

PROFISSÕES E ORGANIZAÇÕES CONECTADAS E PROFISSIONAIS DESCONECTADOS quatro novas competências necessárias

Roberto Vilmar Satur¹

Universidade Federal da Paraíba
robertosatur@yahoo.com.br

Resumo

O presente artigo trata da discussão contemporânea e futura das profissões. Reflete sobre os novos atributos exigidos aos profissionais para continuarem exercendo suas profissões. O objetivo é mostrar que as profissões vão se alterando no tempo à medida que o mercado e a sociedade mudam e, nesse caso, especialmente decorrente da cultura digital, novas competências são necessárias. A metodologia é a pesquisa qualitativa, com pesquisa teórica e abordagem reflexiva, observando a realidade e as tendências que se apresentam. Chega-se à conclusão que no mínimo quatro competências, agora, são inevitáveis para quase todas as profissões, a saber: competências digitais, da informação, interculturais e negociais. Embora as duas últimas não sejam novas, eram antes pouco praticadas. Já as duas primeiras são mais recentes. Todas passam a ser necessárias e precisam fazer parte das profissões atuais e do futuro que pensam em serem profissionais e organizações do conhecimento no paradigma tecnológico de cultura digital, na infosfera e na sociedade da informação e do conhecimento.

Palavras-Chave: competência em informação; competência digital; competência intercultural; competência negocial; profissões.

CONNECTED PROFESSIONS AND ORGANIZATIONS AND DISCONNECTED PROFESSIONALS four new required literacies

Abstract

It deals with contemporary and future discussion of the professions. It reflects on new attributes required from professionals to continue working in their professions. The goal is to show that professions change over time as the market and society change, and in this case, especially as a result of the digital culture, new skills are required. The methodology is qualitative research with theoretical research and a reflective approach observing the reality and the trends that present themselves. It comes to the conclusion that at least four literacies are now unavoidable for almost all professions, namely: digital, informational, negotiation and intercultural literacy. Although the last two are not new they were previously little practiced. The first two, however, are newer. All of them are necessary and need to be part of the current and future professions that expect to be professional and knowledge-based organization in the technological paradigm of digital culture, in the infosphere and in the information and knowledge-based society.

Keywords: information literacy; digital literacy; intercultural literacy; negotiation skills; professions.

¹ Professor Adjunto do Departamento de Mediações Interculturais da UFPB. Professor do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Aprendentes (MPGOA) e do Curso LEA-Negociações Internacionais em que também é coordenador. Possui graduação em Economia e em Administração, especialização em Comércio Exterior, mestrado em Economia, linha Economia da Empresa, Doutorado em Ciência da Informação, linha Ética, Gestão e Política da Informação, revalidado em Portugal como Doutorado em Informação e Comunicação em Plataformas Digitais. Fez Pós-Doutorado em Informação e Comunicação pela Universidade do Porto, em Portugal.



Esta obra está licenciada sob uma licença

Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).

P2P & INOVAÇÃO, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 1-16, e-7117, jul./dez. 2024.

PROFESIONES Y ORGANIZACIONES CONECTADAS Y PROFESIONALES DESCONECTADAS

se requieren cuatro nuevas habilidades

Resumen

Este artículo aborda la discusión contemporánea y futura sobre las profesiones. Se reflexiona sobre los nuevos atributos que se requieren de los profesionales para continuar ejerciendo sus profesiones. El objetivo es mostrar que las profesiones cambian con el tiempo a medida que cambia el mercado y la sociedad y, en este caso, especialmente debido a la cultura digital, son necesarias nuevas habilidades. La metodología es la investigación cualitativa, con investigación teórica y enfoque reflexivo, observando la realidad y las tendencias que se presentan. Llegamos a la conclusión de que al menos cuatro habilidades son ahora inevitables para casi todas las profesiones: letramiento digital, alfabetización informacional, competencia intercultural y habilidad en negociación. Aunque los dos últimos no son nuevos, antes eran poco practicados. Los dos primeros son más recientes. Todos ellos se vuelven necesarios y necesitan formar parte de profesiones actuales y futuras que piensen ser profesionales y organizaciones del conocimiento en el paradigma tecnológico de la cultura digital, en la infosfera y en la sociedad de la información y el conocimiento.

Palabras clave: alfabetización informacional; letramiento digital; competencia intercultural; habilidad en negociación; profesiones.

1 INTRODUÇÃO

Não se trata aqui de afirmar que as competências generalistas ou específicas, normalmente exigidas para cada profissão, tenham sido revogadas ou substituídas. O médico, para exercer a profissão, continua precisando do diploma válido em medicina, a residência médica feita e o registro no Conselho Profissional. O advogado precisa do diploma em Direito, mais a aprovação na prova da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e o seu registro na OAB. Igualmente, o mesmo é válido para as demais profissões regulamentadas e que tem conselho profissional. Além disso, é normal os setores de seleção e gestão de talentos e pessoas das organizações (antigo RH), fazerem provas adicionais de conhecimentos gerais ou sobre a organização, exigirem conhecimentos adicionais multi/trans/interdisciplinares, experiências ou conhecimento específico e outros atributos referentes ao comportamento, como simpatia e empatia, proatividade e iniciativa, conduta ética, relacionamento interpessoal, capacidade de trabalhar em equipe, de liderar, de oratória, de escrita, de resolver problemas, de propor soluções, de criar e inovar, dentre outros, levando em conta as necessidades e anseios que a organização tem ao contratar aquele profissional que irá ocupar aquela vaga disponível.

Ou seja, nem sequer está se querendo dizer que foram revogadas frases de comando muito conhecidas e adoradas por palestrantes, coaches, mentores e especialistas em gestão de pessoas ou talentos como uma célebre frase dita por Peter Schultz, que foi *Chief Executive Officer* (CEO) da Porsche de 1981 a 1986, conhecido como quem salvou a Porsche 911 (Costa, 2017): “Contrate caráter, treine habilidades.” Um as organizações exigem todos esses atributos para contratar pessoas, outras exigem parte deles. Mas em geral são esses os principais e os que são mais levados em conta em uma seleção de recursos humanos. Eles seguem valendo. Embora possam ser considerados antigos, são competências, atributos e atitudes que seguem sendo necessários e merecem ser observados.

O que se faz aqui é alertar que quatro novas (ou algumas nem tão novas, mas que agora se destacam) competências se agregaram e passaram a ser necessárias na contemporaneidade e que serão apresentadas nesse artigo.

2 TEMPOS DE MUDANÇAS

Vivemos tempos de mudança, de transição de uma sociedade moderna para uma pós-moderna, na qual alguns valores como o tempo, a vida e até o amor estão mais líquidos (Bauman, 2001), em que o perto, por vezes, ficou longe e o que estava longe aproximou graças

às tecnologias, com a relativização de vários conceitos e processos, com o mercado e a sociedade cada vez mais global e intercultural (Goicoechea, 2011; Satur, 2021), com mais transição e circulação internacional de mercadorias físicas e serviços, informação, conhecimento e pessoas; o paradigma da complexidade, com tudo, crescentemente, entranhado, misturado e complexo (Morin; Le Moigne, 2000); o paradigma tecnológico (Castells, 1999), com tudo cada vez mais dependente e feito com uso de tecnologias que não param de evoluir e passam a ser a principal ferramenta; com uma sociedade da informação e do conhecimento, na qual a informação, mesmo sendo um bem intangível, sendo o principal recurso desejado, superando os bens tangíveis e que, para dar conta de tudo isso, precisa-se, cada vez mais, de profissionais do conhecimento atuando nas organizações do conhecimento (Drucker, 1998, 2003), organizações essas cada vez mais aprendentes (Senge, 2013; Argyris, 1992). Nessa sociedade que emerge está presente a cultura digital, também chamada por alguns de cibercultura (Levy, 1998; 2004) e infosfera (Floridi, 2004; 2010). Nela somente sobrevive organizações e profissionais que se adaptam mais rapidamente às mudanças, buscando aprender sempre.

Uns definem essa transição de disrupção digital. Tanto assim que quem nasceu envolto em tecnologias digitais e desde então interagindo com elas é considerado nativo digital e quem pertence a gerações anteriores, mas se aventura no mundo digital é considerado imigrante digital. A maioria desses imigrantes não perde o sotaque analógico e muitos nem falam a língua dos nativos digitais (Prenski, 2001). Prefiro definir os tempos atuais como momentos de transição, em que a cultura digital, com sua característica invasora, adentra nas outras culturas e se incorpora nelas, redimensionando e alterando parte destas sem, contudo, acabar com elas. Talvez o próximo passo que virá com a internet 6G (que é mais que internet), com o avanço da inteligência artificial, a internet das coisas e dos metaversos, em uma mistura do real com o virtual e que de certo modo se confundem, bem como a maior presença de não-humanos tecnológicos disputando espaço com os humanos, pode ser definida como disruptiva. Portanto, se não estamos ainda em momento disruptivo digital, estamos a caminho deste.

Prefiro essa definição “a caminho de” em vez de “cravar que já é” por que venho de uma experiência dos anos 90, que todos diziam que vivíamos a globalização, de prevalência dos mercados livres sobre os Estados nacionais, em um mundo global, no qual pessoas e mercadorias circulariam livres. Eu, no início do novo milênio, já dizia que aquilo tudo que acontecia era no máximo “uma caminhada em direção a globalização” e não a globalização em si. Já se passaram três décadas e a globalização ainda não está plena, seguimos “a caminho dela”, o que vemos ainda são Estados e governos fortes, ditando regras e regulamentando a

circulação de mercadorias e pessoas. O tal sonho de livre-circulação de mercadorias ainda demorará bastante, o de livre-circulação de pessoas muito mais tempo. Todavia, são inegáveis os avanços significativos nessa direção. Cada vez mais, existem acréscimos no comércio internacional nas diversas áreas de trocas possíveis e cada vez temos mais pessoas circulando no mundo a estudo, turismo, negócios, trabalho ou migrando e imigrando pelos mais diversos fatores. Embora ainda existam muitas barreiras, os tratados internacionais têm melhorado essa circulação e as leis locais já têm previsão desse tipo de circulação. Ou seja, “seguimos a caminho de”. Por isso, acredito que o mesmo cuidado vale para o mundo digital. Mas tenho certeza de que nesse mundo digital a caminhada será mais rápida. Pois se flexibilização e permissão não vir logo, a cultura digital, como invasora, irá entrar igual e cada vez mais em todos os cenários, inclusive os mais fechados. As infovias têm melhor trânsito e caminhos alternativos que os caminhos físicos tradicionais.

Nesse ambiente prevalecem redes (Castells, 1999) que são instáveis e temporárias, que se constroem, fortalecem, enfraquecem, acabam ou se reconstroem conforme as conveniências e interesses. Nesse ambiente não temos mais a permissão de ter muitas certezas, prevalecendo as suspeitas, que as vezes são muitas, em uma situação que nossa direção a seguir é balizada por procurar rastros e provavelmente o máximo que vamos conseguir são aproximações (Latour, 1994; 2012). São muitos casos em que esse caminho é a infovia, com suas muitas conexões e ramificações. Nessa estrada impera o *in* de informação, mas também os *in* de incerteza, instabilidade, inquietude, inconsistência, insegurança e etc.; o *des* de novos desenvolvimentos, mas também o *des* de desregulamentação, descontinuidade, desestabilização, desorganização, desencanto; desordem; descrença; desreferencialização; desestelização; desconstrução; despolitização; dessubstancialização; descompromisso; desmantelamento; desregramento; desmonte e etc. (Satur, Pinho Neto, Duarte, 2018). Nesse novo contexto, impõe-se e se regra menos, negocia-se, adapta-se e se muda mais (seguidamente/continuamente) aprendendo sempre, levando em conta essas novas realidades e tendências.

3 TEMPOS DE MUDANÇA EXIGEM NOVAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Por isso, digo que além das competências anteriores, que seguem valendo, outras competências emergem como relevantes e necessárias para esse novo contexto. Refiro-me, especialmente, a quatro delas. Não significa que não surgirão outras novas competências necessárias daqui para a frente ou até que já não existam. Apenas refiro que essas quatro estão

presentes e já gritantes, pois praticamente são necessárias para todas as profissões, inclusive para a vida e a rotina do dia a dia. Quando falo de competência, não estou apenas preocupado com as questões instrumentais e funcionais de uma profissão, mas sim no sentido do letramento e análise crítica, ou seja, a literacia (*literacy*) (Satur; Silva, 2020; Silva, 2008). Nem tampouco que uma delas não possa abarcar as demais dentro de si como uma de suas dimensões. Inclusive, Satur (2017) e Satur e Duarte (2020) fazem isso no momento que agregam ao seu modelo de competência em informações dimensões e indicadores que incluem essas outras três. Mas aqui deixaremos elas separadas, cada uma como competência, para que fiquem registradas e destacadas como necessárias. Falamos então da:

- Competência em Informação;
- Competência Digital;
- Competência Intercultural;
- Competência Negocial.

Mas por que isso agora? Porque, como já dito anteriormente, cada vez mais o ambiente de atuação profissional e de convivência é internacional, multilinguístico e multicultural, informacional e digital. O avanço tecnológico (mundo digital) tem muito a ver com isso. A cada dia convivemos com mais pessoas “estranhas” que chegam nas nossas organizações, na nossa rua, nas nossas escolas e comunidades e se misturam. Chegam de forma física e de forma virtual.

Cada vez mais, teremos reuniões “virtuais” com colegas da mesma organização ou profissão, fornecedores, clientes e amigos que não moram na mesma cidade, região ou país. As tecnologias os trazem para perto (virtualmente), permitem que trabalhem na mesma empresa que nós trabalhamos, que dividamos tarefas, trabalhemos juntos e em equipe, que comprem ou vendam para nós. As tecnologias trouxeram quem estava longe fisicamente para o nosso lado e somos “obrigados” a interagir com essas pessoas de forma presencial (deslocamentos facilitados graças aos avanços da tecnologia de logística e transporte) ou virtual (interações facilitadas graças as tecnologias digitais da informação e comunicação). Então, cada vez mais, precisamos de competências digitais (*Digital Literacy*) para dar conta disso (Koltay, 2011; Silva 2008; Satur; Silva 2021).

Todavia, algumas barreiras seguem existindo, como por exemplo, o convívio, o trabalho e os negócios sendo feitos com pessoas de outras regiões e do mundo não excluíram a existência da diversidade linguística e de comportamento cultural diverso que precisa ser considerada. Nossos colegas de profissão agora estão do outro lado da tela, eles falam outras línguas, tem

outra cultura, o fuso horário atrapalha nossas reuniões. Eles falam conosco de qualquer lugar. Isso exige competências interculturais (*Intercultural Literacy*) para atuar na interculturalidade (Goicoechea, 2011; Koltay, 2011; Satur, 2021).

Com a diversidade de leis e culturas em ambientes cada vez mais internacionais nos envolvendo e considerando que as novas gerações, não aceitam muito bem a imposição (choque de gerações, de estilos e de comportamentos) o ambiente exige cada vez mais a negociação. Estamos e vivemos na diversidade. Nossas diferenças não podem nos levar ao conflito. Não posso impor. Precisamos negociar. Isso exige competências negociais (*Negotiation Skills*). (Thompson, 2009; Garcia-Lomas; Churruca, 2002; Satur; Duarte, 2020)

Nesse ambiente recebemos informações de todo lado, muitas vezes em excesso, precisamos saber filtrar/selecionar, achar um jeito de não as perder e compreendê-las para usá-las. Precisamos analisá-las criticamente. Para isso, precisamos de competência em informação (*Information Literacy*). (Bruce, 1997; Koltay, 2011; Satur; Duarte, 2020)

Portanto, precisamos aceitar que as organizações, as profissões e o convívio serão cada vez mais interculturais, digitais, informacionais e negociadoras. Entendendo isso, será mais fácil aceitar que precisamos desenvolver competências para tal. Que quem não desenvolver tais competências terá cada vez menos espaço profissional, ficará cada vez mais isolado.

Vejamos que, há algumas décadas, trabalhar usando tecnologias era um diferencial, um *upgrade* a oferecer como profissional ou empresa. Isso deixou de ser um diferencial e passou a ser uma necessidade, uma exigência. E não se trata aqui de fazer apologia ou *lobby* às tecnologias digitais, mas é uma constatação baseada na realidade. Os imigrantes digitais são a geração escolhida pelo destino para fazer a transição do “mundo analógico” para o mundo digital. Não escolhemos fazer parte disso, fomos jogados nesse processo. E dessa forma o paradigma tecnológico se consolida no mercado, nas organizações e na sociedade.

O fluxo migratório para o mundo digital é forçado. Isso porque o outro mundo (o analógico) está em crise e não consegue mais manter tanta gente sobrevivendo nele. O mundo de oportunidades está do outro lado da fronteira, no digital. É preciso imigrar.

Não se trata de abandonar o seu jeito de ser e nem desaprender tudo que sabe. Não se trata de trocar sua cultura por outra toda nova. Trata-se de adicionar tecnologias ao seu dia a dia, a sua profissão, em sua cultura. Se você não tomar a decisão, ela invadirá igualmente sua vida. Melhor ser por amor do que por dor. A sua vida, sua cultura, sua organização e sua atuação profissional serão alteradas e modificadas em partes, mas não perderão a essência. Do mesmo jeito que o gaúcho não deixará de tomar chimarrão por conta das tecnologias, mas terá que modificar o jeito de tomar: antes tomava olhando para o horizonte e refletindo ou em uma roda

de amigos e agora toma enquanto trabalha no computador ou entra na rede social - roda de amigos – olhando o seu *smartphone* – seu novo horizonte; também as demais culturas não acabarão; mas serão alteradas parcialmente. As culturas se adaptam as novidades, evoluem para não desaparecer (Satur, 2021).

Afinal, um ser humano apenas com conhecimentos tecnológicos e sem nenhum outro conhecimento é apenas um ser tecnológico. Poderá contribuir na área da TI, mas não poderá substituir o professor de química (para isso é preciso saber de química e de docência), ou o engenheiro (precisa de muito mais conhecimentos quantitativos e qualitativos que sabe o ser tecnológico), ou o enfermeiro (conhecimento em saúde não se adquire somente com tecnologia) e etc. É mais fácil e rápido ensinar tecnologia para um professor de química, para um engenheiro ou para uma enfermeira do que ensinar, química, engenharia e enfermagem para um ser tecnológico.

Portanto, adapte-se ao que se exige para continuar produtivo, atualizado e competitivo na profissão (cultura digital) sem perder a paixão, a vocação, a missão, a essência da profissão afirmada pelo conhecimento específico e interdisciplinar requeridos e a experiência de ser um bom profissional.

4 TEMPOS DIGITAIS: JOVENS INCLUÍDOS E NEM TÃO VELHOS EXCLUÍDOS

Os nativos digitais são seres tecnológicos, mas ainda, nem todos conseguiram avançar a ponto de saberem sobre os outros conhecimentos. Eles precisam do conhecimento do imigrante para seguirem avançando. Os imigrantes precisam desse novo mundo digital para seguirem trabalhando. Portanto, há necessidades diferentes, mas que aproximam. Basta haver compreensão, respeito e disposição em aprender de ambos os lados. Deve-se criticar menos as diferenças entre esses seres nativos e digitais e dar mais foco às necessidades que os aproximam e complementam.

O que se fala de realidade e tendência é que o paradigma tecnológico de Castells (1999) e suas oportunidades de espaço de fluxo já são uma realidade. A cibercultura e as inteligências coletivas de Levy (1998; 2004) também. Com isso, temos uma realidade social que se chama cultura digital e um choque de gerações que não é apenas de geração do vovô, do pai e do filho, mas sim uma geração analógica que, grosso modo, nasceu no século ou no milênio passado, *versus* a geração digital que nasceu nesse milênio, exceto os casos que nasceram sem estar rodeados de tecnologias digitais (esses seguem com o *status* de analógicos mesmo tendo nascidos no terceiro milênio). Assim, temos agora a chamada indústria 4.0, uma indústria

focada em tecnologia (principal ferramenta) e em informação (principal insumo/recurso). Junto vem a Infosfera (Floridi, 2004; 2010), a Internet 6G, as infovias, a internet das coisas (IoT), a inteligência artificial (IA) e certo receio do “algoritmo mestre” (Domingos, 2015), as cidades e câmpus inteligentes, o metaverso e por aí vai. Para dar conta de tudo isso já há quem diga que teremos o cérebro 2.0, 3.0, 4.0, 5.0 e sabe-se lá onde isso vai parar ou não parar. E nisso, temos significativos avanços, por exemplo, da neurociência e todas as outras ciências buscando estudar essa evolução. Para aprendermos então precisamos da escola 2.0, 3.0, 4.0, 5.0 e por aí vai.

Isso tudo pode remeter a críticas de que estamos muito imediatistas no chamado aqui e agora, nossas relações estão mais virtuais e menos presenciais e isso tem esfriado o calor humano, tudo ficando líquido, segundo Bauman (2001), inclusive o amor e a vida, vivemos em um mundo não real, dos fora do chão, ou seja, não encostamos mais o pé na terra, literalmente, afinal, vivemos em apartamentos, conversamos com robôs, compramos por aplicativos, recebemos as compras em casa, deslocamo-nos com veículos (isso quando fazemos, pois está em queda tal prática com o *home office*), para chegar em outros prédios, pegar elevadores e chegarmos em escritórios, nos quais trabalhamos basicamente na internet. Assim, não vimos mais um mundo e as pessoas e nem tocamos neles. Apenas os vimos pelo vidro do carro, da sacada, da janela do escritório. Essa visão acaba sendo apenas uma imagem que pode ser real ou virtual.

Tudo isso não é um esforço para destruir as profissões e nem as organizações clássicas, nem tampouco está se endeusando as tecnologias. Está se alertando para o fato de que, se quisermos que nossa profissão e nossa utilidade enquanto profissional siga existindo, temos que buscar um meio termo e ir introduzindo aos poucos a tecnologia em nossa vida e em nossa atuação.

O fato é que agora pouco importa se a outra pessoa está perto ou longe fisicamente. As Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs) permitem que possamos sentir a presença dela como se estivesse do nosso lado, em uma mesma sala. Esta sala pode ser virtual, mas parecer presencial. Nessa nova dimensão do tempo e do espaço, em que o virtual traz pontos físicos distantes para perto em tempo real, é possível integrar nosso corpo e mente a outras diversas pessoas e mentes do mundo, graças as TDICs, mesmo que nossos corpos físicos continuem distantes geograficamente. Agora é possível interagir, trocar ideias, aprender e ensinar o outro por múltiplas formas (real ou virtual, ao vivo ou gravado, ...), e poderei fazer isso por toda a vida, independente da distância física e do tempo. E isso não é uma opção que permite escolha, mas sim uma condição possível e uma necessidade (Satur, 2020).

Evidente que surgem perguntas que nos afligem, como por exemplo: “Chegará um dia que o profissional dividirá suas tarefas com um robô (IA)?” ou “Chegará um dia em que o robô (IA) substituirá totalmente o profissional de diversas/todas as áreas?” Em alguns casos esse dia já chegou e é provável que chegará, ao menos para parte das profissões. As que não dividirem espaço com as tecnologias tendem a ser engolidas por elas. Vejamos o caso dos coletores de lixo urbano. Na Europa um caminhão equipado com um guincho apropriado é direcionado para a rua, na qual existe a informação que um recipiente está cheio de lixo. Chegando lá o motorista manobra o guincho para erguer o recipiente e colocar o lixo na carroceria e deixa o recipiente vazio no local novamente. Quantos coletores foram precisos nesse processo? Nenhum. Uma tecnologia relativamente simples engoliu essa profissão por lá. Precisou, basicamente, de um investimento inicial para deixar um recipiente por rua, trocar os tradicionais caminhões de coleta por outros com guincho e uma tecnologia simples que avisa a necessidade de coletar em determinado local. Sobrou o motorista. Mas já temos casos de carros autônomos. Talvez a profissão deste também já esteja com os dias contados. Com o chamado *agrotech* atualmente não basta querer ser “peão” para trabalhar no campo (agricultura). Não basta mais ser agricultor tradicional para ser um bom profissional agrícola. As colheitadeiras e tratores atuais tem mais tecnologia que nossos computadores de casa. Para operá-los precisa saber de TDICs. Quem não souber o mínimo sobre ela não serve mais para o agronegócio. Mas quanto as perguntas feitas no início do parágrafo, é melhor não pensarmos nelas agora (se é que isso é possível). Antes o foco precisa ser o que devemos fazer para seguirmos sendo úteis na nossa profissão, na atual sociedade da informação e do conhecimento, no mundo da cultura digital. E a partir disso começarmos essa transição.

As pessoas aprendem, os profissionais aprendem e reaprendem. As organizações podem ser aprendentes. A escola ensina e aprende, o professor igualmente. Todos somos aprendentes para o resto da vida (*lifelong learning*) (Satur, 2020).

Aprende-se que tudo mudou ou está mudando. Somente para citarmos um exemplo de gestão, poderíamos dizer que o clássico Planejamento, Desenvolvimento, Organização e Controle (PODC) está virando PO2D3C3I, no qual o *Planejamento* virou *Pensamento Estratégico*, visando esse novo cenário do mundo digital, do aqui e agora; a *Organização* passou a ser *Organização Aprendente*; o *Desenvolvimento* agregou o *Digital*; e o *Controle* virou 3C de *Conhecimento, Complexidade e Controle*. Como se não bastasse, a tudo isso foi agregado mais 3I, de *Informação, Inovação e Incerteza*.

E na atual situação, em que o tempo e o espaço foram redimensionados pelo imediatismo do “aqui e agora”, pela mistura entre o real que se confunde com o virtual, em que os campos

de atuação agora são espaços de fluxo do paradigma tecnológico (Castells, 1999) e tudo ficou mais complexo, levando em conta o paradigma da complexidade (Morin, Le Moigne, 2000; 2005), não é mais possível pensar que o que sabemos é suficiente para o restante de nossas vidas profissionais e pessoais. (Satur, Pinho Neto, Duarte, 2018; Satur, Silva, 2021).

Evidente que com a pandemia, a necessidade das TDICs despontou mais rapidamente na vida, nas profissões, nos negócios, nas escolas e, de certo modo, virou modismo falar dela. Inclusive, certo oportunismo está acontecendo nesse sentido. Todavia, se olhar mais para a epistemologia da discussão, percebe-se que essa reflexão já vinha acontecendo há décadas. O fato é que antes da pandemia a aceleração desse processo era evidente, compreensível e de certa forma organizado. Com a pandemia, a aceleração foi maluca e desorganizada, invadindo e afetando a vida, a rotina, as profissões e as organizações. Talvez aqui se enquadraria o emprego da palavra disruptiva, considerando a etimologia desta. Com o pós-pandemia, espera-se que o processo de “invasão” da cultura digital (TDICs) dê uma desacelerada. Mas não se espera que pare de andar e jamais se espera que volte ao cenário anterior a pandemia. É um caminho sem volta (Satur, Duarte, 2020).

Diz-se que é um caminho sem volta por que a sociedade, historicamente, costuma incorporar para si os avanços e descobertas feitas pela própria sociedade se esta experimentar e gostar do progresso observado. Pode-se dizer que a sociedade foi obrigada a experimentar a cultura digital (invasora), que parte dela resistiu inicialmente, mas não teve como não a usar, depois que usou, gostou. Assim essa sociedade evoluiu e se reconfigura para melhor usufruir desse novo espectro. Desse modo, a sociedade da informação e do conhecimento é a reconfiguração social que se apresenta no século XXI.

Assim fica consolidada a Era da Cultura Digital. Disruptiva? Talvez. O fato é que está chegando naquilo que Drucker (1998; 2003) definiu como profissional do conhecimento, organização do conhecimento e sociedade do conhecimento. Embora alguns sigam apenas incorporando tecnologias de qualquer modo e outros resistem a ela. Mas é natural tais situações desuniformes em processos de transição.

Não podemos querer que a geração digital se comporte analogicamente só por que nós somos analógicos. Forçar a juventude a não aderir a tecnologia digital lhe deixará deslocada da geração a que eles deveriam pertencer naturalmente. E não adianta querer que essa nova geração aprenda como a geração analógica aprendeu. Se bem que nem sabemos muito bem como eles aprendem. O fato é que aprendem. De um jeito diferente dos analógicos, eles aprendem. Como geração que faz parte da transição, nossa missão não é impor o nosso estilo, mas sim ajudar nessa travessia. O processo tem de ser negociado e cada um terá que ceder um pouco: nem tudo

deve ser tecnologia, nem tudo pode continuar analógico. O desafio é conseguir um equilíbrio frente a tudo isso e seguir em frente emergindo nas tecnologias pouco a pouco, mas cada vez mais.

O fato é que a cultura digital, como invasora, não poupou profissões adaptando-as para execuções em novos estilos (*home office*, reuniões virtuais, pesquisas virtuais, sala de atendimento virtual, assinatura digital, tele consultas e etc.), nem escolas e universidades foram poupadas (aulas síncronas e assíncronas até para quem não queria dar aula na modalidade Educação a distância (EaD), até para alunos que não tinham *smartphones* e precisavam pedir emprestado aos seus pais ou a outros parentes para assistirem as aulas, assinar internet e etc.) e nem as igrejas escaparam (cultos e missas online, velas virtuais, correntes de oração virtual e etc.). Ela também está invadindo as casas (internet das coisas, redes sociais virtuais e os tais grupos da família, de vizinhos, câmeras de vigilância conectadas à internet, comandos a distância e etc.) e nas ruas, com a inteligência artificial (IA), as câmeras estão sendo usadas para controlar, multar, fazer reconhecimento facial e etc. Não tem para onde correr, estamos cercados. Mas pedimos para viver isso? A maioria não pediu. Como já disse, a cultura digital é invasora. A principal definição de invasão é entrar sem pedir permissão.

Nesse ambiente no qual fomos “jogados”, a maioria ainda é de “imigrantes cheios de sotaque” buscando conviver com nativos. Eles conhecem bem o ambiente então para eles que devemos pedir informações. Mas como se nem a língua deles falamos fluentemente e eles, as vezes, não nos entendem? Difícil essa situação, de chegar em um ambiente na condição de estrangeiro, sem saber se comunicar com os nativos do local e ter de recomeçar. Para não ter impasses e conflitos, é preciso compreensão mútua, respeito e um pacto de não agressão entre nativos e imigrantes. Não se trata de dizer que meu mundo é melhor que o seu. Trata-se de aceitar que um mundo está acabando (o anterior) e outro está começando (o digital). Estamos em plena transição. Vamos entrar para a história como a geração que fez essa transição. Fez, mas não escolheu fazer. Não é fácil fazer parte de momentos históricos. Que o diga quem viveu a pandemia. Melhor é poder estudar e falar sobre momentos históricos. Voltando à questão sobre ser nativo digital ou não, ressaltamos que, embora alguns considerem quem nasceu da década de 1980 para cá, outros como quem nasceu no novo milênio ou do ano 2000 para cá como nativos, eu não concordo com esse tipo de recorte. Em outras discussões já se ressaltou que não é o recorte do ano que define quem é nativo digital, mas a condição que ele viveu desde o nascimento. Se conviveu em um ambiente no qual desde recém-nascido teve estímulos de uso de tecnologias digitais, é nativo digital, mas se não teve essas condições, é imigrante. Portanto, a condição de nativo digital é socialmente construída levando em conta o ambiente que rodeia

o ser humano a partir do seu nascimento: se sempre esteve rodeado de tecnologias é nativo digital, se não teve essa condição não é nativo.

Nesse sentido, quem não é nativo digital, inicialmente, é um excluído digital. Uns, por conta própria, combateram e ainda combatem sua exclusão digital e decidem entrar nesse mundo, outros resistem e alguns não tem condições de adquirir os recursos (tecnologias, cursos, treinamentos e etc.) que permitem tal inclusão. Ou seja, a pessoa pode permanecer na condição de excluída por diversos fatores, que podem ser:

- Por opção de resistência ou conformismo (escolha);
- Por maior dificuldade de aprender (especialmente os imigrantes);
- Por não ter acesso: tecnologia e curso.

O próximo desafio é atuar no convencimento para diminuir a resistência, atuar de modo a ensinar quem não sabe e dar condições para que quem não tem os recursos tecnológicos passe a ter acesso a eles. Virou uma questão de necessidade básica. Somente assim o excluído digital será incluído. É uma condição de humanização das TDICs, uma questão social, afinal, progressivamente, seremos humanidades digitais.

5 CONCLUSÕES

Nesse novo cenário de mundo digital, a idade da pessoa cada vez importará menos. O que terá importância crescente é a sua competência digital, informacional, negocial e intercultural. O conhecimento específico e interdisciplinar das profissões segue relevante, junto com as competências normalmente exigidas, mas essas quatro competências aqui destacadas precisam ser agregadas com urgência. Afinal, o que importa agora é o quanto a pessoa e o profissional é informado e tem conhecimento, junto com o quanto absorveu da cultura digital, quanto tem de competências interculturais (fluência em línguas, conhecimento de outras culturas e etc.) e o quanto é flexível, sabe e está disposto a negociar em vez de impor. Evidente que o conhecimento acumulado, o equilíbrio emocional, a capacidade de relação interpessoal, a formação de *network* e outros atributos anteriores seguem importantes.

Mas o fato é que o requisito “com experiência”, na cultura digital, pertence ao mais jovem do que ao idoso. E quem quiser estar atualizado deve desenvolver competências digitais, informacionais, interculturais e negociais. Por que o restante, cada vez mais, as máquinas, a IoT e a IA farão por você, por mim, por nós.

REFERÊNCIAS

- ARGYRIS, C. **On organizational learning**. Massachussets: Blackwell, 1992.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BRUCE, C. S. **Seven faces of information literacy**. Adelaide: Aslib, 1997.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- COSTA, G. Peter Schultz: morreu o homem que salvou o Porsche 911. **Razão Automóvel**, 2017. Disponível em: <https://www.razaoautomovel.com/2017/10/peter-schutz-porsche-911> . Acesso em: 12 jun. 2022.
- DOMINGOS, P. **O algoritmo mestre: como a busca pelo algoritmo de *machine learning* definitivo recriará nosso mundo**. São Paulo: Novatec, 2015.
- DRUCKER, P. F. **Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século** 6. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.
- DRUCKER, P. F. **A administração na próxima sociedade**. São Paulo: Nobel, 2003.
- FLORIDI, L. **The Blackwell guide to the philosophy of computing and information**. 350 Main Street, Malden, MA, USA; Oxford, UK; Carlton, Austrália: Blackwell philosophy guides: 2004.
- FLORIDI, L.. (Org.) **The Cambridge Handbook of Information and Computer Ethics**. Cambridge University Press The Edinburgh Building, Cambridge, 2010.
- GARCIA-LOMAS; O. L.; CHURRUCA, A. N. **Negociación internacional: estrategias y casos**. Madrid: Pirámide S.A., 2002.
- GOICOECHEA, E. R. **Etnicidad, identidad, interculturalidad: teorías, conceptos y procesos de la relacinalidad grupal humana**. Madrid: Ed. Universitaria Ramón Apreses, 2011.
- KOLTAY, T. The media and the literacies: media literacy, information literacy, digital literacy. **Media, Culture & Society**, v. 33, n. 2, p. 211-221, 2011.
- LATOUR, B. **Jamais fomos modernos: ensaio de Antropologia Simétrica**. Rio de Janeiro: Ed.34, 1994.
- LATOUR, B. **Reagregando o social: uma introdução à Teoria Ator-Rede**. Salvador: Edusc, 2012.
- LÈVY, P. **Inteligencia colectiva: por una antropología del ciberespacio**. Washington (USA): Editeur, 2004.
- LÈVY, P. A revolução contemporânea em matéria de comunicação. Tecnologias do imaginário. **Revista FAMECOS**, Porto Alegre. n. 9, p. 37-49, dez.1998.
- MORIN, E. **Introdução ao pensamento complexo**. Porto Alegre: Sulina, 2005.

MORIN, E.; LE MOIGNE, J.-L. **A Inteligência da Complexidade**. São Paulo: Petrópolis, 2000.

PRENSKY, M. Digital natives, digital immigrants. **On The Horizon**. MCB University Press. v. 9, n. 5, p. 1-6, October, 2001. Disponível em: <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf> . Acesso em: 08 ago. 2024.

SATUR, R. V. **Negociações e negociadores no mercado internacional**: reflexões sobre epistemologia, interculturalidade e cultura digital. João Pessoa: Editora do CCTA, 2021. Disponível em: <http://www.ccta.ufpb.br/editoraccta/contents/titulos/ciencias-sociais-aplicadas/negociacoes-e-negociadores-no-mercado-internacional-reflexoes-sobre-epistemologia-interculturalidade-e-cultura-digital/livro-11-ebook-negociacoes-e-negociadores-no-mercado-internacional-1.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2024.

SATUR, R. V. É preciso aprender para ser gestor: Aprendizagem para desenvolver a competência de gestor da informação e do conhecimento. In: FEITOZA, R. A. B.; DUARTE, E. N. (Org.). **Visões epistemológicas da gestão do conhecimento na ciência da informação**. João Pessoa: Editora UFPB, 2020, p. 233-270. Disponível em: <http://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/view/850/844/6974-1> . Acesso em: 08 ago. 2024.

SATUR, R. V.; SILVA, A. M. **Atuação em ambientes interculturais**: guia de competências profissionais, infocomunicacionais e digitais para negociar. João Pessoa: Editora do CCTA, 2021. Disponível em: <http://www.ccta.ufpb.br/editoraccta/contents/titulos/ciencias-sociais-aplicadas/atuacao-em-ambientes-interculturais-guia-de-competencias-profissionais-infocomunicacionais-e-digitais-para-negociar> . Acesso em: 08 ago. 2024.

SATUR, R. V.; SILVA, A. M. A Aprendizagem Visando a Competência em Informação na Sociedade em Tempos de Infosfera. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 10, p. 1-22, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/pgc/article/view/48660/29748>. Acesso em: 08 ago. 2024.

SATUR, R. V.; DUARTE, E. N. **Negociadores Internacionais**: Atuação profissional com competência. João Pessoa: Editora do CCTA, 2020. Disponível em: <http://www.ccta.ufpb.br/editoraccta/contents/titulos/administracao/negociadores-internacionais-atuacao-profissional-com-competencia> . Acesso em: 08 ago. 2024.

SATUR, R. V.; PINHO NETO, J. A. S.; DUARTE, E. N. Redimensionamento do espaço e do tempo: a incerteza e os desafios da sociedade, da informação e do planejamento do marketing. **Revista Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información**, vol. 32, núm. 77, octubre/diciembre, 2018, México, ISSN: 0187-358X e 2448-8321, pp. 151-173 México. Disponível em: <http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57942/51949> . Acesso em: 08 ago. 2024.

SATUR, R. V. **Competência em informação dos profissionais negociadores na atuação nos mercados internacionais**. 2017. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 449 f.

SENGE, P. **A quinta disciplina**: arte e prática da organização que aprende. Rio de Janeiro: Best Seller, 2013.

SILVA, A. M. Inclusão Digital e Literacia Informacional em Ciência da Informação. **Prisma.com**, n.7, p. 16-43, 2008. Disponível em: <https://ojs.letras.up.pt/index.php/%20prisma.com/article/view/2082/1917>. Acesso em: Acesso em: 08 ago. 2024.

THOMPSON, L. L. **O negociador**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.