



Revista Lusófona de Educação
ISSN: 1645-7250
ISSN: 1646-401X
revista.lusofona@gmail.com
Universidade Lusófona de Humanidades e
Tecnologias
Portugal

Educação ao longo da vida para o local de trabalho global e intercultural

Moreira, Darlinda

Educação ao longo da vida para o local de trabalho global e intercultural

Revista Lusófona de Educação, vol. 45, 2019

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Portugal

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34962232004>

DOI: <https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle45.03>

Educação ao longo da vida para o local de trabalho global e intercultural

Lifelong education for the global and intercultural workplace

Education au cours de la vie pour un lieu de travail global et interculturel

Educación permanente para el lugar de trabajo global e intercultural

Darlinda Moreira

Universidade Aberta, Portugal

Darlinda.moreira@uab.pt

DOI: <https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle45.03>Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34962232004> <http://orcid.org/0000-0003-4138-4509>

RESUMO:

Os contextos e as condições laborais estão em rápida mudança exigindo aprendizagens permanentes. Entre as mudanças de maior visibilidade e impacto encontra-se a tecnologia e a consequente automatização e digitalização do trabalho que, a par com a mobilidade e os processos de globalização da economia, conduzem à maior diversidade humana no local de trabalho. Este artigo começa por analisar, por um lado, as implicações formativas das mudanças introduzidas no local de trabalho que se encontram relacionadas com os desafios da multiculturalidade e respetiva emergência de práticas profissionais interculturais que requerem competências culturais e, por outro, através do exemplo do denominado teletrabalho, trabalho a distância ou trabalho móvel, a expansão da tecnologia digital e da automatização e respetivos efeitos nos empregos, colocando a problemática da sua expansão, limites e desafios. Por último, apresenta-se uma reflexão em torno das mudanças laborais referidas, em conjugação com as competências chave necessárias à constituição de propostas de formação que pretendem adultos mais aptos para integrar economias e postos de trabalho em redes móveis, globais e virtuais, as quais se revelam associadas aos “6Cs” da educação e formação ao longo da vida, ou seja, pensamento Crítico/Conhecimento, comunicação, colaboração, cultura, criatividade e conectividade.

PALAVRAS-CHAVE: educação ao longo da vida, local de trabalho, trabalho global, competências culturais, mudança.

ABSTRACT:

: Working contexts and conditions are rapidly changing requiring permanent learning. Among the most visible and impactful changes is technology and the consequent automation and digitization of work that, together with mobility and the globalization processes of the economy, conduce greater human diversity in the workplace. This paper begins by analysing, on the one hand, the formative implications of changes in the workplace that relate to the challenges of multiculturalism and the emergence of intercultural professional practices that require cultural competences and, on the other, the expansion of technology automation and their labour implications, throughout the example of the so-called teleworking, distance work or mobile work, raising the issue of its expansion, limits and challenges. Finally, there is a reflection on the referred work changes, in conjunction with the key competences necessary for the development of education and training proposals that target a better integration of adults in mobile, global and virtual job networks. These proposals are associated with the “6Cs” of lifelong education and training, ie knowledge/critical thinking, communication, collaboration, culture, creativity and connectivity.

KEYWORDS: lifelong education, workplace, global work, cultural competencies, change.

RÉSUMÉ:

: Les contextes et les conditions de travail évoluent/se déroulent à grande vitesse et requièrent un apprentissage permanent. Parmi les changements les plus visibles et percutants figurent la technologie, l'automatisation et le numérique, accompagnés de la mobilité et des processus de mondialisation économique, qui conduisent une plus grande diversité humaine sur le lieu de travail. Cet article commence par l'analyse, d'une part, des implications formatives des changements sur le lieu de travail liées aux défis du multiculturalisme et à l'urgence des pratiques professionnelles interculturelles, centrées dans le besoin des compétences culturelles et, d'autre part, de l'expansion technologique, de l'automatisation et leurs conséquences sur le travail/les activités professionnelles, à travers les exemples du télétravail, du travail à distance ou du travail mobile qui soulèvent la question de son expansion, de ses limites et de ses défis. Enfin, il s'agit d'une réflexion engagée sur les changements de travail évoqués, en rapport avec les compétences clés nécessaires pour proposer des formations qui s'adresseront aux adultes plus capables d'intégrer les économies et les postes au sein des réseaux mobiles, globaux et virtuels associés aux «6C» de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, à savoir les connaissances/ la pensée critique, la communication, la collaboration, la culture, la créativité et la connectivité.

Mots-clés: éducation au cours de la vie; lieu de travail; travail global; compétences cultural; changement.

Educación permanente para el lugar de trabajo global e intercultural

RESUMEN:

Los contextos y condiciones de trabajo están cambiando rápidamente y requieren un aprendizaje permanente. Entre los cambios más visibles e impactantes se encuentra la tecnología y la consiguiente automatización y digitalización del trabajo que juntamente con la movilidad y los procesos de globalización de la economía, conducen una mayor diversidad humana en el lugar de trabajo. Este artículo, por un lado, evalúa las implicaciones formativas de los cambios en el lugar de trabajo, que se relacionan con los desafíos del multiculturalismo y el surgimiento de prácticas profesionales interculturales y esas requieren competencias culturales y, por otro, la expansión de la tecnología. Lo que plantea el problema es la expansión, límites y desafíos de la automatización y sus implicaciones laborales a través del ejemplo del llamado teletrabajo, el trabajo a distancia o el trabajo móvil. Finalmente se analiza los cambios de trabajo referidos, junto con las competencias clave necesarias para la formación de propuestas de capacitación que apunten a adultos con mayor capacidad de integrar economías y empleos en redes móviles, globales y virtuales, y que están asociados con las “6 C” de educación y formación permanente, es decir, conocimiento/ pensamiento crítico, comunicación, colaboración, cultura, creatividad y conectividad.

PALABRAS CLAVE: educación permanente, lugar de trabajo, trabajo global, competencias culturales, cambios.

INTRODUÇÃO

As relações entre formação, emprego, competências e economia protagonizam atualmente complexas transformações que se refletem na sociedade em geral e que têm vindo a exigir dos indivíduos não só a formação ao longo da vida, mas também a requalificação para a atualização de práticas profissionais. Contudo, estas exigências formativas nem sempre têm sido acolhidas pelos adultos, pois a procura situa-se abaixo das expectativas dos governantes, decisores económicos e empregadores, existindo desigualdades acentuadas nos diferentes países da UE. Como mostram os relatórios e documentos oficiais de organizações europeias e mundiais, o número de adultos que não procura formação ao longo da vida é considerável, sobretudo entre o designado “público não-tradicional”, ou seja, aqueles que estão sub-representados nos sistemas de ensino e cuja participação, sobretudo ao nível do ensino superior, é limitada por fatores estruturais, tais como baixo rendimento económico, baixos níveis de escolaridade, pertença a grupos étnicos minoritários, habitação em locais que tradicionalmente têm sido consideradas como “áreas de baixa participação” e necessidades educativas especiais (Canário, Vieira & Capucha, 2019; European Commission/EACEA/Eurydice, 2015; Merrill & Tett 2013; Moreira & Fantinato, 2014; OECD, 2018).

Acrescente-se que os efeitos da falta de qualificação no mercado laboral são vários verificando-se que, na média dos países da OCDE, “81% dos adultos de 25 a 34 anos que têm pelo menos o ensino médio estão empregados, em comparação com 60% dos que não concluíram o ensino médio (OECD, 2018, p. 70). Verifica-se, ainda, que são os indivíduos com um nível de escolaridade mais elevado aqueles que mais procuram a formação ao longo da vida (European Commission/EACEA/Eurydice, 2015). Neste quadro, em 2009, foi estipulado na União Europeia aumentar a participação em atividades de formação ao longo da vida¹, para 15%, até 2020, no grupo de adultos entre os 24 e 65 anos. Atualmente, já que na Europa dos 28 a média de participação era, em 2012, de 9,2 % e, em 2017, de 10,9 (OECD, 2018; Canelas & Ramos, 2019)², esta meta dificilmente será atingida.

Em Portugal, esta situação é corroborada por dados que mostram que, em 2017, cerca de 52% da população entre os 25 e 64 não possuía o ensino secundário completo, enquanto a média da UE-28 se situava nos 22,5% (OECD, 2018). Além disso, enquanto nos países da OCDE, entre a população com 25-34 anos de idade, 37,1% completou o ensino superior, em Portugal a taxa é de apenas 23,3% (idem) Em relação à participação em atividades de formação e educação ao longo da vida a taxa é de 9,8%. Consideramos, assim que, em Portugal, é ainda mais importante e exigente o cumprimento, tanto do objetivo europeu de alcançar, até 2020, pelo menos, 40% dos diplomados, entre o grupo de pessoas com idades entre os 30-40 anos de idade, bem como o de 15%, relativamente à participação em atividades de educação e formação ao longo da vida, na faixa etária dos 24 aos 65 anos de idade.

Outra questão relevante, no âmbito da requalificação e aprendizagem ao longo da vida, diz respeito ao rápido desfasamento existente entre a formação inicial adquirida e as competências necessárias à função profissional. Os dados mostram que dos trabalhadores que, por vários motivos, trocam de emprego ao longo de um ano, entre 20% a 70% mudam de ramo ou mesmo de ocupação, o que significa uma acentuada necessidade de adquirir, ajustar e atualizar conhecimentos e competências. Estas situações de transição tornam-se ainda mais complexas quando aumenta o intervalo de tempo entre a mudança de setor profissional (Bakhshi et al. 2017; OECD, 2012).

Por último, recordamos que estudos regulares, com início nos anos 60 do século passado até aos nossos dias, têm mostrado o declínio dos empregos relacionados com tarefas rotineiras, sejam manuais ou cognitivas, em favor daqueles onde predominam tarefas não rotineiras. Ou seja, os trabalhos onde são desempenhadas tarefas de rotina são os mais ameaçados pela automatização pois são mais facilmente algoritmizados (Aoun, 2017; Bakhshi et al, 2017; Fadel, Bialik & Trilling, 2015). De facto, a presença da tecnologia, no setor profissional e na sociedade, é uma das mudanças mais evidentes nos cenários laborais cujo forte reflexo na substituição de postos de trabalho pela automatização tem vindo a contribuir para que a procura de formação seja imperiosa.

O cenário laboral anteriormente referido, em conjugação com a internacionalização do trabalho, que tem vindo a ser sustentada na rede global de organizações, empresas e instituições que promovem a mobilidade e colocam em contato pessoas com diferentes formações e culturas que, de outro modo, nunca se encontrariam nem se falariam, torna frequente a multilocalização laboral e, com ela, a presença da diversidade humana e dos contatos interculturais no local de trabalho, imprescindíveis para o desenvolvimento económico (Moreira & Antão, 2019) .3

Em suma, face a um quadro de clara necessidade de aquisição de novas competências, de desfasamento entre competências adquiridas e solicitadas, de automatização de tarefas que retiram postos de trabalho e de um aumento significativo da diversidade humana em todos os níveis do setor económico, constata-se que a procura de novas qualificações ou de requalificações continua baixa, permanecendo o imperativo social para a diversificação e inovação da oferta educativa e formativa ao longo da vida, em todos os níveis de ensino.

Assim, para que os indivíduos que se encontram fora do sistema se sintam incluídos e com reais possibilidades de progredir nas suas qualificações formativas, procuramos refletir sobre algumas das mudanças sócio-laborais por forma a encontrar novos temas e aprofundar áreas que contribuam para repensar a formação ao longo da vida, pois, não apenas os conteúdos para aprender mudam rapidamente, como os seus próprios contextos de aplicabilidade se transformam, tornando obsoleto o que se sabe e os motivos para tal aprender, exigindo, continuamente, saberes na linha de encontro com os tempos, os espaços, as pessoas e os empregos atuais, o que conduz à necessária relativização do lugar daquilo que, tradicionalmente, é considerado como conhecimento a incluir na formação.

EDUCAÇÃO E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA E EDUCAÇÃO DE ADULTOS

A educação, na sua vertente de aprendizagem ao longo da vida, “é um direito humano e uma necessidade fundamental nas sociedades atuais” (Jarvis, 2001, p. 67) que contribui para que os indivíduos se tornem mais competentes e conhecedores, nomeadamente para: abraçar a inclusão no trabalho; exercer a cidadania; incorporar o desenvolvimento tecnológico e económico; e acolher a emergência de novas culturas (Canário, Vieira & Capucha, 2019, Milana, 2018; Moreira & Fantinato, 2014).

Ao longo das últimas décadas, a introdução e utilização da tecnologia, bem como o contacto com a diversidade humana têm vindo a refletir-se ao nível do futuro do trabalho e respetivas exigências formativas para os postos de trabalho disponíveis. Estas mudanças, em conjugação com o facto da economia global da atualidade conotar o futuro do trabalho com o digital e com a aquisição de competências complexas, fortemente dependentes do “mental”, (trabalhador do conhecimento), têm vindo a relegar para segundo plano o trabalho rotinizado e manual, já que pode ser substituído por máquinas ou outro tipo de tecnologia.

Neste quadro, há que analisar as profundas alterações que o local de trabalho tem vindo a protagonizar para que se possam potencializar as suas capacidades formativas e o desenvolvimento profissional, cognitivo e cultural dos indivíduos. Como afirmam Fadel, Bialik & Trilling (2015, p.23)

A noção intuitiva de que o progresso tecnológico tornaria o trabalho mais fácil e criaria mais tempo de lazer está a mostra-se falsa. As pessoas estão a trabalhar tanto se não mais e arduamente, produzindo mais e mais. Mesmo que certos trabalhos se tornem automáticos, aparecem novos tipos de trabalho inteiramente novos ...

Um dos conceitos que tem vindo a ser destacado é o de flexibilidade ou “trabalho flexível”, que inclui as modalidades de: trabalho a tempo parcial; trabalho temporário (incluindo o trabalho sazonal, os contratos a termo e o trabalho temporário); trabalho independente; e trabalho domicílio (Faria, 2000; Hogarth & Bosworth, 2006). Esta flexibilização tem gerado postos de trabalho cujo horário, salário, local e composição social seguem padrões bastante diferentes do tradicional emprego das 9 às 5 (horas), em local próprio e determinado, com salário tabelado, e predominância geral de um dos sexos. Estas formas de trabalho, denominadas “atípicas”, na verdade têm vindo a torna-se predominantes e, embora não se perceba, ainda, se são transitórias ou se vieram para ficar, o certo é que requerem formação e preparação adequada sob pena dos indivíduos aumentarem a sua infelicidade e pobreza. Acrescente-se que a situação de elevado número de desempregados (cerca de 5,2% da população ativa nos países da OCDE, ou seja, cerca de 33,2 milhões de indivíduos), temporários ou de longa duração, conduz, entre outras situações precárias, ao aumento das desigualdades sociais e à exclusão, deixando fora do sistema um número elevado de indivíduos que cada vez mais se distanciam dos sistemas de formação, da cidadania e da participação democrática (Canário, Vieira & Capucho, 2019; Milana, 2018).

Neste quadro, e como tem vindo a ser notado tanto nos estudos elaborados como nos documentos oficiais, são enormes os desafios que se colocam à educação de adultos e ao acesso à aprendizagem ao longo da vida, sobretudo dos mais necessitados.

Relativamente às posturas educativas e formativas que se querem inovadoras, já em 2003, era enunciadas pelo Banco Mundial, do seguinte modo:

They need to replace the information-based, teacher-directed rote learning provided with a formal education system governed by directives with a new type of learning that emphasizes creating, applying, analyzing, and synthesizing knowledge and engaging in collaborative learning across the lifespan. (World Bank 2003, pp. xvii–xviii)

Em documento mais recente, a UNESCO concretiza a ideia anterior afirmando que:

Un sistema educativo con énfasis en el aprendizaje a lo largo de la vida, es una organización que articula diferentes instituciones y establece mecanismos capaces de reconocer y certificar los aprendizajes desarrollados en la educación formal, no formal e informal, con el fin de permitir el desarrollo de diferentes trayectorias educativas y posibilitar una mejor inserción laboral y social. (2013, p.45)

No que diz respeito às modalidades de ensino e de organização pedagógica, a educação a distância, a modularização de conteúdos e a creditação de competência adquiridas têm vindo a ser apontadas como formas que facilitam a progressão da aprendizagem dos adultos que retomam a formação (European Commission/EACEA/Eurydice, 2015). Acrescentaríamos ainda que os objetivos e a motivação que levam cada adulto a procurar os programas de educação, designadamente, a necessidade de saber, o conceito de si, o papel da experiência, a vontade de aprender e a orientação da aprendizagem são os principais indicadores que especificam os processos de aprendizagem na idade adulta e constituem um outro conjunto de elementos que são necessários ter em consideração para o desenvolvimento do pensamento sobre a educação de adultos ao longo da vida (Moreira & Fantinato, 2014), juntamente com as dificuldades e constrangimentos que têm vindo a ser apontados e que incluem, designadamente: responsabilidades familiares, conflitos entre o horário de trabalho e o da formação, falta de “pré-requisitos”, custos financeiros, falta de apoio do empregador, falta de atividades adequadas de aprendizado, falta de acesso às TIC, e saúde ou idade (European Commission/EACEA/Eurydice, 2015).

MUDANÇAS NO LOCAL DE TRABALHO: DIFERENTES NECESSIDADES E FORMAÇÕES

As questões colocadas pela diversidade da população que não procura a educação ao longo da vida têm sido assuntos enfatizados pelos organismos internacionais, designadamente pelas Nações Unidas que as destacam nos objetivos e metas do H2020, continuando no H2030 (ONU, 2015). Procurando ir ao encontro do apelo e orientação do H2030, no sentido de criar oportunidades de qualificação e requalificação para todos, e tendo em conta os novos cenários laborais que tendem a ser cada vez mais híbridos, em termos de conhecimentos, e diversos, em termos humanos, exigindo por isso um conjunto de competências amplas e interculturais, vamos de seguida evidenciar características associadas à diversidade humana e à tecnologia digital, atualmente proeminentes nos cenários laborais, para melhor compreender tanto as futuras direções na educação e formação de adultos, como mudanças no próprio conceito de aprendizagem ao longo da vida, cujas implicações para a formação são consideráveis, se se pretende desenvolver capacidades e competências necessárias a ambientes laborais que começam a ser altamente automatizados e móveis.

Diversidade e inclusão no mundo do trabalho

Estudos sobre os fatores que moderam a relação entre a diversidade humana e a eficácia das empresas sugerem que, quando os membros do grupo partilham objetivos e valores comuns, a diversidade conduz a resultados mais proveitosos (Ely & Thomas, 2001) e mostram a valorização da diversidade humana para o próprio sucesso da empresa, nomeadamente, ao nível da inovação, mostrando que “o que torna um grupo verdadeiramente inteligente e inovador é a combinação de diferentes idades, habilidades, disciplinas e estilos de trabalho e pensamento que os membros trazem para a mesa.” (Hogarth & Bosworth, 2009, p.9)

O local de trabalho da atualidade já é ele próprio composto por um grupo diversificado de indivíduos, que constituem os denominados por Caligiuri (2012) “trabalhadores globais”, e a tendência geral é para o aumento da diversificação, pois os estudos vêm mostrando que os trabalhadores com mais sucesso são os que sabem cruzar contextos e fronteiras culturais integrando-se e ajudando a resolver os problemas, porque esta é uma forma de fomentar e potenciar a consecução dos objetivos definidos pelas empresas competitivas da atualidade (Aoun, 2017; Caligiuri, 2012; Patrick & Kumar, 2012). Onde, como forma de alcançar o sucesso individual e das equipas, várias organizações laborais e empresas já incluem na identificação e comunicação dos seus objetivos, técnicas e estratégias que promovem a interculturalidade e ajudam a fazer convergir as diferenças e construir relacionamentos interculturais saudáveis.

Com a internacionalização do trabalho, e à medida que o trabalhador atual necessita de se movimentar por vários locais geográficos e desempenhar várias funções, numa única empresa ou em várias, à gestão da diversidade é necessário acrescentar o desenvolvimento das capacidades de operar em diversos contextos culturais e em vários locais geográficos do planeta, o que exige, desde logo, o desenvolvimento de competências interculturais, nomeadamente, linguísticas e de adaptação à mudança, tanto no presente como para o futuro. Tanto mais que à mobilidade dos trabalhadores se tem de acrescentar os movimentos globais de bens e serviços, bem como a mobilidade do público e dos utentes de serviços, pois esta é uma das características da atual época de globalização que vivenciamos.

Sendo a diversidade e a mobilidade nas organizações cada vez mais consideradas características fundamentais para o sucesso, os locais de trabalho verdadeiramente inclusivos são uma realidade em construção que requerem “agilidade cultural”, ou seja, nas palavras de Caligiuri “the mega-competency that enables professionals to perform successfully in cross-cultural situations.” (2012, pp. 4-5)

Tentando sintetizar, diríamos que o que temos vindo a argumentar significa que a formação para o desenvolvimento das competências interculturais, com vista a fomentar a agilidade cultural necessária aos empregos existentes na atualidade, e no futuro, implica entender a importância da diversidade humana em diferentes contextos sociolaborais e aprender, nomeadamente: a incluir, a unificar, a criar e a fortalecer laços entre indivíduos diferentes; a envolver-se, a desenvolver e a aceitar novas perspetivas; e a cruzar fronteiras mantendo a comunicação, o diálogo, o relacionamento e fomentando a diversidade.

Trabalho móvel, trabalho global, teletrabalho

Na década de 70 do século passado, o teletrabalho (por vezes também denominado trabalho móvel, trabalho remoto, ou trabalho global), começa a afirmar-se como uma nova forma laboral que pode ser definida através de uma estrutura flexível que o torna diferente do trabalho tradicional, sendo a tecnologia, em grande parte, responsável por esta situação que incrementa mudanças fundamentais nas relações e interações dentro e fora do local de trabalho. Por exemplo, no tipo, no horário e no local que tanto pode ser a casa, como o café, ou outro qualquer espaço. Assim, o teletrabalho envolve não apenas novas práticas mas também novas formas de estar e de conceber o trabalho e as suas finalidades.⁴

No que diz respeito às características inerentes a esta atividade laboral, os estudos apontam que, a nível individual, o isolamento social e profissional, a falta de aprendizagem informal, a qual ocorre naturalmente nos contextos laborais tradicionais através do convívio entre colegas e supervisores, e o aumento das horas diárias de trabalho, são algumas das desvantagens, sendo que algumas vantagens são igualmente indicadas tais como a diminuição de custos associados com transportes e alimentação, o aumento da produtividade e criatividade, bem como melhor qualidade de vida (Cooper & Kurland, 2002).

Contudo, à medida que os dados das investigações se vão acumulando, começam a surgir resultados contraditórios levando a que Boell, Cecez-Kecmanovic & Campbell (2016) enunciem os paradoxos do teletrabalho do seguinte modo: O teletrabalho tem o potencial de ser útil e prejudicial ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, pois embora existam argumentos que defendem que o teletrabalho pode melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, outros referem que o teletrabalho pode contribuir para aumentar o conflito entre trabalho e vida pessoal; Ainda não é claro se o teletrabalho ajuda a reduzir as interrupções e, portanto, melhorar a produtividade, ou pelo contrário, pois os teletrabalhadores podem estar sujeitos a diferentes tipos de interrupções, tais como e-mails ou mensagens; Argumenta-se que trabalhar longe de colegas pode levar a sentimentos de isolamento e redução da satisfação, o que contradiz as conclusões que relatam que o teletrabalho contribui para uma maior satisfação no trabalho.

Sendo o teletrabalho um sector laboral em expansão, a preparação para este ambiente, cujas especificidades são inúmeras e se refletem igualmente no equilíbrio familiar, é outra área que carece de ampla integração na formação, a qual terá de ter em conta que as práticas de teletrabalho são profundamente contextuais e encontram-se incorporadas nas próprias práticas profissionais, o que deve conduzir os formadores a procurar relacionar os tipos de trabalho e respetiva interação entre os colegas com práticas de trabalho específicas (por exemplo), e entender em que medida estas interações devem ser consideradas em situações presenciais ou em comunicação tecnologicamente mediada.

COMPETÊNCIAS E FORMAÇÃO

Como temos vindo a argumentar, o processo de repensar a educação e a formação ao longo da vida tem de ser articulado com as mudanças nos cenários laborais, já que o quotidiano tecnológico e a convivência com as máquinas tem vindo a alterar profundamente as experiências, as necessidades e os próprios locais e condições físicas de trabalho, começando a desvendar a automatização e a diversidade cultural como traços proeminentes do presente que seguem para o futuro próximo. De seguida, analisaremos algumas das implicações para a concepção de formações que pretendam ter em conta estas mudanças, começando por enunciar um princípio geral que, no nosso entender, qualquer formação deverá seguir e que Fadel, Bialik & Trilling (2015, p.27) enunciam da seguinte forma:

... a educação para o emprego precisa mudar e afastar-se do foco de tarefas rotineiras e impessoais, e redirecionar-se em direção a tarefas mais complexas, pessoais e criativas que apenas os humanos podem fazer bem. estas são as tarefas mais difíceis de automatizar ... à medida que os computadores assumem as tarefas de rotina, os humanos ficam com os trabalhos criativos e relacionais que sabem fazer melhor.

Deste princípio, que enfatiza o que pode ser considerado intrinsecamente humano e só humano, ou seja a capacidade de senciência, avançamos para a criatividade e para o relacional onde as questões da diversidade do local de trabalho se salientam como requisito para uma formação alinhada com o futuro do trabalho e as mudanças do século XXI. Ou seja, com aquilo que é globalmente relevante, e que inclui a literacia global, as competências interculturais e a agilidade cultural já anteriormente referidas, mas que vão para além destas, relacionando-se com a consideração e consciência das diferenças culturais para reconhecer a importância de todos participarem na construção do futuro e de “pretender ser amplo e profundo o suficiente para não ser dependente da cultura, mas sim para fornecer uma compreensão comum para uma comunicação intercultural eficaz” (Fadel, Bialik & Trilling, 2015, p.62). Isto é, as competências interculturais são encaradas não só para entender o Outro, mas também como uma forma de entender o mundo na sua diferença e globalidade.

É neste quadro que, para além dos denominados 4 C da Educação do Futuro, ou seja: pensamento Crítico/ Conhecimento, Comunicação, Colaboração e Criatividade, se acrescentam mais dois, designadamente, Cultura e Conectividade totalizando os 6 “Cs” da Educação e formação ao longo da vida para o futuro (Fadel, Bialik & Trilling, 2015). Com a inclusão da dimensão “Cultura” o que se pretende é criar plasticidade cultural para que cada indivíduo, independentemente da sua proveniência sociocultural e identidade cultural, naturalmente se empenhe em diálogos interculturais. Com efeito, neste mundo tão diverso e desigual, não apenas as dinâmicas culturais se alteram, como também as visões do mundo e os papéis sociais, solicitando uma permanente renovação do entendimento das ações e dos conceitos culturais próprios e dos outros. Com a Conectividade, pretende-se destacar a dimensão global do indivíduo enquanto cidadão do mundo que se deve posicionar como pertencente a um coletivo que se encontra envolvido em dinâmicas constantes de mudança, que devem ser equacionadas para o bem da humanidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A complexidade das transformações inerentes ao desenvolvimento tanto da diversidade humana como da componente tecnológica têm vindo a abranger todo o mundo laboral, desde as pequenas às grandes empresas, bem como praticamente todos os sectores económicos, as instituições e as organizações, em geral, sendo urgente que se pense o futuro do trabalho, em estreita relação com as possibilidades e propostas de formação, que devem incluir não apenas o conhecimento técnico, mas também os tipos de relacionamento sociocultural atualmente em mudança no mundo laboral, e que incluem as formações formais mas também as aprendizagem no local de trabalho e os meios de valorização dos saberes do quotidiano, saberes locais e saberes indígenas e ainda a procura de valorização simbólica e pessoal aliada à procura de requalificação (entre outras). Como afirmam Fadel, Bialik e Trilling (2015, p.27)

...education for employment needs to refocus away from routinized, impersonal tasks, and toward more complex, personal, creative tasks that only humans can do well. (...) the jobs of the future will continue to change, and we must be intentional in order to teach the competencies that continue to be relevant in the world of the future ...

É neste quadro que os sistemas educativos bem como os professores, formadores educadores e demais profissionais de educação tencionam, nesta época de transição, colocar uma forte ênfase nas práticas dos denominados, de uma forma breve, “6 Cs” da educação e formação para o futuro, destacados no ponto anterior, e que consistem na apropriação e desenvolvimento de competências cognitivas, emocionais e relacionais em locais de trabalho altamente automatizados, ou seja, trabalhar com ideias e conceitos abstratos e analisar contextos e problemas com espírito crítico, saber observar, refletir, sintetizar e imaginar conceitos e informação e comunicar resultados, incentivando a flexibilidade e a resiliência que são necessárias ao acompanhamento das mudanças.

Tanto as gerações atuais como as futuras precisam de ser preparadas para atuar em economias globais, onde a componente tecnológica, a mobilidade e os contactos multiculturais são distintivos com impactos

sem precedentes e desfechos incertos. Neste quadro, a educação de adultos e as necessidades de formação ao longo da vida carecem de incorporar a problemática da diversidade cultural, da inclusão, da mobilidade e da automatização, bem como a formação para as competências organizacionais, sociais e relacionais das novas formas de trabalhar, incluindo a liderança, o ultrapassar das rotinas laborais, o convívio com máquinas inteligentes e o trabalho em redes móveis, virtuais e globais, construindo potencialidades formativas para o desenvolvimento profissional, cognitivo e cultural e introduzindo práticas de trabalho inovadoras, para proporcionar mais felicidade e colaboração.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aoun, J. E. (2017). *Robot-Proof. Higher Education in the Age of Artificial Intelligence*. Cambridge, MA: MIT (Massachusetts Institute of Technology) Press. Edição do Kindle.
- Bakhshi, H., Downing, J. M., Osborne, M. A. & Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson and Nesta.
- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D. & Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work In *Journal of New Technology, Work and Employment* 31 (2) . Nova Iork: John Wiley & Sons Ltd . ISSN 1468-005X.
- Caligiuri, P. (2012). *Cultural agility. Bilding a pipeline of Successful Global Professionals*. San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Canário, R., Vieira, C. & Capucha, L. (2019). *Recomendação Para uma política pública de Educação e Formação de Adultos*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação. Disponível em http://www.cnedu.pt/content/deliberacoes/recomendacoes/Recomendacao_Politica_Publica_de_EFA_jun_019.pdf.
- Canelas, A. M. & Ramos, F. (2019). *Relatório Técnico Educação e formação de adultos*. Lisboa. Conselho Nacional de Educação. Disponível em http://www.cnedu.pt/content/edicoes/estudos_e_relatorios/RELATORIO_TECNICO_EFA.pdf.
- Cooper, C. D. & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, Professional Isolation, and Employee Development in Public and Private Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, (4) , Special Issue: Brave New Workplace, 511-532.
- Ely, R. J. & Thomas, D. A. (2001). Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes *Administrative Science Quarterly*, 2, (46), 229-273.
- European Commission/EACEA/Eurydice (2015). *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fadel, C., Bialik, M. & Trilling, B. (2015). *Four Dimensional Education: the competencies learners need to succed*. Boston: Center for Curriculum Redesign.
- Faria, V. I. (2000.) *As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho*. Atas do IV Congresso Português de Sociologia | Passados Recentes, Futuros Próximos | Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra https://aps.pt/wpcontent/uploads/2017/08/DPR462dcf976dde7_1.pdf.
- Jarvis, P. (2001). *Learning in later life - An introduction for educators and carers*. London: Kogan Page.
- Jordan, T. (2011). *Moving from diversity to inclusion*. <http://www.diversityjournal.com/1471-moving-from-diversity-to-inclusion/>.
- Hogarth, T. & Bosworth, D. (2009). *Future Horizons for Work-life Balance*. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/266268558_Future_Horizons_for_Work-life_Balance.
- Milana, M. (2018). El trabajo de la UNESCO sobre la educación de personas adultas y la educación como bien común: Aportes y reflexiones. *Revista Lusófona de Educação*, 42, 147-159. Doi: 10.24140/issn.1645-7250.rle42.10. Disponível em <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/6703>.
- Merrill, B. & Tett, L. (2013). Editorial. Access, retention and withdrawal: A European perspective. In *Studies in the Education of Adults*. 45, (2), 115-118.

- Moreira, D. & Antão G. (2019). Diversidade e Mobilidade no Ensino superior. Em *Diversidade no Ensino Superior*. Coleção Estratégias de Ensino e Sucesso Académico: Boas Práticas no Ensino Superior. Susana Gonçalves & José Joaquim Costa (Coords). (pp. 37-50). Coimbra: CINEP/IPC.
- Moreira, D & Fantinato, M. C. (2014). Adults' meanings for a professional requalification in a post-graduate eLearning context. In Paula Guimarães, Carmen Cavaco Laura Marrocos, Catarina Paulos, Ana Bruno, Sandra Rodrigues & Marcelo Marques (Eds.) *Conference Local Change, Social Actions and Adult Learning: Challenges and Responses – Proceedings of the ESREA*. (pp. 393-400). Lisboa: Institute of Education. University of Lisbon.
- OECD (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>.
- OECD (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. Doi: <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>.
- Patrick, H. A. & Kumar, V.R. (2012). *Managing Workplace Diversity: Issues and Challenges* SAGE Open 2, 1–15. Doi: 10.1177/2158244012444615.
- UNESCO (2013). *Para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida & Organización de Estados Iberoamericanos*. In Raúl Valdés, Dania Pilz, José Rivero, M. Margarida Gabriela Walder (Coords). *Aportes conceptuales de la educación de personas jóvenes y adultas: hacia la construcción de sentidos comunes en la diversidad*.
- ONU (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development* Disponível em: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.
- WORLD BANK (2003). 'Lifelong learning in the global knowledge economy: challenges for developing countries: a World Bank report'. Washington, DC: World Bank.

NOTAS

- 1 Entendida como “ todos os processos de aprendizagem formal, não formal e informal, por meio dos quais os adultos desenvolvem e enriquecem as suas capacidades para viver e trabalhar, tanto em seu próprio interesse quanto no das comunidades, organizações e sociedades em que se inserem” (Canelas & Ramos, 2019, p. 5)
- 2 Se for considerada a média da Europa dos 15 a participação era, em 2012, de 10,5% e, em 2017, de 12,6.
- 3 Outros fatores tais como a mudança demográfica, as desigualdades sociais, a sustentabilidade ambiental e a incerteza política têm impacto nesta profunda transformação laboral (Aoun, 2017).
- 4 Não sendo objeto deste artigo, observamos desde já que trabalhar a partir de casa ou em casa está longe de ser um fenômeno novo. Este tipo de atividade laboral tem uma história longa e principalmente relacionada com padrões de mudança na produção industrial, nos acordos e legislação laboral, nos papéis de gênero e vida familiar.