

CAPÍTULO 2

FUTURO DO TRABALHO, EMPREGABILIDADE E 'UBERIZAÇÃO' DA ECONOMIA



Prof. Me. Jair Aparecido Ártico

INTRODUÇÃO

As mudanças do mercado de trabalho têm se refletido também em como mudamos a nossa forma de trabalhar nas organizações. Nas organizações bancárias virtuais, por exemplo, podemos perceber importantes alterações: o bancário tradicional era aquele profissional que tinha um relacionamento pessoal com seu cliente, sabia o seu nome, conhecia suas características pessoais e suas necessidades, tudo isso baseado no relacionamento diário. Com o advento da tecnologia foi possível transferir atividades antes presenciais para a tecnologia e pouco a pouco foi-se perdendo esta cumplicidade pessoal entre o profissional e o cliente. O cliente já não tem a necessidade de ir até o banco para resolver os seus negócios, basta utilizar a tecnologia. Mas, como atender este novo cliente, com diferencial?

O bancário foi obrigado a mudar a sua forma de trabalhar e teve que aprimorar competências essenciais para este novo cenário. O atendimento pessoal passou a ser digital e o cliente passou a utilizar aplicativo bancário no lugar do banco físico. Melhorou muito a condição de vida do cliente, que viu uma oportunidade de resolver suas situações de forma mais rápida e prática. Com a facilidade da utilização da tecnologia sobrou mais tempo para ficar com sua família, aproveitar o dia de sol, fazer academia, enfim, gastar tempo com qualidade de vida.

O banco ainda tem a necessidade de conhecer o seu cliente, analisar as suas características para oferecer serviços direcionados. A tecnologia é um ótimo recurso para este fim. Mas, como fica a relação pessoal? Como dar atenção ao seu cliente? É comum, hoje, muitos clientes terem o telefone pessoal e o *WhatsApp* de seu gerente. O que poderia ser um absurdo antes, hoje é um diferencial que aproxima os dois extremos.

O que podemos tirar deste exemplo? Que a mudança é uma realidade para todos, quer sejam as empresas, funcionários e clientes. A empresa muda porque tem que continuar existindo, o cliente muda porque a tecnologia favorece e facilita a sua vida e o funcionário muda porque tem que continuar empregado.

Podemos aqui descrever diversas organizações e profissionais que mudaram e estão mudando para continuar no cenário econômico: as empresas de educação e os professores que gravam a aula, ao invés de ministrar o assunto presencialmente. As editoras de livros e os escritores, que ao invés de fazerem a impressão do livro o fazem de forma digital. Os agricultores e seus funcionários no uso de tecnologia para monitorar o desenvolvimento de suas plantações e assim por diante.

Quero chamar a atenção sobre a mudança constante e certa em todos os segmentos de trabalho, nos quais a tecnologia surge com rapidez enorme, tanto em sua criação, como na capacidade de solução dos problemas. E é necessário

e imprescindível que as empresas e os profissionais mudem também com a mesma rapidez e força. As mudanças ocorrem normalmente por meio da Revolução Industrial.

A Primeira Revolução Industrial foi a invenção do motor a vapor, a Segunda foi a eletrificação e a produção em massa do Henry Ford. Nos anos 1960, começou a digitalização e a evolução provocada pelo computador, a Terceira. Agora, desde os anos 2000, as ciências passaram a se desenvolver por meio da tecnologia, nanotecnologia, inteligência artificial, neurociência e tantas outras aplicações: é a Quarta Revolução Industrial.

Em entrevista à Giovanna Riato (2018), Salibi Neto comenta que a questão é que tudo está mais complexo do que nas outras revoluções. É a primeira vez que os mundos físico, digital e biológico se unem. Nunca empresas desapareceram ou ficaram irrelevantes tão rapidamente (DRAFT, 2018).

1. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

De acordo com Grandi (2019), a inteligência artificial (IA) pode ser considerada um dos maiores avanços da nossa geração, se não o maior. Sua capacidade de executar tarefas repetitivas e extrair informações dos dados para indicar o melhor direcionamento revolucionou os modos de produção de várias indústrias. Por consequência, impactou o mercado de trabalho e a forma como as pessoas devem se preparar para atuar em um cenário, cuja tendência é que trabalhos manuais e repetitivos sejam gradualmente substituídos por inteligência artificial.

O mesmo autor ainda comenta que uma outra estratégia para se preparar para esse novo cenário é focar em tarefas que nenhuma inteligência artificial consegue realizar. Por exemplo, robôs não conseguem dançar, cantar, fazer julgamentos, tomar decisões, confortar pessoas, fazer boas perguntas, ensinar ou liderar. As novas tecnologias ajudam muito nessas tarefas, mas somente os humanos podem realizá-las. Por isso, áreas que trabalham com o campo das emoções, da empatia, dos julgamentos, da ética e do contexto estarão em alta.

É muito comum ouvir dos profissionais que estão preocupados com o emprego no futuro, que não terá mais empregos, pois o avanço da inteligência artificial com os seus robôs vai roubar todos os empregos. Grandi comenta que não é bem assim, que a população não precisa temer o avanço da inteligência artificial, pois apenas 12% dos empregos atuais serão substituídos por robôs. Em contrapartida, 13% dos empregos do futuro ainda estão por surgir, e os demais 75% serão melhorados com a ajuda da tecnologia.

2. QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Em entrevista *concedida pelo fundador do Fórum Econômico Mundial*, Klaus Schwab, *ao jornalista Marcelo Lins para o Milênio*, programa da Globo News, afirmou que a humanidade está ingressando na Quarta Revolução Industrial, uma nova era em que a união de tecnologias digitais, físicas e biológicas modificará drasticamente não apenas o modo como vivemos, mas a maneira como trabalhamos (SCHWAB, 2020). Dentro dessa lógica, enquanto alguns trabalhos desaparecerão, outros, sequer existentes, logo se tornarão comuns.

Segundo Schwab (2016), a Quarta Revolução Industrial cria um mundo no qual os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível, permitindo a total personalização de produtos e a criação de novos modelos operacionais. O momento traz ainda alguns desafios e preocupações, como as de garantir que os benefícios sejam distribuídos de forma justa entre todas as pessoas; correto gerenciamento das externalidades sobre os prováveis riscos e danos envolvidos; e, por fim, garantir que esta revolução seja liderada por humanos e para os humanos.

Nesse sentido, de acordo com Magaldi e Salibi Neto (2018), vivemos o momento de desenvolver um novo sistema de pensamentos para lidar com as complexidades de forma bem-sucedida.

Um outro fator importante neste cenário, que está afetando o mercado de trabalho, é o envelhecimento da população. O contrário também acontece: as novas tecnologias, economia disruptiva e a Quarta Revolução Industrial estão conferindo uma cara velha ao emprego tradicional. O economista Octavio de Barros, uma das vozes brasileiras do debate, explica que a extinção da ocupação clássica cria espaços para o aumento do precariado. “O trabalho se torna cada vez mais *on demand* (sob demanda) porque essa é a flexibilidade que o mundo digital impõe”, explica Barros, que foi economista-chefe do Banco Bradesco por 15 anos e hoje dirige o Instituto República, a que se refere como um *think tank* – uma espécie de laboratório de ideias e reflexões, no qual estuda e acompanha temas econômicos e políticos (FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2016).

O termo precariado, conforme citado nas palavras de Octavio de Barros, é definido pelo dicionário como um adjetivo, e significa: em péssimas condições; que não alcança o seu propósito: escola precária. Escasso; que não é suficiente: auxílio precário; salário precário. Incerto; ausência total ou completa de estabilidade: acordo precário. Frágil; cuja resistência é reduzida: estado de saúde precário (DICIO, s/d). Diante disso, fica claro a fragilidade do trabalhador atual.

A Quarta Revolução Industrial deve implicar na perda de mais de cinco milhões de empregos em até cinco anos, diz o Fórum Econômico Mundial no relatório *Futuro do Trabalho*, publicado em 2016. As mudanças, segundo o

documento, vão chegar na corrente da robótica avançada, transporte autônomo, inteligência artificial, aprendizagem automática, além do desenvolvimento acelerado da biotecnologia, de 2015 a 2020. Por outro lado, o cenário tecnológico dá força para áreas como computação, matemática, arquitetura e engenharia, nas quais haverá um ganho de dois milhões de empregos.

Klaus disse ainda que, se olharmos as estatísticas, cerca de 50% dos postos de trabalho nos EUA estão ameaçados pela Quarta Revolução Industrial, ou seja, eles podem ser substituídos por inteligência artificial, robôs e outros.

Neste cenário, nós precisamos realizar um esforço conjunto entre empresas, governos e sociedade civil, para descobrir como criaremos os sistemas de treinamento necessários para requalificar as pessoas o máximo possível. Pessoalmente, eu acredito que vamos precisar de mais pessoas no setor social no futuro, com o envelhecimento da população. Ainda temos pessoas demais que são pobres e que precisam de apoio, não apenas financeiro, mas apoio para capacitação profissional, para serem capazes de se sustentar e servir à sociedade de maneira útil.

3. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização do trabalho é um dos grandes problemas que a inteligência artificial traz para os trabalhadores, de acordo com alguns sociólogos e pesquisadores. O termo surgiu na década de 1980, na Itália, a partir do movimento social autonomista, segundo o sociólogo Ruy Braga. O grupo estava preocupado em fazer uma análise do trabalho e entender por que as novas gerações, quando entram no mercado, não experimentam as mesmas políticas de bem-estar que as gerações anteriores (ARAN; CILO, 2019).

Braga (2012) destaca que a precariedade constitui a regra das relações de trabalho de hoje. Ele coloca em seu processo investigativo a precariedade laboral como central, em detrimento da dimensão que ganhou nos últimos trinta anos. Um dos motivos que levou a esta precarização é o enfraquecimento do sindicalismo fordista, cuja crise se constitui do ponto de vista das classes subalternas, um dos mais notáveis subprodutos da globalização capitalista.

Em entrevista dada à Revista Isto É, o sociólogo Ricardo Antunes aborda o assunto do modelo de tecnologia artificial, e afirma que por meio de aplicativos, se espalhou pelo mundo. O trabalhador se conecta a uma plataforma digital e, quando tem trabalho, recebe; quanto não tem, não recebe. De fato, algumas empresas digitais só se mostram viáveis, adotando esse modelo de empregabilidade, como *Uber*, *Cabify*, *iFood* e *Rappi*. O autor chama este modelo de relações trabalhistas de precarização (ARAN; CILO, 2019).

Antunes, em seu livro *Adeus ao Trabalho?* Comenta a necessidade de adoção de estratégias de organização e de luta que considerem a nova morfologia assumida

pelo trabalho no capitalismo contemporâneo. É urgente que as entidades representativas dos trabalhadores rompam com a enorme barreira social que separa os trabalhadores “estáveis”, em processo franco de redução, daqueles submetidos às jornadas de tempo parcial, precarizados, subproletarizados, em significativa expansão no atual cenário mundial (ANTUNES, 2010 e 2015).

4. “UBERIZAÇÃO” DA ECONOMIA

Um outro termo utilizado neste novo cenário é a “uberização”, que vem de *Uber*, o popular aplicativo de serviços que permite compartilhar um carro sem que seja um táxi. Visualize o funcionamento do aplicativo: por meio de uma plataforma baseada na internet, pessoas podem chamar um veículo para se locomover pelas cidades em todo o mundo. Considerando esse modelo de negócio, outras empresas como *iFood*, *Rappi*, *AirBnB*, entre outros negócios que surgiram por causa da disseminação da economia do compartilhamento, fazem parte desse cenário de “uberização”. Mas apesar de um lado promover uma transformação positiva, que tem foco na sustentabilidade e na possibilidade de troca que a economia colaborativa promove, o termo “uberização” é por vezes usado de forma pejorativa, para descrever um modelo de trabalho controverso e sem muitos direitos.

Já para Maílson da Nóbrega, em entrevista dada à Revista Isto É, afirma que o grande problema é a velocidade das transformações, que deixa um enorme contingente de trabalhadores para trás (ARAN; CILO, 2019).

5. FUTURO DO TRABALHO

O tema futuro do trabalho tem sido presença constante na pauta do Fórum Econômico Mundial, em Davos (Suíça), nos últimos anos. São diversos pontos de vista apresentados pelas autoridades mundiais.

“Alguns temem que os robôs destruam muitos empregos, enquanto os otimistas olham para um futuro de *workplaces* mais benevolentes onde as habilidades humanas dominam e os trabalhadores são liberados das tarefas mundanas”, comenta Allen Blue, cofundador e VP de gerenciamento de produtos do LinkedIn (COMPUTERWORLD, 2019).

Estudos estimam que até 65% das crianças que estão começando a escola hoje, depois de se formarem no ensino médio ou na faculdade, terão um emprego que ainda não existe. A maior parte da atenção neste debate concentra-se nos empregos em declínio – e não na criação de novos empregos (COMPUTERWORLD, 2019).

Vamos conhecer a projeção dos negócios da inteligência artificial até 2025, que apresenta crescimento exponencial.

Gráfico 1 - Os negócios da inteligência artificial



Fonte: adaptado de Tractica (s/d).

Independente dos números e da percepção de cada um, o que é certo é que é necessário que você se atualize para se manter empregável. Nada será como antes, nem mesmo os empregos atuais.

Para que você possa já iniciar esta mudança ou pelo menos que você comece a pensar nas profissões do futuro, seguem abaixo algumas áreas e profissões que estarão em alta nos próximos anos.

Figura 1 - Áreas de atuação



Fonte: elaborado pelo autor.

Muitas dessas áreas já têm grande influência hoje em dia, mas com a chegada da tecnologia ficarão cada vez mais precisas em sua atuação e poderão exercer sua atividade com maior exatidão.

Muitos empregos deixarão de existir por causa da tecnologia, isto é verdade. Mas, calma! Temos a solução! Muitos outros surgirão, como você pode conhecer no quadro 2

Figura 2 - Empregos do futuro

Empregos do Futuro



- Piloto espacial comercial
- Revivalista de espécies extintas
- Consultor de energia alternativa
- Criador de órgãos / partes do corpo
- Cirurgião de memória / *memory curator*
- Conselheiro de condicionamento físico / *Fitness commitment counsellor*
- Profissional que faz companhia às pessoas solitárias / *Walker talker*
- Especialista em comércio eletrônico / Especialista em *e-commerce*
- Desenvolvedor de *software*
- Analista de sistemas de computação
- Gestor de resíduos
- Gestor de TI – Tecnologia da Informação
- Analista de pesquisa de mercado
- Especialista em marketing digital
- Especialista em direito digital
- Arquiteto e engenheiro 3D
- Gestor de comunidade
- Engenheiro ambiental
- Engenheiro hospitalar
- Especialista de segurança da informação
- Especialista em experiência do usuário / cliente
- Analista de grandes bancos de dados / Analista de *big data*
- Desenvolvedor de dispositivos vestíveis / Desenvolvedor de dispositivos *wearables*
- Consultor de imagem
- Gestor de inovação
- Geneticista
- Gestor de talentos
- Médico geriatra
- Gestor financeiro
- Especialista em saúde mental

Fonte: elaborado pelo autor.

A figura 2 mostra alguns exemplos de empregos que surgirão e outros que serão remodelados por causa da tecnologia. É um momento de mudança, mas um mundo de possibilidades para se ter um ótimo emprego.

A tecnologia também vai impor mudanças nas habilidades dos profissionais. Algumas dessas habilidades deverão ser desenvolvidas para que o profissional seja cada vez mais eficaz. Veja abaixo as principais habilidades para o profissional do futuro.

- Elasticidade mental;
- Solução complexa de problemas;
- Negociação;
- Pensamento crítico;
- Orientação de serviço;
- Criatividade;
- Julgamento e tomada de decisões;
- Gestão de pessoas;
- Inteligência emocional;
- Conhecimento interdisciplinar;
- Coordenação com os outros.

Percebam que a maioria das habilidades demonstradas acima são aquelas que robôs não poderão ter, que são intrínsecas ao ser humano. Mas, essas habilidades devem fazer sentido na diferenciação da competência do profissional do futuro. O sucesso dependerá de como você fará uso dessas habilidades.

6. EMPREGABILIDADE

De acordo com o dicionário *on-line* de Português, empregabilidade é um substantivo feminino – e é aquele que se consegue empregar; propriedade do que é empregável (gera empregos): é a capacidade que alguém possui para conseguir um emprego, buscando novas oportunidades de trabalho ou desenvolvendo maneiras de nele se manter: profissionais com alto grau de empregabilidade (DICIO, s/d).

Aparentemente é muito fácil ser empregável, basta conseguir um emprego e se manter nele. Mas, certamente, você sabe que não é bem assim. São tantas as variáveis, que às vezes não sabemos qual o rumo certo para conseguir ser empregável.

Uma das alternativas é analisar o cenário e suas mudanças, como a introdução da economia circular, que certamente impactará nos empregos do futuro. A economia circular é um novo conceito que certamente entrará no lugar da economia linear, tendo como estratégia a redução, a reutilização, a recuperação e a reciclagem de materiais e energia. Esse novo modelo associa crescimento econômico a um ciclo de desenvolvimento que preserva e aprimora o capital natural, otimiza a produção de recursos e minimiza riscos, com a administração de estoques finitos e fluxos renováveis. Pense nisso!

Outra possibilidade é acompanhar as áreas que trarão mais oportunidades. É claro, que acima de tudo e em primeiro lugar, você tem que buscar algo, que te realize pessoal e profissionalmente. Ninguém conseguirá ser empregável em um trabalho que não goste.

Atualização profissional é um dos meios mais eficazes de ser tornar empregável. Com a atualização profissional, você consegue se tornar mais competitivo no mercado de trabalho. De acordo com Machado e Cruz (2016), ao profissional de hoje não basta só ter capacidades técnicas, tem que saber liderar pessoas, ter uma boa comunicação oral e escrita, ser político, ter um bom *marketing* pessoal, uma boa oratória e saber utilizar os recursos tecnológicos. Todos estes recursos, quando bem utilizados, tornam o profissional competente.

De acordo com Minarelli (2011, p. 30), por meio do portal de RH,

A competência é o resultado da capacitação profissional. Com ela você compete no mercado. É o resultado dos conhecimentos adquiridos, das habilidades físicas e mentais, do jeito de atuar e das experiências. É desenvolvida pela formação escolar, pelos treinamentos recebidos pelo autodidatismo e pela vivência cotidiana.

Abaixo alguns fatores que ajudarão no desenvolvimento de sua empregabilidade:

- a) Alinhamento profissional;
- b) Autoestima;
- c) Desenvolvimento de competências;
- d) Planejamento de carreira;
- e) Comportamento ético;
- f) *Marketing* pessoal.

A empregabilidade é algo que deve ser trabalhada sempre e você pode melhorar o tempo todo algumas habilidades para ser um potencial funcionário em determinada área. Conheça algumas atitudes vistas como exemplares para atingir esse objetivo.

- a) Liderança

De acordo com o site Administradores.com (2011), entre as qualidades do líder do futuro, estão o autoconhecimento, a visão de futuro definida, a criatividade, o equilíbrio, a integridade e a mais importante: o líder do futuro será um excelente *coach*. Isto significa uma ruptura na forma de liderar, que será realizada por meio de perguntas, e não de respostas, além de enxergar o potencial dos seus seguidores e colocar-se em posição de igualdade com eles.

b) Criatividade

Conforme Coelho (2015), as pessoas criativas devem ser mais flexíveis, sair da sua zona de conforto e buscar o diferencial por meio da experimentação. Deve ser uma pessoa colaborativa e possuir visão sistêmica, além de ter sensibilidade para se colocar no lugar do outro. Para ser criativo, uma das principais características é ser curioso.

c) Empreendedor

O empreendedor do futuro não pensa apenas economicamente. Em qualquer lugar do planeta, a sustentabilidade dos negócios está diretamente relacionada ao sentido de realização e à utilização consciente dos recursos naturais disponíveis, além de ser uma pessoa com foco e com esforço individual (MENDES, 2007).

d) Agente de mudanças

Para criar o futuro, é responsabilidade de cada um de nós colaborar para equilibrar continuidade e mudança. Ao atuar como agentes de mudança, ajudamos as organizações a identificarem processos para administrar a mudança. Do ponto de vista das empresas, devem buscar as alterações necessárias para obter comprometimento das pessoas no processo, no monitoramento e na implantação de ações.

A mudança organizacional ocorre junto com a transformação individual. Sob essa ótica, nosso local de trabalho é, simplesmente, um reflexo de nossas crenças individuais e coletivas. À medida que nossas crenças mudam, nós não só passamos a ver o mundo de maneira diferente, mas também começamos a viver de modo diferente. Criamos, dessa forma, uma nova realidade (OLIVEIRA NETO, 2019).

e) Inteligência emocional

De forma simplificada, a inteligência emocional é a inteligência que um indivíduo tem perante suas emoções e isso significa que ele não só consegue compreender esses sentimentos, como também tem mais êxito em controlá-los. Assim, pessoas que são inteligentes emocionalmente não se ofendem com facilidade e tão pouco desistem dos objetivos apenas por ficarem chateadas com algo (GOLEMAN, 2011). Este autor acredita que para a inteligência emocional acontecer, a pessoa precisa dar atenção às seguintes habilidades: autoconsciência, autocontrole, motivação, empatia e sociabilidade.

f) Trabalho em equipe

A inovação tecnológica transformou a forma como os indivíduos se relacionam e as formas de trabalho ao redor do mundo. Hoje já é possível trabalhar em equipe, mesmo longe. É comum entre os funcionários terem uma rede para se conectarem e discutirem assuntos pertinentes à empresa.

g) Desenvolvimento de novas habilidades

Essas habilidades devem ser alteradas de acordo com a mudança do cenário para que as pessoas possam sempre estar empregáveis e disponíveis ao mercado, que não exige mais, como principal habilidade o desempenho de funções repetitivas. As funções repetitivas estão a cargo das máquinas, que executam com muito maior precisão e qualidade.

h) *Network* – Rede de relacionamento

No futuro, tão essencial como ter habilidades, saber trabalhar em equipe, ter inteligência emocional, ser criativo e ter liderança, entre outros, é a capacidade de possuir uma rede de relacionamentos, *network*. Um *network* estratégico pode proporcionar diversas oportunidades de negócios e empregos. Por meio de conexões (WhatsApp, Facebook e outras) com profissionais de sua área ou de outras áreas, é possível obter alguns benefícios, por meio de parcerias, aumentando as possibilidades de aperfeiçoamento, de qualificação, de troca de informações e de oportunidades de emprego.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Além de todas as mudanças na economia, no sistema de trabalho, como a precarização e a chamada “uberização” da economia, por meio das plataformas digitais, outras variáveis devem ser analisadas para que o profissional consiga acompanhar as tendências do futuro e ter sucesso em sua carreira. Aqui foram discutidos alguns desses requisitos tão importantes para que você possa se preparar para este mundo de mudanças.

Algumas áreas de atuação se tornarão mais importantes e precisarão de profissionais qualificados e, algumas dessas áreas criarão novos empregos com novas oportunidades. As habilidades profissionais também devem ser analisadas com muita atenção, pois é a partir delas que a sua empregabilidade estará mais adequada ao cenário.

Um outro ponto importante a se analisar é a nova proposta de uma economia circular que trará novas perspectivas de negócios e oportunidades de emprego e acima de tudo, cuidar das nossas matérias-primas será uma grande quebra de paradigma para o cenário econômico.

Os novos empregos estarão à espera de profissionais com o ímpeto da tecnologia e do desenvolvimento e da mudança para um mundo melhor com maior qualidade de vida. E o profissional estratégico, que, independentemente da sua idade, se prepara para estar empregável e aumentar a sua empregabilidade para continuar a sua vida profissional será bem visto pelo mercado empresarial.

REFERÊNCIAS

- ADMINISTRADORES. O perfil do líder do futuro. **Administradores.com**. 2011. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-perfil-do-lider-do-futuro>. Acesso em: 26 nov. 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015. (Edição especial de 20 anos).
- ARAN, Edson; CILO, Hugo. O emprego tem futuro? **Isto É Dinheiro**. 23.09.2019. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/o-emprego-tem-futuro/>. Acesso em: 15 jan. 2020.
- BRAGA NETO, Ruy Gomes. **A Política do Precariado: Do Populismo à Hegemonia Lulista**. Coleção: Mundo do Trabalho. 1. ed. Boitempo Editorial. 2012.
- COELHO, Fernando. **Qual o perfil do profissional criativo?** 10.03.2015. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/qual-o-perfil-de-um-profissional-de-criativo>. Acesso em: 26 nov. 2019.
- COMPUTERWORLD. **O que o Fórum Econômico Mundial indicou sobre o futuro do trabalho**. Disponível em: <https://computerworld.com.br/2019/01/28/o-que-o-forum-economico-mundial-indicou-sobre-o-futuro-do-trabalho/>. Acesso em: 15 jan. 2020.
- DICIO. Dicionário Online de Português, s/d. **Empregabilidade**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/empregabilidade/>. Acesso em: 04 nov. 2019.
- DICIO. Dicionário Online de Português. **Precariado**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/pesquisa.php?q=precariado>. Acesso em: 03 fev. 2020.
- RIATO, Giovanna. Empresa não é mais garantia para ninguém. É preciso assumir a responsabilidade pela própria evolução. Giovanna Riato em entrevista à José Salibi Neto. 2018. **Draft**. Disponível em: <https://www.projeto draft.com/empresa-nao-e-mais-garantia-para-ninguem-e-preciso-assumir-a-responsabilidade-pela-propria-evolucao/>. Acesso em: 15 jan. 2020.
- EMPREGO do futuro. 2025. Disponível em: <https://www.guiadacarreira.com.br/carreira/profissoes-do-futuro-2025/>. Acesso em: 02 nov. 2019.
- EMPREGO do futuro. 2030. Disponível em: <https://www.guiadacarreira.com.br/carreira/profissoes-do-futuro-2030/>. Acesso em: 02 nov. 2019.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Tradução: Marcos Santarrita. Editora Objetivo. *E-book*. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4133507/mod_resource/content/2/Inteligencia-emocional-Daniel-Goleman.pdf. Acesso em: 03 fev. 2020.
- GRANDI, Alexandre. **Inteligência artificial impactará futuro do trabalho na área da saúde**. 14 maio 2019. Disponível em: <https://www.itforum365.com.br/inteligencia-artificial-impactara-futuro-do-trabalho-na-area-da-saude/>. Acesso em: 02 nov. 2019.
- INTELIGÊNCIA Emocional é essencial para o novo profissional. Disponível em: <https://www.domboscoead.com.br/pos-graduacao/noticias/inteligencia-emocional-essencial-para-o-novo-profissional/129>. Acesso em: 26 nov. 2019.

- MACHADO, Naraline M.; CRUZ, Lucineide. **Competências Profissionais e a Empregabilidade**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/competencias-profissionais-e-empregabilidade/>. Acesso em: 04 nov. 2019.
- MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª revolução industrial. São Paulo: Editora Gente, 2018.
- MENDES, Jerônimo. Empreendedor do Futuro. **Administradores.com**. 2007. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-empresendedor-do-futuro>. Acesso em: 26 nov. 2019.
- MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. 25. ed. São Paulo: Editora Gente, 2011. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/competencias-profissionais-e-empregabilidade/>. Acesso em: 04 nov. 2019.
- OLIVEIRA NETO, Leopoldo Antonio de. **Agentes de Mudanças**. FGV. 2019. Disponível em: http://moodle.fgv.br/cursos/centro_rec/docs/conteudo_competencias_gerenciais.pdf. Acesso em: 26 nov. 2019.
- SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.
- SCHWAB, Klaus. **Entrevista à Marcelo Lins**, GloboNews. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jun-17/entrevista-klaus-schwab-fundador-forum-economico-mundial>. Acesso em: 02 nov. 2019.
- SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2018.
- TRACTICA. Disponível em: <https://www.tractica.com/research/artificial-intelligence-market-forecasts/>. Acesso em: 14 jan. 2020.