



UM CONTEÚDO DE **vocêS/A**

Conheça as competências e habilidades dos profissionais do futuro

Até 2020, as empresas vão investir mais de 300 bilhões de reais em transformações digitais e já buscam profissionais qualificados para conduzir essa mudança

Por **Natalia Gómez, da VOCÊ S/A**

🕒 11 out 2019, 15h29 - Publicado em 10 out 2019, 06h00





Como se tornar um talento digital (Getty Images/VOCE S/A)

Ele é um multiprocessador. Está lendo alguma coisa e processando ao mesmo tempo. Cria um modelo em sua mente e então começa a organizar a informação”; “Ele olha problemas por ângulos atípicos, prospera na complexidade e se destaca quando o jogo está contra ele.”

ADVERTISING



inRead invented by Teads

As declarações sobre Bill Gates, fundador da **Microsoft** e responsável pela popularização dos PCs, aparecem no trailer de *Inside Bill's Brain*, documentário de três episódios que estreou dia 20 de outubro na **Netflix**, e definem com perfeição o que muitos especialistas de mercado vêm chamando de “destreza digital”.

Numa pesquisa recente com 3 500 pessoas, a consultoria americana Gartner mapeou as cinco competências demonstradas por alguém com esse perfil: adaptabilidade; jogo de cintura nos relacionamentos; gosto pelo trabalho colaborativo; perspicácia nos negócios; e pensamento sistêmico.

Também concluiu que quem as possui é até 3,3 vezes mais eficiente em ambientes disruptivos do que outros colegas.



Pode parecer pouco, mas profissionais que desenvolverem esse conjunto de habilidades terão mais propensão a atuar num mundo em que os empregos se renovarão rapidamente – ou simplesmente desaparecerão.

Um famoso relatório da consultoria **McKinsey**, por exemplo, prevê que 800 milhões de cidadãos perderão suas ocupações para as **máquinas** até 2030.

Só no Brasil, de acordo com um estudo recente da Universidade de Brasília, a automação tem potencial para substituir 30 milhões de vagas com carteira assinada nos próximos sete anos.

CINCO ELEMENTOS

As competências abaixo são essenciais para desenvolver destreza digital, segundo a consultoria Gartner

1 VISÃO DE NEGÓCIO

ENTENDER O CONTEXTO INTERNO DA EMPRESA OU DA STARTUP PARA A QUAL TRABALHA, ASSIM COMO COMPREENDER EM PROFUNDIDADE O SETOR

QUANTO ESSA COMPETÊNCIA AUMENTA A CHANCE DE SE TORNAR UM TALENTO DIGITAL: **9,9 vezes**

2 ADAPTABILIDADE

POSSUIR ABERTURA PARA ATUAR EM NOVOS MODELOS DE TRABALHO, COMO OS QUE EMPREGAM AS METODOLOGIAS ÁGEIS.

QUANTO ESSA COMPETÊNCIA AUMENTA A CHANCE DE SE TORNAR UM TALENTO DIGITAL: **7,3 vezes**

3 JOGO DE CINTURA POLÍTICO

SABER DIALOGAR, CONSTRUIR PONTES E INFLUENCIAR PARCEIROS INTERNOS E EXTERNOS.

QUANTO ESSA COMPETÊNCIA AUMENTA A CHANCE DE SE TORNAR UM TALENTO DIGITAL: **5,6 vezes**

4 CAPACIDADE DE COLIGAR

COLABORAR COM ALGUÉM PARECIDO COM VOCÊ É UMA TAREFA SIMPLES. COMPLICADO MESMO É FAZER ISSO COM COLEGAS QUE PENSAM E TRABALHAM DE UM JEITO DIFERENTE.

QUANTO ESSA COMPETÊNCIA AUMENTA A CHANCE DE SE TORNAR UM TALENTO DIGITAL: **4,7 vezes**

5 PENSAMENTO SISTÊMICO

SER CAPAZ DE CRIAR CORRELAÇÕES ENTRE TECNOLOGIAS E PROCESSOS NOS QUAIS SE ESTÁ INSERIDO.

QUANTO ESSA COMPETÊNCIA AUMENTA A CHANCE DE SE TORNAR UM TALENTO DIGITAL: **4,2 vezes**



longo de nossa carreira.

Em seu livro mais recente, **21 Lições para o Século 21** (Companhia das Letras, 59,90 reais), o historiador israelense Yuval Noah Harari resume bem a situação: “Um caixa do Walmart de 40 anos de idade que, graças a esforços sobre-humanos, consegue se reinventar como piloto de drone poderá ter de se reinventar novamente dez anos depois se a pilotagem do aparelho for automatizada”.

Autor dos best-sellers **Sapiens** e **Homo Deus**, com 12 milhões de cópias vendidas, ele sugere que o cenário será tão complexo que prejudicará a organização de sindicatos, dificultará a garantia de direitos trabalhistas e criará equipes híbridas, com humanos e robôs vivendo um cabo de guerra cognitivo.

Enquanto empresas, governos e estudiosos discutem o que fazer no plano macroeconômico — analisando alternativas como a criação de uma renda mínima universal —, cabe aos profissionais se prepararem para esse novo cenário. Isso porque, se por um lado as máquinas arruinarão milhares de ofícios, por outro criarão uma série de oportunidades.

Prova disso é a estimativa do Fórum Econômico Mundial no relatório *O Futuro dos Empregos*, de 2018. De acordo com a instituição, a nova economia criará 133 milhões de postos de trabalho até 2025. Desses, 54% exigirão habilidades que nem sequer existem.

É aí que as pessoas com destreza digital se destacam, pois aprendem rapidamente, têm disposição para a mudança e uma ambição genuína de inovar.

Repare que nenhuma dessas qualidades passa por vício em tecnologia, nocivo para a saúde e ruim para a produtividade, nem por tecnicidades, como saber desenvolver aplicativos ou programar algoritmos. É uma questão de mentalidade e de atitude.

“Para se tornar um talento digital, o indivíduo não precisa ser desenvolvedor, mas ter um pensamento de simplificar processos. Não precisa ser designer de experiência, mas deve se preocupar com o cliente e pensar como facilitar a vida dele”, diz Carlos Alberto Júlio, presidente da Digital House, que oferece cursos de formação para profissionais digitais.

Agilidade

Com os métodos ágeis espalhando-se rapidamente pelas empresas, estar antenado em relação a essas tendências faz toda a diferença.

Quando são dissolvidas as barreiras entre os departamentos, as funções se interligam, os prazos ficam mais curtos e a dinâmica passa a ser errar e consertar rapidamente, quem não possui a mente aberta fica para trás.



formas de trabalho.

“Os *squads* são ambientes de alta ambiguidade. Só sobrevivem os mais flexíveis e colaborativos”, diz Thiago Nascimento, diretor de experiência digital do cliente da consultoria Capgemini.



APRENDER

Os conhecimentos técnicos mais procurados pelo mercado, segundo levantamento da escola Tera com 980 respondentes de São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Recife e Belo Horizonte, realizado em 2018



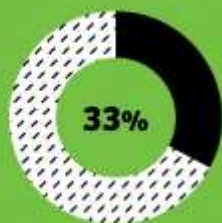
ANÁLISE
ESTATÍSTICA E
DE DADOS



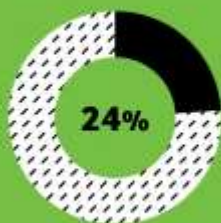
MACHINE LEARNING
E INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL



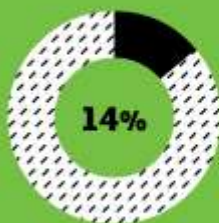
INTELIGÊNCIA
DE
NEGÓCIO



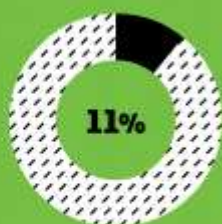
GESTÃO DE
PRODUTOS DIGITAIS



DESIGN
CENTRADO NO
USUÁRIO



SEO E
MARKETING
DE BUSCA



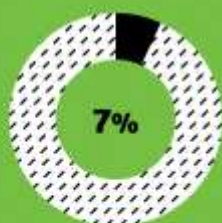
MIDDLEWARE E
INTEGRAÇÃO DE
SOFTWARE



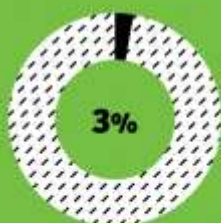
SISTEMAS E
GESTÃO DE
ARMAZENAMENTO



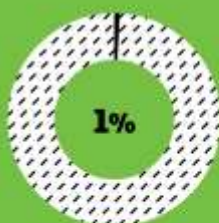
PROGRAMAÇÃO
PARA
CELULAR



REDES E
SEGURANÇA DA
INFORMAÇÃO



DESENHO
DE
ALGORITMOS



LINGUAGENS
PERL, PYTHON
E RUBY



Por isso, ela não deve ser o fim, mas o meio para construir histórias inovadoras. Ter consciência disso é um dos aspectos fundamentais para se tornar um talento digital. Outro, tão importante quanto, é a capacidade de aprender de forma contínua e autodidata.

Como as universidades e os livros não abarcam hoje o conteúdo de que precisaremos amanhã, será necessário desaprender e reaprender várias vezes ao longo da jornada profissional.

“Passamos a vida toda estudando e, quando chegamos ao mercado de trabalho, descobrimos que falta conhecimento. Esse é o tipo de desafio que vivemos hoje”, diz Mariana Achutti, fundadora da escola de educação corporativa Sputnik.

O lado bom é que estamos na era da informação. É possível buscar referências e encontrar farto material, inclusive de maneira gratuita, em eventos, aulas online, cursos de curta duração e palestras. Essa busca por conhecimento é essencial para desenvolver a perspicácia nos negócios.

Conhecer as ferramentas disponíveis, o segmento, a concorrência, os clientes e o ecossistema é a chave para se destacar num mercado intrincado como o atual – não sem razão, quem possui inteligência de negócio tem 9,9 vezes mais chance de desenvolver destreza digital (*veja quadro na pág. 36*).

Talvez por isso, segundo a Gartner, a maior incidência de talentos digitais não esteja entre os *millennials* (pessoas de 22 a 37 anos), com 9,4%, nem entre a geração X (de 38 a 53 anos), com 8%, e sim entre os *baby bommers* (de 54 a 65 anos), com 10,7%.

Isso porque funcionários de meia-idade que estão abertos ao novo se sobressaem em relação aos jovens por associar a experiência à criatividade. “O sucesso no ambiente digital não é uma questão de idade, mas de atitude”, diz Marcelo Trevisani, diretor da CI&T, consultoria de inovação, e professor de marketing na Fundação Getulio Vargas (FGV) e na Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM).

Carona na revolução

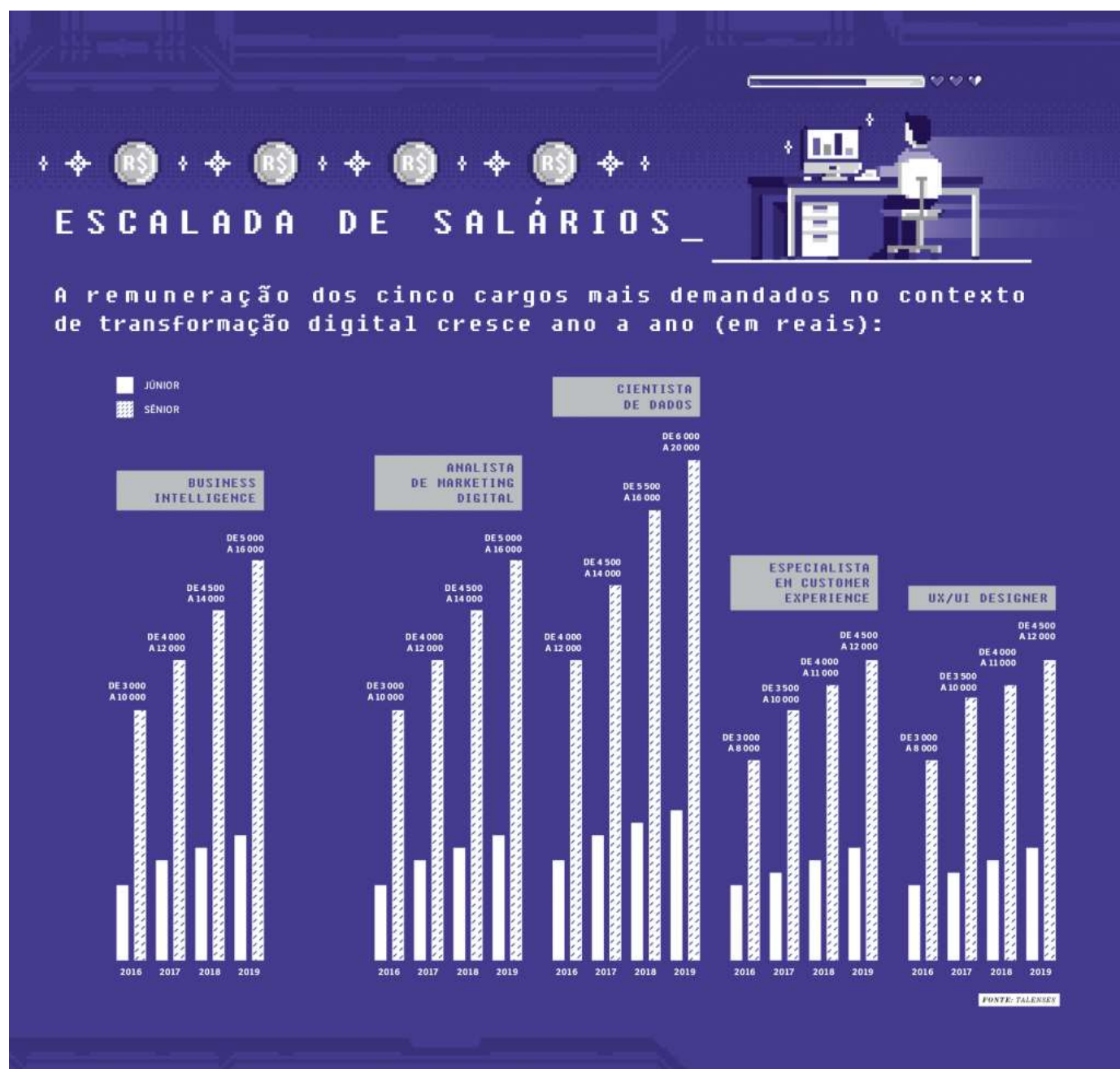
Segundo a consultoria International Data Corporation, as companhias devem investir globalmente 1,7 trilhão de dólares em transformação digital neste ano.

No Brasil, os números são igualmente fortes. Por aqui, de acordo com a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação, os aportes deverão chegar a 345,5 bilhões de reais de 2019 a 2022. Desse total, 155,2 bilhões vão para internet das coisas (IoT), 77,8 bilhões irão para nuvem e 61,1 bilhões para big data & analytics.



Tanto que um estudo da McKinsey de 2018 constatou que apenas 16% das companhias que se digitalizaram afirmam ter melhorado com êxito o desempenho de seus negócios. Para especialistas, isso acontece porque o triunfo da tecnologia depende dos humanos.

“As empresas procuram pessoas que saibam fazer análise de dados, conheçam os ciclos de gestão de produtos digitais, entendam de aprendizado de máquinas e de inteligência de negócio. Mas não é tão fácil assim encontrá-las”, diz Leandro Herrera, fundador da Tera, escola de competências digitais.



É como se, cada vez que as empresas dessem um passo para a frente, os times dessem outro para trás. É difícil para o trabalhador acompanhar o ritmo das mudanças.

**Assine**

— não precisa mais de auxiliares porque um robô está tendo o processo e o ajudará na sentença. —

E essa dificuldade vale, também, para a liderança. A maioria dos executivos quer aplicar metodologias ágeis — e nenhum deles ousaria discordar de que é preciso ter uma cultura digital. Mas poucos líderes são capazes de dizer como conduzir essa transformação.

Por isso, quem desenvolve as habilidades essenciais do talento digital, além de aumentar a empregabilidade, tem mais chance de crescer e assumir posições de chefia.



FAÇA A DIFERENÇA

As 15 atitudes para ser um profissional mais preparado no futuro

1

PROCURE
EXPERIMENTAR NOVAS
TECNOLOGIAS

2

CONVIVA COM PESSOAS
ANTENADAS

3

FREQUENTE EVENTOS DE
STARTUPS E INOVAÇÃO

4

ACEITE O FATO DE QUE
PRECISA ESTUDAR DE
FORMA CONTÍNUA

5

FAÇA CURSOS DE CURTA
DURAÇÃO VOLTADOS
PARA O DIGITAL

6

APRENDA A
SER FLEXÍVEL E
COLABORATIVO

7

USE A INTERNET
COMO FERRAMENTA
DE ESTUDO,
BUSCANDO DESDE
PALESTRAS ATÉ
CURSOS GRATUITOS

8

ACOSTUME-SE
A DIALOGAR COM
PESSOAS DE DIFERENTES
PERFIS, IDADES E
PREFERÊNCIAS

9

SAIA DA ZONA DE
CONFORTO E PROCURE
PARTICIPAR DE
PROJETOS NOVOS,
MESMO QUE DE ÁREAS
DISTINTAS DA SUA

10

APRENDA SOBRE
METODOLOGIAS
ÁGEIS, DADOS
E EXPERIÊNCIA
DO USUÁRIO

11

ACEITE O ERRO COMO
PARTE DE UM PROCESSO
DE APRENDIZAGEM

12

USE A CURIOSIDADE
E A CRIATIVIDADE
PARA RESOLVER
OS PROBLEMAS

13

NÃO ESPERE
QUE A EMPRESA
DESENVOLVA
DESTREZA DIGITAL
POR VOCÊ

14

EXERCITE A
ESCUTA ATIVA
E A EMPATIA

15

ACEITE AS
MUDANÇAS DE
FORMA POSITIVA

Perfil híbrido

Das buscas no Google às mensagens enviadas por e-mail. Das músicas ouvidas no Spotify aos filmes vistos na Netflix. Dos posts nas redes sociais aos aplicativos de geolocalização. Tudo gera rastros digitais usados para criar estratégias de marketing, melhorar a experiência do usuário e, claro, vender mais.



desenvolverem nesse sentido saído na frente”, diz Luiz Valente, CEO da Talenses.

Ainda que não trabalhe diretamente com big data, computação em nuvem, *machine learning*, internet das coisas, impressão 3D e blockchain, todo indivíduo terá de entender alguma coisa sobre essas disciplinas.

“Você pode não ter a ambição de se tornar cientista de dados, mas deve saber o que ele faz e qual é sua influência no sistema em que está inserido. Esse raciocínio vale para tudo”, afirma Leandro Herrera, da Tera.

Em sua visão, os indivíduos de maior relevância serão os híbridos, que conseguem mesclar habilidades técnicas com comportamentais e não fazem um julgamento rígido sobre a formação acadêmica e o cargo que se pode ocupar – outra característica do talento digital.

É importante saber que esse perfil já é altamente valorizado pelo mercado. Segundo levantamento feito com 102 empresas pela consultoria de recrutamento Talenses, em parceria com a Digital House, 88% das companhias precisam de pessoas com destreza digital.

Os setores que mais necessitam desses talentos são comércio (92%), indústria (91%) e serviços (87%). “Isso dá uma dimensão do tamanho do *gap* que o mercado enfrenta”, afirma Luiz Valente.

E também das oportunidades para quem se dispuser a aprender o que vem sendo demandado. Hoje, o cenário é de escalada de salários e de disputa por talentos.

“Companhias tradicionais abordam profissionais de startups que ganham 10 000 reais e oferecem a eles 15 000 mais um extenso pacote de benefícios. Pela primeira vez, os negócios digitais começam a perder gente para a velha economia”, diz Carlos Alberto, da Digital House.

É a prova de que, cada vez mais, a hibridez entre o antigo e o novo será o caminho para a transformação.



345,5

bilhões de reais é quanto será investido em novas tecnologias, como robótica, internet das coisas, inteligência artificial e big data, no Brasil de 2019 a 2022

FONTE: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Ambição digital





Formada em publicidade, **Catarina Schein** (*foto acima*), de 27 anos, trabalhou por quase quatro anos numa empresa tradicional de varejo. Atuava no planejamento de campanhas e, mesmo gostando do que fazia, ressentia-se da estrutura hierárquica, da falta de autonomia e do atraso na digitalização.

“Os projetos demoravam para sair e tudo tinha de ser aprovado por diferentes superiores.” Convidada por uma amiga a participar de um evento de tecnologia para mulheres, abriu a mente.

Fez novos contatos, tornou-se líder do WomakersCode, iniciativa que capacita mulheres na área de TI, e organizadora do GDG (Google Developer Group), de Florianópolis, grupo local que promove eventos sobre o tema.

Acabou convidada para disputar uma vaga de *brand designer* na Cheesecake Labs, startup de desenvolvimento de aplicativos com 55 funcionários. O conhecimento de marca, a experiência com estratégias de marketing e o desejo de trabalhar com negócios digitais contaram mais do que a familiaridade com softwares.

“Eu achava que para trabalhar numa empresa de tecnologia tinha de ser o estereótipo nerd, mas fui selecionada por compatibilidade com a cultura e por ter vontade de fazer a diferença.” Hoje, ganha 40% a mais e tem, entre outras possibilidades, a chance de fazer home office quando quiser e de usar ferramentas modernas, como a Guru, na qual faz a autogestão das horas trabalhadas.

Também pode levar sua cadela Shitake todos os dias ao escritório e utiliza metodologias ágeis. “Antes, trabalhava sempre no mesmo local com as mesmas pessoas, agora sou alocada em diferentes projetos e tenho contato direto com o CEO.”

Apesar de ter se adaptado bem ao esquema de squads, enfrentou dificuldades com o excesso de termos estrangeiros. “Voltei a estudar inglês e passei a fazer cursos técnicos no idioma, até porque atendemos clientes internacionais.”

Segundo a publicitária, empatia, flexibilidade e curiosidade foram essenciais nesses três primeiros meses de adaptação.

Espirito empreendedor

**Assine**

Foto: Germano Lüders

Liderar a transformação digital dos 600 funcionários brasileiros da Sodexo. Esse é o desafio de **Karyn Zamai** (*foto acima*), de 39 anos. Gerente de estratégia digital da companhia desde 2016, ela é um bom exemplo de um profissional com as qualidades que o novo mercado busca.

Em 1999, enquanto os colegas prestavam vestibular para direito, medicina e engenharia, Karyn escolheu estudar processamento de dados. na época, já era autodidata.

“Conheci a linguagem de programação aos 13 anos, achei incrível e comecei a estudar sozinha.” enquanto fazia faculdade, estagiou em cinco companhias diferentes. Aos 22, decidiu fundar a própria empresa, uma consultoria especializada em desenvolvimento de sistemas, sites e portais.

O ano era 2002. A bolha das ponto-com tinha acabado de estourar, a internet era discada, o Google ainda não era onipresente e as pessoas trocavam mensagens pelo ICQ. “Trabalhar com internet era novo no Brasil, mas eu acreditava no potencial desse mercado.”

Karyn tocou a consultoria por 12 anos, até que decidiu vender sua parte na sociedade para voltar ao mundo corporativo. Antes de trabalhar na Sodexo, ficou dois anos na Boa Vista, empresa de informações de crédito. Ter passado uma década empreendendo foi importante para aprender a lidar bem com a pressão da disrupção.



Sua primeira missão na multinacional francesa foi montar um time ágil para multiplicar a mentalidade inovadora. Ao todo, Karyn recrutou 12 pessoas com alto nível de destreza digital. Nessa corrida, buscou quem demonstrasse disposição para criar algo novo e capacidade de se adaptar às mudanças.

“Nas entrevistas, eu deixava claro que não haveria nada pronto e que o candidato seria parte da construção.”

Olhando o todo



Foto: Eduardo Marques / Tempo Editorial

O economista **Tiago Melo** (*foto acima*), de 40 anos, descobriu que ter uma boa curva de aprendizagem era um diferencial aos 25 anos, quando foi contratado como analista de gestão operacional em uma empresa de pesca oceânica. Sem conhecimento algum sobre a área, mergulhou de cabeça no setor.



passou pelas áreas de qualidade de alimentos, exportação e logística.

Depois, fez mestrado na Universidade de Liverpool, na Inglaterra, e um doutorado na Universidade de Salamanca, na Espanha, ambos na área de gestão de negócios.

Em 2013, o resultado de todas as investidas, enfim, chegou. Tiago foi selecionado pela Softplan, empresa de softwares de Florianópolis, para assumir o posto de gerente de novos negócios e liderar um projeto de peso: a modernização dos sistemas do Tribunal de Justiça de São Paulo, um dos mais ineficientes do país, com 17 plataformas diferentes de tramitação de processos.

Sem experiência em TI e pouco familiarizado com a Justiça brasileira, Tiago investiu mais uma vez em aprender sobre o negócio e ampliar a visão de contexto. Para começar, foi estudar sobre nuvem, *data analytics* e computação cognitiva.

Além disso, passou três meses viajando por cidades paulistas para conhecer de perto as unidades judiciais do tribunal. Conversou com dezenas de juízes, oficiais, serventuários e desembargadores. “Imagina falar com um juiz de 70 anos sobre inteligência artificial?”

Decifrar os meandros do terceiro poder e a forma como se consome tecnologia ali foi o maior desafio de sua carreira. Hoje, o tribunal tem apenas um sistema operando, chamado de SAJ (Sistema de Automação da Justiça). “Se eu não tivesse curiosidade para me aprofundar nos negócios, não estaria onde estou.”

Três anos depois de entrar na Softplan, ele foi promovido e assumiu uma área exclusiva de ciência de dados. Para se preparar, fez uma imersão no Vale do Silício.

Visão de futuro



Foto: Germano Lüders

O vírus da tecnologia acometeu **Vinícius Porto** (*foto acima*), de 41 anos, durante um intercâmbio estudantil nos Estados Unidos em 1995. “morei na casa de um funcionário da NASA e ele tinha um Macintosh.

Isso despertou minha curiosidade.” Formado em administração, trabalhou por anos em companhias tradicionais, como Nestlé e Schincariol. Em 2010, quando surgiam os primeiros smartphones, enxergou uma janela de oportunidade.

“Minha hipótese era de que esses aparelhos mudariam a relação entre consumidores e empresas, pois tinham uma dinâmica bem diferente do computador.” Foi aí que decidiu fundar a PorQueNão?, empresa especializada na concepção e no desenvolvimento de produtos digitais, como aplicativos e sites responsivos.

Hoje, Vinícius atende a marcas como Magazine Luiza, Reserva, Itaú, Heineken e Basf. Como ainda não existia nenhuma educação formal na área, o empreendedor buscava quase todo aprendizado no Google.

“Conquistamos muitos clientes garimpando dados sobre o crescimento do mercado mobile e sobre como os smartphones impactam o comportamento das pessoas. Preparávamos apresentações para mostrar que havia um universo de possibilidades se abrindo.”



...vicius, a aptidão para o autoaprendizado e fundamental para prosperar no mercado digital.

Protagonismo na veia



Foto: Germano Lüders

Fã de novidades, curioso por natureza e leitor voraz de biografias e obras sobre negócios, liderança e inovação, **Alexandre Cezilla** (*foto acima*), de 39 anos, conheceu por meio dos livros o conceito de transformação digital. Isso foi há dois anos. Desde então, correu contra o tempo para se atualizar.

“Pensei: preciso me preparar para estar no centro dessa mudança e não às margens dela.” na época, ocupava o cargo de gerente de estratégia e marketing da Suzano, empresa de papel e celulose.

Fez um curso online de estratégias digitais com duração de três meses na universidade de Colúmbia, nos Estados Unidos, e negociou com a empresa um subsídio de 60% para estudar inovação no tradicional MIT (Instituto de Tecnologia de Massachusetts), num curso de seis meses.

**Assine**

processo seletivo interno, foi escolhido.

No cargo há sete meses, sua missão é implementar a cultura de inovação e aplicar novas tecnologias nas áreas de floresta, indústria e logística. Ao todo, ele e sua equipe já levantaram mais de 100 oportunidades nesse sentido. “Elas serão priorizadas de acordo com o impacto na rentabilidade da empresa.”

No dia a dia, o jovem executivo incentiva “hierarquia de ideias, e não de cargos” e promove testes de metodologias ágeis. “Acredito que 70% do sucesso digital tenha a ver com gestão de pessoas e de processos.”

Sob seu comando, a companhia está preparando uma campanha para apresentar as vantagens de um ambiente mais tecnológico. “Trabalhamos a digitalização por engajamento, e não por pressão.”

NOTÍCIAS SOBRE

[EMPREENDEDORISMO](#)[EMPRESAS DE TECNOLOGIA](#)[PLANO DE CARREIRA](#)[PROFISSÕES](#)[VOCÊ RH NO INSTAGRAM](#)[VOCÊ S/A](#)[VOCÊ S/A NO INSTAGRAM](#)

Notícias para você

FHC achava que Lula seria “atraso”, mas mudou de ideia na transição

O fracasso da Kroton em um governo liberal | Sérgio Praça

Startup que troca limite no cartão por milhas recebe aporte de R\$ 6 mi

Não assinatura de Bolsonaro é um segundo Prêmio Camões, diz Chico Buarque



Esnobada dos EUA ao Brasil na OCDE é parte de xadrez político maior

Pela Web

O jogo mais viciante do ano!

Forge of Empires - Jogo Online Grátis

O segredo para comprar na Americanas que as pessoas não sabem

Cuponomia

Comece pelo porquê

R\$21,90 - estantevirtual.com.br

Confira as datas de lançamento das sequências mais aguardadas de Hollywood

Trendscatchers

Livre-se do incômodos do ronco graças a este novo dispositivo

SilentSnore

Conheça o alarme que assusta qualquer bandido.

Alarme Verisure

As 40 mulheres mais belas do planeta

Light and Charm

30 Lugares assustadores – deixados ao acaso

EditorChoice

**Assine**

As notícias mais importantes da manhã no seu e-mail, de segunda a sexta-feira

Não perca nenhuma notícia.

Inscreva-se em nossa newsletter gratuita.

Aceito receber ocasionalmente ofertas especiais e de outros produtos e serviços do Grupo Abril.

[Política de Privacidade](#)

E-mail

CADASTRAR

Recomendado para você

por taboola

Uma das empregadoras mais cobiçadas do Brasil, Loggi tem 800 vagas abertas

Domino's vai dar um ano de pizza grátis para fãs de Breaking Bad

Bolsonaro diz que governo já bateu meta de privatizações em 2019

Pela Web

Links patrocinados por taboola

50 carros que durarão mais de 400.000 km, estás na lista?

Soolide

Você consegue dizer a marca de um carro vendo apenas o seu logo?

Buquiz.com

Voos baratos de São Paulo a partir de R\$ 167

www.jetcost.com.br



Assine



NAS BANDEIRAS

257 Outubro de 2019

[Acesse o índice](#)

Assine

Leia **grátis** por 30 dias no [Assine](#) | Leia também no [Assine](#)

AssineAbril.com



Você S/A

A partir de R\$ 8,90/mês 1º mês grátis

[Assine](#)



Exame

A partir de R\$ 19,90/mês 1º mês grátis

[Assine](#)



Veja

A partir de R\$ 19,90/mês 1º mês grátis

[Assine](#)



Claudia

A partir de R\$ 8,90/mês 1º mês grátis

[Assine](#)



Assine



Quatro Rodas

A partir de R\$ 8,90/mês 1º mês grátis

Assine



Você RH

A partir de R\$ 5,90/mês 1º mês grátis

Assine

Abril.com • AbrilSAC • Clube do Assinante
Grupo Abril • Leia também no

Capricho

CASACOR

Claudia

Guia do Estudante

MdeMulher

Mundo Estranho

Placar

Quatro Rodas

Saúde

Superinteressante

VEJA

VEJA São Paulo

Viagem e Turismo

VIP

Você RH

Você S/A

[Como desativar o Adblock](#)

[Newsletter grátis](#)

[Mentoria PME](#)

[Termos de uso](#)



Copyright © Abril Mídia S.A. Todos os direitos reservados.

[Política de Privacidade](#)

Powered by [WordPress.com](#) VIP