

Navegando pelo território digital do trabalho: conceitos, tendências e oportunidades de pesquisa sobre mobilidade tecnológica

Autoria

Aline Mendonça Fraga - alinemf.adm@gmail.com

Mestr e Dout em Admin / UCS - Universidade de Caxias do Sul

Laura Alves Scherer - lauralvescherer@gmail.com

Programa de Pós-Graduação em Administração/PPGA / UNIPAMPA - Universidade Federal do Pampa

Janaina Macke - janaina.macke@gmail.com

Mestr e Dout em Admin / UCS - Universidade de Caxias do Sul

Daniel Hank Miri - danielmirid@gmail.com

Mestr e Dout em Admin / UCS - Universidade de Caxias do Sul

Agradecimentos

Agradecimentos à Fundamento de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul pela concessão de apoio financeiro ao Projeto de Pesquisa - TERMO DE OUTORGA: 23/2551-0000173-0 e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológica - Processo CNPQ: 403649/2023-4.

Resumo

Este artigo faz uma discussão sobre um contexto novo e desafiador para a pesquisa e prática organizacional o qual intitulamos território digital. Tendo em vista o debate recente e não consolidado, nosso objetivo é analisar o cenário da produção científica sobre mobilidade tecnológica para identificar conceitos, tendências e oportunidades de pesquisa. Foi realizada uma revisão sistemática da literatura nas bases Scopus e Web of Science, especificamente nas áreas de gestão, negócios e ciências sociais. Os artigos foram organizados por ano, autoria, afiliação, título, resumo, palavras-chave e periódico e filtrados em cinco etapas. Ao final, os resumos dos 35 artigos selecionados foram submetidos a análise estatística no software Alcest/Iramuteq, versão 2014. Os artigos analisados são do período de 1999 até 2022, indicando a natureza contemporânea do tema. As análises possibilitam inferir que essa discussão tem potencial de contribuição para a literatura organizacional e implica em contribuições interdisciplinares para diferentes áreas do conhecimento. A mobilidade tecnológica faz parte da construção de um território de trabalho marcado pela ambiguidade conceitual e prática: é, simultaneamente, desejo, representação de liberdade, aproximação de distâncias, flexibilidade e sustentabilidade, mas também campo de disputas e dúvidas, desregulação, precarização do trabalho e distanciamento sociocultural.

Navegando pelo território digital do trabalho: conceitos, tendências e oportunidades de pesquisa sobre mobilidade tecnológica

Resumo

Este artigo faz uma discussão sobre um contexto novo e desafiador para a pesquisa e prática organizacional o qual intitulamos território digital. Tendo em vista o debate recente e não consolidado, nosso objetivo é analisar o cenário da produção científica sobre mobilidade tecnológica para identificar conceitos, tendências e oportunidades de pesquisa. Foi realizada uma revisão sistemática da literatura nas bases Scopus e Web of Science, especificamente nas áreas de gestão, negócios e ciências sociais. Os artigos foram organizados por ano, autoria, afiliação, título, resumo, palavras-chave e periódico e filtrados em cinco etapas. Ao final, os resumos dos 35 artigos selecionados foram submetidos a análise estatística no software Alcest/Iramuteq, versão 2014. Os artigos analisados são do período de 1999 até 2022, indicando a natureza contemporânea do tema. As análises possibilitam inferir que essa discussão tem potencial de contribuição para a literatura organizacional e implica em contribuições interdisciplinares para diferentes áreas do conhecimento. A mobilidade tecnológica faz parte da construção de um território de trabalho marcado pela ambiguidade conceitual e prática: é, simultaneamente, desejo, representação de liberdade, aproximação de distâncias, flexibilidade e sustentabilidade, mas também campo de disputas e dúvidas, desregulação, precarização do trabalho e distanciamento sociocultural.

Palavras-chave: mobilidade, trabalho, tecnologia, digital, território.

Introdução

A discussão sobre tempo, espaço, pessoas e organizações vem ganhando novos contornos na medida em que os avanços tecnológicos modificam os modos de viver, trabalhar e interagir em diferentes esferas sociais. Sobretudo após os anos 1990, há um estreitamento global das barreiras comerciais entre países, os transportes se diversificam e encurtam distâncias e as movimentações de organizações e pessoas passam a ocorrer com maior agilidade. Nesse cenário, a comunicação digital também modifica as percepções sobre o tempo, assim como a internet reconfigura as formas de ocupar espaços.

No mundo globalizado, o movimento geográfico passou a ser discutido com a expansão das empresas multinacionais para outros países, em geral um movimento que ocorre do Norte para o Sul global, disseminando a literatura sobre expatriação (Berry & Bell, 2012; Baruch, Dickmann & Altman, 2013; Kunz, 2016), em detrimento

de literaturas sobre outras formas de mobilidade global como a migração. Assim, na literatura de administração, a expatriação ganhou um status elitizado, representando crescimento e valorização profissional, ao passo que o entendimento de migração cada vez mais se deslocou para discussões sobre dificuldades econômicas, rebaixamento de diplomas e problemas sociais (Al Ariss & Crowley-Henry, 2013).

Historicamente, a migração é a forma mais comum de mover-se geograficamente de um lugar para outro, em geral, em busca de melhores oportunidades de trabalho e condições de vida (Al Arris, 2010). Ainda que a forma mais usual de deslocamentos seja a geográfica, o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, principalmente após os anos 2000, possibilitou estar presente sem deslocamento. Ampliaram-se as possibilidades de home-office e trabalho remoto, assim como a ideia glamourizada do nomadismo digital começou a circular no mundo do trabalho (Aroles, Granter & de Vaujany, 2020; Aroles, Bonneau & Bhankaraully, 2023). Antes reservada a um número limitado de profissionais, a possibilidade de trabalho em ambiente digital avançou de modo sem precedentes no ano de 2020, com o advento da pandemia de Covid-19 (Lazarova, Caligiuri, Collings & De Cieri, 2023). Para além da mobilidade geográfica, a mobilidade digital passou a ser uma forma não só de comunicação, mas também de estudo e trabalho em lugares distantes e talvez nunca visitados presencialmente.

O presente artigo busca explorar esse contexto novo e desafiador, tanto para a pesquisa como para a prática organizacional, que chamamos de território digital. Por se tratar de uma discussão recente e, portanto, não consolidada, nosso objetivo foi analisar o cenário da produção científica sobre mobilidade digital para identificar conceitos, tendências e possibilidades de pesquisa. Para cumprir a proposta da pesquisa, realizamos uma revisão sistemática da literatura nas bases da Scopus e Web of Science (WoS), sem limite de período. Os resumos dos 35 artigos selecionados, publicados entre 1999 e 2022, foram analisados estatisticamente pelo software Iramuteq/Alceste, versão 2015, e integralmente por análise de conteúdo. A base teórica de discussão da pesquisa, o método de análise, os principais resultados e as contribuições indicadas são apresentadas a seguir.

Quadro teórico

A contemporaneidade corresponde à era das mobilidades (Elliot & Urry, 2010; Haas, Castles & Miller, 2020) ainda que existam estruturas e elementos contextuais que limitam ser ou estar móvel, produzindo estratificações. Narrativas hegemônicas no mundo do trabalho demandam que as pessoas se coloquem como flexíveis e abertas às mudanças de espaço, cidade, estado e país. Contudo, a condição de existência e sentido da mobilidade necessita da imobilidade, ou seja, é preciso que muitas pessoas estejam imóveis para que as outras se movimentem (Cresswell, 2006; Cresswell, Dorow & Roseman, 2016).

Ao passo que ocorreu o estreitamento do mundo devido às facilidades de comunicação, transporte e tecnologia, as pessoas e organizações ampliaram-se possibilidades de mobilidade internacional, cruzando fronteiras geográficas para negócios, promovendo interações culturais, econômicas, sociais e (re)modulando demografias (Chanlat, Davel & Dupuis, 2013). Nessa demanda por uma mobilidade geográfica, destacam-se profissionais como executivas e executivos globais, expatriados(as) e autoexpatriados(as). Ao mesmo tempo, o impacto da tecnologia nas (i)mobilidades também vem modificando modos de trabalhar e elementos que compõem a relação vida-trabalho, pois a mobilidade geográfica deixa de ser um imperativo, abrindo espaço para a mobilidade tecnológica, propiciada por ferramentas de trabalho digitais. Home office, teletrabalho e outras formas organizativas que flexibilizam as relações de trabalho têm se disseminado (Hislop & Axtell, 2007). Embora já fosse possível observar esse contexto há pelo menos 30 anos, a dinamicidade entre mobilidade e imobilidade se tornou mais evidente diante da pandemia de COVID-19.

Diante da imprecisão conceitual para explicar a mobilidade tecnológica, partimos da perspectiva de Sassen (2007), que dialoga com a construção de uma ciência social da tecnologia da informação, que interseccione sociedade e tecnologia, voltada para a compreensão dos “domínios interativos centrados no computador, dada a preocupação com o social, incluindo a possibilidade de surgimento de novos tipos de sociabilidade emergentes dos domínios interativos eletrônicos” (Sassen, 2007, p. 36). Inferimos, portanto, que a formação de um território digital engloba dimensões coexistentes do passado, presente e futuro do trabalho que compreendem “complexas imbricações entre o produto social que chamamos de tecnologia e a dinâmica social, econômica, política e cultural por meio da qual a tecnologia é utilizada” (Sassen, 2007, p. 36).

Nesse território, os vínculos veem-se cada vez mais fluidos, envoltos na coexistência entre imobilidade geográfica e mobilidade tecnológica-digital, a exemplo dos denominados nômades digitais (Al-Hadi & Al-Aufi, 2019), de profissionais de home-office transnacional, vinculados a organizações ou autônomos(as) via plataformas digitais, de profissionais de tecnologia de informação (Cadenas, Cantú, Spence & Ruth, 2020; Kenny & Donnelly, 2020; Simpson, Collazo, Zilvinskis & Maltese, 2021; Gregor, 2022) dentre outros. Tal realidade alcança tanto grandes, quanto pequenos centros, guardadas as devidas características contextuais (Tomlinson, Baird, Berg & Cooper, 2018; Curseu, Semeijn & Nikolova, 2021; Tams, Kennedy, Arthur & Chan, 2021).

A difusão das inovações tecnológicas que viabilizam a mobilidade digital está mudando profundamente a estrutura da economia, a ocupação de oportunidades no mundo do trabalho e os perfis de habilidades demandadas das pessoas e dos sistemas de gestão. O uso da tecnologia reorganizou o trabalho e o emprego, fracionando o trabalho em si e alocando tipos e locais de trabalho em qualquer lugar conectado à internet. Aspectos centrais da discussão sobre o mundo do trabalho relacionados a essa nova etapa da revolução digital merecem olhares mais aprofundados. Que novas relações de trabalho estão surgindo? A mobilidade digital irá (ainda que parcialmente) substituir a mobilidade geográfica? A figura do(a) expatriado(a) organizacional continuará uma preocupação da gestão de pessoas internacional? Como a mobilidade digital pode provocar transformações sociais imperativas ao futuro do trabalho? Esses são alguns questionamentos que nos mobilizam para construção da presente pesquisa e direcionaram a revisão sistemática da literatura realizada.

Método

O método de revisão sistemática da literatura permite conhecer o estado da arte sobre um tema, seja ele já consolidado ou emergente, permitindo identificar as principais características, as perspectivas teórico-conceituais, seu desenvolvimento ao longo do tempo, tendências e gaps de pesquisa (Webster & Watson, 2002; Adams, Smart & Huff, 2017; Andersen, 2019). A busca foi realizada nas bases de dados Scopus e Web of Science, em específico, nas áreas de gestão e negócios e ciências sociais. Não houve limite de tempo inicial na busca nas duas bases de dados e foram

selecionados apenas estudos escritos no idioma inglês. Os termos de busca, validados por três especialistas no tema, incluíram três palavras chaves centrais (mobilidade, trabalho e digital) acrescidas de termos relacionados: mobilidade e trabalho (também compreendido como labour/labor, employment e career) e digital (também compreendido como virtual, híbrido, tecnológico e cibernético). Não foi estipulado ano inicial para a busca, somente o ano final (2022), tendo em vista que a coleta foi realizada em 2023. Assim, foram pesquisados nos campos *title*, *abstract*, *keywords* os seguintes termos, expressos na Table 1:

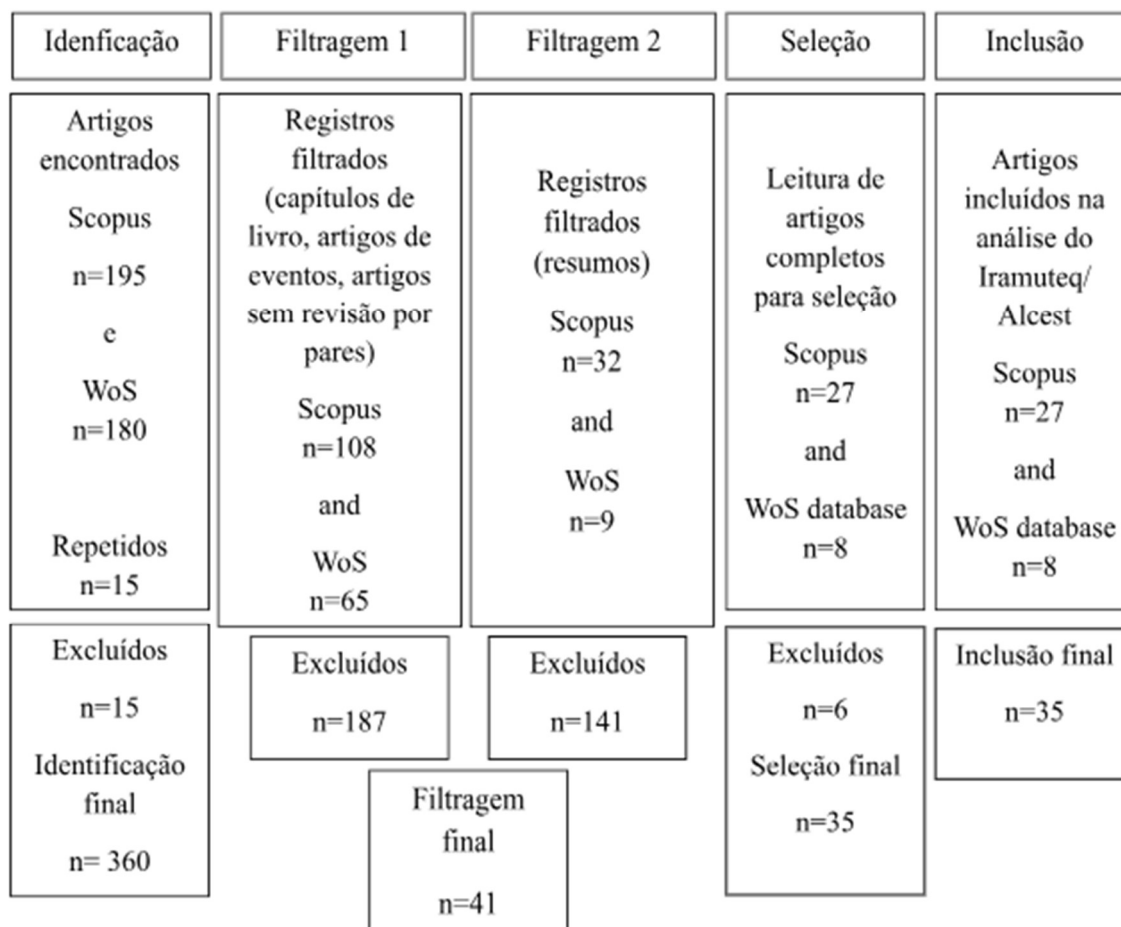
Tabela 1. Estratégia de pesquisa: mobilidade, trabalho e digital

Palavras-chave	Termos buscados (somente em inglês)
Mobilidade e trabalho Mobility and work	mobilit* AND work* AND digital* mobilit* AND work* AND virtual* mobilit* AND work* AND hybrid* mobilit* AND work* AND technolog* mobilit* AND work* AND cyber*
Mobilidade e emprego Mobility and employment	mobilit* AND employ* AND digital* mobilit* AND employ* AND virtual* mobilit* AND employ* AND hybrid* mobilit* AND employ* AND technolog* mobilit* AND employ* AND cyber*
Mobilidade e trabalho Mobility and labour/labor	mobilit* AND labo* AND digital* mobilit* AND labo* AND virtual* mobilit* AND labo* AND hybrid* mobilit* AND labo* AND technolog* mobilit* AND labo* AND cyber*
Mobilidade e carreira Mobility and career	mobilit* AND career* AND digital* mobilit* AND career* AND virtual* mobilit* AND career* AND hybrid* mobilit* AND career* AND technolog* mobilit* AND career* AND cyber*

Os artigos foram organizados em duas planilhas geradas pelas bases, mantendo as seguintes informações: ano, autoria, afiliação da autoria, título, resumo, palavras-chave, periódico e número de citações. Após, a seleção e análise dos artigos de interesse foi realizada em cinco etapas, seguindo as sugestões de Webster e Watson (2002) e Wolkswinkel et al. (2013):

1. Identificação: uma coleta foi realizada na base Scopus (n=195) e na base Web of Science (n=180), que incluiu artigos científicos, artigos de revisão, livros e artigos de conferência, totalizando 375 artigos. No conjunto de 375 artigos foram excluídos 15 que se repetiam nas duas bases. O processo de identificação resultou em 360 artigos para filtragem.
2. Filtragem 1: foram excluídos na primeira filtragem artigos do ano de 2023, capítulos de livro, artigos de conferência e artigos não revisados por pares. Neste primeiro processo de filtragem foram excluídos 187 artigos. Restaram 108 da Scopus e 65 da WoS, totalizando 173 artigos.
3. Filtragem 2: foram excluídos os artigos fora do escopo da pesquisa, a partir da leitura dos resumos. Neste segundo processo de filtragem foram excluídos 141 artigos. Restaram 32 da Scopus e 9 da WoS, totalizando 41 artigos.
4. Seleção: foi realizada a leitura dos textos completos, selecionando somente aqueles diretamente relacionados à mobilidade digital/tecnológica. No processo de elegibilidade foram excluídos 6 artigos. Restaram 27 da Scopus e 8 da WoS, totalizando 35 artigos para análise.
5. Inclusão: o *corpus* de análise inserido no Iramuteq foi composto pelo resumo, ano de publicação e periódico de todos os 35 artigos selecionados.

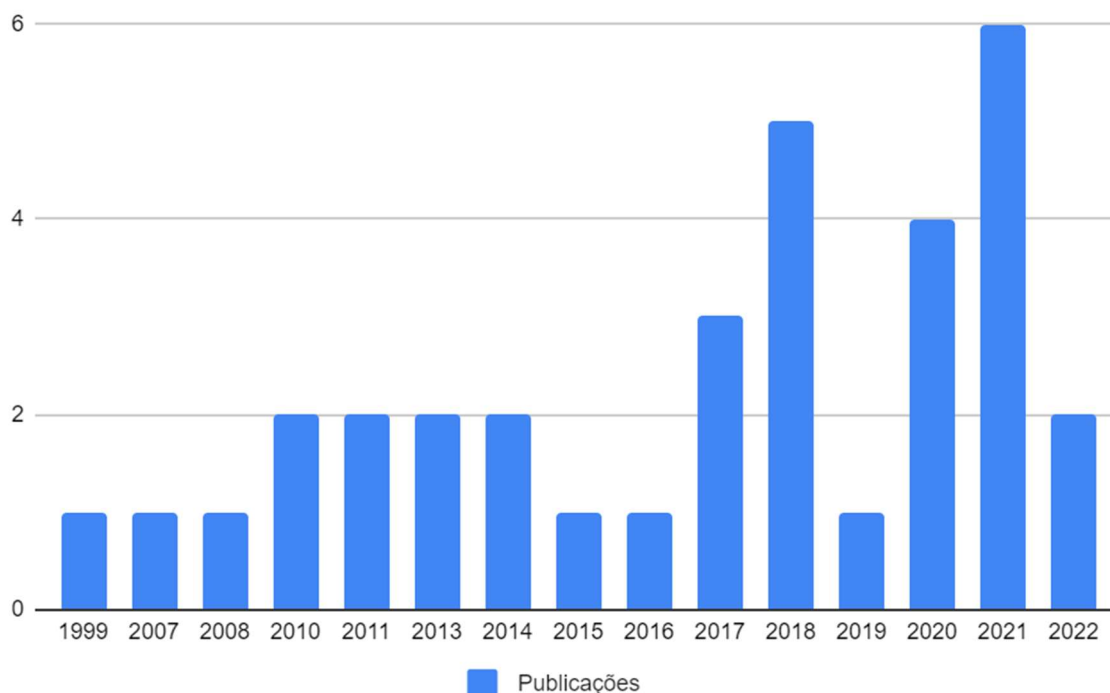
Figura 1: Sintetização do processo de seleção



Por fim, os resumos dos 35 artigos selecionados incluídos na quinta etapa foram analisados estatisticamente pelo software Iramuteq/Alceste, versão 2015. Os resultados encontrados deram origem a quatro classes, categorizadas como multilocalidade, equilíbrio casa-trabalho, comunicação e flexibilização. Cada uma das classes foi analisada com base nos artigos considerados pelo software como mais representativos. As principais contribuições baseadas na análise de conteúdo das classes e da totalidade dos artigos são apresentadas na próxima seção.

Resultados e análises

Os artigos encontrados na revisão sistemática da literatura compreendem os anos de 1999 até 2022, o que evidencia a atualidade da discussão sobre mobilidade tecnológica e a caracteriza como um assunto do novo milênio. Os artigos foram classificados em um gráfico (Fig. 2) por ano e quantidade para facilitar a visualização.

Figura 2: Artigos por ano de publicação

É possível observar que o número de artigos publicados é constante desde a primeira publicação, variando entre 1 e 3 artigos de 1999 a 2017. No ano de 2018 o número de publicações aumenta para 5, diminui para apenas 1 em 2019 e em 2020 são publicados 4 artigos. Em 2021, no ápice da pandemia de Covid-19, são publicados 6 artigos, o máximo alcançado no período, que finaliza com a publicação de 3 artigos em 2022.

Com base na análise de conteúdo dos 35 artigos selecionados, destacamos alguns resultados quantitativos sobre as publicações, quer sejam, os países de origem, os principais journals, a orientação metodológica dos estudos, o campo das pesquisas e as autorias proeminentes.

Origem: Países/continentes: A Europa foi o continente com a maior quantidade de publicações com 17 estudos. Ásia (4), Américas (3), Oceania (2) e África (1) completam a relação de continentes. Um total de 6 estudos tiveram a abrangência de sua pesquisa em mais de 2 continentes. Entre dois continentes, um estudo envolveu Américas e Oceania e um outro África e Américas. Nenhum estudo foi aplicado em países da América Latina. Os países com mais publicações foram: sete estudos no Reino Unido; dois estudos nos EUA, dois na Finlândia, dois na Suíça e dois estudos na Austrália.

Periódicos: Um total de 27 revistas científicas tiveram publicações que foram localizadas na busca realizada. Destaque para os seguintes periódicos com mais de uma publicação: *Mobilities* (4), *New Technology, Work and Employment* (4), *Global Networks* (2), *New Media & Society* (2). O periódico *Mobilities* (H-INDEX 64) pertence a área de ciências sociais com foco em demografia, geografia e sociologia. *New Technology, Work and Employment* (H-INDEX 56) apresenta estudos das áreas de gestão e negócios e de ciências sociais. O periódico *Global Networks* (H-INDEX 76) atua na compreensão científica social da globalização e do transnacionalismo. A *New Media & Society* (H-INDEX 136) publica artigos na área de ciências sociais com foco em comunicação e sociologia.

Abordagem e método: Referente a orientação de pesquisa, 27 estudos são empíricos e oito estudos são teóricos. Destes estudos empíricos, 23 estudos aplicaram o método qualitativo, dois estudos o método quantitativo e dois estudos o método misto (qualitativo e quantitativo).

Campo de pesquisa: O campo de pesquisa referente às tecnologias de informação e comunicação (TICs) foi o de maior destaque, com 13 estudos publicados, seguido por estudos gerais sobre mobilidade (9) e sobre o campo trabalho (6). Por fim, o campo de pesquisa migração destacou-se com três estudos. Os demais, com apenas um artigo, abordam temas ligados à indústria, pandemia de Covid-19 e aprendizagem.

Autorias proeminentes: Há três autorias que se destacam entre as citações, com três estudos diferentes publicados: Donald Hislop, Carolyn Axtell e John Urry. Donald Hislop possui interesse de investigação nas áreas da gestão do conhecimento, com especial enfoque na utilização das TICs e novas formas de trabalho. Carolyn Axtell, que é sua parceira de pesquisa, atua na área da psicologia do trabalho e pesquisa sobre os impactos humanos e organizacionais de novas tecnologias e novos designs de trabalho. Por fim, John Urry tem a sua pesquisa voltada para a sociologia e mobilidade no contexto da sociedade mundial entre o final do século XX e início deste século.

Com base nos resultados estatísticos do software Iramuteq/Alcest, versão 2015, elaborados a partir dos resumos dos artigos, apresentamos um dendograma com quatro classes de palavras, distribuídas por similaridades e diferenças, de acordo com as raízes semânticas de palavras e análise fatorial.

Figura. 3: Dendrograma de classes e eixos


Classe 4 (24,4%)		Classe 2 (25,2%)		Classe 3 (25,2%)		Classe 1 (25,2%)	
Flexibilização		Equilíbrio vida-trabalho		Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs)		Multilocalidade	
ECU X ²		ECU X ²		ECU X ²		ECU X ²	
trabalho	39	tecnologia	30	lugar	18	origem	28
mercado	26	pessoal	24	físico	17	país	27
firma	19	comunicação	20	mudança	15	motivação	21
serviço	19	família	17	tipo	15	estudo	21
cluster	16	informação	15	desenho	14	migrante	20
transnacional	16	relacionamento	14	presente	12	autor	18
nível	12	profissional	12	empregado(a)	12	investigar	12
network	12	médio	12	mover	12	humano	11
crescimento	11	gerenciar	12	análise	11	pesquisa	11
conhecimento	10	social	12	reunião	9	trabalho	11
desenvolvimento	9	conexão	9	mobilidade	9	commute	9
taxa	9	barreira	9	espaço	8	ponto	9
emprego	9	discurso	9	comunicar	8	survey	9
interno	9	casa	8	pessoa	7	emigrante	9
China	9	viagem	8	móvel	7	desvantagem	9

Classe 1 (25,2% dos artigos) denominada multilocalidade:

Apresenta discussões sobre como movimentos geográficos se relacionam com movimentos digitais tanto para trabalho como para estudo. A multilocalidade digital é definida por Bürgin, Mayer, Kashev e Haug (2021) como o trabalho com tecnologias digitais exercido em múltiplos lugares, ou seja, pode ocorrer na sede física da empresa, em casa, em outra região na mesma cidade onde se localiza a empresa ou em qualquer outro lugar que tenha estrutura e conexão com a internet. Em específico, o artigo investiga como trabalhadores(as) do conhecimento multilocais se engajam tendo em vista a interação de locais de trabalho entre cidades e regiões montanhosas. A discussão é realizada no contexto suíço, no qual aproximadamente 48% do total de pessoas empregadas trabalha de forma remota e sem local fixo de trabalho, e traz apontamentos para literatura sobre marginalidade e trabalho flexível entre centros urbanos e periferias rurais na era digital. Importante destacar que marginalidade, no

caso desse estudo, significa uma escolha e estratégia deliberada para conscientemente se colocar em um local isolado e remoto e tirar vantagem disso - por exemplo, através de trabalho temporário em uma área rural. Os resultados apontam que trabalhar em locais periféricos não amplia tanto a criatividade quanto nos centros urbanos - pois nesses locais há maior interação inovativa entre pares - mas permite trabalhar sem distrações e interrupções, o que permite colocar atividades acumuladas em dia.

Outro modo de refletir sobre a multilocalidade é debatido por Kumpikaite-Valiuniene, Duobiene, Lahrech e Pinnington (2022) que buscam compreender a relação entre motivações para diáspora e trabalho virtual na Lituânia. Por meio da realização de uma pesquisa quantitativa com 3.022 respondentes que emigraram da Lituânia, o estudo indica uma tendência de que a população emigrante do país, sobretudo de ondas mais recentes e com habilidades para o trabalho virtual, ao vivenciarem experiências de insatisfação em sua carreira em outro país, busquem trabalhar para o seu país de origem. Nesse sentido, o estudo indica potencialidade de *brain gain* ao invés de *brain drain* para o país de origem ao apresentar a potencialidade da discussão entre motivações para a diáspora e trabalho virtual.

Também se destaca nessa classe a potencialidade da mobilidade virtual global no contexto pós pandemia de Covid-19. Selmer *et al.* (2022) refletem sobre a tendência de mover o trabalho até as pessoas e não o contrário, de tal modo que trabalhadores possam decidir o quão longe querem se deslocar e onde desejam morar, independentemente do seu trabalho.

Classe 2 (25,2% dos artigos), denominada equilíbrio vida-trabalho:

Apresenta discussões sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para trabalhadores móveis (que viajam com frequência ou que migraram) possibilitado pelas tecnologias de comunicação digitais, em uma perspectiva não apenas psicológica, mas também contextual e social. Ao viver e trabalhar longe de suas origens, os trabalhadores móveis podem se sentir culpados por sua ausência ou se sentir solitários por causa dela; as famílias também sofrem a perda temporária desse familiar, seja sentindo sua falta, seja sofrendo o ônus adicional de administrar a casa sozinho. A conexão com suas origens se torna necessária e é cada vez mais possível e frequente devido ao uso de diversas ferramentas digitais como redes

sociais mensagens de texto instantâneas, compartilhamento de fotos e videoconferências (Clayton, Jain, Ladkin & Marouda, 2018; González-Ramos, 2020).

O estudo de Ladkin, Willis, Jain, Clayton, & Marouda (2016) mostra que mesmo em empresas com políticas formais de equilíbrio entre trabalho e família, onde há trabalhadores móveis e fixos, não há diferenciação de políticas entre esses trabalhadores, apesar da ampla evidência que viagens por motivo de trabalho causam tensões significativas para a vida pessoal. Os trabalhadores que atuam períodos fora de casa frequentemente precisam negociar a flexibilização do trabalho com o RH para este fim. Nesse cenário, o contato virtual com os familiares pelo uso de tecnologias de comunicação digitais proporciona um tipo de viagem imaginativa que pode enriquecer a experiência e proporcionar um maior senso de (co)presença, de conexão tanto para os que estão em casa quanto para os que estão fora. É o que Clayton, Jain, Ladkin and Marouda (2018) conceituam como “digital glimpse”, um conjunto emergente de práticas sociotécnicas, realizadas por ferramentas digitais, que podem reduzir o impacto negativo da ausência nos relacionamentos familiares. A reconexão, a prestação de cuidados e a socialização por meio de viagens imaginativas de volta para casa se tornam parte essencial da manutenção de uma vida familiar saudável e, portanto, do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, as ferramentas digitais também permitem outras vivências pessoais como acesso à formação e estudo, a notícias de seu local de origem, contato com amigos e cônjuges de forma próxima, mobilização social e política, o que sublinha a forma como o processo de socialização contemporâneo tem sido afetado pelas TIC e é intensificado quando se está fora de seu país de origem (González-Ramos, 2020).

Por outro lado, a comunicação digital também acarreta desvantagens. O estudo de González-Ramos (2020) mostra a interferência do trabalho no tempo livre e familiar devido à esmagadora abundância de comunicações digitais e a desigualdade dos papéis de gênero que ocorre até mesmo neste ambiente virtual. Relatos de mulheres que utilizam webcam diariamente para ajudar os filhos com o tema de casa, resolver brigas entre irmãos, tomar decisões sobre questões domésticas são mais frequentes que o de homens.

Até aqui vimos como as tecnologias de comunicação digitais se configuram como ferramenta importante para manter a relação trabalho-vida pessoal quando o trabalhador é móvel e passa períodos fora de casa. Tais experiências foram cruciais para impulsionar o senso de (co)presença, de presença social, presença remota que

formam uma realidade estendida (Matthews, See, & Day, 2021), não só para o contato com a casa, mas que atualmente também é essencial para a imersão e a interatividade no contexto de mobilidade digital para o trabalho.

Classe 3 (25,2% dos artigos) denominada tecnologias da informação e da comunicação (TICs):

Apresenta as novas mobilidades como inevitavelmente tecnológicas e discute a mobilidade virtual como diretamente relacionada à comunicação digital. Thompson (2018, p.1032, tradução nossa) considera que:

O interesse neste campo é multifacetado e inclui a interface humano-computador; a economia móvel; o desenvolvimento de aplicativos e serviços móveis para movimentar dinheiro; a aprendizagem e o desenvolvimento social; as cidades inteligentes e a cultura móvel; novos métodos móveis para pesquisa; e o envolvimento das massas em diversas formas de 'traga seu próprio dispositivo' para iniciativas de *crowdsourcing**. (*colaboração voluntária de diversas pessoas para resoluções de problemas, criação de produtos e/ou serviços).

O estudo de Thompson (2018) visa compreender como as práticas laborais cotidianas e a aprendizagem da força de trabalho (na modalidade temporária) vem sendo modificadas pela integração de tecnologias web e móveis. O autor infere que a proliferação de telas (celular, notebook, relógio, tablet, etc) causa uma sensação de mobilidade e de disponibilidade em qualquer lugar e a qualquer tempo (Koroma, Hyrkkänen & Vartiainen, 2014), portanto a mobilidade pode ser considerada uma produção de práticas e espaços de trabalho e aprendizado móveis.

Se por um lado as tecnologias de informação e comunicação disponíveis em diferentes tipos de aparelhos eletrônicos configuram espaços que promovem o movimento - por superarem as restrições geográficas, permitirem aprender em diferentes locais e promoverem maior conexão com pessoas e artefatos digitais diversos (Thomson, 2018), por outro, podem ser consideradas uma forma de comunicação sem movimento, já que não ocorre mobilidade física (Caballini, Agostino & Dalla Chiara, 2021). Para Caballini, Agostino e Dalla Chiara (2021) esse tipo de comunicação hoje se faz presente em diferentes esferas da vida, para além do

trabalho e comunicação, a exemplo da saúde e da alimentação. Por isso, a dinâmica relação entre físico e digital é também uma emaranhamento de mobilidade e imobilidade contínua, que pode ampliar as possibilidades de estar em diferentes locais e diminuir necessidade de deslocamentos desnecessários.

A relação entre mobilidade e imobilidade é analisada de forma crítica por Mankekar e Gupta (2017) que discutem a experiência de trabalhadores(as) indianos(as) em prestadoras de serviços terceirizados, a exemplo de empresas de telemarketing instaladas na Índia para atender consumidores(as) dos Estados Unidos, Reino Unido, Austrália (entre outros países). A mobilidade de empresas, sobretudo do Norte Global, é acompanhada da imobilidade de trabalhadores(as) do Sul Global, que encontram nas tecnologias de informação e comunicação uma forma precária de trabalho.

Contrariamente, Caballini, Agostino e Dalla Chiara (2021) apresentam o trabalho mediado por tecnologia como *smart working*, que permite flexibilidade e maior mobilidade para outras atividades, revelando uma abordagem voltada para um grupo específico e privilegiado de profissionais. Os estudos de Haynes (2010) e Strengers (2015) fazem uma ponderação sobre a tendência de diminuição de deslocamentos de profissionais móveis ao indicarem que, apesar dos avanços tecnológicos e de previsões para que as ICTs diminuam viagens internacionais, por exemplo, as interações face a face continuam sendo uma preferência no campo do trabalho. Assim, é possível considerar que para certos tipos de organização e trabalho(a), a mobilidade virtual pode auxiliar na regulação da mobilidade física e na busca de um futuro mais sustentável, que incorre diretamente na diminuição de viagens aéreas (Haynes, 2010; Strengers, 2015).

A particularidade das experiências de trabalhadores(as) móveis é o destaque da pesquisa de Koroma, Hyrkkänen e Vartiainen (2014), que apresentam uma análise de estudos empíricos acerca dos obstáculos enfrentados por esses(as) profissionais. A autoria observa que a mudança de localização física leva à procura incessante de um local para trabalhar e à sensação de *outsider* tanto nos destinos para os quais se movem como no local de trabalho de origem, ao retornarem.

Classe 4 (24,4% dos artigos), denominada flexibilização:

Apresenta discussões que evidenciam a tendência da flexibilização do trabalho em popularizar e regular um mercado de trabalho digital global. Antes de despontar a discussão sobre mobilidade digital, estudos (Ramirez, 2007; Bienkowska, Lundmark, & Malmberg, 2011) sobre empresas e trabalhadores da área de tecnologia da informação já indicavam a tendência benéfica da relação contratual flexível, o que inclui a mobilidade laboral (geográfica) intra e inter-empresas como forma de transferência de conhecimento e desenvolvimento de competências. Este mercado de trabalho mais aberto se torna atraente pela oportunidade de aprendizagem e rede de contatos úteis. Por outro lado, a mobilidade laboral (geográfica) também já era apontada como um resultado da exploração da economia digital global. O estudo de Kawashima (2017), por exemplo, analisou como o crescimento de empresas “outsourcing offshore” na área de tecnologia de informação mobilizou o que eles chamam de mobilidade transnacional, que é quando trabalhadores de baixo nível hierárquico migram para outro país para trabalhar em *call centers* de empresas de seu próprio país, utilizando sua língua-mãe, porém com salários mais baixos que a média de seu país natal. Este estudo ainda denuncia os contrastes desse tipo de mobilidade em relação aos privilégios dos movimentos globais de trabalhadores de alto nível hierárquico.

Já a mobilidade digital começa a aparecer na literatura mais recente como um nível mais avançado da flexibilização laboral. A disseminação da circulação de mão de obra virtual se popularizou com a pandemia de Covid-19 como uma nova forma de mobilidade global, substituindo parcialmente alguns fluxos físicos. A “migração virtual” surge como aquela em que o indivíduo cruza apenas as fronteiras virtuais dos estados e, sem sair do país de residência, trabalha fora dele e executa as tarefas de um cliente estrangeiro em um modo eletrônico remoto. Também contempla os chamados nômades digitais que não têm local fixo de trabalho, podendo estar em qualquer lugar do mundo e atender diferentes países (Tsapenko & Grishin, 2022).

Nakanishi e Long (2020) defendem que a mobilidade virtual de trabalho pode aumentar a taxa de crescimento tanto do Norte quanto do Sul global, permitindo maior amplitude de acesso à mão de obra qualificada na área de Pesquisa & Desenvolvimento nas empresas. Por outro lado, Tsapenko e Grishin (2022) apontam para o crescimento desta modalidade de emprego em países do norte global, inclusive com a criação de vistos especiais para este tipo de trabalhadores e discutem de forma crítica sobre tensionamentos e desequilíbrios sociais, como a assimetria global do

desenvolvimento socioeconômico e digital, e a proteção social insuficiente dos trabalhadores.

Discussão: conceitos, tendências e oportunidades de pesquisa sobre mobilidade tecnológica

Ao analisarmos as quatro classes, podemos considerar que os estudos sobre mobilidade tecnológica nas áreas de gestão, negócios e ciências sociais abrangem características e contextos diversos. Outrossim, cabe destacar que, para fins conceituais, consideramos nesse estudo que mobilidade tecnológica é um sinônimo para mobilidade digital e mobilidade virtual, tendo em vista o uso dos termos em diferentes pesquisas com a mesma conotação. Diante da imprecisão da definição de mobilidade tecnológica, destacamos noções conceituais relacionadas ao termo e suas autorias correspondentes (Tabela 2) que foram extraídas dos artigos selecionados na revisão de literatura e contemplados nas classes.

Tabela 2: Conceitos relacionados com mobilidade digital/virtual/tecnológica identificados na revisão sistemática da literatura

Conceito relacionado	Definição	Referência
<i>Trabalho Virtual</i> <i>Virtual work</i>	“Trabalho virtual, no qual indivíduos trabalham em casa, 'em trânsito' ou de outra forma fora dos escritórios centralizados tradicionais [...]” “virtual work, whereby individuals work from home, 'on the road,' or otherwise outside of traditional centralized offices [...]” Wiesenfeld et al. (2001, p. 213)	Kumpikaite-Valiuniene, Duobiene, Pinnington e Lahrech (2022)
<i>Migração virtual</i> <i>Virtual migration</i>	“pode ser considerada migração apenas condicionalmente, em sentido figurado, já que se trata de um tipo especial de mobilidade global de trabalho que envolve cruzar apenas fronteiras virtuais. Os movimentos no ciberespaço geralmente são de curto prazo, muitas vezes medidos em dias ou até mesmo horas.” “can be considered migration only conditionally, in a figurative sense, since this is a special type of global labor mobility that involves crossing only virtual borders. Movements in cyberspace are usually short-term, often measured in days or even hours” (p.581)	Tsapenko e Grishin (2022)

<i>Mobilidade digital global</i> <i>Virtual global mobility</i>	“nós descrevemos MDG como o movimento do trabalho para pessoas através de fronteiras nacionais, em vez de movimentar pessoas para trabalhar. Aqui, o foco está especificamente no trabalho mediado por tecnologia de trabalhadores de colarinho branco que tradicionalmente tem sido realizado por expatriados(a)”.(p. “we have described VGM as moving work to people across national borders instead of moving people to their work. Here the focus is specifically on the technology mediated work of white collar workers that has traditionally been performed by expatriates” (p.2)	Selmer, Dickmann, Froese, Luring, Reiche e Shaffer (2022)
<i>Mobilidade virtual/ comunicação virtual</i> <i>Virtual mobility / Virtual communication</i>	"a chamada 'comunicação sem movimento' (aqui também chamada de 'comunicação virtual', 'mobilidade virtual' ou 'comunicação imóvel'), oposta à 'comunicação física' ou 'mobilidade física', ou seja, a comunicação entre pessoas que requer o movimento físico, motorizado ou não)" (p.314) “the so-called ‘communication without movement’ (here also called ‘virtual communication’, ‘virtual mobility’ or ‘motionless communication’), opposite to ‘physical communication’ or “physical mobility”, i.e., the communication between people that requires the physical movement, motorized or not)” (p.314)	Caballini, Agostino e Dalla Chiara (2021)
<i>Trabalho inteligente Trabalhador(a) inteligente</i> <i>Smart working / Smart worker</i>	"A redução no deslocamento para o trabalho, devido à interrupção de muitas atividades de trabalho, foi parcialmente compensada pelo amplo uso do trabalho ágil em casa (ou seja, 'trabalho inteligente')." (p.318); Trabalhar em casa pelo menos um dia por semana. “The reduction in commuting for work, due to the interruption of many work activities, was partially offset by a massive use of agile work from home (i.e., ‘smart working’).” (p.318); Work from home at least one day a week.	Caballini, Agostino e Dalla Chiara (2021)
<i>Imaginários digitais</i> <i>Digital glimpses</i>	"As práticas e significados associados à conexão digital [...] que criam uma viagem imaginada para casa" (p. 383). “the practices and meanings associated with the digital connection [...] that create imagined travel home” (p. 383).	Clayton, Jain, Ladkin e Marouda (2018)

Dessa forma, podemos indicar que os **conceitos** destacados estão relacionados com características relativas a mobilidade tecnológica e contemplam sete perspectivas centrais:

(i) o movimento no ciberespaço: o indivíduo trabalha em atividades virtuais, organizações virtuais, com clientes virtuais, o que permite alcançar localidades geográficas que fisicamente não seriam possíveis (como cidades, estados, ou países).

Inclusive inaugura uma nova modalidade migratória que envolve cruzar apenas fronteiras virtuais (Tsapenko & Grishin, 2022);

(ii) o movimento que é do trabalho e não das pessoas: até então a globalização impulsionava a mobilidade geográfica de profissionais para atender demandas organizacionais em outros países, sobretudo de companhias multinacionais, contudo, com a emergência da mobilidade tecnológica, a mobilidade geográfica pode ser substituída pela virtual, o que inverte tal lógica levando ao movimento do trabalho até os(as) profissionais (Selmer et al., 2022);

(iii) a multilocalidade: evidencia que o indivíduo pode trabalhar fora do escritório, seja de casa ou outros lugares fixos (como cafés e *coworkings*) ou em trânsito (como aviões, carros, aeroportos) (Kumpikaite-Valiuniene et al., 2022);

(iv) a comunicação mediada por TICs: evidencia que a comunicação laboral não precisa ocorrer de modo presencial, pois é crescente a sua efetividade através de ferramentas de tecnologias de informação e comunicação (em recursos de hardware e software) que produzem e conduzem o conhecimento das organizações (Caballini, Agostino & Dalla Chiara, 2021);

(v) a viagem imaginativa capaz de estabelecer relações sociais: enfatiza como a mobilidade tecnológica mediada por TICs promove a sensação de copresença e vínculo entre indivíduos (Clayton et al., 2018);

(vi) o privilégio para trabalhadores(as) qualificados(as): a mobilidade tecnológica é possível para trabalhadores que executam um tipo de atividade de escritório. É um privilégio para quem ocupa os níveis hierárquicos mais altos nas organizações, por exemplo, executivos(as), também conhecidos(as) como colarinho branco, ou até mesmo para níveis intermediários, mas que executam atividades administrativas (Selmer et al., 2022);

(vii) o aproveitamento do tempo: destaca que a mobilidade tecnológica reduz o período de deslocamento e de interrupções no trabalho que aconteceriam em um escritório, o que otimiza o tempo do indivíduo para dar atenção a aspectos particulares da vida, o que se denomina trabalho inteligente (Caballini, Agostino & Dalla Chiara, 2021).

A partir da exposição dos diferentes elementos e contextos das noções teóricas de mobilidade tecnológica e das quatro classes, direcionamos esforços para o agrupamento destas ideias no intuito de construir uma **proposta de conceito para mobilidade tecnológica**. No campo do trabalho, compreendemos por *mobilidade*

tecnológica toda movimentação mediada por TICs, que ocorre no espaço virtual (ciberespaço) e que possibilita a construção de relações sociais e produtivas entre pessoas e/ou organizações situadas em múltiplas localidades. Nesse sentido, caracteriza o trabalho em movimento no território digital, que abrange, sobretudo, profissionais qualificados(as) que buscam flexibilidade e equilíbrio entre vida-trabalho.

Cabe ainda acrescentar que, a partir das classes e das noções conceituais, foi possível identificar algumas **tendências** nos estudos desenvolvidos ao longo de cerca de 20 anos, que envolvem principalmente três grupos de profissionais em perspectiva de mobilidade tecnológica distintas:

(1) pessoas que migram fisicamente para outros lugares (cidades e países) cuja discussão recai sobre a tecnologia como possibilitadora de: a) contato virtual com familiares e entes próximos que seguem residindo no local de origem; e b) trabalho virtual, sobretudo aquele que faz conexão com seu local de origem.

(2) pessoas que são trabalhadores(as) móveis, viajam com frequência e levam o escritório virtual consigo onde estiverem cuja discussão recai sobre: a) o estilo de vida de nômades digitais; b) equilíbrio vida-trabalho; e c) o apoio das tecnologias digitais que dão certo conforto cultural e mantém o contato com a família.

(3) pessoas que continuam na mesma localidade onde se situa o seu local de trabalho cuja discussão recai sobre: a) as vantagens e desvantagens do home office; b) os benefícios da relação contratual flexível, na qual a pessoa pode intercambiar dias presenciais e dias remotos.

Considerando os resultados articulados até então a partir do nosso *corpus* analítico, estabelecemos as seguintes **proposições**, que se configuram como **tendências e oportunidades** de estudos futuros.

Proposição A) *A mobilidade tecnológica se apresenta como um novo formato migratório, que pode ser denominado migração virtual, contribuindo para a perspectiva dos estudos das migrações intranacionais e internacionais.*

A mobilidade tecnológica traz uma nova perspectiva para os estudos migratórios, pois ela permite que ocorra um cruzamento de fronteiras de cidades e países virtualmente. Mesmo que o indivíduo não saia do seu país de origem, é possível estudar e trabalhar em/para outros países, motivos tradicionais de uma migração geográfica. Tsapenko e Grishin (2022) nomeiam esta modalidade como migração virtual.

Pode-se trazer como exemplo dois modelos produtivos de outsourcing. O primeiro em que a empresa de um país, geralmente do norte global, cria um telecentro em um país do sul global para trabalhadores locais atenderem, via mobilidade tecnológica, clientes do norte global, como ocorre em *call centers* e atendimento via chats (Mankekar & Gupta, 2017). O segundo, em que a empresa local contrata imigrantes para atender, via mobilidade tecnológica, clientes compatriotas dos trabalhadores, utilizando sua língua-mãe (Kawashima, 2017). Em ambos os casos são contratados trabalhadores de baixo nível hierárquico com baixos salários mais baixos. Outro exemplo que também envolve movimento migratório e mobilidade tecnológica são os nômades digitais, que frequentemente são atrelados ao mercado digital, atendendo clientes virtualmente de vários locais do mundo (Tsapenko & Grishin, 2022).

O transnacionalismo também se evidencia nesse contexto. A mobilidade tecnológica já permitia o caráter transnacional no modelo de migração tradicional, que é quando o imigrante mantém relações econômicas, sociais e políticas com o seu país de origem, ao utilizar tecnologias móveis que permitem mensagens de texto, fotos, vídeos, videochamadas como meio manter relação com a família, com relações amorosas e de amizade, saber notícias de seu local de origem (Clayton et al, 2018; González-Ramos, 2020). Mas o que este artigo traz como novidade é que a mobilidade tecnológica auxilia no fortalecimento do caráter do transnacionalismo, ao possibilitar estudo e trabalho virtuais, seja como empregado ou como autônomo, no exterior.

Esse contexto pode fazer com que trabalhadores, que antes poderiam pensar em migrar fisicamente para o exterior, permaneçam no seu país de origem e ainda assim tenham oportunidades laborais no exterior virtualmente, o que caracteriza a migração virtual (Tsapenko & Grishin, 2022). Isso significa uma possibilidade de diminuir o que é debatido como um problema em países do sul global que é a fuga de cérebros (*brain drain*) e instigar um novo fenômeno que seria o ganho de cérebros ou o retorno (virtual) de cérebros (*brain gain*) (Kumpikaite-Valiuniene et al., 2022). Nesse sentido, a mobilidade tecnológica também pode influenciar uma espécie de movimento de êxodo urbano. Até pouco tempo os debates giravam em torno do êxodo rural que fazia com que pessoas buscassem trabalho em grandes centros. Com a possibilidade de mobilidade tecnológica, é possível vislumbrar um movimento de

retorno à zona rural ou a centros menores, mas mantendo o vínculo de trabalho em organizações e formatos laborais urbanos (Bürgin et al., 2021).

Diante disso, tem-se como possibilidades de agenda de pesquisa: (i) aproximações entre mobilidade geográfica e mobilidade digital na experiência de trabalhadores que “migram virtualmente”; (ii) impactos socioeconômicos causados pelo contingente de trabalhadores(as) que residem em um país mas trabalham virtualmente para outro.

Proposição B) *A mobilidade tecnológica requer um olhar específico da área de gestão de pessoas nas organizações em relação a seus benefícios e contradições, contribuindo para a perspectiva dos estudos organizacionais.*

A mobilidade tecnológica pode ser compreendida como um atrativo para empregados de organizações, para isso deve ser pensada enquanto política e prática de recursos humanos estratégico. Por ser um formato recente de trabalho, que ganhou força a partir da imposição da pandemia de Covid-19, a mobilidade tecnológica ainda não se apresenta enquanto política e prática estratégica consolidada nas organizações, o que causa tensões na vida pessoal dos(as) trabalhadores(as) (Ladkin et al., 2016). Algo próximo disso, mas ainda incipiente, são as diretrizes de regulação do teletrabalho (Kumpikaite-Valiuniene et al., 2022; Scherer & Leal, 2023)

Esta modalidade abarca profissionais qualificados em altos níveis administrativos mas que não recebem a mesma atenção da área de gestão de pessoas quando comparados a profissionais que trabalham *in loco* nas organizações (Ladkin et al., 2016). Dentre as possibilidades de políticas e práticas, a organização precisa planejar e organizar a oferta de estrutura e conexão com a internet (Bürgin et al., 2021), práticas de qualidade de vida no trabalho; flexibilização para negociação com o RH (Ramirez, 2007; Bienkowska, Lundmark, & Malmberg, 2011, Ladkin et al., 2016).

A mobilidade tecnológica é uma realidade mais concreta em empresas do ramo da tecnologia de informação que vem praticando formas contratuais flexíveis, já que é uma tendência entre os profissionais de TI realizarem mobilidade intra e inter-empresas como forma de transferência de conhecimento e desenvolvimento de competências (Ramirez, 2007; Bienkowska, Lundmark, & Malmberg, 2011). Também desperta a atenção de companhias multinacionais, que podem investir na tecnologia e economizar recursos financeiros no envio de executivos globais e expatriados para subsidiárias no exterior (Selmer et al., 2022). Esse cenário permite maior amplitude

de acesso à mão de obra qualificada, pois a busca por talentos por meios digitais atravessa fronteiras (Nakanishi & Long, 2020; Scherer & Leal, 2023), o que indica uma tendência de trabalhadores do sul global a buscar vagas no norte global onde a remuneração é mais valorizada em função de políticas cambiais (Tsapenko & Grishin, 2022), o que por outro lado, pode ocasionar tensões para as empresas do sul global.

Diante disso, tem-se como possibilidades de agenda de pesquisa: (i) cultura, engajamento e vínculos organizacionais de trabalhadores(as) móveis; (ii) particularidades da mobilidade tecnológica para trabalhador(as) de países do Sul Global que atuam para organizações do Norte Global; (iii) desafios para a prática organizacional em tempos de crise (climática, econômica, política e social) no contexto do mercado de trabalho digital global.

Proposição C) *A mobilidade tecnológica estimula a flexibilização do trabalho para popularizar e regular o mercado de trabalho digital global, contribuindo para a articulação entre território digital e os estudos das relações de trabalho.*

A mobilidade tecnológica se apresenta como indicativo da construção de um novo território para o trabalho, o território digital. Consideramos por território um conjunto de construções relacionais, um lócus da expressão de um grupo social. Assim, a territorialidade, tomada como representação social de um grupo que se apropria dos recursos em determinado espaço físico, pode também ser reconfigurada para a apropriação do ciberespaço. Tal como no território físico, a construção do território digital presume comportamentos individuais e coletivos considerados adequados àquela realidade (Bertacchini, 2010).

Consequência de uma sociedade contemporânea individualizada, a mobilidade humana compõe a chamada “sociedade de indivíduos móveis”. Assim, a disponibilidade para o movimento decorre da diferenciação dos ritmos e dos itinerários ligados à prática do espaço por pessoas e grupos sociais distintos. Como exemplos de profissionais móveis, destacam-se os(as) ligados(as) à tecnologia da informação (como programadores(as), desenvolvedores(as) e analistas de TI), e outros(as) trabalhadores(as) que tem o ambiente digital como território profissional específico, tais como empreendedores(as) digitais e prestadores(as) de serviços de diferentes áreas (como marketing, design, jornalismo, tradução, etc).

Diante disso, tem-se como possibilidades de agenda de pesquisa: (i) informalidade, flexibilização, desregulamentação e precariedade no território digital do

trabalho; (ii) território digital em organizações flexíveis x trabalhadores flexíveis; (iii) mobilidade tecnológica via plataformas digitais como possibilidade de trabalho para autônomos.

Considerações finais

Este artigo teve por objetivo analisar o cenário da produção científica sobre mobilidade digital para identificar conceitos, tendências e possibilidades de pesquisa. As análises nos permitem indicar que essa discussão é potencial para a literatura dos estudos migratórios, organizacionais e de relações de trabalho, e implica em contribuições interdisciplinares com diversas áreas do conhecimento, como a geografia, a sociologia, o planejamento urbano e a informática, sobretudo no contexto do trabalho após a pandemia de Covid-19.

A mobilidade digital apresenta indicativos da construção de um novo território para o trabalho (o território digital) que é marcado pela ambiguidade conceitual e prática: é, ao mesmo tempo, desejo, representação de maior liberdade, aproximação de distâncias, flexibilidade e sustentabilidade e, também, um campo em disputa permeado por desigualdades distanciamento sociocultural, desregulamentação e precarização do trabalho.

Levando em consideração a abordagem metodológica adotada nesta pesquisa, várias limitações merecem destaque. Em primeiro lugar, a dependência apenas de dois bancos de dados como fontes primárias, embora escolhidos por sua representatividade na produção acadêmica, impõe uma restrição à amplitude da literatura pesquisada. Esse foco limitado pode negligenciar pesquisas oferecidas por fontes ou perspectivas alternativas não abrangidas pelos bancos de dados selecionados.

Em segundo lugar, a restrição às publicações em inglês pode ter marginalizado inadvertidamente pesquisas originárias do Sul Global. Ao limitar a busca ao inglês, o estudo pode ter deixado de lado contribuições significativas, especialmente de regiões não anglófonas, podendo assim distorcer a análise para uma perspectiva centrada no Ocidente.

Por fim, é crucial reconhecer que o tema trata de uma discussão incipiente no âmbito acadêmico e na prática de gestão. A natureza contínua deste debate sugere que as conclusões retiradas da literatura existente podem ser preliminares ou

passíveis de revisão à medida que o campo continua a crescer. Além disso, a natureza emergente sublinha a necessidade de interpretação cautelosa e reconhecimento dos debates e perspectivas em curso nos âmbitos acadêmico e gerencial. Ao reconhecer essas limitações, é importante que futuras pesquisas adotem uma abordagem mais abrangente, incluindo maior gama de bancos de dados, idiomas e perspectivas.

Referências

- Adams, R. J., Smart, P., & Huff, A. S. (2017). Shades of grey: guidelines for working with the grey literature in systematic reviews for management and organizational studies. *International Journal of Management Reviews*, 19(4), 432-454.
- Al-Hadi, N. A., & Al-Aufi, A. S. (2019). Information context and socio-technical practice of digital nomads. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 68(4/5), 431-450.
- Al Ariss, A. (2010), 'Modes of Engagement: Migration, Self-Initiated Expatriation and Career Development,' *Career Development International*, 15, 338–358.
- Al Ariss, A. and Crowley-Henry, M. (2013), "Self-initiated expatriation and migration in the management literature: Present theorizations and future research directions", *Career Development International*, Vol. 18 No. 1, pp. 78-96.
- Andersen, N. (2021). Mapping the expatriate literature: A bibliometric review of the field from 1998 to 2017 and identification of current research fronts. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(22), 4687-4724.
- Aroles, J., Granter, E., & de Vaujany, F. X. (2020). 'Becoming mainstream': the professionalisation and corporatisation of digital nomadism. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 114-129.
- Aroles, J., Bonneau, C., & Bhankaraully, S. (2023). Conceptualising 'meta-work' in the context of continuous, global mobility: The case of digital nomadism. *Work, Employment and Society*, 37(5), 1261-1278.
- Baruch, Y., Dickmann, M., Altman, Y., and Bournois, F. (2013), 'Exploring International Work: Types and Dimensions of Global Careers,' *The International Journal of Human Resource Management*, Special Issue on International HRM24, 2369–2393.
- Berry, D. P., & Bell, M. P. (2012). 'Expatriates': gender, race and class distinctions in international management. *Gender, Work & Organization*, 19(1), 10-28.

- Bienkowska, D., Lundmark, M., & Malmberg, A. (2011). Brain circulation and flexible adjustment: labour mobility as a cluster advantage. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 93(1), 21-39.
- Bürgin, R., Mayer, H., Kashev, A., & Haug, S. (2021). Digital multilocality: New modes of working between center and periphery in Switzerland. *Journal of Rural Studies*, 88, 83-96.
- Caballini, C., Agostino, M., & Dalla Chiara, B. (2021). Physical mobility and virtual communication in Italy: Trends, analytical relationships and policies for the post COVID-19. *Transport Policy*, 110, 314-334.
- Cadenas, G. A., Cantú, E. A., Spence, T., & Ruth, A. (2020). Integrating critical consciousness and technology in entrepreneurship career development with diverse community college students. *Journal of Career Development*, 47(2), 162-176.
- Chanlat, J. F., Davel, E., & Dupuis, J. P. (Eds.). (2013). *Cross-cultural management: Culture and management across the world*. Routledge.
- Clayton, W., Jain, J., Ladkin, A., & Marouda, M. (2018). The 'digital glimpse' as imagining home. *Mobilities*, 13(3), 382-39.
- Cresswell, T. (2006). *On the move: Mobility in the modern western world*. Taylor & Francis.
- Cresswell, T., Dorow, S., & Roseman, S. (2016). Putting mobility theory to work: Conceptualizing employment-related geographical mobility. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 48(9), 1787-1803.
- Curşeu, P. L., Semeijn, J. H., & Nikolova, I. (2021). Career challenges in smart cities: A sociotechnical systems view on sustainable careers. *Human relations*, 74(5), 656-677.
- Elliott, A., & Urry, J. (2010). *Mobile lives*. Londres: Routledge.
- González Ramos, A. M. (2020). Digital Communication Tools for Fostering Career Advancement and Sustaining Interpersonal Relationships. *Sociological Research Online*, 25(2), 184-200.
- Gregor, M., Dunn, M., Campbell-Halfaker, D., Martin-Fernandez, J., Ferrer, A., & Robinson, S. (2023). Plugging the Leaky Pipeline: A Qualitative Investigation of Untenured Female Faculty in STEM. *Journal of Career Development*, 50(2), 425-444.
- Haynes, P. (2010). Information and communication technology and international business travel: mobility allies?. *Mobilities*, 5(4), 547-564.

- Hislop, D., & Axtell, C. (2007). The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. *New Technology, Work and Employment*, 22(1), 34-51.
- Kenny, E. J., & Donnelly, R. (2020). Navigating the gender structure in information technology: How does this affect the experiences and behaviours of women?. *Human Relations*, 73(3), 326-350.
- Kumpikaite-Valiuniene, V., Duobiene, J., Pinnington, A. H., & Lahrech, A. (2022). Migrants' motivations and intentions to work virtually for their country of origin. *International Journal of Emerging Markets*, 17(2), 386-412.
- Kunz, S. (2016). Privileged mobilities: Locating the expatriate in migration scholarship. *Geography Compass*, 10(3), 89-101.
- Lazarova, M., Caligiuri, P., Collings, D.G., & De Cieri, H. (2023): "Global work in a rapidly changing world: Implications for MNEs and individuals." *Journal of World Business*, 58 (1), 101365.
- Matthews, B., See, Z. S., & Day, J. (2021). Crisis and extended realities: remote presence in the time of COVID-19. *Media International Australia*, 178(1), 198-209.
- Nakanishi N, & Long NV. (2020). A new impetus for endogenous growth: R&D offshoring via virtual labor mobility. *Rev Int Econ.*, 28, 846–883.
- Sassen, S. (2007). A construção do objeto de estudo digitalizado. In: Maciel, M. L. & Albagli, S (Org.) *Informação e desenvolvimento: conhecimento, inovação e apropriação social*. Brasília: Unesco.
- Selmer, J. (2021), "Editorial: virtual global mobility (VGM) – from pandemic necessity to competitive advantage", *Journal of Global Mobility*, 9(1), 2-4.
- Selmer, J., Dickmann, M., Froese, F. J., Luring, J., Reiche, B. S., & Shaffer, M. (2022). The potential of virtual global mobility: implications for practice and future research. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 10(1), 1-13.
- Scherer, L. A., & Leal, V. J. (2023). Home office transnacional: trabalhadores brasileiros em mobilidade global virtual. *Revista de Administração FACES Journal*, 22(3), 95-118.
- Simpson, A., Collazo, J. M., Zilvinskis, J., & Maltese, A. (2021). Professionals' identification within and across science, technology, engineering, and mathematics (STEM) fields. *Journal of Career Development*, 48(6), 942-956.
- Strengers, Y. (2015). Meeting in the global workplace: Air travel, telepresence and the body. *Mobilities*, 10(4), 592-608.

- Tams, S., Kennedy, J. C., Arthur, M. B., & Chan, K. Y. (2021). Careers in cities: An interdisciplinary space for advancing the contextual turn in career studies. *human relations*, 74(5), 635-655.
- Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1), 4-22.
- Tsapenko, I. P., & Grishin, I. V. (2022). Virtualization of cross-border labor migration. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 92(5), 580-589.
- Thompson, T. L. (2018). The making of mobilities in online work-learning practices. *New Media & Society*, 20(3), 1031-1046.
- Urry J (2004) Connections. *Environment and Planning D: Society and Space* 22: 27–37.
- Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS quarterly*, xiii-xxiii.
- Wiesenfeld, B.M., Raghuram, S. and Garud, R. (2001), "Organizational identification among virtual workers: the role of need for affiliation and perceived work-based social support", *Journal of Management*, Vol. 27 No. 2, pp. 213-229.
- Wolfswinkel, J. F., Furtmueller, E., & Wilderom, C. P. (2013). Using grounded theory as a method for rigorously reviewing literature. *European journal of information systems*, 22(1), 45-55.