

## A JORNADA DE TRABALHO NO PRELÚDIO DA REVOLUÇÃO 4.0

Riãn Mateus de Oliveira **PONTES**<sup>1</sup>

Viviane Cristina **MARTINIUK**<sup>2</sup>

### RESUMO

As inovações que estão em discussão durante a chamada “Revolução 4.0” e as alterações que ela causará na sociedade e no mercado de trabalho, serão como jamais vistas, porém as possibilidades dos benefícios e malefícios é o ponto chave dos debates, pois é claramente inevitável sua adesão sistêmica. O presente trabalho tem como objetivo destacar as possíveis implicações no campo da ocupação de postos de trabalho, bem como, analisar a suas possíveis mudanças nas próximas décadas, assim ressaltando a fragilidade dessa mudança numa visão social em principal para as classes mais baixas. Por meio de pesquisa bibliográfica qualitativa procurou elencar seus principais debates sobre o tema em pauta. Os quais resultam as tendências de alterações drásticas em todo escopo dos mercados econômicos e em efeito o laboral, sendo que se torna possível por vários avanços tecnológicos informacionais as inúmeras automações desde setores de produção até serviços e possibilidade da rápida substituição da mão de obra por um sistema que apresenta prestadores de serviços como principais executores de tarefas chamadas “periódicas”.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho, futuro do trabalho, emprego, mudanças possíveis.

### ABSTRACT

The innovations that are under discussion during the so-called “Revolution 4.0” and the changes it will cause in society and in the labor market, will be as never seen before, but the possibilities of the benefits and harms is the key point of the debates, because its systemic adherence is clearly inevitable. The present work has the objective of highlighting the possible implications in the field of the occupation of jobs, as well as analyzing its possible changes in the next decades, thus emphasizing the fragility of this change in a social vision, especially for the lower classes. By means of qualitative bibliographical research, the main debates on the theme in question were listed. Which result the tendencies of drastic alterations in all scope of the economic markets and in effect the labor one, being that it becomes possible by several informational technological advances the innumerable automations since sectors of production until services and possibility of the fast substitution of the workmanship for a system that presents service providers as main executors of tasks called “periodic”.

**Keywords:** labor market, future of work, employment, possible changes.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do 5º período do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT. E-mail: [rianmateusoliveirapontes@gmail.com](mailto:rianmateusoliveirapontes@gmail.com)

<sup>2</sup> Docente nos cursos de Administração e Psicologia da FAIT/Itapeva-SP. E-mail: [vicma.prof@gmail.com](mailto:vicma.prof@gmail.com)

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho consiste na troca da “força de trabalho” por uma prestação pecuniária, após executar determinada atividade de produção ou criação, porém a palavra advém do termo em latim “*tripalium*” que designa instrumento de tortura (ALBORNOZ, 1994 apud RIBEIRO, 2004).

Contudo a sociedade moderna tem uma ligação intrínseca com o trabalho, pois cada indivíduo procura um meio para sobreviver nela, que segundo Marx (1998) com o advento da separação social, desse modo criando um contexto onde a classe trabalhadora (maioria da população) precisa vender sua força de trabalho para poder subsistir em sociedade.

A questão do desemprego durante as mudanças ou crises do mercado econômico, desse modo num âmbito social as várias ramificações geradas a partir da incapacidade das pessoas interagirem no mercado (consumo ou produção), onde segundo Veloso (2021) os mais afetados por essas crises são os trabalhadores informais, além daqueles com menos proteção social e pouca escolaridade, que consistem em cargos de baixa e intermediária qualificação, correspondentes a serviços pessoais e o trabalho na indústria, num processo de precarização do trabalho, que após a COVID-19 fica visível o impacto social causado por qualquer crise econômica sobretudo no mercado laboral.

No contexto trabalho e desemprego temos um preâmbulo de seu paradoxo, podemos então começar a debater possíveis inflexões que teremos na quarta revolução industrial, nesse sentido teremos inúmeras discussões a respeito sobre inovações, trabalho, produtividade, entre outros, porém muitos argumentam que essa não seria uma nova revolução e sim as implicações da terceira, mas a vários pontos que as distanciam, o que faria dessa a maior e mais rápida, o termo “Indústria 4.0” cunhado em 2011, na feira de Hannover na Alemanha e mais uma forma de descrever

e sinalizar a novas mudanças, também sendo chamada de “Revolução 4.0”, sendo caracterizadas pela mudança nas formas de produção e de ocupações laborais com o advento da automação e digitalização (SCHWAB, 2016).

Compreende-se que essa revolução inovará as formas de produção e o ambiente laboral, com o aumento na tecnologia utilizada, alterando consigo a estrutura organizacional, chegando até a reestruturação social e econômica. Um ponto a ser mensurado refere-se aos indivíduos que trabalham como autônomos e as plataformas digitais (que por sua vez possibilitam a autonomia), que geram a chamada “nuvem humana” (SCHWAB, 2016) uma economia baseada em demanda, alterando a organização social não gerando vínculos empregatícios, mas uma relação de atribuição de projetos específicos, também não possuindo regulação, usado para diminuir os custos marginais de certos serviços.

Segundo o site Big Think (2016), dentre as inovações que temos conhecimento como inteligência artificial (IAs), robótica, avanços genéticos, softwares (que facilitam os processos e dão maior segurança e clareza pela sua transparência), entre outros, podemos tecer uma linha sobre quais profissões serão substituídas, ou adequadas às novas realidades tecnológicas.

O site, ainda destaca, que o ponto a ser levantado no contexto atual e sobre a saúde e sua ligação com a produtividade, é a famosa “semana de 4 dias de trabalho” que pretende dar maior qualidade de vida para o funcionário e manter a produção intacta, porém existem inúmeros pontos a serem elencados a respeito disso. Ademais, afirma-se que as vagas de ocupação serão reduzidas segundo estudos da Universidade de Oxford “todos os países desenvolvidos do planeta verão taxas de desemprego de até 47% nos próximos 25 anos”.

Este trabalho tem como fito, discutir, em linhas gerais, os acontecimentos, estudos, pesquisas e trabalhos científicos sobre as possíveis mudanças na sociedade e mercado laboral durante a nova “Revolução Industrial”, a partir dos conhecimentos do Fórum Econômico Mundial (WEF em inglês), tendo como “plano de fundo”, alguns

apontamentos de Klaus Schwab<sup>3</sup> e artigos correlatos com o tema, com a finalidade mensurar a organização, execução e regulamentação do trabalho que mudará em grandes proporções na “Revolução 4.0”.

## 2. APONTAMENTOS SOBRE A “REVOLUÇÃO INDUSTRIAL”

Toda mudança que altera quaisquer aspectos da forma de produção de um povo em determinado período pode ser compreendido como revolução, que segundo Schwab (2016) a primeira e mais marcante ocorreu cerca de 10.000 anos atrás durante a transição da forma humana de conseguir alimentos, que foi caracterizada pela mudança da caça e coleta (forrageamento) para a produção de alimentos (início da agricultura e domesticação de animais), dessa maneira permitindo que esses indivíduos criassem assentamentos e deixassem a vida nômade.

Portanto a quarta revolução industrial tem sua característica principal de mudança clara, ao vermos as demais revoluções industriais, que segundo Silva são:

- A Primeira Revolução Industrial ocorreu na Inglaterra entre 1760 e 1840, tendo como estopim a invenção da máquina a vapor e a construção de ferrovias, que foi caracterizado pelo êxodo rural em decorrência do aumento de indústrias, aumento da produtividade, maquinização da mão de obra, urbanização desenfreada, marginalização da população gerando assim problemas sociais como miséria, fome, violência etc.

- A Segunda Revolução Industrial ocorreu na industrialização dos demais países ricos no final do século XIX, com a utilização da linha de montagem (produção em massa) e a eletricidade, mudando assim o comércio, consumo, escoamento, a

---

<sup>3</sup> Klaus Martin Schwab é um engenheiro e economista alemão, mais conhecido como o fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial. Ele e sua esposa e ex-secretária, Hilde, co-fundaram a Fundação Schwab para Empreendedorismo Social. Ele nasceu em 1938, em Ravensburg, na Alemanha. Schwab foi professor de política de negócios na Universidade de Genebra de 1972 a 2002. Ele é o autor de vários livros. Desde 1979, ele publicou o Relatório de Competitividade Global, um relatório anual avaliando o potencial de aumento da produtividade e crescimento econômico de países de todo o mundo, escrito por uma equipe de economistas. O relatório é baseado em uma metodologia desenvolvida pelo Schwab, que mede a competitividade não só em termos de produtividade, mas também com base em critérios de sustentabilidade.

densidade populacional (nas zonas mais industrializadas), relações de trabalho, desemprego, mão de obra barata, entre outros.

- A Terceira Revolução Industrial acontece em um contexto mais amplo da comunidade internacional, sendo difundida em maior escala (mesmo que seu acesso fosse extremamente caro) a partir da integração entre a ciência, tecnologia e produção, gerando desse modo o desenvolvimento de semicondutores, mainframe, computadores pessoais e a internet.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2006) um gerador de debates presente desde outras revoluções é a “redução da jornada de trabalho, sem redução dos salários”, tendo assim como ideal a criação de novos empregos a partir da redução das horas trabalhadas, portanto segundo as centrais sindicais ela passaria de 44 horas para 40 horas isso em 2008, que ocasionaria a criação de vagas para suprir as demandas do mercado e da produtividade, pois a produtividade torna-se a finalidade de qualquer instituição administrativa no surgimento da Administração Moderna durante a Revolução Industrial (MOTTA, 2003 apud ROHM; LOPES, 2015), momento em que a administração vem substituir a improvisação e o empirismo da gestão da época.

Contudo, outro ponto que recentemente entra na discussão é a “semana de 4 dias de trabalho”. Cavalli (2021) ressalta que ela consiste em dar 3 dias de folga para seus funcionários. Nesta via, o modelo foi adotado por empresas na forma de teste em vários países ao redor do mundo e efetivada em algumas empresas, após apresentar resultados positivos como aumento da produtividade, queda das faltas, aumento do interesse pelas empresas (atrair funcionários) e em alguns casos redução do *burnout* (colocar número pequeno para apresentar o site). Desta feita, essa atitude passa a ser uma das propostas da nova revolução “trabalhar menos e produzir o mesmo ou ainda mais” a partir de inovações e revoluções tecnológicas.

Tal discussão é importante e necessária para entender a respeito dos impactos da tecnologia nos empregos de forma geral, pois ao diminuirmos o tempo destinado a funções trabalhistas, não criamos trabalhos em igual escala (KEYNES, 1931 apud SCHWAB, 2016, p. 41.). Ao mesmo passo, segundo Marx (1998) a tendência social

da classe trabalhadora pela busca da diminuição do ritmo de produção atual, para assim ampliarmos o tempo destinado a outras coisas do cotidiano como lazer, cultura, entre outros.

Dessa forma entende-se que o idealismo das centrais sindicais e a realidade empresarial não se assemelham em sua totalidade, já que empresas se negam a contratar mais mão-de-obra, pois tendem a aumentar a carga de trabalho dos funcionários, sendo em decorrência dos elevados encargos trabalhistas, gerando incerteza sobre as possíveis mudanças, até com relação a quantidades de vagas disponíveis em decorrência da diminuição do tempo de trabalho (mesmo que se mantenha ou aumente a carga de trabalho) e da extinção de ocupações por automações.

Essas automações, segundo Schwab (2016) vêm acontecendo em decorrência dos inúmeros avanços tecnológicos intensificados pela nova revolução, se dividindo em três aspectos principais: digital, físico e biológico.

O autor acima, ainda desta que, no quesito digital, em que a Internet das coisas (*IoT*), que consiste em ligar os objetos à rede, por meio de sensores que estão cada vez menores, já é uma das tecnologias que sendo colocada em uso, mas não de forma padrão (apenas para os mais ricos), e o uso de plataformas e tecnologias que conectam pessoas a produtos, serviços etc.

O fator físico consiste na robótica usada nas indústrias para a produção de bens ou serviços quanto nas demais aplicações possíveis do cotidiano, como “carro autônomo” ou o famoso “carro voador”. Também se destaca a impressão “3D”, que pode alterar a forma de produção profundamente ao diminuir o desperdício, entre outras inovações.

Já o biológico, advém dos conhecimentos genéticos que permitem a edição dos genes de determinadas plantas usadas em principal para consumo, além é claro do barateamento dos custos e as previsões do uso no campo da saúde para torná-lo mais eficaz ao adequá-lo individualmente, assim como o DNA, ou seja, permitindo medicina de precisão. Ademais, é importante destacar o supercomputador da IBM “Watson”,



cuja eficácia é capaz de auxiliar na recomendação da personalização de tratamentos para pacientes com câncer (CHA, 2015 apud SCHWAB, 2016, p. 31).

Essas “megatendências” estão intimamente ligadas com essa nova “revolução”, uma vez que, a cada inovação, permite a criação de avanços entre uma área específica e outras. É uma forma de inovação que permite a melhoria em diferentes contextos, áreas, entre outras, porém, é aceitável indagar que, muito do que se discute reverberam em possíveis teorias. É prudente aguardar o que está por vir.

Podemos ver que nos últimos anos e com o acontecimento da pandemia de COVID-19 o aumento vertiginoso da utilização dos meios digitais para tudo de trabalho, alimentação, bem estar, lazer e etc, sendo possível pelo trabalho digital, que foi possibilitado pelo home office e pela utilização de plataformas digitais (ou meios digitais), que consistente no processo de flexibilização do capitalismo ao tornar o trabalho, regulação do mesmo, relações salariais, contratação, entre outros mais maleável (LIMA; BRIDI, 2018 *apud* LIMA; BRIDI, 2019).

Que neste período de crise causou a aceleração de alguns pontos da revolução 4.0 como a automação e digitalização de certos setores, onde segundo Veloso (2021) os empregos gerados a partir deste período são cada vez mais precarizados, tanto no aspecto de compensação salarial, quanto de direitos sociais, que a partir do trabalho divulgado McKinsey<sup>4</sup> (“The Future of Work after COVID-19”), assim afetando os trabalhadores menos qualificados onde cerca de 100 milhões de pessoas podem alterar suas ocupações até 2030, pois ocupações como serviços do ramo de alimentos, administrativos, atendimento ao consumidor, vendas, entre outros, terão uma redução enorme em sua demanda nos principais centros econômicos.

O próprio futuro do trabalho entra em cena durante a discussão pois com as mudanças já inseridas, afinal houve tamanha transformação na forma de se produzir e vender (força de trabalho), que segundo Lima e Bridi (2019), aqui no Brasil com a “uberização” a partir da reforma trabalhista, permitiu às plataformas digitais como

---

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>. Acesso em: 12 mar. 2023.

Uber, Ifood e semelhantes serem caracterizadas por seu conceito de interligar prestadores de serviços a consumidores, franqueando o acesso a uma certa porcentagem dos lucros.

Segundo Magalhães e Vendramini (2018), ao usar essas plataformas para facilitar o acesso a cadeias de fornecimento de bens e serviços, é possível a criação de manufaturas em menores escalas. Embora não produzirem bens e não sendo consideradas como prestadora de serviços do ponto de vista da responsabilidade para com usuários tanto consumidores quanto “empreendedores”, é uma forma de correspondência entre empresas e pessoas ao produzir “uma materialidade intangível” (BRIDI; MACHADO; PORTELA, 2017 apud LIMA; BRIDI, 2019).

Vale ressaltar que Lima e Bridi (2019) destacam que o motorista do “Uber” seria considerado pessoa jurídica, ou seja, estaria apenas vinculado ao app, que muitas das vezes é tratada como “bico”. Porém, dependendo de outras análises, essa prática pode tomar outras proporções com relação às qualificações de trabalho, pois depende de cada indivíduo, já que o sujeito não deve ter nenhum vínculo empregatício e usar, apenas, essa plataforma como único meio de gerar alguma renda.

Desse modo, com as mudanças prevista na “Quarta Revolução Industrial”, outros setores tenderiam a inclinar-se para esse conceito de “uberização” (LIMA; BRIDI, 2019), ou seja, segundo Schwab (2016) a mudança de empregados para prestadores de serviços seguindo a nova economia de demanda em que a maioria dos serviços seria feito por autônomos da nuvem humana criadas a partir das plataformas digitais.

O autor descreve que há certos pontos a serem revistos dessa “terceirização internacional” como a liberdade e a mobilidade desse modelo ou a não regulamentação, que pode piorar as condições de vida do trabalhador ao afetar os direitos trabalhistas, a segurança no trabalho, entre outras, podendo gerar grande exclusão nesse modelo de mercado de trabalho.

Assim, percebe-se que essa Revolução mudará até mesmo as previsões anteriores da automação para criação de empregos, não como formas de trabalho, mas sim como prestação de serviço, gerando uma nova indústria e um novo conceito



de “chefe(s)” (os donos dessas possíveis empresas em questão, o novo proletariado), assim tornam a venda da força do trabalho ainda mais precarizada onde “em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI” (ANTUNES, 2018 apud SOUZA, 2020).

Interessante destacar que as questões a respeito de gênero difundido no setor digital e informacional apresentam o sentido da tendência masculina majoritariamente, mas essa justificativa advém de preconceito e crenças da sociedade no geral, pois de acordo com Souza (2020):

Convivemos em uma sociedade que ao longo dos séculos se constituiu por expressar, entre os diferentes sujeitos, diferenciadas formas de opressão, dominação e exploração que condicionam os indivíduos a um lugar de inferiorização em detrimento a outros legitimados socialmente, florescendo interdições e mecanismos de disciplinamento que estigmatizam, atribuem valor, condicionam práticas, desejos e comportamentos a um padrão que impossibilita o florescer de variadas possibilidades de viver

Desse modo, com as mudanças a economia, política e sociedade irão reverberar no papel das mulheres em diversos âmbitos até na paridade de gênero, evidenciando a desigualdade de gênero no mercado de trabalho (SCHWAB, 2016).

Segundo Souza (2020), as discussões sobre vagas de emprego já propostas, em grandes locais de debates como o próprio Fórum Econômico Mundial, não chegam a tratar de temas ligados ao trabalho, aos “possíveis” para grupos sociais historicamente excluídos, como a população LGBTQIAP+, afinal, o mercado de trabalho para esse público apresenta uma desigualdade considerável, tanto para a possibilidade de estudo, oportunidade e equidade na concorrência de vagas, o que destoa da realidade.

O autor ressalta que essas pessoas são sempre marginalizadas e oprimidas socialmente, e diante disso, o mercado de trabalho torna-se outro método de opressão utilizando às ocupações como ferramentas, para desse modo inferir estratégias para a criação de mais-valia com a utilização de preceitos da divisão sexual do trabalho

durante a maior flexibilização e desumanização dos sujeitos, seja pela automação ou como dito anteriormente na mudança de “trabalhador” para “prestação de serviços”.

Assim entende-se que a quarta revolução industrial poderá aumentar essa desigualdade que, segundo Schwab (2016), demandará de cargos cada vez mais cognitivos e criativos.

Para Souza (2020), apesar de que esses sujeitos como quaisquer outros possam aprimorar seus conhecimentos, há uma lacuna na inserção deles no meio empresarial.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As mudanças organizacionais que ocorreram durante e após a “4ª Revolução Industrial” afetaram questões de magnitudes econômicas, sociais e políticas, elas podem possuir previsões, mas até que venham a se tornar realidade é indescritível a gama de incerteza quanto à discussão de seus desdobramentos, contudo os stakeholders interconectados com essa complexa mudança devem se unir e buscar uma melhor compreensão desta revolução, já que, serão os primeiros a serem afetados pela mesma (SCHWAB, 2016).

Percebe-se que essa nova perspectiva, pode alterar o funcionamento do mercado ocupacional de uma maneira jamais vista, pois além de automações no campo de trabalho manuais, ela também propicia alteração no mercado de prestação de serviços, o qual passa a ser executado de forma *online* como já citado, o que denominamos “nuvem humana”, mas também possuem desdobramentos no teleatendimento, bancos, compra de alimentos (aplicativos que entregam comida ou dos próprios fornecedores), entre outras áreas em que a inteligência artificial pode ser utilizada, considerando a velocidade de entrega, além de outras vertentes tecnológicas, tal qual o impacto sistêmico, a amplitude e a profundidade das alterações e inovações que estão ocorrendo, desobstruindo o progresso (SCHWAB, 2016).

Este mesmo autor destaca em sua obra, “A Quarta Revolução Industrial”, uma visão otimista sobre essas mudanças ao traçar uma linha que delimita a possibilidade de garantirmos que o futuro que essa revolução nos traz, seja benefício para todos, indústrias, mercados, governos e sociedades, afirmando que cabe a cada um de nós a decisão de como guiar essas transformações.

Porém, deve se esclarecer que há um teor do viés capitalista incorporado nesta revolução, no que diz respeito ao barateamento, aumento do lucro e diminuição da mão-de-obra da produção, pois segundo Souza (2020) torna-se necessário a emancipação política para garantir os direitos da classe trabalhadora, de acordo com uma visão marxista, mas existe um certo idealismo nessa concepção de podermos adaptar ao ambiente desejado por meio de mudanças políticas assertivas.

Com a automação e digitalização cada vez mais presentes em diversos setores da economia, muitos especialistas preveem uma mudança significativa no mercado de trabalho. Algumas profissões serão substituídas por máquinas ou robôs, enquanto outras surgirão ou se tornarão mais relevantes.

Os trabalhos manuais e repetitivos, como os realizados em linhas de produção, poderão ser realizados por robôs. Por outro lado, profissões que exigem habilidades humanas únicas, como criatividade, empatia e pensamento crítico, devem se tornar ainda mais valorizadas. Além disso, novas profissões podem surgir, como especialistas em cibersegurança, analistas de dados e designers de realidade virtual.

Em resumo, a Quarta Revolução Industrial representa um grande desafio e oportunidade para o mercado de trabalho, e é necessário investir em educação e capacitação para que as pessoas possam se adaptar às novas tecnologias e se destacar em profissões que exigem habilidades únicas e valorizadas, além de criar mecanismos sociais, políticos e de iniciativa privada, que garantam uma equidade de acesso aos grupos que serão mais afetados pelas mudanças estruturais.

## REFERÊNCIAS

**BIG THINK.** [S.I.]: Philip Perry, 27 dez. 2016. [S.I.]. Traduzido Por Luísa Flores Somavilla. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/565544-quarenta-e-sete-dos-empregos-vaio-desaparecer-nos-proximos-25-anos-segundo-a-universidade-de-oxford>. Acesso em: 08 abr. 2023.

**CAVALLI,** Marta. Semana de 4 dias de trabalho: entenda como funciona nas empresas que já adotaram. 2021. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/08/semana-de-4-dias-de-trabalho-veja-como-funciona-nas-empresas-que-ja-adotaram.ghtml>. Acesso em: 14 mar. 2023.

**MARX,** Karl (ed.). O Capital. Bauru: Edipro, 1998. (Clássicos). Supervisão editorial Jair Lot Vieira: tradução e condensação Gabriel Deville.

**LIMA,** J. C; **BRIDI,** M. A. da C. TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. Caderno CRH, [S. I.], v. 32, n. 86, p. 325–341, 2019. DOI: 10.9771/ccrh.v32i86.30561. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30561>. Acesso em: 9 abr. 2023.

**MAGALHÃES,** Regina; **VENDRAMINI,** Annelise. Os impactos da quarta revolução industrial. Gv-Executivo, [S.L.], v. 17, n. 1, p. 40, 9 mar. 2018. Fundação Getúlio Vargas. <http://dx.doi.org/10.12660/gvexec.v17n1.2018.74093>. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/74093/71080>. Acesso em: 21 mar. 2023.

**RIBEIRO,** Carla Vaz dos Santos; **LEDA,** Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. Estud. pesq. psicol. [online]. 2004, vol.4, n.2, pp. 0-0. ISSN 1808-4281.

**ROHM,** Ricardo Henry Dias; **LOPES,** Natália Fonseca. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395117179>. Acesso em: 04 abr. 2023.

**SCHWAB,** Klaus. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro, 2016. 160 p. Tradução de Daniel Moreira Miranda.

**SILVA,** Daniel Neves. "Revolução Industrial"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em 12 de abril de 2023

**SOUZA,** Luiz Henrique Braúna Lopes de. Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. Revista Brasileira de Estudos da

Homocultura, [S.L.], v. 3, n. 10, p. 252-275, 31 dez. 2020. Pimenta Cultural.  
<http://dx.doi.org/10.31560/2595-3206.2020.10.10443>. Disponível em:  
<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/10443>. Acesso em: 09 abr. 2023.

**VELOSO**, Fernando. O impacto da pandemia no mercado de trabalho. 2021.  
Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 12 abr. 2023.