determinado lugar, eu acho assim um pouco, eu não, não tenho muita facilidade assim...

A narrativa sobre a apreciação pelo físico, pelo modo analógico, surge quando ela destaca narrativamente a sua afinidade em lidar com arquivos físicos: “Uma coisa que eu gosto muito é de organizar, né? O arquivo mexer com o arquivo. O professor precisa de alguma coisa eu vou e já olho direitinho, o físico. O arquivo físico”. A organização meticulosa do arquivo físico é alocada como uma destreza e uma habilidade que narra como sua, e essa prática analógica surge como um testemunho das suas preferências no universo do manejo da informação.

A única rede social - no caso, um comunicador instantâneo - que a servidora afirma utilizar é o WhatsApp, sobretudo para fazer contato com estudantes, pois ela reclama que liga para o aluno e ele não atende, mas o WhatsApp ele responde. Portanto, ela acredita que é uma ferramenta facilitadora e quase indispensável na rotina laboral. Utiliza o WhatsApp também

para assuntos pessoais, mas destacou o uso profissional na relação com os discentes.

Para Mara, a ideia de continuar trabalhando após os 60 anos, é mais do que uma necessidade financeira; é uma oportunidade de se manter ativa, socialmente conectada e mentalmente estimulada. Ela enfatiza que o contato pessoal, o diálogo e a interação social são essenciais para o bem-estar, contrapondo a percepção de que a tecnologia substituiria esses aspectos. Uma sugestão importante que ela oferece para esta pesquisa é a proposta de um programa de encontros proposto pela UFG para profissionais idosos aposentados, uma espécie de política pública que visa criar um espaço de reunião para esses indivíduos.

A interlocutora expressa sua percepção de falta de iniciativas desse tipo na universidade, destacando a necessidade emocional de se sentir querido, abraçado, valorizado e acolhido pela instituição também após a aposentadoria. No bate-papo com Mara em relação à memória, é possível deduzir que a introdução da tecnologia, especialmente o advento do SIGAA, teve um impacto significativo nas práticas cotidianas. Ela destaca a transição do método manual para o uso do SIGAA, ressaltando a complexidade e a extensão do processo anterior, que demandava longas horas de trabalho, pois já precisou ficar trabalhando até 23:00 realizando matrícula de alunos.

Houve portanto, a otimização do tempo, antes consumido em processos manuais demorados, é considerada uma das principais diferenças e benefícios proporcionados pela introdução dessas ferramentas digitais. Além disso, Mara aproveita para trazer para nossa conversa a diversidade presente na UFG. Ela observa uma mudança na composição do corpo discente ao longo do tempo, evidenciando um cenário mais diversificado atualmente, sobretudo em termos de classe, raça, nacionalidade e referências culturais. O relato de Mara destaca não apenas a diversidade cultural, mas também uma transformação na dinâmica das relações familiares durante o processo de matrícula.

Antes caracterizado por um envolvimento extenso de familiares, o contexto atual, segundo ela, é descrito como mais independente, com estudantes vindo sozinhos/as e tomando decisões sem a presença de familiares:

É tanto a tecnologia também, como a diversidade da UFG mudou muito, tudo mudou. Porque antigamente você fazia matrícula de um aluno, o aluno chegava aqui de terno e gravata, trazia o avô, avó, o tio, o padrinho, a madrinha... Hoje não, hoje é uma diversidade muito grande, você encontra, é pessoas de outros países, né? E o jovem de hoje está mais seguro e ele vem sozinho.

Ao finalizar a entrevista, Mara expressou sua paixão pela universidade mais uma vez, assim como foi no início desta entrevista, equiparando-a a uma figura materna que

desempenhou um papel crucial em seu crescimento e desenvolvimento: “A universidade foi uma mãe para todos nós, porque através da universidade nós crescemos”. Contudo, ela sugere que, assim como ela, outros colegas acima de 60 anos que se aposentam também compartilham desse sentimento.

Neste momento, Mara lança luz sobre a importância da instituição na vida de seus servidores, ressaltando a dívida de gratidão que ela acredita que todos teriam para com a universidade. No entanto, a mensagem sutilmente indica um desejo coletivo: que a instituição passe a enxergar os aposentados com uma perspectiva renovada, reconhecendo e valorizando sua contribuição contínua mesmo após o encerramento formal da carreira acadêmica. Essa reflexão adiciona uma camada crítica à análise, evidenciando não apenas a paixão pelo trabalho, mas também a expectativa de um olhar mais atento e apreciativo para com os aposentados pela instituição que, durante anos, foi um lar acadêmico acolhedor.

Entrevista 6: Ana - realizada na tarde do dia 14/11/2023 ou via Google Meet

Ana, 61 anos, docente da área biológica da UFG há 31 anos. Considerando que ela não respondeu ao *survey* sobre identidade étnico-racial, optei por mencionar a minha percepção racial, descrevendo-a como uma mulher branca. Neste estágio avançado da minha pesquisa de campo, após realizar outras cinco entrevistas e analisar etnograficamente essas narrativas enriquecedoras, estava mais uma vez empolgada para explorar a perspectiva de uma servidora com mais de trinta anos de experiência na instituição.

Conduzi essa entrevista remotamente, utilizando a plataforma Google Meet, do meu local de trabalho. Durante a conversa, enfrentamos uma interrupção na conexão de internet da entrevistada, levando-a a retomar a entrevista por meio de seu celular. Esse dispositivo improvisado possibilitou que concluíssemos a entrevista. Experimentei um alívio ao constatar que, desta vez, o problema tecnológico não ocorreu do meu lado, mas, ao mesmo tempo, me vi diante de mais um desafio prático relacionado ao meu tema de pesquisa.

A professora reforçou que gostaria muito que o ocorrido constasse na minha escrita, para evidenciar que essas situações acontecem frequentemente durante uma aula remota e prejudica muito. A trajetória de Ana, marcada por mudanças geográficas devido à carreira militar de seu pai e concursos públicos, proporcionou-lhe vivências em diversas realidades, desde o sudeste até a Amazônia e o nordeste brasileiro. A experiência marcante no Ceará,

durante uma severa seca, a sensibilizou para as adversidades como a fome e a escassez de água.

Sua chegada a Goiás evoca emoções mistas, pois de acordo com ela a paisagem do cerrado revive memórias e influencia sua percepção das realidades locais. Ana compartilha sua vivência durante a ditadura, sendo filha de militar e enfrentando o medo como alvo dos perseguidores. A disciplina militar em casa contrastava com sua atuação universitária, engajando-se no movimento estudantil e político.

Sua trajetória envolveu desde o apoio à luta pelas *Diretas Já* até o retorno à política partidária na década de 1980, destacando as mudanças de perspectiva ao longo do tempo. A solidão permeou a vida adulta da docente com a sensação de abandono desde a separação dos pais quando estava com 25 anos de idade. Mesmo após experiências familiares complexas, esse sentimento negativo persiste, representando uma batalha emocional constante e um marco em sua trajetória.

Ana compartilha uma intensa experiência durante a pandemia da COVID-19, revelando o impacto profundo em sua vida. Ela relata que sua família, incluindo seu filho recém-formado em Medicina, contraiu a doença, resultando em uma situação de internação na UTI (Unidade de Terapia Intensiva) devido à gravidade do caso. Segundo ela: “Bom, a pandemia é... Eu acho que eu agora tô saindo dela. É uma coisa que eu ainda quando chega em lugares que tem muita gente que eu me sinto mal ainda”. Ana descreve emocionalmente o momento de isolamento, solidariedade e os desafios enfrentados para cuidar de seu filho doente. Ela ressalta a dificuldade de lidar com a distância física imposta pela situação.

Quanto ao ensino remoto, Ana expressa sua aversão à modalidade, enfatizando a falta de comprometimento de estudantes devido à ausência em avaliações:

Ensino à distância de tudo o que eu aprendi é para pessoas que têm um funcionamento cerebral especial. São pessoas que aprendem sozinhas porque têm essa capacidade de aprender sozinho, porque o método é de entrada, de acesso ao circuito cerebral de memória. (...) Eles [os alunos] não se sentem, é... Eu vou dizer... compelidos ao compromisso no processo de ensino aprendizagem.

Ela evidencia a complexidade do ensino à distância e sua preocupação com a possível adoção contínua dessa prática pela UFG. “Eu me assombro porque não é um susto, no caso é um assombro ouvir que a UFG quer tornar esta modalidade como parte da prática docente regular, eu acho isso um assombro”. Ana destaca a importância do contato pessoal e da avaliação como ferramentas essenciais no processo de ensino, mostrando sua resistência em aceitar o ensino remoto como parte regular da prática docente. Essa resistência culmina em

sua ponderação sobre cogitar a possibilidade de aposentadoria diante desse cenário.

A docente expressa suas frustrações em relação ao uso do WhatsApp, destacando a invasão de privacidade e a falta de limites nos horários de comunicação. Ela ressalta que não é uma entusiasta dessa plataforma e prefere ligações de áudio para assuntos urgentes. Ana também critica a falta de educação decorrente da utilização do WhatsApp, mencionando que as pessoas enviam mensagens a qualquer hora, inclusive nos finais de semana e fora do horário comercial:

Olha, a gente liga na casa do coleguinha para perguntar alguma coisa da tarefa. Até às 9h, às 9:30 da noite já é tarde. Por quê? Por causa do respeito às famílias, o respeito à intimidade das pessoas (...) Hoje as pessoas te mandam, teu chefe te manda trabalho ou te pergunta coisas do trabalho, no domingo, às 3 da tarde. Se você não responde o cara irado. Se você não atende um aluno às 11:30 da noite, ele fica bravo, ele questiona que o orientador não é acessível. Se você não responde uma pergunta que uma aluna te mandou no fim de semana no WhatsApp, porque a prova é na segunda-feira, é perigoso ele reclamar de você da coordenação, então é... aquela coisa humana e a gentileza eu acho que foram cortados com essa invasão de privacidade.

No que se refere às plataformas digitais da UFG, Ana expressa desinteresse em aprender, destacando sua opinião de que o SEI, por exemplo, é uma plataforma administrativa com uma interface inadequada. Para ela, a gestão desses sistemas deveria ser realizada por um servidor administrativo, considerando até mesmo um possível desvio de função. Ana argumenta que, como docente, suas responsabilidades estão centradas no ensino, pesquisa e extensão, e aprender a lidar com esses sistemas não faz parte de suas atribuições. Ela enfatiza que não investirá tempo nisso, especialmente porque está prestes a se aposentar.

Seus relatos destoam das análises de outras entrevistas até aqui por serem dos mais indóceis e críticos aos processos de digitalização das relações de trabalho. Ela protesta contra as transformações das divisões entre o público (profissional) e o privado (doméstico) provocados não apenas pela pandemia, mas também pelo aprofundamento do uso de comunicadores instantâneos e da relativização dos horários de trabalho, fazendo com que docentes precisem estar disponíveis a todo momento para colegas e estudantes. Ela também protesta a criação de novas atribuições laborais para docentes que, a seu ver, não seriam atividades abarcadas nas funções que julga próprias de professores/as.

A servidora insiste em vários momentos do nosso bate papo na complexidade e as demandas burocráticas crescentes trazidas pelas plataformas digitais na universidade, expressando sua insatisfação com a necessidade incessante de aprender e lidar com esses sistemas. Até aqui, embora minoritária, sua fala é representativa do que suponho ser uma

parcela significativa de servidores/as que tem se incomodado e protestado com o que vêem como uma crescente nas obrigações trabalhistas que são tidas como própria das suas atribuições trabalhistas, tomadas como dadas e desproblematizadas. Ela enfatiza, nesse sentido, que se considera bem remunerada para lecionar, pesquisar e produzir artigos, considerando essas as suas contribuições centrais para a instituição. Ela sugere em sua narrativa, portanto, a permissão para que os professores foquem em suas atividades acadêmicas essenciais, como a produção de conhecimento.

Em relação às memórias, espontaneamente, a docente aborda o contraste entre o uso da máquina de datilografia, representando o modo analógico, e a transição para o modo digital. Ela, bastante entusiasmada e até saudosista, relembra a sensação física das teclas, o som característico das batidas das hastes de metal contra o papel, e a necessidade de trocar o rolo de tinta e o papel. Esse processo envolvia uma abordagem mais tátil e mecânica para a produção de documentos: “Naquela época, a gente fazia tudo na datilografia. Eu fiz. Na máquina dura! Tuco, tuco, tuco, entendeu?”.

Ao falar sobre o ambiente digital, é destacada por ela a transição para os computadores e dispositivos digitais, trazendo uma série de transformações na forma como as informações são processadas, comunicadas e armazenadas.

Ana aborda criticamente a influência da internet e das redes sociais na vida das pessoas, destacando como essa “aceleração digital” pode resultar na sensação de perda do controle sobre a própria existência:

Quando eu vejo as pessoas todas sentadas olhando para uma tela numa mesa, sabe, aquilo me choca. Eu acho que isso é uma cena absurdamente chocante. A oportunidade dessa troca que nós duas estamos tendo aqui, esse teu olhar, esse teu sorriso sabe, a reflexão que eu vejo nos teus olhos com alguma coisa. (...) Entende essa troca, eu acho infinitamente prazerosa e as pessoas estão abrindo mão dessa troca por algo que é efêmero, momentâneo, porque elas não sabem que isso é uma armadilha cerebral de aceleração do pensamento, de um prazer momentâneo.

Neste contexto, ela aproveita e fala do seu engajamento em discutir as condições de trabalho e o uso das tecnologias para melhorar a qualidade do trabalho. Ela me conta que sempre participa de pesquisas e questionários como uma forma de colaborar e respeitar o trabalho dos outros pesquisadores, evidenciando a necessidade de preservar conexões humanas significativas em meio às tecnologias emergentes. Esse ponto de vista alinha-se, até certo ponto, com preocupações e reflexões referentes à antropologia digital, que busca compreender as interações entre cultura, sociedade e tecnologia.

Sobre o envelhecimento, a partir da visão da professora Ana, é muito marcante a sua

narrativa sobre a dificuldade de envelhecer na sociedade contemporânea, onde para ela, há uma pressão intensa para manter uma imagem jovem. De acordo com ela: ‘Envelhecer hoje é difícil, porque inclusive não deixam você envelhecer, né? Isso é uma coisa incrível da nossa... Da minha geração né? A minha geração é meio que compelida a se revoltar com o envelhecer’.

Embora a interlocutora compartilhe uma visão negativa sobre a digitalização da vida e das relações de trabalho, ela apresenta uma visão, no geral, mais positiva sobre o envelhecimento, destacando que, na sua visão, é “parte natural” da vida, embora denuncie práticas e concepções idadistas nos dias atuais. Ela, além disso, enfatiza a importância de aproveitar as diferentes fases da vida e o envelhecer:

O velho não é uma coisa ruim, deixa eu explicar para você: a gente nasce, né? A gente cresce, a gente amadurece, e a gente envelhece e a gente morre. É isso, e tá tudo bem, cara, não é? Olha, não é linha de saída de largada nem de chegada. É o caminho, e o caminho passa por várias estações e quem sabe aproveitar as estações vai tirar o melhor de cada uma delas. Presta atenção! E minha geração é proibida de envelhecer, ou pelo menos de assumir.

Para finalizar, a professora demonstra uma postura descontraída em relação à idade e o envelhecimento, brincando com a obtenção do seu cartão da pessoa idosa para estacionamento de carros. Aliás, foram três interlocutores que falaram muito entusiasmados sobre a obtenção do cartão da pessoa idosa. Ana, por fim, diz que terminologias como "velha" ou "coroa" não a incomodam, e ela aceita o processo de envelhecimento com leveza e humor.

Entrevista 7: Mirian - realizada na tarde do dia 20/11/2023 via Google Meet

Mirian, 65 anos, docente da área da saúde da UFG há 17 anos. Ela vem para UFG através de uma redistribuição de outra Universidade Federal, na qual dedicou outros 13 anos àquela instituição. Considerando que ela não respondeu ao *survey*, sobre identidade étnico-racial, optei por minha percepção, descrevendo-a como uma mulher branca.

Mirian é a minha sétima interlocutora e foi muito difícil conseguirmos agendar a entrevista. Desde o início, enfrentamos conflitos de agendas, uma dança caótica de compromissos. O primeiro encontro, originalmente marcado para ser presencial, prometendo uma troca de experiências face a face, já que ela, estava convenientemente próxima ao meu

local de trabalho. Insisti em ir até ela, mas ao chegar, Mirian não estava lá.

Descobri que uma queda de energia na região naquela manhã havia dispensado todos/as os/as servidores/as, informação que não chegou até mim a tempo de evitar o deslocamento. Mesmo com a entrevista agendada para a tarde, não houve uma remarcação por parte dela, e nosso encontro não aconteceu. Após esse contratempo, minhas tentativas de comunicação por e-mail foram morosas, com respostas demoradas e dias disponíveis que pareciam nunca coincidir.

Em meio a esse emaranhado de desencontros, em uma dessas trocas de mensagens sobre agendamento, Mirian sugere que poderíamos realizar a entrevista naquele exato momento. Sem hesitar, abandonei tudo o que estava fazendo e nos conectamos remotamente, por meio de uma videoconferência via plataforma Google Meet.

Mirian compartilhou eventos marcantes que moldaram sua trajetória, destacando-se pela forte conexão entre sua vida e carreira, sobretudo na esfera profissional. O primeiro episódio remonta à sua experiência em uma Prefeitura, onde eventos políticos tumultuados a levaram a deixar o emprego. Sua coragem ao confrontar um chefe que ela afirmava ser corrupto e sair, acompanhada por 11 enfermeiras, marcou significativamente sua carreira.

A mudança para Goiânia, embora desafiadora, destacou o suporte fundamental da UFG durante esse período difícil. Mirian compartilhou uma história curiosa - e que mostra também suas visões sobre relações de gênero - sobre um episódio em que ela chamou a atenção de suas alunas por estarem usando shorts muito curtos durante suas aulas. De acordo com Mirian essa situação desencadeou uma série de eventos das estudantes, incluindo promessas de protestos, assembleias e discussões sobre liberdade e direitos dos alunos.

Eventualmente, os/as estudantes se tornaram amigos/as de Mirian sugerindo uma evolução nas relações, indicando uma compreensão mútua além das divergências iniciais. Essa narrativa também destaca o papel dinâmico de docentes na vida de estudantes, indo além do papel estritamente acadêmico para influenciar e ser influenciado pelas experiências e valores dos alunos. O desfecho amigável da história, de acordo com a docente, ressalta a importância da comunicação aberta e da compreensão para superar conflitos e construir relações significativas dentro do contexto educacional.

A docente se considera uma pessoa muito dura e correta, o que acaba desencadeando julgamentos de uma personalidade forte. Tais traços ganham teor particular com a inserção da religião em sua vida. Ela afirma que Deus tem mudado isso: ‘então acho que Deus tá me ensinando a ser correta, mas com amor, né? Você pode ser correta. Eu gosto muito das coisas corretas, então ser correta, mas corrigir com amor’.

Durante a pandemia, Mirian afirma ter experimentado aspectos positivos e desafiadores em sua vida pessoal e profissional. Ela destacou a vantagem de poder trabalhar a partir de casa, realizando suas atividades de forma mais flexível e evitando o deslocamento. A professora aproveitou esse período para produzir uma quantidade significativa de artigos, demonstrando uma adaptação produtiva ao ambiente remoto.

Eu trabalhei bastante para você ter ideia. Na pandemia eu preparei também meu titular [concurso para professora titular]. Então eu na pandemia, preparei 9 artigos. E depois, em seguida, eles foram publicados. Já foram publicados sete em 2021, coisas que eu nunca tinha feito. Dei aula online com muito sufoco, com aquela tecnologia, mas que até hoje eu tenho bastante dificuldade, mas eu sei da minha disciplina, né? Que era que eu tinha que fazer. Fiz todos os relatórios que me pediram mensal, né? Que a gente fazia lá na FEN pra mostrar o que você tinha produzido naquele mês. E ainda podia ficar na minha casa, né? Livre de sair adquirir aquela doença naquela fase mais horrível. Quanto às tecnologias, eu sofri bastante, ainda sofro.

Mirian compartilhou suas dificuldades com as tecnologias relacionadas ao ensino online, ressaltando que a transição para aulas virtuais foi desafiadora, especialmente em termos de avaliação e interação com estudantes. Algo a se destacar, entretanto, é que Mirian, apesar dos relatos das dificuldades com adaptação ao ensino remoto emergencial na UFG, afirmou que tal período foi pródigo profissionalmente no que diz respeito a tempo e condições para elaborar vários artigos em seu campo de atuação, os quais seriam publicados na sequência. Em outras palavras, Mirian narra não apenas aflições vinculadas a desafios e de déficits de processos de digitalização de âmbitos do seu trabalho, mas também uma conjuntura interessantemente produtiva para o seu trabalho como pesquisadora e autora.

Ademais, ela expressou sua franca preferência pelo ensino presencial, valorizando a troca de olhares, diálogo e a experiência única de estar fisicamente presente em sala de aula. No entanto, quando pergunto à Mirian se a pandemia acelerou o uso da tecnologia, ela relata com bastante convicção:

Com certeza nem se discute, nem se discute. O que a gente aprendeu durante a pandemia forçado, foi assim, uma transformação, quem era melhor em computador e quem era mais jovem também, nossa, nadou de braçada, né? A gente, assim que é mais difícil, porque idoso, já tem mais dificuldade para essas coisas, né? Mas mesmo assim, nós aprendemos muita coisa, mas tanta coisa que não dá pra você falar. O que parecia, estou falando por mim, parece até que a pandemia foi bom, sabe, tirando as mortes, né? Mas forçou a gente a fazer muita coisa que a gente nunca fazia, né? Nunca fez.

No que diz respeito à saúde, Mirian não contraiu o vírus durante o período crítico da pandemia, embora tenha enfrentado a COVID-19 em fases posteriores. Felizmente, sua

família próxima não foi diretamente impactada. Sobre redes sociais, ela afirma ter Facebook, Instagram, mas não utiliza para fins laborais. Mantém uma posição bastante reservada quanto a fazer postagens pessoais, mas enxerga vantagens em ‘seguir algumas pessoas legais’. Ela considera também que perde um tempo nas redes sociais e tem tentado reduzir este tempo cada vez mais.

A interlocutora compartilhou suas experiências com as plataformas digitais da UFG, expressando tanto benefícios quanto desafios. Ela destacou o uso extensivo do SIGAA, especialmente em suas funções como coordenadora de pesquisa, ressaltando a sobrecarga gerada pelo sistema, que agora exige que os docentes realizem uma série de atividades administrativas que antes eram descentralizadas. A docente mencionou o SEI como uma ferramenta que passou a demandar mais tempo e esforço, pois agora é utilizado para praticamente todas as atividades administrativas, desde assinar reuniões até fazer pedidos.

Assim como a interlocutora Ana, Mirian também observou uma descentralização do trabalho, onde tarefas que antes eram realizadas por secretários ou outras instâncias agora são incumbidas aos próprios professores. Mirian também falou do pacote de ferramentas Google, incluindo o Classroom e o Meet, fornecido pela instituição. Ela reconheceu que essas ferramentas oferecem ajuda, mas novamente destacou a acumulação de funções pelos docentes, que agora desempenham papéis antes atribuídos a outros profissionais.

Assim, percebi preocupações quanto a sobrecarga de trabalho causada pelo novo uso de plataformas, especialmente ao participar ao mesmo tempo de diversas comissões e se envolver em atividades diversas como a sua defesa de concurso público para professora titular, análise de projetos e produção acadêmica:

Vinte e quatro horas por dia, você está fazendo alguma coisa nas plataformas, em qualquer uma que seja da UFG ou não. Assim você consegue resolver coisas sem precisar de outras pessoas. Isso pra mim é bom que eu sempre fui assim. Queria sempre não depender das pessoas, mas tem serviços que seriam de ter um secretário que vai lá ‘olha, faz isso para mim, põe isso na rede’. Hoje em dia, a gente faz tudo.

Portanto, ela enfatizou que, embora as plataformas possam resolver questões sem depender de outras pessoas, essa eficiência tem um custo significativo em termos de tempo e energia dos docentes, impactando negativamente na qualidade de outras atividades acadêmicas, como produção de livros, artigos, *papers*, etc, orientação de alunos e preparação de aulas, por exemplo. Mirian sugere que a administração e as chefias imediatas na instituição estão incentivando cada vez mais o uso das tecnologias, especialmente o SEI, mas que isso tem como efeito também um progressivo acúmulo de funções e, até mesmo, acusações de

desvio de função para o cargo que desempenha.

Ela novamente ratifica que, antes, algumas questões poderiam ser resolvidas por meio de comunicação direta com alguém do administrativo em sua unidade acadêmica, como uma ligação para marcar eventos ou reservar salas. No entanto, agora, a preferência é pela utilização das plataformas digitais, como o SEI, e aplicativos de preenchimento de formulários variados para realizar essas atividades. A mudança para processos mais digitais e descentralizados parece refletir uma abordagem mais contemporânea e eficiente, embora, conforme ela insiste, também possa aumentar a carga de responsabilidades para os docentes, que precisam aprender e gerenciar mais tarefas por conta própria.

Quando questiono se o uso da tecnologia pode estar contribuindo para os/as servidores/as aposentarem mais tarde, Mirian expressa a percepção de que o uso da tecnologia, permitindo o trabalho remoto, pode contribuir para que alguns servidores escolham adiar a aposentadoria. Ela destaca que a flexibilidade proporcionada pela capacidade de realizar suas tarefas em casa, sem a necessidade de se deslocar diariamente para o trabalho, é um benefício e tanto. A possibilidade de trabalhar online oferece vantagens em termos de economia de tempo e recursos, como evitar deslocamentos diários, gastos com transporte e até mesmo a praticidade de não precisar se arrumar completamente todos os dias.

No entanto, ela reconhece que essa flexibilidade requer disciplina e integridade para garantir que o trabalho seja realizado de maneira eficaz e que a fronteira entre vida profissional e pessoal seja mantida. Vejo a importância de encontrar um equilíbrio entre aproveitar os benefícios do trabalho remoto e manter a produtividade e a integridade profissional. Mirian destaca a diferença de habilidades em relação ao uso da tecnologia entre pessoas mais idosas e jovens, apontando que, em sua percepção, os jovens geralmente têm mais facilidade e rapidez para lidar com questões relacionadas à internet, programas e tecnologia em geral.

A linguagem utilizada e a forma como os jovens lidam com a tecnologia parecem ser mais acessíveis e eficientes para eles do que para Mirian: ‘eu acho que não dá pra gente falar o que é e também não dá pra falar se é todo mundo igual, mas eu tenho certeza que é diferente porque as minhas alunas, elas são jovens. O que eu demoro para fazer, elas fazem rapidinho’. Isso pode ser interpretado como uma reflexão sobre a importância de considerar essas diferenças ao promover capacitações, no qual treinamentos específicos para diferentes grupos etários e diferentes níveis de familiaridade com o digital poderiam ser benéficos.

A ideia de separar os treinamentos, embora ela questione a viabilidade, indica uma sensibilidade para a diversidade de habilidades digitais entre os participantes. Mirian expressa

preocupações sobre os impactos físicos do uso prolongado da tecnologia. Ela destaca a dificuldade de manter uma postura adequada e fazer pausas regulares ao trabalhar em casa. A falta de atividade física e o tempo prolongado em frente aos dispositivos podem resultar em dores corporais, reclamações nas costas e problemas relacionados à saúde física, especialmente para pessoas idosas.

No que diz respeito à memória, a docente lembra, bem animada, dos diários de classe no caderno brochura e o como era marcar frequência do estudante naquele tipo diário. Hoje, por outro lado, o analógico virou digital e mudou para melhor, porque você nem precisa mais de preocupar com o papel e nem temer por perder esse papel. Mirian compartilha sua perspectiva sobre o envelhecimento, destacando que até os 60 anos, as diferenças não são tão perceptíveis, mas após os 65, ela sente uma mudança, especialmente em termos de lentidão nas atividades.

Ela discute a dependência que aumenta com a idade, mencionando a necessidade de cuidados com a saúde cognitiva. Mirian também aborda a questão dos remédios, observando que algumas pessoas da sua idade precisam tomar vários comprimidos diariamente. Apesar dos desafios associados ao envelhecimento, a interlocutora fala da sua vitalidade e prazer em realizar atividades, como lecionar e participar de estágios no hospital, proporcionando uma sensação de realização na vida.

Ela compartilha sua experiência interagindo com alunos mais jovens, reconhecendo que há diferenças que afirma serem “naturais”. Contudo, ela está feliz com sua fase atual de vida. Mirian expressa não gostar muito da terminologia "terceira idade", considerando-a feia, mas ela observa que, na prática, não se importa com o termo. Ela menciona que na área em que trabalha, frequentemente utiliza o termo "idoso" devido aos estudos em dor com essa população. No geral, ela não se importa com o que a chamam, pois acredita que, em certa medida, o respeito vem com a idade, mesmo que algumas pessoas possam não demonstrar esse respeito.

Mirian usa muito o WhatsApp - muito mesmo - pois para ela o celular oferece uma resposta mais ágil. Ela admite que fica com o celular na mão com grande frequência, gerenciando diversas interações relacionadas ao trabalho, incluindo estudantes da graduação e pós-graduação, colegas e comissões. Ela ressalta que o WhatsApp facilita a comunicação, especialmente em comparação com outras formas de contato e enfatiza a relevância do aplicativo em sua vida e na comunicação cotidiana e quis saber de mim, de maneira muito divertida, se os demais colegas da idade dela usam também: ‘mas eu hoje, eu acho que se eu não tivesse WhatsApp, não sei o que seria não, infelizmente. Os outros *velharada* falam que

usa? Então, é um negócio que se acabar amanhã meio mundo padece’.

Para finalizar, Mirian acentua a experiência e vivência dos professores mais velhos, especialmente após a aposentadoria, e sugere que a universidade poderia criar oportunidades para que eles continuem contribuindo de maneira remunerada ou não, em vez de se sentirem esquecidos ou desvalorizados. Ela considera importante a experiência na prática clínica, onde os mais velhos podem compartilhar conhecimentos que não estão nos livros. Além disso, ela menciona a possibilidade de criar um ambiente na universidade para troca de experiências entre os mais velhos, professores recém ingressos e discentes.

Entrevista 8: Denise - realizada na manhã do dia 06/12/2023 via Google Meet

Denise, 68 anos, docente da área de Humanas da UFG há 29 anos. Denise se autodeclara como uma mulher branca e solteira. Foi a minha interlocutora derradeira e a única que se declarou estrangeira, nascida no país Angola. Neste momento da pesquisa, eu já estava realmente bastante adaptada ao roteiro e o bate-papo já fluía bem mais tranquilo, embora cada entrevista tem a sua particularidade e o seu encanto. Esta entrevista também foi realizada de modo remoto, por videoconferência via plataforma Google Meet.

Felizmente, não tivemos problemas com conexões o que já facilitou o bom andamento da entrevista que durou cerca de uma hora. Sendo assim, esta foi uma entrevista concisa, de todo modo, atingi meus objetivos. O momento marcante na vivência de Denise foi quando decidiu fazer o seu mestrado. Ao ingressar no programa de pós-graduação, ela percebeu que possuía dificuldades com o português acadêmico, especialmente na escrita de artigos, papers e dissertações. Esse foi um choque para ela, que precisou aprender a linguagem acadêmica. Essa experiência marcou sua entrada no mundo acadêmico e representou um desafio significativo em sua trajetória.

Durante a narrativa sobre a ditadura militar no Brasil entre 1964 e 1985, Denise fala do impacto que esse período teve sobre ela como estrangeira, a qual chegou no Brasil durante a ditadura militar. Ela menciona a obrigatoriedade de ir regularmente à polícia federal, onde os estrangeiros eram chamados e tratados com extrema brutalidade e má-educação. A transição para o ensino online, durante a pandemia da COVID-19, gerou certo desconforto em seu departamento, levando a diversas iniciativas para orientar os professores sobre o uso de

ferramentas como o Google Meet.

No entanto, Denise não se adaptou bem ao Google Meet para a realização de suas aulas e, posteriormente, descobriu e passou a utilizar o RNP (Rede Nacional de Ensino e Pesquisa), uma ferramenta brasileira que ofereceu recursos abrangentes para suas aulas. Foi a primeira vez que essa plataforma foi citada nas entrevistas, e eu mesma ainda não a conhecia. No que diz respeito ao ensino online durante o ensino remoto emergencial, Denise expressa insatisfação com a falta de engajamento dos alunos, que muitas vezes desligavam as câmeras e realizavam outras atividades durante as aulas.

Ela destaca a dificuldade de lidar com a situação, uma vez que não podia exigir que os alunos mantivessem a câmera ligada:

A UFG é muito assim, social, não pode forçar o aluno a abrir câmera. Ele pode estar numa casa feia, ele não quer mostrar, então você não pode nunca exigir nada. Se exigir, eles correm lá na coordenação e *choraminga*. Então você nunca pode exigir nada. Resultado, aluno desligava a câmera, ia fazer almoço ou jantar, não estava prestando atenção, não participava e você tinha que aceitar porque alunos têm direitos e você não tem.

A experiência foi frustrante para ela, pois sentiu que o ensino online funciona bem apenas quando todos estão engajados, o que nem sempre ocorreu. Para ela, a universidade se beneficiou financeiramente durante a pandemia, enquanto os professores arcam com despesas extras, como o uso de internet, energia e compra de equipamentos. No âmbito pessoal, Denise não contraiu a COVID-19 e não sofreu perdas pessoais com o falecimento de parentes, amigos ou conhecidos. Ela adota uma postura cautelosa, acredita na eficácia das vacinas e tomou todas as precauções necessárias, como uso de máscara e distanciamento social.

Denise pontua que o WhatsApp é uma ferramenta que facilita muito a comunicação, mas ela optou por não utilizá-lo para interações com estudantes devido a experiências desagradáveis. Entretanto, ela usa o WhatsApp para se comunicar com colegas de trabalho, amigos e grupos específicos. Gosta da ferramenta para organizar encontros, discutir assuntos profissionais e resolver questões práticas. Relata sua tendência de estar sempre verificando as mensagens recebidas, e me conta que o *plim* do celular (as notificações) a faz olhar imediatamente. Ela reconhece que isso pode se tornar um problema no dia-a-dia.

Denise também expressa sua insatisfação com as plataformas da UFG, como Moodle e SIGAA, destacando sua complexidade e falta de usabilidade. Ela menciona novamente o uso frequente da RNP (Rede Nacional de Ensino e Pesquisa) para reuniões e destaca sua preferência pela facilidade dessa plataforma. Ao abordar a relação da universidade com a

tecnologia, Denise menciona que, a seu ver, a falta de investimentos impactaria a eficácia das plataformas.

Ela critica igualmente o novo SICAD, plataforma em que docentes declaram à instituição suas produções, atividades e iniciativas anuais, destacando a dificuldade de compreensão e a necessidade de realizar cursos para entendê-lo. Ele requer muitos cliques, e ela tem uma limitação no punho, o que acaba dificultando mais ainda o uso do sistema. De toda forma ela acredita que outros usuários devem ter algum tipo de problema como o dela, portanto os sistemas deveriam ser mais práticos e intuitivos. Denise ressalta a necessidade de uma tecnologia mais funcional e simples para garantir uma experiência eficiente e acessível.

Abordando suas visões sobre a relação entre envelhecimento e tecnologia, Denise enfatiza que não vê uma relação direta de maiores ou menores dificuldades. Ela se considera uma pessoa curiosa e que acompanha as novidades, mas critica a falta de praticidade e de inclusividade nas iniciativas tecnológicas da universidade:

Uma coisa que eu tenho notado, a universidade tem muita falação sobre ser aberto, ser inclusivo, mas não tem muita coisa prática para inclusividade não. Eu não vejo grandes coisas para aluno, imagina para professor, porque o que vem primeiro é o aluno, depois o professor que ele, né? Tadinho que tem que obedecer as ordens. Ninguém pensa em professor.

Sobre o uso de tecnologia em sala de aula, Denise revela que, devido a problemas como a falta de Wi-Fi confiável no contexto do trabalho, ela opta por métodos mais tradicionais, como quadro e pincel. E ressalta a importância de uma tecnologia funcional e confiável para promover seu uso em ambientes acadêmicos. Denise reconhece a utilidade da tecnologia, mas destaca que a falta de recursos e investimentos na universidade limita sua adoção e eficácia cotidianas. Ainda assim, ela teceu o comentário sobre o uso da tecnologia; para ela não se trata apenas de uma questão de idade, tem que haver interesse individual também para aprender a dominar sistemas e plataformas.

Ela menciona colegas mais jovens que não utilizam o Google Docs para correções, e enquanto ela é muito adepta à essa plataforma: ‘eu tenho um colega bem mais novo que eu que não sabe usar Google Doc [sic], é tudo no papelão ainda corrigindo com caneta, então é só para dizer que esse negócio de idade às vezes não é bem um fator, entendeu?’. Sua fala questiona criticamente as ideias que pressupõem que pessoas mais velhas seriam menos desenvoltas ou teriam maiores déficits em relação às novas tecnologias digitais no contexto do trabalho do que pessoas mais jovens. Tal correlação, para ela, não deveria ser tida como automática ou mecânica. Denise, ademais, ainda expõe seu desconforto físico, especialmente

nas pernas, devido à falta de alongamento ao passar longos períodos trabalhando sentada ou em pé. Ela reconhece a necessidade de pausas para se alongar, mas admite esquecer disso durante suas atividades laborais.

Denise relata, além disso, experiências do que percebe como possíveis preconceitos ou exclusões relacionados à sua idade. Ela menciona uma situação em que foi comprar um celular, e a vendedora direcionou a conversa para sua filha, presumindo que Denise não teria interesse ou conhecimento sobre o assunto devido à idade: 'Aí ela começou a falar comigo, mas é... Eu estava sendo ignorada porque eu era a *velhota*, né?' Essa experiência ilustra um estereótipo relacionado à capacidade de lidar com a tecnologia com base na idade.

Na universidade, Denise especula sobre como os estudantes podem percebê-la. Ela menciona a possibilidade de serem influenciados pela sua aparência de "boazinha" ou pelos cabelos brancos. Denise narra estar em um processo de reflexão sobre essas dinâmicas e tenta entender se as possíveis reações dos alunos são baseadas em sua idade, em suas atitudes ou em outras variáveis. Ela inclusive cita a necessidade de uma abordagem etnográfica para compreender melhor essas dinâmicas sociais relacionadas a diferenças etárias e geracionais no contexto acadêmico.

Denise sugere algumas ações específicas que a universidade poderia implementar para beneficiar servidores mais velhos: considerar as necessidades e especificidades físicas das pessoas mais velhas, como cadeiras ergonômicas e computadores com acessórios ergonômicos, para tornar o ambiente de trabalho mais confortável e adequado; oferecer treinamentos mais específicos e detalhados quando houver a implementação de novas plataformas.

Denise sugere que em vez de aulas para a faculdade inteira de uma vez, seriam mais eficazes aulas com grupos menores, permitindo uma abordagem mais personalizada; avaliar a complexidade e exigência das plataformas utilizadas. Denise destaca que algumas plataformas são consideradas "pesadas" e podem ser desafiadoras para pessoas mais velhas, especialmente aquelas com limitações físicas, como ela mesma que tem problemas na mobilidade das mãos; levanta a hipótese de que, em vez de considerar a idade cronológica, pode ser mais relevante avaliar a experiência das pessoas com a internet, com relativa independência da idade, uma vez que haveria pessoas mais jovens e com dificuldades de letramento digital maiores que as dela.

Aquelas que não cresceram com a internet podem enfrentar mais dificuldades, independentemente da idade cronológica. Denise expressa novamente suas preocupações em relação à complexidade do novo SICAD, neste momento fica nítida e tenho certeza do quanto

essa plataforma tem incomodado a ela e poderia inclusive levá-la a uma aposentadoria, caso a UFG persista em utilizar a plataforma, e esta continue complexa e com a exigência de tantos cliques.

A docente expressa sua aversão à terminologia "melhor idade" e a considera um absurdo. Ela critica a ideia de que envelhecer seria algo inerentemente positivo, em especial quando o corpo começa a enfrentar diversos problemas que não existiam anteriormente. Ela destaca que, se pudesse ter a visão de sua vida em um corpo de 25 anos, seria perfeito, mas a realidade do envelhecimento traz consigo dores e problemas físicos, como a artrose que ela mesma enfrenta. Ela rejeita a ideia de esconder sua idade ou agir como se fosse mais jovem:

A gente vive no mundo que é tão fixado na juventude, que é como se fosse um pecado ser velha. Então eu falo, 'eu como velhota' e o povo me olha assim... Eu falo de propósito porque não, não vou fazer de conta que eu tenho 30 anos de idade (...) Então eu acho que a minha revolta é com a sociedade inteira que acha que você tem que ser jovem permanentemente, né? E eu gostaria, mas não é possível. Então, né? Vamos respeitar todas as idades, né?

Denise também comenta sobre as dificuldades da juventude, contrariando a ideia de que essa é uma fase maravilhosa ou "a melhor" da vida. Ela destaca os desafios de encontrar identidade, construir carreira e lidar com as pressões da vida, questionando a visão idealizada da juventude, assim como a visão idealizada ou forçosamente positiva da velhice. Assim, ela enfatiza a importância de aceitar e de respeitar cada fase da vida, incluindo o envelhecimento e a velhice, sem perpetuar estereótipos ou desrespeitos.

4.1 - Reflexões e análises a partir das entrevistas

No desdobramento das entrevistas, emerge uma mistura de experiências e percepções que marcam a complexidade do envelhecimento e das relações de trabalho em um ambiente universitário, especialmente no contexto delimitado pela pandemia da COVID-19. Ao contrário de conceber as velhices de docente e TAE da UFG em contextos pandêmicos como atravessadas pelos mesmos desafios e potencialidades, as vozes de interlocutores/as ecoam, revelando nuances heterogêneas e múltiplas que transcendem a simples interação entre servidores/as e tecnologia.

Um dos tópicos elevados nas entrevistas é a adaptação ao trabalho remoto durante a

pandemia. Os relatos evidenciam a coexistência de desafios, potencialidades e superações. Questões relacionadas à vida diária, incluindo o uso de tecnologia para trabalho, aprendizado e comunicação, além de adaptações a essas mudanças e como isso influenciou as conexões pessoais e profissionais. A sobrecarga de tarefas, a falta de estrutura ergonômica e as dificuldades em delimitar fronteiras entre vida profissional e pessoal são desafios universalmente compartilhados entre meus interlocutores/as.

As entrevistas também revelaram obstáculos tecnológicos que vão além do mero domínio de plataformas digitais. A diferença entre gerações fica evidente na forma como as pessoas de diferentes idades lidam de maneiras diversas com as novas tecnologias, seja resistindo a elas ou se adaptando de maneira variada. Entretanto, tais diferenças geracionais não nos levam a supor - como cheguei a ter como hipótese no começo de minha investigação - que tais servidores/as mais velhos/as teriam uma maior propensão a ter dificuldades de adaptação a sistemas e plataformas digitais do que a contrapartida mais jovem. Embora desafios e dificuldades tenham sido narrados/as por praticamente todos/as os/as interlocutores/as, tais narrativas não seriam necessariamente exclusivas das pessoas idosas que fizeram parte do meu campo. Por outro lado, isso também não quer dizer - como alertaram algumas pessoas em meu campo - que não seja necessária uma atenção específica às características e necessidades particulares apresentadas por servidores/as idosos/as na UFG ou em outras instituições universitárias similares. A experiência de uma participante, que destaca a sensação de invisibilidade ao tentar adquirir um celular, por exemplo, ressalta como as barreiras relacionadas a preconceitos idadistas vão além de âmbitos puramente técnicos.

No universo destes/as interlocutores/as, a discussão sobre inclusão digital não se configura como uma problemática premente, uma vez que todos relatam ter acesso à tecnologia. No entanto, ao aprofundar a análise desse panorama digital, emerge a questão crucial das desigualdades digitais. Embora o acesso seja uma realidade, as disparidades na habilidade, na adequação e no conforto no uso das ferramentas digitais tornam-se visíveis na análise de várias narrativas. Os diferentes níveis de proficiência e familiaridade com as plataformas digitais revelam um quadro mais complexo do que simplesmente a presença ou ausência de acesso e que nos levam também a pensar sobre as trajetórias das pessoas que participaram desta investigação. A desigualdade digital, nesse contexto, manifesta-se não meramente na disponibilidade de recursos tecnológicos, mas na variação de competências, trajetórias biográficas e na forma como cada indivíduo interage com essas ferramentas.

O envelhecimento no contexto universitário é mencionado com uma sensibilidade peculiar nas entrevistas. A percepção de ser marginalizado/a ou subestimado/a com base na

idade é um tema recorrente, de variadas maneiras e inflexões. Além disso, a resistência à terminologia "melhor idade" destaca a necessidade de reconhecer a diversidade de formas de autodefinição, de compreensão de si, assim como dos desafios enfrentados por aqueles/as que acumulam experiência profissional ao longo do tempo.

O aplicativo WhatsApp surge como uma ferramenta essencial de comunicação de praticamente todos os interlocutores/as, superando barreiras e conectando servidores/as e outros sujeitos, na visão local, de maneira eficaz, prática, fácil e intuitiva. A interação informal proporcionada pelo aplicativo serve como um contraponto à formalidade e complexidade de outras plataformas, estabelecendo uma comunicação mais fluida e, por vezes, amenizando as tensões decorrentes do trabalho remoto.

As entrevistas também sugerem a necessidade de políticas públicas e institucionais mais abrangentes, considerando as peculiaridades e desafios específicos enfrentados pelos/as servidores/as mais experientes. Uma proposta significativa que emergiu das entrevistas aponta para a implementação de políticas públicas e institucionais direcionadas aos/às servidores/as aposentados/as, assim como aqueles prestes a se aposentar. A sugestão de encontros exclusivos, como cafés da manhã ou reuniões, visa mitigar a sensação de angústia e isolamento muitas vezes experimentada por esses/as profissionais. Estabelecer espaços que vão além do ambiente de trabalho e proporcionar oportunidades para a socialização entre aposentados/as pode ser uma estratégia eficaz para promover um ambiente mais acolhedor e reconhecedor da contribuição desses/as servidores/as ao longo de suas carreiras.

No que diz respeito à memória, observo que todos/as os/as entrevistados/as têm lembranças de experiências analógicas que foram transformadas em formatos digitais, podendo acompanhar todo um processo de intensificação da digitalização das relações trabalhistas na universidade. No entanto, as reações em relação a essa transição variam. Alguns expressam nostalgia e uma conexão afetiva com as formas analógicas do passado, enquanto outros reconhecem as vantagens práticas e eficiência proporcionadas pela digitalização, considerando-a uma melhoria em relação ao analógico. Essas diferentes perspectivas - embora a visão mais positiva sobre os ganhos desse processo de digitalização pareça prevalecer entre as narrativas analisadas - revelam uma diversidade de sentimentos e emoções de interlocutores em relação às transformações tecnológicas e à transição do analógico para o digital.

Os/as interlocutores/as mencionam experiências que sugerem a possibilidade de enfrentarem preconceito ou discriminação devido à idade tanto dentro, quanto fora de contextos universitários, mas para a maioria ainda não é tão perceptível e não os incomoda ou

impacta tanto. Além disso, há a percepção de que, como pessoa mais velhas, podem ser subestimados/as devido ao que parece uma pressuposição universal de incapacidade de compreender e lidar com novas tecnologias meramente por serem mais velhos. Essas situações evidenciam a existência de desafios relacionados à idade no contexto tecnológico, embora não necessariamente, em todos os casos narrados, configurem preconceito explícito.

A partir das reflexões proporcionadas pelas entrevistas, destaco a riqueza, diversidade e complexidade de perspectivas e experiências que compõem a atuação de servidores com 60 anos de idade ou mais no cenário universitário contemporâneo a partir da Universidade Federal de Goiás. As nuances e complexidades evidenciadas sinalizam para a urgência de mais investigações na temática, além de uma abordagem holística na construção de um ambiente mais inclusivo e adaptado às diversidades que caracterizam a comunidade acadêmica e a pluralidade de seus “recursos humanos”. As considerações finais a seguir, por fim, intituladas “Além das Entrevistas: Desafios e Perspectivas Futuras”, propõe-se a antecipar cenários e apontar caminhos para a construção de um ambiente universitário mais resiliente, equitativo e sensibilizado às perspectivas, características e necessidades de servidores/as com 60 anos de idade ou mais na UFG e em outras instituições similares.

CONSIDERAÇÕES FINAIS - ALÉM DAS ENTREVISTAS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS FUTURAS

Ao encerrar esta jornada de pesquisa, é premente destacar as principais descobertas que emergiram de um emaranhado construído a partir de referências em antropologia digital, reflexões sobre transformações contemporâneas no universo do trabalho e envelhecimento, entrelaçadas com as experiências compartilhadas através das narrativas dos/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG. O esforço em costurar esse conjunto de referências revelou nuances inesperadas, desafiando as expectativas e contribuindo para um entendimento mais profundo do impacto das tecnologias digitais no ambiente laboral.

Uma reflexão que permeia esta dissertação é a importância de abordagens sensíveis e contextualmente adequadas na implementação de plataformas digitais na UFG, considerando os marcadores sociais da diferença, particularmente idade/geração. As entrevistas trouxeram à luz não apenas algumas das adaptações necessárias, mas também as resistências, resiliências e as assimetrias geracionais que permeiam esse processo, considerando também questões de gênero, raça, nível educacional, nacionalidade, classe e outras dimensões das relações sociais.

A discrepância observada entre o número de docentes e técnicos/as administrativos/as em educação (TAE) que participaram das entrevistas levanta uma questão intrigante sobre os motivos subjacentes a essa diferença de adesão à investigação. Durante a coleta de dados, deparei-me com relatos elucidativos que indicam uma motivação peculiar por parte dos/as docentes. Alguns deles compartilharam que, no contexto acadêmico, reconhecem a complexidade e a importância das entrevistas para pesquisas, sendo, portanto, mais propensos a se engajarem com o intuito de contribuir para o avanço do conhecimento.

Esse engajamento, no entanto, não se apresenta de maneira tão recorrente entre os/as TAE, uma vez que, na maioria dos casos, não são pesquisadores/as e talvez, por isso, não concebam a participação em pesquisas como algo de grande relevância. Tal distinção de perspectivas pode ser um ponto de partida para a construção de uma linha hipotética que explique a disparidade de participação entre as categorias de servidores/as. Ademais, é relevante considerar também aqueles que, independente de sua categoria, demonstraram interesse genuíno no tema, indicando uma diversidade de motivações para o envolvimento na pesquisa. Essa reflexão destaca a complexidade das dinâmicas internas à universidade, além de suscitar questionamentos sobre as razões e implicações dessa discrepância, enriquecendo a

análise sobre a participação dos/as servidores/as na pesquisa.

A resistência às plataformas digitais, especialmente o SICAD, destaca a importância de oferecer treinamentos mais acessíveis e eficazes, alinhados às necessidades reais dos/as servidores/as, considerando as diferentes experiências e realidades sociais, particularidades e características geracionalmente marcadas.

Inicialmente, minha hipótese consistia na expectativa de que os/as servidores/as entrevistados/as, pessoas com 60 anos de idade ou mais, enfrentariam mais dificuldades no uso das plataformas digitais do que se revelou durante a pesquisa. Contrariando essa suposição inicial, a maioria dos/as interlocutores/as narrou um domínio satisfatório dessas tecnologias. No entanto, esse resultado não descarta a necessidade de propor políticas públicas sensibilizadas e direcionadas a esse público, uma vez que, mesmo diante desse domínio, surgiram questões significativas relacionadas a idiosincrasias etário-geracionais que impactaram diretamente o ambiente de trabalho em um contexto de aprofundamento da digitalização durante a pandemia da COVID-19.

Nesse sentido, a ergonomia, a defasagem do maquinário, o acúmulo de trabalho visto como parte do processo de aprendizado e lida cotidiana com um número considerável de plataformas, sistemas e aplicativos, emergiram como problemáticas recorrentes, sinalizando a importância de intervenções específicas para aperfeiçoar as condições laborais e evitar situações que impactem negativamente em especial servidores 60+. Assim, embora tais servidores/as evidenciem, majoritariamente, o que poderia ser chamado de uma “proficiência digital”, a pesquisa revelou outras dimensões desafiadoras que demandam a atenção e ação por meio de políticas públicas direcionadas, sobretudo a criação de práticas de treinamento, adaptação de plataformas, sistemas e aplicativos em termos de acessibilidade e atualização sensibilizadas e voltadas a servidores/as mais velhos/as na UFG.

Com base nas informações coletadas, inclusive pelo *survey*, há diversas direções que podem ser exploradas em futuras investigações e que não puderam ser mais profundamente esmiuçadas aqui, como:

- a) realizar uma análise comparativa mais detalhada entre os dados dos/as docentes e TAE, identificando semelhanças e diferenças nas percepções, desafios e usos de plataformas digitais;
- b) dividir os/as participantes por coortes (considerando a amplitude dos 60 aos 74 anos em foco) para entender se as percepções e experiências variam entre diferentes grupos etários; explorar mais a fundo as respostas relacionadas à qualidade do trabalho remoto durante a pandemia;

- c) retomar a discussão sobre desigualdades digitais e letramento digital, explorando como esses conceitos se aplicam aos diferentes grupos (docentes e TAE);
- d) analisar as respostas específicas que indicaram dificuldades, constrangimentos ou sentimentos de vergonha, entendendo as causas dessas dificuldades e eventuais necessidades específicas de treinamento ou suporte para servidores mais velhos/as;
- e) aprofundar o exame sobre a relação entre o uso das plataformas - as narrativas sobre a sensação crescente de estarem sobrecarregados (com a concomitância da exigência do manejo com maestria de vários sistemas, plataformas e aplicativos no contexto de trabalho) - e a aposentadoria. Existiria uma correlação entre o uso dessas tecnologias e a intenção de se aposentar mais cedo do que o previsto? Por fim, seria rentável também explorar mais em investigações futuras a relação entre o estresse, a sobrecarga de trabalho e a qualidade das atividades em relação ao uso de plataformas digitais.

Esta pesquisa, portanto, iniciada durante o período pandêmico, adiciona uma camada adicional de complexidade às considerações finais. A experiência vivida durante esse período moldou as percepções dos/as entrevistados/as e destaca a necessidade de considerar o contexto pandêmico e seus profundos impactos nas discussões sobre trabalho remoto e digitalização das relações trabalhistas, considerando também as implicações desse cenário para grupos historicamente marginalizados e/ou minorizados.

Não há como ignorar o fato de que eu, incansavelmente, mergulhei nos desafios da antropologia digital enquanto navegava pelo turbilhão de responsabilidades que compõem minha vida, já que, embora muito mais jovem, também integro uma das categorias profissionais analisadas. Não tirei licença, não me afastei de minhas atividades profissionais em nenhum momento para dedicar-me ao mestrado. Qualifiquei-me pontualmente, sem atrasos, dentre os/as colegas da minha turma, fui umas das poucas que consegui esse feito. Encarei de frente essa tempestade de obrigações, equilibrando-me entre os papéis de mulher, mãe, esposa, dona de casa, mestranda, diretora da DASS e servidora TAE da UFG.

Esse malabarismo constante, longe de ser uma busca por reconhecimento, foi uma imersão na complexidade de um cotidiano sobrecarregado, marcado por multifacetadas que, paradoxalmente, enriqueceram minha compreensão das nuances e desafios enfrentados diariamente pelos demais servidores/as da instituição. Minha jornada, distante de ser comum, tornou-se um laboratório de experiências que ampliaram minha empatia e entendimento, delineando um retrato fiel das batalhas cotidianas na UFG.

Para os/as futuros/as pesquisadores/as ou aqueles/as que buscam inspiração nesta

jornada de investigação, compartilho algumas lições aprendidas ao longo desta trajetória desafiadora. Primeiramente, ressalto a importância de uma abordagem sensível, atenta aos pontos de vista e narrativas de interlocutores/as e sobretudo empática ao lidar com questões relacionadas ao envelhecimento e à integração de tecnologias digitais no ambiente de trabalho. A empatia não apenas amplia a compreensão das experiências individuais, mas também orienta a construção de diálogos significativos e promove uma análise mais rica.

Além disso, a flexibilidade é uma virtude valiosa. Ao conduzir pesquisas em ambientes dinâmicos como o universo digital, é essencial adaptar métodos e estratégias à medida que novas nuances surgem, em especial no contexto pandêmico e imediatamente pós-pandêmico. Flexibilidade permite a captura de momentos singulares e ajustes contínuos no curso da pesquisa. Outra dica é: valorizar a interseccionalidade, embora minha análise tenha feito um uso parcial da potencialidade do conceito, algo que pretendo aprofundar e refinar em futuras investigações. Ao explorar a interação entre diferentes marcadores sociais da diferença, como idade/geração, gênero, raça/cor, nível educacional, nacionalidade e posição ocupacional, a pesquisa ganhou nuances interessantes sobre a multiplicidade e heterogeneidade de pontos de vista de meus interlocutores/as, revelando complexidades muitas vezes negligenciadas.

Nas considerações finais, refletindo não apenas como antropóloga, mas também como servidora da Universidade e uma potencial agente de transformações institucionais, emerge a sugestão imperativa de instituir uma departamentalização específica, ou pelo menos uma atenção sensível e sistemática voltada para a temática do “envelhecimento” na gestão de pessoas e sobretudo no que diz respeito à digitalização das relações de trabalho na UFG. Esta proposta enfatiza a necessidade de uma abordagem especializada destinada às demandas particulares dos/as servidores/as públicos/as mais velhos/as e que planeje iniciativas de modo prospectivo e não apenas reativo às circunstâncias no contexto da UFG. A criação de estruturas, programas, regulamentos, resoluções, fóruns para trocas de experiência e para formulação conjunta de iniciativas, além de espaços dedicados ao “envelhecimento saudável”⁵¹ no ambiente acadêmico pode desempenhar um papel primordial no aprimoramento do bem-estar, no fomento a relações intergeracionais saudáveis e respeitadas,

⁵¹ Destaco aqui que, assim como entre especialistas da literatura, entre meus interlocutores/as as noções de “envelhecimento saudável” e “envelhecimento ativo” também variaram profundamente e não possuíam consenso. Portanto, uso a expressão em um sentido aberto, sob rasura, e submetida às perspectivas de meus próprios/as interlocutores/as sobre os sentidos cambiantes que dão a ela. Entretanto, sem ignorar o fato de que surgiram significativos relatos de desconforto com a digitalização das relações de trabalho aprofundada a partir da pandemia da Covid-19 entre servidores 60+ da UFG e que mereceriam em resposta, de fato produzir iniciativas institucionais em prol de contextos, instâncias e ambientes de trabalho que levem à sério a necessidade de analisar necessidades, idiosincrasias e decorências também institucionais correlacionais.

desses/as profissionais.

Essas iniciativas, por conseguinte, requereriam a implementação de políticas públicas internas e políticas institucionais da UFG que primeiramente analisem assertivamente as experiências, particularidades e necessidades de servidores 60+, de modo a potencialmente reconhecer as singularidades do envelhecimento no contexto laboral universitário, promovendo, por fim, ações direcionadas para apoiar, valorizar e produzir condições de trabalho eventualmente adaptadas a essa parcela específica da comunidade acadêmica. Propõe-se, assim, não apenas o reconhecimento da diversidade de experiências e desafios enfrentados pelos/as servidores/as 60+, mas também - e sobretudo - a efetivação de medidas concretas para cultivar um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e adaptado aos diferentes momentos da carreira profissional.

Ressalto ainda, algumas limitações e nuances que emergem. A amostra de entrevistados/as inclui apenas uma TAE. Portanto, não se pode inferir que as análises e conclusões aqui apresentadas são representativas de todo o corpo de TAE mais velhos/as na UFG. A baixa adesão dos/as TAE nas entrevistas pode ter várias razões, como diferenças nas rotinas de trabalho, acesso e familiaridade com tecnologias digitais, ou até mesmo uma menor disposição para participar de pesquisas acadêmicas. Estas hipóteses merecem uma discussão mais aprofundada.

Além disso, durante as entrevistas, é possível observar um discurso predominantemente positivo sobre o uso das plataformas governamentais entre os/as docentes mais velhos/as. Este entusiasmo pode, em parte, ser entendido à luz do contexto acadêmico onde admitir dificuldades tecnológicas pode ser visto como constrangedor. Para muitos docentes, especialmente os mais próximos da aposentadoria, reconhecer que não dominam plenamente certas ferramentas digitais pode mobilizar sentimentos de vergonha e desafiar a suposta hierarquia e competência esperadas em seu papel profissional. Esta dinâmica pode influenciar a forma como os/as docentes relatam suas experiências com a tecnologia, favorecendo narrativas mais positivas.

Os dados do survey, contudo, sugerem que essa positividade não é universal. Há indícios de que aqueles que não aderem a essa visão otimista podem sentir que seu envelhecimento no contexto de trabalho não é tão positivo. Isso revela uma possível desconexão entre as experiências relatadas nas entrevistas e a realidade mais ampla, indicando que a visão apresentada pode não ser totalmente representativa.

A baixa adesão geral à pesquisa, com apenas cerca de 10% dos/as servidores/as com 60 anos ou mais participando, também levanta questões importantes. Este índice pode refletir

uma série de fatores, como falta de interesse, desconfiança em relação à pesquisa, ou mesmo dificuldades em lidar com as tecnologias necessárias para participar. É necessário considerar que os/as servidores/as que responderam às entrevistas podem estar melhor adaptados às tecnologias digitais do que a média, o que pode ter gerado uma positividade maior do que o cenário real aponta.

Portanto, é fundamental reconhecer que as reflexões e análises produzidas nesta dissertação são específicas das categorias envolvidas e não são representativas de todas as velhices ou de todas as categorias do funcionalismo público federal. A diversidade de experiências e contextos sugere que outras populações de servidores/as podem enfrentar desafios diferentes ao lidar com a digitalização das relações trabalhistas.

Por fim, esta pesquisa destaca a necessidade de políticas públicas que considerem as especificidades e desafios enfrentados pelos servidores mais velhos, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e adaptado às suas necessidades. A implementação de encontros exclusivos para servidores aposentados, por exemplo, pode ser uma estratégia eficaz para mitigar a sensação de isolamento e valorizar a contribuição desses profissionais ao longo de suas carreiras.

Agradeço a todos/as os/as participantes que contribuíram com suas histórias e percepções, e espero que este trabalho possa servir como base para futuras pesquisas e políticas que visem melhorar a integração e o bem-estar dos/as servidores/as públicos/as mais velhos/as na era digital.

Finalmente, ressalto a importância de refletir e praticar análises informadas sobre o próprio lugar de fala e suas implicações. Reconhecer e explorar como sua identidade e posição no mundo influenciam a pesquisa proporciona uma base crítica para interpretar dados e construir análises contextualmente informadas. Assim sendo, desejo que essas dicas possam contribuir para, de algum modo, orientar e inspirar futuros/as pesquisadores/as na trilha do conhecimento e descobertas significativas associadas ao envelhecimento, debates associados à antropologia digital e os desafios das transformações do universo do trabalho no contemporâneo.

Assim, este trabalho é um convite para futuras explorações aprofundando análises conectadas a essas intersecções. Novas pesquisas podem delinear caminhos propositivos mais específicos para políticas públicas, aprofundar análises etnográficas sob aspectos ainda não aprofundados, e continuar desvendando as complexidades dos “envelhecimentos digitais” na universidade, levando em consideração a análise de diversos outros marcadores sociais da diferença. Em última análise, considero este estudo também como um ponto de partida, e o

diálogo sobre o digital, a tecnologia, o trabalho, envelhecimento e diversidade social deve persistir como um compromisso político-epistemológico e atenção constantes.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. da S.; LEGENTIL, J. **Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia da COVID-19**. Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho, p. 45-58, 2020.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

BRASIL. Governo Federal. Serviços e informações do Brasil. **Criar sua conta gov.br**, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/criar-sua-conta-gov.br>. Acesso em: 26 jul. 2023.

BRASIL. Governo Federal. Portal do Servidor. **Ministério da Gestão lança publicação sobre a criação do aplicativo SOUGOV.BR**, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2023/maio/ministerio-da-gestao-lanca-publicacao-sobre-a-criacao-do-aplicativo-sougov.br>. Acesso em: 26 jul. 2023.

BRASIL. Governo Federal. Portal do Servidor. **Sigepe Mobile será desativado nesta quinta-feira (3/6)**, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/junho/sigepe-mobile-sera-desativa-do-nesta-quinta-feira-3-6>. Acesso em: 26 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1-1, 2003.

BRIDI, M. A. *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

BUTLER, Robert N. **Ageismo: Outra forma de intolerância**. O gerontologista , 9.4_Part_1: 243-246, 1969.

Crenshaw, K. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. VV. AA. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, 1(1), 7-16, 2004.

DE MENDONÇA, H. G. E-commerce. **Revista Inovação, Projetos e Tecnologias**, v. 4, n. 2, p. 240-251, 2016.

DE OLIVEIRA DIAS, Luciana; SOUZA, Cristiane Santos; HENNING, Carlos Eduardo. **ORÍ E CABAÇA SÃO FEMININAS**: mulheres-raízes e suas insurgências na intelectualidade brasileira. *Humanidades & Inovação*, v. 7, n. 25, p. 88-105, 2020.

DEBERT, G. G. **A Reinvenção da Velhice**: Socialização e Processos de Reprivatização do Envelhecimento. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2016.

DEBERT, G. G. Pressupostos da reflexão antropológica sobre a velhice. **Antropologia e velhice**. v. 2, p. 7-27, 1994.

DO NASCIMENTO CÉZAR, A. G. A. **Trabalho, Aposentadoria e Envelhecimento: Entre os Caminhos da (In) Segurança Social e das (In) Certezas Pessoais**. Editora Appris, 2023.

GARRETT, F. **Quem criou a Internet?** Veja perguntas e respostas sobre história da web. TechTudo - Grupo Globo, 2021. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2021/06/quem-criou-a-internet-veja-perguntas-e-respostas-sobre-historia-da-web.ghtml>. Acesso em: 25 de jul. 2023.

GROPPO, Luís Antonio. **Teorias críticas da juventude: geração, moratória social e subculturas juvenis**. Em tese, v. 12, n. 1, p. 4-33, 2015.

HAREVEN, T. **Novas imagens do envelhecimento e a construção social do curso da vida**. Cadernos PAGU, 13, pp. 11-36, 1999.

HEATH, Kay. **Aging by the Book: The Emergence of Midlife in Victorian Britain**. Imprensa da Universidade Estadual de Nova York, 2009.

HENNING, C. E. **Gerontofobia e Gerontofilia Entre Homens Com Práticas Sexuais Homoeróticas Na Meia Idade e Velhice**. (Contra) Pontos - Ensaios de gênero, sexualidade e diversidade sexual: cursos da vida e gerações, 2013.

HENNING, Carlos Eduardo. **Interseccionalidade e pensamento feminista: as contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença**. Mediações-Revista de Ciências Sociais, v. 20, n. 2, p. 97-128, 2015.

HENNING, C. E. **Paizões, tiozões, e tias e cacuras: envelhecimento, meia idade, velhice e homoerotismo masculino na cidade de São Paulo**. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP, p. 73-90, 2014.

HENNING, C. E. **Por uma Antropologia do Curso da Vida: transformações na velhice, gênero, sexualidade e a assunção dos 'idosos LGBT'**. Projeto de pesquisa, 2018.

HILLMAN, T. *et al.* **Admiráveis novas plataformas: um possível futuro de plataforma para escolaridade altamente descentralizada**. Aprendizagem, Mídia e Tecnologia, 45(1), 7–16, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/17439884.2020.1683748>. Acesso em: 08 jul. 2023.

HINE, C. **Ethnography for the Internet: Embedded, Embodied and Everyday**. AltaMira Press, 2000.

HINE, C.; PARREIRAS, C.; LINS, B. A. A internet 3E: uma internet incorporada, corporificada e cotidiana. **Cadernos de Campo**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. e181370, 2020.

HIRANO, Luis Felipe Kojima et al. **Marcadores sociais das diferenças: fluxos, trânsitos e intersecções**. 2019.

KIM, S., ANDERSEN, K.N. and LEE, J. **Platform Government in the Era of Smart Technology**. Public Admin Rev, 82: 362-368, 2022.

KOFES, S. Experiências Sociais, Interpretações Individuais. Histórias de vida, suas possibilidades e limites. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.3, pp. 117-141, 1994.

LEACH, Edmund Ronald. **Repensando a antropologia**. In: Repensando a antropologia. p. 220-220, 2001.

LINS, B. A. **Caiu na rede: mulheres, tecnologias e direitos entre nudes e (possíveis) vazamentos**. 2019. Tese (Doutorado em Antropologia Social) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.8.2020.tde-21022020-145523. Acesso em: 25 jul. 2023.

LINS, B. A.; PARREIRAS, C.; DE FREITAS, E. T. Estratégias para pensar o digital. **Cadernos de Campo**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. e181821-e181821, 2020.

LINS DE BARROS, M. M. (Org.) **Velhice ou Terceira Idade?** Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

MALUF, S. W. Antropologia, narrativas e a busca de sentido. **Horizontes antropológicos**, v. 5, p. 69-82, 1999.

MELLO, A. G. de. **Olhar, (não) ouvir, escrever: uma autoetnografia ciborgue**. Tese (Doutorado em Antropologia Social) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Florianópolis, 2019.

MILLER, D. Digital anthropology. In **The Open Encyclopedia of Anthropology**. Edited by Felix Stein. Facsimile of the first edition in The Cambridge Encyclopedia of Anthropology, 2018. Online: <http://doi.org/10.29164/18digital>

MINAYO, M. C. de S. (org.) **Antropologia, saúde e envelhecimento**. Organizado por Maria Cecília de Souza Minayo e Carlos E. A. Coimbra Jr. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ P. 13 e 15, 2002.

MOODY, H. R. **Overview: What is Critical Gerontology and Why is it Important?** in T. R.Cole *et al.* (orgs.), *Voices and Visions of Aging – Toward a Critical Gerontology*. New York, Springer Publishing Company, 1993.

NEMER, D. **Tecnologia do oprimido: desigualdade e o mundano digital nas favelas do Brasil**. Editora Milfontes, 2021.

PARREIRAS, C. **Não leve o virtual tão a sério**. uma breve reflexão sobre métodos e convenções na realização de uma etnografia do e no on-line”. In: FERIANI, D. M, p. 43-58, 2011.

PARREIRAS, C; MACEDO, Renata M. **Desigualdades digitais e educação: breves inquietações pandêmicas. Cientistas sociais e o coronavírus Florianópolis**: Tribo da Ilha Editora, p. 485-491, 2020

PAVESI, P.; VALENTIM, J. Emoção e polarização nas e pelas redes digitais: a gestão de repertórios afetivos por públicos em rede. **Revista Sinais**, v. 2, n. 23, 2019.

PEREIRA, W. R. **Livro didático e a prática pedagógica do professor que ensina matemática: um olhar colaborativo frente à abordagem dos conteúdos.** Dissertação (Mestrado Profissional em Ciência, Tecnologia e Educação) – Centro Universitário Vale do Cricaré, São Mateus, 2022.

RIBEIRO, A. M. de A. O Sistema Eletrônico de Informações (SEI) nas universidades federais. *In: OLIVEIRA, Antônio José Barbosa; PEREIRA, Eliane Ribeiro; MAURITTI, Rosário. Práticas inovadoras em gestão universitária: interfaces entre Brasil e Portugal.* Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, p. 349-386, 2020.

SEBBEN, A. **Introdução à informática: uma abordagem com Libreoffice/Universidade Federal da Fronteira Sul;** organizadores: Andressa Sebben e Antonio Carlos Henriques Marques, Chapecó, 2012.

SCARTEZINI, G. C. B. F. **Inovações Tecnológicas na Administração Pública: a Implementação do Sistema Eletrônico de Informações – SEI.** Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Pública – Centro de Ciências Empresariais e Sociais Aplicadas, Universidade Norte do Paraná, 2018.

SEEGER, A. Os velhos nas sociedades tribais. *In: Os Índios e Nós: estudos sobre sociedades tribais brasileiras.* Rio de Janeiro: Campus, 1980.

SEGATA, J.; RIFIOTIS, T. **Políticas etnográficas no campo da cibercultura.** ABA, 2016.

SILVA NETO, V. J. Resenha do livro "**Platform capitalism**" de Nick Srnicek. Revista Brasileira de Inovação. Campinas: Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), 2019.

SIMÕES, J. A. **Corpo e sexualidade nas experiências de envelhecimento de homens gays em São Paulo.** Nós e o Outro: envelhecimento, reflexões, práticas e pesquisa, p. 119-138, 2011.

Universidade Federal de Goiás. **Conheça o novo portal UFGNet,** 2021. Disponível em: <https://ufg.br/n/novo-portal-ufgnet>. Acesso em: 30 mai. 2023.

Universidade Federal de Goiás. **Normativas SEI,** 2021. Disponível em: <https://cidarq.ufg.br/p/39233-normativas-sei>. Acesso em: 26 mai. 2023.

Universidade Federal de Goiás. **Novo serviço de e-mail da UFG já está em funcionamento,** 2019. Disponível em: <https://ufg.br/n/113358-novo-servico-de-e-mail-da-ufg-ja-esta-em-funcionamento>. Acesso em: 04 jan. 2024.

Universidade Federal de Goiás. **Perguntas Frequentes,** 2021. Disponível em: <https://cidarq.ufg.br/p/38175-perguntas-frequentes>. Acesso em: 26 jul. 2023.

Universidade Federal de Goiás. **Servidores e estudantes da UFG já podem utilizar Microsoft Office 365,** 2021. Disponível em:

<https://ufg.br/n/146453-servidores-e-estudantes-da-ufg-ja-podem-utilizar-microsoft-office-365>. Acesso em: 04 jan. 2024.

Universidade Federal de Goiás. **Sicad+ inaugura rotina simplificada para docentes da UFG**, 2022. Disponível em: <https://ufg.br/n/156267-sicad-inaugura-rotina-simplificada-para-docentes-da-ufg>. Acesso em: 08 jan. de 2024.

Universidade Federal de Goiás. **Sistema Eletrônico de Informações**, 2021. Disponível em: <https://cidarq.ufg.br/p/38087-sistema-eletronico-de-informacoes>. Acesso em: 26 mai. 2023.

Universidade Federal de Goiás. **SeTI divulga linha do tempo com as principais entregas da área de TIC**, 2021. Disponível em: <https://ufg.br/n/143063-seti-divulga-linha-do-tempo-com-as-principais-entregas-da-area-de-tic>. Acesso em: 26 mai. 2023.

Universidade Federal de Goiás. **Sobre o Moodle IPÊ**, 2024. Disponível em: <https://ciar.ufg.br/p/34299-sobre-o-moodle-ipe>. Acesso em: 08 jan. 2024.

Zuboff, S. **The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power**. PublicAffairs, 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE A - ANUÊNCIA (E-MAIL) PARA RELAÇÃO DE SERVIDORES/AS

Neste apêndice, apresento o e-mail de anuência da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFG disponibilizando os dados dos/as servidores/as para que fosse possível a realização desta pesquisa.



GALBA CRISTINA BEZERRA FRANÇA SCARTEZINI <galbacristina@ufg.br>

Relação de Servidores - UFG

Alexandre Oliveira dos Santos <alexandre.santos@ufg.br>
Para: Galba <galbacristina@ufg.br>
Cc: SAULI DOS SANTOS JÚNIOR <saulisantos@ufg.br>

17 de outubro de 2022 09:00

Bom dia Galba,

Conforme solicitado segue em anexo a relação dos servidores ativos da UFG e HC-UFG.

As seguintes informações foram incluídas na planilha: Nome, categoria e cargo, unidades de lotação e exercício, regime jurídico, regionais e campos de exercício, regionais e campos de lotação, emails, datas de nascimento, idade e o sexo.

Qualquer dúvida estou à disposição.

Em qui., 13 de out. de 2022 às 15:00, Galba <galbacristina@ufg.br> escreveu:

Prezado Sauli, boa tarde!

Por gentileza, sou discente do Programa de Pós-graduação de Antropologia Social - PPGAS/UFG e pesquisadora dos servidores/as públicos idosos/as e a interação aos sistemas/mídias digitais impostos pelo governo.

Gostaria de verificar a possibilidade de disponibilizar a relação de servidores da UFG com seus respectivos e-mails, data de nascimento e informações que possam ser compartilhadas sem prejuízo à instituição para que possamos avançar na pesquisa junto aos servidores idosos da UFG.

Meu orientador é o Prof. Dr. Carlos Eduardo Henning.

Desde já agradeço sua atenção e disponibilidade para o atendimento desta demanda.

Respeitosamente

....
Galba Cristina Bezerra França Scartezini
Mestranda do PPGAS/UFG
E-mail: galbacristina@ufg.br

Cordialmente,

Alexandre Oliveira dos Santos

Técnico de Tecnologia da Informação

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Universidade Federal de Goiás

Prédio da Reitoria - Térreo - Câmpus Samambaia (Câmpus II)

Telefone: 62 3521-2757



Relação_Servidores_Galba_Outubro_2022.xlsx
406K

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Neste apêndice, será apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que foi apresentado aos respondentes da pesquisa e obtivemos a ciência e concordância. É de extrema importância em pesquisas envolvendo seres humanos, pois representa um compromisso ético e legal de respeitar a autonomia e a dignidade dos participantes da pesquisa. O TCLE é um documento que informa os participantes sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa, permitindo que eles compreendam completamente o que estão consentindo ao participar. Além disso, o TCLE protege os participantes ao garantir que seu consentimento seja voluntário, informado e baseado no entendimento completo das informações fornecidas. Em resumo, o TCLE é fundamental para a proteção dos direitos e bem-estar dos participantes da pesquisa.

Você/Sr./Sra. está sendo convidado/a a participar, como voluntário/a, da pesquisa “Etnografando as narrativas de servidores/as públicos/as com sessenta anos de idade ou mais da UFG sobre a digitalização das relações de trabalho no contemporâneo”, que faz parte do projeto “guarda-chuva” “Por uma antropologia do curso da vida: transformações no curso da vida e marcadores sociais das diferenças”. Meu nome é Galba Scartezini, sou pesquisadora mestranda e minha área de atuação é Antropologia Social.

Após ler e receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, marque a opção “Concordo com todos os termos deste TCLE e desejo participar voluntariamente dessa pesquisa”.

Este documento ficará arquivado e disponível ao seu acesso, sob a responsabilidade da pesquisadora orientanda, Galba Scartezini, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal de Goiás e do pesquisador orientador, Prof. Dr. Carlos Eduardo Henning, docente da Faculdade de Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, da Universidade Federal de Goiás.

Esclareço que, em caso de sua recusa na participação, você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelos pesquisadores responsáveis por meio de um destes dois e-mails (galbacristina@ufg.br) e (carloshenning@ufg.br), inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através dos seguintes contatos telefônicos: (62) 98427-7326 e (62) 98144-4069.

Ao persistirem dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás, pelo telefone (62) 3521-1215.

1 Informações Importantes sobre a Pesquisa:

O título desta pesquisa é “Etnografando as narrativas de servidores/as públicos/as da UFG com sessenta anos de idade ou mais sobre a digitalização das relações de trabalho no contemporâneo”. O objetivo geral deste trabalho é analisar os desafios enfrentados pelos/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais, a partir das inovações tecnológicas implementadas e as transformações ocorridas no período contemporâneo. Ademais, o projeto visa examinar narrativas sobre os novos tempos, novos arranjos, investidas do mundo digital nesse momento de profundas alterações no mundo do trabalho e na vida em sociedade.

A justificativa para este trabalho se dá, primeiramente, pelo fato de que se trata de uma importante contribuição científica para os/as servidores/as públicos/as federais que realizam suas atividades laborais nas instituições federais de ensino superior, além de reunir, compilar e sistematizar a produção socioantropológica sobre o curso da vida, o estabelecimento de suas periodizações, suas variações histórico-culturais, assim como suas transformações atuais, em particular, nas sociedades ocidentais contemporâneas. Existem poucas produções científicas com foco no uso das mídias digitais para os/as servidores/as idosos/as relacionadas às rotinas no ambiente de trabalho.

Portanto, a pesquisa proposta poderá produzir uma contribuição inovadora aos campos e linhas de pesquisa nacionais nos quais se insere.

Quanto à sua metodologia, esta pesquisa tem caráter etnográfico e envolve observação-participante, escrita de cadernos de campo com descrições densas, assim como aplicação deste questionário (*survey*) e entrevistas pessoais.

Será garantido ao/à entrevistado/a o acesso a uma cópia do arquivo da gravação da sua entrevista, se isso for solicitado pelo/a mesmo/a. No caso eventual de fotos e gravações de vídeos que captem a imagem do participante da pesquisa a serem realizadas no âmbito desta investigação, o/a participante deverá autorizar previamente.

Esta pesquisa não incorre em formas significativas de desconforto ou de riscos físicos e psicossociais, no entanto, a investigadora se coloca à disposição para ouvir quaisquer problemas e reclamações de entrevistados voluntários/as advindas da participação na investigação.

Esta investigação não acarretará a exigência de quaisquer gastos imprevistos com deslocamento ou alimentação de participantes voluntários/as. Assim sendo, esta investigação não se responsabilizará social ou financeiramente por questões como “transporte”, “deslocamento” e “alimentação” de participante/entrevistado/a voluntário/a, a não ser que o deslocamento tenha sido absolutamente provocado pela necessidade da realização presencial de questionário, entrevista e/ou conversa para a referida pesquisa. Nesse caso específico e excepcional, a investigadora se responsabilizará por custos de deslocamento – no caso, somente via transporte público do tipo ônibus, metrô, etc. (e sob hipótese alguma se responsabilizará pelo transporte via veículo privado, como em táxi, ou carros que atuam via aplicativos, por exemplo, do tipo Uber, etc.) – e alimentação, cujo custo de cobertura se limitará ao teto de R\$20,00. Ademais, tal cobertura de alimentação e transporte – apenas nesse caso excepcional – só se realizará se assim o desejar e solicitar expressamente o/a

participante da pesquisa, seja oralmente ou por escrito e em caso de liberação de verba pública para tanto.

A investigação, além disso, garante a total confidencialidade e privacidade das entrevistas e conversas virtuais concedidas por participantes, assim como garante o anonimato destes/as, através da mudança expressa dos nomes e de eventuais dados que possam vir a identificar a pessoa entrevistada.

Esta pesquisa apresenta a garantia expressa de liberdade do/a participante de se recusar a participar ou de retirar o seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma. Reforça-se, no entanto, o entendimento e o acordo de que a retirada do consentimento desautoriza esta pesquisadora de realizar e utilizar novas coletas de dados de conversas, entrevistas, vídeos e fotos futuros do/a entrevistado/a voluntário. Entretanto, o material coletado até o momento da retirada da autorização poderá continuar a ser utilizado na investigação, resguardados, evidentemente, o direito à confidencialidade e ao anonimato do/a participante.

A pessoa participante voluntária nesta pesquisa terá direito a se recusar a responder a quaisquer questões que lhe causem constrangimento em entrevistas ou questionários. Ademais, a pessoa participante terá direito a pleitear indenização garantida em lei relativa a eventuais danos imediatos ou futuros na ocasião da quebra do acordo pela parte da pesquisadora em pontos aqui estabelecidos.

No caso da pesquisa envolver o armazenamento de informações em banco de dados para investigações futuras (como, por exemplo, para reanálise futura de dados ou para pesquisas comparativas, entre outras situações similares), este termo também autoriza o consentimento do participante para a guarda do material coletado e de suas eventuais reanálises futuras por esta e/ou outros/as pesquisadores/as, contanto que as novas pesquisas sejam submetidas à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisas da instituição e, quando for o caso, da CONEP.

Mestranda Galba Scartezini (galbacristina@ufg.br)

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1375861076734019>

Prof. Carlos Eduardo Henning (carloshenning@ufg.br)

CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1405422535034318>

APÊNDICE C - QUESTÕES DO SURVEY

O apêndice a seguir apresenta as questões trabalhadas no *survey* direcionado aos/às servidores/as da UFG com sessenta anos de idade ou mais, realizado por meio de e-mail.

Pesquisa com servidores com 60 anos de idade ou mais na UFG

galbacristina@ufg.br [Alterar conta](#)

* Indica uma pergunta obrigatória

Perfil

Nome
Sua resposta _____

CPF
Sua resposta _____

Qual o seu ano de Ingresso na UFG?
Sua resposta _____

E-mail 1
Sua resposta _____

Telefone Celular *

Data, mês e ano de nascimento
Sua resposta _____

Cidade/Estado/País de nascimento
Sua resposta _____

Faixa de idade

60 a 65 anos

66 a 70 anos

71 a 74 anos

Qual o gênero que você se identifica?

Masculino

Feminino

Prefiro não dizer

Outro: _____

Qual o seu nível de escolaridade completo?

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Outro: _____

Qual o seu nível de escolaridade completo?

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Profissional
- Ensino Superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-doutorado

Identidade étnico-racial

- Preto/a
- Pardo/a
- Branco/a
- Amarelo/a
- Indígena
- Outro: _____

Qual o seu estado civil?

- Solteiro/a

Qual o seu estado civil?

- Solteiro/a
- Casado/a
- Mora junto
- União Estável
- Viúvo/a
- Divorciado/a
- Separado/a
- Outro: _____

Você ocupa (ou já ocupou) cargos de chefia em seu trabalho?

- Sim
- Não

Se a resposta anterior for 'sim', qual/ quais cargo(s)?

Sua resposta _____

Você possui outro trabalho formal além do vínculo com a UFG?

- Sim
- Não

Qual é a sua renda mensal aproximada em salários-mínimos?



Qual é a sua renda mensal aproximada em salários-mínimos?

- não tem renda
- menos de R\$ 1.320/mês
- entre R\$ 1.320 e R\$ 3.960/mês
- entre R\$ 3.960 e R\$ 6.600/mês
- entre R\$ 6.600 e R\$ 10.660/mês
- entre R\$ 10.660 e R\$ 13.200/mês
- entre R\$ 13.200 e R\$ 19.800/mês
- entre R\$ 19.800 e R\$ 26.400/mês
- mais de R\$ 26.400/mês
- não sabe
- prefiro não responder

Sobre a sua religiosidade / espiritualidade, você se declara:

- Católico/a
- Evangélico/a
- Espírita
- Religiões Afro-brasileiras
- Budista
- Não tenho religião
- Ateu / atéia
- Agnóstico/as

Sobre a sua religiosidade / espiritualidade, você se declara:

- Católico/a
- Evangélico/a
- Espírita
- Religiões Afro-brasileiras
- Budista
- Não tenho religião
- Ateu / atéia
- Agnóstico/as
- Outro: _____

Qual a sua Unidade Acadêmica ou órgão de exercício? (Escolher) *

Escolher ▾

Qual a sua carreira na UFG? *

- Técnico Administrativo em Educação - TAE
- Docente

[Voltar](#)

[Próxima](#)

Página 2 de 6 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em Universidade Federal de Goiás. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários

Se você é servidor/a Técnico/a Administrativo/a em Educação, continue nesta seção. Se você é servidor docente, pode pular para a próxima seção.

Qual a sua carga horária semanal na UFG? (escolher)

20h
 30h
 40h

Cargo (Nível B)

Escolher

Cargo (Nível C)

Escolher

Cargo (Nível D)

Escolher

Cargo (Nível E)

Escolher

Pesquisa com servidores com 60 anos de idade ou mais na UFG

galbacristina@ufg.br [Alterar conta](#)

Se você é servidor/a Docente, continue nesta seção. Se você é servidor/a Técnico/a Administrativo/a em Educação, pode pular para a próxima seção.

Qual a sua carga horária semanal na UFG? (escolher)

20h
 40h
 Dedicação Exclusiva - DE

Você está em qual classe na sua carreira de Professor do Magistério Superior?

Classe A: Professor Adjunto A, Professor Assistente A ou Professor Auxiliar
 Classe B: Professor Assistente
 Classe C: Professor Adjunto
 Classe D: Professor Associado
 Classe E: Professor Titular
 Não sei a minha classe

[Voltar](#) [Próxima](#) Página 4 de 6 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.
Este formulário foi criado em Universidade Federal de Goiás. [Denunciar abuso](#)

3

Você tem ou teve filhos/as? Se sim, quantos/as?

Não tenho ou tive filhos/as

Sim, 1 filho/a

Sim, 2 filhos/as

Sim, 3 filhos/as

Sim, 4 filhos/as

Sim, 5 filhos/as

Outro: _____

Sobre a sua relação com os seus filhos/as, como você a define?

Não tenho ou tive filhos/as

Excelente

Boa

Regular

Ruim

Péssima


Onde residem os seus filhos/as?

Não tenho ou tive filhos/as

Na mesma cidade que você

Em outra cidade

Na mesma casa



3

Caso tenha marcado "em outra cidade" na pergunta anterior, qual (cidade / estado / país)?

Sua resposta _____

Você tem netos/as? Se sim, quantos/as?

Não

Sim, 1 neto/a

Sim, 2 netos/as

Sim, 3 netos/as

Sim, 4 netos/as

Sim, 5 netos/as

Outro: _____

Você considera que seu(s) filho(s) e/ou neto(s) dominam bem a tecnologia?

Sim


Não

Não tenho ou tive filhos/as e/ou neto/as

Outro: _____

Seu(s) filho(s) e/ou neto(s) te auxiliam com as dúvidas que você tem relacionadas à tecnologia, inclusive mídias sociais?

Sim



Seu(s) filho(s) e/ou neto(s) te auxiliam com as dúvidas que você tem relacionadas à tecnologia, inclusive mídias sociais?

- Sim
- Não
- Não tanto quanto eu gostaria
- Às vezes
- Não tenho ou tive filhos/as e/ou neto/as

Com quem você mora atualmente?

- Com filhos/as
- Outros familiares
- Com cônjuge, companheiro/a, namorado/a
- Em espaço dividido (pensão, com amigos/as, etc.)
- Em instituição de acolhimento
- Moro sozinho/a
- Outro: _____

Quais eram/são, as atividades profissionais dos seus pais?

- Trabalhadores autônomos sem registro em carteira de trabalho
- Trabalhadores rurais
- Trabalhadores assalariados em empresas privadas
- Servidores públicos
- Pequenos empresários rurais ou urbanos

- Servidores públicos
- Pequenos empresários rurais ou urbanos
- Médios empresários rurais ou urbanos
- Grandes empresários rurais ou urbanos
- Outro: _____

Você já vivenciou algum tipo de discriminação ou violência em decorrência da sua idade?

- Sim
- Não
- Talvez
- Outro: _____

Se sim, quem cometeu/comete esses tipos de discriminação ou violência contra você? (marque as respostas que forem necessárias)

- Familiares e parentes próximos ou distantes
- Amigos/as ou conhecidos/as
- Pessoas desconhecidas (na rua, por exemplo)
- Profissionais de saúde ou cuidadores
- Colegas de trabalho docentes
- Colegas de trabalho técnicos administrativos
- Chefia imediata
- Discentes
- Colaboradores/as terceirizados/as
- Estagiário/a



Colegas de trabalho técnicos administrativos
 Chefe imediato
 Discentes
 Colaboradores/as terceirizados/as
 Estagiário/a
 Outro: _____

Você é usuário/a de redes sociais? Se sim, quais? (marque quantas opções desejar)

WhatsApp
 YouTube
 Instagram
 Facebook
 Tik Tok
 LinkedIn
 Messenger
 Kwai
 Pinterest
 Twitter
 Outro: _____

[Voltar](#) [Próxima](#) Página 5 de 6 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.
Este formulário foi criado em Universidade Federal de Goiás. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários

galbacristina@ufg.br [Alternar conta](#)

Sobre os sistemas/plataformas digitais implantados pelo governo e que são utilizados em sua rotina de trabalho na UFG.

Exemplos: SEI, SIGRH, SIGAA, SOUGOV, SCDP, SIADS, entre outros.

O uso frequente de redes sociais como Facebook, Instagram e WhatsApp pode influenciar positivamente no seu desempenho ao utilizar os sistemas governamentais para atividades laborais na UFG?

Sim
 Não
 Talvez

Com que frequência você utiliza as plataformas digitais em seu trabalho?

Sempre
 Frequentemente
 Às vezes
 Raramente
 Nunca

Quais as plataformas digitais você costuma utilizar na sua rotina de trabalho? (marque quantas opções desejar)

SEI - Sistema Eletrônico de Informações
 SIPAC

SIGA
 SOUGOV
 SIGEPE
 E-mail institucional
 Sites institucionais
 Outro: _____

A pandemia da COVID-19 influenciou a forma como você utiliza as plataformas digitais no trabalho?

Sim
 Não
 Indiferente
 Outro: _____

Se a resposta anterior foi "sim", de que forma? (descreva brevemente caso se sinta à vontade)

Sua resposta _____

A pandemia da COVID-19 contribuiu para um aumento do estresse, da sobrecarga de trabalho e diminuição da qualidade das atividades realizadas?

Sim
 Não
 Indiferente

Você já participou de treinamentos ou capacitações para aprimorar seus conhecimentos e habilidades em relação ao uso das plataformas digitais no trabalho?

Sim
 Não
 Outro: _____

Você gostaria de uma capacitação exclusiva para os/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais, referente às plataformas digitais utilizadas no trabalho?

Sim
 Não
 Indiferente

Você se sente/sentiu em algum momento envergonhado/a e/ou constrangido/a por não ter o domínio de alguma das plataformas digitais utilizadas para desempenhar suas atividades de rotina em seu local de trabalho?

Sim
 Não
 Às vezes
 Eu domino bem as plataformas digitais no meu ambiente de trabalho
 Outro: _____

Você considera que tem a devida atenção dos/as seus/suas colegas de trabalho quando precisa aprender a utilizar uma nova ferramenta tecnológica?

Você considera que tem a devida atenção dos/as seus/suas colegas de trabalho quando precisa aprender a utilizar uma nova ferramenta tecnológica?

- Sim
- Não
- Às vezes
- Raramente
- Outro: _____

Caso você não tenha o domínio de alguma das plataformas digitais da UFG, você acha que isso prejudica o desempenho do seu trabalho?

- Sim
- Não
- Às vezes
- Eu domino bem as plataformas digitais no meu ambiente de trabalho
- Outro: _____

Caso você não tenha o domínio de alguma(s) das plataformas digitais da UFG, você se sente ou já se sentiu excluído/a, oprimido/a ou desvalorizado/a por não saber utilizar da melhor forma as plataformas digitais no trabalho?

- Sim
- Não
- Às vezes
- Indiferente
- Eu domino bem as plataformas digitais no meu ambiente de trabalho

- Indiferente
- Eu domino bem as plataformas digitais no meu ambiente de trabalho

Como você avalia o seu conhecimento e habilidade em relação ao uso das plataformas digitais da UFG?

- Excelente
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssimo
- Indiferente
- Outro: _____

Como você avalia, no geral, os sistemas implantados pelo governo federal? (marque quantas opções desejar)

- Bom
- Desnecessário
- Não agrega em nada
- Não acho que melhore a rotina de trabalho
- Necessário
- Ajuda muito na rotina de trabalho
- Indiferente
- Outro: _____



Você considera que as plataformas digitais implantadas pelo governo têm realmente facilitado a sua rotina no local de trabalho?

- Sim
- Não
- Às vezes
- Indiferente
- Não utilizei nenhum dos novos sistemas e continuo desenvolvendo minhas atividades de modo analógico
- Outro: _____

Você sente dificuldades para aprender a realizar suas tarefas quando há mudanças na forma de conduzir suas atividades no trabalho, sobretudo quando a mudança é na realização de tarefas de modo digital sendo que antes eram realizadas de modo analógico?

- Sim
- Não
- Indiferente
- Não utilizei nenhum dos novos sistemas e continuo desenvolvendo minhas atividades de modo analógico
- Outro: _____

Você já teve algum problema relacionado ao uso de plataformas digitais no trabalho (por exemplo, erros, problemas de segurança, dificuldade de acesso)?

- Sim, sempre
- Não, nunca
- Às vezes

- ~
- Não, nunca
- Às vezes
- Indiferente

Se a resposta da pergunta anterior foi "sim" ou "às vezes", como tal problema foi resolvido? (descreva brevemente caso se sinta à vontade)

Sua resposta _____

Você se sente pressionado ou sobrecarregado em relação ao uso das plataformas digitais no trabalho?

- Sim
- Não
- Talvez
- Indiferente

Em caso positivo, isso afeta o seu bem-estar emocional e físico?

- Sim
- Não
- Talvez
- Indiferente

Você já pensou em se aposentar devido a um uso excessivo dessas plataformas digitais nas atividades laborais no âmbito da UFG?



Você já pensou em se aposentar devido a um uso excessivo dessas plataformas digitais nas atividades laborais no âmbito da UFG?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

Qual é ou quais são as suas maiores dificuldades pessoais do dia a dia? (marque quantas respostas forem necessárias)

- Não tenho problemas importantes
- Dificuldades econômicas (falta de recursos financeiros)
- Problemas de saúde
- Medo do preconceito e violência por causa da minha condição idosa
- Dificuldades de moradia
- Dificuldades de transporte público e pessoal
- Conflitos familiares
- Problemas de isolamento (solidão)
- Preocupações com filhos/netos/dependentes
- Não aprender a utilizar as plataformas digitais no ambiente de trabalho
- Outro: _____

Você deseja participar da segunda etapa desta pesquisa? Ela poderá se dar por meio de uma entrevista presencial ou remota, por telefone, ou ainda por WhatsApp e outros aplicativos com os pesquisadores. Nessa segunda fase, são garantidos também o anonimato e a liberdade de resposta a cada pergunta.

- Problemas de saúde
- Medo do preconceito e violência por causa da minha condição idosa
- Dificuldades de moradia
- Dificuldades de transporte público e pessoal
- Conflitos familiares
- Problemas de isolamento (solidão)
- Preocupações com filhos/netos/dependentes
- Não aprender a utilizar as plataformas digitais no ambiente de trabalho
- Outro: _____

Você deseja participar da segunda etapa desta pesquisa? Ela poderá se dar por meio de uma entrevista presencial ou remota, por telefone, ou ainda por WhatsApp e outros aplicativos com os pesquisadores. Nessa segunda fase, são garantidos também o anonimato e a liberdade de resposta a cada pergunta.

- Sim
- Não
- Talvez

Enviar uma cópia das respostas para o meu e-mail.

[Voltar](#)

[Enviar](#)

Página 6 de 6

[Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.



Este formulário foi criado em Universidade Federal de Goiás. [Denunciar abuso](#)

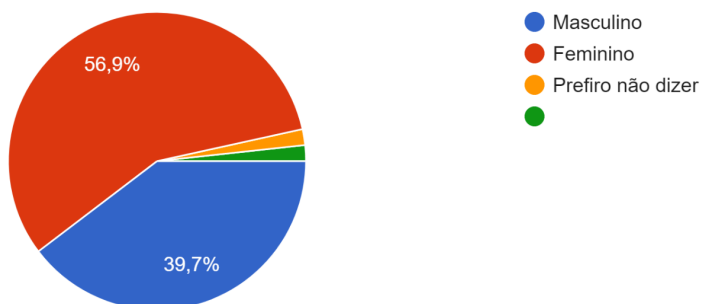
Google Formulários

APÊNDICE D - GRÁFICOS DO *SURVEY*

Neste apêndice, serão apresentados os gráficos referentes às respostas obtidas no *survey* aplicado. Os gráficos estão organizados de acordo com as questões do *survey* e fornecem uma visualização clara das tendências e padrões identificados nas respostas dos/as participantes.

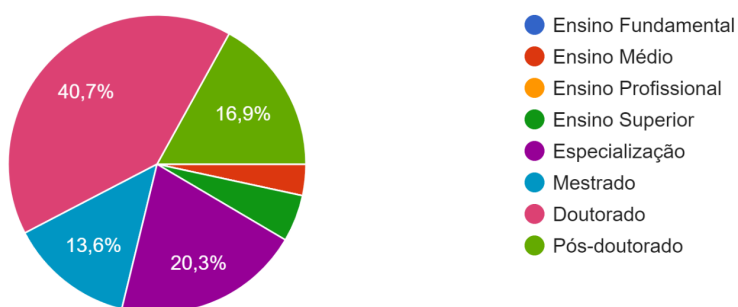
Qual o gênero que você se identifica?

58 respostas



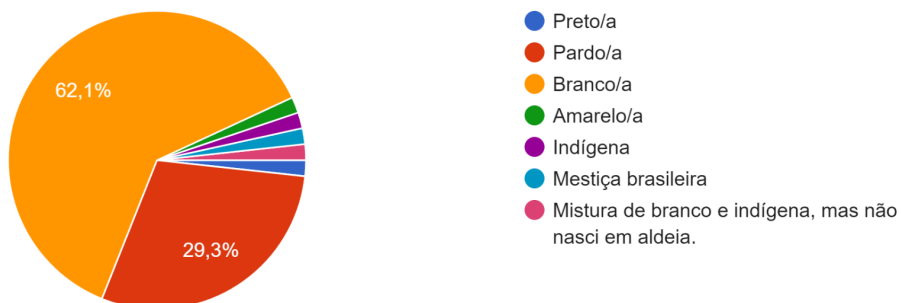
Qual o seu nível de escolaridade completo?

59 respostas



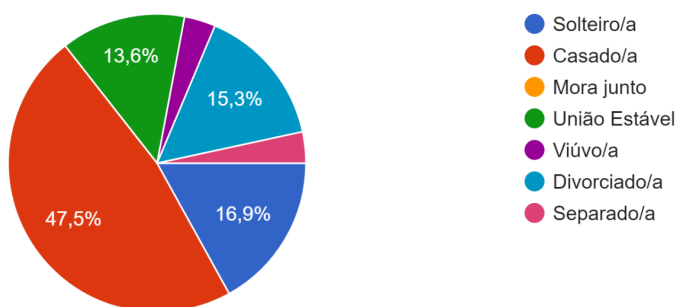
Identidade étnico-racial

58 respostas



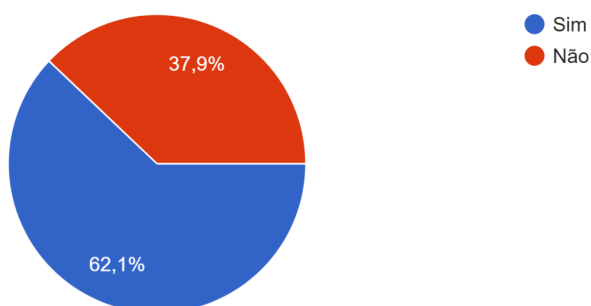
Qual o seu estado civil?

59 respostas



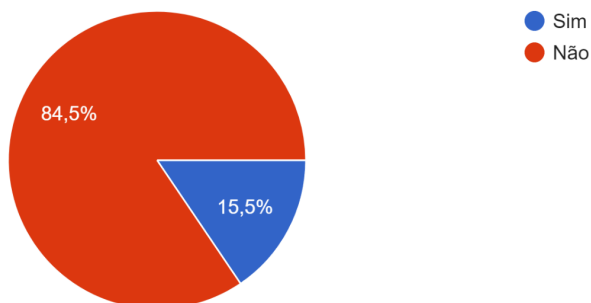
Você ocupa (ou já ocupou) cargos de chefia em seu trabalho?

58 respostas



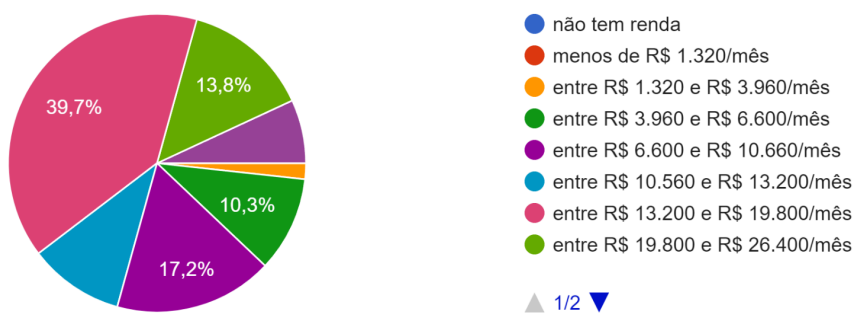
Você possui outro trabalho formal além do vínculo com a UFG?

58 respostas



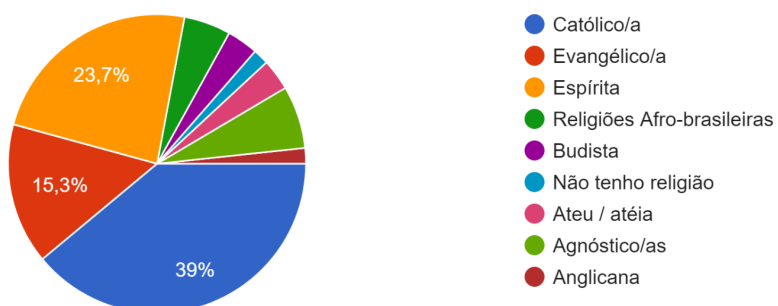
Qual é a sua renda mensal aproximada em salários-mínimos?

58 respostas



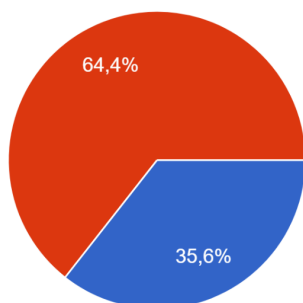
Sobre a sua religiosidade / espiritualidade, você se declara:

59 respostas



Qual a sua carreira na UFG?

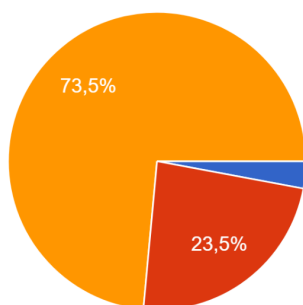
59 respostas



- Técnico Administrativo em Educação - TAE
- Docente

Qual a sua carga horária semanal na UFG? (escolher)

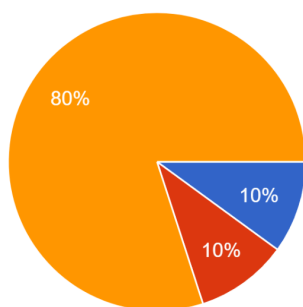
34 respostas



- 20h
- 30h
- 40h

Qual a sua carga horária semanal na UFG? (escolher)

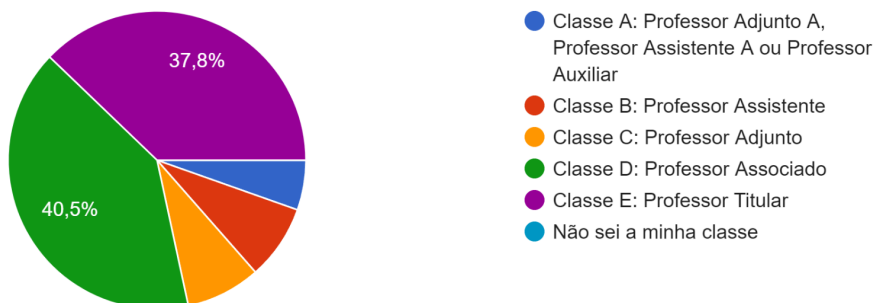
40 respostas



- 20h
- 40h
- Dedicção Exclusiva - DE

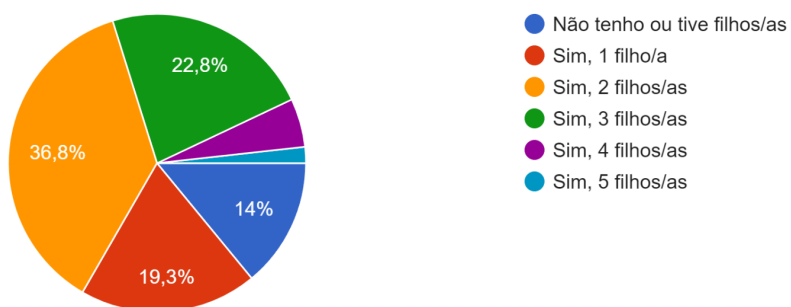
Você está em qual classe na sua carreira de Professor do Magistério Superior?

37 respostas



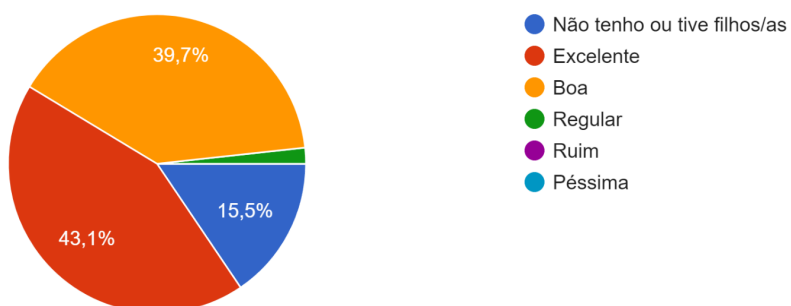
Você tem ou teve filhos/as? Se sim, quantos/as?

57 respostas



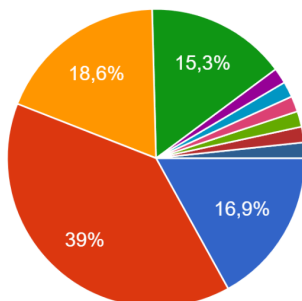
Sobre a sua relação com os seus filhos/as, como você a define?

58 respostas



Onde residem os seus filhos/as?

59 respostas

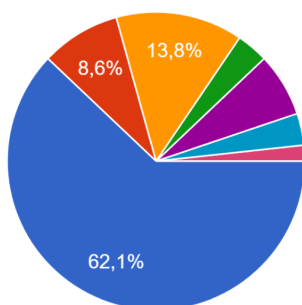


- Não tenho ou tive filhos/as
- Na mesma cidade que você
- Em outra cidade
- Na mesma casa
- Uma em Goiânia e outra na Alemanha
- O mais novo na mesma cidade, e os...
- Na mesma cidade e em outra cidade.
- Um na mesma cidade e outro em outr...

▲ 1/2 ▼

Você tem netos/as? Se sim, quantos/as?

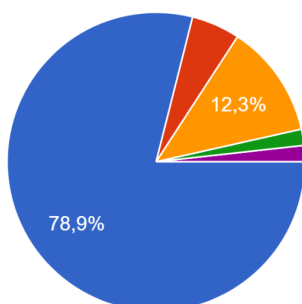
58 respostas



- Não
- Sim, 1 neto/a
- Sim, 2 netos/as
- Sim, 3 netos/as
- Sim, 4 netos/as
- Sim, 5 netos/as
- Os netos da minha irmã me chamam de Avó!

Você considera que seu(s) filho(s) e/ou neto(s) dominam bem a tecnologia?

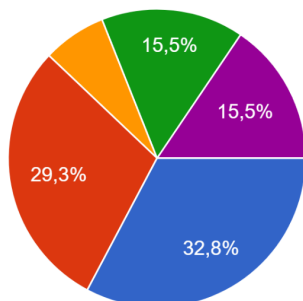
57 respostas



- Sim
- Não
- Não tenho ou tive filhos/as e/ou neto/as
- Sim. meus sobrinhos/as dominam bem a tecnologia.
- ainda é criança, mas já domina

Seu(s) filho(s) e/ou neto(s) te auxiliam com as dúvidas que você tem relacionadas à tecnologia, inclusive mídias sociais?

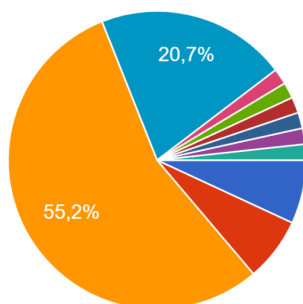
58 respostas



- Sim
- Não
- Não tanto quanto eu gostaria
- Às vezes
- Não tenho ou tive filhos/as e/ou neto/as

Com quem você mora atualmente?

58 respostas

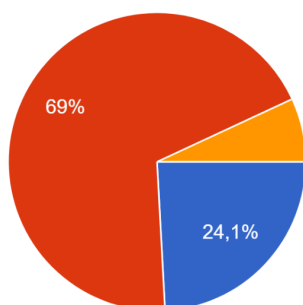


- Com filhos/as
- Outros familiares
- Com cônjuge, companheiro/a, namora...
- Em espaço dividido (pensão, com ami...
- Em instituição de acolhimento
- Moro sozinho/a
- Com a neta
- Finais de semana até terça feira, o filh...

▲ 1/2 ▼

Você já vivenciou algum tipo de discriminação ou violência em decorrência da sua idade?

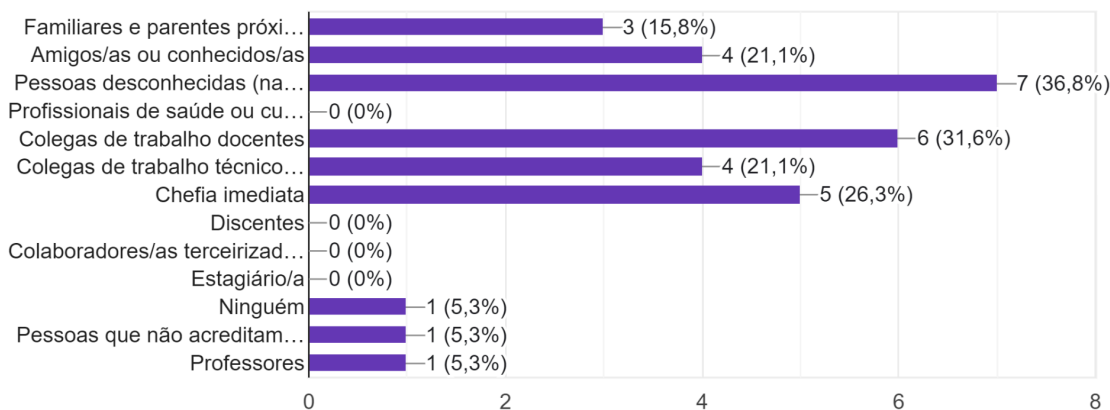
58 respostas



- Sim
- Não
- Talvez

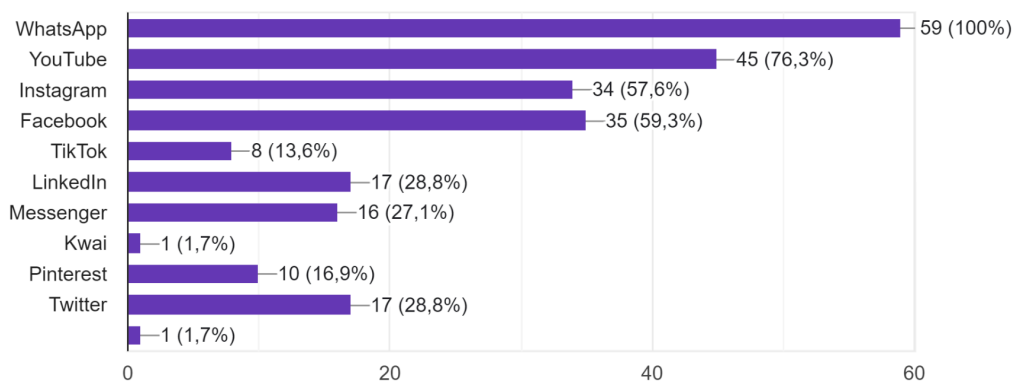
Se sim, quem cometeu/comete esses tipos de discriminação ou violência contra você? (marque as respostas que forem necessárias)

19 respostas



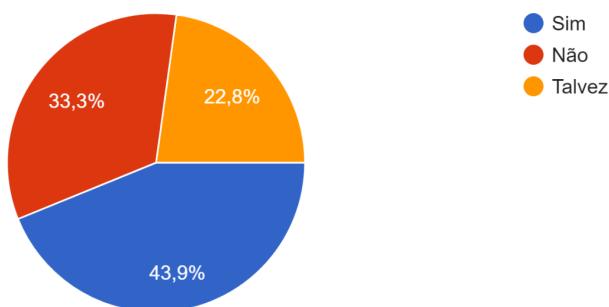
Você é usuário/a de redes sociais? Se sim, quais? (marque quantas opções desejar)

59 respostas



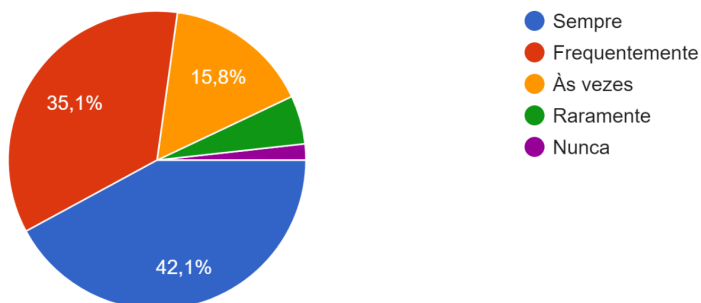
O uso frequente de redes sociais como Facebook, Instagram e WhatsApp pode influenciar positivamente no seu desempenho ao utilizar os serviços governamentais para atividades laborais na UFG?

57 respostas



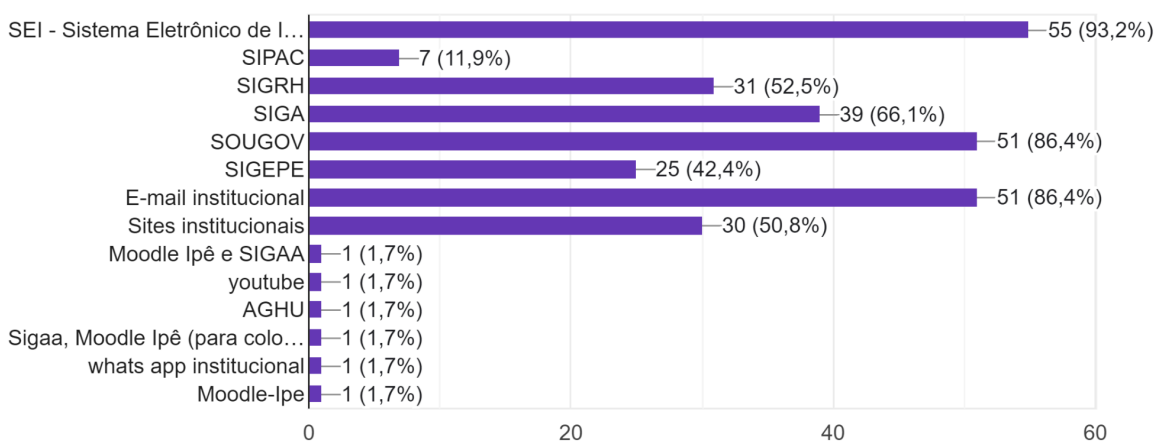
Com que frequência você utiliza as plataformas digitais em seu trabalho?

57 respostas



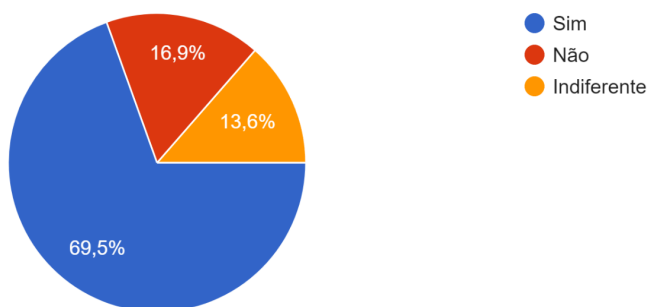
Quais as plataformas digitais você costuma utilizar na sua rotina de trabalho? (marque quantas opções desejar)

59 respostas



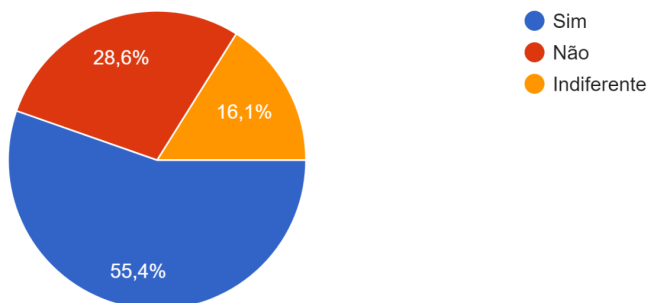
A pandemia da COVID-19 influenciou a forma como você utiliza as plataformas digitais no trabalho?

59 respostas



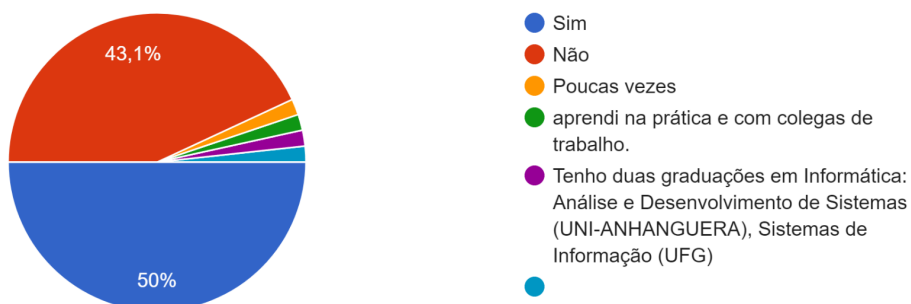
A pandemia da COVID-19 contribuiu para um aumento do estresse, da sobrecarga de trabalho e diminuição da qualidade das atividades realizadas?

56 respostas



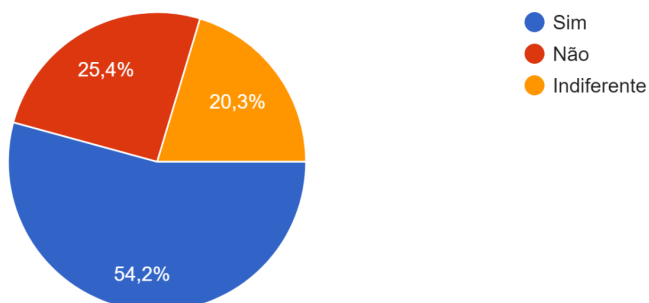
Você já participou de treinamentos ou capacitações para aprimorar seus conhecimentos e habilidades em relação ao uso das plataformas digitais no trabalho?

58 respostas



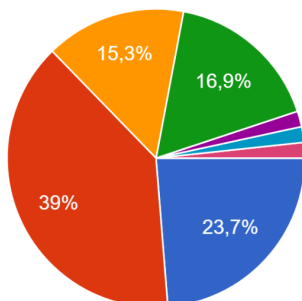
Você gostaria de uma capacitação exclusiva para os/as servidores/as com sessenta anos de idade ou mais, referente às plataformas digitais utilizadas no trabalho?

59 respostas



Você se sente/sentiu em algum momento envergonhado/a e/ou constrangido/a por não ter o domínio de alguma das plataformas digitais utilizadas nas atividades de rotina em seu local de trabalho?

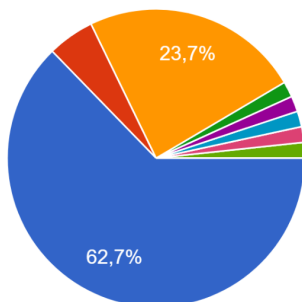
59 respostas



- Sim
- Não
- Às vezes
- Eu domino bem as plataformas digitais no meu ambiente de trabalho
- Não tenho vergonha de não saber algo, pergunto, pesquiso e descubro como...
- Sou uma pessoa que se tenho dúvida pergunto e se não sei simplesmente t...
- No início, sim, mas fomos nos adapta...

Você considera que tem a devida atenção dos/as seus/suas colegas de trabalho quando precisa aprender a utilizar uma nova ferramenta tecnológica?

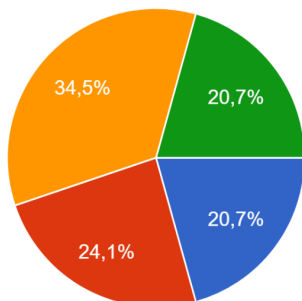
59 respostas



- Sim
- Não
- Às vezes
- Raramente
- Em alguns momentos fui eu que ensinei os colegas a usar a plataforma Moodle
- Não preciso
- Normalmente procuro um guia para usar, seja escrito (Google) seja no Yo...
- Já ministrei mimi cursos de uso da pla...

Caso você não tenha o domínio de alguma das plataformas digitais da UFG, você acha que isso prejudica o desempenho do seu trabalho?

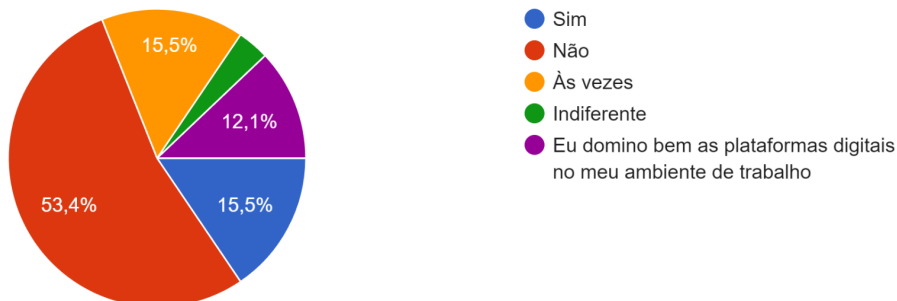
58 respostas



- Sim
- Não
- Às vezes
- Eu domino bem as plataformas digitais no meu ambiente de trabalho

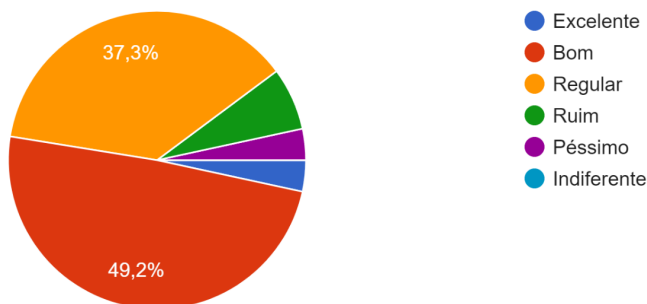
Caso você não tenha o domínio de alguma(s) das plataformas digitais da UFG, você se sente ou já se sentiu excluído/a, oprimido/a ou desvalorizado/...elhor forma as plataformas digitais no trabalho?

58 respostas



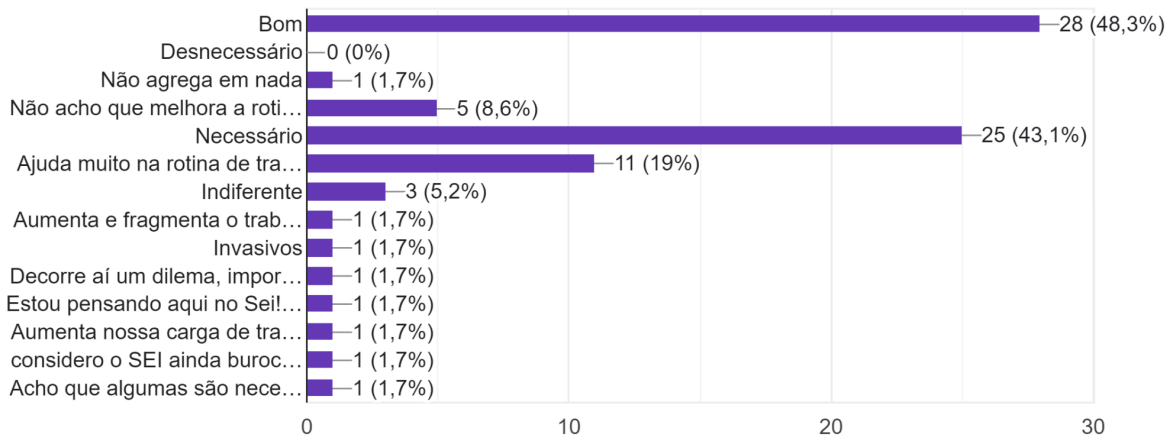
Como você avalia o seu conhecimento e habilidade em relação ao uso das plataformas digitais da UFG?

59 respostas



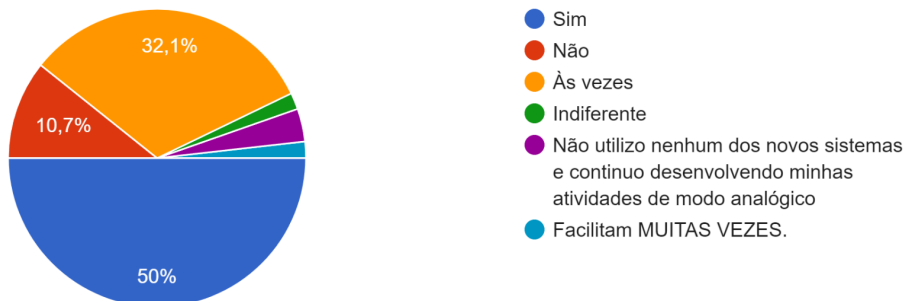
Como você avalia, no geral, os sistemas implantados pelo governo federal? (marque quantas opções desejar)

58 respostas



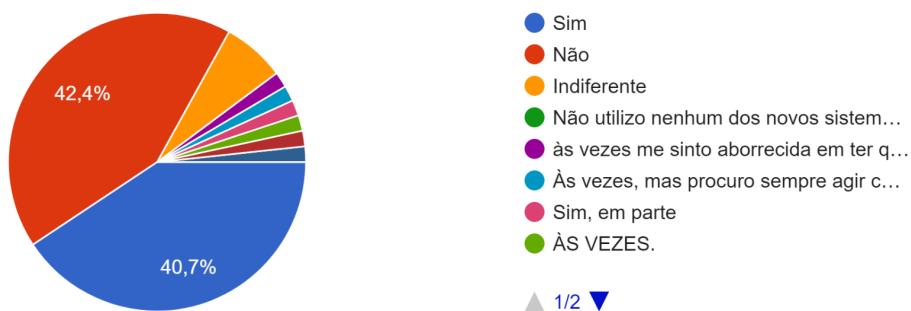
Você considera que as plataformas digitais implantadas pelo governo têm realmente facilitado a sua rotina no local de trabalho?

56 respostas



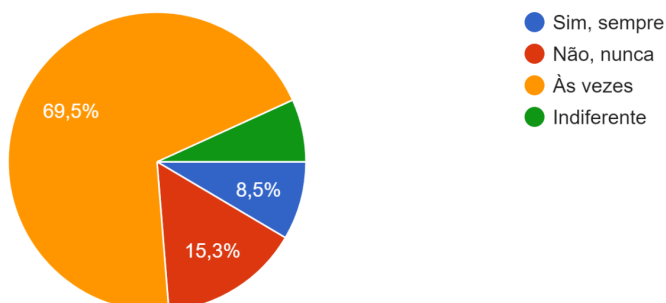
Você sente dificuldades para aprender a realizar suas tarefas quando há mudanças na forma de conduzir suas atividades no trabalho, sobretudo quando que antes eram realizadas de modo analógico?

59 respostas



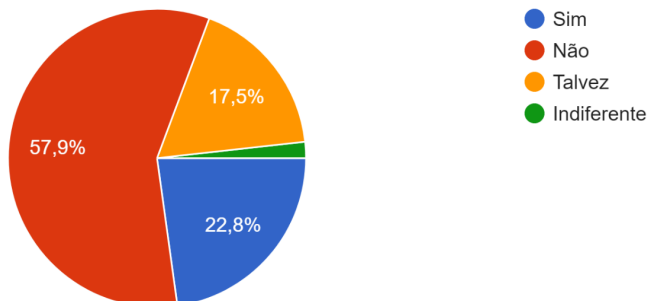
Você já teve algum problema relacionado ao uso de plataformas digitais no trabalho (por exemplo, erros, problemas de segurança, dificuldade de acesso)?

59 respostas



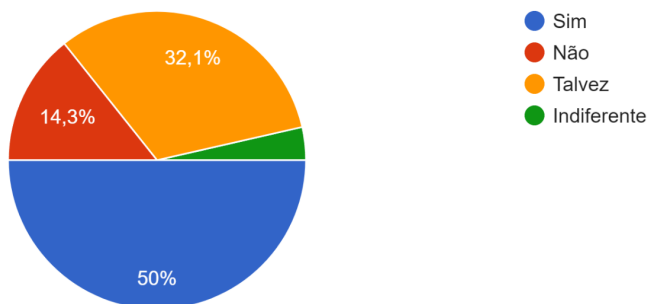
Você se sente pressionado ou sobrecarregado em relação ao uso das plataformas digitais no trabalho?

57 respostas



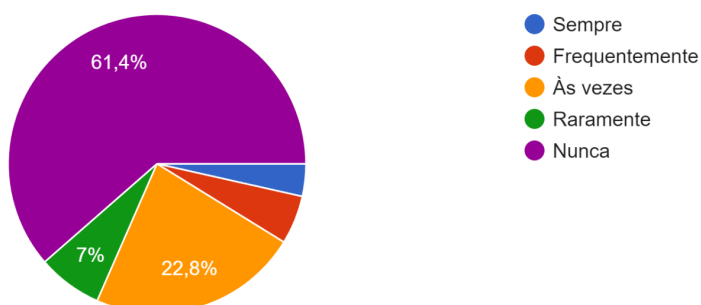
Em caso positivo, isso afeta o seu bem-estar emocional e físico?

28 respostas



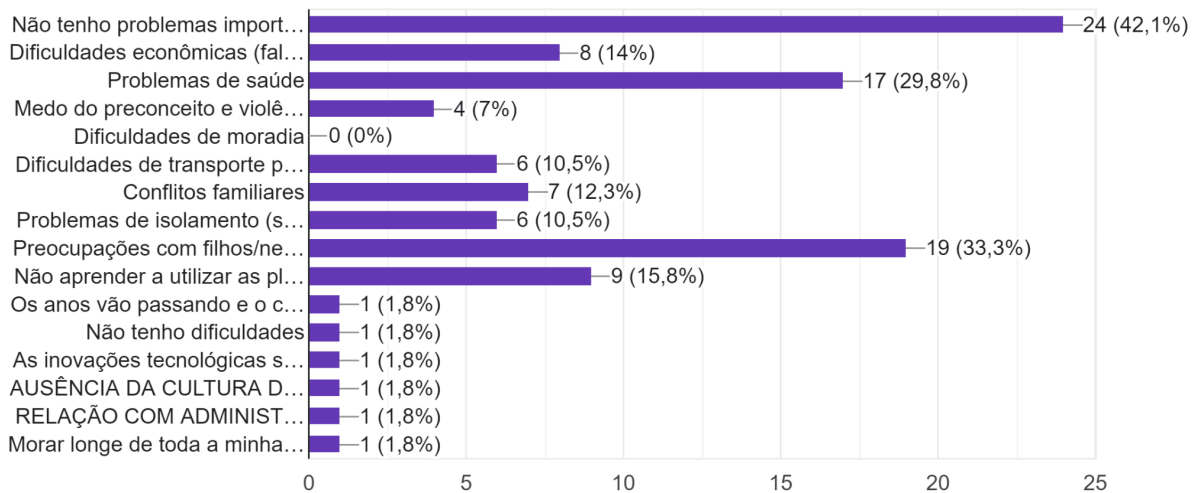
Você já pensou em se aposentar devido a um uso excessivo dessas plataformas digitais nas atividades laborais no âmbito da UFG?

57 respostas



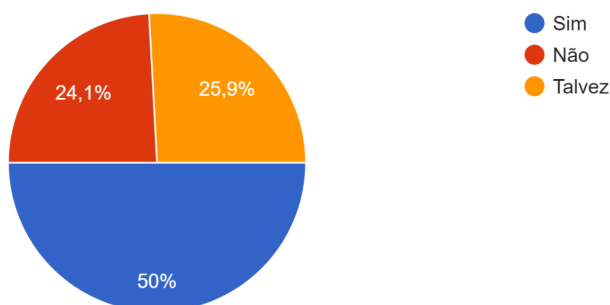
Qual é ou quais são as suas maiores dificuldades pessoais do dia a dia? (marque quantas respostas forem necessárias)

57 respostas



Você deseja participar da segunda etapa desta pesquisa? Ela poderá se dar por meio de uma entrevista presencial ou remota, por telefone, ou a...onimato e a liberdade de resposta a cada pergunta.

58 respostas



APÊNDICE E - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS DO TRABALHO DE CAMPO

Neste apêndice, apresento o roteiro inicial para as entrevistas. Contudo, ao longo do processo, ele foi adaptado dinamicamente. Respostas adiantadas, subentendidas e a busca por otimização de tempo levaram a ajustes na ordem das perguntas, e, em alguns casos, perguntas foram omitidas para tornar a experiência mais agradável e eficiente. Este roteiro foi flexível, sendo um guia adaptável ao invés de uma estrutura rígida, moldando-se conforme as nuances de cada diálogo.

Introdução

a. Cumprimentar o/a entrevistado/a e explicar o objetivo da entrevista: *Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar etnograficamente as narrativas de servidores/as da UFG com sessenta anos de idade ou mais sobre os possíveis desafios enfrentados ao longo da implementação das plataformas digitais no seu contexto trabalhista nos últimos anos.*

b. Garantir o anonimato e a confidencialidade das respostas. (TCLE)

Dados Pessoais

1. Nome completo:
2. Nome atribuído na pesquisa (interno):
3. Cidade e Estado de nascimento:
4. Data de nascimento e idade:
5. Tempo de serviço na UFG:
6. Cargo:
7. Unidade ou órgão de lotação:
8. Teve experiências profissionais anteriores à UFG? Se sim, poderia compartilhar em quais empregos trabalhou anteriormente e por quanto tempo em cada um deles? Como eram suas interações sociais?
9. Além de trabalhar na UFG, você exerce atualmente alguma outra atividade profissional remunerada (mesmo que de modo informal)?

Experiências e Desafios

10. Quais são os marcos sociais e históricos principais da sua vida, nos sentidos pessoal, cultural e político?
11. Sofreu impactos e teve experiências pessoais com a ditadura militar (1964-1984)? Quais, em resumo?
12. Você teve, ou tem, relação com lutas sociais e com a vida política?
13. Relate as suas maiores dificuldades pessoais ao longo da vida.

COVID-19

14. Com a pandemia, houve uma transição significativa para o trabalho e interações online. Como você adaptou suas atividades diárias para lidar com essa mudança?
15. A necessidade de distanciamento social impactou sua participação em atividades de aprendizado online ou de trabalho remoto? Como você se sentiu em relação a essa transição?
16. Você notou um aumento no uso de plataformas digitais para comunicação, como videochamadas ou redes sociais, durante a pandemia? Isso influenciou positiva ou negativamente suas conexões pessoais e profissionais?
17. Durante a pandemia da COVID-19, você percebeu que o uso das plataformas digitais se tornou mais fácil ou mais frequente? A situação da pandemia intensificou o uso das tecnologias digitais em seu dia a dia e forçou você a se adaptar a essas mudanças?
18. Relate os principais impactos da pandemia COVID-19 na sua vida pessoal:

Relação com as Plataformas Digitais (especificar as principais plataformas)

19. Você utiliza redes sociais e usa aplicativos? Como você faz o seu uso?
20. Você utiliza plataformas digitais no seu trabalho na UFG?
21. Quais plataformas digitais são mais frequentemente utilizadas e para quais atividades?
22. Como o uso das plataformas digitais impactou a rotina de trabalho do entrevistado?
23. Quais são os principais desafios e dificuldades enfrentados no uso dessas plataformas?
24. Como você percebe o apoio ou a atitude da sua chefia imediata em relação ao uso das tecnologias digitais no ambiente de trabalho? Você sente que eles estão dispostos a ajudar e oferecer suporte quando você enfrenta desafios tecnológicos?
25. Você acredita que a tendência atual de reprivatização da velhice, em que as pessoas estão continuando a trabalhar em idades avançadas, está relacionada à influência das tecnologias digitais e das mudanças na forma como a sociedade vê o envelhecimento? Como você vê essa conexão entre a velhice, o trabalho e as tecnologias digitais?

Capacitação e Treinamentos

26. Você já participou de treinamentos ou capacitações para aprimorar seus conhecimentos e habilidades em relação ao uso das plataformas digitais na UFG? Se sim, como eles foram úteis?
27. Existe alguma sugestão ou necessidade de treinamentos adicionais?
28. Você pode falar um pouco mais sobre como que a UFG pode promover a inclusão digital de seus servidores 60+? Existem sugestões ou ideias que você gostaria de compartilhar sobre como tornar o ambiente digital mais acessível e acolhedor?

Relação com o Corpo e a Tecnologia

29. Como você percebe a relação entre o corpo e a tecnologia no ambiente de trabalho? Como o uso de tecnologia impacta não apenas as tarefas laborais, mas também as sensações físicas e (mentais) emocionais do entrevistado. Isso pode incluir aspectos como: Ergonomia, Saúde Mental, Comunicação e Interação Social (se há sensação de conexão ou isolamento), Eficiência e Produtividade, Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal

Memórias

30. Como você lembra das coisas que aconteceram antes, como quando era mais jovem? E como essas lembranças fazem você entender o tempo, como se fosse um relógio, tanto quando não havia muitos computadores e celulares quanto agora, quando usamos muitos computadores e celulares?
31. Você acredita que o uso das tecnologias digitais afetou sua memória ou sua forma de recordar eventos passados? De que maneira?
32. As novas tecnologias, como smartphones e redes sociais, afetaram sua experiência de envelhecimento? Elas trouxeram novas oportunidades ou desafios? Como?
33. Você pode falar um pouco mais de como a era digital está criando um novo perfil de velhice em comparação com gerações anteriores? Quais são as principais diferenças?
34. Se possível, compare sua experiência atual de envelhecimento com momentos anteriores da vida em que você considerou-se idoso. O que mudou ao longo do tempo em relação ao envelhecimento e à relação com a tecnologia?

Relação com a Universidade e os Sistemas

35. Como você percebe a oferta e a acessibilidade dos sistemas digitais oferecidos pela UFG?
36. Como esses sistemas contribuem para as atividades laborais e a interação com colegas e alunos? Como? Poderia comentar?
37. Além dos desafios, você vê oportunidades específicas em relação ao uso da tecnologia digital na UFG para servidores mais idosos?
38. Você acredita que pessoas mais jovens têm mais acesso ou recursos para utilizar as tecnologias digitais na UFG em comparação com pessoas idosas? Se sim, quais são essas diferenças percebidas?
39. Como as tecnologias digitais afetam a colaboração e interação entre diferentes gerações de servidores na UFG? Isso tem impacto na qualidade do trabalho em equipe ou na comunicação interna?
40. Você acredita que é importante que a UFG leve em consideração as perspectivas e necessidades específicas dos servidores mais idosos ao desenvolver políticas relacionadas à tecnologia digital? Por quê? O que você sugere como ação específica da UFG para servidores mais velhos?
41. Cite as plataformas que você mais usa na UFG (ex: google workspace - inclui e-mail institucional, SEI, SIGAA, SOUGOV.BR)

Marcadores Sociais da Diferença

42. Como você enxerga a relação entre a idade e o uso das plataformas digitais na UFG?
43. Existem questões de inclusão, exclusão ou preconceitos relacionados à idade e ao uso da tecnologia?
44. Você sente e entende que as discriminações e preconceitos contra as pessoas idosas vêm de quais tipos de situações difíceis e diferentes que acontecem no seu dia a dia? (interseccionalidades)
45. Se sim, como você se sente e age diante das situações que essas diferentes discriminações e preconceitos atingem você na sua vida diária? (agência)

46. Você poderia compartilhar alguma experiência pessoal em que tenha sentido que sua idade afetou sua capacidade de usar efetivamente as plataformas digitais na UFG?
47. Qual delas você acredita que é mais complexa ou que você tenha alguma dificuldade para navegar?

Redes de Apoio e Suporte Social

48. Como a sua família, incluindo filhos e netos, apoia você em relação ao uso das tecnologias digitais no trabalho e nas redes sociais? Eles estão disponíveis para ajudar em caso de dúvidas ou problemas tecnológicos?
49. Você percebe que seus filhos ou netos têm um nível de familiaridade maior com a tecnologia digital? Eles costumam oferecer orientações ou sugestões sobre como usar efetivamente as plataformas digitais?
50. Existe uma troca de conhecimento entre gerações em relação à tecnologia? Por exemplo, você compartilha suas experiências de trabalho com seus (familiares) filhos ou netos, enquanto eles compartilham novidades tecnológicas com você?
51. Como a presença e o apoio de seus filhos ou netos afetam sua capacidade de se adaptar às mudanças tecnológicas no ambiente de trabalho? Eles fornecem incentivo e suporte emocional durante esse processo?

WhatsApp

52. O WhatsApp desempenha um papel significativo em nossas vidas diárias, sendo muitas vezes a primeira ferramenta que as pessoas aprendem a usar devido à sua facilidade de uso. Como você percebe o impacto do WhatsApp em suas interações diárias, tanto pessoalmente quanto no ambiente de trabalho? Ele tem facilitado a adaptação às tecnologias digitais? De que maneira ele influenciou suas interações e comunicações?
53. Como você utiliza o WhatsApp em sua rotina de trabalho na UFG? Ele é uma ferramenta de comunicação comumente utilizada em seu ambiente de trabalho?
54. O WhatsApp facilita a comunicação com colegas de trabalho, superiores ou subordinados? Como ele contribui para o fluxo de informações no trabalho?
55. Você acredita que o uso regular do WhatsApp ajuda a se familiarizar com tecnologias digitais de forma geral? Ele melhora sua confiança no uso de outras plataformas e aplicativos?
56. Alguma vez, o uso do WhatsApp no trabalho prejudicou sua produtividade ou o foco em tarefas específicas? Se sim, como você lida com essas distrações?
57. Você consegue estabelecer limites claros entre o uso pessoal e profissional do WhatsApp? Como você gerencia a interação entre essas duas esferas?
58. Na sua opinião, quais são os principais benefícios e desafios do uso do WhatsApp no ambiente de trabalho?

Conclusão

59. Em relação à terminologia utilizada, como você prefere ser identificado ou referido? Você pode falar um pouco sobre o termo mais apropriado e respeitoso para

descrever a sua faixa etária? Por exemplo, você se sente mais confortável sendo chamado de pessoa idosa, idoso, velho ou utilizando outra expressão, como 60+?
60. Oferecer um espaço para o entrevistado fazer considerações finais sobre o tema.

Agradecimento e Encerramento

- a. Agradecer ao entrevistado pela participação na pesquisa.

APÊNDICE F - TABELA COM OS DADOS DOS INTERLOCUTORES

Interlocutor	Idade	Categoria	Área de Atuação
Joana	61 anos	Docente	Exatas
Raimundo	66 anos	Docente	Exatas
Bete	62 anos	Docente	Saúde
Alfredo	67 anos	Docente	Exatas
Mara	61 anos	TAE	Administrativa
Ana	61 anos	Docente	Biológica
Mirian	65 anos	Docente	Saúde
Denise	68 anos	Docente	Humanas