

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

Mediação algorítmica e critérios de competência: a reconfiguração da qualificação profissional em comunidades brasileiras de desenvolvedores (2022-2026)

Alvaro Augusto Comin, Allan Herison Ferreira, Ana Carolina Trevisan

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.17432>

Submetido em: 2026-08-13

Postado em: 2026-09-01 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

A moderação deste preprint recebeu o(s) endosso(s) de:

- Belén Casas-Mas (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8329-0856>)
- Murillo Marschner Alves de Brito (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4969-554X>)

MEDIAÇÃO ALGORÍTMICA E CRITÉRIOS DE COMPETÊNCIA: A RECONFIGURAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM COMUNIDADES BRASILEIRAS DE DESENVOLVEDORES (2022-2026)

ALVARO AUGUSTO COMIN

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8423-0628>

alvcomin@usp.br

Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Departamento de Sociologia; Centro de Inteligência Artificial (C4AI-USP). São Paulo, SP, Brasil

ALLAN HERISON FERREIRA

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3606-2089>

allanherison@gmail.com

Universidade NOVA de Lisboa, FCSH, Instituto de Comunicação (ICNOVA); Lisboa, Portugal e Universidade de São Paulo, Laboratório de Pesquisa Social, São Paulo, SP, Brasil

ANA CAROLINA TREVISAN

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2818-5858>

anacarolinatcf@gmail.com

Universidade NOVA de Lisboa, FCSH, Instituto de Filosofia (IFILNOVA); Lisboa, Portugal e Universidade de São Paulo, Laboratório de Pesquisa Social, São Paulo, SP, Brasil

RESUMO: O artigo investiga como a incorporação da inteligência artificial generativa ao desenvolvimento de software reconfigura os critérios pelos quais competência, qualificação e empregabilidade são produzidas, demonstradas e avaliadas. Parte da hipótese de que a mediação algorítmica não altera apenas a quantidade de trabalho necessária, mas o que passa a contar como competência profissional. A base empírica é uma série longitudinal brasileira construída a partir de três comunidades do Reddit — *r/brdev*, *r/conselhodecarreira* e *r/antitrampo* — entre janeiro de 2022 e julho de 2026. O desenho combina censo temático de 202.387 posts, corpus conversacional de 79.068 manifestações, universo analítico de 3.910 unidades e subamostra qualitativa de 390 manifestações submetidas a codificação socioargumentativa com reconstrução proposicional. Os resultados mostram que a difusão da IA generativa é acompanhada de deslocamento do objeto técnico, crescimento do uso prático e mobilização da tecnologia em conversas que não começaram sobre ela. Identificam-se quatro processos: a perda de capacidade dos artefatos finais de sinalizarem competência individual; o declínio da senioridade como recurso argumentativo; a apropriação do ganho de produtividade como intensificação; e a conversão da ferramenta em métrica organizacional instável.

O corpus identifica mecanismos de seletividade, mas não permite estimar sua distribuição por classe, gênero ou raça.

Palavras-chave: mediação algorítmica, qualificação profissional, inteligência artificial generativa, sociologia do trabalho, análise socioargumentativa

ALGORITHMIC MEDIATION AND CRITERIA OF COMPETENCE: THE RECONFIGURATION OF PROFESSIONAL QUALIFICATION IN BRAZILIAN DEVELOPER COMMUNITIES (2022-2026)

ABSTRACT: This article examines how the incorporation of generative artificial intelligence into software development reconfigures the criteria by which competence, qualification and employability are produced, demonstrated and assessed. It departs from the hypothesis that algorithmic mediation alters not only how much work is required, but what comes to count as professional competence. The empirical basis is a Brazilian longitudinal series built from three Reddit communities — r/brdev, r/conselhodecarreira and r/antitrampo — between January 2022 and July 2026. The design combines a thematic census of 202,387 posts, a conversational corpus of 79,068 utterances, an analytical universe of 3,910 units and a qualitative subsample of 390 utterances submitted to socio-argumentative coding with propositional reconstruction. Findings show that the diffusion of generative AI is accompanied by a shift in the technical object, growth in practical use, and mobilization of the technology within conversations that did not begin about it. Four processes are identified: the declining capacity of final artifacts to signal individual competence; the erosion of seniority as an argumentative resource; the appropriation of productivity gains as work intensification; and the conversion of the tool into an unstable organizational metric. The corpus identifies mechanisms of selectivity without allowing estimation of their distribution by class, gender or race.

Keywords: algorithmic mediation, professional qualification, generative artificial intelligence, sociology of work, socio-argumentative analysis

INTRODUÇÃO

Entre janeiro de 2022 e julho de 2026, a presença da inteligência artificial generativa nas comunidades brasileiras de trabalhadores de tecnologia passa de fenômeno residual a tema recorrente. A razão entre menções à IA generativa em sentido estrito e menções à inteligência artificial em sentido amplo cresce de 9,1% em 2022 para 36,6% no primeiro semestre de 2026. O objeto técnico também

muda: o GitHub Copilot antecede o ChatGPT, o ChatGPT domina a primeira expansão, e sistemas como o Claude e agentes integrados a ambientes de desenvolvimento tornam-se centrais na fase final da série.

Mudanças tecnológicas afetam a qualificação quando alteram tarefas, oportunidades de aprendizagem, formas de avaliação e critérios organizacionais de reconhecimento (ATTEWELL, 1990; KELLOGG; VALENTINE; CHRISTIN, 2020). O problema deste artigo decorre dessa premissa: a difusão da IA generativa pode modificar não apenas quanto trabalho é necessário, mas o que passa a contar como competência profissional.

Grande parte do debate público e acadêmico sobre IA e trabalho concentra-se em automação, emprego e substituição. Sabemos menos sobre o processo intermediário pelo qual uma tecnologia altera a aquisição de competência, a sua demonstração, as hierarquias de experiência, os critérios de seleção, a avaliação da produtividade e a reprodução das posições de entrada. É essa lacuna que o artigo aborda.

A questão central é: como a incorporação progressiva da IA generativa ao desenvolvimento de software reconfigura os critérios pelos quais competência, qualificação e empregabilidade são produzidas, demonstradas e avaliadas? Dela derivam quatro questões operacionais. Quando e como a IA generativa deixa de ser um tema periférico e passa a integrar práticas de trabalho? Como aprendizagem, senioridade e autoria são afetadas quando a execução pode ser parcialmente delegada à inteligência artificial? Como mudam os critérios de empregabilidade quando produtos profissionais deixam de revelar diretamente o conhecimento de quem os produziu? O que ocorre quando o uso da IA passa de escolha individual a regra, custo ou métrica organizacional?

A hipótese central é que a difusão da IA generativa reconfigura a qualificação ao reduzir a exclusividade da execução direta como sinal de competência e aumentar a importância de formulação, julgamento, revisão, supervisão e integração da produção automatizada. Dela derivam quatro hipóteses subordinadas: a redução da capacidade de artefatos finais funcionarem isoladamente como sinais confiáveis de competência individual; a alteração da função das posições de entrada como mecanismo simultâneo de produção e formação; a apropriação do ganho de produtividade como elevação da expectativa de entrega; e a avaliação da competência na configuração trabalhador-IA, incluindo custo computacional e métricas de uso. Uma quinta hipótese — de que a redefinição dos requisitos cria novos mecanismos de seletividade — é sustentada teoricamente, mas o corpus não permite estimar sua distribuição causal por classe, gênero ou raça.

O Reddit, rede social baseada em comunidades que se estruturam em torno de subfóruns temáticos autônomos (LENDVAI, 2026), foi utilizado como observatório longitudinal de discussões espontâneas sobre trabalho e tecnologia, por preservar a estrutura conversacional e permitir acompanhar a emergência de problemas profissionais antes de sua estabilização institucional. As comunidades *r/brdev*, *r/conselhodecarreira* e *r/antitrampo* constituem arenas complementares, respectivamente centradas na prática e qualificação técnica, no ingresso e mobilidade no mercado de trabalho, e nas condições, gestão e conflitos laborais. Não são tratadas como representativas da população de desenvolvedores brasileiros, mas como espaços discursivos adequados para observar a formação e transformação de critérios.

O artigo oferece três contribuições: uma série brasileira longitudinal que acompanha a transformação enquanto ocorre; o deslocamento analítico do problema da substituição de empregos para o da reconfiguração dos critérios de qualificação; e a integração metodológica entre censo temático, corpus conversacional e análise socioargumentativa com reconstrução proposicional.

1. QUALIFICAÇÃO, MEDIAÇÃO ALGORÍTMICA E A ESPECIFICIDADE DA IA GENERATIVA

A competência profissional depende de conhecimento e do reconhecimento institucional desse conhecimento. Mudanças produtivas podem redefinir simultaneamente tarefas, qualificações exigidas e critérios de autoridade — o que autoriza deslocar a pergunta de "quantos empregos" para "o que passa a contar como competência". A tradição brasileira de sociologia do trabalho documentou como processos de reestruturação produtiva alteram perfis de qualificação e, com eles, as bases de consentimento e de autoridade no local de trabalho (COMIN; CASTRO, 1998).

Transformações tecnológicas afetam trabalhadores de maneira diferenciada porque posições ocupacionais cumprem funções distintas na produção e na formação. Entrada, aprendizagem, mobilidade e senioridade constituem uma sequência institucional, ainda que não necessariamente linear. Estudos sobre transições entre educação e trabalho no Brasil mostram que a expansão do acesso não elimina, e por vezes desloca, as desigualdades de trajetória (COMIN; BARBOSA, 2011; GUIMARÃES; BRITO; COMIN, 2020; FERREIRA, 2018).

A literatura sobre mediação algorítmica estabeleceu que sistemas digitais classificam, ordenam, recomendam e medem trabalhadores e oportunidades, e que a formalização técnica de critérios não elimina seu caráter social (GILLESPIE, 2014; PASQUALE, 2015). Estudos sobre plataformas de

trabalho evidenciaram como a gestão por algoritmo reescreve as regras da relação laboral (ROSENBLAT, 2018), enquanto pesquisas sobre triagem automatizada mostraram que sistemas de decisão reproduzem hierarquias preexistentes sob aparência de neutralidade técnica (EUBANKS, 2018; NOBLE, 2018). Regimes de desigualdade organizacional — de classe, gênero e raça — operam justamente através de critérios que se apresentam como impessoais (ACKER, 2006).

A IA generativa apresenta, contudo, uma particularidade frente às tecnologias de gestão anteriores: ela participa diretamente da produção dos artefatos cognitivos usados para avaliar competência. Diferentemente de sistemas algorítmicos voltados predominantemente à classificação, direção e avaliação do trabalho, sistemas generativos podem integrar o próprio processo de produção cognitiva, tornando a autoria e a atribuição de qualidade problemas relacionais entre trabalhador e sistema (KELLOGG; VALENTINE; CHRISTIN, 2020; PROENÇA; VERA, 2026). O mesmo sistema pode, ademais, intervir sobre aprendizagem, execução e avaliação (KÉTYI; GÉRING; DÉN-NAGY, 2025), ao mesmo tempo que modifica o que passa a ser reconhecido como competência profissional (ZULU; ÅKESSON; THOMSEN, 2026). Produção da competência e avaliação da competência tornam-se, assim, tecnicamente interdependentes.

Há uma segunda especificidade, de ordem econômica. Quando o custo de operação do sistema é tarifado por uso, a mediação alcança também o processo cognitivo do trabalhador, e não apenas seu produto. A economia de recursos computacionais pode reconfigurar como um problema é investigado, antes de qualquer efeito sobre o resultado — mecanismo que a literatura sobre gestão algorítmica ainda não tematizou.

Finalmente, mudanças nos requisitos de qualificação não têm efeitos distributivos neutros quando trabalhadores possuem recursos anteriores desiguais: novos critérios podem constituir mecanismos de desigualdade mesmo antes de ser possível medir efeitos diferenciais por grupos sociais.

2. METODOLOGIA

2.1. Desenho e arquitetura das bases

O desenho é longitudinal, cobre janeiro de 2022 a julho de 2026 e combina censo integral para o estrato de IA generativa com amostragem fixa para contextualização geral. A coleta utilizou a Arctic Shift API, com paginação baseada no campo de data original do Reddit e consultas executadas

separadamente por mês e por comunidade, sem sobreposição entre janelas. As 165 células mês × subreddit foram concluídas sem falhas de coleta.

O afunilamento das bases não corresponde a uma sequência de reduções amostrais: em cada etapa mudam a unidade de análise, o critério de inclusão e a pergunta que os dados autorizam. Um primeiro recorte temático — trabalho, carreira, emprego, vagas, currículo, programação, entrevistas, senioridade, produtividade, automação, inteligência artificial — delimita, a partir do censo, o pool geral elegível, que constitui o denominador pertinente para os cálculos de incidência.

A classificação automática, por regras lexicais auditáveis, utilizou cinco categorias: desenvolvimento de software (C1), IA generativa em sentido estrito (C2), IA em sentido amplo (C2b), uso ou avaliação prática (C3) e trabalho, emprego ou carreira (C4). A separação entre C2 e C2b resultou da validação do instrumento: a categoria ampla recuperava discussões sobre aprendizado de máquina, redes neurais e ciência de dados que não correspondiam a IA generativa, o que produziria uma série temporal falsa para 2022, quando "IA" significava predominantemente aprendizado de máquina. A categoria estrita passou a exigir referência a sistemas ou práticas generativas identificáveis; termos ambíguos exigiam corroboração contextual. O critério de thread-alvo é C2 e (C1 ou C3 ou C4). Para preservar contexto, manteve-se ainda um estrato contextual: até dez threads gerais por mês e subreddit, com semente fixa que permite reprodução. A união dos dois conjuntos foi submetida a expansão conversacional — post inicial, comentários, respostas e encadeamentos, com reconstrução da cadeia de parentesco.

Um recorte subsequente, no nível da manifestação individual, aplicou o critério C2 e (C3 ou C4). A diferença entre os dois níveis é deliberada: no nível da manifestação, referência exclusivamente técnica ao universo do desenvolvimento não basta; é preciso que a IA generativa seja relacionada a uso prático ou a trabalho e carreira. Do universo assim delimitado constituiu-se, por estratificação temporal com semente fixa, a subamostra de 390 manifestações — 9,97% do universo — destinada a leitura integral, recuperação de contexto e codificação sistemática.

A regra inferencial que governa todo o artigo é que cada resultado preserva o denominador do nível em que foi produzido. Incidência e prevalência provêm exclusivamente do censo; as 390 sustentam análise qualitativa e nenhuma de suas proporções pode ser generalizada. A Tabela 1 sintetiza os níveis e o que cada um autoriza afirmar.

Tabela 1 — Níveis do desenho, unidades e perguntas autorizadas

Nível	N	Pergunta autorizada
Censo de posts	202.387	incidência temporal
Pool temático elegível	113.553	denominador de incidência
Threads-alvo estritas	2.572	presença de IA generativa relevante
Corpus conversacional	79.068 registros / 4.163 threads	contexto e interação
Universo analítico	3.910 unidades / 1.939 threads	posições substantivas
Subamostra qualitativa	390 unidades (385 elegíveis)	argumentação e legitimação

Fonte: elaboração dos autores.

2.2. Instrumento qualitativo

A codificação seguiu um protocolo socioargumentativo com quatro camadas. A camada substantiva registra quatro indicadores em escala de ausência, implicitude e explicitude: uso técnico, aprendizagem e dependência, empregabilidade e performance, substituição e normatividade. A camada argumentativa registra esquema primário e secundários em enumeração fechada de tradição waltoniana (WALTON, REED E MACAGNO, 2008; FERREIRA; TREVISAN, 2025), modo de raciocínio, status argumentativo e qualidade da sustentação — que avalia a fundamentação, não a concordância com a tese. A camada de falácia opera sob regra de precisão sobre revocação, com trecho literal obrigatório. A camada de legitimação registra repertórios interpretativos (WETHERELL; POTTER, 1988), com direção, alvo e evidência textual.

Sobre as 390 unidades aplicou-se ainda uma reconstrução proposicional de tipo toulminiano (TOULMIN, 2003), com três campos: as razões efetivamente enunciadas, a tese sustentada e o princípio-ponte que autoriza passar de uma à outra. Foram reconstruídas 369 unidades; dezesseis elegíveis receberam marcação de não aplicabilidade com motivo declarado — conteúdo removido, corpo ausente ou unidade não-argumentativa. O princípio-ponte, quase sempre implícito, revelou-se o campo mais informativo do conjunto, por ser nele que a mesma conclusão aparece sustentada por pressupostos incompatíveis entre períodos.

Um piloto de calibração com 41 registros, sem interseção com a subamostra final, precedeu a aplicação. Dele resultaram a eliminação do truncamento de textos — a versão definitiva exige leitura integral antes da codificação — e a poda de dois repertórios de legitimação que não produziram evidência discriminante.

2.3. Senioridade, controles e limites

A regra adotada para estágio profissional é restritiva: considera-se apenas autodeclaração em primeira pessoa, sendo vedado inferir senioridade por vocabulário técnico, tom de autoridade ou qualidade da escrita — inferência que constitui porta de entrada de viés de classe e escolaridade. O resultado é que apenas 54 das 390 unidades declaram estágio, o que inviabiliza cruzamento quantitativo entre posição e percepção. A análise foi por isso reformulada: senioridade passa a ser estudada como recurso argumentativo, por meio de dois indicadores textualmente explícitos que não exigem inferência sobre quem fala — a invocação da senioridade como legitimação e o esquema de argumento pela posição de quem viu acontecer.

A composição entre unidades-fonte (post inicial) e unidades-resposta varia sistematicamente entre períodos, e post e resposta argumentam de modos distintos. Adotou-se por isso um controle obrigatório: nenhuma diferença temporal é atribuída a mudança histórica sem ser testada dentro de cada papel de unidade. Sobrevivendo nos dois, é padrão temporal; aparecendo em apenas um, é achado sobre a posição enunciativa.

Cinco unidades foram excluídas do N analítico, com registro individual: dois spams comerciais, uma publicada por conta criada por um agente de IA, uma por colisão lexical entre a sigla do mestrado em Direito e a sigla de modelos de linguagem — identificada por leitura, não por regra automática — e uma por falso positivo de rastro de navegação em URL. O N elegível é, portanto, 385.

Três limites devem ser declarados. Primeiro, a atrição diferencial: a proporção de unidades com conteúdo removido varia de 16% em 2024 a 2% em 2026, de modo que a leitura qualitativa do período intermediário opera sobre o que restou. Segundo, a repostagem: foram identificados 21 grupos de repostagem quase idêntica no universo analítico, 19 deles do próprio autor, afetando 1,31% dos posts iniciais e comprometendo especificamente a comparação entre subreddits.

Registre-se ainda uma condição reflexiva do desenho: a codificação foi realizada por um sistema de IA sobre um corpus em que esse mesmo sistema aparece como objeto de discurso com peso crescente. Trata-se precisamente do tipo de circularidade que a agenda de pesquisa sobre meta-identidade toma como tema (FERREIRA et al., 2026); é o portão de confiabilidade que a torna tratável.

3. DIFUSÃO, DESLOCAMENTO DO OBJETO E EXPANSÃO DO USO

O crescimento da IA generativa no campo observado não se confunde com crescimento da IA em geral. A razão entre threads de IA generativa estrita e threads de IA ampla passa de 9,1% (31

sobre 339) em 2022 para 23,1% em 2023, recua a 20,2% em 2024, sobe a 29,4% em 2025 e alcança 36,6% (1.141 sobre 3.114) no primeiro semestre de 2026. O significado empírico do objeto "IA" nessas conversas desloca-se progressivamente em direção à IA generativa, sem que se possa afirmar substituição de um campo pelo outro.

A Figura 1 desagrega a incidência por trimestre e por comunidade, e mostra que a difusão não é simultânea nem homogênea. Em r/brdev a incidência oscila entre 1,2% e 2,1% ao longo de 2023 e 2024, sobe a 5,1% no segundo trimestre de 2025 e acelera de 4,2% no último trimestre de 2025 para 8,1%, 12,4% e 13,2% nos três trimestres seguintes. As outras duas comunidades permanecem abaixo de 1,7% em toda a série, com uma exceção isolada em r/antitrampo no segundo trimestre de 2025 (2,6%), que não se sustenta.

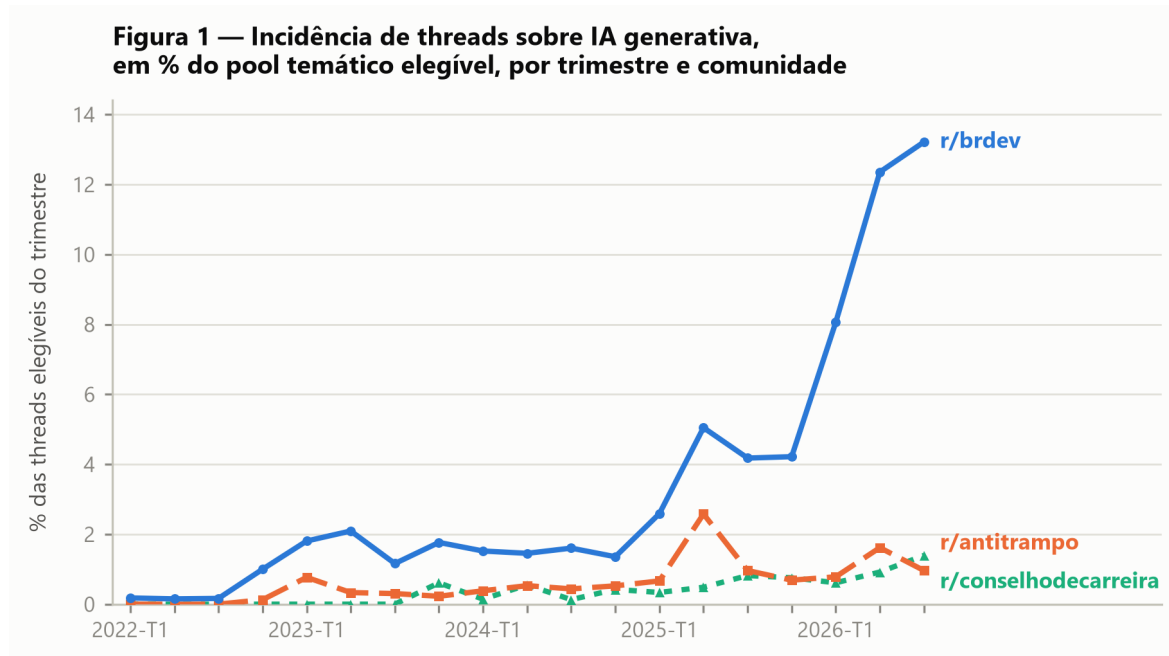


Figura 1 — Incidência de threads sobre IA generativa, em % do pool temático elegível, por trimestre e comunidade

Nota. O período cobre janeiro de 2022 a 2026. O terceiro trimestre de 2026 compreende apenas a julho. Fonte: elaboração dos autores a partir do censo mensal.

A leitura importante é a divergência: o tema não se difunde do fórum técnico para os de carreira e de condições de trabalho — concentra-se e aprofunda-se onde a prática profissional é o objeto. No período observado, a IA generativa é discutida principalmente como problema de ofício,

e só secundariamente como problema de mercado ou de relação de trabalho — o que não impede, como se verá, que os efeitos mais consequentes apareçam justamente nessas duas outras dimensões.

O aumento da presença temática é acompanhado por crescimento do componente de aplicação. Entre as threads-alvo de *r/brdev*, a proporção que articula uso ou avaliação prática passa de 26,7% em 2022 a 38,5% em 2026 — de atenção para uso.

Um terceiro movimento é menos evidente e analiticamente mais relevante. Examinando apenas as threads da amostra geral cujo post inicial não tratava de IA, a proporção em que a IA generativa é introduzida nos comentários passa de 0,7% em 2022 (2 em 307) a 10,0% em 2026 (21 em 210). A IA generativa torna-se um repertório mobilizado para responder a problemas cuja formulação inicial não era sobre IA — indicador de incorporação ao vocabulário profissional corrente, e não apenas de saliência temática.

Quanto ao objeto técnico, o Copilot é o único sistema generativo identificado no período anterior ao ChatGPT — no primeiro semestre de 2022 o universo analítico contém apenas cinco manifestações, todas referidas a ele. A Figura 2 acompanha o deslocamento subsequente.

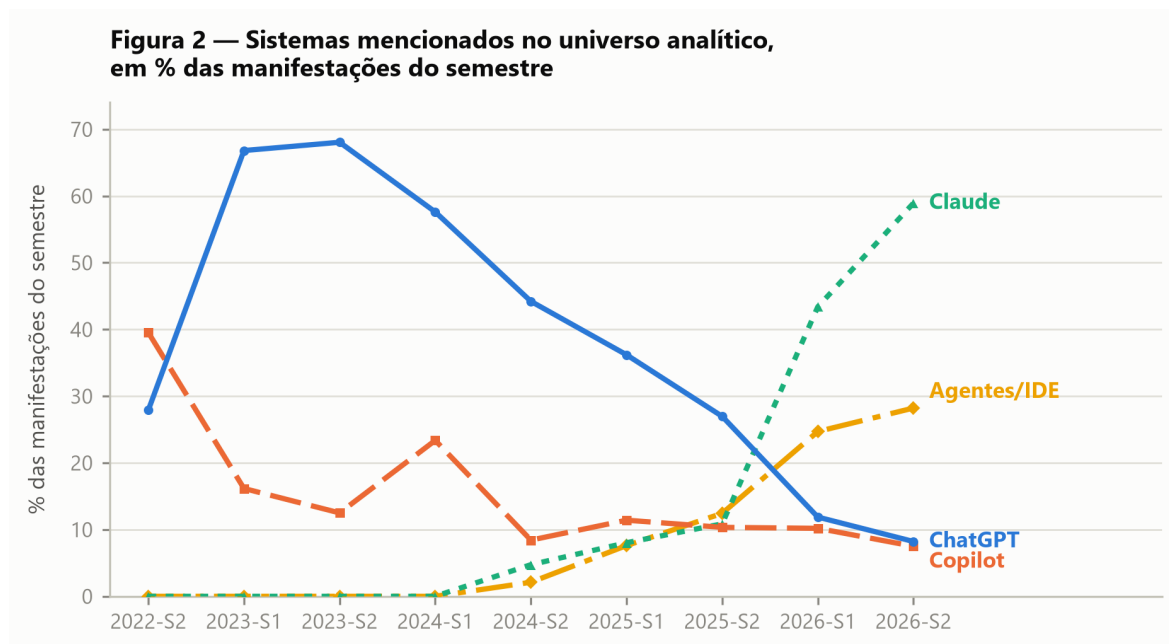


Figura 2 – Sistemas mencionados no universo analítico em % das manifestações do semestre. Nota. Sistemas mencionados, em % das manifestações do semestre no universo analítico ($n = 3.905$ elegíveis, após 5 exclusões; o primeiro semestre de 2022, com $n = 5$, foi omitido do gráfico e o segundo semestre de 2026 compreende apenas julho). Regra de contagem: correspondência lexical no texto da

manifestação, com uma manifestação podendo mencionar mais de um sistema. Fonte: elaboração dos autores.

O padrão é de substituição sucessiva e não de acumulação. O Copilot antecede e declina; o ChatGPT sobe a 68,1% no segundo semestre de 2023 e cai continuamente a partir daí; o Claude passa de ausente em 2023 a 58,9% em julho de 2026; os agentes integrados ao ambiente de desenvolvimento crescem de forma constante desde 2024. O cruzamento ocorre no primeiro semestre de 2026. Na subamostra codificada, cujo campo de sistema é atribuído por leitura e não por correspondência lexical, o padrão se confirma: entre 2025 e 2026 a menção ao ChatGPT cai de 52,3% para 22,7% das unidades do período, o Claude sobe de 5,5% para 47,2% e os agentes de 12,5% para 19,9%.

"IA generativa" não pode, portanto, ser tratada como tratamento tecnológico homogêneo. Quatro anos de série cobrem ao menos três objetos técnicos distintos, e a maior parte do que se afirma sobre "o impacto da IA" refere-se, na prática, a um deles.

Cabe registrar uma hipótese não confirmada. Esperava-se que sistemas agênticos — que executam — produzissem relação distinta da de sistemas conversacionais — que são consultados —, deslocando a valência atribuída de facilitação e problema para dependência e ameaça. A distribuição não confirma: facilitação aparece em 30,4% das unidades que mencionam sistemas conversacionais e 28,1% das que mencionam agênticos; ameaça, em 6,5% e 4,5% respectivamente. A distinção de regime, se existir, não se manifesta na valência atribuída.

4. A CRISE DOS SINAIS DE COMPETÊNCIA

4.1. Do critério de compreensão à indistinção do artefato

A preocupação com a atrofia cognitiva antecede a expansão do uso do ChatGPT. Em setembro de 2022, referindo-se ao Copilot, um participante afirma que a ferramenta "escreve código para você e te mal acostuma", acrescentando que o iniciante pode não distinguir solução boa de ruim. Em novembro do mesmo ano, numa disputa sobre a legitimidade de copiar código, a analogia com repositórios públicos de perguntas e respostas é recusada com precisão: "Tá, mas ele perguntou o que o Copilot fez e ele disse que não sabe" (ixmw6t9, nov./2022). A reconstrução do princípio-ponte é elucidativa: a legitimidade de reutilizar código depende da compreensão, não da fonte — critério que o próprio interlocutor havia enunciado e não aplicara ao caso. O critério de competência que o corpus

levará quatro anos redescobrimo já está formulado corretamente um mês antes do lançamento do objeto de estudo.

Em 2023 a empregabilidade é formulada como capacidade de adaptação ao novo instrumento. Circula a fórmula segundo a qual desenvolvedores não seriam substituídos por IA, mas por desenvolvedores que a utilizam (109d3y9, jan./2023); afirma-se que a ferramenta funciona como "pílula de senioridade" capaz de transformar júnior em pleno (k0w8r2m, set./2023); e argumenta-se que o método de seleção "está atrasado", já que no trabalho o desenvolvedor usará a ferramenta (jqwsip7, jul./2023).

Em 2024 emerge o que constitui o achado central deste artigo. Discutindo publicações profissionais em redes sociais, um participante observa que não se distingue o texto trabalhado do texto gerado, "então tudo parece gpt" (kp6xw3z, fev./2024). O princípio-ponte reconstruído formula o mecanismo: quando o sinal de qualidade se torna barato de imitar, ele deixa de sinalizar, e o equilíbrio desloca-se para a produção do sinal em vez daquilo que ele deveria indicar. Um ex-recrutador enuncia a mesma dificuldade do lado da avaliação: não se sabe se o candidato escreveu o código e usou a ferramenta para otimizá-lo, ou se ocorreu o inverso (ljfwgom, ago./2024).

Quando o artefato final pode ser coproduzido por um sistema generativo, seu valor como sinal independente da competência do trabalhador diminui. A consequência institucional aparece no corpus como deslocamento da avaliação do produto para o processo. Já em julho de 2023 há relato de empresa que permite a ferramenta no teste e pergunta em seguida por que o candidato tomou determinada decisão (jqpc6uv). Em junho de 2026, o mesmo princípio aparece formalizado: uma recrutadora declara que passará a exigir o uso da ferramenta e o envio do histórico de instruções, seguidos de entrevista sobre arquitetura e escolhas (mw40upt). O que se avalia desloca-se do produto para a justificação do produto.

Cabe registrar aqui um resultado do controle de composição descrito em 2.3. A valência de facilitação atribuída à IA cai em 2024 tanto nas unidades-fonte quanto nas unidades-resposta, e é portanto padrão temporal. Já a valência de problema, no mesmo ano, aparece em 37,5% das unidades-resposta e em apenas 9,5% das unidades-fonte. A crítica ao uso da ferramenta não é característica do período: é característica da posição enunciativa. Ela se formula na réplica, raramente na abertura do fio — o que significa que uma leitura restrita a posts iniciais registraria a difusão sem registrar a objeção. Ambas as células têm n inferior a 25 e devem ser lidas qualitativamente.

4.2. Empregabilidade: quando o filtro e a candidatura se automatizam

A crise do sinal tem consequência direta sobre o acesso ao emprego, e é nessa dimensão que o corpus registra o conjunto mais denso de estratégias.

O primeiro movimento é a desconfiança do filtro. Um participante que estuda várias tecnologias há oito anos e não obteve uma única entrevista em um ano formula o problema como propriedade do instrumento, não do candidato: "quem não mente no currículo não chega nem ser chamado" (mms6fzp, abr./2025). O princípio-ponte reconstruído é preciso: o filtro seleciona por declaração e não por competência demonstrável, de modo que quem declara com precisão é eliminado antes de poder demonstrar. A mentira aparece, nessa formulação, como resposta racional a um instrumento mal construído — e não como desvio de caráter.

O segundo movimento é a automatização da resposta ao filtro automático. Em março de 2025 um participante publica um gerador de currículos que converte perfil não estruturado em documento otimizado para sistemas de triagem, justificando-o pelo fato de que "muitas pessoas nunca chegam à primeira entrevista porque seus currículos não passam pelos ATS" (1je7y1u); em fevereiro de 2026 outro publica extensão equivalente para navegador (1rc5t5f). A simetria de armas é tratada como correção de uma assimetria imposta, e não como fraude. É significativo, porém, que o segundo autor hesite em divulgar a ferramenta na própria rede profissional, temendo má interpretação por recrutadores: a legitimidade da prática vale entre pares e não necessariamente perante quem opera o filtro.

O terceiro movimento é a disputa sobre declarar ou não o uso. Em agosto de 2024, diante da dúvida sobre listar a ferramenta entre as tecnologias de um teste técnico, um participante responde que isso "soaria como dizer que usou o computador e o Google" (ljfnzg2), enquanto um ex-recrutador observa que, em tecnologia especificamente, não veria com bons olhos — porque não saberia distinguir quem escreveu o código e o otimizou de quem maquiou um resultado inteiramente gerado (ljfwgom). A declaração só é segura onde o avaliador consegue verificar a divisão do trabalho; onde não consegue, é lida como presunção de terceirização integral.

Esse impasse se dissolve em 2026, e não pela via esperada. Num currículo apresentado ao fórum em fevereiro daquele ano por uma profissional de departamento pessoal em transição para tecnologia, o uso de IA aparece declarado três vezes como competência formal — "validação e auditoria de dados com apoio de ferramentas de IA", "uso estratégico de IA para produtividade e

validação de dados" e a implementação de "rotinas de conferência com apoio de IA para reduzir inconsistências" (1r5gsqk). A prática que em 2024 era objeto de constrangimento e ocultação torna-se, em área não técnica, credencial exibível. O que mudou não foi o comportamento, foi seu estatuto declaratório.

O quarto movimento diz respeito ao momento da avaliação. A norma sobre uso de IA em processos seletivos não está estabelecida, e o corpus registra essa indeterminação de forma direta. Um estagiário que recorreu à ferramenta durante um teste técnico por falta de tempo pergunta se isso "pode me prejudicar, neutro, ou até mesmo ajudar por estar lidando com os prompts no terminal" (1sup8xz, abr./2026). A dúvida é genuína e não retórica: a mesma ação pode ser lida como fraude ou como competência, e quem avalia não estabeleceu a regra. Do outro lado, argumenta-se que a proibição converte a entrevista em prova escolar, medindo memória e controle de ansiedade em vez de competência profissional, e que permitir a ferramenta seria a forma de simular o ambiente real de trabalho (ne418o4, set./2025).

Por fim, o corpus registra tanto o sucesso quanto o limite dessas estratégias. Um participante relata ter passado em entrevistas "lendo script do Gemini" para uma função que nunca havia exercido, e permanecer no cargo meses depois sem compreender o sistema, sustentado pela ferramenta (o649urw, fev./2026): a fraude na entrada torna-se indistinguível do método de trabalho, e deixa de ser episódio para virar condição estável. No polo oposto, um engenheiro com sete anos de experiência internacional documenta 190 empresas contactadas em seis meses — 101 sem resposta, 63 rejeições sem entrevista, 25 entrevistas, 45 sessões e uma oferta —, declarando ter usado a ferramenta "pra quase tudo", da pesquisa sobre entrevistadores à análise do contrato, e conclui que não há atalho (1rkj9ba, mar./2026). A ferramenta reduz o custo de cada tentativa; não reduz o número de tentativas necessárias.

O conjunto sustenta uma formulação precisa: a empregabilidade deixou de ser mediada apenas pelo repertório técnico do candidato e passou a depender de sua capacidade de operar, declarar e justificar uma produção que já não é integralmente sua — diante de um avaliador que, com frequência, não estabeleceu qual dessas três operações está avaliando.

5. SENIORIDADE, INTENSIFICAÇÃO E REPRODUÇÃO OCUPACIONAL

5.1. Senioridade como recurso argumentativo

A regra restritiva de codificação produziu 54 declarações de estágio em 390 unidades. A distribuição dessas declarações é, ela própria, um resultado: 28 são de posições de pré-entrada, nove de estagiários, oito de juniores, seis de seniores ou líderes e três de plenos. Quanto mais frágil a posição, mais explícita a declaração; quem já detém autoridade não diz o cargo, performa. A regra restritiva, que parecia custo metodológico, é o que torna essa assimetria visível — uma regra permissiva teria inferido senioridade dos seniores pelo tom e apagado exatamente o contraste.

Dois indicadores independentes registram o declínio da senioridade como moeda argumentativa. O esquema de argumento pela posição de quem viu acontecer cai de 31,2% das unidades do período de choque a 20,3% no período de consolidação. A invocação explícita da senioridade como legitimação cai de 8,3% a 2,9%. A convergência de dois indicadores construídos de forma independente é o que sustenta a leitura.

O que os textos formulam não é o desaparecimento da senioridade, mas a erosão de seu fundamento. Um participante que se declara júnior responde à acusação de ignorância técnica observando que, se não fosse leigo, seria pleno ou sênior (m9nb6wg, jan./2025) — a hierarquia funciona como escala de licença para não saber, e é essa escala que a ferramenta desregula. Outro, em maio de 2025, enuncia a consequência: se todos forem seniores, não existirão seniores, e a designação perde referente (1kdbia3). Do lado da demanda, um freelancer afirma em dezembro de 2025 que o cliente não distingue entre sênior, pleno e júnior, e que o determinante do acesso ao trabalho é a posição no leilão publicitário, não a senioridade técnica (1pu50tt).

5.2. Intensificação

Um mecanismo distinto da substituição atravessa o corpus e atinge quem permanece empregado. Uma redatora remunerada por produção formula-o com precisão em outubro de 2024: "Agora, com o ChatGPT, até consigo fazer mais em menos tempo, então a demanda aumentou" (1gc99st). O princípio-ponte: sob remuneração por peça, ganho de produtividade converte-se em elevação da meta e não em tempo livre — o benefício é apropriado pela forma do contrato, não por quem opera a ferramenta. O mesmo post foi ditado por transcrição de voz, porque a autora relata não aguentar mais digitar.

A formulação reaparece no vocabulário do desenvolvimento em janeiro de 2026: "a cobrança em cima dos devs aumentou drasticamente, como se todo problema desse pra resolver com vibe coding" (o14ywws). E aparece como efeito de sobrecarga estrutural em julho de 2026, no relato de

um profissional responsável por dezessete clientes que declara ter-se tornado "um copia e cola de ChatGPT" porque não dispõe de tempo hábil para elaborar estratégia (1mcjq5m). A delegação, nesse caso, não é escolha: quando o volume excede o tempo, a camada de julgamento é a primeira a ser substituída por saída genérica, e o custo reputacional recai sobre o trabalhador.

5.3. Reprodução ocupacional

O corpus não sustenta a tese simples de desaparecimento das posições juniores. Sustenta que a viabilidade econômica e formativa dessas posições tornou-se objeto de novo cálculo, que envolve salário, treinamento, revisão, custo computacional e arquitetura da equipe.

O mecanismo pelo qual a formação é interrompida é enunciado com clareza em fevereiro de 2026: "é aqui que os LLM podam os juniors: ou a LLM errou e a pessoa não entendeu o motivo e só pediu para consertar, ou a pessoa errou e pediu para LLM consertar sem descobrir por si só a root cause" (o3bgzi1). Aprender é diagnosticar a causa do próprio erro; a ferramenta remove o erro sem produzir o diagnóstico, e é essa remoção — não a geração de código — que interrompe a formação.

A contradição estrutural do período é formulada pelos próprios participantes. Em dezembro de 2025, um profissional que roda modelos locais afirma que a tecnologia "definitivamente substituiria um estagiário", desde que operada por alguém experiente, e acrescenta imediatamente: "a questão aqui é quem vai substituir os Plenos/Sêniores quando eles aposentarem" (nw0bc0f). A substituição do júnior só é viável porque um sênior a supervisiona, mas a formação de sêniores depende da existência do posto júnior.

O corpus contém as duas direções desse cálculo. Há relatos de eliminação do posto de entrada, com a justificativa de que a produtividade combinada de sênior e ferramenta supera a de sênior mais júnior. Há, em sentido oposto, o relato de uma empresa de grande porte que declara nunca ter contratado tantos juniores, com fluxo redesenhado — a área de negócios define o escopo, o gestor de produto prototipa com a ferramenta, o júnior constrói a estrutura mínima e plenos e sêniores ajustam para produção (ohxdrh0, abr./2026). E há, em julho de 2026, o registro de contratação de júnior por sair mais barato que a assinatura da ferramenta (ozuz9dn). O que está em disputa não é a existência do posto de entrada, é o seu desenho; o mesmo cálculo econômico produz eliminação numa organização e redesenho em outra.

6. DA FERRAMENTA AO DISPOSITIVO ORGANIZACIONAL

O uso da IA entra na avaliação formal de desempenho antes de 2026. Em julho de 2024, um participante relata que a empresa "colocou o uso da ferramenta como um ponto a ser avaliado durante o processo de progressão de carreira" (lclvh7o).

Em 2026 a ferramenta converte-se em métrica. Um relato de junho descreve meta corporativa de maximização de consumo de tokens, com ranking dos três maiores consumidores (1twb39w). Outro, de julho, descreve proibição de escrever código manualmente e de analisar solicitações de integração, com produtividade medida por integrações por dia e tokens gastos, e registra conflito explícito com a prática de revisar e testar com cuidado (owd1dxo). Em março de 2026, diante de exigência de uso mínimo com métricas opacas, as estratégias relatadas incluem pedir ao sistema que gere texto consumindo o máximo de tokens e "todo dia pela manhã dar um Bom dia para o Claude" (1rvibyc). Quando a métrica é opaca e a sanção é certa, o comportamento otimiza o indicador e não o resultado.

A métrica, contudo, é instável. Em julho de 2026 são promovidos os desenvolvedores que conseguem "gastar o mínimo de token no mês e continuar com um volume de entrega absurda", num caso em que a equipe passou de oito para duas pessoas (oz4ypy0). Em menos de dois trimestres, o comportamento premiado inverte-se: primeiro consumo máximo, depois economia máxima. Numa consultoria europeia, a adoção paga da ferramenta para toda a equipe produziu os piores fechamentos mensais em cerca de quinze anos, e a política foi revertida (o0v7zfe, jan./2026). A institucionalização do uso não produz estabilidade equivalente nos critérios de avaliação.

O efeito mais consequente desse regime de custo aparece em julho de 2026, num relato que descreve a passagem de assinatura fixa para cobrança por uso. Diante de um problema de autenticação com quatro hipóteses possíveis, o autor formulou as quatro em paralelo — algo que a restrição anterior o levava a evitar — e percebeu retrospectivamente que vinha economizando instruções havia meses, evitando perguntas de esclarecimento por parecerem desperdício: "A gente se treinou pra economizar tokens porque pagamos por mensagem, e isso nos deixou piores em debugar" (1uqcoye). O racionamento induziu economia de hipóteses, e economizar hipóteses é o oposto de depurar. A estrutura de preço reconfigurou silenciosamente o método de investigação — efeito que nenhuma métrica de desempenho de modelo capta e que só se torna visível quando a restrição é removida.

Um deslocamento correlato aparece na estrutura de repertórios de legitimação. O repertório econômico e de custo, presente em 8,3% das unidades do período de choque e 7,1% do período de

agentificação, alcança 30,8% no período de consolidação. O eixo do debate migra de "funciona?" para "quanto custa?".

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre 2022 e 2026 ocorrem simultaneamente o aumento da presença da IA generativa nas comunidades observadas, o crescimento de seu componente de uso prático, a transformação do tipo de sistema utilizado e sua mobilização em conversas que não começaram sobre ela. Difusão, neste caso, significa mudança de regime e não apenas aumento de frequência.

Quanto maior a capacidade de execução atribuída ao sistema, mais relevantes se tornam formulação, revisão, contextualização, avaliação e responsabilidade pelo resultado. A reconstrução proposicional mostra que essa formulação já está presente em 2023 e que o que muda ao longo do período não é a conclusão, mas o pressuposto que a autoriza: em 2023 o julgamento é apresentado como o que resta ao profissional; em 2026, como o que ele vende.

O achado central é a crise de atribuição da competência. Quando o artefato final pode ser coproduzido, seu valor como sinal independente diminui, e os processos seletivos tendem a demandar observação do processo, explicação e julgamento — resposta institucional documentada já em 2023 e formalizada em 2026.

A esse achado soma-se um mecanismo que a literatura sobre substituição não captura: o ganho de produtividade é apropriado, sob determinadas formas contratuais e métricas de gestão, como elevação da expectativa de entrega. A intensificação opera sobre quem permanece e explica por que a reconfiguração dos critérios é vivida como perda por trabalhadores que não foram demitidos.

A questão das posições de entrada é, portanto, uma questão de reprodução ocupacional, e não de substituição linear. E a passagem da ferramenta a dispositivo organizacional — integrada à progressão, à composição de equipes, aos custos e às métricas — instala uma configuração em que normalização do uso e instabilidade dos critérios coexistem. É legítimo falar de crise das convenções profissionais; não é legítimo, com estes dados, falar de crise objetiva do emprego causada pela IA.

Se os critérios para entrar, demonstrar competência, aprender, progredir e ser avaliado mudam, também mudam os mecanismos pelos quais trabalhadores são selecionados e diferenciados. Os recursos necessários para responder rapidamente a critérios instáveis — formação anterior, informação, redes, tempo, acesso tecnológico e posição ocupacional — são socialmente distribuídos,

e o corpus registra ao menos um deles em forma diretamente observável: o custeio privado das assinaturas, que passa a condicionar a produtividade mensurada e, em alguns relatos, a própria elegibilidade para contratação.

REFERÊNCIAS

ACKER, J. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006. <https://doi.org/10.1177/089124320628949>

ATTEWELL, P. What Is Skill? Work and Occupations, v. 17, n. 4, p. 422-448, 1990. <https://doi.org/10.1177/0730888490017004003>

BOURDIEU, P. *Language and symbolic power*. Cambridge: Harvard University Press, 1991.

COMIN, A. A.; BARBOSA, R. J. Trabalhar para estudar: sobre a pertinência da noção de transição escola-trabalho no Brasil. *Novos Estudos CEBRAP*, n. 91, p. 75-95, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-33002011000300004>

COMIN, A. A.; CASTRO, N. A. A alquimia organizacional: qualificação e construção do consentimento. *Tempo Social*, v. 10, n. 2, p. 113-144, 1998. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-20701998000200008>

EUBANKS, V. *Automating inequality: how high-tech tools profile, police, and punish the poor*. New York: St. Martin's Press, 2018.

FERREIRA, A. H. *Entre o emprego e o empreendedorismo: aspectos geracionais dos vínculos de trabalho de profissionais de TI dos quadros médios da cidade de São Paulo*. Dissertação (Mestrado em Sociologia) — Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. DOI: [10.11606/D.8.2019.tde-30042019-111050](https://doi.org/10.11606/D.8.2019.tde-30042019-111050)

FERREIRA, A. H.; TREVISAN, A. C. Critical paths for data analysis in social sciences: practical application for analyzing data on polarization, populism, and post-truth. Zenodo, 2025. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15765674>

FERREIRA, A. H.; TREVISAN, A. C.; BAPTISTA, C. M.; COMIN, A. A.; RAMOS-ANTÓN, R.; CARVALHO, H. F.; VENDRELL, S.; SÁ, V. O. Meta-identity and algorithmic mediation on digital platforms: a comparative analysis of AI-human content categorization. *Societies*, v. 16, n. 4, p. 132, 2026. DOI: <https://doi.org/10.3390/soc16040132>

GILLESPIE, T. The relevance of algorithms. In: GILLESPIE, T.; BOCZKOWSKI, P. J.; FOOT, K. A. (orgs.). *Media technologies: essays on communication, materiality, and society*. Cambridge: MIT Press, 2014. p. 167-194.

GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A.; COMIN, A. A. Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: pode a expansão eludir as desigualdades? *Novos Estudos CEBRAP*, v. 39, n. 3, p. 475-498, 2020. DOI: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030002>

KELLOGG, K. C.; VALENTINE, M. A.; CHRISTIN, A. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals*, v. 14, n. 1, p. 366-410, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>

KÉTYI, A.; GÉRING, Z.; DÉN-NAGY, I. ChatGPT from the students' point of view: lessons from a pilot study using ChatGPT in business higher education. *Society and Economy*, v. 47, n. 1, p. 1-21, 2025. DOI: 10.1556/204.2024.00007.

LENDVAI, G. F. Reddit in scholarly reception: a bibliometric assessment of the front page of the internet. *Quality & Quantity*, v. 60, p. 3647-3673, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11135-025-02416-z>.

NOBLE, S. U. *Algorithms of oppression: how search engines reinforce racism*. New York: New York University Press, 2018.

PASQUALE, F. *The black box society: the secret algorithms that control money and information*. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

PROENÇA, J. J. C.; RAMOS VERA, C. Generative artificial intelligence in qualitative analysis: a critical examination of tools, trust and rigor. *Prometheus*, v. 41, n. 1, p. 45-58, 2026. DOI: 10.13169/Prometheus.41.1.0004.

ROSENBLAT, A. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Berkeley: University of California Press, 2018.

TOULMIN, S. E. *The uses of argument*. ed. atual. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

WALTON, D.; REED, C.; MACAGNO, F. *Argumentation schemes*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008.

WETHERELL, M.; POTTER, J. Discourse analysis and the identification of interpretative repertoires. In: ANTAKI, C. (org.). *Analysing everyday explanation: a casebook of methods*. London: Sage, 1988. p. 168-183.

ZULU, Naomi Chikumbi; ÅKESSON, Maria; THOMSEN, Michel. What does generative AI mean for my professional competence? Insights into the perspectives of digital creative professionals. *Interacting with Computers*, 2026. Artigo iwaf056. DOI: 10.1093/iwc/iwaf056.

DECLARAÇÃO DE DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA: O conjunto de dados de apoio aos resultados deste estudo, as matrizes agregadas e o protocolo de codificação estão disponíveis mediante solicitação aos autores.

FINANCIAMENTO: Allan Herison Ferreira é bolseiro de doutoramento da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), Portugal, referência: <https://doi.org/10.54499/2022.14807.BD>. Ana Carolina Trevisan é bolsista de doutoramento da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), Portugal, referência: <https://doi.org/10.54499/UI/BD/153755/2022>. Este trabalho é financiado por Fundos Nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do Projecto referência UID/05021/2023. Este trabalho teve apoio da FAPESP, por meio do Centro de Ciência de Dados para Estatísticas Públicas (CCDEP), sediado na Fundação Seade (Processo nº 2023/18026-8).

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES: Alvaro Augusto Comin: Conceptualization, Methodology, Supervision, Writing – review & editing. Ana Carolina Trevisan: Conceptualization, Methodology, Validation, Writing – review & editing. Allan Herison Ferreira: Conceptualization, Data curation, Formal analysis, Investigation, Software, Visualization, Writing – original draft.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE: Os autores declaram que não há conflito de interesses a mencionar.

DECLARAÇÃO DE USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: Recursos de inteligência artificial foram utilizados no apoio à organização, formatação e tradução do manuscrito e na aplicação inicial do protocolo de codificação às 390 unidades qualitativas. Todo o uso de IA ocorreu sob supervisão dos autores, que assumem integral responsabilidade pelo conteúdo científico.

MINIBIOGRAFIAS DOS AUTORES

Alvaro Augusto Comin é professor do Departamento de Sociologia da FFLCH-USP e pesquisador do Centro de Inteligência Artificial da USP (C4AI), onde coordena o grupo Mercados Digitais de Trabalho. Doutor em Sociologia pela USP, pesquisa mercados de trabalho, inteligência artificial e trabalho digital.

Ana Carolina Trevisan é doutoranda em Ciências da Comunicação na NOVA de Lisboa, com bolsa da FCT no IFILNOVA. Mestre em Sociologia pela USP, pesquisa estratégias argumentativas em redes sociais, sociologia política e análise socioargumentativa.

Allan Herison Ferreira é doutorando em Ciências da Comunicação na NOVA de Lisboa, com bolsa da FCT no ICNOVA. Mestre em Sociologia pela USP, pesquisa identidades sociais, trabalho em tecnologia da informação, inteligência artificial e mediação algorítmica.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.