REVISTA CONEXÃO ELETRÔNICA

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E SUA APLICABILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Geovana da Silva Alves[1]; Patricia de Oliveira[2,4]; Ângela Brasil[3,4]*

[1] Graduando em Administração, Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; [2] Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB; [3] Graduada em Administração – UFMS, Mestre em Geografia – UFMS; [4] Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS
* autor correspondente: angelabrasil@gmail.com

RESUMO
A inteligência artificial (IA) se consolida como um conjunto de tecnologias capaz de automatizar tarefas, analisar dados e apoiar processos decisórios em diferentes contextos organizacionais. Este artigo tem como objetivo analisar o impacto e a aplicabilidade da IA no mercado de trabalho, com ênfase em benefícios, desafios e possíveis implicações para profissionais e organizações. O estudo se caracteriza como revisão bibliográfica de natureza narrativa, elaborada a partir de artigos, livros eletrônicos e páginas especializadas sobre a evolução da IA, a automação do trabalho, as mudanças nas competências profissionais e a adoção dessas tecnologias pelas empresas. A literatura consultada indica que a IA pode ampliar a produtividade, automatizar atividades repetitivas, apoiar a gestão de pessoas e favorecer novas formas de organização do trabalho. Em contrapartida, sua implementação envolve desafios relacionados à qualificação profissional, aos custos, à privacidade, à segurança de dados, à resistência às mudanças e às questões éticas. Os estudos também apontam que determinadas funções tendem a sofrer maior transformação, enquanto novas atividades associadas à operação, manutenção e gestão de sistemas inteligentes ganham relevância. Conclui-se que a incorporação da IA exige adaptação organizacional e desenvolvimento contínuo de competências, de modo que a interação entre pessoas e tecnologias possa ocorrer de forma responsável e coerente com as necessidades do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: inteligência artificial; mercado de trabalho; automação; competências profissionais.

1 INTRODUÇÃO

Segundo Sichman (2021), a história da inteligência artificial (IA) remonta a várias décadas. O desenvolvimento formal da IA como campo de estudo ganha impulso em 1956, quando um grupo de pesquisadores, entre eles John McCarthy, Marvin Minsky, Allen Newell e Herbert Simon, reúne-se em Dartmouth College, Estados Unidos da América. Essa conferência é frequentemente considerada um marco do campo, pois contribui para consolidar o uso do termo “inteligência artificial”. Desde então, a área se ampliou e passa a abranger diferentes linhas de pesquisa e aplicações.

Em entrevista a Prado (2016), o professor Marar observa que reflexões sobre formas de inteligência não humanas aparecem em discussões filosóficas antigas, associadas a autores como

Platão e Aristóteles. Essa referência histórica mostra que a ideia de delegar atividades humanas a mecanismos não é exclusivamente contemporânea. Entretanto, a possibilidade de transformar essas concepções em aplicações concretas depende do avanço científico e tecnológico ocorrido ao longo do tempo.

A IA deixa de ocupar apenas o campo teórico e passa a integrar atividades cotidianas e profissionais. O acesso a sistemas digitais por computadores e dispositivos móveis amplia as possibilidades de uso dessas tecnologias. Ao mesmo tempo, a rápida evolução da IA gera expectativas e incertezas quanto aos seus efeitos futuros, especialmente no que se refere às relações de trabalho e às formas de organização das atividades produtivas (SILVA et al., 2019).

A IA alcança diferentes áreas do mercado de trabalho e produz efeitos diversos. Em algumas atividades, contribui para simplificar processos, automatizar rotinas e ampliar a capacidade de processamento de informações. Em outras, desperta preocupação devido à substituição parcial de tarefas realizadas por pessoas e à necessidade de requalificação profissional. Algumas organizações já utilizam sistemas automatizados capazes de executar atividades antes exclusivamente humanas, sobretudo quando há tarefas repetitivas e de grande volume (SILVA et al., 2019).

O objetivo deste artigo é analisar o impacto e a aplicabilidade IA no mercado de trabalho, identificar benefícios, desafios e implicações futuras para profissionais e organizações. Busca-se, ainda, contribuir para a discussão sobre como a tecnologia modifica as relações de trabalho e sobre quais formas de adaptação podem favorecer sua utilização ética e eficiente.

A pesquisa se caracteriza como revisão bibliográfica de natureza narrativa. Para a elaboração do artigo, foram consultados livros eletrônicos, artigos e páginas especializadas que abordam a IA desde suas origens até aplicações contemporâneas e perspectivas de uso no mercado de trabalho. As fontes selecionadas foram utilizadas para discutir automação, oportunidades profissionais, mudanças nas competências, tendências e desafios de implementação da IA nas organizações.

A escolha do tema decorre de sua relevância para as organizações e para os profissionais diante da expansão do uso de sistemas de IA. O estudo também examina a substituição ou transformação de tarefas humanas por processos automatizados e discute formas pelas quais as empresas podem adaptar seus processos à integração crescente entre trabalho humano e tecnologias inteligentes.

2 AUTOMAÇÃO DE EMPREGOS

A automação do mercado de trabalho suscita questionamentos sobre seus efeitos no nível de emprego. Em determinadas atividades, a adoção de tecnologias pode reduzir postos de trabalho no curto prazo, sobretudo em funções mais suscetíveis à automatização. Por outro lado, transformações tecnológicas anteriores, como a mecanização, a eletrificação, a informatização e a expansão da internet, também alteraram ocupações e contribuíram para o surgimento de novas atividades. Assim, os efeitos da automação dependem da capacidade de adaptação de trabalhadores, empresas e instituições.

Não há uma única resposta para os efeitos da automação sobre o trabalho. A literatura consultada aponta que máquinas e sistemas tendem a assumir parte crescente de tarefas operacionais e repetitivas, mas sua adoção também cria demanda por profissionais responsáveis por operação, manutenção, desenvolvimento, supervisão e gestão dessas tecnologias. Nesse contexto, torna-se relevante considerar formas de complementaridade entre trabalho humano e

sistemas automatizados.

> As máquinas já integram o cotidiano de diferentes organizações e substituem, principalmente, atividades rotineiras e repetitivas, como preenchimento de formulários, registro de pagamentos e seleção de conteúdos. Nesse cenário, a tendência é de intensificação da integração entre recursos tecnológicos e trabalho humano (AZARIAS, 2022).

A automação também pode criar oportunidades profissionais nas organizações. Áreas como *marketing*, vendas, gestão de pessoas e suporte tecnológico passam a demandar competências capazes de articular conhecimento especializado e uso de ferramentas digitais. Além disso, a reorganização do trabalho pode ampliar a atenção ao bem-estar dos colaboradores quando os processos são planejados para reduzir tarefas excessivamente repetitivas.

Algumas ocupações apresentam maior exposição às mudanças decorrentes da automação, especialmente aquelas com tarefas padronizadas. Entre os exemplos discutidos na literatura e em aplicações já disponíveis estão operadores de caixa, motoristas, profissionais de telemarketing e caixas bancários.

Em diferentes setores, já existem tecnologias que automatizam parte dessas atividades. Supermercados e lojas utilizam sistemas de autoatendimento; veículos contam com recursos de condução automatizada; centrais de atendimento empregam sistemas de resposta e direcionamento de chamadas; e serviços bancários migraram diversas operações para aplicativos e canais digitais. Esses exemplos mostram que a transformação tende a ocorrer por tarefas e processos, embora seus efeitos variem entre ocupações e organizações.

2.1 Oportunidades criadas pela inteligência artificial

A evolução tecnológica, impulsionada por recursos de IA e realidade aumentada (RA), modifica práticas em diferentes setores. No Brasil, essas tecnologias vêm sendo incorporadas de forma gradual, e a educação é apontada como uma das áreas em que suas aplicações se tornam mais visíveis.

De acordo com Maia (2023), a IA e a RA podem exercer papel relevante em diferentes áreas, com destaque para a educação. Em diversos países, ferramentas baseadas em IA são utilizadas para apoiar a aprendizagem e oferecer acompanhamento individualizado aos estudantes.

No caso da RA, os estudantes podem combinar conteúdos teóricos com recursos de visualização e interação. Essa possibilidade amplia as formas de apresentação do conhecimento e pode tornar determinadas atividades educacionais mais dinâmicas, desde que os recursos sejam integrados a objetivos pedagógicos claros.

A IA também cria oportunidades relacionadas ao emprego, à produtividade e à organização das atividades profissionais. A demanda por pessoas com qualificação para desenvolver, utilizar e supervisionar essas tecnologias tende a crescer, enquanto a automação pode aumentar a eficiência de processos e liberar tempo para tarefas que exigem criatividade, análise e interação humana (Silva, 2024).

> A IA está transformando o futuro dos negócios no Brasil, oferecendo oportunidades significativas para o aumento da produtividade das empresas. A implementação pode automatizar tarefas, analisar dados em tempo real, melhorar a eficiência dos processos e impulsionar a inovação. No entanto, também apresenta desafios e riscos que devem ser cuidadosamente avaliados e mitigados. Com o treinamento adequado e a adoção de ferramentas de IA adequadas, as empresas brasileiras podem aproveitar ao máximo o potencial da IA para aumentar sua produtividade e se

manterem competitivas no mercado em constante evolução (INTEGRALE, 2022)

2.2 Benefícios da inteligência artificial

Conforme a StartSe (2024), a IA pode modificar a forma de execução de diversas atividades e ampliar a eficiência em diferentes setores. Um dos benefícios mais citados é a automatização de tarefas repetitivas e demoradas, o que permite direcionar parte do tempo dos profissionais para atividades estratégicas. Em áreas como saúde e agricultura, aplicações de automação e análise de dados podem apoiar diagnósticos, planejamento de cultivos e desenvolvimento de pesquisas.

Outro benefício associado à IA é o apoio à tomada de decisões. A análise de grandes volumes de dados pode identificar padrões e fornecer informações úteis para áreas como finanças, marketing e gestão de riscos. Quando empregada com critérios adequados, essa capacidade analítica pode contribuir para decisões mais rápidas e fundamentadas.

A IA também favorece o desenvolvimento de novos produtos e serviços. Aplicações em veículos automatizados, tradução de idiomas e sistemas generativos mostram como diferentes setores incorporam recursos capazes de produzir, classificar ou transformar informações. Esse movimento amplia possibilidades de mercado e modifica a experiência dos consumidores.

A personalização constitui outro uso recorrente da IA. A análise de dados sobre comportamento e preferências de consumidores permite às empresas adaptar ofertas e serviços a perfis específicos, assim pode contribuir para a satisfação e fidelização de clientes. Em conjunto, essas aplicações mostram que a IA pode afetar produtividade, tomada de decisões, inovação e personalização de serviços. A Figura 1 sintetiza alguns benefícios associados ao uso da IA na indústria. Para as organizações, o aproveitamento dessas possibilidades depende de planejamento, qualificação profissional e avaliação dos riscos envolvidos na adoção da tecnologia.

Figura 1. Benefícios da IA na indústria.

Fonte: Extraído de UPflux, 2023.

2.3 Como a IA impacta setores específicos

A IA produz efeitos em diferentes setores e alcança desde serviços administrativos e gestão de pessoas até atividades operacionais e de saúde. A amplitude dessas aplicações faz com que suas consequências variem conforme o tipo de tarefa, os dados disponíveis, os objetivos organizacionais e o grau de supervisão humana.

Segundo Silva (2024), a gestão de pessoas já incorpora ferramentas de IA em processos de recrutamento,

engajamento e desenvolvimento de lideranças. Entre as aplicações descritas, estão automação de tarefas administrativas, análise de dados de desempenho, personalização de treinamentos e apoio ao gerenciamento do capital humano.

A automação de tarefas administrativas pode simplificar processos relacionados à folha de pagamento, recrutamento e seleção. Com isso, profissionais da área podem dedicar maior atenção a atividades de desenvolvimento organizacional e acompanhamento de pessoas.

A análise de dados de desempenho permite examinar informações sobre resultados, padrões e tendências relacionados aos colaboradores. Esses dados podem auxiliar a identificação de profissionais que apresentam bom desempenho e daqueles que necessitam de desenvolvimento adicional.

A personalização de treinamentos busca adequar conteúdos e percursos de aprendizagem às necessidades dos funcionários. Esse uso pode apoiar o desenvolvimento de competências específicas e contribuir para alinhar a qualificação profissional às demandas da organização.

O gerenciamento do capital humano reúne atividades como recrutamento, seleção, desenvolvimento e desligamento. Nesse campo, sistemas de IA podem apoiar a organização de informações e subsidiar decisões, desde que permaneçam sujeitos a critérios transparentes e supervisão humana.

Silva (2024) também discute a relação entre IA e recursos humanos e destaca aplicações em recrutamento, desenvolvimento e retenção de pessoas. Essas ferramentas podem apoiar atividades administrativas e analíticas, mas sua utilização exige atenção à qualidade dos dados e aos critérios empregados nos processos decisórios.

No recrutamento e na seleção, sistemas de IA podem auxiliar na triagem de currículos, em entrevistas por vídeo e na organização de recomendações. No desenvolvimento de pessoas, podem apoiar planos de treinamento, feedback e programas de aprendizagem. Na retenção, podem contribuir para analisar indicadores de satisfação e rotatividade, sem substituir a avaliação profissional e contextual dos responsáveis pela gestão de pessoas.

3 MUDANÇAS NAS DEMANDAS POR HABILIDADE

As mudanças na demanda por habilidades tornam-se cada vez mais visíveis no mercado de trabalho. À medida que as empresas incorporam novas formas de organização e respondem a mudanças nos padrões de consumo, surgem exigências relacionadas a competências digitais, comunicação, análise de dados e adaptação profissional. Segundo a FasterCapital (2024), algumas áreas ilustram essas transformações, (i) habilidades de trabalho (com a expansão do trabalho remoto, ganharam importância a comunicação digital, o gerenciamento de projetos e a colaboração a distância. As empresas passam a valorizar profissionais capazes de utilizar ferramentas digitais e de trabalhar de modo eficiente com equipes distribuídas); (ii) comércio eletrônico (o crescimento das vendas on-line ampliou a procura por profissionais com conhecimentos em marketing digital, design para a web, atendimento digital e logística. A digitalização das relações de compra e venda exige integração entre tecnologia, comunicação e gestão de operações); (iii) análise de dados: as organizações necessitam de profissionais capazes de interpretar grandes volumes de informações e produzir análises que apoiem decisões. Nessa área, a competência técnica deve estar associada à capacidade de compreender o contexto do negócio e comunicar resultados de forma clara; (iv) sustentabilidade (a preocupação com impactos ambientais aumenta a demanda por profissionais capazes de

incorporar práticas sustentáveis aos processos organizacionais. Nesse campo, as competências envolvem planejamento, análise de impactos e adoção de medidas compatíveis com metas de redução de danos ambientais).

A escolha e o desenvolvimento profissional também dependem dos interesses, das competências e dos objetivos individuais. Para as organizações, a seleção de pessoas com conhecimentos compatíveis com as funções e disposição para aprendizagem contínua pode favorecer a adaptação às mudanças. Para os trabalhadores, manter-se atualizado quanto às tendências da própria área torna-se relevante diante da competitividade e da rápida transformação tecnológica (FASTERCAPITAL, 2024).

3.1 Mudanças exigidas pela IA em diferentes empregos

A IA generativa utiliza algoritmos capazes de produzir conteúdo, como textos, imagens, músicas e outros materiais digitais. Com a expansão dessas ferramentas, algumas tarefas antes realizadas exclusivamente de forma manual passaram a contar com apoio automatizado, inclusive em áreas como marketing, design e produção de conteúdo. Essa mudança não implica necessariamente a substituição integral da criatividade humana, mas altera processos de trabalho e exige novas formas de interação entre pessoas e sistemas.

A combinação entre trabalho humano e ferramentas de IA pode aumentar a agilidade de determinados processos, favorecer novas formas de produção e criar funções relacionadas à supervisão e ao uso dessas tecnologias. Ao mesmo tempo, amplia desafios éticos e a necessidade de definir responsabilidades no uso dos sistemas.

Figura 2. IA no mercado de trabalho. Representação da atuação conjunta entre pessoas e tecnologia.

Fonte: Extraído de OnJornal, 2024.

Segundo Marr (2024), a evolução da IA amplia a capacidade de automatizar análises e apoiar a solução de problemas complexos. Esse desenvolvimento pode reduzir custos em alguns processos, transformar ocupações existentes e criar demanda por profissionais com conhecimentos em ética aplicada à IA, treinamento de sistemas, manutenção e gerenciamento de tecnologias. Nesse contexto, a alfabetização digital e a atualização profissional tornam-se relevantes para diferentes áreas.

A IA generativa também está influenciando a forma como trabalhamos, especialmente

> em ambientes remotos e híbridos. As ferramentas de IA estão facilitando a comunicação, o gerenciamento de projetos e a colaboração entre equipes a distância. Isso ajuda a promover uma força de trabalho global mais conectada e eficiente, e a localização física passa a ser uma barreira menor à colaboração eficaz (MARR, 2024).

Nesse contexto, a interação entre pessoas e sistemas de IA tende a fazer parte de diferentes ambientes de trabalho, conforme ilustra a Figura 2.

3.2 Tendências no mercado

Segundo Almeida (2024), em texto publicado na Forbes, processos de recrutamento e seleção estão entre as atividades que podem ampliar o uso de IA. O artigo citado apresenta dados segundo os quais quatro em cada dez empresas pesquisadas já adotavam ou planejavam adotar recursos de IA em entrevistas de emprego. Essas ferramentas podem apoiar a triagem de currículos e a organização de etapas burocráticas, mas seus resultados dependem dos critérios e dados utilizados.

Outra tendência mencionada é a redução da jornada semanal em algumas organizações. O texto consultado relata iniciativas de semana de quatro dias e associa esse modelo a possíveis benefícios de produtividade e bem-estar. Também apresenta uma pesquisa de 2023 segundo a qual 20% das empresas analisadas já haviam implementado a medida e 41% se preparavam para adotá-la. Esses dados devem ser interpretados no contexto específico da pesquisa citada.

A flexibilidade no trabalho também se consolidou como tema relevante após a expansão do trabalho remoto durante a pandemia. Modelos presenciais, remotos e híbridos passaram a coexistir em diferentes organizações, que avaliam essas alternativas conforme custos, características das atividades, necessidades das equipes e estratégias de gestão.

4 DESAFIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DA IA

A implementação da IA apresenta benefícios e desafios. Para que sua adoção ocorra de forma responsável, as organizações precisam identificar riscos, definir objetivos e planejar medidas de qualificação, segurança e acompanhamento dos sistemas utilizados.

> A adoção da IA nas organizações é um processo complexo e desafiador, que exige uma mudança de mentalidade e de comportamento dos funcionários. No entanto, com as estratégias adequadas, é possível superar a resistência à mudança e a requalificação de funcionários, e aproveitar as oportunidades e os benefícios da IA (EQUIPE CARREIRAS TOP, 2024)

A falta de conhecimento técnico entre os profissionais responsáveis pela adoção e pelo uso de sistemas de IA pode aumentar a ocorrência de erros e de problemas de segurança. Por isso, a qualificação das equipes constitui uma etapa relevante da implementação.

Os custos também representam um desafio, pois envolvem aquisição ou contratação de soluções, integração com sistemas existentes, manutenção e treinamento de profissionais. A viabilidade da adoção depende da relação entre esses investimentos e os resultados esperados pela organização.

Privacidade e segurança exigem atenção devido ao volume de dados que pode ser processado por sistemas de IA, inclusive informações de funcionários e clientes. A implementação deve prever controles de acesso, proteção das informações e definição clara de responsabilidades.

A resistência às mudanças pode surgir quando novas tecnologias alteram rotinas e responsabilidades já consolidadas. A comunicação interna, a capacitação e a implementação gradual podem reduzir dificuldades de adaptação e favorecer a participação dos colaboradores.

Ética e responsabilidade também integram os desafios da implementação. Sistemas de IA operam a partir de modelos, regras e dados e, por isso, não substituem a responsabilidade humana pelas decisões organizacionais. A supervisão de profissionais qualificados é necessária para avaliar critérios, riscos e consequências do uso dessas ferramentas.

4.1 Oportunidades da IA na indústria

Segundo Meincheim (2023), a IA pode contribuir para identificar oportunidades de mercado, apoiar estratégias, aprimorar serviços e auxiliar o gerenciamento da oferta e da demanda. Dependendo do contexto e da forma de implementação, esses usos podem contribuir para a eficiência dos processos e para os resultados da organização.

A eficiência operacional pode ser ampliada quando sistemas automatizados reduzem o tempo dedicado por engenheiros e analistas a tarefas repetitivas. A redistribuição desse tempo permite concentrar esforços em atividades de análise, planejamento e solução de problemas.

A modernização tecnológica também pode criar novas funções e facilitar parcerias com fornecedores e prestadores de serviços especializados. Essas oportunidades, entretanto, dependem das competências disponíveis e das necessidades específicas de cada organização.

A gestão de processos pode se beneficiar de técnicas de *process mining*, que permitem analisar registros de sistemas de informação e identificar padrões, gargalos e oportunidades de melhoria. Quando associadas à capacitação das equipes, essas técnicas podem apoiar ganhos de eficiência e redução de custos.

> Process Mining é uma abordagem avançada que utiliza técnicas de ciência de dados para descobrir, validar e aprimorar fluxos de trabalho em organizações. Ao combinar mineração de dados e análise de processos, as empresas podem extrair insights valiosos dos dados registrados em seus sistemas de informação, a fim de compreender o desempenho de seus processos, identificar gargalos e áreas de melhoria. (Meincheim, 2024)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou a aplicabilidade da IA no mercado de trabalho, com atenção aos benefícios, desafios e implicações para profissionais e organizações. A literatura consultada mostra que a IA pode automatizar tarefas repetitivas, apoiar a análise de dados, ampliar a produtividade e modificar processos de gestão, recrutamento, treinamento e tomada de decisões.

As transformações analisadas também indicam que os efeitos da IA sobre o emprego não se resumem à substituição direta de pessoas por máquinas. A tecnologia tende a alterar tarefas, redistribuir responsabilidades e criar exigências de qualificação. Nesse processo, competências digitais, capacidade de adaptação e aprendizagem contínua ganham importância, ao mesmo tempo que algumas funções mais padronizadas ficam mais expostas à automação.

A adoção organizacional da IA exige atenção a custos, privacidade, segurança, ética, transparência e resistência às mudanças. A integração entre pessoas e sistemas inteligentes depende de planejamento e supervisão humana, especialmente em decisões que afetam trabalhadores e clientes. Assim, o uso da IA no mercado de trabalho deve ser acompanhado por estratégias de qualificação e por critérios de

responsabilidade que permitam aproveitar seus benefícios sem desconsiderar seus riscos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. Como a IA generativa mudará todos os nossos empregos em 2024. Forbes, 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/01/como-a-ia-generativa-mudara-todos-os-nossos-empregos-em-2024/>. Acesso em: 29 maio 2024.

AZARIAS, L. Automação do trabalho: o que esperar do futuro? Sankhya, 2022. Disponível em: <https://www.sankhya.com.br/blog/automacao-do-trabalho/>. Acesso em: 25 mar. 2024.

EQUIPE CARREIRAS TOP. Desafios da adoção da IA: como superar a resistência à mudança e a requalificação de funcionários. Carreiras Top, 2024. Disponível em: <https://carreirastop.com.br/desafios-da-adocao-da-ia-nas-organizacoes/>. Acesso em: 29 maio 2024.

INSTITUTO MARKETING. Desafios e benefícios da implementação da inteligência artificial na indústria. Genesis IA, 2023. Disponível em: <https://genesisz.net/2023/05/24/desafios-e-beneficios-da-implementacao-da-inteligencia-artificial-na-industria/>. Acesso em: 8 jun. 2024.

INTEGRALE. Transformando o futuro: o papel da inteligência artificial no aumento da produtividade das empresas brasileiras. Disponível em: <https://integrale.digital/transformando-o-futuro-o-papel-da-inteligencia-artificial-no-aumento-da-produtividade-das-empresas-brasileiras/>. Acesso em: 29 maio 2024.

MAIA, P. Oportunidades trazidas pela IA. Correio do Povo, 2023. Disponível em: <https://www.correiodo-povo.com.br/blogs/di%C3%A1logos/oportunidades-trazidas-pela-ia-1.1086828>. Acesso em: 20 mar. 2024.

MARR, B. As 5 principais tendências de inteligência artificial para 2024. Forbes, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2023/11/as-5-principais-tendencias-de-ia-para-2024/>. Acesso em: [data a confirmar].

MEINCHEIM, A. Inteligência artificial na indústria: conheça as aplicações. UPFlux, 2023. Disponível em: <https://upflux.net/pt/blog/inteligencia-artificial-na-industria/>. Acesso em: 8 jun. 2024.

FASTERCAPITAL. Mudanças na demanda por habilidades e indústrias. Disponível em: <https://fastercapital.com/pt/tema/mudanças-na-demanda-por-habilidades-e-indústrias.html>. Acesso em: 20 mar. 2024.

UPFLUX. O que é Process Mining? Disponível em: <https://upflux.net/pt/process-mining/>. Acesso em: 8 jun. 2024.

ON JORNAL. O impacto da inteligência artificial no mercado de trabalho. Disponível em: <https://onjornal.com/site/noticia/o-impacto-da-inteligencia-artificial-no-mercado-de-trabalho-21476/>. Acesso em: 29 maio 2024.

PRADO, J. A inteligência artificial é mais antiga do que você imagina. Tecnoblog. Disponível em: <https://tecnoblog.net/especiais/inteligencia-artificial-historia-dilemas/>. Acesso em: 29 mar. 2024.

REDAÇÃO STARTSE. 4 benefícios da inteligência artificial para lideranças. StartSe. Disponível em: <https://www.startse.com/artigos/beneficios-da-inteligencia-artificial-para-liderancas>. Acesso em: 29 mar. 2024.

SICHMAN, J. S. Inteligência artificial e sociedade: avanços e riscos. Estudos Avançados, v. 35, n. 101, p. 37-50, abr. 2021.

SILVA, A. B. et al. A evolução da inteligência artificial e a substituição do trabalho humano. Revista Ambiente Acadêmico, v. 5, n. 1, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2019/10/revista-ambiente-academico-v05-n01-artigo01.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2024.

SILVA, A. Inteligência artificial e mercado de trabalho: desafios e oportunidades. 2024. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/inteligencia-artificial-e-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 29 mar. 2024.