

INTERCULTURALIDADE E GLOBALIZAÇÃO: UMA ABORDAGEM SOBRE A FORMAÇÃO DE ADMINISTRADORES EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

INTERCULTURALITY AND GLOBALIZATION: AN APPROACH ON MANAGEMENT TRAINING IN A FEDERAL HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Sofia Maria Silva Sato¹
Michele Morais Oliveira Pereira²
Michelle Cristina Ferreira³
Francieli Dorneles Silva⁴
Leilane Morais Oliveira⁵

RESUMO:

A globalização intensificou o contato entre diferentes culturas. As empresas fazem negócios por diversas regiões do planeta e pode-se dizer que as fronteiras geográficas praticamente desapareceram. As relações entre organizações de diferentes povos e culturas se tornou tão constante que hoje não faz mais sentido os administradores não pensarem globalmente. Nesse sentido, o objetivo geral deste estudo foi analisar o conhecimento dos futuros profissionais em formação pelo curso de Administração e docentes do referido curso da UFV-CRP, no que se refere à interculturalidade e globalização. Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. Quanto aos métodos de coleta de dados, foram utilizados pesquisa documental e um questionário semiaberto, que foi aplicado a 08 docentes e 21 discentes. Identificou-se que a maioria dos alunos se sente preparada para o mercado de trabalho e considera que os conhecimentos adquiridos durante a graduação sejam satisfatórios para se relacionar com o mercado globalizado e intercultural. Quanto aos docentes, a maioria afirmou que estes conceitos são trabalhados em suas disciplinas, mesmo que implicitamente em outros conteúdos. Em suma, espera-se que esse estudo contribua como um *feedback* sobre a questão para destacar a importância dessas temáticas na formação dos futuros administradores.

PALAVRAS-CHAVE: Administradores; Interculturalidade; Globalização

¹ Bacharela em Administração pela Universidade Federal de Viçosa – Campus Rio Paranaíba.

² Mestra em Economia Doméstica, bacharela em Administração e em Economia Doméstica pela Universidade Federal de Viçosa. Professora da Universidade Federal de Viçosa – Campus Rio Paranaíba. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/3525315184001756>.

³ Mestranda em Economia Doméstica e bacharela em Administração pela Universidade Federal de Viçosa. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/2997657597279541>.

⁴ Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Uberlândia e bacharela em Administração pela Universidade Federal de Viçosa – Campus Rio Paranaíba. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/4811782418456605>.

⁵ Doutoranda em Filologia e Língua Portuguesa pela Universidade de São Paulo, mestra e graduada em Letras pela Universidade Federal de Viçosa. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/5352556560815097>

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XIII Jan-jun 2016 periodicoscesg@gmail.com	Trabalho 08 Páginas 143-172
---	---	--------------------------------

ABSTRACT:

The globalization has intensified the contact between different cultures. Companies do business in different regions of the planet and it can be said that geographical boundaries have all but disappeared. The relations between organizations of different peoples and cultures has become so constant that today no longer makes sense administrators do not think globally. Accordingly, the aim of this study was to analyze the knowledge of future professionals in training the course of Directors and teachers of that course of UFV-CRP, with regard to interculturalism and globalization. It is a descriptive research with a qualitative approach. As for the data collection methods, information retrieval, and a semi-open questionnaire was used, which was applied to 08 teachers and 21 students. It was found that most students feel prepared for the labor market and believes that the knowledge acquired during the graduation are satisfactory to relate to the global and intercultural market. As for the teachers, the majority stated that these concepts are worked in their disciplines, even if implicitly in other content. In short, it is expected that this study will contribute as a feedback on the issue to highlight the importance of these issues in the training of future managers.

KEYWORDS: Administrators; Interculturalism; Globalization.

01 – INTRODUÇÃO

Segundo Bauman (1999), a noção de tempo e de distância modificou-se e a movimentação de pessoas ao redor do mundo tornou-se cada vez mais constante e valorizada. No atual contexto, em que as fronteiras geográficas praticamente desapareceram, nota-se também a movimentação de empresas que se estabelecem em diversas partes do mundo (CERDIN, 2002).

Sendo assim, torna-se importante compreender os aspectos envolvidos na comunicação entre diferentes culturas no âmbito das empresas, ressaltando-se a inter-relação de três variáveis: comunicação, cultura e empresas, já que o comportamento de cada uma delas influencia o comportamento das outras duas (FONSECA, 2011).

Assim, tem-se a interculturalidade, na qual as mais diversas culturas convivem, agem, reagem, transformam e compõem e na qual as sínteses culturais são realizadas o tempo todo. Por maiores que sejam as dificuldades no relacionamento intercultural no interior de uma organização, é importante lembrar que os trabalhadores compartilham objetivos comuns de realizar um trabalho, o que os torna parceiros pela interdependência. E é nesse contexto que compreender as diferenças, somar as semelhanças e estabelecer uma comunicação eficiente se faz necessário (CRAIDE; BRITO & MOSCON, 2009).

Para que essa comunicação seja eficiente, existe a preocupação sobre a adaptação cultural dos profissionais nesse contexto de mundo globalizado. Desta forma, é necessário que o mesmo tenha um melhor entendimento a respeito dessa

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XIII Jan-jun 2016 periodicoscesg@gmail.com	Trabalho 08 Páginas 143-172
---	---	--------------------------------

realidade, inclusive, o profissional em administração, que deve buscar conhecimentos a respeito das temáticas relacionadas à globalização, sendo algumas delas: a própria expressão globalização, a cultura e a interculturalidade, sendo adquirido em sua formação acadêmica ou não.

Nesse contexto, surge o problema de pesquisa deste trabalho: qual o conhecimento que os profissionais em formação pelo curso de administração e docentes do referido curso da UFV/CRP, possuem no que se refere à interculturalidade e globalização?

A partir disso, o objetivo geral deste trabalho foi analisar o conhecimento dos futuros profissionais em formação pelo curso de Administração e docentes do referido curso da UFV-CRP, no que se refere à interculturalidade e globalização.

Para melhor compreensão deste estudo, o mesmo foi dividido da seguinte forma: primeiramente foi apresentada uma breve introdução referente ao tema exposto, incluindo a questão problema e os objetivos. Posteriormente, é apresentada a revisão de literatura, contendo os principais aspectos referente à temática estudada. Logo, tem-se os procedimentos metodológicos adotados neste trabalho, seguido dos resultados alcançados e sua discussão. Encerra-se com as considerações finais acerca do tema exposto, trazendo algumas limitações e sugestões de pesquisas.

02 – REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção são apresentados os elementos conceituais que fornecem fundamentação teórica à investigação proposta, logo, dizem respeito, a saber: breve considerações a aspectos relacionados ao curso de Administração; em seguida, definições de interculturalidade e Globalização; e finalmente, algumas considerações sobre a interculturalidade e globalização na formação do administrador.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

2.1 – Curso de Administração

O curso de Administração deu-se início nos Estados Unidos da América - EUA no final do século XIX, na escola *Wharton School* (Conselho Federal de Administração - CFA, 2014). Os ensinamentos no Brasil, comparado com os EUA, foram tardiamente lecionados. Visto que no início dos ensinamentos no Brasil os EUA já formavam “50 mil bacharéis, 4 mil mestres e cem doutores por ano, em Administração” (CFA, 2014). Já no Brasil, a Fundação Getúlio Vargas (FGV) foi a primeira Instituição a desenvolver o ensino de Administração, em 1938 (ROALEEM,2003).

No contexto brasileiro, a partir da década de 40, o então presidente da república da época Getúlio Vargas “autorizou ao promover a abertura de uma entidade voltada ao estudo de princípios e métodos da organização racional do trabalho, com vistas à preparação de pessoal qualificado para a administração pública e privada” (ROALEEM, 2003). Surge então, o Decreto nº 6.933, originando a FGV, que é a maior representante dos ensinamentos na área da Administração.

O ensino de Administração está relacionado ao processo de desenvolvimento do país. Foi marcado pela Era Vargas, onde os novos tempos, como o crescimento demográfico e urbanização das cidades, exigiam uma escolaridade ou cursos de administração para liderarem as empresas, isso foi se impondo cada vez mais, ocasionando a procura por profissionais formados em curso superior em administração. E também pelo governo do Juscelino Kubitschek que desenvolveu a abertura econômica de caráter internacionalista. Nessa época a industrialização teve-se início no país e com isso a importação da tecnologia norte-americana, aumentando a potência das empresas e acentuando a importância do administrador (CFA, 2014, adaptado).

Em 1954, foi criada a Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP) a fim de “destinar especificadamente à preparação de administradores de empresas, vinculada ao mundo empresarial, com o objetivo de formar especialistas em técnicas modernas de administração empresarial” (ROALLEM, 2003).

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

Com a criação dessa escola, surgiu então, o primeiro currículo especializado em Administração, influenciando desde então, o ensino de Administração das novas instituições que surgiram a seguir (CFA, 2014, adaptado).

Com o avanço do desenvolvimento econômico e o crescimento de empresas estatais e estrangeiras no país, houve uma grande necessidade na contratação de profissionais formados em administração, com treinamento específico, para que a execução de funções internas nas organizações, sejam melhor executadas (CFA, 2014).

Com essas mudanças na economia brasileira, houve, também, a necessidade de regulamentação do profissional de Administração, para que o profissional dessa área possa executar suas tarefas legalmente. A regulamentação ocorreu, pela Lei nº 4.769 de 09 de setembro de 1965. A presente Lei, no artigo 3 afirma que o exercício da profissão de técnico em administração é “privativo dos Bacharéis em Administração Pública ou de Empresa, diplomados no Brasil, em cursos regulares de ensino superior, oficial, oficializado ou reconhecido, cujo currículo seja fixado pelo Conselho Federal de Educação”, nos termos da Lei nº 4.024, de 20 de Dezembro de 1961, que fixa as Diretrizes e Bases da Educação no Brasil, o que veio a ampliar o campo de trabalho do profissional da Administração (CFA, 2014).

Desta forma, visto a importância do curso de administração para o contexto brasileiro e internacional, faz-se necessário discorrer a respeito das temáticas relacionadas à globalização e interculturalidade, que serão melhores apresentadas nas próximas seções.

2.2 – Definições de Interculturalidade e Globalização

2.2.1 – Interculturalidade

Nas últimas duas décadas, o conceito de cultura passou a ser associado, no âmbito das organizações, a um conjunto de novas definições como cultura profissional, cultura funcional, cultura nacional, cultura de setor e cultura organizacional (BARBOSA; VELOSO, 2009; SCHNEIDER; BARSOUX, 2003).

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

Este último, porém, foi o primeiro termo a surgir e a se popularizar como resultante da combinação do conceito de cultura com outros oriundos do universo organizacional e de negócios. Das inúmeras significações que derivaram da cultura organizacional, a temática da interculturalidade é considerada uma das formas mais contemporâneas de analisar as questões culturais dentro das organizações e tende a remeter os pesquisadores a novas reflexões, talvez mais próximas à realidade atual (BARBOSA; VELOSO, 2009 apud CRAIDE; SILVA, 2012).

De acordo com Canclini (2008), há poucos anos, os processos de interculturalidade começaram a ser reconhecidos entre os sistemas econômicos, nos negócios globalizados, nas comunicações midiáticas e nas relações políticas internacionais. As questões interculturais também atraem outras disciplinas: os estudos comunicacionais e organizacionais, a sociologia política e até a própria economia.

Assim, tem-se que interculturalidade remete à confrontação e à mistura entre sociedades, ao que acontece quando os grupos entram em relações e intercâmbios. E diz também que implica que os diferentes se encontram em um mesmo mundo e devem conviver em relações de negociação, conflito e empréstimos recíprocos (CANCLINI, 2008).

Para Damazio (2008), a interculturalidade visa à superação do horizonte da tolerância e das diferenças culturais e a transformação das culturas por processos de interação. De acordo com Martín-Barbero (2009), interculturalidade é experiência de interação que, se comporta riscos, também abre novas figuras de futuro. Já para Tancini (2012), interculturalidade não se dá apenas por meio de processos passivos de trocas de elementos culturais, e sim por meio de um fervilhante diálogo, uma negociação entre as diferenças.

Ou seja, ela enfatiza a “comunicação” entre os diferentes que habitam um mesmo espaço ao mesmo tempo se dá pela necessidade do estabelecimento de uma base comunicacional comum, a partir de sua mútua compreensão a respeito do que, naquele determinado contexto, deve ser o centro da comunicação. O que está no centro da comunicação são os objetivos do negócio e a melhor forma de atingi-los (BARBOSA & VELOSO, 2007).

Tancini (2012) lembra também que é importante diferenciar interculturalidade de multiculturalidade, visto que a mesma se refere à interação na qual há justaposição das culturas. As diversidades culturais são constatadas e aceitas, muitas vezes alimentadas por um incentivo a políticas de simples aceitação, sem maiores cuidados, o que, muitas vezes, leva a segregação. Já o intercultural não é a justaposição, e sim a aglutinação, o diálogo existente entre os diferentes.

É também interessante notar o papel intercultural da migração de pessoas no mundo globalizado. A migração tem um grande valor intercultural – diálogo entre diferenças – que se articula de maneiras distintas em cada contexto (TANCINI, 2012).

Nesse contexto, o próximo tópico discorre a respeito da globalização, que complementa as discussões desta parte.

2.2.2 – Globalização

O conceito de globalização foi usado a partir dos anos 70, entretanto, intensificou-se a partir dos anos 90, no qual “a intensificação e o aprofundamento de mudanças na dinâmica do capitalismo internacional trouxeram elementos de transformações estruturais, que configuraram a globalização” (SERRA e BEKER, 2011).

Desta forma, conforme Serra e Beker (2011), globalização trata-se de um processo, cujo impacto se faz sentir em diversas áreas, acelerando a interligação dos mercados nacionais[...]causando a “terceira revolução tecnológica” (processamento, difusão e transmissão de informações).

Comumente relacionado, Pereira (2001) distingue a globalização como um fenômeno tecnológico, econômico e político. Na primeira interpretação, compreende-se a expansão da interdependência e da disputa entre países, resultante da queda das fronteiras operacionalizada pela amplificação dos transportes e da comunicação de massa, nela, toda a produção de bens é envolvida em escala global. Na segunda hipótese, a causa da rapidez e fluidez que frisam a alocação de recursos financeiros entre países é a relativa perda da autossuficiência dos estados nacionais.

Como pondera Pinheiro (1997), globalização é um processo universal e consumado na sua forma atual. Trata o mundo como sem fronteiras que impeçam o livre comércio e as relações afins entre os países, promovendo um mercado livre que regulará as relações sociais de produção.

Para Serra e Beker (2011, p. 03),

com a mundialização dos mercados, a crescente integração, a localização da produção de acordo ao interesse do mercado, a multiplicidade de produtos e de serviços, a tendência à conglomeração das empresas, a mudança na forma de concorrência e a cooperação interindustrial alicerçada em alianças estratégicas entre empresas trazendo ampla rede de subcontratação, estratégias de elevação da competitividade industrial, com base na intensificação do uso da tecnologia da informação, a globalização acaba trazendo novas formas de gestão do trabalho (adaptado).

Com essas novas formas de gestão de trabalho, segundo DELUIZ (2001), surgem novas tendências em relação ao trabalho: torna-se abstrato, intelectualizado, autônomo, coletivo, complexo e de intensas mudanças organizacionais. Logo, a intensificação do processo de globalização observado nos últimos anos tem promovido o crescimento da competitividade entre as nações. Com a globalização, as empresas buscam maneiras de se diferenciarem e se tornarem competitivas, atendendo à demanda global por meio do processo de internacionalização e de incentivo à mobilidade profissional (FREITAS, 2000; BUENO, 2004, 2010; ARAÚJO et al., 2012).

Desta forma, compreende-se que a intensificação do processo de globalização observada nos últimos anos tem provocado profundas mudanças em toda a sociedade (BEZERRA; VIEIRA, 2013). Assim, Tancini (2012) pondera que a globalização proporcionou um contato entre as culturas extremamente intenso, ocorrendo diversas trocas entre culturas, que hoje não faz mais sentido não pensar globalmente.

Após discussões teóricas acerca da globalização e interculturalidade, o próximo tópico vem relacionar as duas temáticas ao longo do texto.

2.3 – Globalização e Interculturalidade

Com o avanço da globalização, as empresas se espalharam por diversas regiões, as fronteiras geográficas praticamente desapareceram e com isso as organizações tendem a se comunicar com culturas diferentes e essas relações entre culturas se modificaram devido a esse novo fenômeno (TANINI, 2012).

Schneider e Barsoux (2003) alertam ser bastante difícil saber quando uma fronteira que divide países é mais significativa do que as suas “fronteiras” internas. Levando a se perceber que há menos distâncias culturais entre as nações. Assim sendo, os meios de comunicação de informação e os mercadológicos só confirmam a nova entidade global.

Sendo assim, torna-se importante compreender os aspectos envolvidos na comunicação entre diferentes culturas no âmbito das empresas (BEZERRA; VIEIRA, 2013). As interações inéditas entre duas culturas, proporcionadas pela globalização, não resultam em uma uniformização de ambas, existem nestes processos, as chamadas relações de negociação (TANCINI, 2012).

Logo, ocorre um diálogo intercultural pautado pela diferença e alteridade inerente às culturas, assim, entende-se que a globalização altera e intensifica a dinâmica de relação, ao passo que pode torna-las mais semelhantes, também pode intensificar conflitos já existentes, ou até mesmo criar novos (TANCINI, 2012).

Nesse sentido, faz-se necessário que as organizações estejam cada vez mais preparadas para lidar então com a diversidade cultural, pois, segundo Barbosa e Veloso (2007, p.66), a mesma “é um fator intrínseco ao mundo contemporâneo”. As referidas autoras também atestam que “a percepção de que vivemos num mundo diverso e multicultural, composto de vários diferentes que ocupam um mesmo espaço, também é parte constitutiva desse mundo contemporâneo, globalizado” (FERREIRA, 2014).

A comunicação intercultural assume um papel essencial para garantir o entendimento das diretrizes e dos princípios de conduta organizacional e, também, para preservar o equilíbrio, pois, nem sempre as organizações conseguem dispor de uma equipe integrada e capacitada para realizar todas as suas atividades (FERREIRA, 2014).

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

Ferrari (2012) lembra que as organizações devem estar preparadas incessantemente para um gerenciamento adequado da comunicação intercultural, pois, em virtude da permanente exposição ao cenário global e às iniciativas de internacionalização, os desafios serão muito maiores e permanentes. E, para isso, a competência intercultural é essencial para inter-relacionar com eficiência pessoas e culturas reconhecidas como “diferentes” (FERREIRA, 2014) confirmando a necessidade de capacitação transcultural para negociação com grupos de culturas ou de subculturas diferentes (FRAGA, 1996).

Como já dito na introdução deste trabalho, a formação do administrador para lidar com a interculturalidade e globalização nas empresas é de extrema importância, é nesse sentido que se construiu o tópico seguinte.

2.4 – Interculturalidade e Globalização na Formação do Administrador

No Brasil, apesar de os programas de desenvolvimento organizacional e a investigação acadêmica abordarem rotineiramente a questão da cultura organizacional, diferenças culturais, regionais ou internacionais apenas eventualmente vêm recebendo tratamento, e, quando isso ocorre, é em geral de maneira ainda bastante assistemática e informal (FRAGA, 1996).

O que leva ao profissional de administração a pensar qual seria o papel dele em relação à globalização e interculturalidade. Primeiramente, um dos papéis do administrador nas organizações é atuar de forma eficiente na questão da interculturalidade, pois a mesma tende a trazer benefícios para as práticas de gestão, despertando para a melhoria de posturas atuais e formulação de novas estratégias mais eficientes no tratamento do ambiente (CRAIDE; SILVA, 2012).

Outro ponto importante é saber como as diferenças podem vir a influenciar as interações do mundo dos negócios. Logo, percebe-se que é neste momento em que a gestão intercultural das organizações deve agir (CRAIDE; SILVA 2012). As autoras ainda salientam que, esse encontro entre culturas diferentes no espaço organizacional torna-se positivo, pois estimula sua competitividade principalmente pelo fato de beneficiá-las pela heterogeneidade de opiniões.

Para Freitas (2008), a interculturalidade vem sendo transformada em uma vantagem a ser explorada no mundo dos negócios, ela não está mais fora das empresas, mas dentro delas, reivindicando atenção e cuidado. O gestor ou administrador deve saber que a importância do aspecto intercultural, tanto na vida social quanto no universo organizacional, já se impôs e que para isso deve haver maior compreensão por parte de gestores e profissionais em relação à gestão intercultural em suas organizações, presente no recebimento ou na expatriação de profissionais, nos investimentos em unidades fora da origem; na participação de consórcios ou alianças estratégicas com parceiros de diferentes nacionalidades; nas negociações para compra ou venda fora das suas fronteiras (FREITAS, 2008) ou ainda nas relações entre diferentes culturas regionais de um mesmo país (CRAIDE; SILVA, 2012).

Nos aspectos organizacionais, origina-se um ambiente de trabalho que exige o desenvolvimento de novas aptidões e habilidades na convivência multicultural (FREITAS, 2009). Logo, para que se possa enfrentar esta realidade emergente, torna-se necessário habilitar os profissionais para o encontro e o convívio com as diferenças, a compreendê-las e, em alguns casos, a aceitá-las (CRAIDE; SILVA, 2012). E cabe ao administrador se prontificar a explorar esse conceito em sua organização.

Mas para explorar esse conceito de forma eficaz, quando o gestor se propõe a administrar o intercultural, a organização lidará, muitas vezes, com alguns impasses. Entretanto, o encontro entre profissionais de diferentes culturas tende a trazer benefícios para as organizações que propiciam esta interação. Portanto, a observação desses empecilhos se torna relevante, pois no momento em que a organização se conscientiza de tais problemas, cria condições para enfrentá-los, preparando-se e planejando-se a partir de uma gestão intercultural (CRAIDE; SILVA 2012).

E segundo o mesmo autor, a gestão intercultural torna-se imperativa na atualidade, visto que a mobilidade de pessoas com o intuito profissional vem ocorrendo mais corriqueiramente. Se este processo intercultural não for bem mediado, o que antes era diferença, pode se tornar desigualdade, quando uma das

partes sai prejudicada. A cultura é uma dinâmica, e seu maior valor está justo no diálogo entre diferentes (CANCLINI: 2005 apud TANCINI, 2012).

Portanto, conforme Barbosa e Veloso (2007), mais do que uma preocupação imediata com o sucesso dos negócios propriamente dito, o que se vê aqui é uma preocupação com a aceitação e com a superação de possíveis reações negativas, em prol de uma comunicação que respeite as diferenças.

Para Craide e Silva (2012), os administradores ou colaboradores da organização, vivenciarão a interculturalidade que gera a necessidade das organizações pensarem sobre o desenvolvimento e a implementação de uma gestão intercultural. Logo, eles precisam buscar minimizar os impactos da mudança, tornando-a menos traumática para o indivíduo e sua família e bem-sucedida para a empresa (HOMEN; TOLFO, 2008 apud CRAIDE; SILVA, 2012).

Nesse contexto, um novo perfil de trabalhador se faz necessário para atender as exigências de um mercado dinâmico, onde as distâncias geográficas diminuíram, as culturas estão se fundindo e cabe ao administrador saber reconhecer, desenvolver e administrar estratégias para que essa fusão de culturas traga benefícios para a organização com o mínimo de desgaste profissional e pessoal para seus colaboradores.

03 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a realização desse estudo, utilizou-se a pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa. Este tipo de pesquisa pretende relatar acontecimentos de uma determinada realidade, requisitando do pesquisador inúmeras informações sobre o que será pesquisado (TRIVIÑOS, 1987).

Por se referir a um estudo específico do curso de Administração na Universidade Federal de Viçosa – *Campus* de Rio Paranaíba, foi definido como população de estudo os docentes e discentes formandos do curso de Administração dessa referida instituição.

Os métodos de coleta de dados utilizados foram a pesquisa documental e o questionário. Fez-se a pesquisa documental sobre a grade curricular do curso de Administração no portal eletrônico da Instituição referente, e no mesmo local foi

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

também pesquisado a ementa do mesmo curso, buscando por disciplinas que, possivelmente, ofereciam um ou todos os conceitos pesquisados no estudo, interculturalidade e globalização.

Sobre o questionário, é um modelo ou documento em que há uma série de questões, cujas respostas devem ser preenchidas pessoalmente pelos informantes. [...] sem assistência direta ou orientação do investigador (FACHIN, 2006). O questionário foi elaborado por meio do *Google Docs.*, e enviado por *e-mail* para cada aluno e cada docente. Em um total de 52 alunos, somente 21 responderam ao questionário.

Quanto aos docentes, estes foram categorizados pelo critério de trabalharem no Instituto de Humanas e lecionarem disciplinas para o curso de Administração. No total de 31 docentes, apenas 8 responderam, e quando questionados o porquê de não responderem, alguns disseram que acharam difíceis as questões, e outros afirmaram que teriam que pesquisar antes de responder. Destaca-se que a solicitação aos docentes para que pudessem participar da pesquisa, foi feita pessoalmente. No que tange às disciplinas lecionadas por esses professores, as mesmas são expostas no quadro que segue:

Quadro 2 – Disciplinas lecionadas pelos docentes desta pesquisa

Comportamento Organizacional
Extensão Rural
Sociologia
Ciência Política
Metodologia da Pesquisa Científica
Direito de Empresa
Instituições de Direito
Administração Financeira
Marketing
Economia
Marketing 2
Tópicos Especiais

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Para análise dos dados, estes foram categorizados, tabulados e analisados de acordo com as temáticas de respostas.

04 – RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 – Matriz Curricular do Curso de Administração

Pesquisando pelos conceitos globalização e interculturalidade na matriz curricular do referido curso, no portal da referida Instituição de Ensino, obteve-se um resultado alarmante. Somente uma disciplina contém em sua ementa, um dos conceitos, a disciplina ADE329 - Marketing Internacional, cuja ementa, a seguir, contém somente um conceito pesquisado “Globalização”.

Introdução. Contexto e característica dos mercados globalizados. Sistemas de informações de mercado internacional. Planejamento da internacionalização. Estratégias genéricas para mercados globalizados. (Catálogo de graduação, 2014).

Os outros conceitos não foram encontrados em nenhuma disciplina e suas ementas. Não foram encontrados separadamente, e nem relacionados.

Com isso, pode-se concluir que pouco se fala sobre interculturalidade e globalização durante a graduação dos futuros administradores da Instituição de Ensino, o que é preocupante visto que, “vivemos num mundo diverso e multicultural, composto de vários diferentes que ocupam um mesmo espaço” (BARBOSA e VELOSO, 2007) apud (FERREIRA, 2014).

4.2- Globalização e Interculturalidade no Curso de Administração

4.2.1 – Globalização, Interculturalidade e sua Relação na Formação dos Administradores na Visão dos Discentes

Quando questionados sobre o que seria globalização para eles, a maioria relacionou o conceito à integração entre pessoas, países e culturas, diminuição da distância geográfica, informação fácil e rápida entre as partes. Como pode ser visto nos depoimentos a seguir:

“É a conexão de diversas áreas do conhecimento, políticas e culturais, interferindo em toda a civilização atual, gerando novas informações de forma rápida.” (Aluno 1)

“Integralização global de economias, mercados, culturas e pessoas”. (Aluno 6)

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

“Quebra de fronteiras e compartilhamento de hábitos e culturas”. (Aluno 10)

“A globalização é um processo de expansão e integração econômica, social, política e da comunicação de informações entre as pessoas e mercados”. (Aluno 14)

“Globalização é um processo ocorrido que permitiu a interligações das nações, desta forma, ficou mais fácil o acesso entre os países, as trocas de informações, culturas, religiões e facilitou o processo de negociação entre os países” (Aluno 16)

O que mostra que a definição de globalização, para eles, tem o mesmo pensamento de Anthony McGrew (1992) apud Hall (2000, p. 67):

[A] globalização se refere àqueles processos atuantes numa escala global que atravessam fronteiras nacionais integrando e conectando comunidades e organizações em novas combinações de espaço-tempo, tornando o mundo em realidade e em experiência, mais interconectado.

Já sobre o conceito de interculturalidade, foi possível interpretar que mesmo o conceito não sendo muito conhecido, a maioria sabe em que se constitui a interculturalidade. As respostas que se seguem confirmam esta percepção:

“Cultura interligada”. (Aluno 11)

“Um país que possui várias culturas”. (Aluno 17)

“Mistura de culturas”. (Aluno 21)

Contudo, evidenciou-se que alguns alunos sabiam a essência do conceito:

“É quando duas ou mais culturas se interagem de uma forma horizontal e sinérgica. E para isso nenhum dos grupos deve se colocar acima de qualquer outro que seja, favorecendo assim a integração e a convivência das pessoas”. (Aluno 19)

“A interculturalidade é a integração entre culturas sem que uma sobreponha a outra mesmo possuindo aspectos diferentes”. (Aluno 14)

“Para mim interculturalidade é a integração de duas ou mais culturas, aprendendo uma (s) com a (s) outra (s) e sabendo vivenciar em um mesmo ambiente”. (Aluno 15)

Os conceitos dos alunos podem ser comparados com o conceito de Fornet – Betancourt (2008) apud Ferreira (2014, pag. 09) que diz que: “a interculturalidade direciona para a comunicação e para o convívio entre as culturas,

procurando uma qualidade interativa das relações das culturas entre si e não uma mera coexistência fática entre diversas culturas em um mesmo local”.

Na questão “você acha que esses dois conceitos podem estar relacionados entre si? Como?” Todos os alunos responderam positivamente, alguns com respostas mais sintéticas:

“Acho que sim”. (Aluno 18)

“Sim, pois a interligação de dois ou mais países leva a uma mistura de culturas”. (Aluno 21)

E outros com respostas mais elaboradas:

“A convivência entre diferentes culturas e etnias é uma questão relevante e presente nos aspectos da globalização, e esta pode ter impacto positivo nesse convívio promovendo a integração”. (Aluno 14)

“Imagino que sim, já que a globalização sugere uma interligação entre as pessoas do mundo, a interculturalidade vem em conjunto para criar uma relação e uma interação entre elas”. (Aluno 4)

“Extremamente. Como a globalização proporciona um maior acesso a informação e aos meios de comunicação de forma geral, a interculturalidade se torna uma consequência. Pessoas diferentes se conhecendo, trocando costumes e sabedorias”. (Aluno 5)

Levando então, a uma interpretação de que, mesmo não sabendo diretamente os conceitos e sua relação, sabem que estão interligados, podendo assim, relacionar a resposta dessa questão com as ideias de Taras, Roney e Steel (2009) que diz que, devido ao fato de as fronteiras geográficas serem cada vez menos relevantes diante da globalização, cabe ressaltar a extrema importância de se compreender as trocas culturais de pessoas expostas frequentemente a novos ambientes sociais. Sendo assim, o mundo gradativamente globalizado e multicultural, faz-se necessário saber lidar com a diversidade e estar apto para uma interação intercultural é essencial.

Foram questionados se, durante a graduação que se finda, os dois conceitos foram trabalhados em alguma disciplina e qual disciplina seria essa. O resultado mostra que, alguns alunos não se lembram se foram tratados, como foi o caso do aluno 6 e 18, onde ambos responderam “*Não me lembro*”. Somente o Aluno 7, respondeu que os dois conceitos não foram trabalhados, “*Não foram tratados*”.

Dois alunos responderam que foram tratados, mas não lembram em quais disciplinas:

“Sim e não lembro quais”. (Aluno 11)

“Sim, em algumas, mas não me recordo”. (Aluno 9)

Dos demais alunos questionados, 12 responderam que os conceitos foram trabalhados, e 4 disseram que somente o conceito de globalização foi trabalhado:

“Apenas globalização na disciplina de Sociologia”. (Aluno 16)

“Globalização sim, de forma bem superficial e rápida. Em Empreendedorismo, Economia, Mercado de Capitais. Já interculturalidade não foi mencionado durante a graduação”. (Aluno 20)

As disciplinas que trabalharam os dois conceitos e que foram mencionadas pelos alunos, foram as seguintes:

Quadro 1 – Disciplinas citadas pelos alunos que trabalharam ambos os conceitos

Disciplinas
Recursos Humanos
Comportamento Organizacional
Empreendedorismo
Marketing
Teoria Geral da Administração
Sistemas de Informação Gerenciais
Administração Estratégica
Sociologia
Economia
Mercado de Capitais

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Na questão “você acha essas temáticas importantes em relação à sua formação como administrador? Justifique”, todos os alunos responderam positivamente, exceto o aluno 6, dizendo que “*Não vai ser útil para o foco da minha carreira*”.

Algumas respostas se destacaram, mostrando que os alunos têm em mente a importância desses conceitos para seu futuro como administrador, como mostrado a seguir:

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Número XIII Jan-jun 2016 periodicoscesg@gmail.com	Trabalho 08 Páginas 143-172
---	---	--------------------------------

“O administrador tem de conhecer o meio onde está inserido, seus clientes, concorrentes e mercado em geral e para isso tem de entender a cultura desses indivíduos e ter ciência que a globalização afeta a todos”. (Aluno 1)

“Digamos que é um processo de metamorfose que o mundo passa no que tange aos modos de produção, comercialização e comunicação, portanto, o nosso conhecimento em relação a este processo é primordial para a nossa profissão”. (Aluno 8)

“Porque estamos em mundo em constante transformações seja ela na esfera política, econômica, social etc., e devemos estar integrados as mudanças que ocorrem ao nosso redor. Essa temática é importante para que através da nossa formação como administrador, possamos promover uma globalização de valores, de cultura, de identidades e de cidadania plena”. (Aluno 9)

Quando questionados se estão preparados para atuarem com a interculturalidade e globalização nas empresas, 14 alunos afirmaram que sim. Seguem-se algumas respostas nesse sentido:

“Sim, o acesso à informação, justamente por conta da globalização está muito acessível a todos, cabendo a cada um buscá-la no momento que precisar”. (Aluno 1)

“Os desafios não são fáceis, mas temos condições de saber entender e interagir com os ambientes interno e externo às organizações”. (Aluno 8)

“Por que a faculdade proporcionou um embasamento forte com ferramentas necessárias para lidar com essas situações no mercado de trabalho”. (Aluno 9)

Mas os outros 7 alunos que responderam negativamente, mostram que não estão preparados para o mercado nesse sentido, pois não tiveram uma base sólida durante a graduação, o que pode ser comprovado pelas respostas dos alunos a seguir:

“Estaria mais preparada se fizesse um estudo mais aprofundado dos temas”. (Aluno 3)

“Não, como foi dito anteriormente, devido à forma geral que o conceito de globalização foi no passado, e o fato de não conhecer muito bem o termo interculturalidade”. (Aluno 4)

“Não trabalhei muito com esses conceitos durante minha graduação”. (Aluno 6)

Apesar dos resultados apontarem que a maioria dos discentes se sentem preparados para lidarem com a interculturalidade e globalização nas organizações, é preciso atentar-se para os discentes que ainda não se sentem preparados, visto que

lidar com a diversidade e estar apto para uma interação intercultural é essencial (FERREIRA, 2014). Destaca-se que diversas organizações operam em diferentes países, o que torna fundamental, para a formação do administrador, o conhecimento de valores e crenças de culturas diferentes. Assim, faz-se necessário que as organizações e os indivíduos estejam cada vez mais preparados para lidarem então com a diversidade cultural (MAXIMIANO, 2005).

Nesse sentido, alguns autores como Bueno, Domingues e Del Corso (2004) afirmam que o estudo sobre a interculturalidade tende a trazer benefícios para as práticas de gestão porque há uma melhoria de posturas atuais e formulação de novas estratégias mais eficientes no tratamento do ambiente.

4.2.2 – Globalização, Interculturalidade e sua Relação na Formação dos Administradores na Visão dos Docentes

Os docentes foram questionados sobre “o que seria globalização” para eles.

O docente 1 respondeu que,

“Gosto muito do conceito dos portugueses Campos & Canavazes: - O termo Globalização é normalmente utilizado a propósito de um conjunto de transformações socioeconômicas que vêm atravessando as sociedades contemporâneas em todos os cantos do mundo. Tais transformações constituem um conjunto de novas realidades e problemas que parecem implicar acrescidas dificuldades e novos desafios para os trabalhadores e a ação sindical.” (Professor 1)

Para o professor 2, globalização é

“Um processo de desenvolvimento do capitalismo que envolve o maior entrelaçamento das economias, fragmentação das fases de produção no território internacional, mundialização do capital, flexibilização das fronteiras econômicas, flexibilização das relações de trabalho e o retorno de Estados Mínimos”. (Professor 2)

Já o professor 4, disse que é um,

“Processo histórico-cultural caracterizado pela unificação de mercados, facilitado pelo desenvolvimento das ferramentas de comunicação gerando impactos sobre delimitações territoriais e hábitos culturais”. (Professor 4)

Já o professor 8 diz que é o,

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

“Processo que integra todo o micro e macro ambiente, tais como, social, cultura, política, economia, aspectos legais e tecnológicos. Modifica todo o comportamento social do ser humano”. (Professor 8)

Alguns responderam de forma mais sintética, como por exemplo,

“Interligação dos países do Mundo”. (Professor 5)

“É a ausência de fronteiras que limitem o fluxo de informações, produtos e serviços”. (Professor 6)

“A globalização é um dos processos de integração econômica, social, cultural, política entre os países”. (Professor 7)

Isso mostra que a maioria configura o conceito de globalização semelhante ao do autor, Canclini (2003) que diz que ela não é um fenômeno isolado, que pode ser dissociado do mundo onde ela se desenvolve. Assim, torna-se importante uma desconstrução do senso comum da globalização que é considerada um “processo integrador e solidário”.

Já quando foram questionados sobre o conceito de Interculturalidade, alguns mostram algum conhecimento sobre o assunto,

“A interculturalidade ocorre quando duas ou mais culturas entram em contato, trocando informações, compartilhando hábitos, costumes e crenças que constituem as culturas próprias de cada povo. Deve-se observar que o conceito de interculturalidade exclui qualquer vivência de etnocentrismo, ou seja, discriminação ou colocação de uma das culturas em posição inferior às outras”. (Professor 2)

“Em sua essência, o termo interculturalidade se refere aos desdobramentos de contatos culturais entre diferentes. Entretanto, na literatura especializada se encontram diversas definições e sentidos sobre o termo. Desde o modernismo aos estudos pós-coloniais, passando pelo pós-estruturalismo e individualismo metodológico, ao movimento da nova esquerda. Assim, sua definição se dá a partir da tradição teórica que o mobiliza”. (Professor 3)

Mas alguns responderam bem vagamente,

“Não conheço o conceito”. (Professor 4)

“Interligação dos povos e suas culturas”. (Professor 5)

“Relacionamento entre culturas diferentes”. (Professor 6)

“Processo que envolve interação entre mais de uma cultura”. (Professor 7)

“Integração de várias culturas, propõe a interação entre as pessoas e a sociedade como um todo”. (Professor 8)

Mostrando que o conceito ainda não é muito conhecido como o próprio Freitas (2000) aponta que as investigações sobre a interculturalidade são recentes, o que pode ter de comprovar o não conhecimento aprofundado sobre o assunto.

Para a maioria dos professores, ou seja, para 6 professores, os dois conceitos são correlacionados.

Para eles, são correlacionados porque,

“Globalização + Diversidade = Multiculturalismo, Interculturalidade, Globalização Cultural”. (Professor 1)

“Com o maior fluxo de interação entre países também as trocas culturais se intensificam, embora ainda existam fundamentalismos, os direitos humanos internacionais são valores universais e guias que encorajam à tolerância e à empatia”. (Professor 2)

“Um país pode aprender com o outro, por meio da troca de cultura”. (Professor 5)

“Uma vez que liberdade de circulação de informação, produtos e serviços faz com que aspectos culturais também deixem seus limites geográficos”. (Professor 6)

“Como definido a globalização também é integração de culturas e não somente da econômica. Um país em interligação com outros também terá as suas culturas interligadas e daí se tem a interculturalidade”. (Professor 7)

“Diante da era da globalização em que estamos inseridos e das diversas culturas que estão inseridas neste mundo, a interculturalidade e a globalização são correlacionadas. É preciso a interação entre as pessoas e a cultura, para que a globalização seja mais eficaz e modifique o comportamento social”. (Professor 8)

Percebe-se então que a segundo Ferreira (2014) “a percepção de que vivemos num mundo diverso e multicultural, composto de vários diferentes que ocupam um mesmo espaço, também é parte constitutiva deste mundo contemporâneo, globalizado”.

Mas os que responderam negativamente, também justificaram o porquê.

“Não. São conceitos distintos que tratam de fenômenos distintos” (Professor 3)

“Não. Por não ter exatidão sobre o conceito de "interculturalidade", apesar de intuitivamente, imaginar o que possa ser? Não tenho elementos para responder à questão formulada”. (Professor 4)

Questionou-se aos professores se estes conseguem abordar os conceitos globalização e interculturalidade no decorrer de suas disciplinas. Das respostas obtidas, 03 professores afirmaram trabalhar os dois conceitos em suas aulas, outros 03 afirmaram não conseguirem trabalhar nem globalização nem interculturalidade. Somente 01 professor consegue trabalhar o conceito de globalização e nenhum consegue trabalhar somente o conceito de interculturalidade.

E quando questionados se conseguem trabalhar os conceitos durante suas aulas, os que responderam positivamente deixaram claro que os conceitos podem ser abordados durante as aulas, seja implicitamente ou explicitamente, e explicando como trabalham os conceitos.

“Em Extensão Rural - como falar de formação de mão de obra no Brasil atualmente sem elencar a diversidade cultural dos migrantes nordestinos para o SE, caso explícito no Alto Paranaíba, daqueles que vem do MA, por exemplo. Ai entra a questão da Globalização uma vez que a produção aqui objetivada em muitas das vezes vai parar no outro lado do mundo. Caso da cenoura minimamente processada.

Em Comportamento Organizacional nem se fala. C.O em uma empresa com diversidade cultural que usa produtos específicos em uma determinada região. Exemplo Coca Cola adaptou as embalagens nas cores azul e vermelho para atender o público Garantido e Caprichoso na festa do Boi Bumbá e no consumo da bebida durante o ano.” Professor 1

“Trabalho questões de tolerância étnico-racial. A partir de minhas experiências morando na Europa, relato as trocas étnicas entre indianos, mulçumanos, africanos. Sempre mantendo em vista a questão do etnocentrismo e do respeito às liberdades civis. A Globalização é o tema de minha última unidade na Sociologia e a questão da Interculturalidade é o último tópico desta unidade.” Professor 2

“Os conceitos não aparecem de forma explícita, mas implícita nos exemplos, quando por exemplo cito a cultura norte americana direcionada para a realização de investimentos, quando se fala de empresas são multinacionais, etc.” Professor 6

“Sim! Como trabalho com marketing, a disciplina tem o tópico de análise do ambiente cultural onde o marketing está inserido. E assim é repassado para os alunos exemplos e casos de empresas que deixaram de vender produtos por causa de não levar em conta os fatores culturais de um país. Trabalho também com marketing internacional que todo o conteúdo é perpassa a interculturalidade e os alunos tem que fazer um trabalho de estudar a cultura de um país e verificar quais as crenas e valores do país e mostrar como esses fatores culturais influenciam o seu comportamento em relação a produtos, propagandas, a escolha das cores para uma embalagem, visto que em alguns países algumas cores têm significados ruins. Na última experiência no final da disciplina cada grupo levou um prato típico do país que apresentou trabalho.” Professor 7

“Sim, trazendo para eles a importância de conhecer as culturas existentes

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

de cada local, compreendendo que a interculturalidade é importante para o desenvolvimento local e para o desenvolvimento das empresas e das pessoas. E sobre globalização, a todo instante tento mostrar que este é um processo que deve ser pensado para que as organizações se mantem competitivas. Com aplicação de estudos de casos e trabalhos analisando cultura de outros países.” Professor 8

Os que responderam negativamente também deixaram claro o porquê.

“Não. Tais conceitos não estão na ementa e nem na bibliografia básica sugerida para as disciplinas.” Professor 3

Em relação à importância do ensinamento dos conceitos durante o curso de Administração, os professores responderam que são muito importantes, relacionando suas respostas à diversidade cultural, a aprender a relacionar com essa diversidade e às diferentes realidades em que se encontram o mundo globalizado, como comprovado a seguir:

“Como poderia atingir o público alvo (Alunos) se não mencionar a diversidade existente e o processo de globalização no público objeto (Gestores, líderes, chão de fábrica)? Existe uma harmonia, ressonância na coexistência de ambos os termos”. (Professor 1)

“Sim. Porque o tema da globalização é extremamente relevante dentro da Ciências Sociais e atualmente não há como falar de determinadas questões, inclusive a construção da Ciência que não seja a pensando dentro de um contexto de globalização”. (Professor 4)

“Sim! Hoje com a globalização o administrador pode trabalhar em empresas que tem filiais em outros países e trabalhará com profissionais de outros países e assim terá que conhecer a cultura desses colegas de trabalho. Também para fazer negócios em outros países deverá conhecer a cultura desses países. Assim é de suma importância para o administrador ter essa visão da interculturalidade”. (Professor 7)

E somente um professor respondeu que não, e se justificou

“Primeiro, por questão prática, não estão na ementa. Segundo, por razões disciplinares, não fazem parte do escopo da Administração”. (Professor 3)

Na questão onde é perguntado se os alunos que formam em Administração na Instituição de Ensino saem como bacharéis com um aprendizado/conhecimento sobre os conteúdos, 3 professores responderam que sim,

“Não só pelo currículo, mas pelos exemplos que vejo os professores, de forma indireta, passar aos alunos. Quanto trato do assunto com os mesmos em minhas aulas eles dizem que tal professor comentou isso ou aquilo, inclusive com exemplos”. (Professor 1)

“Sim”. (Professor 6)

“Sim! ” (Professor 7)

Outros 3 professores disseram que não,

“Considerável não digo, precisaríamos de mais disciplinas”. (Professor 2)

“Possivelmente não. Mas é preciso uma averiguação com método para se chegar a uma melhor definição”. (Professor 3)

“Não possuem, digo isso, por mim, que graduei nesta instituição”. (Professor 8)

O professor 4 disse que, “*Imagino que sobre o tema da Globalização sim*”. (Professor 4)

E o professor 5 respondeu que, “*Não sei responder*”. (Professor 5)

E por último, foi pedido uma sugestão de temáticas ou de disciplinas, para serem acrescentadas à grade curricular do curso, que abordem de forma mais completa os conteúdos em questão. E pode-se dizer que algumas sugestões são até de mais acesso como as citadas a seguir:

“Atualmente, a única opção é através de Disciplinas Optativas. A carga horária e curricular já é grande o suficiente. Ademais, ainda não temos corpo docente disponível. A melhor opção é a criação de cursos de humanidades, sociologia, filosofia, história, ciência política, antropologia, crítica literária, para aumentarmos a oferta de disciplinas que permeiem o conteúdo requerido e possibilitar a atração e fixação de docentes aptos a abordarem tais conteúdo. Sem este diálogo e ampliação da universidade qualquer outra iniciativa estará fadada ao fracasso”. (Professor 3)

“Imagino que diversas disciplinas possam tangenciar os dois conceitos mencionados. Por exemplo, ao se dar uma aula sobre mercado de capitais imagino que um professor aborde o conceito de globalização. Até mesmo se se considerarmos toda descentralização que houve na cadeia produtiva, empresas globais etc.”. (Professor 4)

Alguns disseram que não e não justificaram. Enquanto outros sugeriram adição de disciplinas nas áreas de alguns conteúdos, com por exemplo:

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

“Antropologia Cultural”. (Professor 2)

“Talvez a criação de uma disciplina que trabalhe os dois temas e outros relacionados a integração e inter-relação internacional”. (Professor 7)

“Acrescentar uma disciplina sobre Interculturalidade nas organizações”. (Professor 8)

Com isso, mostra-se que se deve haver um consenso dos docentes para a melhor maneira de incluir esses conceitos na grade curricular dos discentes, para que possam sair da Instituição de Ensino mais aptos para trabalhar na área administrativa.

Já que Borba et al., disse que cada vez mais as empresas buscam profissionais com comportamentos e atitudes adequados à cultura, à missão, à visão e aos objetivos da organização. Buscam profissionais que consigam desenvolver várias atividades, aplicando seus conhecimentos e que possam liderar processos de mudanças.

Então o melhor a se fazer para o curso de Administração na Instituição de Ensino é desenvolver disciplinas com ênfase na Interculturalidade e Globalização e mostra-los na prática como é ser um gestor intercultural, já que, “um processo de consciência da diversidade, primando pela administração da percepção e busca pela compreensão mútua é a chave para o alcance do sucesso organizacional” (FREIRA, 2002).

05 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou a grade curricular, o ementário das disciplinas e a visão dos discentes e dos docentes do curso de Administração na Universidade Federal de Viçosa – *Campus* Rio Paranaíba no que diz respeito à formação dos estudantes sobre interculturalidade e globalização. De acordo com os resultados obtidos, a maioria dos alunos se sente preparada para o mercado de trabalho e consideram sua carga de conhecimento adquirida durante a graduação satisfatória para se relacionar com o mercado globalizado e intercultural.

Quanto aos docentes, mesmo considerando as temáticas importantes para a formação dos administradores, alguns disseram que não conseguem

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

trabalhar profundamente as duas temáticas em sala de aula. Contudo, destacam que isso não interfere muito na hora de passarem seus conhecimentos, visto que a maioria disse que os conceitos são trabalhados, mesmo que implicitamente em outros conteúdos.

Após avaliação da grade curricular e das ementas das disciplinas, conclui-se que as temáticas, globalização e interculturalidade, formalmente, quase não são abordadas no referido curso visto que a abordagem das temáticas nas disciplinas é muito restrita pois aparece o conceito globalização em somente uma disciplina, enquanto a palavra interculturalidade não aparece nenhuma vez.

Segundo os alunos formandos, os conceitos são trabalhados e a importância o aprendizado das temáticas são concretos durante a graduação, mesmo recebendo os conteúdos somente superficialmente em algumas disciplinas. Contudo, a maioria deles disse que isso não interfere em sua preparação para o mercado do trabalho, visto que a maioria disse que se sente preparada em relação à interculturalidade e globalização para atuar no mercado de trabalho.

Sendo assim, em relação à grade curricular, o resultado é satisfatório, na visão dos alunos e dos professores, mas que precisa se adaptar à realidade do mundo globalizado e intercultural, para que esse resultado seja cada vez melhor.

Espera-se que esse estudo contribua como um *feedback* sobre a questão para destacar a importância dessas temáticas na formação dos futuros administradores. E que sirva de motivação para que os docentes se despertem ainda mais pela importância das temáticas e que sirva de base para uma futura reformulação na grade curricular e no ementário considerando estes e outros aspectos necessários.

Como limitações desse trabalho, destaca-se a falta de acesso a material bibliográfico, por se tratar de um assunto recente em pesquisas acadêmicas. E vale destacar, também, a falta de interesse de alguns alunos e professores para com a pesquisa. O baixo número de professores participantes, também foi uma grande limitação, visto que houve pouca expressão da opinião dos docentes em relação às temáticas abordadas.

06 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, B. F. V. B. de et al. Adaptação de expatriados organizacionais e voluntários: similaridades e diferenças no contexto brasileiro. *Revista de Administração*, v. 47, n. 4, p. 555-570, 2012.

BARBOSA, L.; VELOSO, L. Gerência intercultural, diferença e mediação nas empresas transnacionais. *Civitas*, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p.59-85, jan./jun. 2007.

_____; _____. A cultura do outro: interculturalidade e dialogia nas empresas. In: BARBOSA, L. (coord.). *Cultura e diferença nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2009.

BAUMAN, Z. *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BEZERRA, S. A. C.; VIEIRA, A. Dilemas e desafios vividos por mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge. *Adm. Mackenzie*, São Paulo, v. 14, n. 6, p.216-243, nov./dez. 2013.

BRESSER PEREIRA, L. C. Sociedade civil: democratização para a reforma do Estado. In: BRESSER PEREIRA, L. C.; WILHEIM, J.; SOLA, L. (Orgs.). *Sociedade e Estado em transformação*. São Paulo: UNESP, 2001.

BUENO, J. M. *Brasileiros e estrangeiros na construção de um cotidiano organizacional intercultural*. 2010. 300 f. Tese (Doutorado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010.

BUENO, J. M. *O Processo de expatriação como instrumento de integração de culturas em uma organização no Brasil: o caso Renault*. 2004. 131 f. Dissertação (Mestrado em Administração) –Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2004.

BUENO, J. M.; DOMINGUES, C. R.; DEL CORSO, J. M. O processo de expatriação na integração de culturas: o caso Renault do Brasil. *Anais do XXVIII EnANPAD*. Curitiba, PR, 2004.

CANCLINI, N. G. Diversidade e Direitos na Interculturalidade *Global*. *Revista*

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

Observatório Itaú Cultural / Oic, São Paulo, v. -, n. 8, p.143-152, abr./jul. 2009. Quadrimestral.

CERDIN, J.-L. *L'expatriation*. 2. ed. Paris: Éditions d'Organisations, 2002.

CFA: *História da Administração*. 2014. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/administracao/historia-da-profissao>>. Acesso em: 24 set. 2014.

CHEVRIER, S. *Le management Interculturel*. Paris: Presses Universitaires, 2006.

CRAIDE, A., BRITO, A. C. de e MOSCON, D. C. Comunicação e Interculturalidade em Times Virtuais. Paper apresentado no *XI Colóquio Internacional sobre Poder Local*, Salvador, 2009.

CRAIDE, A.; SILVA, F. B. A MOBILIDADE E A GESTÃO INTERCULTURAL NAS ORGANIZAÇÕES. *Rpca*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p.105-123, jan./mar. 2012. Mensal.

CRESSWELL, J. W. *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAMÁZIO, E. S. P. Multiculturalismo versus Interculturalismo: por uma proposta intercultural do Direito. *Desenvolvimento em Questão*, Estado do Rio Grande do Sul, v. 12, n. 6, p.563-86, jul./dez. 2008. Editora Unijuí.

FACHIN, O. *Fundamentos de Metodologia*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FERRARI, M. A. Gestão da comunicação intercultural nas organizações brasileiras em tempos de globalização. *Revista de Comunicação e Epistemologia da Universidade Católica de Brasília*, Brasília, v. 5, n. 1, p.178-204, 2012.

FERREIRA, R. A. *Cultura, Interculturalidade e Globalização na formação do Administrador: um estudo sobre os cursos nota máxima no ENADE 2012*. 2014. 36 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal de Viçosa - Campus Rio Paranaíba, Rio Paranaíba, 2014.

FONSECA, A. C. P. D., Comunicação Intercultural em uma empresa transnacional: uma visão dos brasileiros sobre a comunicação com os norte-americanos, *Cad.*

EBAPE.BR, v. 9, nº 4, artigo 9, Rio de Janeiro, Dez. 2011

FORNET-BETANCOURT, R. *La interculturalidad como alternativa a la violencia*. Disponível em:

http://www.mwiaachen.org/Images/La%20interculturalidad%20como%20alternativa%20a%20la%20violencia_tcm17-40311.pdf Acesso em: 24 set. 2014

FRAGA, V. F. Capacitação intercultural e competência nos negócios. *Rap*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 30, p.51-63, set./out. 1996

FREIRIA, Vandrezza Lizandra Pantoni da. *Aspectos Interculturais: um norte para comunicação organizacional*. 2002. 51 f. TCC (Graduação) - Curso de Relações Públicas, Departamento de Relações Públicas, Publicidade e Propaganda e Turismo, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

FREITAS, M. E. *Como vivem os executivos expatriados e suas famílias: franceses em São Paulo*. São Paulo: Eaesp, 2000.

FREITAS, M. E. de. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamôsmos nômades? *O&S*, Salvador, v. 16, n. 49, p. 247-264, abr/jun 2009.

HALL, S. *A Identidade Cultural na Pós-Modernidade*. 4. ed., Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados*. 6. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTÍN-BARBERO, J. Desafios Políticos da Diversidade. *Revista Observatório Itaú Cultural / Oic*, São Paulo, v. -, n. 8, p.153-159, abr./jul. 2009. Quadrimestral.

PINHEIRO, M.C.M. Discutindo alguns pontos da Nova-Velha LDB. *Caderno de debates*; v.05, p.63-74, 1997.

ROALEEM, R. *Perspectiva histórica da Administração*. 2003. Disponível em: <<http://www.minhagestao.com/artigos/perspectiva-historica-da-administracao/>>. Acesso em: 24 set. 2014.

SCHNEIDER, S.; BARSOUX, J-L. *Managing across cultures*. Harlow: Prentice Hall,

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Número XIII Jan-jun 2016	Trabalho 08 Páginas 143-172
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

2003.

SERAPIONI, M. Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para interação. *Ciênc. Saúde Col.*, v.5, n.1, p.187-192, 2000.

SERRA, C. H. A.; BEKER, J. *Globalização: Influência e Desafios Enfrentados na Mudança do Paradigma da Formação Profissional*. Seget, Resende, v. -, n. -, p.1-15, out. 2012.

TANCINI, P. E. G. Processos de Interculturalidade no Contexto da Globalização. *Ntercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação*, Ouro Preto, v. -, n. -, p.1-12, jun. 2012.

TARAS, V.; ROWNEY, J.; STEEL, P. Half a century of measuring culture: Review of approaches, challenges, and limitations based on the analysis of 121 instruments for quantifying culture. *Journal of International Management*, v. 15, p. 357-373, 2009.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987

UFV – Universidade Federal de Viçosa. *Ementário*. 2013. Disponível em: <http://www.pre.ufv.br/catalogo/arquivos/rio_paranaiba/catalogoCRP2014/20ementario2014.pdf>. Acesso em: 24 set. 2014.

UFV – Universidade Federal de Viçosa. *Histórico*. 2013. Disponível em: <http://www.adt.crp.ufv.br/?page_id=5>. Acesso em: 24 set. 2014.

VERGARA, S. Ct. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2000.