


**OS IMPACTOS DA PERSPECTIVA DE ATUAÇÃO REMOTA PARA RECÉM-GRADUADOS NA
ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: UMA REVISÃO NARRATIVA**

**THE IMPACTS OF THE REMOTE WORK PERSPECTIVE FOR RECENT GRADUATES IN
INFORMATION TECHNOLOGY: A NARRATIVE REVIEW**

 <https://doi.org/10.63330/aurumpub.050-049>

Anna Laura Amorim Silva

Graduanda em Análise de Desenvolvimento de Sistemas
FATEC de Lins Prof. Antonio Seabra - SP
E-mail: Annalauraamorim063@gmail.com
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2199643995136292>

Daniel Lima Mazali

Graduando em Análise de Desenvolvimento de Sistemas
FATEC de Lins Prof. Antonio Seabra - SP
E-mail: danieldelimamazali@hotmail.com
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8860469531352673>

Thiago Seti Patricio

Doutor em Mídia e Tecnologia
Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design (FAAC) – UNESP, Bauru-SP
E-mail: thiago-2-pc@hotmail.com
Lattes: <https://lattes.cnpq.br/2047370819117646>

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar as implicações da perspectiva do trabalho remoto na área de Tecnologia da Informação, com ênfase nas dimensões relacionadas à autonomia, às relações sociais, à construção da identidade profissional e aos efeitos psicossociais e corporais no contexto pós-pandemia para recém-graduados. Trata-se de uma revisão narrativa da literatura, de abordagem qualitativa, com natureza exploratória e descritiva. A busca foi realizada em bases de dados científicas, utilizando descritores relacionados ao trabalho remoto, tecnologia da informação e dimensões psicossociais. Foram selecionados 20 artigos publicados, analisados de forma temática, na qual os resultados evidenciaram que, embora o trabalho remoto seja associado à flexibilidade e autonomia, também intensifica experiências de isolamento social, fragilização dos vínculos profissionais e dificuldades na construção do pertencimento. Observou-se ainda que a identidade profissional, especialmente em indivíduos em início de carreira, passa a ser marcada pela necessidade constante de demonstração de competência, resultando em trajetórias multifuncionais e, por vezes, fragmentadas. Adicionalmente, destacam-se os efeitos psicossociais e corporais relacionados ao trabalho digital, como sobrecarga cognitiva, fadiga mental e sintomas de ansiedade, intensificados pela pressão por atualização constante e pela crescente banalização do conhecimento técnico diante da difusão

de tecnologias como a inteligência artificial. Conclui-se que o trabalho remoto na área de Tecnologia da Informação configura-se como um fenômeno complexo, que articula benefícios e tensões, impactando simultaneamente a experiência profissional, a identidade e o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho remoto; Tecnologia da informação; Identidade profissional; Technostress; Saúde mental.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the implications of remote work in the field of Information Technology, with emphasis on dimensions related to autonomy, social relations, professional identity construction, and psychosocial and bodily effects in the post-pandemic context. This is a narrative literature review with a qualitative, exploratory, and descriptive approach. The search was conducted in scientific databases using descriptors related to remote work, information technology, and psychosocial dimensions. A total of 20 articles were selected and analyzed thematically. The results showed that, although remote work is associated with flexibility and autonomy, it also intensifies experiences of social isolation, weakens professional bonds, and creates difficulties in the construction of belonging. It was also observed that professional identity, especially among early-career individuals, becomes marked by the constant need to demonstrate competence, resulting in multifunctional and, at times, fragmented trajectories. Additionally, psychosocial and bodily effects related to digital work were identified, such as cognitive overload, mental fatigue, and symptoms of anxiety, intensified by the pressure for continuous updating and by the growing banalization of technical knowledge due to the widespread diffusion of technologies such as artificial intelligence. It is concluded that remote work in the field of Information Technology constitutes a complex phenomenon that combines benefits and tensions, impacting professional experience, identity construction, and workers' well-being.

Keywords: Remote work; Information technology; Professional identity; Technostress; Mental health.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19 não apenas intensificou a adoção do trabalho remoto, mas reconfigurou estruturalmente as relações de trabalho contemporâneas, deslocando atividades tradicionalmente presenciais para ambientes digitais mediados por tecnologia (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021). Nesse processo, o trabalho remoto deixou de ser uma prática marginal e passou a constituir um modelo organizacional recorrente, sustentado pela expansão de ferramentas digitais e pela crescente portabilidade das atividades laborais (Allen; Golden; Shockley, 2015).

No campo da Tecnologia da Informação (T.I), tais transformações assumem contornos ainda mais intensos, uma vez que a própria natureza digital das atividades facilita a adoção do trabalho remoto como padrão (Gajendran; Harrison, 2007).

A literatura sobre socialização profissional aponta que esse processo é fundamental para a internalização de normas, valores e papéis ocupacionais (Bauer et al., 2007; Saks; Gruman, 2012). Tal como a mediação por tecnologias pode produzir trajetórias marcadas por incertezas, fragilização de vínculos e dificuldades na consolidação de uma identidade profissional coesa, ainda mais para recém formados (Ashforth, 2001).

Embora o trabalho remoto seja frequentemente associado a ganhos como autonomia, flexibilidade e aumento da produtividade, tais benefícios coexistem com efeitos ambivalentes (Allen; Golden; Shockley, 2015). Existe um indicativo que o teletrabalho pode simultaneamente ampliar o desempenho e intensificar o isolamento social, sobretudo em contextos de baixa interação interpessoal (Golden; Veiga; Dino, 2008).

Nesse sentido, a ausência de convivência presencial compromete o acesso a redes informais de apoio e reduz oportunidades de construção de pertencimento organizacional, produzindo uma experiência laboral marcada pela tensão entre autonomia e desconexão (Cooper; Kurland, 2002).

Essa ambivalência se intensifica quando se consideram os efeitos psicossociais associados ao trabalho remoto. O uso intensivo de tecnologias digitais tem sido relacionado ao technostress, caracterizado pela sobrecarga cognitiva, pela hiperconectividade e pela dificuldade de delimitação entre vida pessoal e profissional (Tarafdar et al., 2007; Molino et al., 2020).

Para trabalhadores em início de carreira, esses efeitos assumem maior complexidade, já que os primeiros anos de inserção profissional são decisivos para a construção da identidade ocupacional e para o desenvolvimento de vínculos com a organização (Bauer et al., 2007; Ashforth, 2001).

No entanto, quando essa inserção ocorre em ambientes remotos, tais processos tendem a ser fragmentados, mediados e, em muitos casos, insuficientes, dificultando a consolidação de referências estáveis de pertencimento e reconhecimento profissional (Saks; Gruman, 2012).

Paralelamente, observa-se a emergência de formas de inserção profissional marcadas pela fragmentação das atividades e pela multiplicidade de vínculos, com uma lógica de trabalho marcada pela multifuncionalidade, na qual o indivíduo desempenha diferentes papéis, transita entre tarefas diversas e se adapta continuamente às demandas do mercado (Wood et al., 2019; Gussek; Wiesche, 2023).

Essa dinâmica contribui para a produção de trajetórias profissionais não lineares, frequentemente associadas à combinação de diferentes fontes de renda e à realização de atividades paralelas, configurando o que a literatura denomina múltiplos vínculos ocupacionais (Collins, 2025).

A literatura sobre *creator economy* aponta que indivíduos passam a utilizar plataformas digitais para monetizar habilidades, compartilhar conhecimento e construir uma identidade pública associada ao trabalho (Peres et al., 2023).

Simultaneamente, práticas de self-branding tornam-se centrais em contextos marcados pela precarização, nos quais a visibilidade e a construção de uma marca pessoal funcionam como mecanismos de validação profissional (Duffy; Pooley, 2019).

Diante desse cenário, a presente pesquisa busca responder à seguinte questão: como a perspectiva crescente de atuação remota pode afetar a área de Tecnologia da Informação, especialmente, para recém-graduados? O objetivo geral consiste em analisar como o estado da arte atual compreende esse fenômeno, considerando suas contradições e cruzar com os interesses da área de T.I.

Como objetivos específicos, pretende-se: (i) identificar as principais vantagens esperadas relacionadas ao trabalho remoto; (ii) analisar os efeitos de isolamento e pertencimento; (iii) examinar a construção da identidade profissional em contextos mediados por tecnologia; (iv) investigar a ocorrência de multifuncionalidade e múltiplos vínculos no início da carreira; (v) identificar os principais efeitos psicossociais associados ao trabalho remoto; e (vi) analisar os impactos da difusão da inteligência artificial nas exigências profissionais e na construção da identidade no campo da T.I.

Para atender a esses objetivos, a pesquisa será desenvolvida por meio de uma revisão narrativa da literatura, de abordagem qualitativa, conduzida a partir de uma busca em bases de dados científicas. Os estudos selecionados serão analisados por meio da técnica de Análise de Conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011), permitindo a identificação de categorias temáticas e a interpretação crítica das evidências encontradas para a composição da discussão dos estudos recuperados.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como uma revisão narrativa da literatura, de abordagem qualitativa, com natureza exploratória e descritiva (Rother, 2007; Minayo, 2012; Creswell, 2014). A abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de compreender as dimensões subjetivas e sociais e a liberdade de analisar efeitos macro (trabalho remoto) para uma área específica (T.I), com a possibilidade de especificar a experiência para a população de recém-graduados no contexto pós-pandemia (Minayo, 2012; Creswell, 2014).

Quanto aos objetivos, a pesquisa assume caráter exploratório, ao investigar um fenômeno contemporâneo ainda em consolidação na literatura, e descritivo, ao buscar identificar e analisar as principais características, contradições e efeitos associados ao trabalho remoto, tais como autonomia, isolamento, construção da identidade profissional e impactos psicossociais (Gil, 2002; Lakatos; Marconi, 2003).

As revisões narrativas são frequentemente classificadas como de menor nível de evidência científica quando comparadas às revisões sistemáticas, sobretudo em razão da seleção não padronizada dos estudos e da possibilidade de viés de seleção (Rother, 2007; Cordeiro et al., 2007). Contudo, essa abordagem mostra-se fundamental para a análise de fenômenos complexos e multifacetados, contribuindo para o aprofundamento teórico, a problematização de temáticas emergentes e a atualização do conhecimento científico.

No contexto do presente estudo, que investiga as vantagens e os desafios do trabalho remoto na área de Tecnologia da Informação para recém-graduados no período pós-pandemia, a adoção da revisão narrativa justifica-se pela necessidade de compreender dimensões que não se organizam de forma linear ou comparável, tais como autonomia, isolamento, construção da identidade profissional e efeitos psicossociais.

Para a busca dos artigos, foram utilizados descritores relacionados ao trabalho remoto e à área de Tecnologia da Informação, em português e inglês, tais como: “trabalho remoto”, “remote work”, “information technology”, “graduates”, “early career”, “isolamento”, “autonomia” e “stress”. Para refinamento da busca, esses termos foram combinados com outros relacionados ao contexto pós-pandemia e às dimensões psicossociais do trabalho, como “COVID-19”, “flexibility”, “identity”, “well-being” e “technostress”, utilizando operadores booleanos AND e OR, de modo a ampliar o alcance das produções relevantes.

A base de dados Web of Science é amplamente reconhecida pela sua abrangência multidisciplinar e rigor na indexação de periódicos científicos de alto impacto, sendo frequentemente utilizada como fonte primária em revisões da literatura (Falagas et al., 2008). No entanto, a aplicação dos descritores previamente definidos não resultou em nenhum resultado referente ao recorte temático proposto (quadro 1).

OS IMPACTOS DA PERSPECTIVA DE ATUAÇÃO REMOTA PARA RECÉM-GRADUADOS NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: UMA REVISÃO NARRATIVA

Quadro 1 : Definição da estratégia de busca.

Descritores	Operador	Resultados
"remote work" OR "telework" OR "work from home"	OR	7,658
"information technology" OR "tech workers"	OR	27
"early career" OR graduates OR "young professionals"	OR	169,975
"isolation" OR loneliness OR "social isolation"	OR	602,365
"autonomy" OR flexibility	OR	592,338
"technostress" OR stress OR "mental health"	OR	3,559,800
"COVID-19" OR "post-pandemic"	OR	626,11
"professional identity" OR identity OR "career development"	OR	772,13
Combinação de todos os blocos	AND	0 resultados

Fonte: elaboração dos autores ,2026.

Diante dessa limitação, procedeu-se à realização de uma busca exploratória complementar em bases de maior sensibilidade e abrangência, como Google Scholar, SciELO e na própria Web of Science, estratégia que se justifica pelas diferenças de cobertura, indexação e recuperação de resultados entre as bases de dados científicas (Falagas et al., 2008).

Inicialmente, a busca concentrou-se em estudos que abordam as transformações contemporâneas do trabalho, especialmente no contexto pós-pandemia, permitindo situar o fenômeno do trabalho remoto em um cenário mais amplo (Gil, 2002; Lakatos; Marconi, 2003).

Na sequência, foram selecionadas produções voltadas à caracterização do trabalho remoto na área de T.Ie à inserção de recém-graduados no mercado de trabalho, possibilitando o afunilamento do objeto de estudo (Cervo; Bervian; Silva, 2007; Eco, 2010).

Adicionalmente, a busca contemplou investigações sobre as contradições do trabalho remoto, contribuindo para a construção da problematização (Gil, 2002; Creswell, 2014). Também foram considerados estudos sobre impactos subjetivos e psicossociais, permitindo a identificação de lacunas na literatura (Creswell, 2014).

Dessa forma, a análise dos estudos não se orienta pela busca de evidências homogêneas, mas pela identificação de núcleos temáticos que permitam interpretar as contradições do fenômeno investigado.

Assim, os resultados foram organizados em seções temáticas, contemplando cada objetivo específico pré-estabelecido: (i) vantagens associadas ao trabalho remoto, (ii) experiências de isolamento e pertencimento, (iii) construção da identidade profissional e multifuncionalidade, (iv) efeitos psicossociais e (v) impactos da inteligência artificial no trabalho em T.I, possibilitando a identificação de convergências, tensões e lacunas na literatura.

Nas considerações finais, serão apresentadas reflexões acerca das implicações desses achados para a compreensão do trabalho remoto no início da carreira em T.I, bem como perspectivas para o desenvolvimento de futuras investigações.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 VANTAGENS ASSOCIADAS AO TRABALHO REMOTO

A literatura encontrada apontou que a consolidação do trabalho remoto no contexto pós-pandemia está diretamente associada à ampliação da autonomia e da flexibilidade na organização do trabalho, especialmente em atividades mediadas por tecnologias digitais (Wang et al., 2021; Kniffin et al., 2021).

Essas transformações refletem mudanças estruturais no desenho do trabalho contemporâneo, nas quais o controle sobre o tempo e o espaço laboral passa a ser parcialmente transferido ao trabalhador, favorecendo maior capacidade de autogerenciamento e adaptação às demandas individuais (Wang et al., 2021; Molino et al., 2020). Em setores voltados a tecnologia, caracterizados pela digitalização das tarefas e pela possibilidade de execução remota, essas vantagens tornam-se ainda mais evidentes, contribuindo para a consolidação do trabalho remoto como modelo funcional e desejável (Kniffin et al., 2021; Gussek; Grabbe; Wiesche, 2023).

Nesse contexto, a flexibilidade emerge como um dos principais fatores de atratividade do trabalho remoto, sendo frequentemente associada à melhoria da qualidade de vida e à possibilidade de conciliação entre vida profissional e pessoal (Wang et al., 2021; Molino et al., 2020). As mudanças intensificadas pela pandemia de COVID-19 contribuíram para a normalização desse modelo como alternativa legítima de organização do trabalho, especialmente entre indivíduos que ingressam em áreas digitalizadas e dinâmicas (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021).

Assim, o trabalho remoto passa a ser percebido não apenas como uma solução contingencial, mas como uma configuração alinhada às expectativas contemporâneas de trabalho, marcadas pela valorização da mobilidade, da autonomia e da flexibilidade (Molino et al., 2020; Gussek; Grabbe; Wiesche, 2023).

No âmbito da T.I, as evidências indicaram que o trabalho remoto favorece a continuidade das atividades produtivas e a manutenção do desempenho, ao mesmo tempo em que amplia a percepção de controle sobre o próprio trabalho (Wang et al., 2021; Gussek; Grabbe; Wiesche, 2023).

A redução de deslocamentos, a flexibilização dos horários e a autonomia na execução das tarefas contribuem para a construção de uma experiência laboral percebida como mais eficiente e adaptável às necessidades individuais (Molino et al., 2020; Kniffin et al., 2021). Dessa forma, o trabalho remoto deixa de ser compreendido apenas como uma adaptação emergencial e passa a ser incorporado como parte das dinâmicas estruturais do trabalho digital contemporâneo (Wang et al., 2021; Kniffin et al., 2021).

Adicionalmente, observa-se que o trabalho remoto tem sido progressivamente integrado ao imaginário profissional como um modelo associado à liberdade, ao autogerenciamento e à flexibilização das trajetórias de carreira (Gussek; Grabbe; Wiesche, 2023; Molino et al., 2020).

Para indivíduos em início de carreira na área de T.I, essa configuração pode representar uma forma de inserção no mercado que amplia oportunidades e reduz barreiras geográficas, ao mesmo tempo em que permite maior autonomia na construção de percursos profissionais (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021). Nesse sentido, o trabalho remoto não se configura apenas como modalidade de execução do trabalho, mas como elemento estruturante das expectativas profissionais no contexto pós-pandemia (Wang et al., 2021; Gussek; Grabbe; Wiesche, 2023).

Embora as vantagens do trabalho remoto sejam amplamente discutidas na literatura recente, observa-se que grande parte dos estudos concentra-se em trabalhadores já inseridos no mercado, sendo ainda limitada a produção científica voltada especificamente para indivíduos em início de carreira (Kniffin et al., 2021; Gussek; Grabbe; Wiesche, 2023). Essa lacuna reforça a necessidade de investigações que considerem o trabalho remoto como escolha inicial de inserção profissional, especialmente em contextos marcados pela digitalização do trabalho e pela reconfiguração das trajetórias ocupacionais contemporâneas (Wang et al., 2021; Molino et al., 2020).

3.2 EXPERIÊNCIAS DE ISOLAMENTO E PERTENCIMENTO

Embora o trabalho remoto seja frequentemente associado à autonomia e à flexibilidade, essa configuração também pode intensificar experiências de isolamento social e fragilização dos vínculos organizacionais, especialmente em contextos de baixa interação interpessoal (Wang et al., 2021; Kniffin et al., 2021). A ausência de espaços físicos compartilhados e de interações informais cotidianas tende a reduzir as oportunidades de troca social, impactando diretamente a construção de relações profissionais e o sentimento de pertencimento ao ambiente de trabalho (Van Der Lippe; Lippényi, 2020; Charalampous et al., 2019).

Ademais, a redução da convivência presencial pode comprometer o acesso a redes informais de apoio e dificultar processos de integração social, especialmente em ambientes organizacionais mediados exclusivamente por tecnologias digitais (Wang et al., 2021; Charalampous et al., 2019). A comunicação virtual, embora funcional para a execução das tarefas, tende a ser mais instrumental e menos propícia à

construção de vínculos interpessoais duradouros, o que pode gerar sentimentos de desconexão e distanciamento em relação à equipe e à organização (Van Der Lippe; Lippényi, 2020; Kniffin et al., 2021).

Esse cenário torna-se ainda mais relevante quando se consideram indivíduos em início de carreira, para os quais os processos de socialização organizacional desempenham papel fundamental na internalização de normas, valores e práticas profissionais (Kniffin et al., 2021; Charalampous et al., 2019). A inserção direta em ambientes remotos pode limitar o aprendizado informal, a observação de comportamentos e a construção de repertórios sociais necessários ao desenvolvimento profissional, contribuindo para trajetórias marcadas por maior incerteza e fragilidade na construção de pertencimento (Wang et al., 2021; Van Der Lippe; Lippényi, 2020).

Adicionalmente, os estudos encontrados indicam que o isolamento no trabalho remoto pode estar associado à redução do engajamento, ao enfraquecimento do sentimento de pertencimento e a dificuldades na construção de uma identidade coletiva de trabalho, especialmente em equipes distribuídas (Charalampous et al., 2019; Van Der Lippe; Lippényi, 2020).

A ausência de interação social contínua pode impactar a experiência profissional de forma mais ampla, reforçando a ideia de que o trabalho remoto envolve tensões estruturais entre flexibilidade e desconexão (Wang et al., 2021; Kniffin et al., 2021). Assim, as vantagens previamente identificadas coexistem com limitações que afetam diretamente a dimensão social do trabalho contemporâneo.

3.3 CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL E MULTIFUNCIONALIDADE

No contexto do trabalho remoto e das transformações digitais do trabalho, a construção da identidade profissional passa a ser atravessada pela necessidade constante de demonstração de competência, especialmente em ambientes marcados pela instabilidade e pela rápida evolução tecnológica (Goto, 2021; Brünker et al., 2024). Nesse cenário, o trabalhador não apenas desempenha suas funções, mas também precisa continuamente evidenciar sua capacidade de adaptação, aprendizado e domínio técnico, tornando a identidade profissional um processo dinâmico e permanentemente validado (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021).

Essa dinâmica contribui para a emergência de trajetórias marcadas pela multifuncionalidade, nas quais o indivíduo busca desenvolver múltiplas habilidades e atuar em diferentes frentes como forma de demonstrar valor no mercado (Alasoini et al., 2023; Brünker et al., 2024). A ampliação do repertório técnico e a capacidade de transitar entre diferentes áreas tornam-se estratégias de legitimação profissional, especialmente em contextos nos quais os critérios de reconhecimento são difusos e descentralizados (Goto, 2021; Alasoini et al., 2023).

Além disso, observa-se que, diante da ausência de referenciais organizacionais estáveis e da fragilidade dos vínculos institucionais no trabalho remoto, os indivíduos tendem a investir em múltiplos

núcleos de atuação simultaneamente, como forma de ampliar suas possibilidades de inserção e visibilidade (Brünker et al., 2024; Kniffin et al., 2021). Essa dispersão funciona como estratégia adaptativa frente à incerteza, mas também pode gerar dificuldades na definição de um eixo profissional consistente, contribuindo para trajetórias marcadas por instabilidade e constante reconfiguração (Alasoini et al., 2023; Goto, 2021).

Em resposta a esse cenário, emerge também o movimento de tentativa de afunilamento profissional, no qual o indivíduo busca organizar suas experiências e habilidades em torno de uma narrativa coerente de carreira (Goto, 2021; Brünker et al., 2024). Esse processo envolve a seleção e hierarquização das competências adquiridas, com o objetivo de construir uma identidade mais estável e reconhecível no mercado (Alasoini et al., 2023; Wang et al., 2021).

Dessa forma, a construção da identidade profissional no trabalho remoto configura-se como um processo não linear, marcado por tensões entre a necessidade de demonstrar versatilidade e a busca por consistência na trajetória de carreira (Brünker et al., 2024; Kniffin et al., 2021).

A multifuncionalidade, nesse contexto, não representa apenas ampliação de competências, mas uma resposta às exigências de um mercado em que o reconhecimento profissional depende da capacidade de equilibrar visibilidade, adaptabilidade e coerência identitária, especialmente entre indivíduos em início de carreira (Alasoini et al., 2023; Goto, 2021).

3.4 EFEITOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO REMOTO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

No contexto da área de T.I, as transformações recentes do trabalho remoto têm intensificado não apenas as exigências técnicas, mas também as demandas relacionadas à visibilidade e à validação profissional, especialmente em um cenário marcado pela rápida difusão de tecnologias digitais (Molino et al., 2020; Gussek; Grabbe; Wiesche, 2023).

A crescente popularização de ferramentas baseadas em inteligência artificial, anteriormente restritas a especialistas, contribui para a percepção de banalização do conhecimento técnico, na medida em que habilidades antes valorizadas e sinônimo da área, passam a ser amplamente acessíveis (Goto, 2021; Kniffin et al., 2021).

Diante desse cenário, observa-se a expansão de práticas como a produção de conteúdo técnico, a criação de cursos, e-books e outras formas de ensino digital, que passam a funcionar como estratégias de legitimação profissional e construção de autoridade (Alasoini et al., 2023; Brünker et al., 2024). No entanto, tais práticas também podem ser compreendidas como respostas a um contexto de insegurança e instabilidade, no qual a visibilidade se torna condição para a permanência no mercado (Gussek; Grabbe; Wiesche, 2023; Kniffin et al., 2021). Assim, a exposição contínua e a necessidade de ensinar o que se sabe

não se configuram apenas como escolha, mas como exigência implícita de um campo profissional em constante transformação.

Paralelamente, o trabalho em T.I, caracterizado pela centralidade de atividades cognitivas intensivas, passa a demandar um esforço mental contínuo, associado à resolução de problemas complexos, aprendizado constante e adaptação a novas tecnologias (Molino et al., 2020; Tarafdar et al., 2020). Diferentemente de formas tradicionais de trabalho que envolvem esforço físico direto, o trabalho cognitivo tende a produzir um desgaste menos visível, porém igualmente significativo, manifestando-se em forma de fadiga mental, dificuldade de concentração e sobrecarga informacional (Tarafdar et al., 2020; Molino et al., 2020).

Além disso, a ausência de delimitações claras entre tempo de trabalho e tempo de descanso, frequentemente observada no trabalho remoto em T.I, contribui para a intensificação desses efeitos, dificultando a recuperação cognitiva e ampliando a sensação de exaustão (Molino et al., 2020; Kniffin et al., 2021). A combinação entre pressão por atualização constante, necessidade de visibilidade e sobrecarga cognitiva pode resultar em sintomas psicológicos como ansiedade, irritabilidade e sensação de inadequação profissional (Tarafdar et al., 2020; Alasoini et al., 2023). Dessa forma, o trabalho remoto na área de Tecnologia da Informação configura-se como um campo em que as exigências técnicas, simbólicas e cognitivas se articulam, produzindo impactos que atravessam simultaneamente as dimensões profissional, subjetiva e corporal.

3.5 IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO TRABALHO PÓS-PANDEMIA

A difusão recente de tecnologias baseadas em inteligência artificial tem se intensificado de forma significativa após a pandemia da COVID-19, sendo frequentemente associada na capacidade de automação de tarefas cognitivas complexas e na incorporação dessas ferramentas em atividades profissionais diversas. No contexto da T.I, esse avanço não apenas amplia as possibilidades de execução do trabalho, mas também redefine as próprias bases das competências exigidas dos profissionais, ao integrar sistemas inteligentes ao processo produtivo (Acemoglu; Restrepo, 2019; Raisch; Kraus, 2021).

Nesse cenário, observa-se uma transformação na natureza do trabalho, marcada pela substituição parcial de atividades rotineiras e pela reconfiguração das tarefas desempenhadas pelos trabalhadores. A literatura aponta que a inteligência artificial não atua apenas como mecanismo de automação, mas também como ferramenta de ampliação das capacidades humanas, configurando um paradoxo entre substituição e complementação das atividades profissionais (Raisch; Kraus, 2021).

Além disso, a presença crescente da inteligência artificial no ambiente de trabalho contribui para a redefinição da identidade profissional, tal qual a identidade deixa de ser construída exclusivamente a partir do domínio técnico e passa a depender da capacidade de adaptação contínua às transformações tecnológicas e organizacionais (Goto, 2021; Brünker et al., 2024).

Paralelamente, a integração da inteligência artificial às dinâmicas organizacionais também altera os processos de tomada de decisão e a distribuição das responsabilidades no trabalho. Estudos indicam que a interação entre humanos e sistemas inteligentes tende a produzir formas híbridas de atuação, nas quais decisões passam a ser mediadas por algoritmos, exigindo dos profissionais não apenas domínio técnico, mas também capacidade crítica em relação aos resultados produzidos por essas tecnologias (Jarrahi, 2018).

4 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar as como o trabalho remoto pode impactar recém-graduados na área de Tecnologia da Informação, com ênfase nas dimensões relacionadas à autonomia, às relações sociais, à construção da identidade profissional e aos efeitos psicossociais e corporais no contexto pós-pandemia. A partir da análise dos estudos selecionados, foi possível compreender que o trabalho remoto, embora frequentemente associado a benefícios como flexibilidade e autonomia, apresenta-se como um fenômeno complexo, marcado por tensões estruturais que atravessam diferentes dimensões da experiência profissional.

Inicialmente, observou-se que o trabalho remoto se consolida como um modelo atrativo, especialmente para indivíduos em início de carreira, ao possibilitar maior controle sobre o tempo e o espaço de trabalho. No entanto, essa atratividade convive com a fragilização dos vínculos sociais e organizacionais, evidenciada pela intensificação de experiências de isolamento e pela redução das interações interpessoais, aspectos fundamentais para a construção de pertencimento no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, destaca-se que a construção da identidade profissional passa a ocorrer em condições mais instáveis e difusas, sendo atravessada pela necessidade constante de demonstração de competência. A multifuncionalidade, frequentemente valorizada e sendo maior fator que relaciona a o objeto de estudo ao campo da T.I, emerge como estratégia de legitimação, mas também como fator de dispersão, dificultando a consolidação de trajetórias profissionais coerentes.

Observa-se, assim, um movimento contínuo entre expansão de competências e tentativa de afunilamento, no qual o indivíduo busca organizar sua trajetória em meio às exigências de um mercado altamente dinâmico. Adicionalmente, verificou-se que tais transformações não se restringem à dimensão organizacional ou subjetiva, mas se manifestam também no corpo, por meio da intensificação do esforço cognitivo, da sobrecarga informacional e da dificuldade de delimitação entre trabalho e descanso.

A crescente necessidade de atualização constante, aliada à pressão por visibilidade e à banalização de conhecimentos técnicos impulsionada pela difusão de tecnologias como a inteligência artificial, contribui para a construção de um cenário marcado por exaustão, ansiedade e sensação de inadequação profissional.

Dessa forma, conclui-se que o trabalho remoto na área de Tecnologia da Informação não pode ser compreendido apenas como uma inovação organizacional ou um avanço em termos de flexibilidade, mas como um fenômeno que reconfigura profundamente as formas de trabalhar, de se relacionar e de construir a própria identidade profissional.

Por fim, destaca-se a necessidade de novas pesquisas na área da T.I que aprofundem a compreensão dessas dinâmicas, especialmente no que se refere a indivíduos em início de carreira, bem como às implicações de longo prazo do trabalho remoto sobre a saúde mental e a trajetória profissional. Investigações futuras podem contribuir para o desenvolvimento de estratégias que equilibrem autonomia e bem-estar, favorecendo formas de trabalho que sejam não apenas flexíveis, mas também socialmente e psicologicamente sustentáveis.

REFERÊNCIAS

ALLEN, Tammy D.; GOLDEN, Timothy D.; SHOCKLEY, Kristen M. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. **Psychological Science in the Public Interest**, v. 16, n. 2, p. 40–68, 2015.

ALASOINI, Tuomo et al. Platform workers and digital agency: Making out on three types of labor platforms. **Frontiers in Sociology**, v. 8, p. 1063613, 2023.

ASHFORTH, Blake E. **Role transitions in organizational life: an identity-based perspective**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.

ACEMOGLU, Daron; RESTREPO, Pascual. Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. **Journal of economic perspectives**, v. 33, n. 2, p. 3-30, 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BAUER, Talya N. et al. **Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods**. *Journal of Applied Psychology*, v. 92, n. 3, p. 707–721, 2007.

BRÜNKER, Felix et al. Proactive digital workplace transformation: Unpacking identity change mechanisms in remote-first organisations. **Journal of Information Technology**, v. 39, n. 4, p. 668-686, 2024.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson, 2007.

COLLINS, Benjamin. **Multiple jobholding in the modern economy**. *Monthly Labor Review*, 2025.

COOPER, Cary L.; KURLAND, Nancy B. Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n. 4, p. 511–532, 2002.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

CHARALAMPOUS, Maria et al. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 28, n. 1, p. 51–73, 2019.

Cordeiro AM, Oliveira GM, Rentería JM, Guimarães CA. Revisão sistemática: uma revisão narrativa. **RevCol Bras Cir** 2007; 34:428-431.2021.

DUFFY, Brooke Erin; POOLEY, Jefferson D. “Facebook for academics”: The convergence of self-branding and social media logic on academia.edu. **Social Media + Society**, v. 5, n. 1, 2019.

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese**. São Paulo: Perspectiva, 2010.

FALAGAS, Matthew E. et al. Comparison of PubMed, Scopus, web of science, and Google scholar: strengths and weaknesses. **The FASEB journal**, v. 22, n. 2, p. 338-342, 2008.

GAJENDRAN, Ravi S.; HARRISON, David A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 6, p. 1524–1541, 2007.

JARRAHI, Mohammad Hossein. Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. **Business horizons**, v. 61, n. 4, p. 577-586, 2018.

GOTO, Masashi. Collective professional role identity in the age of artificial intelligence. **Journal of Professions and Organization**, v. 8, n. 1, p. 86-107, 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLDEN, Timothy D.; VEIGA, John F.; DINO, Richard N. The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 6, p. 1412–1421, 2008.

GUSSEK, Leon; GRABBE, Jan; WIESCHE, Manuel. Challenges of IT freelancers in digital labor platforms. **Journal of Information Technology**, 2023.

KNIFFIN, Kevin M. et al. COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. **American Psychologist**, v. 76, n. 1, p. 63–77, 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, 2012.

MOLINO, Monica et al. Technostress and digital work during COVID-19: Implications for well-being. **Journal of Business Research**, v. 123, p. 598–607, 2020.

MOLINO, Monica et al. Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. **Sustainability**, v. 12, n. 15, p. 5911, 2020.

PERES, Renana et al. The creator economy: An emerging digital labor market. **Journal of Marketing**, 2023.

RAISCH, Sebastian; KRAKOWSKI, Sebastian. Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. **Academy of management review**, v. 46, n. 1, p. 192-210, 2021.

SAKS, Alan M.; GRUMAN, Jamie A. Getting newcomers engaged: The role of socialization tactics. **Journal of Managerial Psychology**, v. 27, n. 3, p. 272–290, 2012..

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Texto & Contexto Enfermagem**, 2010.

TARAFDAR, Monideepa et al. The impact of technostress on role stress and productivity. **MIS Quarterly**, v. 31, n. 1, p. 301–328, 2007.

TARAFDAR, Monideepa; COOPER, Cary L.; STICH, Jean-François. The technostress trifecta-techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. **Information systems journal**, v. 29, n. 1, p. 6-42, 2019.

VAN DER LIPPE, Tanja; LIPPÉNYI, Zoltán. Co-workers working from home and individual and team performance. **New Technology, Work and Employment**, v. 35, n. 1, p. 60–79, 2020.

WANG, Bin et al. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. **Applied Psychology**, v. 70, n. 1, p. 16–59, 2021.

WOOD, Alex J. et al. Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. **Work, Employment and Society**, v. 33, n. 1, p. 56–75, 2019. Rother ET. Revisão sistemática X revisão narrativa. **Acta Paul Enferm** 2007; 20:v-vi.