

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Michelle Welster Hatanaka Rodolfo

**COMPETÊNCIA INTERCULTURAL E SUA
CONTRIBUIÇÃO PARA CARREIRA: Estudo com
alunos de graduação de uma Universidade do Vale
do Paraíba Paulista**

Taubaté – SP

2016

Michelle Welster Hatanaka Rodolfo

**COMPETÊNCIA INTERCULTURAL E SUA
CONTRIBUIÇÃO PARA CARREIRA: Estudo com
alunos de graduação de uma Universidade do Vale
do Paraíba Paulista**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento, Gestão e Avaliação do Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Profa. Dra. Adriana Leônidas de Oliveira.

Taubaté – SP

2016

**Ficha catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

R695c Rodolfo, Michelle Welster Hatanaka
Competência intercultural e sua contribuição para carreira: estudo
com alunos de graduação de uma universidade do Vale do Paraíba
Paulista - Michelle Welster Hatanaka Rodolfo. - 2016.
132f. : il.

Dissertação (mestrado) - Universidade de Taubaté, Departamento
de Economia, Contabilidade e Administração.
Orientação: Profa. Dra. Adriana Leônidas de Oliveira,
Departamento de Economia, Contabilidade e Administração.

1. Gestão. 2. Desenvolvimento Regional. 3. Competência
Intercultural.
4. Carreira. 5. Cultura. I. Título.

Michelle Welster Hatanaka Rodolfo

**COMPETÊNCIA INTERCULTURAL E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA CARREIRA:
Estudo com alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba
Paulista**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento, Gestão e Avaliação do Desenvolvimento Regional.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Adriana Leônidas de Oliveira

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Profa. Dra. Marilsa de Sá Rodrigues

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Profa. Dra. Maria José Urioste Rosso

Centro Universitário Salesiano de São Paulo

Assinatura _____

Dedico este trabalho a minha mãe, Elaine Eiko Hatanaka, e a minha avó, Maria Aparecida Teixeira, por sempre acreditarem nos meus sonhos e não me deixarem desistir nunca. Elas são minha base, minha força, meu amor incondicional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por sempre cuidar de mim e das pessoas que eu amo.

A professora Dra. Adriana Leônidas de Oliveira pela paciência e atenção com que orientou essa pesquisa. Por confiar em mim a continuação dos seus estudos sobre cultura, pela motivação e incentivo para começar esse programa de Mestrado. Obrigada por todo aprendizado e carinho.

A professora Dra. Marilsa de Sá Rodrigues, a professora Dra. Nancy Julieta Inocente e ao professor Dr. José Luís Gomes da Silva que participaram dos Seminários contribuindo para o desenvolvimento da pesquisa.

A professora Dra. Maria José Urioste Rosso, que faz parte do corpo docente do Centro Universitário Salesiano de São Paulo, e que aceitou a fazer parte da minha banca contribuindo para que o desfecho da pesquisa ficasse completo e bem elaborado.

Ao coordenador e professor do curso Dr. Edson Aparecida de Araújo Querido Oliveira por toda ajuda durante a aplicação dos questionários e a todos os professores do curso de pós-graduação em Administração pela atenção e aprendizado.

A Monique Marques da Costa Godoy por todo trabalho e paciência com o tratamento dos dados dos questionários.

A minha mãe Elaine Eiko Haranaka e minha avó Maria Aparecida Teixeira por todo apoio e amor. Sem elas eu nunca chegaria aonde estou.

Ao meu namorado Breno Ribeiro Antunes que entrou na minha vida no meio do curso, mas que foi de uma importância ímpar. Agradeço por toda a ajuda, motivação e respeito, obrigada por acreditar no meu sonho e apoiá-lo.

Aos meus amigos do curso que se tornaram essenciais. Nunca vi tanto companheirismo assim antes.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo identificar a concepção e o nível de competência intercultural e sua contribuição para a carreira profissional de alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba Paulista dos cursos de administração e engenharia. Conhecer e respeitar outras culturas é essencial para o desenvolvimento do indivíduo, da região e do país, sendo um grande desafio das universidades brasileiras a construção de um ensino superior internacional. A competência intercultural pode ser considerada um diferencial dos alunos e trabalhadores, visando uma melhor colocação no mercado de trabalho e o desenvolvimento da carreira. Os métodos utilizados são abordagem quantitativa, nível descritivo e delineamento de levantamento de dados. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários aplicados aos alunos de graduação dos cursos de engenharia e administração. Para a análise de dados, foram utilizadas técnicas quantitativas com o auxílio do *software Excel*. A amostra foi composta por 595 alunos, sendo eles dos cursos de administração, engenharia aeronáutica, engenharia ambiental e sanitária, engenharia civil, engenharia de controle e automação, engenharia de energia, engenharia de produção mecânica, engenharia elétrica e eletrônica e engenharia mecânica. Resultados revelaram que os alunos entendem a Competência Intercultural principalmente como “saber aceitar as diferenças culturais dentro da organização” e “conhecer a respeito de outras culturas e sobre idiomas diferentes”. Os alunos acreditam que possuir Competência Intercultural é importante no trabalho e completamente importante para a carreira. Quanto ao nível de competência intercultural, identificou-se que a escala de classificação dos participantes tem como resultado predominante o nível médio para as dimensões de conhecimentos, habilidades e sensibilidade e o nível alto para a dimensão de atitudes. A análise global também teve como classificação predominante o nível médio. Portanto, o objetivo da pesquisa foi alcançado e busca-se contribuir com sugestões de ações que desenvolvam a competência intercultural no contexto universitário e para a futura carreira profissional dos alunos.

Palavras-chave: Gestão. Desenvolvimento Regional. Competência Intercultural. Carreira. Cultura.

ABSTRACT

INTERCULTURAL COMPETENCE AND THEIR CONTRIBUTION TO CAREER: Study with undergraduate students of the University of Vale do Paraíba Paulista

This research aims to identify the design and the level of intercultural competence and its contribution to the professional career of graduate students of the University of Vale do Paraíba Paulista of the management and engineering courses. Know and respect other cultures is essential for the development of the individual, the region and the country, a major challenge of Brazilian universities to build an international higher education. Intercultural competence can be considered a differential of students and workers, to improve placement in the labor market and career development. The method used is quantitative, descriptive level and the data collection design. Data collection was conducted through questionnaires given to undergraduate students of engineering courses and administration. For data analysis we used quantitative techniques with the help of Excel software. The sample consisted of 595 students, and they of management courses, aeronautical engineering, environmental and sanitary engineering, civil engineering, control engineering and automation, power engineering, mechanical production engineering, electrical and electronic engineering and mechanical engineering. Results showed that students understand the Intercultural Competence primarily as "know how to accept the cultural differences within the organization" and "to know about other cultures and languages." Students believe it is important to have intercultural competence at work, and quite important to have Intercultural Competence for the career. Regarding the level of intercultural competence, it was identified that the rating scale of the participants has the predominant result the average level for the dimensions of knowledge, skills and sensitivity and the high level to the size of attitudes. The global analysis also had the predominant classification the average

level. It can be concluded that the objective was achieved and seeks to contribute with suggestions for actions to develop intercultural competence in the university context and the future career of students.

Keywords: Management. Regional development. Intercultural Competence. Career. Culture.

LISTA DE QUADRO

Quadro 01 – Dimensões de competência intercultural	48
--	----

LISTA DE FIGURAS

Tabela 01 – Distribuição dos participantes por curso e ano	50
Tabela 02 – Distribuição dos participantes por gênero e curso	52
Tabela 03 – Distribuição dos participantes por estado civil e por curso	53
Tabela 04 – Distribuição dos participantes por idade e curso	54
Tabela 05 – Distribuição dos participantes por renda familiar e curso	56
Tabela 06 – Os participantes possuem ou não outra graduação além da que está cursando	57
Tabela 07 – Distribuição dos participantes que trabalham e seu curso	58
Tabela 08 – Distribuição dos participantes que fazem estágio e seu curso	59
Tabela 09 – Distribuição dos participantes por ramo de atividade	60
Tabela 10 – Distribuição dos participantes por setor em que trabalham e curso ..	62
Tabela 11 – Distribuição dos participantes por tipo de empresa	63
Tabela 12 – Distribuição dos participantes pelo porte da empresa	64
Tabela 13 – Contato da empresa com outras culturas	65
Tabela 14 – Contato das empresas com outros países	66
Tabela 15 – Necessidade de ler ou falar em outro idioma no ambiente de trabalho	68
Tabela 16 – Idiomas utilizados em leitura ou conversação no ambiente de trabalho	69
Tabela 17 – Noção dos participantes para outro idioma	70
Tabela 18 – Idiomas que os participantes possuem prática	71
Tabela 19 – Nível de entendimento dos participantes em outro idioma	73
Tabela 20 – Nível de conversação dos participantes em outro idioma	75
Tabela 21 – Nível de escrita dos participantes em outro idioma	77
Tabela 22 – Número de países visitados pelos participantes	79
Tabela 23 – Distribuição dos participantes que possuem contato com outras culturas no ambiente de trabalho	80
Tabela 24 – Países visitados pelos participantes	81
Tabela 25 – Onde os participantes costumam buscar informações	83

Tabela 26 – Conhecimento dos participantes sobre competência intercultural	84
Tabela 27 – Nível de importância atribuída a competência intercultural no trabalho	85
Tabela 28 – Se os alunos acham que a Universidade realiza ações para o desenvolvimento da competência intercultural	87
Tabela 29 – Ações realizadas pela Universidade para o desenvolvimento da competência intercultural apontadas pelos alunos	90
Tabela 30 – Ações da Universidade para desenvolver a competência intercultural	91
Tabela 31 – Relação entre o número de países visitados com a renda familiar	94
Tabela 32 – Relação entre a idade dos participantes com o número de países visitados	95
Tabela 33 – Relação entre ramo de atividade e tipo de empresa	96
Tabela 34 – Relação entre a renda familiar e o nível de importância da competência intercultural na carreira	97
Tabela 35 – Relação entre a idade dos participantes com a importância da competência intercultural na carreira	98
Tabela 36 – Relação entre o gênero dos participantes com a importância da competência intercultural na carreira	98
Tabela 37 – Relação entre a renda familiar com a percepção da competência intercultural	99
Tabela 38 – Cultura estrangeira que os participantes têm ou já teve contato	101
Tabela 39 – Escala de classificação da competência intercultural: Conhecimentos	102
Tabela 40 – Escala de classificação da competência intercultural: Atitudes	104
Tabela 41 – Escala de classificação da competência intercultural: Habilidades	105
Tabela 42 – Escala de classificação da competência intercultural: Sensibilidade .	106
Tabela 43 – Escala de classificação da competência intercultural conhecimentos e os cursos	108
Tabela 44 – Escala de classificação da competência intercultural atitudes e os cursos	108
Tabela 45 – Escala de classificação da competência intercultural habilidades e os cursos	109

Tabela 46 – Escala de classificação da competência intercultural sensibilidade e os cursos	109
Tabela 47 – Análise Global	110
Tabela 48 – Correlação da análise global e as dimensões com as variáveis: curso, gênero, idade e renda familiar	111

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Distribuição dos participantes por curso e ano	51
Gráfico 02 – Distribuição dos participantes por gênero e curso	53
Gráfico 03 – Distribuição dos participantes por estado civil	54
Gráfico 04 – Distribuição dos participantes por idade e curso	55
Gráfico 05 – Distribuição dos participantes por renda familiar e curso	56
Gráfico 06 – Os participantes possuem ou não outra graduação além da que está cursando	57
Gráfico 07 – Distribuição dos participantes que trabalham e seu curso	58
Gráfico 08 – Distribuição dos participantes que fazem estágio seu e curso	59
Gráfico 09 – Distribuição dos participantes por ramo de atividade	61
Gráfico 10 – Distribuição dos participantes pelo porte da empresa	64
Gráfico 11 – Contato da empresa com outras culturas	65
Gráfico 12 – Contato das empresas com outros países	66
Gráfico 13 – Necessidade de ler ou falar em outro idioma no ambiente de trabalho	68
Gráfico 14 – Idiomas utilizados em leitura ou conversação no ambiente de trabalho	70
Gráfico 15 – Noção dos participantes para outro idioma	71
Gráfico 16 – Idiomas que os participantes possuem prática	72
Gráfico 17 – Nível de entendimento dos participantes em outro idioma	74
Gráfico 18 – Nível de conversação dos participantes em outro idioma	76
Gráfico 19 – Nível de escrita dos participantes em outro idioma	78
Gráfico 20 – Número de países visitados pelos participantes	79
Gráfico 21 – Distribuição dos participantes que possuem contato com outras culturas no ambiente de trabalho	80
Gráfico 22 – Países visitados pelos participantes	81
Gráfico 23 – Nível de importância atribuída a competência intercultural no trabalho	86
Gráfico 24 – Nível de importância atribuída a competência intercultural na carreira	88

Gráfico 25 – Se o aluno acha que a Universidade realiza ações para o desenvolvimento da competência intercultural	90
Gráfico 26 – Ações realizadas pela Universidade para o desenvolvimento da competência intercultural apontadas pelos alunos	91
Gráfico 27 – Relação entre o número países visitados com a renda familiar	94
Gráfico 28 – Relação entre ramo de atividade e tipo de empresa	96
Gráfico 29 – Escala de classificação da competência intercultural: Conhecimentos	103
Gráfico 30 – Escala de classificação da competência intercultural: Atitudes	104
Gráfico 31 – Escala de classificação da competência intercultural: Habilidades	105
Gráfico 32 – Escala de classificação da competência intercultural: Sensibilidade	106
Gráfico 33 – Escala de classificação da competência intercultural	107
Gráfico 34 – Análise Global	110

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	Problema	19
1.2	Objetivos	19
1.2.1	Objetivo Geral	19
1.2.2	Objetivos Específicos	20
1.3	Delimitação do Estudo	20
1.4	Relevância do Estudo	20
1.5	Organização da Dissertação	21
2	REVISÃO DA LITERATURA	22
2.1	Competência Intercultural, Mercado de Trabalho e Desenvolvimento Regional	22
2.2	Globalização e Internacionalização da Educação Superior	32
2.3	Competência Intercultural e Carreira	37
2.4	O Papel das Universidades na construção da Competência Intercultural do aluno	41
3	MÉTODO	46
3.1	Tipo de Pesquisa	46
3.2	Área de Realização	46
3.3	População e Amostra	47
3.4	Instrumento	47
3.5	Procedimento para Coleta de Dados	48
3.6	Procedimento de Análise de Dados	49
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	50
4.1	Análise do perfil sociodemográfico	50
4.2	Relações dos dados do perfil sociodemográfico	33
4.3	Análise dos questionários sobre Competência Intercultural	100
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	113

REFERÊNCIAS	116
ANEXO A – Carta de Apresentação	121
ANEXO B – Termo de Autorização Institucional	122
ANEXO C – Parecer Consubstanciado do CEP	124
ANEXO D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	127
ANEXO E – Questionário Sócio Demográfico	129
ANEXO F – Questionário Sobre Competência Intercultural	132

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho vem exigindo cada vez mais que as pessoas estejam aptas a trabalharem com pessoas de diversas culturas. É necessário, para uma melhor colocação no mercado de trabalho e também para o crescimento no campo acadêmico, que os trabalhadores e estudantes possuam uma noção da importância da competência intercultural para o desenvolvimento de sua carreira. Essa competência, segundo Candau (2010), é a capacidade de lidar com outras pessoas que não sejam da nossa cultura, de saber respeitar os seus hábitos, e até mesmo conhecer seus costumes para uma melhor integração no nível de conhecimentos, habilidades e atitudes. Para Candau (2010), a interculturalidade vem sendo tema de debate na sociedade em diferentes dimensões: política, ética, social, jurídica, epistemológica e acadêmica.

O termo interculturalidade surgiu na América Latina, dentro do contexto educacional, vinculado à educação indígena. A trajetória da educação escolar indígena se iniciou no período colonial, em uma tentativa de se impor a cultura e língua portuguesa para os nativos, sendo implantadas escolas bilíngues direcionadas a eles. Nas décadas de 1980 e 1990, muitos países latino-americanos reconheceram em suas Constituições o caráter multiétnico, pluricultural e multilíngue de suas sociedades, implantando assim várias reformas na educação, articulando os temas relacionados às diferenças culturais nas grades escolares (CANDAU, 2010).

As transformações no cenário econômico mundial foram responsáveis pelo processo de mudança na gestão de pessoas e mudanças nas carreiras dos trabalhadores, provocando assim transformações no desenvolvimento mundial e no desenvolvimento regional (DUTRA, 2010). No caso do Brasil, as mudanças ocorreram ao mesmo tempo que nos países desenvolvidos. Dessa maneira, é impossível estudar o mercado de trabalho brasileiro sem levar em consideração alguns aspectos que foram importantes para a formação do processo de mercado e suas relações de gestão do país (DEDECCA, 2005). No início, a maior parte da produção era agrícola, e por essa razão as pessoas viviam mais nas áreas rurais do que na urbana. Entretanto, a mudança do mercado no governo de Getúlio Vargas contribuiu para a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio da

qual foram instituídos o salário mínimo e as legislações trabalhistas para os operários, não sendo aplicadas essas mudanças aos agricultores. Uma década depois, as pessoas das áreas rurais começaram a migrar para a urbana em busca de condições melhores, uma vez que o país passava por um momento de desenvolvimento, mudando sua economia que antes era praticamente agrária para a industrial (DEDECCECA, 2005).

A mudança do mercado, de agrário para o industrial, tornou-o heterogêneo socialmente. Essa heterogeneidade se deu por causa das novas oportunidades que foram surgindo nos anos de 1970, época de muita repressão por causa da ditadura militar, que bloqueava os sindicatos (CASADO, 2007). Na década seguinte, com a economia estagnada e a inflação altíssima, houve um aumento na taxa de desemprego. Já nos anos 1990, ocorreu a abertura da economia mundial, fazendo com que a mudança na gestão de pessoas mudasse novamente, uma vez que os trabalhadores precisariam se capacitar mais para fazer um melhor trabalho. Devido à concorrência, os gestores visavam à competência dos seus trabalhadores, sua capacidade de se socializar com os outros e enfrentar desafios (CASADO, 2007). Esse processo contínuo, que vem ocorrendo há anos, que continua ocorrendo e que vai se alterando com o tempo e com as mudanças do mercado, é um processo de tendência para a mundialização econômica: a Globalização (FINURAS, 2011). Essas novas características e dinâmicas foram classificadas por Finuras (2011) em cinco fatores, que são: novos atores, novos mercados, novas regras e normas, novos instrumentos de comunicação e novos paradigmas de gestão.

Juntamente com a mudança do mercado de trabalho, altera-se a escolha de profissão. Antes, a maioria das pessoas eram agricultoras ou artesãs, trabalhavam no campo e/ou produziam seus próprios produtos. Depois, as pessoas tiveram que se adaptar a não serem mais produtoras, e sim trabalhar para outras pessoas, transformando-se em operários, uma vez que era essa a exigência do mercado. E com a evolução da tecnologia muitas outras escolhas foram se abrindo, tornando o mercado de trabalho amplo, porém competitivo. O profissional precisa estar pronto para se adaptar às mudanças, ser competente e estar sempre se capacitando em direção ao objetivo que deseja alcançar em sua carreira. É um mundo globalizado, evoluído e competitivo. O campo acadêmico passou também por esse processo, sendo a internacionalização da educação uma evidência disso.

É nítido que o conceito de competência intercultural vem crescendo cada vez mais no mundo atual. Como Haeger (2007) e Risner (2011) dissertam, ela vem sendo cada vez mais requisitada, principalmente no campo universitário, com o estudo continuado em outros países. As pesquisas sobre esse assunto ainda são recentes, porém vem cada vez mais ganhar força, devido à necessidade e crescimento desse campo. A interação com outras culturas se tornou fundamental para o desenvolvimento acadêmico e profissional.

A formação intercultural na educação vai além da aprendizagem de outras línguas e culturas, ou seja, os indivíduos precisam desenvolver estratégias e capacidades de como lidar com os possíveis problemas recentes utilizando a aprendizagem que já fora adquirida ao lidar com os problemas passados (FINURAS, 2011). Esse processo é conhecido como ciclo de aprendizagem e envolve a experiência concreta, a observação reflexiva, a conceptualização abstrata e a experimentação ativa. Estudantes precisam aprender a conviver em ambientes diversos, o que exige um nível de consciência e adaptação intercultural. Dessa forma, indivíduos que vão estudar ou terão algum tipo de contato com pessoas de culturas diferentes da sua precisam aprender com as experiências que já tiveram ou que poderão ter, tentando lidar com as diversas situações de maneira assertiva, observando seus comportamentos e tentando compreendê-los, em busca da melhoria contínua da competência intercultural.

As universidades estão tentando cada vez mais integrar esse conceito à sua cultura acadêmica, por meio de intercâmbios e outras ações de internacionalização, com a finalidade da construção de um Ensino Superior intercultural. Nas empresas multinacionais, também é de suma importância ter competência intercultural, uma vez que trabalhadores de diversos países estão inseridos no contexto empresarial. Esse cuidado com outras culturas não é apenas para o setor acadêmico e empresarial, já que lidar com diferenças é fundamental no dia a dia em sociedade em todos os contextos.

A presente pesquisa propõe um estudo com os alunos de graduação por meio de levantamento de dados para analisar se esses estudantes entendem a importância da competência intercultural para o desenvolvimento da sua carreira, além de caracterizar o nível de competência intercultural que esses possuem.

1.1 PROBLEMA

Diante do desafio da construção de um Ensino Superior internacional, almejado por universidades brasileiras, e tendo em vista que a interação com outras culturas se tornou fundamental para o desenvolvimento acadêmico e profissional na atualidade, questiona-se: qual a percepção dos alunos de graduação sobre competência intercultural e sua contribuição para a carreira profissional?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar a concepção e o nível de competência intercultural e sua contribuição para a carreira profissional de alunos de graduação dos cursos de administração e engenharia de uma Universidade do Vale do Paraíba Paulista.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Examinar a concepção que os alunos de graduação possuem sobre competência intercultural;
- Identificar se os alunos de graduação dos cursos de administração e engenharia atribuem importância à competência intercultural no desenvolvimento de sua carreira profissional;
- Identificar o nível de conhecimentos, habilidades e atitudes interculturais dos estudantes pesquisados.

1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Este estudo tem como enfoque apenas os cursos de administração e engenharia do Vale do Paraíba Paulista, uma vez que são os cursos mais ligados às áreas voltadas para a gestão e tecnologia, sendo de suma importância a competência intercultural do aluno que pretende ingressar nessas áreas para o desenvolvimento de carreira. Dessa forma não serão estudados os alunos ingressados nos demais cursos de graduação.

1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

A relevância desta pesquisa evidencia-se na importância atribuída pelos alunos de graduação à competência intercultural enquanto elemento para seu desenvolvimento profissional, uma vez que as universidades estão cada vez mais tentando inserir essa interculturalidade em seus programas. Dessa maneira, este trabalho buscará conhecer como os alunos de graduação se relacionam com outras

culturas, outras pessoas e outras línguas, já que as universidades vêm caminhando cada vez mais para a internacionalização.

A importância deste estudo está ligada também à possibilidade de sensibilizar os alunos, futuros profissionais, quanto à relevância da competência intercultural para a consecução de seus objetivos de carreira, diante dos desafios da globalização, assim como contribuir para estimular outros estudos e pesquisas sobre o tema.

1.5 ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO

A dissertação está dividida em quatro partes. A primeira é a introdução, na qual consta o problema, os objetivos gerais e específicos, a delimitação do estudo, a relevância do estudo e por fim a organização do trabalho. A segunda parte é a revisão da literatura, sendo desenvolvidos os tópicos Competência Intercultural, Mercado de Trabalho e Desenvolvimento Regional; Globalização e Internacionalização da Educação Superior; Competência Intercultural e Carreira; e O Papel da Universidade na construção da Competência Intercultural do aluno. Na terceira parte consta o método. A quarta contém os resultados e as discussões. Encerram-se com as referências utilizadas e os anexos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Competência Intercultural, Mercado de Trabalho e Desenvolvimento Regional

De acordo com Furtado (1980), com referência à história contemporânea, o conceito de desenvolvimento foi utilizado em dois sentidos diferentes, sendo o primeiro em relação à evolução de um sistema social e ao progresso das técnicas que elevam a produtividade do conjunto de forças de trabalho. Tais conceitos para a palavra eficácia e produtividade possuem duplo valor de significados quando referente aos sistemas sociais de produção. Não se pode afirmar que é a transferência no tempo da utilização final de um recurso que ocorre a acumulação, pois a adição de uma dimensão diacrônica à divisão social de trabalho acresce sua eficiência, defende o autor. Para Furtado (1980), essa divisão de trabalho abre caminho para a criatividade humana, a possibilidade de criatividade aumenta ainda mais quando ocorre a realização de tarefas simultâneas, realizando uma ou outra tarefa que pode ser realizada em curto ou longo período. O uso de um instrumento divide o trabalho com outros trabalhadores que já utilizaram esse instrumento no passado, que contribuíram direta ou indiretamente para a produção daquele material.

O segundo sentido é em relação ao grau de satisfação das necessidades humanas, aumentando assim a ambiguidade neste caso, uma vez que existe um primeiro plano no qual se pode usar critérios, até certo ponto, objetivos, que são aqueles que tratam das necessidades básicas, fisiológicas, do ser humano, estudadas na Pirâmide de Maslow. Necessidades essas que precisam ser atendidas, como alimentação, sede, sono, habitação, segurança, vestimenta, entre outras. Com a ampliação da expectativa de vida da população ocorre uma melhora na satisfação das necessidades elementares, afirma o autor, que na medida em que ocorre o afastamento desse primeiro plano, que é mais urgente, uma referência a um sistema de valores é tomada, porque a ideia da necessidade humana, mesmo

quando não se refere ao essencial, tende a perder a nitidez fora de um certo contexto cultural, defende Furtado (1980).

Dessa maneira, a ideia do desenvolvimento tem no mínimo três dimensões, sendo elas a inserção da eficácia do sistema social ou de produção, a satisfação das necessidades e a internalização de objetivos que fazem com que os grupos dominantes utilizem da competição para utilizarem os produtos que não estão em fartura no mercado. Porém essa terceira concepção pode ser percebida como um discurso ideológico, uma vez que ela não é alheia a sua estrutura social e menos ainda à formulação de uma política de desenvolvimento, sendo suas implantações concebíveis sem preparação ideológica, escreve Furtado (1980). Já Isard (2003) organizou a história da ciência regional e da associação de ciência regional, onde foi desenvolvido um grande investimento na interpretação teórica sobre a questão da concentração e das desigualdades regionais, como em questões de metodologias e técnicas de planejamento e de intervenção pública. Trabalhava-se com noções de modelos de equilíbrio, tendo como foco o papel dos custos de transportes e dos mercados concorrentes. Para Vieira (2009, p.18-19), o desenvolvimento regional é:

O desenvolvimento é um processo social global, ou seja, a classificação de desenvolvimento econômico, político, social ou cultural só deve ser realizada por razões metodológicas ou para tratar de um desses sentidos particulares. O desenvolvimento, em termos conceituais, é a explicação de virtualizações preexistentes no processo histórico social. O desenvolvimento depende dos valores de cada sociedade, de certo modo pode até se opor à idéia de progresso econômico, pois seu objetivo é mais do que a oferta de bens e serviços resultante do aumento de produtividade.

Furtado (1974) faz uma observação da história moderna pondo em evidência que as formações sociais marcadas pela grande heterogeneidade tecnológica e pelas desigualdades na produtividade do trabalho nas áreas rurais e urbanas provocam uma proporção relativamente estável da população que vive no nível de subsistência, crescendo assim o subemprego urbano, que são as chamadas economias subdesenvolvidas, estando ligadas à maneira como o capitalismo industrial cresceu e se difundiu no decorrer dos anos. Na década de 1970, acelerou o processo de acumulação de capital e o aumento de produtividade, que foi a Revolução Industrial, dando lugar a uma economia comercial em rápida expansão, disserta o autor, em que o comércio exterior era uma atividade de alta rentabilidade.

Um complexo sistema de divisão internacional do trabalho teve origem na inserção de produtividade nos transportes e no comércio de fluxos de novos produtos industriais, acarretando assim grandes mudanças na utilização dos recursos em escala mundial. Dessa maneira, para compreender o processo de desenvolvimento, Furtado (1974) enfatiza que é necessário identificar os tipos particulares de estruturas socioeconômicas que surgiram na época em que o sistema novo de divisão internacional do trabalho possibilitou que o produto líquido crescesse mediante simples remanejamento do uso da força de trabalho que se encontrava disponível no momento.

A hipótese central do autor é que:

O ponto de origem do subdesenvolvimento são os aumentos de produtividade do trabalho engendrados pela simples realocação de recursos visando a obter vantagens comparativas estáticas no comércio internacional. O progresso técnico – tanto sob a forma de adoção de métodos produtivos mais eficientes como sob a forma de introdução de novos produtos destinados ao consumo – e a correspondente aceleração no processo de acumulação (ocorridos principalmente na Inglaterra durante o século antes referido) permitiram que em outras áreas crescesse significativamente a produtividade do trabalho como fruto da especialização geográfica (FURTADO, 1974, p.78).

Dessa forma, em um sistema mais amplo de divisão do trabalho em que a agricultura está inserida, agricultura essa que se transforma de uma agricultura de subsistência em comercial, não quer dizer que os métodos tradicionais serão abandonados totalmente. Porém, se essa transformação é realizada no comércio exterior, os incrementos de produtividades econômicas podem ser consideráveis.

Nos casos em que esse excedente foi parcialmente apropriado do interior, seu principal destino constitui em financiar uma rápida diversificação dos hábitos de consumo das classes dirigentes, mediante a importação de novos artigos. Este uso particular do excedente adicional deu origem às formações sociais atualmente identificadas como economias subdesenvolvidas (FURTADO, 1974, p.78).

Sendo assim, métodos produtivos mais eficientes penetraram rapidamente no mercado econômico, por causa do capitalismo industrial.

Furtado (1976) analisa que a experiência brasileira de industrialização apresentou um grande interesse em razão da representatividade das estruturas econômicas do país no conjunto da região. A industrialização no Brasil ocorreu de um processo em condições de oferta flexível de mão-de-obra, em contrapartida a

necessidade de amplificar as bases do sistema industrial foi se tornando consciente, da mesma maneira que a responsabilidade que cabia aos Poderes Públicos, afirma o autor. Um moderno complexo siderúrgico foi fortemente adotado no país, mesmo em meio às dificuldades que a Segunda Grande Guerra causou, sendo lançado um primeiro plano de investimento público em infraestruturas imediatamente depois da guerra, que foi conhecido como o Plano Salte.

Após longos anos de processo de investimento para o crescimento, o Brasil assumiu com essa experiência uma grande significação para a América Latina “pelo fato de que tem lugar no país de maior população e que reúne uma base de recursos naturais extremamente favoráveis e uma classe empresarial reconhecidamente dinâmica” (FURTADO, 1976, p.199).

Para Santos *et al.* (2012), do ponto de vista da dimensão política, o conceito de desenvolvimento pode ser analisado com base em três perspectiva analíticas. A primeira é o Desenvolvimento como produto do Mundo Ocidental, em que é preciso ter em mente que historicamente o mundo esteve pautado em uma disputa filosófica, ideológica e cultural entre o Ocidente e o Oriente, em que no mundo ocidental ocorreu o renascimento, o descobrimento e a modernidade, isso por causa de ter suas origens na civilização greco-romana, na Europa e no advento do cristianismo. Por sua vez, no mundo oriental vieram a agricultura, o comércio e o socialismo, que possuem suas origens nas civilizações antigas do Oriente, como a civilização egípcia, a civilização indiana, a civilização chinesa, e na África e Ásia. Dessa forma:

Uma sociedade desenvolvida é aquela capaz de garantir o crescimento da produção, do consumo e da renda. Nessa perspectiva, a meta do desenvolvimento é uma sociedade industrial urbana, cujo moderno é medido de acordo com o nível de industrialização e urbanização da sociedade. A sociedade industrial e/ou desenvolvida passa a ser então um modelo ideal propagado pelo mundo ocidental e transmitido como uma possibilidade para regiões menos avançadas como África, Ásia e América Latina (SANTOS *et al.*, 2012, p.51).

A segunda dimensão é o Desenvolvimento como mecanismo de Cooptação Política, descreve Santos *et al.* (2012), que é o momento marcado pela disputa política e ideológica entre os Estados Unidos da América e a União Soviética, que são duas superpotências do mundo pós guerra, que mostra a relevância da dimensão política no conceito de desenvolvimento no período de Guerra Fria.

De um lado, a proposta de um desenvolvimento pautado nos princípios do liberalismo moderno, centrado na individualidade, na propriedade privada, na social democracia e no Estado-Provedor. Noutro, a proposta de um desenvolvimento pautado no pensamento marxista, com base na coletivização, na propriedade estatal, na justiça social e no Estado-Centralizado, porém, ambos na perspectiva de uma sociedade industrializada e urbanizada. O resultado dessa disputa ideológica proporcionou o surgimento do Estado do Bem Estar Social, que assume a responsabilidade imediata do bem estar de seus cidadãos, por meio de uma gama de serviços tais como: saúde, educação, previdência, habitação, entre outros (SANTOS *et al.* 2012, p.52).

A terceira e última dimensão, de acordo com Santos *et al.* (2012), foi o Desenvolvimento como Orientação Teórica, em que analisa o desenvolvimento na perspectiva da dimensão política, independente da categoria em que pode ser analisada, presente ao mesmo tempo uma ideologia e uma utopia do mundo ocidental, estando relacionadas a um sistema de crenças organicamente relacionado com redes institucionais constituídas, afirma Santos *et al.* (2012), classificando em povos, sociedades e regiões nesse sistema.

Vieira (2009) disserta que os países que fizeram as revoluções industriais possuíram um maior sucesso em seu desenvolvimento, uma vez que a industrialização representa o aumento das atividades econômicas como um todo, escreve o autor. Até a década de 1930, o grande desafio do Brasil foi lidar com a ausência de uma política industrial consistente, sendo que nos momentos de grandes saltos econômicos essa política de industrialização foi realizada em um processo de substituição de importação, estando fortemente ligado aos interesses do capital externo, afirma Vieira (2009). “Com isso, o Brasil conseguiu a industrialização, não necessariamente sua, individual e funcional da renda, reduzindo os efeitos sociais do processo” (VIEIRA, 2009, p.165).

A relação sociedade-cultura é explorada por Morgan (1996) em diferentes cenários. Primeiramente de que com o estágio do desenvolvimento da sociedade, ocorre a variação do fenômeno cultural. Outro cenário explorado é a ideia de que a cultura muda de uma sociedade para outra e que essa mudança provoca variações nacionais nas organizações. E, por último, Morgan (1996) analisa os padrões de culturas corporativas.

Morgan (1996) define a palavra cultura como sendo derivada metaforicamente da ideia de cultivo, do processo de lavrar e de desenvolver a terra. Os sistemas sociais de conhecimento, a ideologia, os valores, as leis, os rituais quotidianos são reflexos do padrão de desenvolvimento que está interligado diretamente a cultura. “A

palavra é também habitualmente usada para fazer referência ao grau de refinamento evidente em tais sistemas de crenças e práticas” (MORGAN, 1996, p.116). De acordo com o autor, ambos os significados propostos para a palavra cultura derivam das informações observadas nas sociedades tidas como primitivas do século XIX, uma vez que transmite a noção de que as sociedades diferentes manifestam-se em níveis diferentes e padrões de desenvolvimento social também diferente. O Conceito de cultura, afirma o escritor, não possui mais essa carga histórica, essa definição foi sendo utilizada para pessoas com estilo de vida diferentes.

Esses autores, Furtado (1976), Vieira (2009), Santos *et al.* (2012) e Morgan (1996), ao mesmo tempo que utilizam dimensões diferentes para definir desenvolvimento, possuem um pensamento que segue uma mesma linha, mostrando os vários momentos históricos, o porquê de alguns países serem desenvolvidos e outros não, quais países passaram pelo processo de Industrialização e como sofreram os países que foram subordinados a esses. O processo de Industrialização é marcado por grandes mudanças, que influenciaram todo o processo de um país em vários âmbitos, como a criatividade, a competitividade e a gestão de carreiras. Ou seja, para ocorrer mudanças foi necessário que os trabalhadores e cidadãos desenvolvessem seu processo criativo para evoluir, provocando a competição entre os trabalhadores, sendo que quem se saísse melhor, estaria melhor inserido no ambiente econômico. As profissões foram sofrendo mudanças também. Antes a economia que era baseada no artesanato e na agricultura passou a ser baseada na produção em fábricas, no aumento da tecnologia, mudando assim a profissão, a carreira da população. A gestão do país foi se modificando, tendo outro cenário econômico atuante e marcante.

Brandão (2012) levanta o questionamento de como desatar as energias da criatividade contida e valorizar a riqueza cultural que estão reveladas ou latentes na civilização nacional muito heterogênea e diversificada, e como construir caminhos mais independentes, autônomos, que estejam embasados em seu patrimônio cultural específico.

O conceito de desenvolvimento proposto pela obra furtadiana se baseia no estudo da natureza do processo de exercitar opções alternativas frente a uma temporalidade construída mais larga (e não-imediatista), apta a escolhas autônomas, apresentando trajetórias abertas, sujeitas a decisões estratégicas, em ambiente de incerteza, e de diferenciação de poder (de comando sobre o destino) de agentes desigualmente constituído. Parte de

uma perspectiva que desenvolvimento, necessariamente envolve tempo e espaço nas decisões de como alocar (intertemporalmente, interespacialmente, intersetorialmente, etc.) ativos, recursos, capacitações, produtivamente ou não, ou seja, envolve a questão da destinação do excedente social.

[...] o processo de desenvolvimento deve ser interpretado por suas estruturas, sujeitos e agentes cruciais tomando decisões, em um contexto histórico em aberto, contingente, à espera de forças sociais que lhe dêem conteúdo e sentido e logrem construir trajetórias específicas e autônomas, assentadas em suas específica riqueza cultura, e vias plurais alternativas de desenvolvimento (BRANDÃO, 2012, p.1).

Dessa maneira, de acordo com Brandão (2012), a heterogeneidade do nosso país vai se aprofundando ao longo do tempo, entretanto não podendo esterilizar toda sua potência de criatividade e diversidade que se encontra muitas vezes oculta. É importante conquistar cada vez mais espaço na atuação e no comando, tendo um grau maior de autodeterminação e endogenia, tratando de forma criativa as diversidades geográfica, demográfica, social, cultural e produtiva do Brasil. Tendo em vista como as forças conservadoras destroem a criatividade e a diversidade cultural e regional dos menores para que os superiores insiram sua influência cultura.

Para Brandão (2012), as reflexões furtadianas deixam ações políticas para pensarmos e agirmos, tendo como ideal uma necessidade de crescente democratização dos centros nacionais de decisão. “É a privação da maioria, travando a realização das potencialidades da nação, e destituindo o reencontro com da nação com o gênio criativo da nossa cultura” (BRANDÃO, 2012, p.15). Os desafios são enormes no Brasil, pois há a necessidade de romper com as forças reacionárias e desarticuladoras de constituição nacional para conseguir estabelecer estímulos com a identidade, com a diversidade, com a diferenciação, com a variedade, para construir uma grande participação da cidadania que promova coordenações de interesses, diálogos, conflitos e consensos que seriam e deveriam ser repensados, refletidos e reelaborados continuamente. O Brasil é uma potência com capacidade criativa e inventiva que precisa ser trabalhada mais em torno desses pontos fortes, para fortalecer a diversidade cultural que já possui.

Esses autores mostram o desenvolvimento em uma dimensão diferente, mas que se interrelacionam, mostrando as mudanças ocorridas e como influenciaram na economia. Apontam que o processo criativo é importantíssimo para o desenvolvimento, que a concorrência e a competitividade cresceram e sempre irão

crescer e que é muito importante cada país ter uma cultura marcante, para se diferenciar nesse processo.

A interculturalidade vem sendo muito relevante na América Latina, segundo Candau (2010), em que suas diferentes dimensões política, ética, social, jurídica, epistemológica e educacional estão sendo objeto de debates na sociedade, assim como no campo acadêmico. Em seu estudo, a autora pesquisou a problemática que relaciona interculturalidade e educação.

Candau (2010) escreve que em toda a produção bibliográfica analisada, assim como entrevistas em diferentes países, o termo interculturalidade surgiu na América Latina dentro do contexto educacional, mais especificamente vinculado à educação escolar indígena. Para a autora, é possível afirmar que a trajetória da educação escolar indígena nos diferentes países e contextos ocorreu em quatro etapas.

A primeira etapa, para Candau (2010), acontece do período colonial até as primeiras décadas do século XX, caracterizada por uma violência etnocêntrica explícita, na tentativa de impor uma hegemônica cultura sobre os indígenas. Ainda de acordo com Candau (2010), a partir das primeiras décadas do século XX, essa imposição adquiriu outra forma, sendo a base para a construção da homogeneidade requerida pelos Estados nacionais modernos. Nesta segunda etapa, ocorreu o surgimento das primeiras escolas bilíngues dirigidas para os povos indígenas, outras línguas foram sendo implantadas no espaço escolar, além da oficial, escreve Candau (2010). A terceira etapa, de acordo com a autora, consistiu nas experiências alternativas protagonizadas por líderes comunitários, como resultado da ação conjunta da universidade e setores progressistas da Igreja Católica, essa experiência de escolas interculturais indígenas criava uma nova dimensão sobre a ideia de cultura no espaço escolar.

A quarta etapa, segundo Candau (2010), ocorreu nas décadas de 80 e 90 onde muitos países latino-americanos reconheceram em suas Constituições o caráter multiétnico, pluricultural e multilíngue de suas sociedades. Foi o período em que começaram a implantar diversas reformas na educação, articulando os currículos escolares e introduzindo os temas relacionados às diferenças de culturas.

Para Dutra (2010), as transformações no cenário econômico mundial foram responsáveis pelo processo das mudanças na gestão de pessoas e nas mudanças de carreiras dos trabalhadores. Porém, no Brasil, o tempo que essas mudanças

levaram para ocorrer não foi sempre igual ao dos países desenvolvidos, mesmo considerando que as mudanças na economia e organizações acompanharam as tendências mundiais. Dedecca (2005) afirma que é impossível estudar o mercado de trabalho brasileiro sem levar em consideração alguns aspectos que foram importantes para a formação do processo do mercado e suas relações de trabalho no país. Por esse motivo, Dedecca (2005) descreve que na década de 40, no governo de Getúlio Vargas, foi instaurada uma ampla regulamentação do mercado e das relações de trabalho, que foi a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, em que foram instituídos o salário mínimo e toda a legislação das relações de trabalho. Essa lei trabalhista não se ateve ao mercado agrícola, tendo este promovido uma organização sindical consentida pelo Estado, uma vez que cerca de 75% da produção era agrícola. “O governo Vargas impediu formalmente que a ação sindical estabelecesse uma dinâmica autônoma da negociação coletiva que pudesse favorecer a difusão dos direitos legais” (DEDECCA, 2005, p.7). Nos anos 50, de acordo com o autor, a manutenção da propriedade privada fundiária dessa época foi responsável pela migração das áreas rurais para a urbana, mudando assim a produção e as necessidades da população. A década de 60, segundo Dedecca (2005), foi marcada pelo baixo grau de proteção social, o qual reproduziu um mercado de trabalho pouco institucionalizado, em que os contratos de trabalho eram realizados de maneira informais.

De acordo com Oliveira (2003), apesar do aprofundamento do processo de industrialização, o desenvolvimento econômico no Brasil, que teve lugar até a década de 70, teve como resultado a estruturação de um mercado de trabalho socialmente heterogêneo, por causa das oportunidades que foram surgindo em meio ao avanço das estruturas produtivas modernas que conviveram com o aumento de postos de trabalho de atividades de baixa produtividade, moldando assim um rendimento de trabalho desigual em seus níveis. A evolução de carreira no Brasil, de acordo com Casado (2007), foi marcada na década de 70 pela repressão aos sindicatos pela ditadura militar, fazendo com que o crescimento econômico acelerasse junto com os investimentos na indústria de base, fazendo com que as organizações recebessem mão de obra com baixa qualificação. Dutra (2010) disserta que nessa época não havia muito interesse em associar o trabalho das pessoas a um pensamento a longo prazo, ou seja, as pessoas não se preocupavam em construir uma carreira profissional, pois não era esse o modelo da época. Na

década de 80 ocorreu a estagnação econômica, a retração da produção industrial, inflação altíssima, planos econômicos, redução de postos de trabalho e demissões (CASADO, 2007). Nessa época, de acordo com a autora, os sindicatos fortalecidos e a gestão de pessoas que estava concentrada em descrição, requisitos e avaliação de cargo influenciaram as organizações, fazendo com que ocorressem reajustes constantes na remuneração dos trabalhadores. Para Dutra (2013), apesar da estagnação econômica, as mudanças ocorridas fizeram sinalizar um futuro promissor para a humanidade por causa da alteração de algumas determinantes que foram:

- a revisão do paradigma taylorista-fordista, diante de seu esgotamento na obtenção de ganhos de produtividade e da modificação drástica nas formas de competição e concorrência entre empresas;
- as mudanças tecnológicas, modificando a natureza do trabalho e as formas de sua organização;
- as mudanças no comportamento individual e coletivo, alterando as expectativas quando às relações de trabalho (DUTRA, 2013, p.8).

Dutra (2010) afirma que nesse período as ciências começaram a se instaurar fortemente, consolidando grupos de interesses para gerar produções acadêmicas.

A década de 90, de acordo com Casado (2007), foi uma época marcada pelo avanço tecnológico, mas também pelo desemprego e pela crise do sindicalismo. Isso ocorreu por causa da abertura dos mercados que provocou a necessidade de competitividade, da redução de postos de trabalho e implantação de metas, fazendo com que as privatizações se tornassem realidade, mudando assim o contexto organizacional. Essa abertura ao mundo, explica Casado (2007), fez com que a remuneração fosse muito mutável, variável; dessa maneira, os estudos começaram a ter um papel mais importante, uma vez que o conceito de competências começou a ser implantado, fazendo com que os trabalhadores precisassem ter uma nova concepção de agregação de valores e busca de comprometimento com o trabalho, surgindo assim novas possibilidades e empregabilidades e um maior comprometimento por parte dos trabalhadores.

Em suma, pode-se notar que o mercado vem se modificando através dos séculos, o que antes era um mercado rural, concentrando sua população na zona rural foi se transformando em um mercado industrial e concentrando a população na zona urbana. Junto com essas mudanças, a economia brasileira teve seus altos e baixos, teve épocas em que a produção estava boa e outras em que estava

estagnada e causando desemprego. As mudanças econômicas nem sempre acompanharam as mudanças dos países desenvolvidos, porém eram influenciadas por elas de certa maneira, ainda mais quando houve a abertura do mercado, fazendo com que a competitividade ficasse nítida. Juntamente com a mudança do mercado de trabalho, muda-se a escolha de profissão. Primeiramente, a maioria das pessoas eram agricultoras, trabalhavam no campo, eram artesãos, produziam seus próprios produtos; depois, as pessoas tiveram que se adaptar a não serem mais produtoras e, sim, trabalhar para outras pessoas, transformando-se em operários, uma vez que era isso que o mercado pedia. E com a evolução da tecnologia muitas outras escolhas foram se abrindo, tornando assim o mercado de trabalho amplo, porém competitivo. Nos dias atuais, é necessário ao profissional estar apto para se adaptar às mudanças, ser competente, e se capacitar cada vez mais naquilo que quer trabalhar ou no local de trabalho em que está inserido. É um mundo globalizado, evoluído e competitivo.

O campo acadêmico também passou por esse processo de evolução, sofrendo forte impacto da globalização, o que impulsionou o processo de internacionalização da educação superior, tema que será abordado na próxima seção.

2.2 Globalização e Internacionalização da Educação Superior

Finuras (2011) descreve que o mundo mudou muito, principalmente na última década do século XX, o que ganhou o nome de Globalização, uma vez que acontecimentos marcantes mudaram a ordem política mundial. O autor faz uso do conceito *Global* de MacLuhan, que utilizou essa expressão para anteciper o fato de que para ele o mundo está indo em direção a se tornar uma aldeia global, tomando como referência as telecomunicações e o impacto dessa tecnologia para os seres humanos. Consequentemente, Finuras (2011) constata, esse conceito *Global* não demorou muito para acontecer. O sentido atual do conceito de Globalização descreve um processo de tendência para a mundialização da economia, dos

negócios, em alguns casos referindo-se a certos hábitos de consumos, entre outras coisas, descreve Finuras (2011).

[...] Trata-se, portanto, de algo mais que a internacionalização (que de resto já existia enquanto fenómeno multidoméstico) e é gerado pela ausência de barreiras e fronteiras, acelerado pelas tecnologias de informação, comunicação e transmissão de dados e imagens e promove uma cada vez maior interdependência entre as economias nacionais (FINURAS, 2011, p.31-32).

De acordo com Finuras (2011), fica evidente esta atual macrotendência, que para o autor é uma força que domina a última década do século ultrapassado, e que vem constituindo uma nova interação entre países, economias, povos e culturas. Esse processo faz com que ocorra um aumento cada vez maior e de uma maneira significativa da exposição, dos contatos e da interação entre culturas e povos, por meio das fronteiras nacionais, sejam tanto pela economia como pela cultura, tecnologia ou na maneira de governar. O mundo está caminhando para a tal aldeia global, defendida por Finuras (2011), em que se fragmentam formas diferentes dos processos de produção, de mercado, de trabalho, de consumidores, de clientes e das próprias sociedades. Finuras (2011) ressalta que a Globalização não é um fenómeno novo, não é algo que aconteceu agora, e sim que vem acontecendo há muitos séculos. O que é novo são suas características e dinâmicas, próprias da fase que a Humanidade atravessa, e lhe proporciona uma nova singularidade. O autor classifica esses novos fatos em cinco, que são: novos atores, novos mercados, novas regras e normas, novos instrumentos de comunicação e novos paradigmas de gestão.

Para Santos (2000), a máquina ideológica que dá base para as ações é formada por peças que colocam em movimento os elementos essenciais para a continuidade do sistema, podendo nomear como aldeia global.

Fala-se, por exemplo, em aldeia global para fazer crer que a difusão instantânea de notícias realmente informa as pessoas. A partir desse mito e do encurtamento das distâncias – para aqueles que realmente podem viajar – também se difunde a noção de tempo e espaço contraídos. É como se o mundo se houvesse tornado, para todos, ao alcance da mão. Um mercado avassalador dito global é apresentado como capaz de homogeneizar o planeta quando, na verdade, as diferenças locais são aprofundadas. Há uma busca de uniformidade, ao serviço dos atores hegemônicos, mas o mundo se torna menos unido, tornando mais distante o sonho de uma cidadania verdadeiramente universal. Enquanto isso, o culto ao consumo é estimulado (SANTOS, 2000, p.9).

Com os novos atores, de acordo com Finuras (2011), as sociedades produzem e comercializam produtos de uma maneira cada vez mais integrada, que domina a produção mundial. Há uma Organização Mundial do Comércio que é a primeira organização multilateral com autoridade para impor as regras estabelecidas aos governos nacionais, como a expansão da ONG e a formação de blocos regionais. Além da expansão do Mercosul, Associação dos Países do Sudeste Asiático, Acordo Norte-americano de Comércio Livre, Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral, União Africana, e outros, há ainda agrupamento de coordenação de políticas, que são a G-7, G-10, G-22, G-77, OCDE (FINURAS, 2011).

Os novos mercados, de acordo com Finuras (2011), são aqueles que observam seus crescimentos e desenvolvimentos dentre a escala mundial no domínio dos serviços, como por exemplo bancos, seguros, distribuidoras. Os novos mercados financeiros possuem o funcionamento de 24 horas por dia, e são desregulados e interligados mundialmente; desregulamento e desmantelamento esses que envolvem as leis antimonopolistas e de monopólios estatais, com uma grande onda de fusões e aquisições, mercados e marcas mundiais.

As novas regras e normas começam a difundir pelo mundo inteiro suas políticas de mercado, havendo uma maior privatização e liberação do que décadas atrás. Essa democratização é cada vez mais de caráter de regime político, mesmo com diferentes significados práticos, celebrando assim convenções sobre questões relacionadas com o ambiente global, como a biodiversidade, a camada de ozônio, o recolhimento de resíduos perigosos, a desertificação, entre outras ações ambientais e sociais. Há acordos multilaterais sobre o comércio, serviços, propriedade intelectual, comunicação, comprometimento, expondo como nunca os diferentes governos nacionais (FINURAS, 2011).

Os novos instrumentos de comunicação e transmissão de dados e informações ocorreram em 1990 por meio do lançamento da *World Wide Web*, o famoso *www*, explica Finuras (2011), e que em seguida houve a distribuição de *Netscape* em 1994, revolucionando o mundo, uma vez que a comunicação eletrônica se tornou capaz de conectar milhões de pessoas simultaneamente. Inicialmente por meio dos telefones celulares e máquinas de telefax, e finalmente a internet. Dessa forma, os transportes aéreos, ferroviários e rodoviários se tornaram

mais rápidos, seguros e baratos. Em suma, Finuras (2011) diz que tudo significa que a vida da população está ligada de maneira mais profunda e intensa em três âmbitos que são: redução de espaço, redução de tempo e desaparecimento das fronteiras.

As mudanças de paradigmas de gestão, que teve início lá no taylorismo e conseqüentemente no fordismo, “[...] fez com que a máquina impusesse o ritmo de trabalho do homem” (FINURAS, 2011, p.34). As mudanças de gestão foram sendo construídas por vários paradigmas, tendo por base o apoio das organizações independentemente do objetivo e da finalidade, a nível mundial. Para Finuras (2011), existe um novo ambiente, que é mundial, uma vez que as multinacionais aumentam o encontro de povos de diferentes culturas, o que conseqüentemente faz com que ocorram novas necessidades e dilemas.

Mudanças tão intensas e profundas também impactaram a educação, gerando novas demandas no contexto acadêmico, impulsionando a educação internacional.

Haeger (2007) disserta sobre a educação internacional como efeito da globalização, que vem crescendo cada vez mais nas Universidades, provocando uma diversidade cultural grande entre faculdades e estudantes. Na educação internacional é esperado um desenvolvimento cultural em relação ao estudo, ao trabalho e a vida em família, uma vez que requer um nível de consciência intercultural e de adaptação. A escassez de pesquisas que abordem o tema do desenvolvimento da competência intercultural indica a necessidade de aumentar esse campo de pesquisa nesse momento da Globalização, disserta a autora.

Em resposta para a necessidade de entendimento mútuo sobre as culturas na economia global, Risner (2011) estudou que o desenvolvimento da competência intercultural é eficiente quando utiliza tecnologias apropriadas para a realização de conexões interdisciplinares e um desenvolvimento educacional e profissional.

Nichols (2011) disserta que neste mundo cada vez mais complexo e interdependente de comércio globalizado, a capacidade de compreender, de se comunicar e trabalhar com pessoas de culturas diferentes é mais importante do que nunca. São questões globais como a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida e as ameaças causadas pelo aquecimento global, por exemplo, que exigem que as pessoas de todo o mundo trabalhem em conjunto para desenvolverem respostas adequadas para tais situações. Não é possível para qualquer país resolver estes

problemas sozinhos, sendo fundamental o desenvolvimento da sensibilidade intercultural e da competência intercultural.

Hammer, Bennet e Wiseman (2003) diferenciam esses dois termos utilizados por Nichols (2011) da seguinte maneira: sensibilidade intercultural é a capacidade de discriminar e experimentar as diferenças culturais relevantes, enquanto a competência intercultural é a capacidade de pensar e agir de formas adequadas com outras culturas.

De acordo com Nichols (2011) e Hammer, Bennet e Wiseman (2003), as pessoas que são mais sensíveis interculturalmente têm o potencial para aumentar a competência intercultural.

Instituições de Ensino Superior estão sendo convidadas a assumir um papel ativo na abordagem destes desafios internacionais e as oportunidades através da educação e investigação de serviço. Apesar desses esforços, explica Nichols (2011), as universidades e faculdades não têm correspondido às expectativas, e os alunos ficam longe do esperado em indicadores de conhecimento internacional, conscientização e competência.

Estudos no exterior serviram durante muito tempo como o principal método de preparar os alunos para um mundo global e pode ser um dos meios mais importantes pelo qual os estudantes ganham habilidades e conhecimentos interculturais. A expansão de estudo no exterior, em termos de número de estudantes, os países alvo e tipos de programas oferecidos por faculdades e universidades, têm subido nos últimos anos. Este aumento em programas de estudo no exterior indica um maior crescimento em instituições de ensino em experiências internacionais, apesar de nem sempre os alunos estarem aprendendo através de estudo no exterior ou como eles estão aprendendo. Os programas institucionais, os governos estaduais e nacionais, e os pais reconhecem a importância para que os alunos adquiram o conhecimento e as habilidades necessárias para viver e trabalhar em uma sociedade mundial, mas eles também querem saber o que os alunos estão aprendendo através do estudo no exterior, que não poderiam aprender em casa (NICHOLS, 2011).

Até relativamente pouco tempo atrás, pensava-se que simplesmente passar o tempo em um país diferente e no contexto de uma cultura diferente através de estudo no exterior iria promover ao aluno uma melhora tanto em língua estrangeira quanto na aprendizagem intercultural. A suposição de que os estudantes ganham

em língua estrangeira e competência intercultural sem intervenção direcionada está sendo posta em causa, para analisar os ganhos desse tipo de aprendizado. Resultados dados por um corpo de literatura sobre estudos no exterior mostrou que estudar no exterior frequentemente promove o desenvolvimento da competência intercultural em maior grau do que estudar apenas no país de origem. Outros estudos mostram, no entanto, que estudar no exterior nem sempre promove o desenvolvimento intercultural mais do que permanecer no país de origem. Por exemplo, Kehl e Jason (2008) descobriram que os estudantes de programas de estudo no exterior a longo prazo mostraram um maior nível de mentalidade global do que um grupo de controle em campus local, enquanto os estudantes em programas de curto prazo não ganharam mais do que os alunos no campus. Dados como esse evidenciam que é importante a universidade desenvolver ações para potencializar os ganhos de estudos no exterior. Evidenciam ainda que outras ações de internacionalização, além da mobilidade internacional, podem também ser eficientes para promover a competência intercultural dos alunos, quando bem planejadas e executadas pelas universidades.

2.3 Competência Intercultural e Carreira

Os avanços revolucionários na tecnologia eletrônica e na Globalização estão transformando a natureza, o alcance e a velocidade com relação às influências humanas (BANDURA, 2001). O conceito de Competência Intercultural foi introduzido por pesquisadores com a finalidade de entender o porquê e como algumas pessoas prosperam em situações interculturais.

Whaley e Davis (2007) definem Competência Intercultural como sendo a capacidade de um indivíduo introduzir-se de maneira eficaz em todas as culturas. Competência Intercultural foi definida por Hammer, Bennet e Wiseman (2003) como a capacidade de pensar e agir de maneira intercultural apropriada. Para Johnson e Lenartowicz (2006), a Competência Intercultural é a eficiência de um indivíduo na elaboração de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes pessoais, que

tem como finalidade trabalhar e interagir com sucesso em meio a pessoas de diferentes origens culturais, em seu próprio país de origem ou no exterior.

McCrae e Costa (1992) e Funder (2001) fazem uma comparação entre indivíduos que estão em situações interculturais com traços de personalidades de características pessoais que determinam um padrão estável de comportamento, incluindo assim características interculturais como tolerância, complexidade cognitiva, curiosidade, busca por aventura, paciência e resiliência emocional. Dessa maneira, os indivíduos, segundo Leung, Ang e Tan (2014), podem ter atitudes positivas ou negativas em relação a outras culturas ou interações culturais, que influenciam a maneira como esses indivíduos percebem o mundo em relação a uma cultura que não seja a sua.

Competência Intercultural e desenvolvimento de carreira caminham juntos. Super e Hall (2014) pesquisaram o interesse no desenvolvimento de carreiras em escolas e universidades. Constataram que durante muito tempo as pesquisas que envolviam o desenvolvimento eram baseadas na aplicação de métodos e não na avaliação dos seus efeitos. As medidas para a prospecção e planejamento de carreira podem ser resultados de comportamentos como atitudes e competências estudadas por Super e Hall (2014), uma vez que o indivíduo adquire um conhecimento melhor de si próprio, do seu ambiente de trabalho, social ou familiar, se enquadrando em um processo de aquisição de informações para educação em relação a sua carreira.

Malvezzi (2000) analisa os efeitos do processo de globalização em relação aos negócios e na construção da carreira e como os indivíduos lidam com as crescentes exigências de capacitação. Identifica que os profissionais são desafiados a se ajustarem a uma forma de carreira que é caracterizada pela mobilidade irregular e imprevisível, nos quais são estimulados a se apropriarem do desenvolvimento pessoal e profissional. Para Leggen (1995), um dos efeitos mais discutidos do processo de globalização é o impacto que provoca sobre os negócios, os empregos e a profissionalização.

Emergindo como produto dessas novas condições econômicas e tecnológicas, os negócios decorrem de oportunidades voláteis, migrantes e criadas, refletindo um cenário no qual a forma de empregos substantivados em postos fixos de trabalho não dá conta das exigências de adaptação e desenvolvimento, sendo, conseqüentemente, reinstitucionalizada na forma de trabalho "just-in-time". A placidez e conforto do exercício profissional

através de um conjunto fixo de tarefas racionalizadas dentro do fluxo de produção e alocado numa posição de hierarquia (a forma de emprego na era industrial), cede espaço para um desempenho profissional caracterizado pela circulação de atividades continuamente recriadas pelas próprias equipes (MALVEZZI, 2000, p.137).

Dessa maneira, para Malvezzi (2000), as mudanças provocaram uma maior necessidade nos indivíduos de buscarem o aprimoramento constante em sua capacitação, para se desenvolverem no seu ambiente profissional e enfrentarem as constantes exigências do mercado de trabalho.

O desafio contínuo do reajustamento do sistema de tarefas faz com que os trabalhadores sejam avaliados pelo desempenho que apresentam diante de cada situação em que é submetido. Por essa razão o desenvolvimento de carreira vem exigindo cada vez mais habilidades e competências específicas (MALVEZZI, 2000), sendo uma delas a competência intercultural.

A palavra carreira etimologicamente se origina do latim medieval *via carraria*, define Martins (2001), que significa a entrada rústica para carros. Entretanto o conceito de carreira que conhecemos apareceu no século XIX como trajetória da vida profissional. A palavra quer dizer “um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão” (CHANLAT, 1995, p.69).

Balassiano, Ventura e Filho (2004) apresentam o conceito de carreira dividido em duas fases distintas, sendo um conceito tradicional e um conceito moderno, com uma ruptura que acontece a partir de 1970.

Na abordagem tradicional a carreira é realizada por um homem que pertence aos grupos socialmente dominantes, marcada assim por relativa estabilidade, progressão linear vertical, existindo certa estabilidade no emprego (CHANLAT, 1995, p.72). Essa abordagem era comum à sociedade masculina até os anos de 1970. Nessa perspectiva tradicional ocorre o pensamento de que os benefícios são direitos assegurados e que a responsabilidade pelas carreiras de seus empregados deve ser assumida pelas organizações empregadoras. Em suma, a carreira é da empresa na perspectiva tradicional, uma vez que é ela que permite os acessos e gerencia o desenvolvimento e o sucesso pode ser medido pelo quão alto se chegou na hierarquia da organização (BALASSIANO; VENTURA; FILHO, 2004).

Em decorrência das mudanças sociais surge a abordagem moderna de carreira, mudanças tais como a entrada das mulheres no mercado de trabalho, a elevação dos graus de instrução, a cosmopolização do tecido social, a afirmação dos

direitos dos indivíduos, a globalização da economia e a flexibilidade do trabalho, entre outros (CHANLAT, 1995). Dessa forma, essa abordagem não se importa com o sexo ou a origem social do indivíduo, todos podem construir uma carreira. O modelo moderno de carreira, apesar de mais democrático, caracteriza-se pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade, (BALASSIANO; VENTURA; FILHO, 2004).

O significado de carreira pode adquirir diferentes definições no decorrer dos anos, sendo que Pinto e Oliveira (2008) constatam uma relação entre as características organizacionais de carreira em cada época, o perfil profissional esperado dos trabalhadores e as definições de carreiras.

Para Maanen (1977), carreira é o caminho que pode ser seguido pelos indivíduos, sendo ele estruturado e organizado no tempo e espaço. As carreiras organizacionais ou corporativas tiveram início em meados de 1900, e até os anos 60 eram definidas, segundo Coelho (2006), nos termos específicos de uma determinada empresa, sendo considerado o tempo e as posições que eram ocupadas pelos funcionários na estrutura piramidal. No ápice dos empregos, o pensamento predominante era que os trabalhadores que não subiam na hierarquia organizacional não possuíam uma carreira. Hall (1976) define carreira, dentro desse contexto, como um acontecimento progressivo, que ia se formando com promoções e outros movimentos crescentes do trabalhador em uma hierarquia de trabalho.

“As mudanças da economia, a expansão dos mercados, o avanço da tecnologia e a alta densidade demográfica aumentaram a competitividade e muitos dos antigos paradigmas mudaram” (COELHO, 2006, p.94). Segundo esta autora, diante das transformações ocorridas através dos anos, as organizações ampliaram suas fronteiras quando se tornaram mais competitivas e conseguiram articular conhecimento e informação. Lacombe e Chu (2006) dissertam que na medida que as organizações tornaram-se sem fronteiras, as carreiras as seguiram.

A carreira sem fronteira representa uma visão alternativa de olhar o emprego estável e a carreira estritamente organizacional. Nesse tipo de carreira a trajetória do indivíduo não possui vínculo a uma organização e sim a suas próprias escolhas e interesses, sendo um modelo que pressupõe uma alta identidade com o trabalho, autonomia e mobilidade profissional (COELHO, 2006).

O significado de carreira segundo Bridges (1995), a partir dos anos de 1990, não é de subir na vida, e sim uma palavra que representa a jornada individual, o caminho que cada indivíduo precisa seguir.

Dutra (2013) escreve que a palavra carreira pode agregar vários significados, podendo referir à mobilidade ocupacional ou estabilidade ocupacional, sendo o fruto do arbítrio individual e não direcionado pelas determinantes colocadas pelas empresas e pela sociedade. A carreira não se trata de uma sequência linear de experiências e trabalhos, “[...] mas como uma série de estágios e transições que irão variar em função das pressões sobre o indivíduo, originadas dele próprio e do ambiente onde está inserido” (DUTRA, 2013, p.17). O autor vê também a carreira como fruto da relação que pode ser estabelecida entre o indivíduo e a empresa, englobando as perspectivas das duas. E por último, o autor trata a carreira como elemento de conciliação dinâmica que ocorre entre as expectativas dos indivíduos e das empresas.

Constata-se, portanto, a evolução na perspectiva de carreira, sendo que a competência intercultural pode ser um elemento de formação e um diferencial para o profissional deste século num contexto globalizado. Assim, cabe à universidade contribuir para a construção dessa competência.

2.4 O Papel da Universidade na construção da Competência Intercultural do aluno

Para Finuras (2011) nenhuma pessoa está totalmente apta para se interagir com outras culturas, sendo necessário dessa forma uma aprendizagem além da informação cultural. Desse modo é imprescindível entrar no domínio do aprender a aprender sobre as outras culturas. Nos programas de orientação e formação intercultural são utilizados métodos que possuem diferentes necessidades que irão se basear nos diferentes contextos e nos diferentes participantes.

“Quando confrontados com uma série de problemas individuais, mas relacionados, os sujeitos das experiências desenvolveram a capacidade de transferir

a sua aprendizagem de problemas mais recentes para problemas que surgiam mais tarde” (FINURAS, 2011, p.274). Essa ideia do autor quer dizer que aparentemente os indivíduos iam desenvolvendo estratégias que permitiam resolver os problemas que iam surgindo no decorrer da situação e não apenas identificar esses problemas. Esses indivíduos iam colocando em prática a perícia e as habilidades que fossem necessárias para implementar os procedimentos da maneira mais eficaz: tinham aprendido a aprender.

O método Aprender a Aprender (MAAA) pode ser definido como a aquisição de novas estratégias, novas competências e novos procedimentos para alcançar os objetivos de uma maneira mais eficaz e eficiente. Esse tipo de aprendizagem ensina diretamente e indiretamente, modelando os princípios de uma eficaz aprendizagem.

Um modelo muito utilizado é o modelo de Kolb, que postula que durante o ciclo da aprendizagem ocorre o desenvolvimento de diferentes tipos de atividades qualitativamente distintas e que podem ser adaptadas na concepção e implementação de ações de orientação e formação intercultural, descreve Finuras (2011). Para Kolb (1976 *apud* FINURAS 2011) quando os indivíduos aprendem alguma coisa nova, isso ocorre através de diversas passagens por diferentes modos de processos, sendo designado como ciclo de aprendizagem do indivíduo que são: a experiência concreta, a observação reflexiva, a conceptualização abstrata e a experimentação ativa. Sendo também conhecidas por experiência, conhecimento, compreensão e comportamento.

Como os passos ou as etapas a percorrer na formação intercultural podem ser aplicados de diferentes formas, uma vez que, cada pessoa possui suas peculiaridades individuais, Finuras (2011) propõe uma possível descrição para cada um desses processos da formação intercultural, pois diferentes esquemas mentais e também diferentes referenciais culturais estão envolvidas nesse processo de aprendizagem.

A experiência concreta está ligada às experiências da vida no mundo real, de acordo com Finuras (2011), sendo as competências adquiridas no decorrer da vida e sua combinação com a personalidade da pessoa, bem como suas motivações e seus talentos que irão determinar as necessidades dos aprendizes e a sua disposição para as novas aprendizagens. Um bom exemplo são as pessoas submetidas a diferentes culturas, em que normalmente possuem experiências diversas, podendo possuir também mais disposição perante à aprendizagem

intercultural em particular. A observação reflexiva ou conhecimento está relacionada à percepção e à resposta à informação, “[...] contudo o conhecimento baseia-se na introspecção e nas cognições sensoriais da percepção, armazenando e tratando os dados que permitem a compreensão” (FINURAS, 2011, p.277). A conceptualização abstrata ou compreensão refere-se ao desenvolvimento de conceitos, de generalizações e de teorizações; permitindo assim que as pessoas selecionem informações coligidas ao conhecimento, permite organizar as informações mais relevantes para os quadros teóricos também do conhecimento, permite interpretar as informações para diagnosticar as situações do comportamento e também permite alcançar satisfações psicológicas dando um sentido para o mundo em que vive. As experiências ativas ou comportamentos ocorrem através da manipulação de objetos e de situações concretas, ocorrem também através das interações com outras pessoas, tendo uma particularidade: a ênfase nas competências práticas e nos comportamentos a que será exposto.

O mais importante do que saber o que aprender e como aprender é a vontade dos indivíduos em querer aprender, de querer ter uma formação intercultural para não apenas estar inserido na cultura e sim possuir domínio sobre novas culturas (FINURAS, 2011).

Para Haeger (2007) membros do corpo docente envolvidos na educação internacional são obrigados a trabalhar e viver em ambientes culturais diferentes que exigem um nível de consciência e adaptação intercultural. A autora investigou a eficácia das estratégias empregadas por educadores norte-americanos para o desenvolvimento das competências interculturais, bem como a forma como essas estratégias afetam a satisfação dos estudantes em relação ao ensino. Haeger (2007) estudou a formação intercultural desde o apoio da instituição de origem até o acolhimento recebido pelos alunos, observando que treinamentos para a formação intercultural eram oferecidos na maioria das instituições internacionais. Constatou que é de extrema importância todo o acompanhamento dos alunos que desejam estudar ou já estão estudando fora do seu país de origem, uma vez que conhecer uma nova cultura demanda uma aprendizagem intercultural.

É necessário compreender a importância de nosso país fomentar a interculturalidade em suas Universidades. Knight (1993) define a internacionalização como sendo o processo que compreende a interação da dimensão internacional com a dimensão intercultural do ensino, da pesquisa e dos serviços de uma instituição.

Para Altbach (2004) a internacionalização inclui políticas específicas e programas desenvolvidos pelo governo, sistemas acadêmicos e instituições, e também pelos departamentos individuais responsáveis por explorar a globalização. A internacionalização inclui formas voluntárias e criativas de lidar com diversas situações, dando bastante espaço para iniciativas governamentais e de instituições que podem escolher as maneiras pelas quais lidam com esse novo desenvolvimento. A internacionalização de instituições de Ensino Superior (IES) compreende um conjunto amplo de políticas, estratégias, ações e atores (DUARTE *et al*, 2012). As políticas de internacionalização de IES compreendem propostas de nível nacional e de nível institucional. As políticas no nível institucional são desenvolvidas com a finalidade de criar vantagens comparativas, para que as faculdades nacionais possam competir globalmente. Fazem parte dessa política os programas acadêmicos, pesquisas, serviços comunitários, projetos interculturais, atividades extracurriculares, infraestrutura e apoio acadêmico (KNIGHT, 2004). Dessa forma as universidades que almejam um Ensino Superior intercultural podem inserir em seus programas iniciativas como o desenvolvimento de programas acadêmicos que incentivem a mobilidade de estudantes, podem promover a internacionalização do currículo, a colaboração em pesquisa, seminários e conferências internacionais, abertura de filiais e franquias no exterior, iniciativas essas apresentadas por Duarte *et al* (2012).

A internacionalização de uma instituição de Ensino Superior se concretiza mediante ações realizadas, sendo os acordos acadêmicos um dos mais importantes porque esse acordo mantém a maior parte das outras ações (DUARTE *et al*, 2012). A internacionalização não ocorre apenas por meio de acordos formais, o desenvolvimento de relações mais informais entre os membros efetiva a internacionalização. Essas relações interpessoais surgem por meio de assinatura de acordos, “as redes de relacionamento dos docentes são vitais para o processo de internacionalização, principalmente no âmbito da pós-graduação (DUARTE *et al.*, 2012, p.350).

Os docentes são fundamentais para o processo de internacionalização, porém a análise de seu papel restringe a atuação intrainstitucional dos docentes que são responsáveis pelo desenvolvimento de uma didática adequada a um ambiente globalizado, possuindo também o papel de aconselhar os alunos a respeito da mobilidade internacional e formular programas de intercâmbio (DUARTE *et al.*,

2012). Ao realizar uma pesquisa com estudantes suecos Elisabeth Murphy-Lejeune (2000 *apud* DUARTE *et al.*, 2012) concluiu que os alunos que tiveram experiências internacionais tinham mais oportunidades para se inserir no mercado de trabalho, isso porque de acordo com os empregadores os alunos que tiveram experiência envolvendo uma vivência com uma cultura diferente aperfeiçoaram competências linguísticas, desenvolveram a sensibilidade intercultural e a capacidade de perceber o que ocorre ao seu redor por diversos ângulos, melhoraram a sua capacidade de perceber as mudanças e responderam de uma maneira positiva a necessidade de mobilidade internacional. Os empregadores brasileiros responderam exigências semelhantes, em relação a jovens a serem contratados, as que os suecos apontaram (DUARTE *et al.*, 2012).

Lima *et al.* (2009) realizou um estudo com jovens que participaram de programa de intercâmbios, percebendo que a maioria dos filhos de famílias brasileiras que possuem uma renda familiar mais elevada continuam residindo nas casas dos seus pais, mesmo quando já possuem sua independência econômica. Os jovens que fazem intercâmbio geralmente escolhem países ricos do hemisfério norte, que possuem o inglês como idioma oficial. Outra escolha interessante apresentados por Lima *et al.* (2009) é que a grande maioria asseguram possuir nível avançado de proficiência da língua inglesa, porém escolhem fazer cursos de curta duração oferecidos no período de férias. “Com a evolução dos meios de transportes e das tecnologias de informações, a circulação de pessoas, mercadorias e capital forçou os membros de diversas culturas a conviverem e partilharem espaços geográficos, econômicos e políticos” (LIMA *et al.*, 2009, p.14). Dessa maneira, houve a necessidade das sociedades multiculturais estabelecerem diálogo intercultural, emergindo a importância de aprender outras línguas. As políticas educacionais ainda não conseguiram criar condições que favoreçam o pleno desenvolvimento em relação ao multilinguismo, fazendo assim com que os jovens e suas famílias invistam no estudo de outro idioma com a finalidade de ampliar o capital intelectual, social e material (LIMA *et al.*, 2009).

Percebe-se a importância do desenvolvimento da competência intercultural na atualidade e as várias possibilidades para essa efetivação no contexto universitário. Na presente pesquisa buscou-se analisar a percepção de alunos de uma universidade do interior do Vale do Paraíba Paulista sobre essa questão, sendo que o método utilizado será apresentado na próxima seção.

3 MÉTODO

3.1 Tipo de Pesquisa

O método utilizado para a realização desta pesquisa é de abordagem quantitativa, nível descritivo e o delineamento é de levantamento de dados (*survey*).

De acordo com Lima (2004) a abordagem quantitativa proporciona uma condição de cientificidade para a investigação dos fenômenos físicos e culturais, uma vez que, a representação estatística da população investigada amplia a credibilidade das conclusões estudadas. De acordo com Lima (2004), para identificar situações, atitudes, opiniões, eventos e também para descrever a distribuição de algum fenômeno ocorrido com a população, o nível descritivo é o mais utilizado.

A pesquisa de levantamento de dados é uma interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer (GIL, 2008). Procede-se à busca de informações em um grupo significativo de pessoas acerca do problema a ser pesquisado. É um tipo de pesquisa que possibilita identificar opiniões, crenças e atitudes de um grupo (OLIVEIRA, 2007).

3.2 Área de Realização

A pesquisa foi realizada em uma Universidade do Vale do Paraíba Paulista, que possui suas unidades na cidade de Taubaté.

3.3 População e Amostra

A população estudada é formada por alunos de graduação de uma universidade do Vale do Paraíba Paulista que estão cursando administração e engenharia.

Todos os alunos matriculados nos cursos de engenharia e administração foram convidados a participar da pesquisa, sendo a amostra composta por acessibilidade, que de acordo com Gil (1999) é um tipo de amostragem em que o pesquisador seleciona os elementos o qual possui acesso para representar o universo pesquisado. Foram convidados todos os alunos do primeiro ao último ano dos cursos e atingiu-se o número de 595 alunos.

3.4 Instrumentos

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram dois questionários, os quais serão descritos a seguir.

(1) O primeiro questionário (Anexo E) foi construído com base em Paiva (2013), com o objetivo de caracterizar o perfil sociodemográfico dos estudantes. Este sofreu alterações para se adaptar às características do público de interesse desta pesquisa.

(2) O segundo instrumento a ser utilizado (Anexo F), tem como objetivo caracterizar o nível de competência intercultural, dentre baixo, médio e alto, dos estudantes com relação a conhecimentos, atitudes, habilidades e sensibilidade intercultural. Este questionário foi construído por Paiva (2013). As vinte perguntas do questionário foram separadas em quatro grupos (fatores), correspondentes às quatro dimensões da competência intercultural, nomeados como: conhecimentos, atitudes, habilidades e sensibilidade. Cada fator possui cinco perguntas, conforme visualizado no Quadro 01 a seguir:

Quadro 01 – Dimensões de Competência Intercultural

Fator 1 CONHECIMENTOS INTERCULTURAIS		Fator 2 HABILIDADES INTERCULTURAIS	
Q1	Costumes e tabus essenciais	Q11	Flexibilidade na interação com as pessoas
Q2	Comportamentos de interação comuns das pessoas – social e profissional	Q12	Ajustamento do comportamento, vestimenta, gestos
Q3	Fatores históricos, sócio-políticos e religiosos importantes.	Q13	Capacidade de interação em diferentes situações
Q4	Sinais de tensão e estratégias para superá-los	Q14	Resolução de conflitos e mal-entendidos
Q5	Técnicas e estratégias para comunicação e aprendizado	Q15	Emprego de técnicas e estratégias para comunicação e aprendizado
Fator 3 ATITUDES INTERCULTURAIS		Fator 4 SENSIBILIDADE INTERCULTURAL	
Q6	Interação com as pessoas	Q16	Importância das reações negativas às diferenças
Q7	Aprendizado com as pessoas – idioma e cultura	Q17	Importância da diversidade
Q8	Comunicação no idioma e comportamento apropriado	Q18	Importância dos perigos de generalizações
Q9	Não julgamento das diferenças	Q19	Importância de fatores que ajudam ou prejudicam a interculturalidade, e formas de superar
Q10	Enfrentamento das diferenças	Q20	Importância de como os outros o veem numa situação intercultural

Quadro 01 – Dimensões de Competência Intercultural

Fonte: Paiva (2013)

3.5 Procedimento para Coleta de Dados

O primeiro passo para a coleta de dados foi enviar uma carta de apresentação para a instituição em que foi realizada a pesquisa (ANEXO A) e o Termo de Autorização Institucional (ANEXO B), por meio do qual o responsável autorizou a pesquisa. Posteriormente este projeto foi enviado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté. A pesquisa foi aprovada pela instituição e aprovada pelo CEP (Número do Parecer: 1.138.492. Data da Relatoria: 03/07/2015) gerando um Parecer Consubstanciado do CEP (ANEXO C).

Os questionários (ANEXO E e ANEXO F) foram aplicados aos alunos de graduação de maneira coletiva. Cada aluno assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo D).

3.6 Procedimento de Análise de Dados

Os dados obtidos nos questionários foram analisados quantitativamente, visando identificar o nível de competência intercultural desses alunos de graduação em engenharia e administração. Os dados foram analisados utilizando o auxílio do *software Excel*.

O questionário para identificar o nível de competência intercultural foi analisado conforme indicações de Paiva (2013). As vinte perguntas do questionário estão separadas em quatro grupos (fatores), correspondentes às quatro dimensões da competência intercultural, nomeados como: conhecimentos, atitudes, habilidades e sensibilidade. Cada fator agrupa cinco perguntas. Assim, a escala da classificação da competência intercultural foi calculada da forma descrita a seguir: como a soma das notas que cada respondente pode se auto-avaliar em cada fator é 0 a mínima e 20 a máxima (neste caso, nota 4 para cada pergunta do grupo de cinco perguntas que compõe cada fator), e uma vez que a competência intercultural será classificada em três níveis (baixo, médio e alto), Paiva (2013) indica que a escala da competência intercultural em cada fator é: de 0 a 6, nível baixo; de 7 a 13, nível médio; de 14 a 20, nível alto. Para a identificação da competência intercultural global de todos os respondentes, foi calculada a média da soma total das notas de cada fator.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Análise do perfil sociodemográfico

A análise dos dados dos questionários do perfil sociodemográfico é apresentada por meio de Tabelas e Gráficos, sendo que nas Tabelas apresenta-se a incidência de respostas e nos Gráficos o percentual. Cabe esclarecer que quando os dados dos questionários eram muito extensos para a construção de Gráficos, foi feito uso apenas de Tabelas com o percentual inserido nas mesmas.

Nas Tabelas e nos Gráficos os “NR” significam “não responderam”.

Tabela 01 – Distribuição dos participantes por curso e ano

Cursos	1º ano	2º ano	3º ano	4º ano	5º ano	Total
Administração	56	30	19	16	0	121
Engenharia Aeronáutica	30	3	3	4	4	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	17	6	15	10	8	56
Engenharia Civil	32	29	7	12	8	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	9	10	6	5	4	34
Engenharia de Energia	0	1	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	7	6	19	6	5	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	8	25	16	7	6	62
Engenharia Mecânica	6	79	28	18	15	146
TOTAL	165	189	113	78	50	595

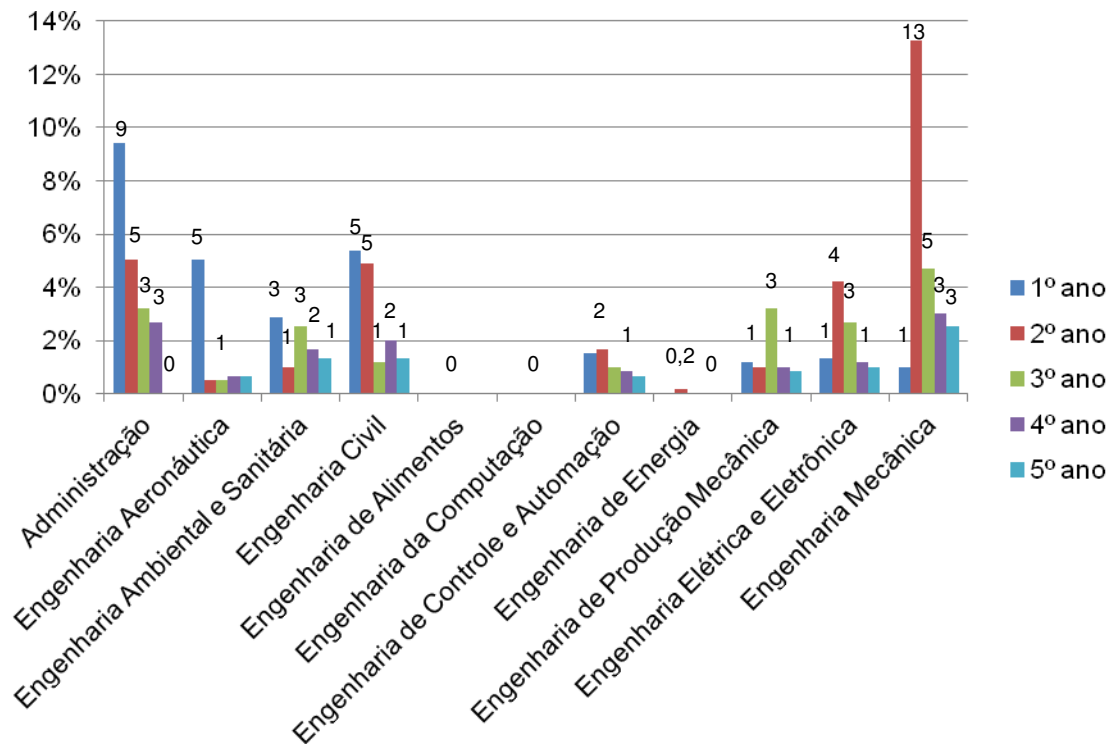


Gráfico 01 – Distribuição dos participantes por curso e ano

É possível observar na Tabela 01 e no Gráfico 01 que os questionários foram aplicados em 595 alunos, sendo 56 alunos do 1º ano de administração, 30 alunos do 2º ano de administração, 19 alunos do 3º ano de administração, 16 alunos do 4º ano de administração, 30 alunos do 1º ano de engenharia aeronáutica, 3 alunos do 2º ano de engenharia aeronáutica, 3 alunos do 3º ano de engenharia aeronáutica, 4 alunos do 4º ano de engenharia aeronáutica, 4 alunos do 5º ano de engenharia aeronáutica, 17 alunos do 1º ano de engenharia ambiental e sanitária, 6 alunos do 2º ano de engenharia ambiental e sanitária, 15 alunos do 3º ano de engenharia ambiental e sanitária, 10 alunos do 4º ano de engenharia ambiental e sanitária, 8 alunos do 5º ano de engenharia ambiental e sanitária, 32 alunos do 1º ano de engenharia civil, 29 alunos do 2º ano de engenharia civil, 7 alunos do 3º ano de engenharia civil, 12 alunos do 4º ano de engenharia civil, 8 alunos do 5º ano de engenharia civil, 9 alunos do 1º ano de engenharia de controle e automação, 10 alunos do 2º ano de engenharia de controle e automação, 6 alunos do 3º ano de engenharia de controle e automação, 5 alunos do 4º ano de engenharia de controle e automação, 5 alunos do 5º ano de engenharia de controle e automação, 4 alunos do 1º ano de engenharia de produção mecânica, 1 aluno do 2º ano de engenharia de produção mecânica, 3 alunos do 3º ano de engenharia de produção mecânica, 1 aluno do 4º ano de engenharia de produção mecânica, 1 aluno do 5º ano de engenharia de produção mecânica, 4 alunos do 1º ano de engenharia elétrica e eletrônica, 13 alunos do 2º ano de engenharia elétrica e eletrônica, 5 alunos do 3º ano de engenharia elétrica e eletrônica, 3 alunos do 4º ano de engenharia elétrica e eletrônica, 3 alunos do 5º ano de engenharia elétrica e eletrônica, 1 aluno do 1º ano de engenharia mecânica, 13 alunos do 2º ano de engenharia mecânica, 5 alunos do 3º ano de engenharia mecânica, 3 alunos do 4º ano de engenharia mecânica, 3 alunos do 5º ano de engenharia mecânica.

do 2º ano de engenharia de energia, 7 alunos do 1º ano de engenharia de produção mecânica, 6 alunos do 2º ano de engenharia de produção mecânica, 19 alunos do 3º ano de engenharia de produção mecânica, 6 alunos do 4º ano de engenharia de produção mecânica, alunos do 5º ano de engenharia de produção mecânica, 8 alunos do 1º ano de engenharia elétrica, 25 alunos do 2º ano de engenharia elétrica, 16 alunos do 3º ano de engenharia elétrica, 7 alunos do 4º ano de engenharia elétrica, 6 alunos do 5º ano de engenharia elétrica, 6 alunos do 1º ano de engenharia mecânica, 79 alunos do 2º ano de engenharia mecânica, 28 alunos do 3º ano de engenharia mecânica, 18 alunos do 4º ano de engenharia mecânica, 15 alunos do 5º ano de engenharia mecânica. Não foram aplicados os questionários nos alunos de engenharia de alimentos e de engenharia da computação.

Tabela 02 – Distribuição dos participantes por gênero e curso

CURSOS	FEMININO	MASCULINO	NR	TOTAL
Administração	72	47	2	121
Engenharia Aeronáutica	13	29	2	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	23	32	1	56
Engenharia Civil	32	53	3	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	9	25	0	34
Engenharia de Energia	0	1	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	16	26	1	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	10	52	0	62
Engenharia Mecânica	24	119	3	146
TOTAL	199	384	12	595

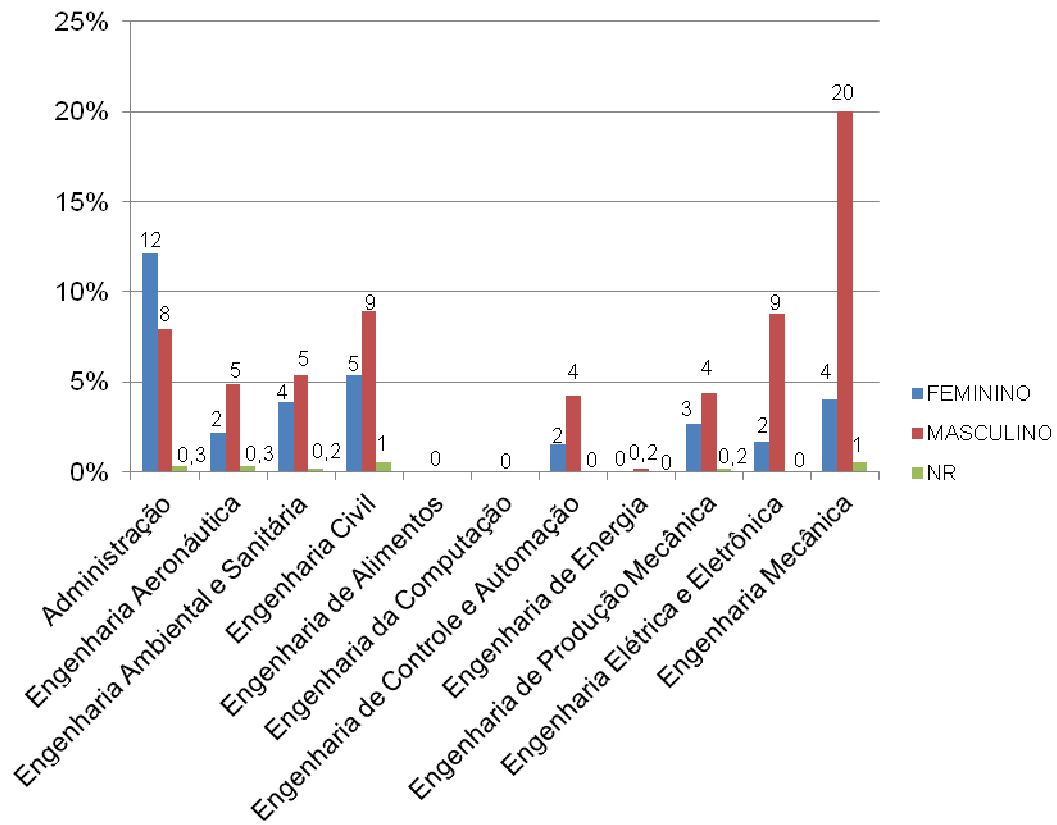


Gráfico 02 – Distribuição dos participantes por gênero e curso

Tabela 03 – Distribuição dos participantes por estado civil e por curso

CURSOS	CASADO	SOLTEIRO	VIÚVO	OUTRO	NR	TOTAL
Administração	14	104	0	3	0	121
Engenharia Aeronáutica	3	40	0	1	0	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	10	44	0	1	1	56
Engenharia Civil	5	81	0	1	1	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	0	33	0	1	0	34
Engenharia de Energia	0	1	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	1	42	0	0	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	6	50	0	4	2	62
Engenharia Mecânica	20	125	0	0	1	146
TOTAL	59	520	0	11	5	595

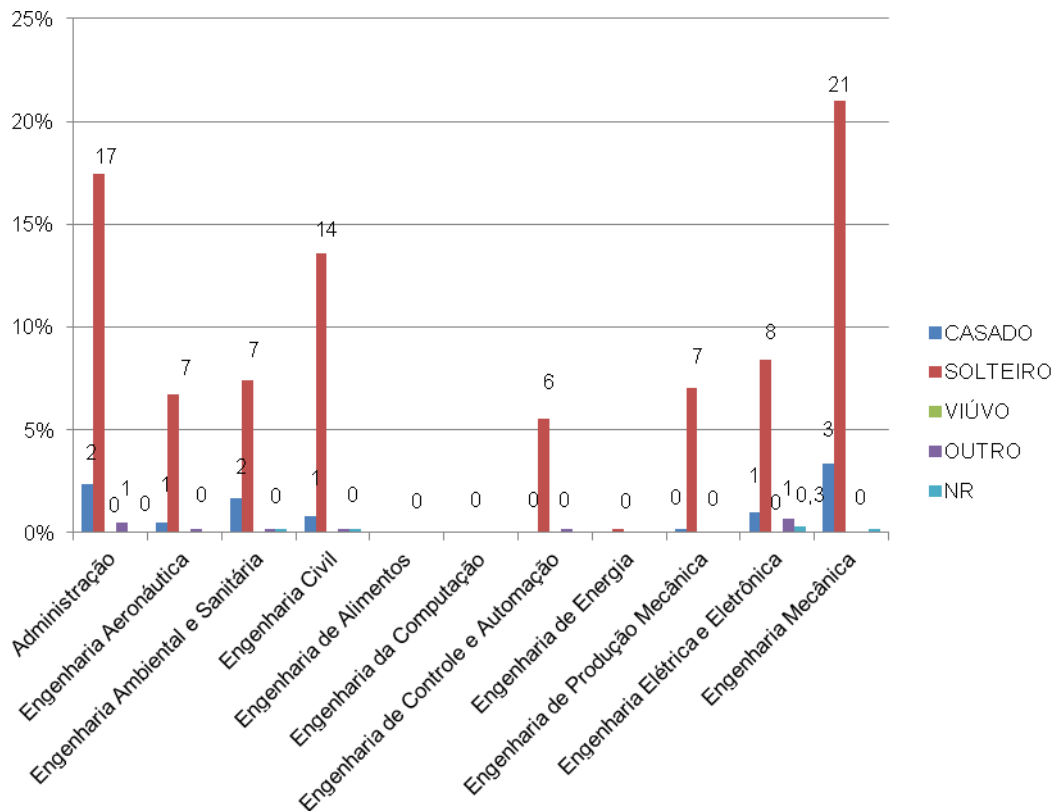


Gráfico 03 – Distribuição dos participantes por estado civil e por curso

Tabela 04 – Distribuição dos participantes por idade e curso

CURSOS	Até 20 anos	de 21 a 30 anos	de 31 a 40 anos	de 41 a 50 anos	de 51 a 60 anos	de 61 a 70 anos	NR	TOTAL
Administração	52	63	3	1	1	0	1	121
Engenharia Aeronáutica	24	17	0	1	0	0	2	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	12	36	8	0	0	0	0	56
Engenharia Civil	55	26	6	0	0	0	1	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	18	16	0	0	0	0	0	34
Engenharia de Energia	0	1	0	0	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	16	26	1	0	0	0	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	22	37	3	0	0	0	0	62
Engenharia Mecânica	36	91	15	2	0	0	2	146
TOTAL	235	313	36	4	1	0	6	595

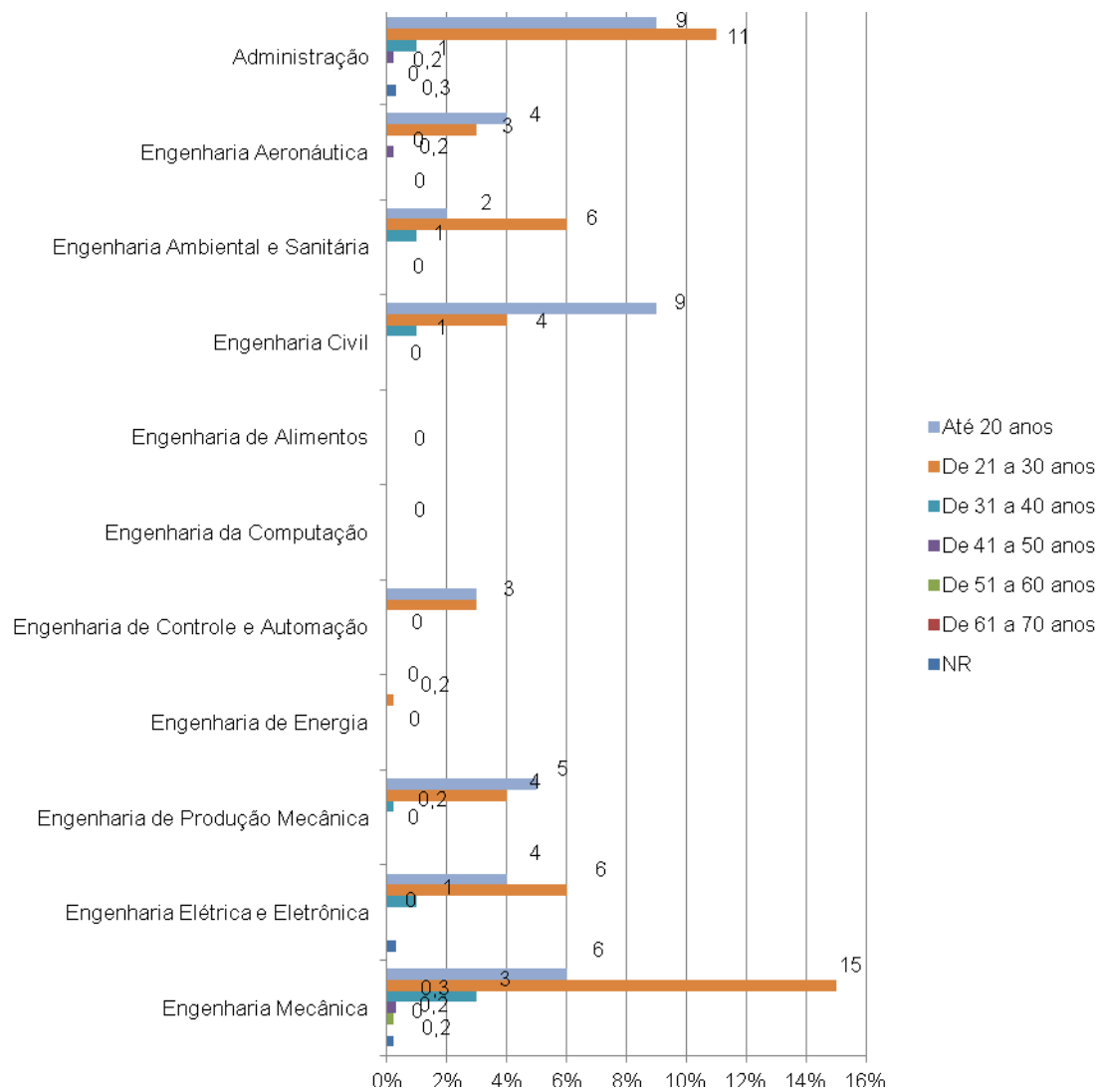


Gráfico 04 – Distribuição dos participantes por idade e curso

Conforme pode-se observar nas Tabelas 02, 03 e 04 e nos Gráficos 02, 03 e 04 há um maior número de participantes do sexo masculino (384 participantes), a maioria solteiro (87%), entre idade de 21 a 30 anos (53%).

Tabela 05 – Distribuição dos participantes por renda familiar e curso

CURSOS	De 1 a 3 salários	De 4 a 6 salários	De 7 a 10 salários	Mais que 10 salários	NR	Não consta	TOTAL
Administração	38	28	21	9	4	21	121
Engenharia Aeronáutica	12	16	11	3	2	0	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	14	23	11	7	1	0	56
Engenharia Civil	32	28	13	10	5	0	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	11	10	7	4	2	0	34
Engenharia de Energia	0	0	0	1	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	6	14	16	6	1	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	11	21	19	9	2	0	62
Engenharia Mecânica	38	67	29	6	6	0	146
TOTAL	162	207	127	55	23	21	595

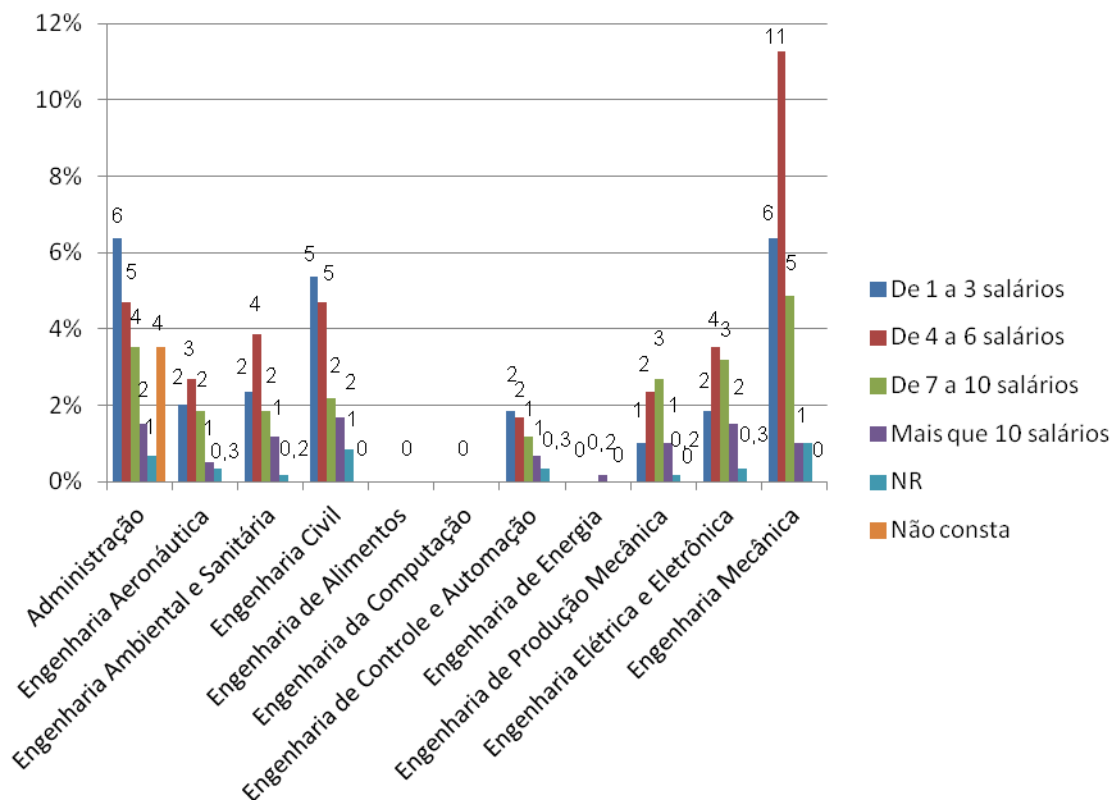


Gráfico 05 – Distribuição dos participantes por renda familiar e curso

Tabela 06 – Os participantes possuem ou não outra graduação além da que está cursando

CURSOS	Sim	Não	NR	TOTAL
Administração	7	114	0	121
Engenharia Aeronáutica	3	39	2	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	5	49	2	56
Engenharia Civil	5	83	0	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	1	31	2	34
Engenharia de Energia	0	1	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	1	42	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	0	60	2	62
Engenharia Mecânica	11	135	0	146
TOTAL	33	554	8	595

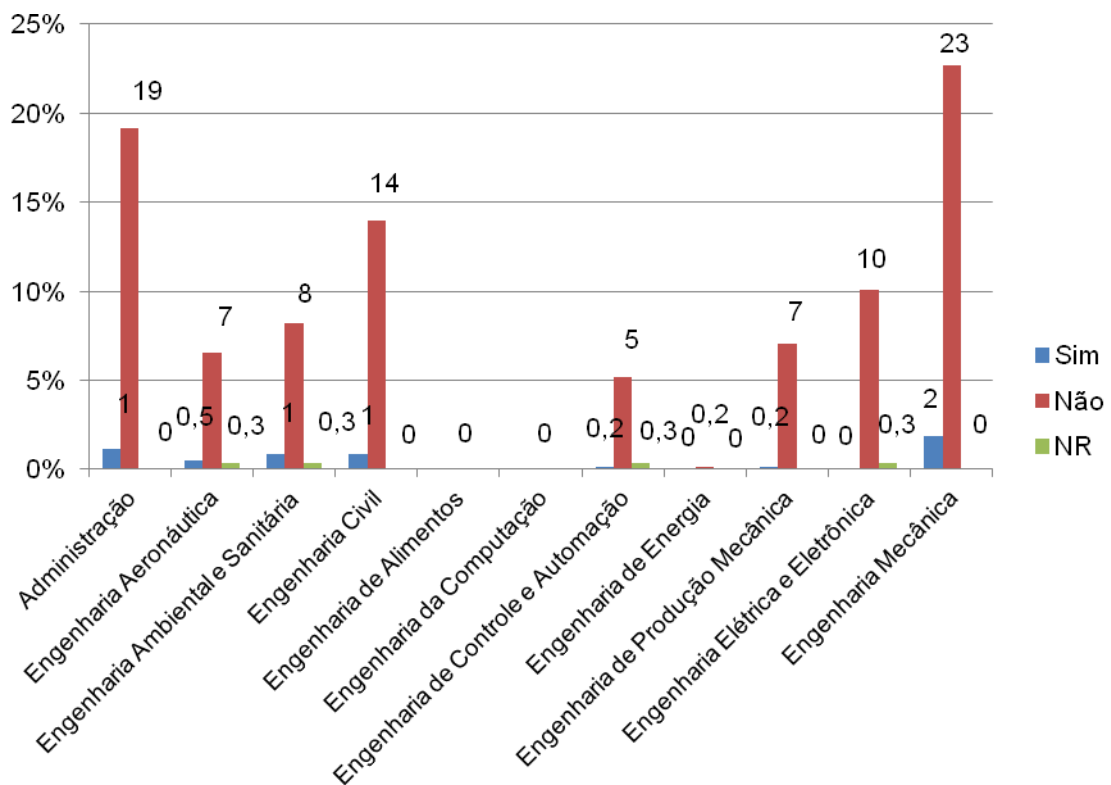


Gráfico 06 – Os participantes possuem ou não outra graduação além da que está cursando

Tabela 07 – Distribuição dos participantes que trabalham e seu curso

CURSOS	Sim	Não	NR	TOTAL
Administração	82	38	1	121
Engenharia Aeronáutica	16	28	0	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	37	18	1	56
Engenharia Civil	45	40	3	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	21	13	0	34
Engenharia de Energia	1	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	30	13	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	40	19	3	62
Engenharia Mecânica	98	46	2	146
TOTAL	370	215	10	595

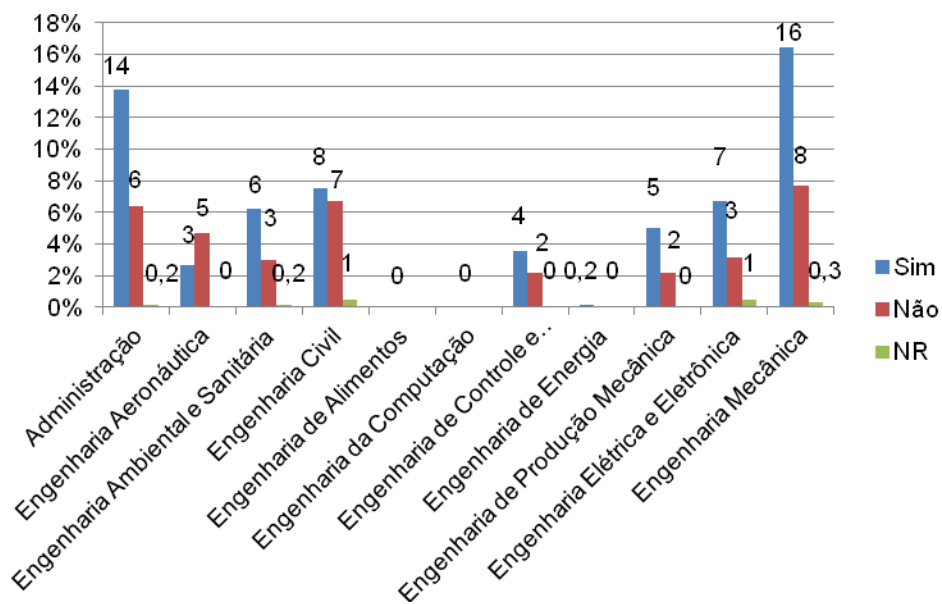


Gráfico 07 – Distribuição dos participantes que trabalham e seu curso

Tabela 08 – Distribuição dos participantes que fazem estágio e seu curso

CURSOS	Sim	Não	NR	TOTAL
Administração	41	79	1	121
Engenharia Aeronáutica	4	40	0	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	12	41	3	56
Engenharia Civil	5	82	1	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	4	30	0	34
Engenharia de Energia	0	1	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	5	37	1	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	12	49	1	62
Engenharia Mecânica	11	132	3	146
TOTAL	94	491	10	595

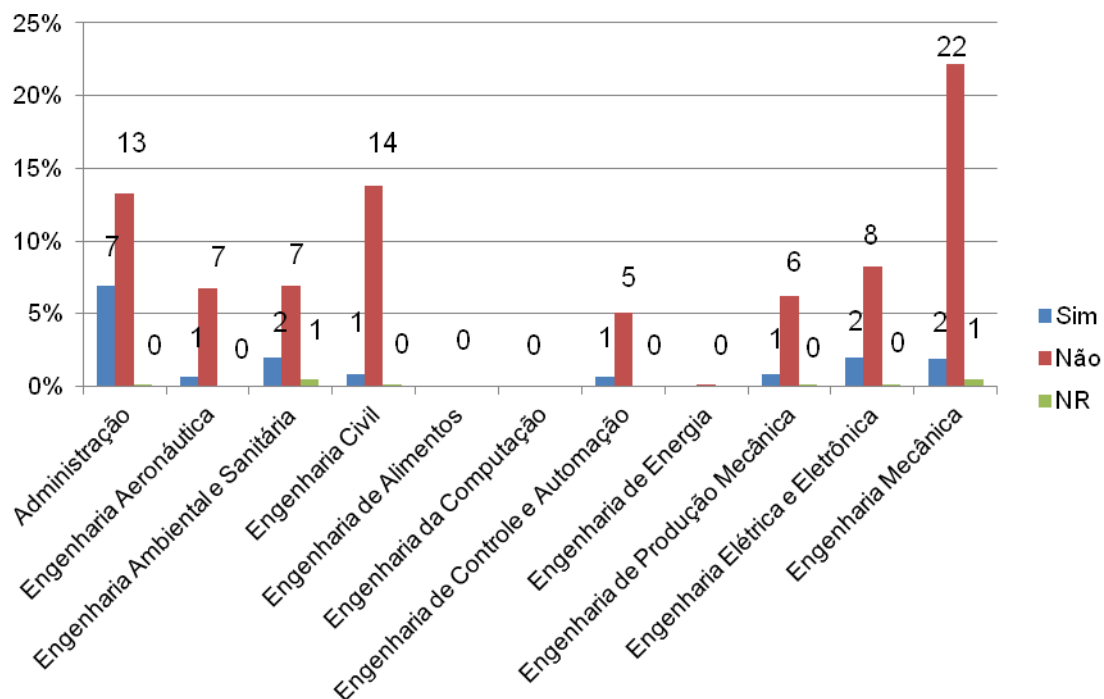


Gráfico 08 – Distribuição dos participantes que fazem estágio e seu curso

Nas Tabelas 05, 06, 07 e 08 e nos Gráficos 05, 06, 07 e 08 observa-se que a renda familiar da maioria dos participantes é de 4 a 6 salários mínimos, não possuindo cursos anteriores (93%), sendo em sua maioria trabalhadores (62%) e não estagiários (83%).

Tabela 09 – Distribuição dos participantes por ramo de atividade

CURSOS	Serviços	Comércio	Indústria	Setor Público	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	23	36	23	21	0	18	121
Engenharia Aeronáutica	6	3	5	4	0	26	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	10	7	11	11	1	16	56
Engenharia Civil	11	20	4	7	5	41	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	4	2	13	4	0	11	34
Engenharia de Energia	1	0	0	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	3	8	16	3	1	12	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	6	2	31	4	5	14	62
Engenharia Mecânica	6	13	67	11	3	46	146
TOTAL	70	91	170	65	15	184	595

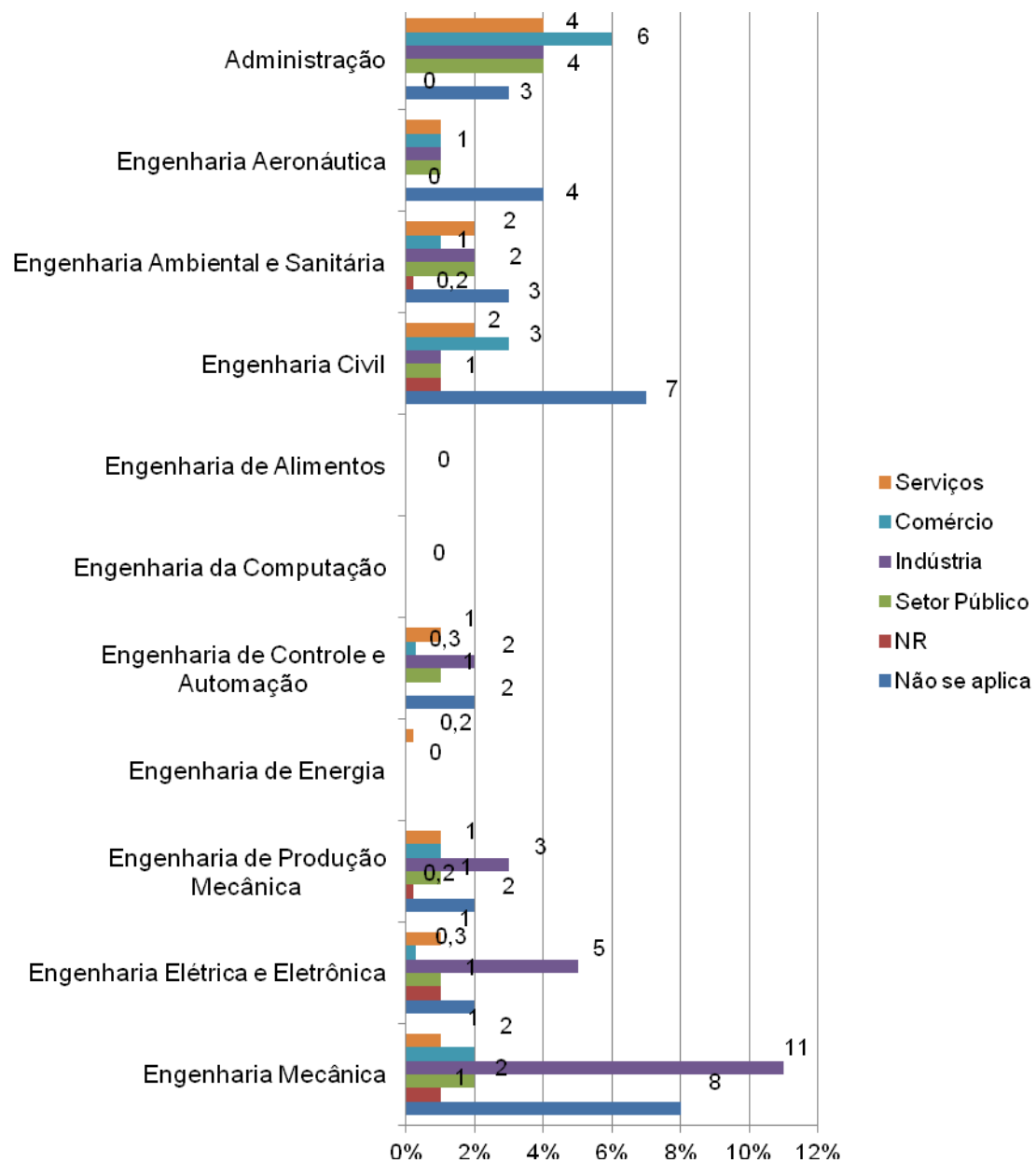


Gráfico 09 – Distribuição dos participantes por ramo de atividade

Tabela 10 – Distribuição dos participantes por setor em que trabalham e curso

CURSOS	Setor													TOTAL
	Aeronáutico	Automobilístico	Químico	Metalmúrgica	Siderúrgica	Petroquímica	Alimentícia	Eletrônica	Telecomunicação	Elétrica	Mecânica	Outros	NR	
Administração	0	7	0	1	0	1	1	2	0	1	0	3	19	35
Engenharia Aeronáutica	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3	2	0	13
Engenharia Ambiental e Sanitária	1	5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	9
Engenharia Civil	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8	12
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	1	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	13
Engenharia de Energia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Engenharia de Produção Mecânica	0	3	2	0	2	0	1	0	2	1	1	0	1	13
Engenharia Elétrica e Eletrônica	3	9	2	0	2	0	1	2	0	7	0	0	11	37
Engenharia Mecânica	3	14	2	0	5	4	1	1	1	0	3	20	6	60
TOTAL	9	48	8	1	10	5	4	5	3	16	7	28	49	193
PORCENTAGEM	5%	25%	4%	1%	5%	3%	2%	3%	2%	8%	4%	15%	25%	100%

Tabela 11 – Distribuição dos participantes por tipo de empresa

CURSOS	Multinacional	Nacional	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	26	62	12	19	121
Engenharia Aeronáutica	4	13	1	26	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	7	24	9	16	56
Engenharia Civil	6	36	5	41	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	9	10	4	11	34
Engenharia de Energia	0	1	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	13	11	7	12	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	28	14	6	14	62
Engenharia Mecânica	45	42	13	46	146
TOTAL	138	213	57	185	595
PORCENTAGEM	23%	36%	10%	31%	100%

Tabela 12 – Distribuição dos participantes pelo porte da empresa

CURSOS	Pequeno	Médio	Grande	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	31	20	40	11	19	121
Engenharia Aeronáutica	6	5	5	2	26	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	6	15	10	9	16	56
Engenharia Civil	16	13	13	5	41	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	3	3	12	5	11	34
Engenharia de Energia	0	1	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	4	9	10	8	12	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	4	5	31	8	14	62
Engenharia Mecânica	16	27	45	12	46	146
TOTAL	86	98	166	60	185	595

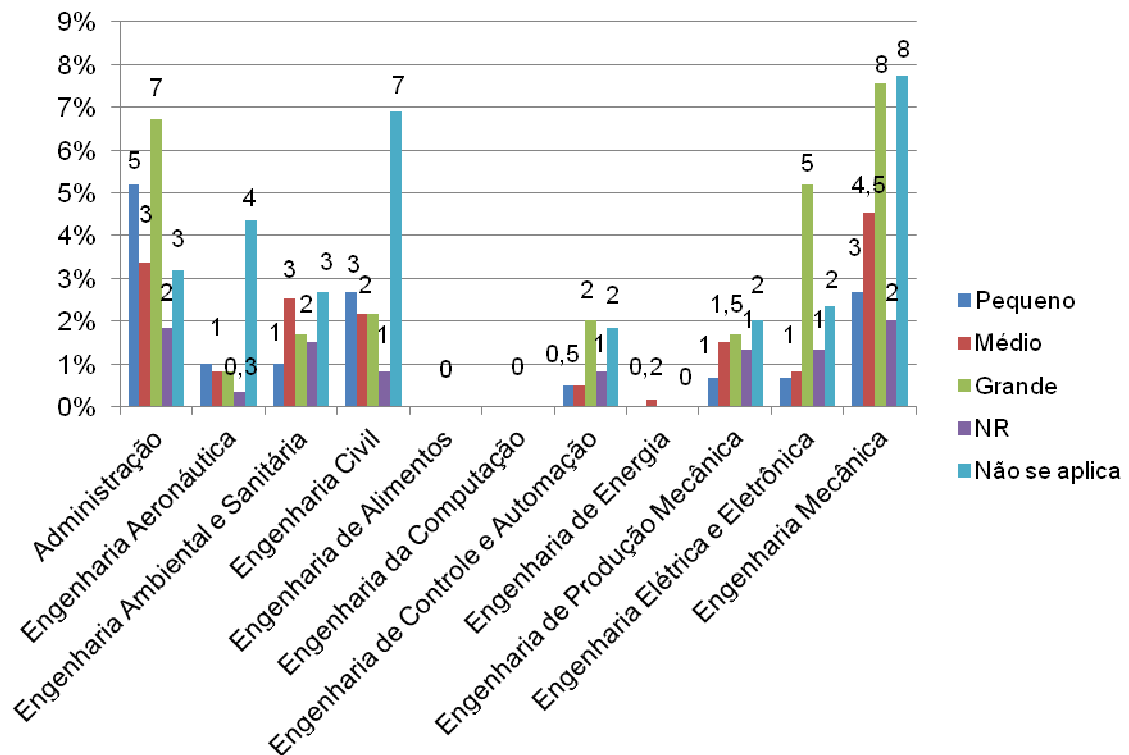


Gráfico 10 – Distribuição dos participantes pelo porte da empresa

Nas Tabelas 09, 10, 11 e 12 e nos Gráficos 09 e 10 pode se observar que a maioria dos participantes que trabalha, atua no ramo industrial (29%). A maioria dos participantes respondeu que trabalha no setor automobilístico (25%) .

A Tabela 10 foi elaborado a partir das 193 respostas obtidas nessa questão e não em relação aos 595 participantes da pesquisa. Isso ocorreu porque um participante colocou que trabalha em uma empresa aeronáutica e em uma empresa automobilística como estágio ao mesmo tempo. Houve também alguns participantes que não responderam a pergunta “ramo” e em setor escreveram “agrícola” e “agropecuária”. Por isso, o número utilizado como base é diferente do número de participantes que assinalaram “indústria” na questão anterior. A maior parte dos participantes trabalham em empresas nacionais (36%) de grande porte (29%). Como foi visto com Dedecca (2005), as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, quando as pessoas das áreas rurais começaram a migrar para as áreas urbanas em busca de condições melhores, mudaram a economia, que no início era predominantemente agrária para a industrial. Na nossa região predomina uma economia industrial.

Tabela 13 – Contato da empresa com outras culturas

CURSOS	Sim	Não	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	38	63	2	18	121
Engenharia Aeronáutica	9	8	1	26	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	18	21	1	16	56
Engenharia Civil	17	28	2	41	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	11	9	3	11	34
Engenharia de Energia	1	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	12	18	1	12	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	31	14	3	14	62
Engenharia Mecânica	54	41	5	46	146
TOTAL	191	202	18	184	595

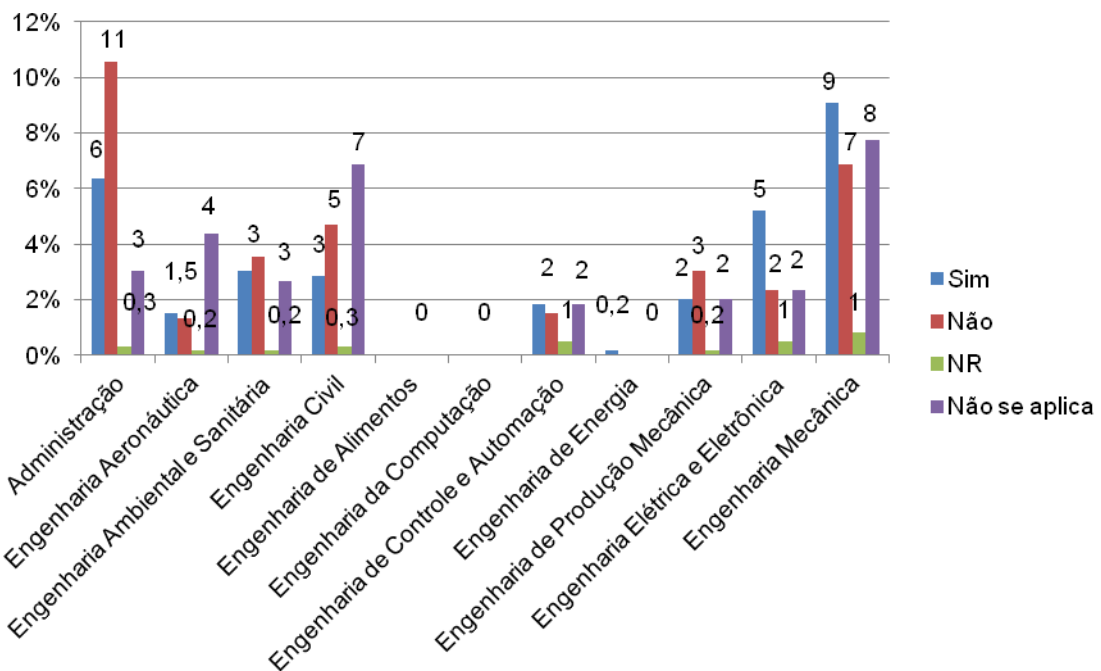


Gráfico 11 – Contato da empresa com outras culturas

Tabela 14 – Contato das empresas com outros países

CURSOS	EUA	Canadá	Europa	América Latina	Ásia	África	Oceania	TOTAL
Administração	16	0	28	22	25	0	1	92
Engenharia Aeronáutica	2	0	8	1	6	0	1	18
Engenharia Ambiental e Sanitária	5	1	8	12	2	1	0	29
Engenharia Civil	5	2	8	12	5	0	0	32
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	7	2	13	4	6	0	0	32
Engenharia de Energia	1	1	0	0	0	0	0	2
Engenharia de Produção Mecânica	6	1	11	15	3	0	0	36
Engenharia Elétrica e Eletrônica	18	5	31	12	17	2	0	85
Engenharia Mecânica	29	4	69	54	32	2	2	192
TOTAL	89	16	176	132	96	5	4	518

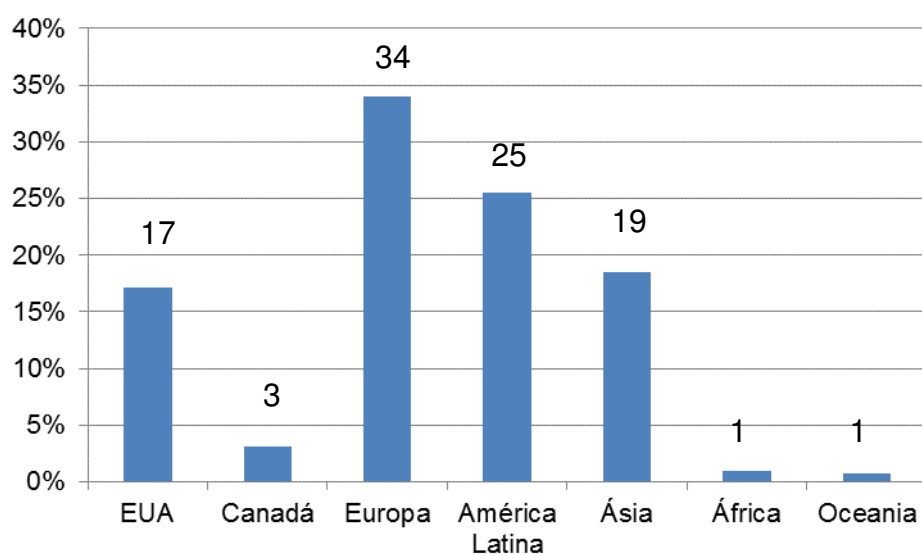


Gráfico 12 – Contato das empresas com outros países

Nas Figuras 13 e 14 e nos Gráficos 11 e 12, 34% dos participantes responderam que não possuem contato com outras culturas no ambiente de trabalho, porém 32% dos participantes responderam que possuem sim contato com outras culturas. Apenas 3% dos participantes não responderam essa questão e 31% responderam que essa questão não se aplica para eles. Em relação à questão referente ao contato das empresas com outros países, a Europa (34%) ficou em primeiro lugar, seguido pelos países da América Latina (25%), Ásia (19%) e Estados Unidos (17%). Pode observar que o contato com outras culturas é grande e bem diversificado, pois com a mudança do mercado ocorreu um processo contínuo tendendo para a mundialização econômica: a Globalização, conforme apontado por Finuras (2011). O autor classifica cinco novos fatos referentes a essas mudanças: novos atores, novos mercados, novas regras e normas, novos instrumentos de comunicação e novos paradigmas de gestão.

Elisabeth Murphy-Lejeune (2000 *apud* DUARTE *et al.*, 2012), ao realizar uma pesquisa com estudantes suecos concluiu que os alunos que tiveram experiências internacionais tinham mais oportunidades para se inserir no mercado de trabalho. Isso porque, de acordo com os empregadores, os alunos que tiveram experiência envolvendo uma vivência com uma cultura diferente aperfeiçoaram competências linguísticas, desenvolveram a sensibilidade intercultural e a capacidade de perceber o que ocorre ao seu redor por diversos ângulos, melhoraram a sua capacidade de perceber as mudanças e responderam de uma maneira positiva a necessidade de mobilidade internacional. Os empregadores brasileiros apontaram exigências semelhantes as que os suecos apontaram, em relação a jovens a serem contratados (DUARTE *et al.*, 2012). Essas aprendizagens interculturais adquiridas com as experiências dos estudantes também podem ser observadas nos universitários que possuem contato com outras culturas em seu ambiente de trabalho ou de estágio, em que eles possuem uma ampla bagagem cultural em comparação aos alunos que nunca tiveram contato com indivíduos de uma cultura diferente da sua.

Tabela 15 – Necessidade de ler ou falar em outro idioma no ambiente de trabalho

CURSOS	Sim	Não	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	24	77	1	19	121
Engenharia Aeronáutica	10	8	0	26	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	11	29	0	16	56
Engenharia Civil	12	34	1	41	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	8	12	3	11	34
Engenharia de Energia	0	1	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	9	21	1	12	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	28	17	1	16	62
Engenharia Mecânica	49	47	4	46	146
TOTAL	151	246	11	187	595

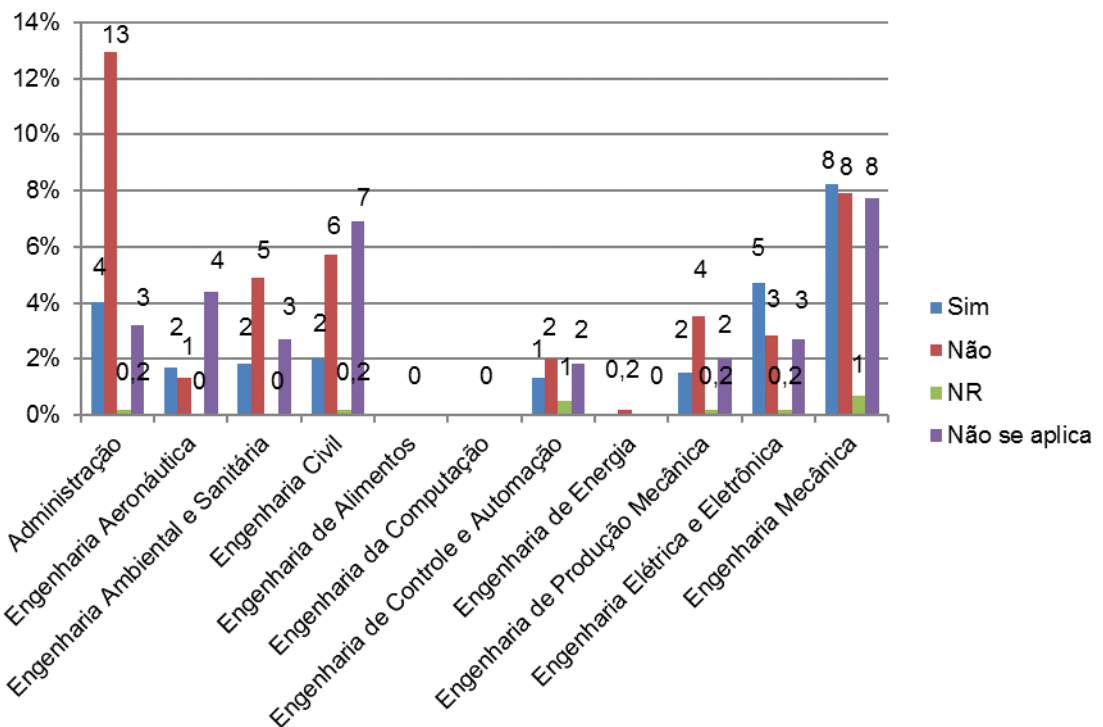


Gráfico 13 – Necessidade de ler ou falar em outro idioma no ambiente de trabalho

Tabela 16 – Idiomas utilizados em leitura ou conversação no ambiente de trabalho

CURSOS	Inglês	Espanhol	Francês	Alemão	Italiano	Chinês	Japonês	TOTAL
Administração	23	8	2	2	1	1	2	29
Engenharia Aeronáutica	10	2	2	0	0	0	0	14
Engenharia Ambiental e Sanitária	11	7	0	0	0	0	0	18
Engenharia Civil	11	5	0	0	0	0	0	16
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	6	5	0	2	0	0	0	13
Engenharia de Energia	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Produção Mecânica	8	4	1	1	0	0	0	14
Engenharia Elétrica e Eletrônica	29	9	4	5	0	1	0	48
Engenharia Mecânica	51	23	6	6	2	1	1	90
TOTAL	149	63	15	16	3	3	3	242

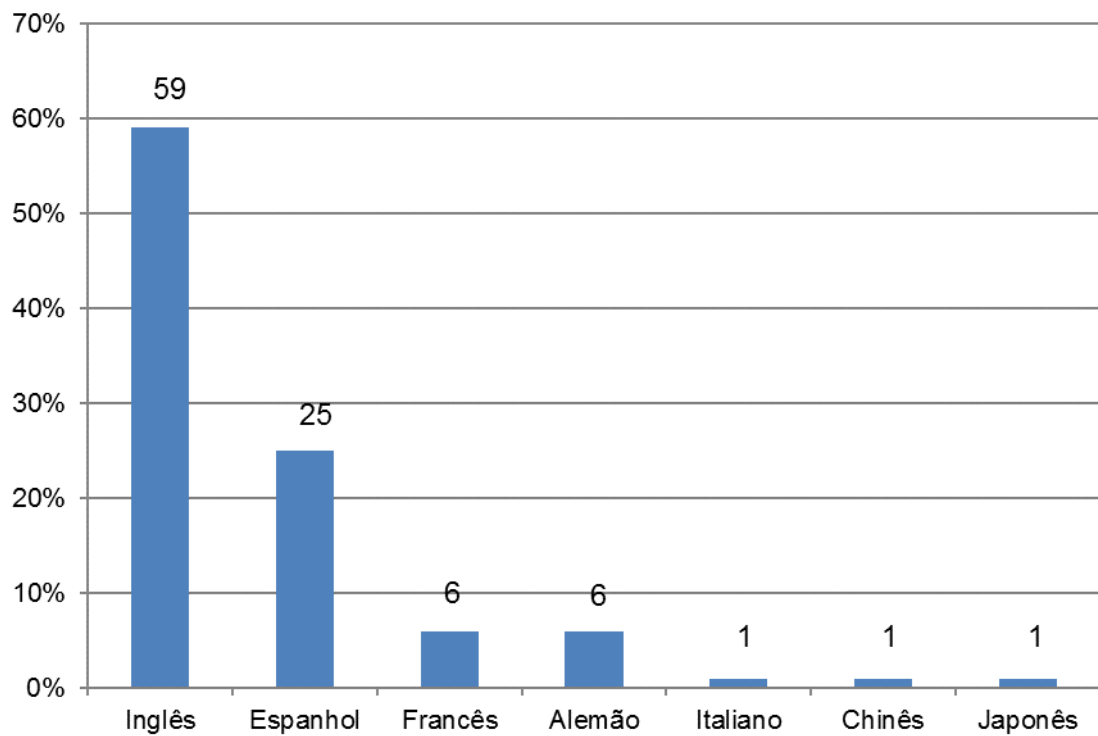


Gráfico 14 – Idiomas utilizados em leitura ou conversação no ambiente de trabalho

Tabela 17 – Noção dos participantes para outro idioma

CURSOS	Sim	Não	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	59	58	4	0	121
Engenharia Aeronáutica	26	16	2	0	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	22	32	2	0	56
Engenharia Civil	46	35	7	0	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	18	14	2	0	34
Engenharia de Energia	1	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	22	21	0	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	41	17	4	0	62
Engenharia Mecânica	83	60	3	0	146
TOTAL	318	253	24	0	595

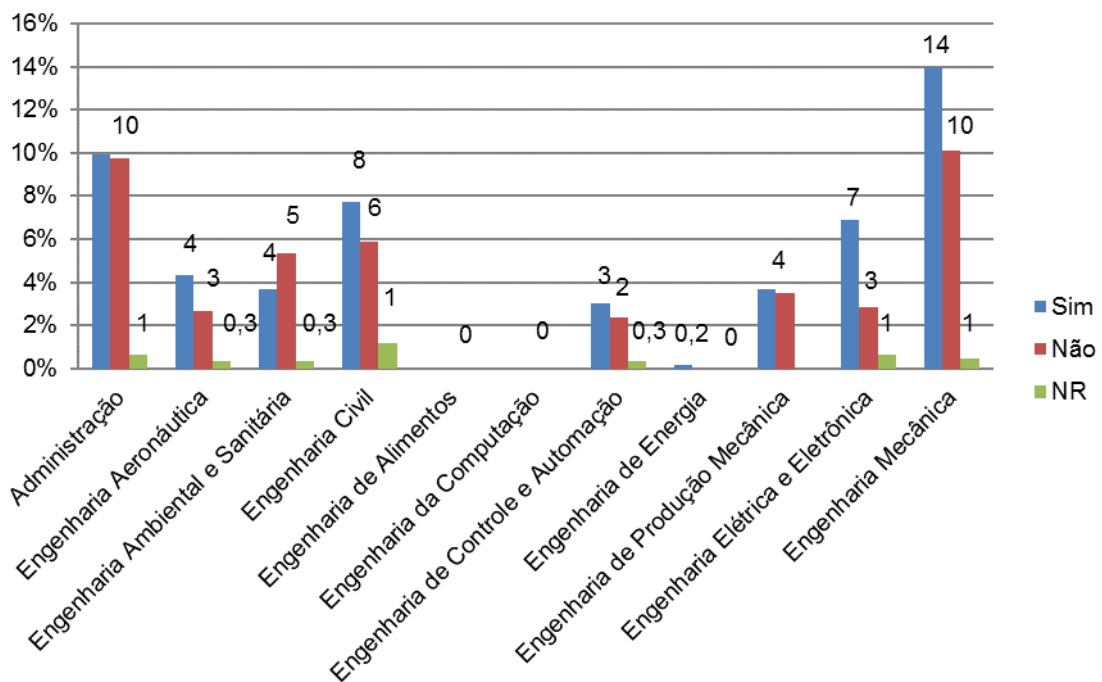


Gráfico 15 – Noção dos participantes para outro idioma

Tabela 18 – Idiomas que os participantes possuem prática

CURSOS	Inglês	Espanhol	Francês	Alemão	Italiano	Chinês	Japonês	TOTAL
Administração	59	17	0	2	1	0	1	80
Engenharia Aeronáutica	28	10	0	1	1	0	1	41
Engenharia Ambiental e Sanitária	24	11	1	0	0	0	0	35
Engenharia Civil	43	16	0	1	2	0	1	63
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	16	8	0	1	0	0	0	25
Engenharia de Energia	1	0	0	0	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	22	3	0	0	0	0	0	25
Engenharia Elétrica e Eletrônica	42	7	0	1	0	0	1	51
Engenharia Mecânica	82	25	3	3	0	0	1	114
TOTAL	317	97	4	9	4	0	5	435

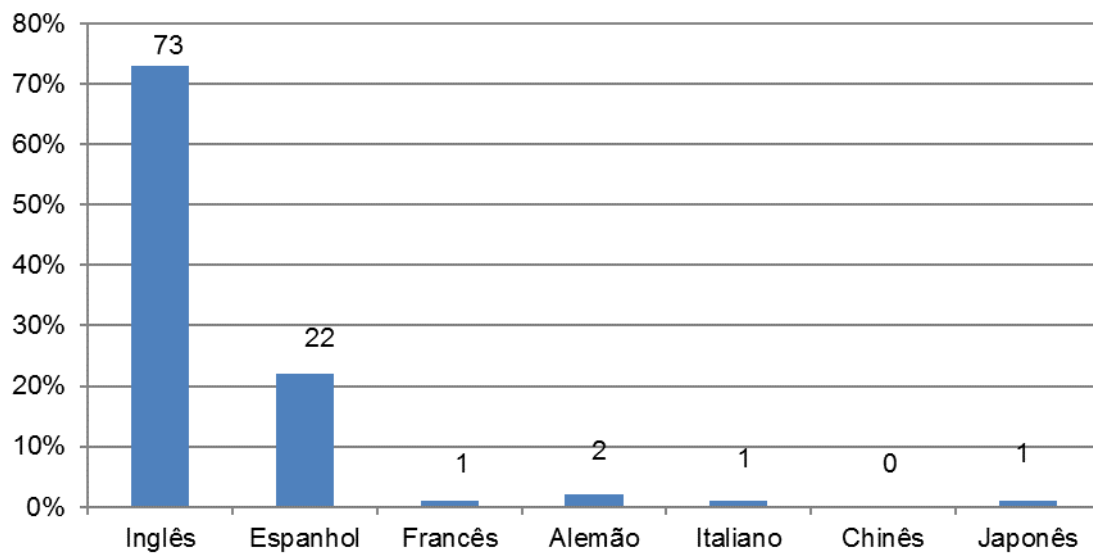


Gráfico 16 – Idiomas que os participantes possuem prática

Nas Figuras 15, 16, 17 e 18 e nos Gráficos 13, 14, 15 e 16 pode-se observar que apesar da maior parte dos participantes (41%) não precisarem utilizar outro idioma no ambiente do trabalho, também uma porcentagem alta necessitam utilizar outro idioma (25%) e dentre os idiomas utilizados no ambiente de trabalho, o inglês é o mais apontado (59%). Os participantes possuem sim (53%) noção de um outro idioma, sendo o inglês (73%) o idioma mais praticado pelos participantes.

A década de 1990 foi marcada pelo avanço tecnológico, mas também pelo desemprego. Com isso aumentou a competitividade, houve a redução de postos de trabalhos e a implementação de metas, fazendo assim com que as privatizações se tornassem realidade, mudando o contexto internacional, especialmente devido à abertura dos mercados (CASADO, 2007). As novas regras e normas começaram a difundir pelo mundo inteiro com suas políticas de mercado, ocorrendo aumento na privatização, acordos multilaterais sobre o comércio, serviços, propriedade intelectual, comunicação, comprometimento (FINURAS, 2011). Ocorreram mudanças no paradigma de gestão, aumentando o contato com os outros países e conseqüentemente com outras culturas. Dessa forma os indivíduos em geral necessitaram se adaptar para não perderem lugar no mercado. A internacionalização tornou essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos e trabalhadores.

Tabela 19 – Nível de entendimento dos participantes em outro idioma

CURSOS	Básico	Intermediário	Avançado	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	36	36	21	5	23	121
Engenharia Aeronáutica	12	17	7	4	4	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	21	15	9	1	10	56
Engenharia Civil	19	25	14	7	23	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	9	6	8	4	7	34
Engenharia de Energia	0	1	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	13	18	3	3	6	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	14	26	14	1	7	62
Engenharia Mecânica	33	57	24	5	27	146
TOTAL	157	201	100	30	107	595

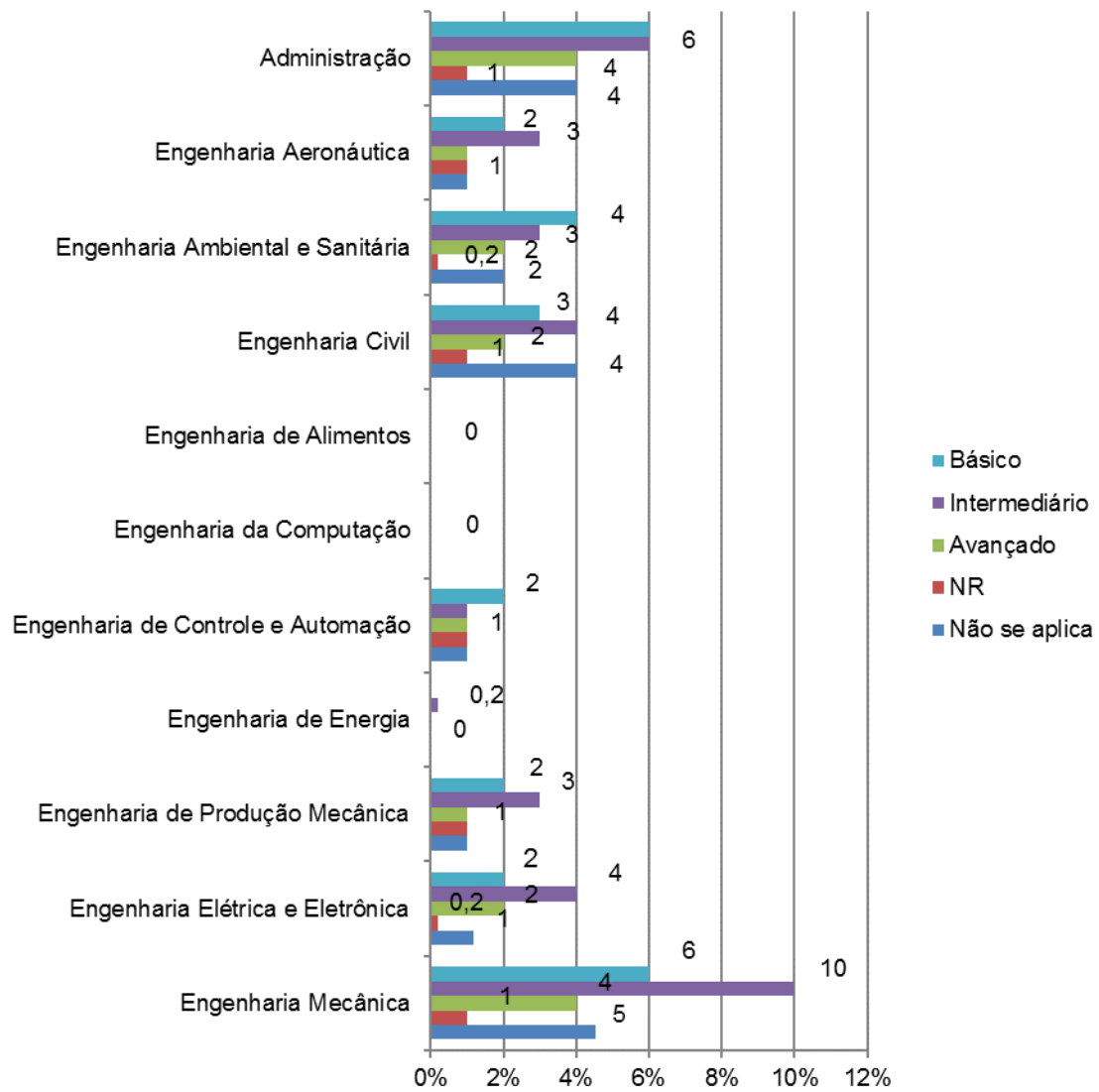


Gráfico 17 – Nível de entendimento dos participantes em outro idioma

Tabela 20 – Nível de conversação dos participantes em outro idioma

CURSOS	Básico	Intermediário	Avançado	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	44	33	16	5	23	121
Engenharia Aeronáutica	14	16	5	5	4	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	23	18	4	1	10	56
Engenharia Civil	21	26	10	8	23	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	10	6	6	5	7	34
Engenharia de Energia	0	0	1	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	13	19	2	3	6	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	17	23	13	2	7	62
Engenharia Mecânica	37	57	17	7	28	146
TOTAL	179	198	74	36	108	595

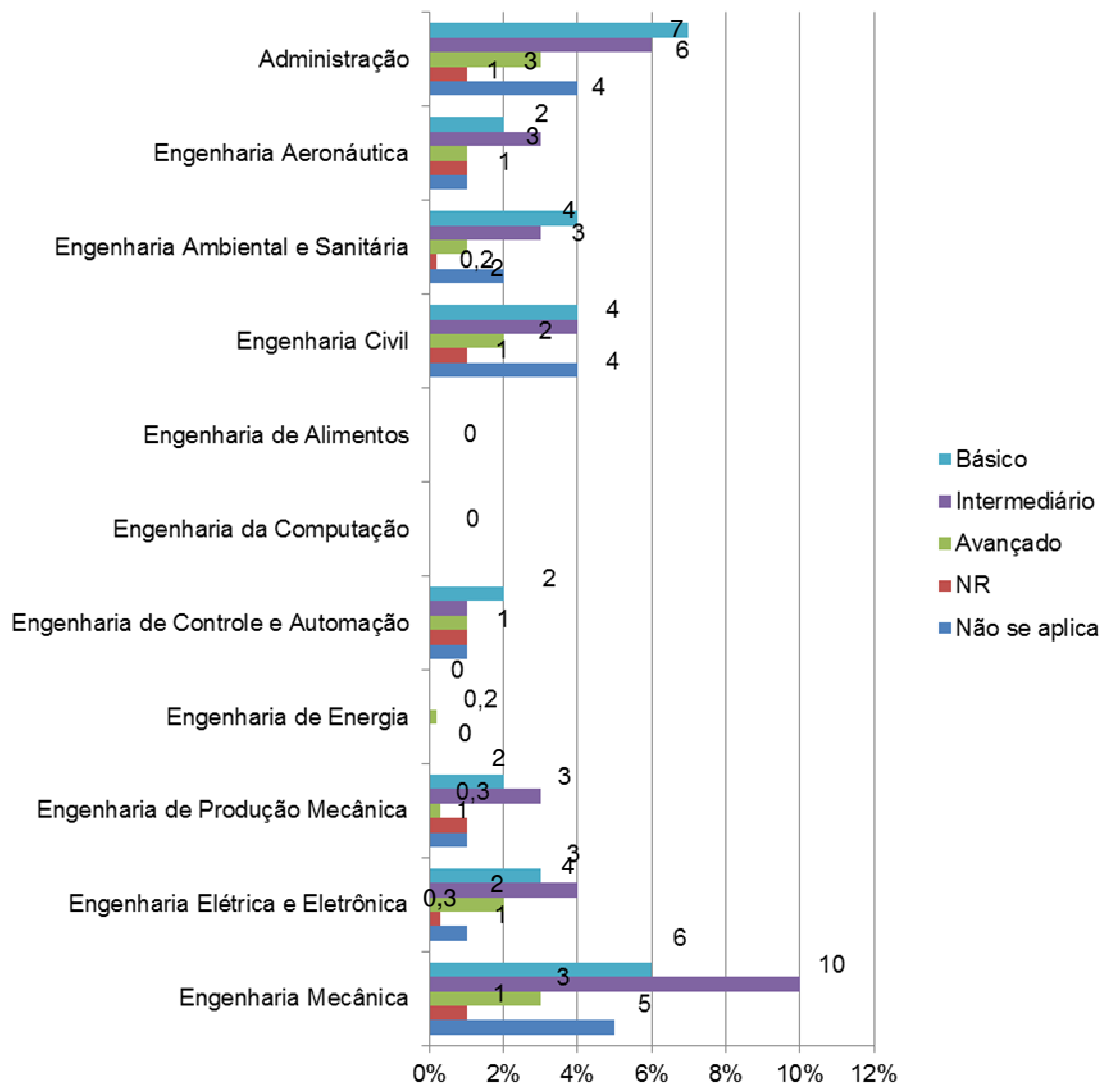


Gráfico 18 – Nível de conversação dos participantes em outro idioma

Tabela 21 – Nível de escrita dos participantes em outro idioma

CURSOS	Básico	Intermediário	Avançado	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	35	39	17	7	23	121
Engenharia Aeronáutica	14	15	6	5	4	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	20	20	5	1	10	56
Engenharia Civil	18	29	9	9	23	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	8	5	9	5	7	34
Engenharia de Energia	0	1	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	13	19	2	3	6	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	15	22	16	2	7	62
Engenharia Mecânica	39	57	13	9	28	146
TOTAL	162	207	77	41	108	595

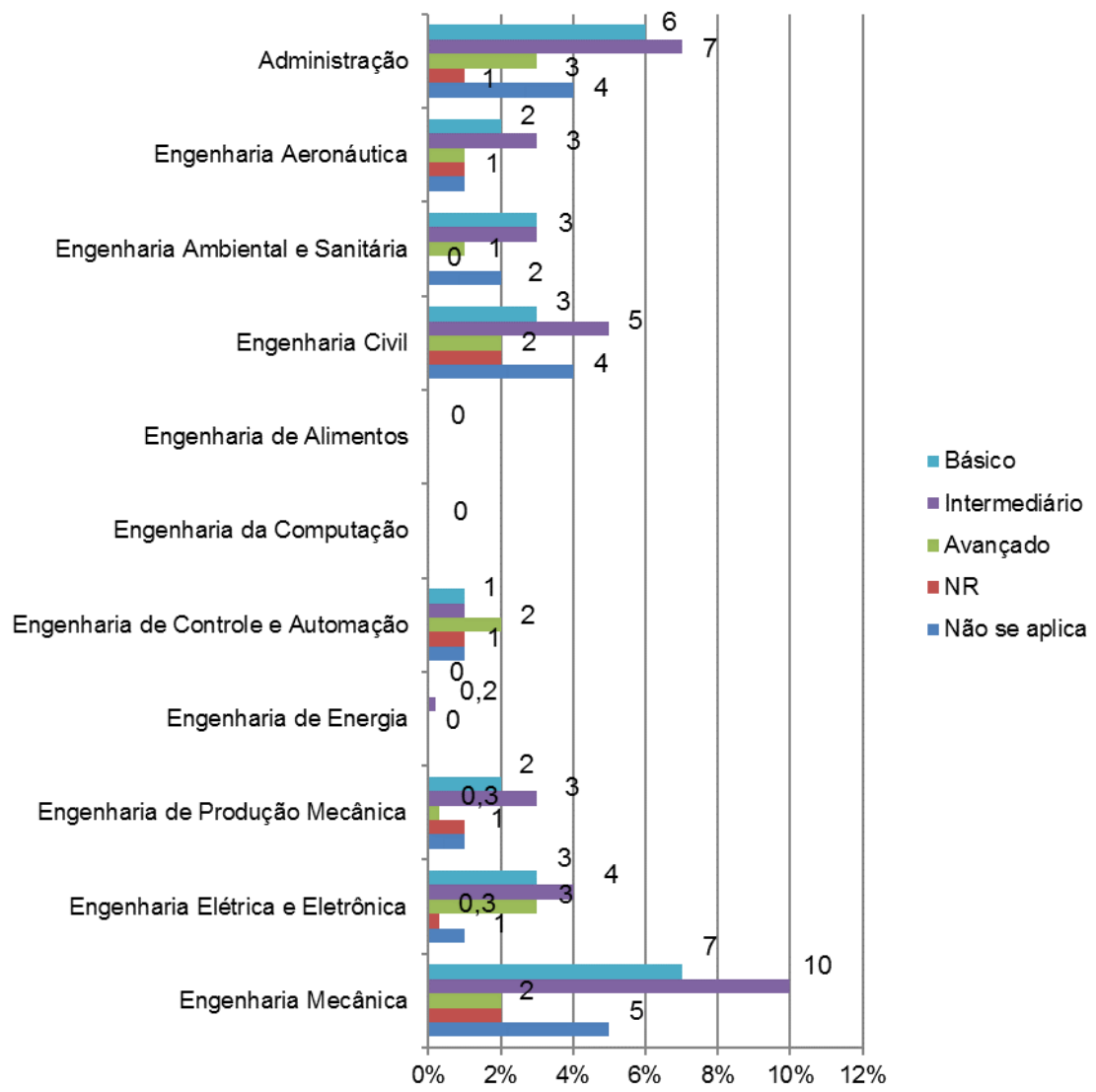


Gráfico 19 – Nível de escrita dos participantes em outro idioma

Tabela 22 – Número de países visitados pelos participantes

CURSOS	Nenhum	Um	Dois	Três	De quatro a seis	De sete a dez	Mais de dez	NR	TOTAL
Administração	88	11	5	4	5	2	1	5	121
Engenharia Aeronáutica	33	2	1	2	3	0	1	2	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	37	3	4	3	3	2	1	3	56
Engenharia Civil	62	6	7	2	2	1	1	7	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	22	2	1	1	2	0	1	5	34
Engenharia de Energia	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	27	3	5	4	0	0	0	4	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	42	9	4	3	2	0	0	2	62
Engenharia Mecânica	112	16	7	4	2	0	1	4	146
TOTAL	424	52	34	23	19	5	6	32	595

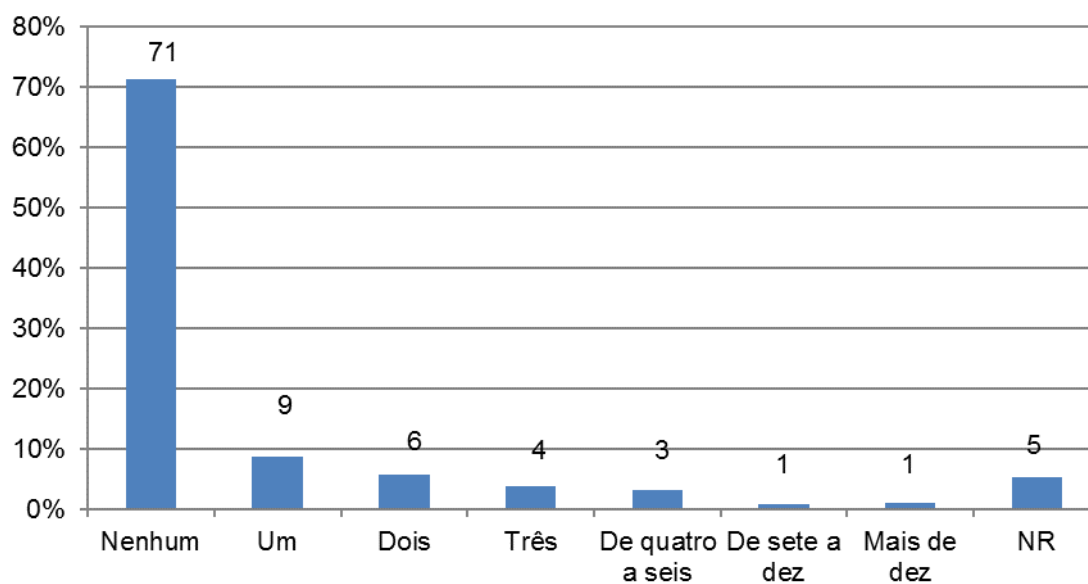


Gráfico 20 – Número de países visitados pelos participantes

Tabela 23 – Distribuição dos participantes que possuem contato com outras culturas no ambiente de trabalho

CURSOS	Sim	Não	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	38	63	2	18	121
Engenharia Aeronáutica	9	8	1	26	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	18	21	1	16	56
Engenharia Civil	17	28	2	41	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	11	9	3	11	34
Engenharia de Energia	1	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	12	18	1	12	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	31	14	3	14	62
Engenharia Mecânica	54	41	5	46	146
TOTAL	191	202	18	184	595

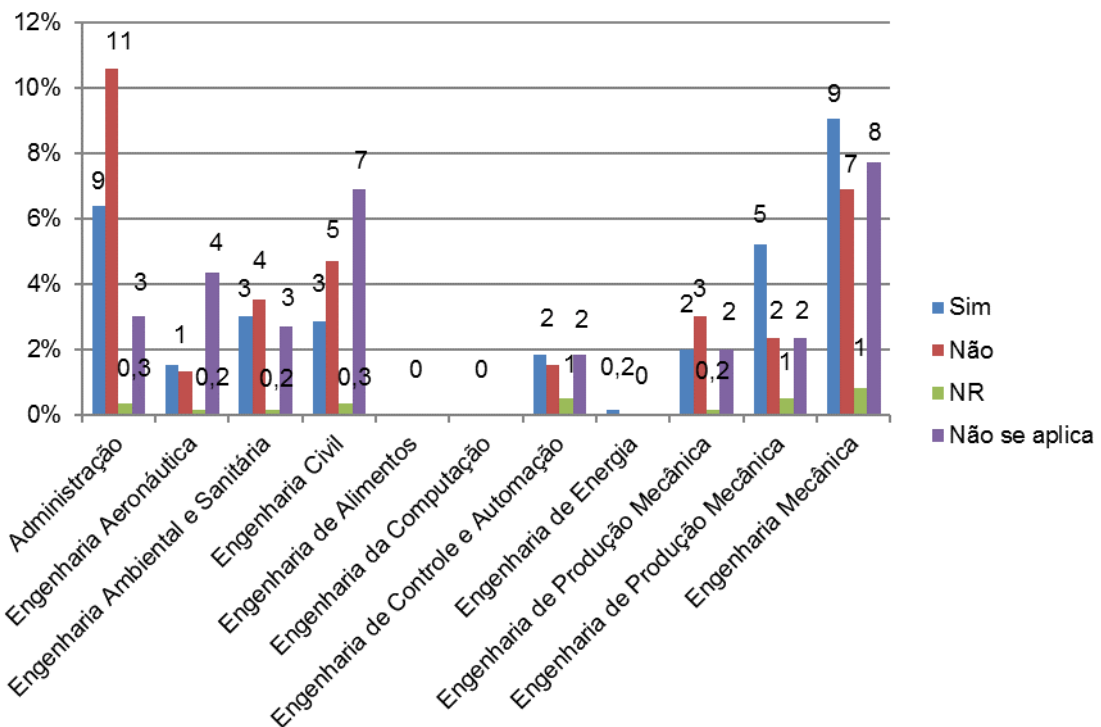


Gráfico 21 – Distribuição dos participantes que possuem contato com outras culturas no ambiente de trabalho

Tabela 24 – Países visitados pelos participantes

CURSOS	Estados Unidos	Canadá	Europa	América Latina	Ásia	África	Oceania	TOTAL
Administração	13	1	17	18	1	1	0	51
Engenharia Aeronáutica	2	0	5	11	0	0	0	18
Engenharia Ambiental e Sanitária	5	0	19	17	1	0	0	42
Engenharia Civil	6	1	8	19	0	0	0	34
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	0	0	3	9	1	1	0	14
Engenharia de Energia	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Produção Mecânica	2	1	7	4	2	0	0	16
Engenharia Elétrica e Eletrônica	6	0	7	7	1	0	0	21
Engenharia Mecânica	7	3	8	11	1	2	0	32
TOTAL	41	6	74	96	7	4	0	228

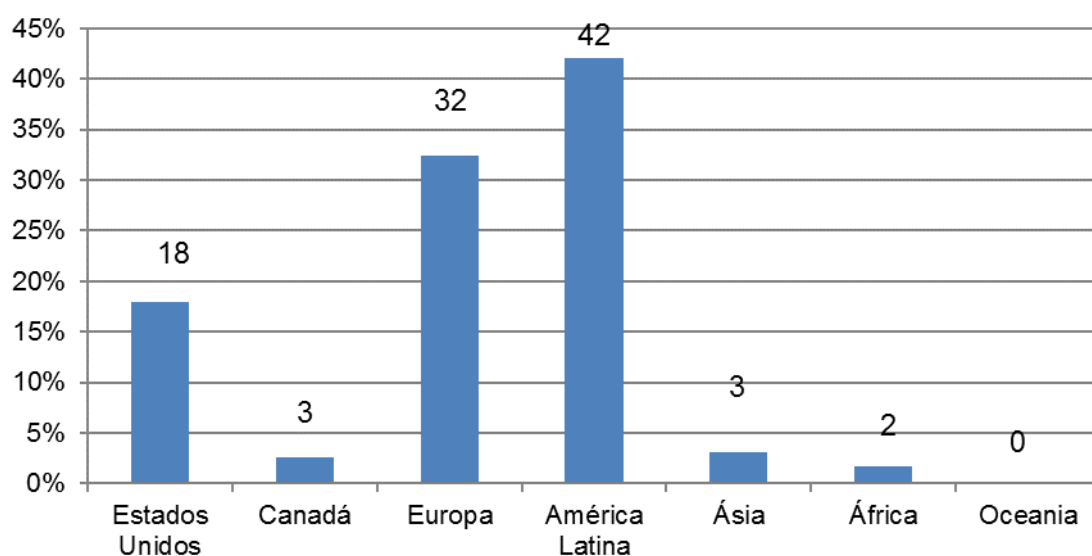


Gráfico 22 – Países visitados pelos participantes

Nas Tabelas 19, 20, 21, 22, 23 e 24 e nos Gráficos 17, 18, 19, 20, 21 e 22 observa-se que em sua maioria, como habilidade em falar em outros idiomas, os participantes afirmam possuir nível intermediário em três diferentes níveis: entendimento (34%), comunicação oral (33%) e escrita (35%). A maioria dos participantes nunca visitou outro país (71%) e 34% não possuem contato com outra cultura. Dentre os que visitaram outros países, os mais visitados pelos participantes foram os países da América Latina (42%).

Na pesquisa realizada por Paiva (2013), pôde-se observar que a maioria dos servidores se comunica bem em outro idioma, e o mais predominante é o inglês, seguido do espanhol, francês, alemão, italiano e japonês. A maioria já visitou de 3 a 5 países estrangeiros, e os mais visitados foram: Estados Unidos, França, Argentina, Alemanha e Itália. A maioria trabalha ou já trabalhou com estrangeiros, e os principais países destes são: Estados Unidos, França, Índia, Argentina e Alemanha. Nota-se uma diferença nítida entre os alunos desta pesquisa com os servidores estudados na pesquisa de Paiva (2013), especialmente em relação ao conhecimento amplo de outros idiomas. Isso pode decorrer devido ao fato dos servidores já terem visitado mais países dos que os alunos de graduação e também porque esses servidores possuem contato com diversas culturas em seu ambiente de trabalho.

Devido a essas diferenças identificadas entre os respondentes da presente pesquisa e da pesquisa de Paiva (2013), pode-se levantar a hipótese de que para os alunos aqui pesquisados o entendimento de algumas questões dos questionários não foi tão fácil como para os participantes da pesquisa de Paiva (2013), uma vez que no Instituto Nacional de Pesquisa Espaciais o contato com outras culturas é mais frequente que para os dos estudantes.

Tabela 25 – Onde os participantes costumam buscar informações

CURSOS	internet	livros	revistas	guias turísticos	consulados ou embaixadas	agências de turismo	consultores interculturais	cultura daquela com pessoas	outro	TOTAL
Administração	117	33	32	31	3	24	6	36	2	284
Engenharia Aeronáutica	41	21	12	14	3	10	2	16	0	119
Engenharia Ambiental e Sanitária	54	18	13	18	0	12	4	16	2	137
Engenharia Civil	84	16	19	27	3	18	3	19	2	191
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	30	7	8	6	1	9	0	5	0	66
Engenharia de Energia	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	42	9	9	17	2	11	3	8	1	102
Engenharia Elétrica e Eletrônica	61	17	16	18	4	14	1	14	2	147
Engenharia Mecânica	140	34	34	32	3	25	3	35	5	311
TOTAL	570	155	143	163	19	123	22	149	14	1358
PORCENTAGEM	42%	11%	11%	12%	1%	9%	2%	11%	1%	100%

Tabela 26 – Conhecimento dos participantes sobre competência intercultural

CURSOS	Saber transformar o cenário de diferença em um ambiente positivo, produtivo e de confiança	Saber aceitar as diferenças culturais dentro da organização	Conhecer a respeito de outras culturas e sobre idiomas diferentes	Aceitar que existem diferentes pessoas, de países e culturas diferentes	Está relacionada à capacidade de transformar conhecimentos, habilidades e atitudes em resultados	Outro	TOTAL
Administração	51	74	75	63	30	0	293
Engenharia Aeronáutica	9	19	28	18	13	0	87
Engenharia Ambiental e Sanitária	23	31	27	24	23	0	128
Engenharia Civil	35	48	49	40	28	1	201
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	11	17	11	12	7	1	59
Engenharia de Energia	0	1	0	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	11	22	22	19	6	1	81
Engenharia Elétrica e Eletrônica	25	31	34	31	25	0	146
Engenharia Mecânica	59	78	75	67	48	3	330
TOTAL	224	321	321	274	180	6	1326
PORCENTAGEM	17%	24%	24%	21%	14%	0%	100%

Tabela 27 – Nível de importância atribuída a competência intercultural no trabalho

CURSOS	Completamente importante	Muito importante	Importante	Pouco importante	Nada importante	NR	Não se aplica	TOTAL
Administração	24	30	30	20	6	4	7	121
Engenharia Aeronáutica	5	4	10	5	2	9	9	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	12	9	15	4	3	1	12	56
Engenharia Civil	13	14	23	10	2	7	19	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	4	9	6	5	1	2	7	34
Engenharia de Energia	0	0	1	0	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	6	8	14	4	2	5	4	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	16	21	11	7	0	2	5	62
Engenharia Mecânica	38	36	32	13	3	13	11	146
TOTAL	118	131	142	68	19	43	74	595

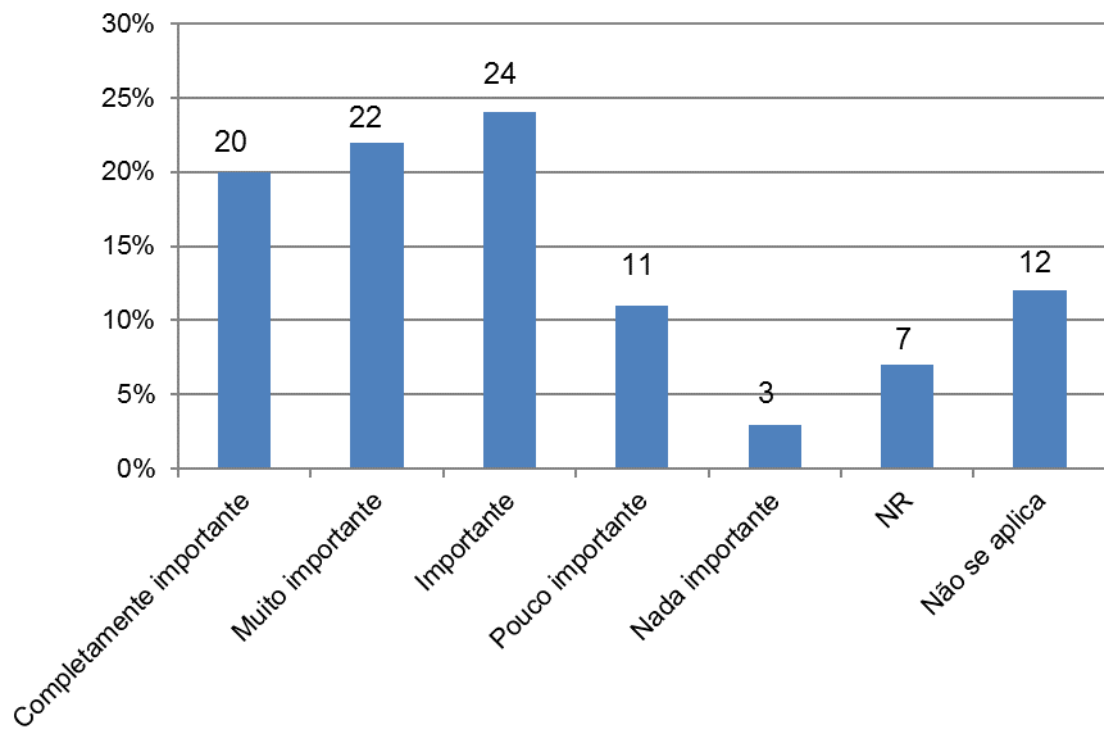


Gráfico 23 – Nível de importância atribuída a competência intercultural no trabalho

Tabela 28 – Nível de importância atribuída a competência intercultural na carreira

CURSOS	Completamente importante	Muito importante	Importante	Pouco importante	Nada importante	NR	TOTAL
Administração	48	41	26	1	2	3	121
Engenharia Aeronáutica	19	12	10	0	0	3	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	22	22	6	1	2	3	56
Engenharia Civil	32	25	19	4	1	7	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	6	16	8	1	1	2	34
Engenharia de Energia	0	0	1	0	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	13	10	18	0	0	2	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	23	22	16	1	0	0	62
Engenharia Mecânica	60	52	29	0	1	4	146
TOTAL	223	200	133	8	7	24	595

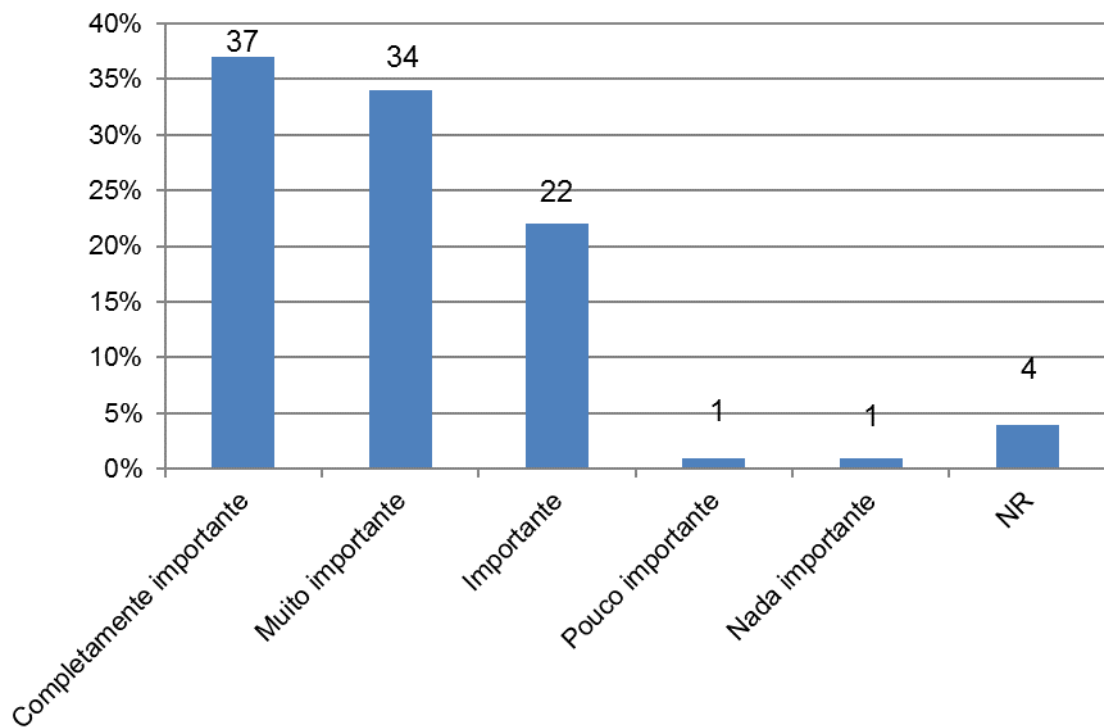


Gráfico 24 – Nível de importância atribuída a competência intercultural na carreira

Nas Tabelas 25, 26, 27 e 28 e nos Gráficos 23 e 24 pode-se observar que a maioria dos participantes busca informações sobre cultura na internet (42%). Os participantes que colocaram outras opções além das dadas pelos questionários responderam: “amigos”, “pessoas que conheceram o país”, “professores”, “celular”, “pesquisa” e “jogos”. Esses dados se assemelham com os resultados encontrado na pesquisa de Paiva (2013), em que os principais meios por meio dos quais os entrevistados buscam informações sobre outras culturas são: internet, com pessoas daquela cultura, revistas, guias turísticos e livros. Como foi visto com Finuras (2011), os novos instrumentos de comunicação e transmissão de dados e informações surgiram na década de 90 com o lançamento da *World Wide Web (www)* proporcionando que as pessoas se comuniquem simultaneamente em qualquer país.

A intercultural é um assunto de grande relevância na América Latina (CANDAU, 2010), em que suas diferentes dimensões política, ética, social, jurídica, epistemológica e educacional estão sendo objeto de debates na sociedade, assim como no campo acadêmico. Os participantes foram questionados sobre o conceito de competência intercultural, ou seja, qual seu entendimento sobre o que é

competência intercultural. As respostas mais apontadas foram: “saber aceitar as diferenças culturais dentro da organização” (24%) e “conhecer a respeito de outras culturas e sobre idiomas diferentes” (24%). Na opção “outros” houve respostas: “Não sei o significado de competência intercultural” (engenharia de controle e automação e engenharia mecânica), “Não sei do que se trata, nunca ouvi” (engenharia mecânica), “Não imagino o que seja” (engenharia civil), “Respeitar religiões e comportamentos não usuais” (engenharia mecânica), “agregar a sua própria cultura, com a experiência e hábitos de outras culturas” (engenharia produção mecânica). Predominou entre os entrevistados de Paiva (2013) o entendimento de que competência intercultural significa lidar com as diferentes culturas, e os termos mais utilizados pelos entrevistados foram: lidar; capacidade de lidar; habilidade de lidar; preparadas para lidar; conseguir lidar (PAIVA, 2013, p.104), apresentando resultados semelhantes aos desta pesquisa. A maioria dos entrevistados do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais disse que percebe que os membros da organização têm um entendimento comum sobre cultura, pelo fato de todos terem origem parecida, por terem um bom nível intelectual e por estarem se capacitando. Uma minoria dos entrevistados disse que percebe que os membros da organização não têm um entendimento comum sobre cultura, mas sim, cada um tem a sua própria visão (PAIVA, 2013, p.110).

Em relação ao nível de importância atribuída à Competência Intercultural no trabalho a maior parte dos alunos indicou achar “importante” (24%), seguido de “muito importante” (22%) e “completamente importante” (20%) e em relação ao nível de importância atribuída à Competência Intercultural na carreira, a maior parte das respostas dos participantes foi de “completamente importante” (37%), seguido das respostas “muito importante” (34%) e “importante” (22%). Em relação a essas questões os dados obtidos nas respostas foram positivos. É nítido que o conceito de competência intercultural vem crescendo cada vez mais no mundo globalizado, e como Haeger (2007) e Risner (2011) dissertam, a competência intercultural vem sendo cada vez mais utilizada principalmente no campo universitário. A competência Intercultural e o desenvolvimento de carreira andam juntos. Segundo Super e Hall (2014), os resultados de comportamento como atitudes e competências são as medidas para a prospecção e planejamento de carreira, uma vez que o indivíduo adquire um conhecimento de si próprio melhor, como do seu ambiente de trabalho,

seu ambiente social ou familiar, enquadrando-se em um processo de aquisição de informações para sua educação em relação à carreira.

Tabela 29 – Se os alunos acham que a Universidade realiza ações para o desenvolvimento da competência intercultural

CURSOS	Sim	Não	NR	TOTAL
Administração	64	50	7	121
Engenharia Aeronáutica	19	24	1	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	19	34	3	56
Engenharia Civil	31	51	6	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	13	17	4	34
Engenharia de Energia	1	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	20	23	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	25	36	1	62
Engenharia Mecânica	51	90	5	146
TOTAL	243	325	27	595

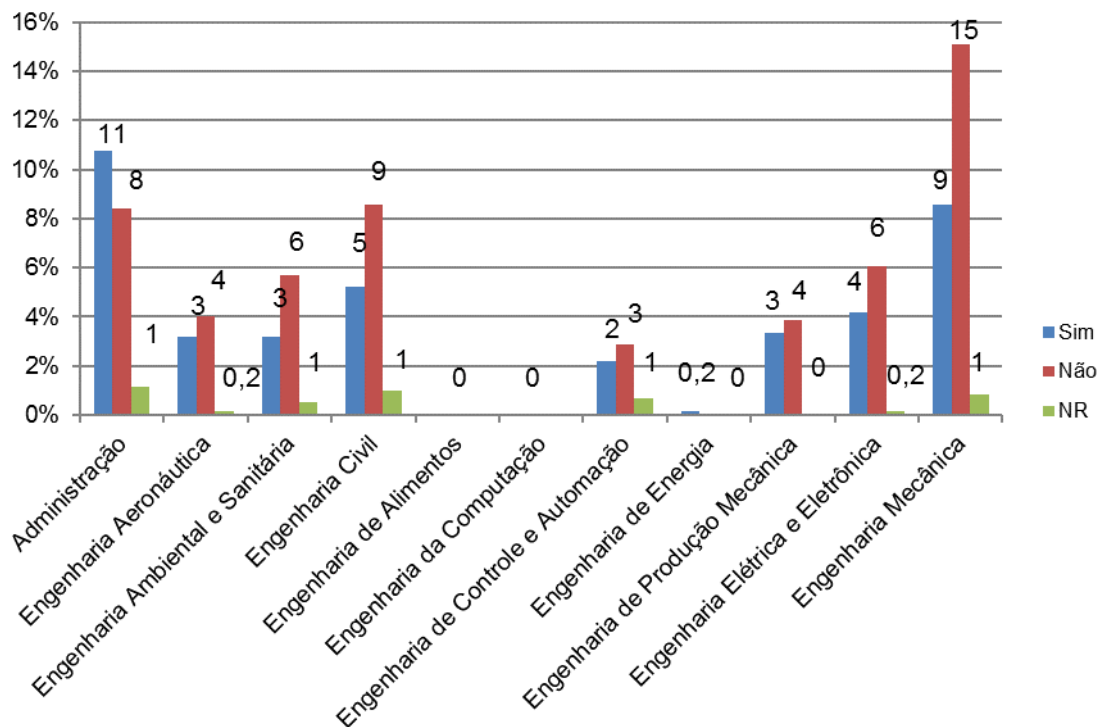


Gráfico 25 – Se os alunos acham que a Universidade realiza ações para o desenvolvimento da competência intercultural

Tabela 30 – Ações realizadas pela Universidade para o desenvolvimento da competência intercultural apontadas pelos alunos

CURSOS	Curso de idiomas	Palestras com estrangeiros	Vivência com alunos ou profissionais de outra cultura	Incentiva a fazer algum semestre em outro país	Outro	TOTAL
Administração	26	14	13	39	1	93
Engenharia Aeronáutica	8	4	3	11	0	26
Engenharia Ambiental e Sanitária	10	3	11	11	1	36
Engenharia Civil	5	10	5	14	0	34
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	6	2	5	4	0	17
Engenharia de Energia	0	0	0	1	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	3	1	6	14	0	24
Engenharia Elétrica e Eletrônica	7	4	11	8	0	30
Engenharia Mecânica	17	12	12	28	0	69
TOTAL	82	50	66	130	2	330



Gráfico 26 – Ações realizadas pela Universidade para o desenvolvimento da competência intercultural apontadas pelos alunos

De acordo com as Tabelas 29 e 30 e dos Gráficos 25 e 26, a maioria dos participantes (55%) responderam que sua Universidade não realiza ações para o desenvolvimento da competência intercultural. Dentre aqueles que apontam que há ações dessa natureza (41%), afirmam que as ações mais desenvolvidas para incentivar a competência intercultural são: “Incentivar a fazer algum semestre de estudo em outro país” (39%), “curso de idiomas” (25%), “Vivência com alunos ou profissionais de outra cultura” (20%), “Palestras com estrangeiros” (15%) e em “outros” há a resposta “Programa de intercâmbio Santander” (engenharia ambiental e sanitária).

A internacionalização de instituições de Ensino Superior (IES) compreende um conjunto amplo de políticas, estratégias, ações e atores (DUARTE *et al*, 2012). As políticas de internacionalização de IES compreendem propostas de nível nacional e de nível institucional. As políticas no nível institucional são desenvolvidas com a finalidade de criar vantagens comparativas, para que as faculdades nacionais possam competir globalmente. Fazem parte dessa política os programas acadêmicos, pesquisas, serviços comunitários, projetos interculturais, atividades extracurriculares, infraestrutura e apoio acadêmico (KNIGHT, 2004). Dessa forma as universidades que almejam um Ensino Superior intercultural podem inserir em seus programas iniciativas como o desenvolvimento de programas acadêmicos que incentivem assim a mobilidade de estudantes, podem promover a internacionalização do currículo, a colaboração em pesquisa, seminários e conferências internacionais, abertura de filiais e franquias no exterior, iniciativas essas apresentadas por Duarte *et al* (2012). Na aplicação dos questionários pode-se constatar que alguns participantes não possuíam conhecimento dos programas oferecidos pela faculdade, dessa maneira, as universidades poderiam promover mais atividades interculturais, tendo o cuidado de que as informações cheguem a todos os alunos e que eles se sensibilizem da importância da competência intercultural para o desenvolvimento de sua carreira. Principalmente os alunos que estão nos programas de graduação voltados para gestão precisam ter um olhar mais crítico para a importância do desenvolvimento da competência intercultural.

Na questão aberta “Quais ações você acharia importante que sua Universidade realizasse para desenvolver a Competência Intercultural nos alunos?” foi realizada uma análise de conteúdo para categorizar as respostas, obtendo-se como resultado:

- 252 participantes não responderam essa questão;

O conteúdo das respostas dos 343 participantes que preencheram essa questão foram separadas nas categorias: intercâmbio/ciência sem fronteiras, palestras, curso de idiomas, vivência com alunos ou profissionais de outra cultura, aulas/treinamentos/debates/feiras, divulgação dos eventos, incentivo de projetos, olimpíadas entre outras faculdades, cuidado com os alunos e parcerias de estágio, com os seguintes números:

- 159 respostas para o incentivo de intercâmbio/ciência sem fronteiras abertas para todas as áreas e não apenas para os alunos de exatas;
- 105 respostas para a realização de palestras sobre o tema ou com palestrantes de outra cultura;
- 75 respostas para a abertura e incentivo da realização de curso de idiomas;
- 67 respostas para vivência com alunos ou profissionais pertencentes a outra cultura;
- 17 respostas para a realização de aulas/treinamentos/debates/feiras relacionadas ao tema;
- 9 respostas para uma melhor divulgação dos eventos;
- 4 respostas para o incentivo de projetos sobre o tema;
- 2 respostas para a realização de olimpíadas com outras faculdades;
- 1 resposta para a tomada de cuidados com os alunos;
- 1 resposta para a realização de parcerias de estágio com as empresas.

4.2 Relações dos dados do perfil sociodemográfico

Observa-se nas Figuras 31, 32, 33, 34, 35 e 36 e no Gráfico 27 e 28 as relações dos dados obtidos no questionário para caracterizar o perfil sociodemográfico dos alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba Paulista.

Tabela 31 – Relação entre o número de países visitados com a renda familiar

RENDA FAMILIAR	Nenhum	Um	Dois	Três	De quatro a seis	De sete a dez	Mais de dez	NR	TOTAL
De 1 a 3 Salários	132	9	5	1	3	0	1	11	162
De 4 a 6 Salários	154	18	12	4	7	0	0	12	207
De 7 a 10 Salários	83	14	8	10	2	2	2	6	127
Acima de 10 Salários	27	5	6	6	5	2	3	1	55
NR	13	3	2	1	1	1	0	2	23
Não consta	15	3	1	1	1	0	0	0	21
TOTAL	424	52	34	23	19	5	6	32	595

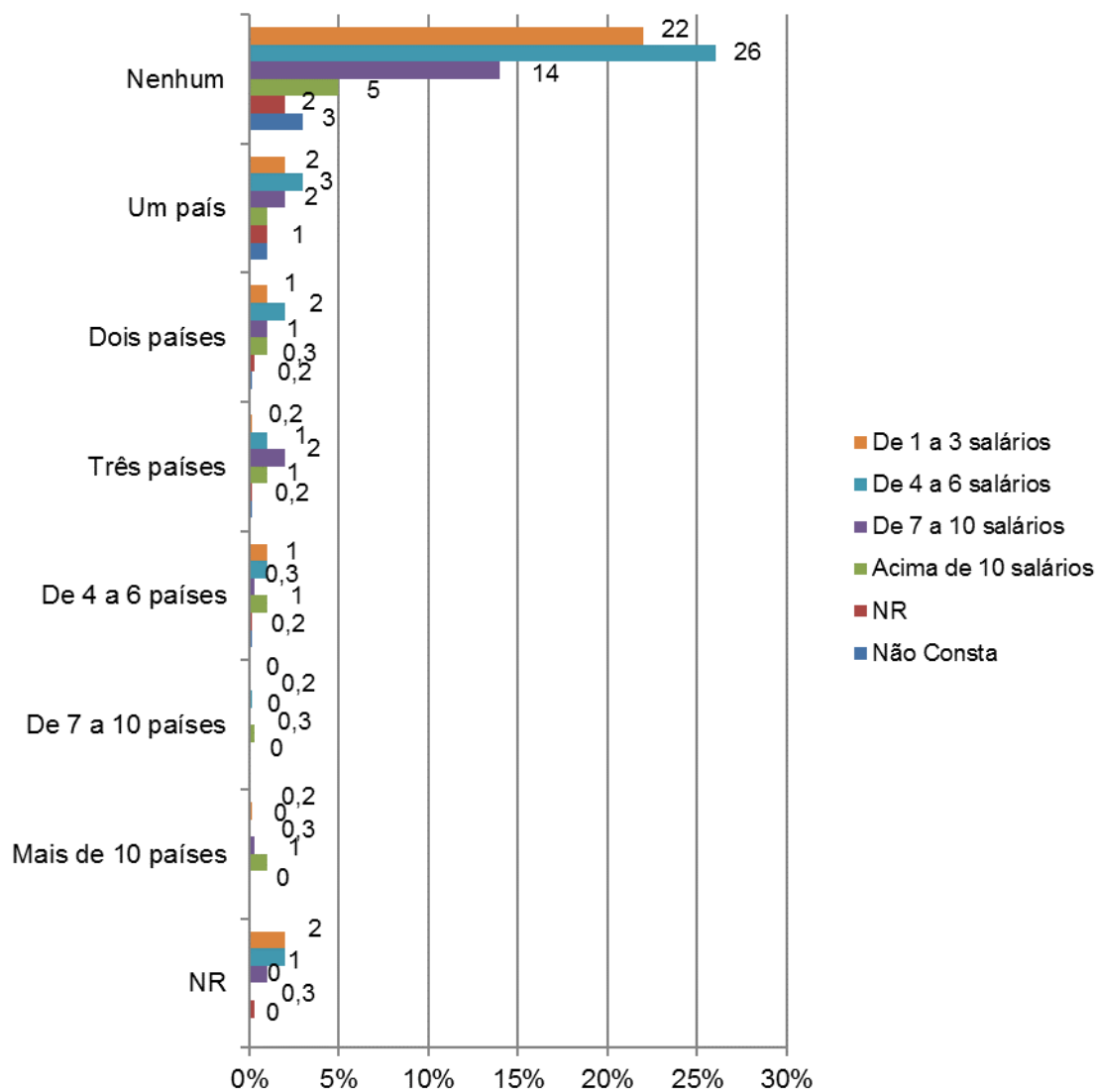


Gráfico 27 – Relação entre o número países visitados com a renda familiar

Na relação realizada entre o número de países visitados pelos participantes com a sua renda familiar (Tabela 31 e Gráfico 27), verifica-se que dentre os 71% dos participantes que nunca visitaram outro país, a maioria (154 alunos) têm renda familiar entre 4 a 6 salários, seguidos daqueles que têm renda familiar entre 1 e 3 salários. O fato da maioria dos participantes nunca ter visitado outro país pode estar diretamente relacionado a sua renda familiar, como é visto nos estudos realizados por Lima *et al.* (2009) em que a maioria dos jovens que realizaram intercâmbios são oriundos de famílias privilegiadas sócio economicamente. Esses jovens, apesar de possuírem renda própria, vivem em sua maioria com os seus pais e dão a eles o direito de influenciar nas escolhas do programa de intercâmbio que será realizado por eles. Lima *et al.* (2009) constataram também que a maioria dos pais escolhem programas de idiomas curtos, em média de um a três meses, pois preferem que seus filhos conheçam um número maior de países, evitando também assim que seus filhos estabeleçam-se definitivamente em outro países e que isso prejudique sua carreira profissional local.

Tabela 32 – Relação entre a idade dos participantes com o número de países visitados

IDADE	Nenhum	Um	Dois	Três	De quatro a seis	De sete a dez	Mais de dez	NR	TOTAL
Até 20 anos	182	18	8	8	6	2	3	8	235
De 21 a 30 anos	211	30	22	13	11	2	3	21	313
De 31 a 40 anos	22	4	4	2	1	1	0	2	36
De 41 a 50 anos	2	0	0	0	1	0	0	1	4
De 51 a 60 anos	1	0	0	0	0	0	0	0	1
De 61 a 70 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NR	6	0	0	0	0	0	0	0	6
TOTAL	424	52	34	23	19	5	6	32	595
PORCENTAGEM	71%	9%	6%	4%	3%	1%	1%	5%	100%

Na relação realizada entre a idade dos participantes com o número de países visitados (Tabela 32) verifica-se que entre os participantes que nunca visitaram outro país (424 participantes), a maioria têm idade entre 21 a 30 anos (211 participantes que nunca visitaram outro país).

Tabela 33 – Relação entre ramo de atividade e tipo de empresa

Relação entre ramo e tipo de empresa			
	Nacional	Multinacional	Total
Serviços	57	5	62
Comércio	62	5	67
Indústria	43	122	165
Setor Público	47	3	50
NR	4	3	7
TOTAL	213	138	351

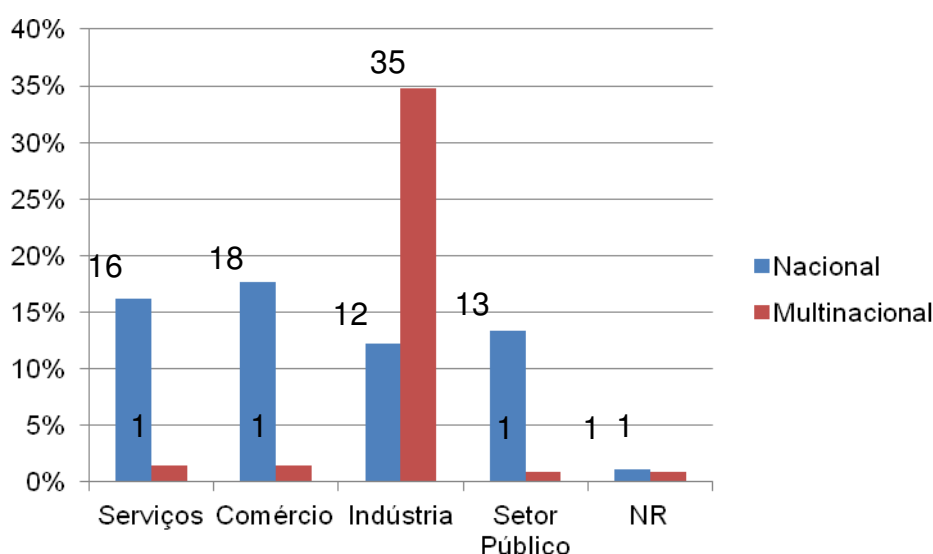


Gráfico 28 – Relação entre ramo de atividade e tipo de empresa

Na relação realizada entre o ramo de atividade com o tipo de empresa (Tabela 33 e Gráfico 28), verifica-se que a maioria dos participantes trabalha em empresas nacionais (213 participantes) no ramo comercial (62 participantes). Entretanto, dos 138 participantes que trabalham em empresas multinacionais, 122 participantes trabalham no ramo industrial, uma vez que no ramo de atividade industrial, a maioria das empresas do Vale do Paraíba Paulista é multinacional.

Podemos levantar a hipótese de que a maioria dos participantes trabalha em empresas nacionais por corresponderem a trabalhos no ramo de atividade de serviços, comércio e no setor público.

Tabela 34 – Relação entre a renda familiar e o nível de importância da competência intercultural na carreira

RENDA FAMILIAR	Completam ente importante	Muito importante	Importante	Pouco importante	Nada importante	NR	TOTAL
De 1 a 3 Salários	61	48	39	3	1	10	162
De 4 a 6 Salários	64	82	45	4	4	8	207
De 7 a 10 Salários	58	37	26	1	0	5	127
Mais de 10 Salários	21	19	13	0	1	1	55
NR	9	8	5	0	1	0	23
Não conta	10	6	5	0	0	0	21
TOTAL	223	200	133	8	7	24	595
PORCENTAGEM	37%	34%	22%	1%	1%	4%	99%

Na relação realizada entre a renda familiar dos participantes com o nível de importância que eles atribuem à competência intercultural em sua carreira (Tabela 34) verifica-se que os 223 participantes que responderam como “completamente importante” possuem em sua maioria renda familiar entre 4 a 6 salários (64 participantes), ficando em seguida os que possuem renda familiar entre 1 a 3 salários (31 participantes) e os que possuem renda familiar entre 7 a 10 salários (58 participantes).

Tabela 35 – Relação entre a idade dos participantes com a importância da competência intercultural na carreira

IDADE	Completamente importante	Muito importante	Importante	Pouco importante	Nada importante	NR	TOTAL
Até 20 anos	91	68	57	4	4	11	235
De 21 a 30 anos	114	116	68	1	3	11	313
De 31 a 40 anos	15	12	6	3	0	0	36
De 41 a 50 anos	1	2	1	0	0	0	4
De 51 a 60 anos	1	0	0	0	0	0	1
De 61 a 70 anos	0	0	0	0	0	0	0
NR	1	2	1	0	0	2	6
TOTAL	223	200	133	8	7	24	595
PORCENTAGEM	37%	34%	22%	1%	1%	4%	99%

Na relação realizada entre a idade dos participantes com a importância que eles atribuem à competência intercultural em sua carreira (Tabela 35), verifica-se que os 223 participantes que responderam como “completamente importante” possuem em sua maioria idades entre 21 a 30 anos (114 participantes) e até 20 anos (91 participantes).

Tabela 36 – Relação entre o gênero dos participantes com a importância da competência intercultural na carreira

GÊNERO	Completamente importante	Muito importante	Importante	Pouco importante	Nada importante	NR	TOTAL
Feminino	69	77	41	1	2	9	199
Masculino	150	120	88	7	5	14	384
NR	4	3	4	0	0	1	12
TOTAL	223	200	133	8	7	24	595
PORCENTAGEM	37%	34%	22%	1%	1%	4%	99%

Na relação realizada entre o gênero dos participantes com a importância que eles atribuem à competência intercultural em sua carreira (Tabela 36), verifica-se que os 223 participantes que responderam “completamente importante” são do gênero masculino (150 participantes), sendo 69 participantes que responderam “completamente importante” do gênero feminino.

Tabela 37 – Relação entre a renda familiar com a percepção de competência intercultural

PERCEPÇÃO SOBRE COMPETÊNCIA INTERCULTURAL	De 1 a 3 Salários	De 4 a 6 Salários	De 7 a 10 Salários	Mais de 10 Salários	NR	Não conta	TOTAL
Saber transformar o cenário de diferença em um ambiente positivo, produtivo e de confiança	57	83	45	21	9	9	224
Saber aceitar as diferenças culturais dentro da organização	83	107	71	33	15	12	321
Conhecer a respeito de outras culturas e sobre idiomas diferentes	89	109	63	30	14	16	321
Aceitar que existem diferentes pessoas, de países e culturas diferentes	76	92	58	25	10	13	274
Está relacionada à capacidade de transformar conhecimentos, habilidades e atitudes em resultados	48	65	33	22	6	6	180
Outro	3	2	1	1	1	1	9
TOTAL	356	458	271	132	55	57	1329
PORCENTAGEM	27%	34%	20%	10%	4%	4%	99%

Na relação realizada entre a renda familiar dos participantes com a percepção que eles possuem sobre competência intercultural (Tabela 37), verifica-se que os 458 participantes que possuem salário entre 4 a 6 responderam em sua maioria a questão “Conhecer a respeito de outras culturas e sobre idiomas diferentes” (109 participantes), depois foi a opção “Saber aceitar as diferenças culturais dentro da organização” (107 participantes), seguido das respostas “Aceitar que existem diferentes pessoas, de países e culturas diferentes” (92 participantes), “Saber transformar o cenário de diferença em um ambiente positivo, produtivo e de confiança” (83 participantes), “Está relacionada à capacidade de transformar conhecimentos, habilidades e atitudes em resultados” (65 participantes), “outros” (2 participantes).

4.3 Análise dos questionários sobre Competência Intercultural

O questionário sobre Competência Intercultural foi construído por Paiva (2013), com o objetivo de identificar o nível de competência intercultural dos servidores efetivos das carreiras de Pesquisa, de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais - INPE, na unidade sede em São José dos Campos, para realizar a sua dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté. O questionário constitui-se em um instrumento de autoavaliação, em que os próprios participantes se auto avaliam em uma escala de notas de 0 a 4, em que 0 significa “nada”; 1 significa “pouco”; 2 significa “médio”; 3 significa “muito” e 4 significa “completamente (PAIVA, 2013).

Para análise da confiabilidade dos dados foi utilizado o teste de Alfa de Cronbach, que verifica o grau de confiabilidade que a escala de mensuração da pesquisa produz. O resultado mede a consistência interna, ou seja, as questões ou indicadores individuais da escala devem medir o mesmo construto e, assim, devem ser altamente correlacionados. De acordo com a literatura de Corrar, Paulo e Dias

Filho (2007 *apud* PAIVA, 2013), o valor assumido pelo Alfa pode estar entre 0 e 1, e quanto mais próximo de 1, maior a fidedignidade das dimensões do construto. Há divergências sobre o valor mínimo aceitável, porém, sugere-se o valor mínimo ideal de 0,7, mas também pode-se aceitar 0,6. O teste de Alfa de Cronbach aplicado às questões/indicadores desta pesquisa apresentou valor global 0,95, indicando que as escalas utilizadas são consistentes por apresentar valor superior ao recomendado pela literatura (PAIVA, 2013).

Nas instruções dadas para o preenchimento do questionário foi solicitado aos participantes que ao responderem as questões sobre competência intercultural pensassem em uma cultura estrangeira específica, com a qual já tiveram ou têm contato (Tabela 38). As culturas pensadas pelos estudantes foram:

Tabela 38 – Cultura estrangeira que os participantes têm ou já teve contato

CULTURAS			
Norte-Americana	138	Irlandesa	2
Inglesa/Britânica	74	Portuguesa	2
Inglesa/Americana	3	Angolana	2
Japonesa	20	Australiana	2
Alemã	13	Indiana	2
Alemã/Japonesa	1	Colombiana	2
Espanhola	13	Russa	2
Italiana	13	Indígena	1
Canadense	10	Uruguaia	1
Argentina	8	Árabe	1
Coreana	7	Marroquina	1
Francesa	5	Haitiana	1
Africana	3	Islâmica	1
Chilena	3	Egípcia	1
Mexicana	3	Polonesa	1
Chinesa	2	Sul Americana	1
Boliviana	2	Holandesa	1
Européia	2	Tcheca	1
Peruana	2	NR	247

Comparando as culturas pensadas para responder o questionário sobre Competência Intercultural pelos alunos desta pesquisa com os servidores da

pesquisa de Paiva (2013), em ambas pesquisas as duas primeiras culturas pensadas foram semelhantes: a Norte-Americana e a Inglesa. O resultado dessa pesquisa foram seguidos pelas respostas “Japonesa” (20 participantes), “Alemã” (13 participantes), “Espanhola” (13 participantes) e “Italiana” (13 participantes). Já na pesquisa de Paiva (2013) foram seguidos dos resultados “Francesa” (29 servidores), “Indiana/Hindu” (29 servidores) e “Chinesa” (23 servidores).

As vinte perguntas do questionário foram separadas em quatro grupos, denominados por fatores que correspondem às quatro dimensões da competência intercultural, nomeadas como: conhecimentos, atitudes, habilidades e sensibilidade, sendo que cada fator agrupa cinco perguntas. Para a escala de classificação da competência intercultural foi utilizada a construção de Paiva (2013): a soma das notas que cada respondente poderia se autoavaliar em cada fator seria 0 a mínima e 20 a máxima (neste caso, nota 4 para cada pergunta do grupo de cinco perguntas que compõem cada fator), e uma vez que definiu-se que a competência intercultural seria classificada em três níveis (baixo, médio e alto), o intervalo entre os valores das somas das notas (de 0 a 20) resulta em 21 diferentes valores, que dividido pelos três níveis, dá o resultado 7. Desta forma, determinou-se que 7 seria o intervalo entre os três níveis da competência intercultural, calculado a partir do resultado da soma das notas em cada fator. Assim, definiu-se que a escala da competência intercultural em cada fator seria (PAIVA, 2013, p. 143): de 0 a 6: nível baixo; de 7 a 13: nível médio; de 14 a 20: nível alto.

Para a identificação da competência intercultural global foi utilizada o desvio padrão que teve como resultado 3,78.

Tabela 39 – Escala de classificação da competência intercultural: Conhecimentos

CONHECIMENTOS	
Baixo	169
Médio	368
Alto	49
NR	9
TOTAL	595

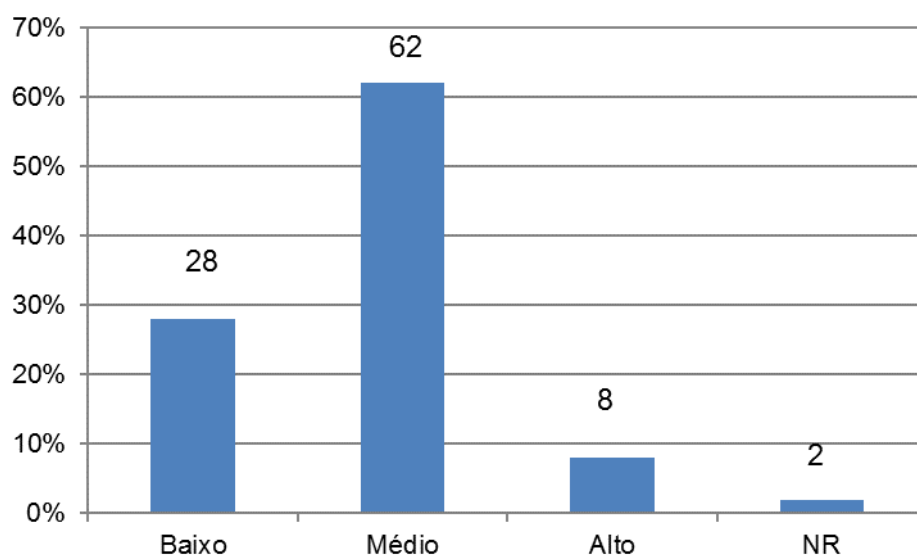


Gráfico 29 – Escala de classificação da competência intercultural: Conhecimentos

A competência intercultural está associada ao sucesso no desenvolvimento de carreira, e é marcada por atributos pessoais, conhecimentos e habilidades (MORLEY *et al.*, 2010).

O conhecimento faz parte de um dos quatro fatores que corresponde às dimensões da competência intercultural avaliada no questionário (ANEXO F) aplicado aos participantes. Esse grupo tem por finalidade identificar os costumes e tabus que são essenciais nas diversas culturas, o conhecimento social e profissional da interação dos participantes com outras culturas, identificar sinais de tensão e estratégias para superar essas possíveis situações, distinguir técnicas e estratégias para a comunicação e aprendizado e reconhecer os fatores históricos, sócio-políticos e religiosos importantes (PAIVA, 2013). A análise dos questionários apresentou que em relação à dimensão conhecimentos o maior resultado foi o nível médio (62%), presente na Tabela 39 e no Gráfico 29.

Tabela 40 – Escala de classificação da competência intercultural: Atitudes

ATITUDES	
Baixo	45
Médio	220
Alto	317
NR	13
TOTAL	595

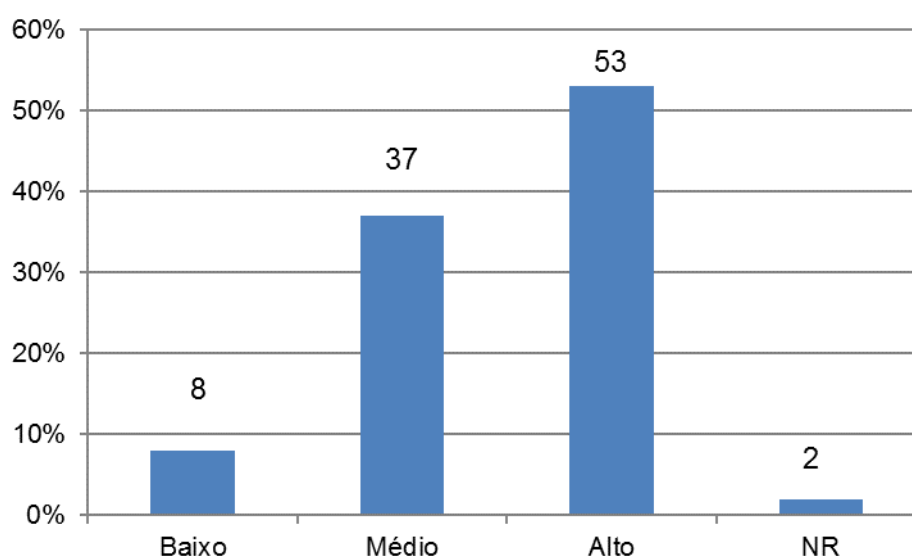


Gráfico 30 – Escala de classificação da competência intercultural: Atitudes

Inteligência cultural, de acordo com Earley e Mosakowski (2004) está relacionada com a inteligência emocional. A diferença entre as duas é que na inteligência cultural o indivíduo compreende o que o faz humano e o que o diferencia dos outros, já na inteligência emocional o indivíduo pode retirar as características do comportamento de uma pessoa ou grupo que podem ser aceitas como verdadeiras para todos os indivíduos ou grupo, características essas peculiares que não são nem universais e nem exclusivas de todos os seres humanos. Esta inteligência cultural está fundamentada em três componentes que são o componente cognitivo, o físico e o emocional ou motivacional (EARLEY; MOSAKOWSKI, 2004). A atuação dos

profissionais ultrapassa seu caráter local, se tornando de alcance mundial, “[...] as cadeias formadas pelas empresas assumem uma nova dinâmica que se relaciona, simultaneamente, com pontos de todos os continentes (SILVA; PINTA, 2008, p.138). A análise dos questionários revelou que em relação à dimensão atitudes o maior resultado foi o nível alto (53%), presente na Tabela 40 e no Gráfico 30. A atitude como uma parte da dimensão da competência intercultural tem por finalidade reconhecer a interação dos participantes com as pessoas de outras culturas, assim como não julgar suas diferenças e sim aprender com elas outro idioma e outras culturas, sabendo enfrentar situações e as diferenças, analisando os participantes sua comunicação em outro idioma e se possui comportamento apropriados (PAIVA, 2013).

Tabela 41 – Escala de classificação da competência intercultural: Habilidades

HABILIDADES	
Baixo	146
Médio	320
Alto	119
NR	10
TOTAL	595

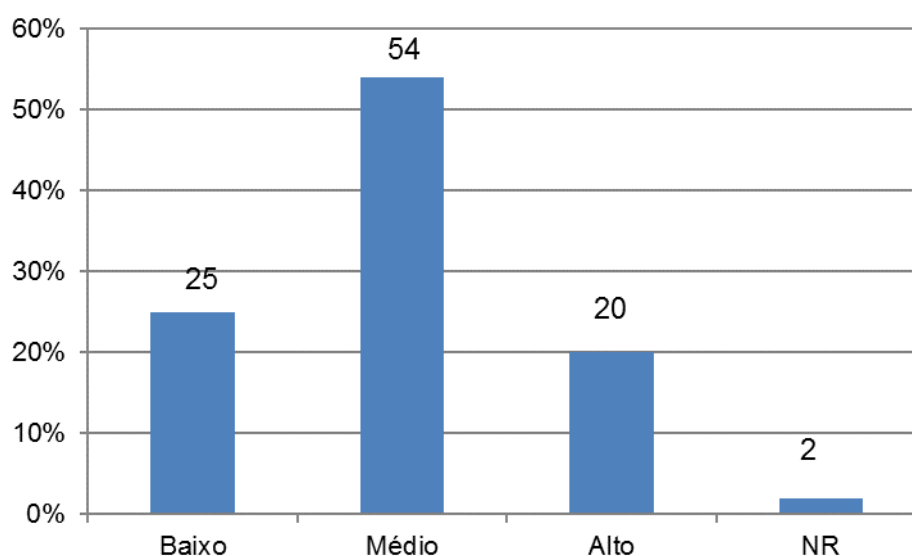


Gráfico 31 – Escala de classificação da competência intercultural: Habilidades

Como já visto em Morley *et al.* (2010), a habilidade é fundamental para o sucesso no desenvolvimento de carreira. Faz parte das habilidades interculturais as seguintes características: flexibilidade na interação com as pessoas, a capacidade de interação em diferentes gestos, a resolução de conflitos e mal-entendidos, o emprego de técnicas e estratégias para comunicação e aprendizado, o ajustamento do comportamento, da vestimenta e dos gestos. (PAIVA, 2013). Em relação às habilidades interculturais dos participantes o resultado obtido pela maioria foi “médio” (54%) (Tabela 41 e Gráfico 31).

Tabela 42 – Escala de classificação da competência intercultural: Sensibilidade

SENSIBILIDADE	
Baixo	62
Médio	295
Alto	228
NR	10
TOTAL	595

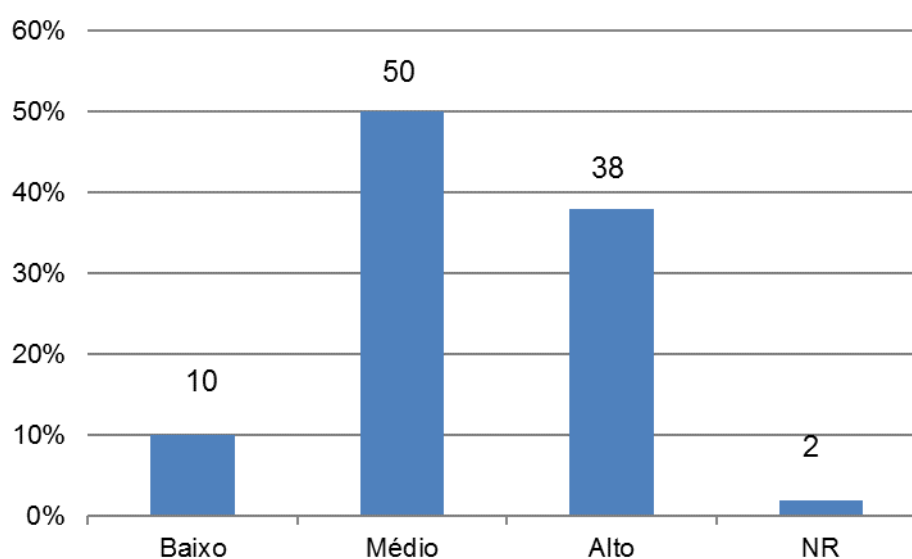


Gráfico 32 – Escala de classificação da competência intercultural: Sensibilidade

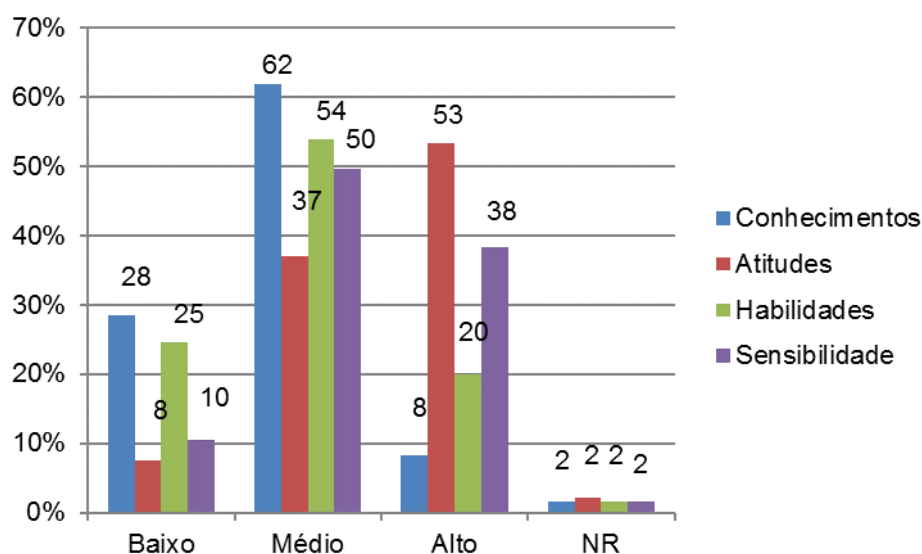


Gráfico 33 – Escala de classificação da competência intercultural

Sensibilidade intercultural é definida por Nichols (2011) como a capacidade de diferenciar e vivenciar as diferenças culturais que são relevantes, tendo um papel fundamental para conseguir enfrentar e resolver problemas de nível globais, uma vez que, indivíduos mais sensíveis podem desenvolver um nível mais alto de competência intercultural. Cidadãos globais possuem uma maior consciência de que o mundo é um lugar complexo e que os países se interdependem, podendo apreciar assim as diferenças e tendo facilidade em se relacionar com outras culturas (MEADE, 2010). No fator sensibilidade está inserida a importância da diversidade, das reações negativas às diferenças, a importância dos perigos de generalizações, a importância de como os outros o veem numa situação intercultural, a importância de fatores que ajudam ou prejudicam a interculturalidade, e as formas de superá-las. Em relação ao nível de sensibilidade dos participantes, a maioria também obteve nível médio (50%) como representado na Tabela 42 e Gráfico 32.

No Gráfico 33 apresenta a escala completa de classificação da competência intercultural.

Tabela 43 – Escala de classificação da competência intercultural conhecimentos e os cursos

CURSOS	Baixo	Médio	Alto	NR	TOTAL
Administração	40	72	8	1	121
Engenharia Aeronáutica	8	27	6	3	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	16	33	7	0	56
Engenharia Civil	29	53	6	0	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	9	19	5	1	34
Engenharia de Energia	0	0	1	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	16	24	3	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	11	47	2	2	62
Engenharia Mecânica	40	93	11	2	146
TOTAL	169	368	49	9	595
PORCENTAGEM	28%	62%	8%	2%	100%

Tabela 44 – Escala de classificação da competência intercultural atitudes e os cursos

CURSOS	Baixo	Médio	Alto	NR	TOTAL
Administração	8	50	62	1	121
Engenharia Aeronáutica	0	13	27	4	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	7	19	30	0	56
Engenharia Civil	6	29	52	1	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	5	14	13	2	34
Engenharia de Energia	0	0	1	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	5	13	25	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	5	21	34	2	62
Engenharia Mecânica	9	61	73	3	146
TOTAL	45	220	317	13	595
PORCENTAGEM	8%	37%	53%	2%	100%

Tabela 45 – Escala de classificação da competência intercultural habilidades e os cursos

CURSOS	Baixo	Médio	Alto	NR	TOTAL
Administração	34	64	22	1	121
Engenharia Aeronáutica	10	22	9	3	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	15	28	13	0	56
Engenharia Civil	20	52	16	0	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	12	16	5	1	34
Engenharia de Energia	0	0	1	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	14	21	8	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	12	37	11	2	62
Engenharia Mecânica	29	80	34	3	146
TOTAL	146	320	119	10	595
PORCENTAGEM	25%	54%	20%	2%	101%

Tabela 46 – Escala de classificação da competência intercultural sensibilidade e os cursos

CURSOS	Baixo	Médio	Alto	NR	TOTAL
Administração	12	60	48	1	121
Engenharia Aeronáutica	4	24	13	3	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	8	22	26	0	56
Engenharia Civil	12	33	43	0	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	4	15	14	1	34
Engenharia de Energia	0	1	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	3	22	18	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	4	34	22	2	62
Engenharia Mecânica	15	84	44	3	146
TOTAL	62	295	228	10	595
PORCENTAGEM	10%	50%	38%	2%	100%

Nas Tabelas 43, 44, 45 e 46 apresentam-se as dimensões da competência intercultural e os cursos dos participantes. Em relação a dimensão “conhecimentos” o nível da maioria dos participantes foi médio (368 participantes, Tabela 43) e em sua maioria do curso de engenharia mecânica (93 participantes). A dimensão “atitudes” o nível da maioria dos participantes foi alto (220 participantes, Tabela 44), com 61 participantes do curso de engenharia mecânica. A maioria dos participantes

da classificação da competência intercultural das dimensões “habilidades” e “sensibilidade” classificaram no nível médio (Tabelas 45 e 46).

Tabela 47 – Análise Global

ANÁLISE GLOBAL					
	Baixo	89			
	Médio	422			
	Alto	75			
	NR	9			
CURSOS	Baixo	Médio	Alto	NR	TOTAL
Administração	22	85	13	1	121
Engenharia Aeronáutica	5	30	6	3	44
Engenharia Ambiental e Sanitária	9	41	6	0	56
Engenharia Civil	12	62	14	0	88
Engenharia de Alimentos	0	0	0	0	0
Engenharia da Computação	0	0	0	0	0
Engenharia de Controle e Automação	7	21	5	1	34
Engenharia de Energia	0	1	0	0	1
Engenharia de Produção Mecânica	8	30	5	0	43
Engenharia Elétrica e Eletrônica	6	46	8	2	62
Engenharia Mecânica	20	106	18	2	146
TOTAL	89	422	75	9	595

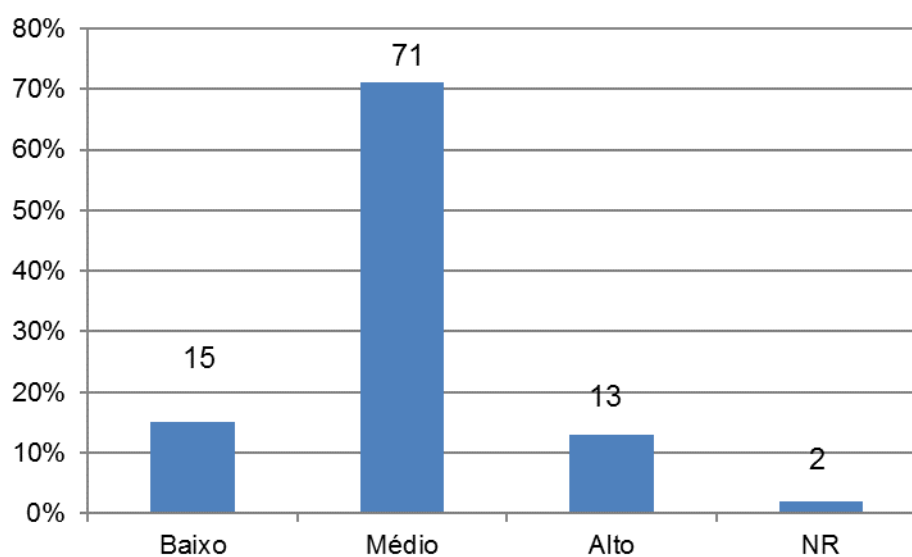


Gráfico 34 – Análise Global

Nas Figuras 47 e 48 e no Gráfico 33 observa-se que referente à análise global (Figura 47 e Gráfico 34) apenas 13% dos participantes foram classificados no nível alto (75 participantes), 15% dos participantes foram classificados no nível baixo (89 participantes) e 71% dos participantes foram classificados no nível médio (422 participantes). Comparando os resultados da atual pesquisa com a pesquisa realizada por Paiva (2013, p.194) pôde-se também identificar que a competência intercultural global dos servidores estudados por Paiva, com relação a conhecimentos e habilidades, se enquadrou no "nível médio", já com relação a atitudes, enquadrou-se no "nível alto". A competência intercultural global de todos os respondentes foi mais frequente na classificação "nível médio" em ambas as pesquisas. Ainda comparando os dados obtidos nessa pesquisa com a pesquisa de Paiva (2013), foi encontrada diferença na escala de classificação da competência intercultural sensibilidade, obtendo-se como maior resultado o "nível médio" entre os alunos e o nível "alto" dentre os servidores, o que talvez possa ser explicado pelo maior contato intercultural no ambiente de trabalho que os profissionais estudados por Paiva (2013) possuem.

Tabela 48 – Correlação da análise global e as dimensões com as variáveis: curso, gênero, idade e renda familiar

	Conhecimentos	Atitudes	Habilidades	Sensibilidade	Global
Curso	0,013099789	-0,025598624	0,037192212	-0,046538247	0,021663268
Gênero	0,05396666	0,005304406	0,064827686	0,012402344	0,061145516
Idade	-0,01429627	-0,011784281	0,058708928	0,055285	0,014488938
Renda Familiar	0,182070958	0,139213023	0,101218097	0,091776809	0,152799277
	Conhecimentos	Atitudes	Habilidades	Sensibilidade	Global
Curso	Não associado	Não associado	Não associado	Não associado	Não associado
Gênero	Não associado	Não associado	Não associado	Não associado	Não associado
Idade	Não associado	Não associado	Não associado	Não associado	Não associado
Renda Familiar	Não associado	Não associado	Não associado	Não associado	Não associado

A Figura 48 representa as correlações da análise global das dimensões com as variáveis: curso, gênero, idade e renda familiar. Foi utilizado a função PEARSON no Microsoft Excel. De acordo com Stanton (2001) é comum atribuir exclusivamente a Karl Pearson o desenvolvimento do coeficiente de Pearson, porém na realidade foi um trabalho conjunto de Karl Pearson e Francis Cunha. Dessa forma, correlação foi definida como uma medida de associação bivariada do grau do relacionamento entre duas variáveis. Para Moore (2007), “A correlação mensura a direção e o grau da relação linear entre duas variáveis quantitativas” (MOORE, 2007, p.100-101). Dessa forma, o coeficiente de correlação de Pearson é uma medida de associação linear entre variáveis. Duas variáveis se associam, em termos estatísticos, quando essas variáveis armazenam semelhanças na distribuição dos seus escores, podendo se associar por meio da distribuição das frequências ou através do compartilhamento de variância. Dessa forma a correlação de Pearson requer um compartilhamento de variância e que essa variância seja distribuída de maneira linear (STANTON, 2001).

Os resultados obtidos foram que todas as correlações são fracas (menor que 0,5), sendo assim nenhuma das variáveis interfere nos resultados das dimensões. Existe uma pequena possibilidade de que os participantes do gênero masculino tenham melhor desempenho no fator habilidades do que as mulheres (aproximadamente 0,6). Possivelmente, quanto maior a idade menor o desempenho nos fatores conhecimentos e atitudes, tendo valores negativos (correlação negativa). Possivelmente, cursos de engenharia como engenharia de controle e automação, engenharia de energia, engenharia de produção mecânica, engenharia elétrica e eletrônica e engenharia mecânica, têm menor desempenho nos fatores atitudes e sensibilidade possuindo valores negativos (correlação negativa). Existe uma pequena possibilidade também de que a renda familiar dos participantes possa influenciar nos fatores conhecimentos, atitudes, habilidades e sensibilidades; quanto maior a renda melhor o desempenho dos participantes nesses quatro fatores (maior que 0,6).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo identificar a concepção e o nível de competência intercultural e sua contribuição para a carreira profissional de alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba Paulista dos cursos de administração e engenharia. A competência intercultural engloba conhecimentos, habilidades, atitudes e sensibilidade em relação às diferenças culturais. Foram enfocados apenas os cursos de administração e engenharia, uma vez que são os cursos mais ligados às áreas voltadas para a gestão e tecnologia, sendo de suma importância a competência intercultural do aluno que pretende ingressar nessas áreas para o desenvolvimento de carreira. A finalidade desta pesquisa foi de verificar a importância atribuída pelos alunos de graduação à competência intercultural enquanto elemento para seu desenvolvimento profissional, sendo que as universidades estão cada vez mais tentando inserir essa interculturalidade em seus programas. Dessa maneira buscou conhecer como os alunos de graduação se relacionam com outras culturas, outras pessoas, outras línguas, já que as universidades vêm caminhando cada vez mais para a internacionalização. A importância deste estudo está ligada também à possibilidade de sensibilizar os alunos, futuros profissionais, quanto à relevância da competência intercultural para a consecução de seus objetivos de carreira, diante dos desafios da globalização, assim como contribuir para estimular outros estudos e pesquisas sobre o tema.

Os resultados mais relevantes da pesquisa observados no questionário sócio demográfico foram de que a maioria dos participantes nunca conheceu outros países, podendo ter relação com a renda familiar dos participantes, que em sua maioria é de 4 a 6 salários mínimos e de 1 a 3 salários mínimos. A maioria dos participantes atribui importância para a competência intercultural, principalmente no desenvolvimento de sua carreira. Se somar os participantes que responderam “importante”, “muito importante” e “completamente importante” na questão sobre o nível de importância da competência intercultural no seu ambiente de trabalho obtemos uma porcentagem de 66% da amostra total, sendo que para 12% dos participantes essa questão não se aplica. Em relação à porcentagem sobre o nível de importância da competência intercultural para a carreira o resultado foi de 93% da

amostra total, apenas 2% responderam que acham “nada importante” e “pouco importante”. Obteve-se assim um resultado positivo, em que a grande maioria possui consciência da importância da competência intercultural em seu ambiente de trabalho e principalmente para o desenvolvimento de suas carreiras.

Em relação a questão sobre ações para desenvolver a competência intercultural serem ou não oferecidas pela Universidade, 55% dos participantes responderam que não são oferecidas. Entretanto a Universidade oferece ações, mas pode ser que muitas vezes as informações não estejam sendo suficientemente divulgadas ou então que falte interesse da parte dos alunos de buscarem essas informações. Na aplicação presencial dos questionários alguns participantes falaram que não existem ações, que nunca souberam de nada. Por outro lado, alguns professores falaram de alunos que estão fazendo pesquisas fora do país incentivados pela Universidade e comentaram também da falta de interesse dos alunos em buscar informações, de assistirem palestras com estrangeiros e até o mesmo sobre medo dos alunos de não entenderem o idioma.

Os resultados obtidos no questionário sobre competência intercultural foi a de que a escala de classificação da competência intercultural dos participantes tem como resultado predominante o nível médio para as dimensões de conhecimentos, habilidades e sensibilidade e como nível alto para a dimensão de atitudes. A análise global também teve classificação predominante o nível “médio”. As correlações realizadas foram fracas, ou seja, nenhum dado influencia significativamente no outro.

Conclui-se que o objetivo proposto pela pesquisa foi alcançado, e para a continuidade dessa pesquisa apresentam-se as seguintes sugestões de ações que possam ser realizadas:

- Incentivar os alunos a participarem das palestras realizadas na Universidade com estrangeiros, mostrando para eles a importância desse contato e de estudarem outros idiomas;
- Convidar mais estrangeiros para ministrarem palestras sobre diferentes temas;
- Sensibilizar os alunos sobre a importância de outros idiomas para o desenvolvimento de carreira e para a competência intercultural;
- Incluir matérias ou realizar *workshop* com a finalidade de que os olhares dos alunos se tornem mais críticos em relação à importância que a competência intercultural possui para o desenvolvimento de carreira;

- Realizar programas de mobilidade estudantil que ajudem os alunos que não possuem oportunidade financeira de estudar em outro país, e esses programas se estendendo para todas as áreas;
- Motivar a realização de produções acadêmicas e a submissão e apresentação em outros países;
- Realizar parceria com outras Universidades, em que o aluno realize uma parte da grade curricular em outro país;
- Incluir bibliografias estrangeiras como leitura obrigatória;
- Realizar ações transversais, que envolvam os professores como multiplicadores desse estudo;
- Incentivar os professores a trabalhar esse tema em sala de aula, mostrando a importância do mesmo para a formação acadêmica e para o desenvolvimento da carreira dos alunos;
- Montar treinamentos para os professores a respeito desse tema.

Pretende-se que os resultados desse estudo sejam disseminados em eventos científicos da área, e especialmente nos eventos da universidade na qual a pesquisa foi desenvolvida, por meio de palestras e *workshops*. Isso possibilitará que alunos e professores conheçam a realidade acerca dessa temática, assim como se sensibilizem sobre sua importância.

REFERÊNCIAS

- ALTBACH, P. G. Globalization and the university: myths and realities in an unequal world. **Tertiary Education and Management**, Boston, Estados Unidos, v. 10, n. 1, p. 3-25, 2004. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/44832165_Globalization_and_the_university_Myths_and_realities_in_an_unequal_world>. Acesso em 02 de mar. 2016.
- BALASSIANO, M.; VENTURA, E. C. F.; FILHO, J. R. F. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.8, n.3, 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552004000300006>. Acesso em 26 de fev. 2016.
- BANDURA, A. The changing face of psychology at the dawning of a globalization era. **Canadian Psychology**, 2000. Disponível em <<http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura2001CP.pdf>>. Acesso em 07 de jul. 2015.
- BRANDÃO, C. Celso Furtado: subdesenvolvimento, dependência, cultura e criatividade. **Revista de Economia Política de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación**, v.14, n.1, jan./abr., 2012. Disponível em <http://ppga.unitau.br/file.php/735/Artigo_de_CARLOS_Brandao_sobre_o_desenvolvimento.pdf>. Acesso em 05 de set. 2014.
- BRIDGES, W. **Um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books do Brasil Editora Ltda., 1995.
- CANDAU, V. Educacion Intercultural en America Latina: distintas concepciones y tensiones actuales. **Estudios Pedagógicos**, Valdivia, v.36, n.2, 2010. Disponível em <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052010000200019&lang=pt>. Acesso em 04 de jun. 2014.
- CASADO, T. Comportamento organizacional: fundamentos para a gestão de pessoas. In: SANTOS, R. C. **Manual de gestão empresarial: conceitos e aplicações nas empresas**. São Paulo: Atlas, 2007.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n.6, p.67-75, 1995.
- COELHO, J. A. Organizações e Carreiras sem fronteiras. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. (Org) **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.
- DEDECCA, C. Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, vol.25, n.1 (97), pp.94-111, jan./mar., 2005. Disponível em <<http://www.rep.org.br/pdf/97-6.pdf>>. Acesso em 05 de jun. 2014.

DUARTE, R. G. *et al.* O papel dos relacionamentos interpessoais na internacionalização das instituições de Ensino Superior. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v.28, n.01, p.343-370, mar. 2012.

DUTRA, J. **Gestão de Carreira na Empresa Contemporânea**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Administração de Carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

EARLEY, P.C.; MOSAKOWSKI, E. Cultural Intelligence. **Harvard Business Review**, October, 2004. Disponível em <<https://esprigloballearning.com/wp-content/uploads/2015/08/HBR.Cultural-Intelligence1.pdf>>. Acesso em 01 de mar. 2016.

FINURAS, P. **Gestão Intercultural**: pessoas e carreiras na Era da Globalização. 3.ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2011.

FUNDER, D. C. Personality. **Annual Review of Psychology**, 2001.

FURTADO, C. **O mito do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1974.

_____. **A economia latino-americana**: formação histórica e problemas contemporâneos. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1976.

_____. **Pequena introdução ao desenvolvimento**: enfoque interdisciplinar. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1980.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAEGER, L. **Intercultural Competende**: na investigation of strategies employed by transnational faculty members. 2007. Tese. (Doctor of Philosophy) – Capella University, 2007.

HALL, D. T. Careers in Organization. **Pacific Paliades**. California: Goodyear Publishing Company, 1976.

HAMMER, M. R.; BENNETT, M. J.; WISEMAN, R. Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. **International Journal of Intercultural Relations**, v.27, p.421–443, 2003. Disponível em <http://www.sol.lu.se/media/utbildning/dokument/kurser/ENBC11/20112/Hammer_article_Task_1.pdf>. Acesso em 08 out. 2015.

ISARD, W. **History of regional science and the regional science association international**. New York: Springer, 2003.

JOHNSON, J. P.; LENARTOWICZ, T. Cross-cultural competence in international business: toward a definition and a model. **Journal of International Business Studies**, 2006.

KEHL, K.; JASON, M. Differences in Global-Mindedness between Short-Term and Semester-Long Study Abroad Participants at Selected Private Universities. **The Interdisciplinary Journal of Study Abroad**, v.15, p.67-79, 2008.

KNIGHT, J. Internationalization: management strategies and issues. **International Education Magazine - CBIE**, Ottawa, v.9, n.1, p.6-22, 1993.

_____. Internationalization remodeled: definition, approaches, and rationales. **Journal of Studies in International Education**, Standford, v.8, n.1, 2004.

Disponível em <<http://jsi.sagepub.com/content/8/1/5>>. Acesso em 02 de mar. 2016.

LACOMBE, B. M. B.; CHU, R. A. Buscando as Fronteiras da Carreira sem Fronteiras: uma pesquisa com professores universitários em administração de empresas na cidade de São Paulo. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. (Org) **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

LEGEEN, K. **Human Resourcer Managemente**. London: McMillian Business, 1995.

LEUNG, K.; ANG, S.; TAN, M. Intercultural Competence. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**. 2014.

LIMA, M. C. **Monografia: a engenharia da produção acadêmica**. São Paulo: Saraiva, 2004.

LIMA, M. C. *et al.* Motivações da Mobilidade Estudantil entre os Estudantes do Curso de Administração. **Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade – EnEPQ**, Curitiba, nov./2009.

MAANEN, J. V. **Organizational Careers: Some news perspectives**. London: John Wiley & Sons, 1977.

MALVEZZI, S. **A Construção da Identidade Profissional no modelo emergente da carreira**. 2000. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v7n17/11.pdf>>. Acesso em 04 de ago. 2015.

MARTINS, H. T. Gerenciamento de Carreira Proteana: Contribuições para práticas contemporâneas de Gestão de Pessoas. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. (Org) **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2001.

MEADE, A. **Intercultural Competence: An Appreciative Inquiry**. Dissertation, Fielding Graduate University, United States, 2010.

MCCRAE, R.; COSTA, P. A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. **Personality and Individual Differences**. 1992. Disponível em <http://cda.psych.uiuc.edu/multivariate_fall_2013/neo_mccrae_costa.pdf>. Acesso em 05 de jul. 2015.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MORLEY, J. L. C. *et al.* Intercultural competence in the international business arena. **Journal of Managerial Psychology**, v. 25, p.805-809, 2010. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/233525764_Intercultural_competence_in_the_international_business_arena>. Acesso em 01 de mar. 2016.

MOORE, D. S. **The Basic Practice of Statistics**. New York: Freeman, 2007.

NICHOLS, K. P. **Fostering Intercultural Competence Through Study Abroad: A Gender-Based Analysis of Individual and Program Factors Influencing Development**. 2011. 108 f. Dissertação (Doutorado em Educação) – Graduate School of the University of Minnesota, 2011.

OLIVEIRA, A. L. Comportamento organizacional e pesquisa qualitativa: algumas reflexões metodológicas. In: CHAMON, E.M.Q.O. (Org.). **Gestão e comportamento humano nas organizações**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007, p. 180-205.

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista/o ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

PAIVA, M. P. V. **Competência intercultural dos servidores de um instituto de pesquisa científica e tecnológica localizado no Vale do Paraíba Paulista**. 2013. 225 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté, São Paulo, 2013.

PINTO, K. M. D.; OLIVEIRA, A. L. Desenvolvimento de Carreira: o papel do indivíduo e da organização, p.110-148. CHAMON, E. M. Q. O. (org). **Gestão Integrada de Organização**. Rio de Janeiro: Brasport, 2008.

RISNER, M. **Developing Intercultural Competence Through Blended Learning: the role of peer interaction**. 2011. Tese (Doctor of Education) – Graduate School of the University of Florida, 2011.

SANTOS, E. *et al.* Desenvolvimento: um conceito multidimensional. **DRD – Desenvolvimento Regional em debate**, ano 2, n.1, jul. 2012. Disponível em <http://ppga.unitau.br/file.php/735/DESENVOLVIMENTO_-_conceito.pdf>. Acesso em 05 de set. 2014.

SANTOS, M. **Por uma outra globalização do pensamento único á consciência**. 2000. Disponível em <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/sugestao_leitura/sociologia/outra_globalizacao.pdf>. Acesso em 20 jul. 2015.

SILVA, R. C. F.; PINTA, S. R. R. Brincando de trabalhar, aprendendo com a vivência - O desenvolvimento de competência a partir de uma experiência de vida. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 136-161, jan./jun. 2008.

STANTON, J. M. Galton, Pearson, and the peas: A brief history of linear regression for statistics instructors. **Journal of Statistical Education**, v.9, n.3, 2001. Disponível em <<http://www.amstat.org/publications/JSE/v9n3/stanton.html>>. Acesso em 11 de abr. 2016.

SUPER, D; HALL, D. Carree development: exploration and planning. **Review Psychology**, 2014

VIEIRA, E. T. **Industrialização e Políticas de Desenvolvimento Regional**: o Vale do Paraíba Paulista na segunda metade do século XX. 2009. 177 f. Tese (Doutorado em História Econômica) - Departamento de História da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

WHALEY, A. L.; DAVIS, K. E. Cultural competence and evidence-based practice in mental health services: a complementary perspective. **American Psychologist**, 2007.

ANEXO A – CARTA DE APRESENTAÇÃO



Universidade de Taubaté

Autoria Municipal de Regime Especial
Reconhecida pelo Dec. Fed. Nº 78.924/76
Recredenciada pelo CEE/SP
CNPJ.45.176.153/0001-22

Reitoria

Rua 4 de Março, 432 - Centro - Taubaté-SP - 12020-270
tel.: (12) 225.4100 fax: (12) 232.7660 www.unitau.br reitoria@unitau.br

Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação

Rua Visconde do Rio Branco, 210 - Centro - Taubaté-SP - 12020-040
tel.: (12) 225.4217 225.4218 fax: (12) 232.2947 www.unitau.br/prppg

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO – ECA

Taubaté, 08 de maio de 2015

De: Prof. Dr. Edson Aparecida de Araújo Querido de Oliveira

Coordenador do Programa de Pós-graduação em Administração - UNITAU

À Profa. Dra. Nara Lúcia Perondi Fortes

Pró-Reitora de Graduação da Universidade de Taubaté - UNITAU

Prezada Profa. Nara Lúcia Perondi Fortes

A Sra. Michelle Welster Hatanaka Rodolfo, regularmente matriculada no Programa de Pós-graduação em Administração desta Universidade, desenvolve sua dissertação de Mestrado na área de Gestão e Desenvolvimento Regional. Sua proposta de trabalho intitula-se “COMPETÊNCIA INTERCULTURAL E CARREIRA: Estudo sobre a percepção dos alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba”.

Tratando-se de uma pesquisa de campo, gostaria de solicitar a colaboração de V.S. no sentido de conceder ao Sra. Michelle Welster Hatanaka Rodolfo autorização para aplicação de dois questionários, sendo um Sócio demográfico e outro sobre Competência Intercultural nos alunos de graduação dos cursos de Engenharia e Administração, cursando do primeiro ao último ano. Tais informações serão utilizadas tão-somente para fins acadêmicos. Se considerar necessário ou conveniente, o nome e qualquer outra forma de identificação dessa empresa poderão ser omitidos do manuscrito final da dissertação.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Edson Aparecida de Araújo Querido de Oliveira

Coordenador do Programa de Pós-graduação em Administração – UNITAU

ANEXO B - Termo de Autorização Institucional

Esta pesquisa está sendo realizada pelo Sra. **Michelle Welster Hatanaka Rodolfo** aluna do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Taubaté (PPGA), como dissertação de mestrado, sendo orientada e supervisionada pela professora Dra **Adriana Leonidas de Oliveira**.

Seguindo os preceitos éticos, informamos que a participação desta IES será absolutamente sigilosa, não constando seu nome ou qualquer outro dado que possa identificá-la no manuscrito final da dissertação ou em qualquer publicação posterior sobre esta pesquisa. Informamos ainda que pela natureza da pesquisa, a participação desta Instituição não acarretará quaisquer danos à mesma. A seguir, damos as informações gerais sobre esta pesquisa, reafirmando que qualquer outra informação poderá ser fornecida a qualquer momento, pela aluna pesquisadora ou pela professora responsável.

TEMA DA PESQUISA: COMPETÊNCIA INTERCULTURAL E CARREIRA: Estudo sobre a percepção dos alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba.

OBJETIVO: Identificar a concepção e o nível de competência intercultural e sua contribuição para a carreira profissional de alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba dos cursos de administração e engenharia.

PROCEDIMENTO: Aplicação coletiva de dois questionários, sendo um questionário Sócio Demográfico e outro sobre Competência Intercultural.

SUA PARTICIPAÇÃO: Autorizar a aplicação da pesquisa nesta IES.

Após a conclusão da pesquisa, prevista para Março/2016, uma dissertação, contendo todos os dados e conclusões, estará à disposição na Biblioteca da Universidade de Taubaté, assim como no acervo *on line* da Universidade de Taubaté e no banco digital de teses e dissertações da Capes.

Agradecemos sua autorização, enfatizando que a mesma em muito contribuirá para a construção de um conhecimento atual nesta área.

Local, ____ de ____ de 2015.

Profa. Orientadora Dra Adriana Leonidas de Oliveira

RG: XXXXXXXX-X

e-mail: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Telefone: XX-XXXX XXXX

Aluna Michelle Welster Hatanaka Rodolfo

RG: XXXXXXXX-X

e-mail: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Telefone: XX-XXXX XXXX

Tendo ciência das informações contidas neste Termo de Consentimento, Eu

_____, portador do RG nº

_____,
responsável pela

Instituição _____, autorizo a

aplicação desta pesquisa na mesma.

Local, ____ de ____ de 2015.

Assinatura

ANEXO C - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: COMPETÊNCIA INTERCULTURAL E CARREIRA: Estudo sobre a perspectiva de alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba.

Pesquisador: Michelle Welster Hatanaka Rodolfo

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 46541415.0.0000.5501

Instituição Proponente: Universidade de Taubaté

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.138.492

Data da Relatoria: 03/07/2015

Apresentação do Projeto:

Este projeto tem como objetivo identificar a concepção sobre competência intercultural e sua contribuição para a carreira profissional de alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba dos cursos de administração e engenharia, identificando o nível de conhecimentos, de habilidades e de atitudes interculturais desses alunos. Atualmente conhecer outras culturas é essencial para o desenvolvimento do indivíduo, da regional e do país, sendo um grande desafio das universidades brasileiras a construção de um ensino superior internacional. A competência intercultural pode ser considerada um diferencial entre os alunos e trabalhadores, visando uma melhor colocação no mercado de trabalho e o desenvolvimento da carreira. O método que será utilizado será de abordagem quantitativa, nível descritivo e o delineamento será de levantamento de dados. A coleta de dados será realizada por meio de questionários aplicados aos alunos de graduação dos cursos de engenharia e administração. Para a análise de dados serão utilizadas técnicas quantitativas com o auxílio do software Excel. Os

resultados esperados desse projeto serão o de caracterizar o nível de conhecimento, de habilidades e de atitudes interculturais dos estudantes submetidos à pesquisa. Espera-se também examinar a concepção que esses alunos de graduação possam possuir sobre a competência intercultural e a sua importância para o desenvolvimento de sua carreira.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Identificar a concepção e o nível de competência intercultural e sua contribuição para a carreira profissional de alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba dos cursos de administração e engenharia.

Objetivo Secundário:

Examinar a concepção que os alunos de graduação possuem sobre competência intercultural. Identificar nos alunos de graduação dos cursos de administração e engenharia se eles atribuem importância à competência intercultural no desenvolvimento de sua carreira profissional. Identificar o nível de conhecimentos, habilidades e atitudes interculturais dos estudantes pesquisados.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos bem avaliados.

Benefícios adequadamente avaliados.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Bem delineada. Relevante.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Folha de rosto, TCLE e termo de autorização Institucional adequadamente preenchidos.

Recomendações:

Sugerimos rever a análise dos resultados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, em reunião de 03/07/2015, e no uso das competências definidas na Resolução CNS/MS 466/12, considerou o Projeto de Pesquisa: APROVADO.

TAUBATÉ, 04 de Julho de 2015

Assinado por:

Maria Dolores Alves Cocco (Coordenador)

ANEXO D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

PESQUISA: COMPETÊNCIA INTERCULTURAL E CARREIRA: Estudo sobre a perspectiva de alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba

1. Natureza da pesquisa: Você é convidado a participar desta pesquisa, que tem como finalidade identificar a concepção e o nível de competência intercultural e sua contribuição para a carreira profissional de alunos de graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba dos cursos de administração e engenharia.

2. Participantes da pesquisa: alunos dos cursos de engenharia e administração.

3. Envolvimento na pesquisa: Ao integrar este estudo você deve responder dois questionários para a coleta de dados que serão aplicados por Michelle Welster Hatanaka Rodolfo, aluna do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Taubaté (PPGA):

A- Questionário Sócio demográfico: tem como objetivo caracterizar o perfil sociodemográfico dos estudantes.

B- Questionário sobre Competência Intercultural: tem como objetivo caracterizar o nível de competência intercultural, dentre baixo, médio e alto, dos estudantes com relação a conhecimentos, atitudes, habilidades e sensibilidade intercultural.

A aplicação desses questionários deve durar mais ou menos 15 minutos e deverá ser realizada na própria instituição de ensino, em sala de aula.

Você tem a liberdade de se recusar a participar em qualquer momento da pesquisa, sem que haja qualquer prejuízo. No entanto, solicitamos sua colaboração, garantindo assim a obtenção de melhores resultados para este trabalho. Porém, se preferir obter maiores informações, você pode entrar em contato com a Professora Orientadora da pesquisa Dra. Adriana Leônidas de Oliveira, através do telefone (XX) XXXXXXXX / (XX) XXXXXXXX (inclusive ligações a cobrar) ou com a aluna pesquisadora Michelle Welster Hatanaka Rodolfo através do telefone (XX) XXXXXXXX (inclusive ligações a cobrar).

4. Riscos: A participação nesta pesquisa traz riscos mínimos a sua pessoa. Os procedimentos utilizados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética na

Pesquisa com Seres Humanos conforme a Resolução n. 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

5. Confidencialidade: Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais, não sendo necessário se identificar ao responder os questionários.

6. Benefícios: Ao participar desta pesquisa você não deverá ter nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre a competência intercultural dos alunos de graduação. Essas informações poderão ser usadas em benefício da sua instituição de ensino e de outros estudantes, para fins de enriquecimento de formação profissional, carreira e inserção no mercado de trabalho.

7. Pagamento: Você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

8. Consentimento: Você pode a qualquer momento retirar seu consentimento, excluindo sua participação.

9. Conclusão: Após a conclusão, estará à disposição na Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação ou junto ao Professor Orientador e Aluno, uma dissertação contendo os resultados finais da pesquisa.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa.

Portanto, preencha os itens que seguem:

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, concordo em participar da pesquisa.

Taubaté, _____ de _____ de 2015.

Nome do participante da pesquisa e RG

Michelle Welster Hatanaka Rodolfo
Pesquisador
RG: XXXXXXXX-X

ANEXO E - Questionário Sociodemográfico

Curso: _____ **Sexo:** () Masculino () Feminino

Série: _____

Período () matutino () noturno () integral

Cidade de nascimento: _____ **Cidade que reside:** _____

Idade (em anos):

() até 20 () de 21 a 30 () de 31 a 40 () de 41 a 50 () de 51 a 60 () de 61 a 70

Estado Civil:

() Casado () Solteiro () Viúvo () Outro

Já possui outro curso de graduação?

() Sim () Não

Qual: _____

Qual a Renda familiar? (Salário mínimo: R\$ 788,00)

() 1 a 3 salários () de 4 a 6 salários () 7 a 10 salários () mais que 10 salários

Você trabalha?

() Sim () Não

Você faz estágio?

() Sim () Não

Ramo: () serviços () comércio () indústria () setor público

Em caso de indústria indique o setor: (Ex: aeronáutica, automobilístico, químico) _____

Cargo/Função: _____

Tipo de empresa que trabalha ou faz estágio: () multinacional () nacional

Porte da empresa onde trabalha ou faz estágio: () pequeno () médio () grande

Há quanto tempo trabalha ou faz estágio neste local?

() Até 1 ano () Entre 2 a 4 anos () Entre 4 a 6 anos () Acima de 7 anos

No local de trabalho ou estágio possui contato com pessoas de outras culturas?

Sim Não

Em caso positivo, cite os 5 principais países de origem deles:

.....

No local de trabalho ou estágio há necessidade de falar ou ler em outros idiomas?

Sim Não

Em caso positivo, em quais idiomas há necessidade falar ou ler?

Inglês Espanhol Francês Alemão Italiano Chinês Japonês

Outros (citar): _____

Você se comunica bem em outro(s) idioma(s), além do português?

Sim Não

Indique quais:

Inglês Espanhol Francês Alemão Italiano Chinês Japonês

Outros (citar): _____

Qual o nível de entendimento (escuta) desse outro idioma?

básico intermediário avançado

Qual o nível da sua comunicação (fala) desse outro idioma?

básico intermediário avançado

Qual o nível de escrita desse outro idioma?

básico intermediário avançado

Quantos países diferentes você já visitou?

nenhum 1 2 3 4 a 6 7 a 10 mais de 10

Cite os 5 mais visitados:

.....

Como você busca informações sobre uma cultura quando vai ter contato? (indique tantos itens quanto for necessário)

Internet Guias turísticos Consultores interculturais
 Livros Embaixadas ou consulados Com pessoas daquela cultura
 Revistas Agências de turismo Outros (citar):

.....

O que você entende por Competência Intercultural? (indique tantos itens quanto for necessário)

saber transformar o cenário de diferença em um ambiente positivo, produtivo e de confiança.

- () saber aceitar as diferenças culturais dentro da organização.
 () conhecer a respeito de outras culturas e sobre idiomas diferentes.
 () aceitar que existem diferentes pessoas, de países e culturas diferentes.
 () está relacionada à capacidade de transformar conhecimentos, habilidades e atitudes em resultados.
 () Outro:

.....

Dentro de seu ambiente de trabalho qual o nível de importância que atribui para à Competência Intercultural?

- () Completamente importante
 () Muito importante
 () Importante
 () Pouco Importante
 () Nada Importante

Justifique sua resposta: _____

Qual o nível de importância que atribui para à Competência Intercultural e o desenvolvimento de sua carreira?

- () Completamente importante
 () Muito importante
 () Importante
 () Pouco Importante
 () Nada Importante

Justifique sua resposta: _____

Sua Universidade oferece ações que desenvolvam a Competência Intercultural?

- () Sim () Não

Quais?

- () curso de idiomas
 () palestras com estrangeiros
 () vivência com alunos ou profissionais de outra cultura
 () incentiva a fazer algum semestre em outro país
 () outros

Quais? _____

Quais ações você acharia importante que sua universidade realizasse para desenvolver a Competência Intercultural nos alunos:

ANEXO F - Questionário sobre Competência Intercultural

ANTES DE RESPONDER, POR FAVOR LEIA AS INSTRUÇÕES:					
Responda as questões sempre pensando numa cultura estrangeira específica, com a qual você <u>tem ou já teve contato</u>. Indique qual cultura pensou:					
Em cada questão, marque com um X uma das alternativas de 0 a 4, cuja escala significa: 0 - Nada 1 - Pouco 2 - Médio 3 - Muito 4 - Completamente					
CONHECIMENTOS					
1) Eu conheço os costumes e tabus essenciais da cultura estrangeira (p.ex., saudações, vestimentas, culinária, rituais, superstições, comportamentos etc.)	0	1	2	3	4
2) Eu conheço comportamentos de interação comuns entre as pessoas da cultura estrangeira nas áreas social e profissional (p.ex., papéis familiares, trabalho em equipe, resolução de problemas, comunicação verbal, gestos etc)	0	1	2	3	4
3) Eu conheço fatores históricos, sócio-políticos e religiosos importantes que moldam a cultura estrangeira	0	1	2	3	4
4) Eu reconheço os sinais de tensão na cultura estrangeira e algumas estratégias para superá-los	0	1	2	3	4
5) Eu conheço algumas técnicas e estratégias para ajudar a me comunicar melhor e aprender mais sobre a cultura estrangeira	0	1	2	3	4
ATITUDES					
6) Eu demonstro vontade de interagir com as pessoas da cultura estrangeira (eu não as evito)	0	1	2	3	4
7) Eu demonstro vontade de aprender com as pessoas da cultura estrangeira, seu idioma e sua cultura (p.ex., valores, história, tradições, etc.)	0	1	2	3	4
8) Eu demonstro vontade de tentar me comunicar no idioma das pessoas da cultura estrangeira e me comportar de maneiras "apropriadas", como julgado por elas	0	1	2	3	4
9) Eu demonstro vontade de tentar entender as diferenças nos comportamentos, valores, atitudes e estilos das pessoas da cultura estrangeira	0	1	2	3	4
10) Eu demonstro vontade de lidar com diferentes formas de perceber, expressar, interagir e se comportar das pessoas da cultura estrangeira, mesmo quando muito diferentes daquelas com as quais eu estou acostumado	0	1	2	3	4
HABILIDADES					
11) Eu demonstro flexibilidade ao interagir com pessoas da cultura estrangeira	0	1	2	3	4
12) Eu ajusto meu comportamento, vestimenta, gestos, etc., conforme apropriado, para evitar ofender as pessoas da cultura estrangeira	0	1	2	3	4
13) Eu demonstro capacidade para interagir adequadamente em uma variedade de diferentes situações sociais na cultura estrangeira	0	1	2	3	4
14) Eu ajudo a resolver conflitos interculturais e mal-entendidos na cultura estrangeira, quando surgem	0	1	2	3	4
15) Eu emprego técnicas e estratégias apropriadas que me ajudam a me comunicar melhor e aprender mais sobre a cultura estrangeira	0	1	2	3	4
SENSIBILIDADE					
16) Eu percebo a importância das minhas reações negativas às diferenças culturais (p.ex., medo, zombaria, aversão, superioridade, etc.)	0	1	2	3	4
17) Eu percebo a importância da diversidade na cultura estrangeira (como diferenças de raça, classe, gênero, idade, capacidade, etc.)	0	1	2	3	4
18) Eu percebo a importância dos perigos de generalizar comportamentos individuais como representativos de toda a cultura	0	1	2	3	4
19) Eu percebo a importância de fatores que ajudam ou prejudicam meu desenvolvimento intercultural e formas de superá-los	0	1	2	3	4
20) Eu percebo a importância de como os outros me percebem como comunicador, facilitador, mediador, numa situação intercultural	0	1	2	3	4