

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL  
CCSO - CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE COMÉRCIO INTERNACIONAL**

**LIA FRANCINI SUZIN**

**CULTURAL INTELLIGENCE: O IMPACTO DA EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL  
NO NÍVEL DE INTELIGÊNCIA CULTURAL DOS ALUNOS DA UNIVERSIDADE DE  
CAXIAS DO SUL**

**CAXIAS DO SUL**

**2021**

**LIA FRANCINI SUZIN**

**CULTURAL INTELLIGENCE: O IMPACTO DA EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL  
NO NÍVEL DE INTELIGÊNCIA CULTURAL DOS ALUNOS DA UNIVERSIDADE DE  
CAXIAS DO SUL**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Centro de Ciências Sociais  
da Universidade de Caxias do Sul como  
requisito para a obtenção do título de  
Bacharel em Comércio Internacional.  
Orientador: Prof. Dr. Fábio Verruck

**CAXIAS DO SUL**

**2021**

Dedico este trabalho à minha família e namorado por toda a ajuda e incentivo a mim prestados.

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer ao professor Fábio Verruck por toda orientação, instruções e acompanhamento dados para que este projeto pudesse chegar à sua melhor versão.

Aos meus pais e namorado por tamanha compreensão, apoio e ajuda em todos os momentos desta jornada e aos amigos que incentivaram e apoiaram o projeto.

E a todos os demais que, de alguma forma, contribuíram para que este projeto se tornasse o que é hoje.

*Viajar é fatal para o preconceito, a intolerância e as ideias limitadas; só por isso, muitas pessoas precisam muito viajar. Não se pode ter uma visão ampla, abrangente e generosa dos homens e das coisas, vegetando num cantinho do mundo a vida inteira.*

**Mark Twain**

## RESUMO

A experiência internacional provê aos indivíduos diferentes oportunidades que outras experiências não trariam. Um maior nível de inteligência cultural é uma dessas oportunidades e cabe a cada um utilizar essa visão de mundo mais ampla a seu favor e a favor de outras culturas, seja no âmbito pessoal e também no profissional. Dessa forma, medir a inteligência cultural das pessoas é um passo importante para iniciar a trajetória de cada indivíduo no âmbito de conhecer a si próprio e a capacidade cultural de cada um. Esta pesquisa tem a finalidade de identificar de que forma a experiência internacional afeta o nível de Inteligência Cultural dos alunos de graduação da Universidade de Caxias do Sul. Através da Escala de Inteligência Cultural Expandida (*The Expanded Cultural Intelligence Scale*), foi medido o nível de Inteligência Cultural dos alunos dos mais variados cursos de graduação com uma amostragem de 174 respondentes, sendo que 52 desses alunos possuem experiência internacional prévia, com diferentes tempos de permanência no exterior e diferentes tipos de experiência internacional. Analisando as médias e suas respectivas importâncias estatísticas, chegou-se a conclusão que, de fato, alunos que possuem experiência internacional possuem um maior nível de Inteligência Cultural.

**Palavras-chave: Experiência Internacional. Inteligência Cultural. E-CQS. Escala de Inteligência Cultural.**

## ABSTRACT

International experience provides individuals with different kinds of opportunities that other experiences would not. A higher level of cultural intelligence is one of these opportunities and it is up to each one to use a broader worldview in favor of your own self and other cultures, both personally and professionally. Thus, measuring people's cultural intelligence is an important step to start the trajectory of each individual within the scope of knowing themselves and the cultural capacity of each one. This research aims to identify how the international experience affects the level of Cultural Intelligence of undergraduate students at the University of Caxias do Sul. The level of students' Cultural Intelligence from the most varied undergraduate courses was measured through The Expanded Cultural Intelligence Scale, with a sample of 174 respondents, 52 of whom have previous international experience, with different periods living abroad and different types of international experience. Analyzing the averages and their respective statistical importance, it was concluded that, in fact, students who have international experience have a higher level of Cultural Intelligence.

**Keywords:** International Experience. Cultural Intelligence. E-CQS. Cultural Intelligence Scale.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – <i>Continuum</i> de Desenvolvimento Intercultural (IDC) .....	19
Figura 2 – Idade dos alunos respondentes .....	42
Figura 3 – Curso de graduação dos alunos respondentes .....	43
Figura 4 – Período de início da graduação .....	44
Figura 5 – Experiência Internacional .....	44
Figura 6 – Duração da experiência internacional .....	45
Figura 7 – Tipo de Experiência Internacional .....	46
Figura 8 – Países mais citados .....	47
Figura 9 – Representatividade da Europa e América do Norte .....	47
Figura 10 – Há quanto tempo ocorreu a experiência internacional .....	48
Figura 11 – Alunos empregados ou não .....	49
Figura 12 – Período de permanência no emprego atual .....	49
Figura 13 – Perfil de cargo .....	50
Figura 14 – Promoções no emprego atual .....	51

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Formas de medir a Inteligência Cultural .....	22
Tabela 2 – Dimensões estudadas em cada escala .....	23
Tabela 3 – Fatores e antecedentes da Inteligência Cultural .....	25
Tabela 4 – Fatores e consequências da Inteligência Cultural .....	28
Tabela 5 – As subdivisões das quatro facetas da Inteligência Cultural.....	38
Tabela 6 – Médias e desvio padrão das quatro facetas .....	52
Tabela 7 – TEST T: Médias entre alunos que possuem ou não experiência internacional.....	52
Tabela 8 – TEST T para igualdade de médias .....	53
Tabela 9 – Médias por tipo de experiência internacional .....	54
Tabela 10 – ANOVA: Tipo de experiência internacional .....	54
Tabela 11 – POST HOC: TURKEY HSD – Comparações múltiplas entre os tipos de experiências internacionais .....	55
Tabela 12 – ANOVA: Relação das facetas e do período de permanência no exterior .....	56
Tabela 13 – ANOVA: Relação entre os grupos e o período de permanência no exterior .....	57
Tabela 14 – POST HOC: TURKEY HSD – Comparações múltiplas entre os períodos de permanência no exterior.....	57
Tabela 15 – Experiência internacional e promoção no trabalho.....	61
Tabela 16 – Faceta Motivacional.....	61
Tabela 17 – Faceta Cognitiva.....	62
Tabela 18 – Faceta Metacognitiva .....	64
Tabela 19 – Faceta Comportamental .....	65

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DMIS	Modelo de Desenvolvimento de Sensibilidade Intercultural
ERASMUS	European Region Action Scheme for the Mobility of University Students
E-CQS	<i>The Expanded Cultural Intelligence Scale</i>
<i>et al.</i>	e outros
IC	Inteligência Cultural
ICD	<i>Continuum</i> de Desenvolvimento Intercultural
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
1.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO E PROBLEMA DE PESQUISA .....	13
1.2 OBJETIVO GERAL .....	14
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	14
1.4 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA .....	14
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>16</b>
2.1 CULTURA .....	16
2.2 INTELIGÊNCIA CULTURAL .....	16
2.3 INTELIGÊNCIA CULTURAL E OUTRAS COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS .....	18
2.4 FORMAS DE MEDIR A INTELIGÊNCIA CULTURAL .....	20
2.5 FATORES QUE IMPACTAM A INTELIGÊNCIA CULTURAL - ANTECEDENTES .....	23
2.6 CONSEQUÊNCIAS DA INTELIGÊNCIA CULTURAL .....	26
2.7 A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL E VISÃO DE MUNDO .....	29
<b>2.7.1 O Desenvolvimento da Inteligência Cultural em Pessoas que         Possuem Experiência Internacional</b> .....	<b>30</b>
<b>2.7.2 Experiência Internacional e o Mercado de Trabalho</b> .....	<b>32</b>
2.8 PESQUISAS RECENTES .....	33
<b>3 MÉTODO</b> .....	<b>36</b>
3.1 PARTICIPANTES DO ESTUDO .....	36
3.2 INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS .....	37
<b>3.2.1 Estudo da Escala de Inteligência Cultural Expandida</b> .....	<b>38</b>
3.3 DADOS .....	41
<b>4 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS</b> .....	<b>42</b>
4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES .....	42
<b>4.1.1 Experiência Internacional</b> .....	<b>44</b>

<b>4.1.2 Empregabilidade</b> .....	<b>48</b>
<b>4.2 AVALIAÇÃO DA INTELIGÊNCIA CULTURAL</b> .....	<b>51</b>
<b>4.2.1 Análise Inferencial Estatística</b> .....	<b>51</b>
<b>4.2.2 Análise dos resultados por afirmações da Escala de Inteligência Cultural Expandida</b> .....	<b>61</b>
<b>5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>67</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>71</b>
<b>6.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES DE PESQUISA</b> .....	<b>72</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>73</b>
<b>ANEXO A</b> .....	<b>77</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Em um mundo globalizado é habitual a convivência diária com pessoas de diferentes lugares do globo e de diferentes culturas. Não importa se é um engenheiro, médico ou operador de câmbio, todos encontram diferentes pessoas das mais variadas regiões do mundo e culturas com quem lidar. Ainda quando um não tem desejo de sair de sua terra natal, o crescente movimento migratório e a demanda que o mercado de trabalho tem em profissionais que saibam lidar com pessoas de variados lugares do globo, possibilita esse contato com diferentes culturas.

As habilidades comportamentais, bem como a inteligência e competência cultural têm se tornado aptidões necessárias tanto para profissionais de comércio internacional, como para qualquer profissional. De acordo com a teoria das inteligências múltiplas de Gardner (1995), para que se possa interagir de maneira adequada com pessoas de diferentes culturas, algumas habilidades são necessárias e dentre elas estão: saber se comunicar, ao menos um pouco, no idioma da outra pessoa; saber quão perto fisicamente se pode permanecer, além de outros comportamentos não verbais; ter conhecimento sobre sua cultura; e entender como a própria cultura pode vir a afetar a do outro.

Experiências internacionais e o contato com pessoas das mais variadas culturas são elementos essenciais quando se fala em desenvolver a inteligência cultural de cada um. Seja com o objetivo de desenvolver o idioma, conhecer novas culturas ou obter novos negócios, a experiência internacional trará inúmeros benefícios à inteligência cultural de cada um. De acordo com Brooks (2004), o ganho de inteligência cultural é um processo em que não se deve ganhar somente consciência e conhecimento sobre diferentes culturas, mas sim obter a habilidade de realmente aprender e entender sobre outras culturas.

Dessa forma, este trabalho visa analisar a relação entre o nível de inteligência cultural e a prévia experiência internacional dos alunos da Universidade de Caxias do Sul, dos mais variados cursos que a universidade dispõe. O primeiro capítulo traz uma introdução ao tema proposto, com apresentação do problema de pesquisa, objetivos gerais e específicos, além da justificativa da pesquisa. O segundo capítulo traz o referencial teórico e o embasamento em pesquisas anteriores. O terceiro capítulo apresenta a metodologia utilizada e como a pesquisa foi realizada. O quarto

capítulo apresenta os dados coletados com a pesquisa, bem como a análise dos mesmos complementados pela discussão dos resultados no capítulo 5. E por fim, o capítulo 6 expõe as conclusões às quais se podem chegar através da pesquisa realizada.

### 1.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO E PROBLEMA DE PESQUISA

Diferentes pessoas possuem diferentes personalidades, o que acarreta em visões de mundo singulares para cada indivíduo. Assim, é certo que cada indivíduo interpreta o mundo de acordo com as próprias experiências, vivências e situações que presencia. De acordo com Earley e Ang (2003), a mistura de habilidades interculturais que caracterizam a inteligência cultural de cada um é influenciada pelos valores individuais, sua história de aprendizado, interesses e metas. Possuir experiência internacional e ter contato com outras culturas e pessoas faz com que o indivíduo eleve o nível de inteligência cultural e amplie sua visão de mundo e forma de perceber diferentes culturas.

Essa é uma experiência muito importante para todos, mas principalmente para alunos e universitários, inseridos em variados ambientes com diferentes pessoas. Os alunos terão, em sua carreira, que enfrentar desafios diários em idiomas diferentes do seu nativo e com pessoas das mais diversas culturas. Conseqüentemente, alunos que possuem experiência internacional serão capazes de se adaptar a estas novas situações de forma mais eficiente, já que a prévia experiência internacional ampliará sua visão de mundo e proporcionará uma forma diferente de perceber novas culturas.

No momento da graduação, os alunos são frequentemente desafiados e colocados em situações que exigem uma visão de mundo mais ampla, o ambiente da universidade, as novas experiências e rede de contato faz com que o aluno tenha uma visão mais ampla do todo. No caso específico do curso de Comércio Internacional, o currículo demanda algum tipo de experiência internacional para completar a graduação e proficiência comprovada em Inglês, mas para todos os cursos com os mais variados planos de estudo, existem diversas oportunidades para todos os alunos entrarem em contato com diferentes culturas, estilos de negociação e tipos de mercados, dentre outras.

No âmbito deste trabalho, a experiência internacional leva o mesmo papel considerado no curso de Comércio Internacional da Universidade de Caxias do Sul, sendo considerada uma experiência de vivência fora do Brasil, em qualquer país do globo terrestre com exceção do Brasil, por um período não determinado, sendo um intercâmbio de caráter educacional, profissional ou vivência no exterior.

Desta forma, o problema dessa pesquisa se define por: Em que medida a forma de experiência internacional afeta a inteligência cultural dos alunos de graduação da Universidade de Caxias do Sul?

## 1.2 OBJETIVO GERAL

Identificar de que forma a experiência internacional afeta o nível de Inteligência Cultural dos alunos de graduação da Universidade de Caxias do Sul.

## 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Apontar o que é Inteligência Cultural e como a mesma pode vir a afetar as diferentes áreas das vidas das pessoas com alto nível da mesma;
- b. Identificar e escolher uma das formas de medir o nível de Inteligência Cultural dos alunos que possuem experiência internacional prévia e dos que não a possuem;
- c. Mensurar em uma amostra de alunos o nível de inteligência cultural e relacionar com o tipo de experiência internacional vivida pelo aluno;
- d. Verificar se há diferenças significativas na visão de mundo e nível de inteligência cultural entre alunos que possuem ou não experiência internacional prévia.

## 1.4 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

No mundo em que se vive hoje, com pessoas de diferentes culturas imigrando para diferentes países e com o mercado de trabalho se tornando tão internacionalizado, ter capacidade e desenvoltura para lidar com essas diferentes culturas é essencial. Como a palavra cultura, seu derivado Inteligência Cultural também é interpretado de diferentes maneiras e possui variadas definições de diferentes autores. Dessa forma, é de extrema importância que os conceitos

conhecidos hoje sejam apresentados, bem como as diferentes formas de mensurar a inteligência cultural de cada um.

A contribuição prática dessa pesquisa é acrescentar dados passíveis de relação e reconhecimento a outras pesquisas, instigar os alunos a desenvolverem cada vez mais sua Inteligência Cultural e buscarem ter novas experiências internacionais, além de trazer a importância do tema às empresas que desejam ter funcionários expatriados e gostariam de entender como ter sucesso no processo de internacionalização dos colaboradores com relação à adaptação cultural.

Quando se pensa na carreira acadêmica dos alunos inseridos na universidade é inerente a relação que se evidencia quanto ao conhecimento e diferente visão de mundo que os alunos possam ter. A carreira profissional e os estudos levam os universitários a diversos lugares e experiências, internacionais ou não, que possibilitam um alto nível de desenvolvimento do nível cultural de cada um. Essa pesquisa tem por principal tese, investigar o que é inteligência cultural e validar a afirmação de que a experiência internacional e o contato com outros povos afetam a visão de mundo dos alunos dos cursos de graduação da Universidade de Caxias do Sul.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentados os conceitos de cultura e inteligência cultural, algumas das diferentes formas de medir a IC, bem como seus antecedentes e consequências, o papel da experiência internacional na vida pessoal e profissional dos indivíduos, além de apresentar também pesquisas recentes na área.

### 2.1 CULTURA

Cultura não é um conceito que se sustenta somente com a definição referente a fatores geográficos, como pode se chegar a pensar. Conforme Peterson (2004, p.17, tradução nossa), “cultura é o conjunto relativamente estável de valores e crenças geralmente mantidos por grupos de pessoas em países ou regiões e o impacto perceptível que esses valores e crenças têm sobre os comportamentos das pessoas e o ambiente onde vivem.” Porém além do conceito superficial, entender o que é cultura e possuir inteligência cultural é antropologicamente importante para que se torne possível ao indivíduo entender sua própria cultura e possuir capacidade de compreender e se adaptar a outras culturas diferentes.

Peterson (2004) faz uma analogia com cultura e as árvores para exemplificar a complexidade do conceito. As árvores possuem sua parcela visível, as folhas e galhos, porém há mais para se ver, como as raízes abaixo da terra. Em um longo processo, todo o ambiente ao redor da árvore causa um impacto na mesma, assim como o ambiente em que se vive e cresce também traz aprendizados, molda o modo de ser e a vida de cada um em um cenário geral. Deve-se levar em consideração que a parcela não visível é o que dá sustentação ao visível e entender esse princípio torna mais fácil a compreensão da razão de determinada cultura se comportar de determinada forma. Diferentes fatores compõem as culturas e o que se sabe é que por mais diferentes que sejam esses princípios e valores, eles cabem perfeitamente no contexto de suas próprias realidades e rotinas.

### 2.2 INTELIGÊNCIA CULTURAL

Dentro do conceito de cultura, encontra-se a Inteligência Cultural, ou mais conhecida por sua nomenclatura em inglês *Cultural Intelligence*. Conforme Earley e Ang (2003, p. 9, tradução nossa), “inteligência cultural se refere à capacidade de

uma pessoa efetivamente se adaptar a novos contextos culturais, ou seja, situações desconhecidas atribuíveis a contextos culturais”.

De acordo com Peterson (2004, p. 89, tradução nossa):

Inteligência cultural é a habilidade de se envolver em um conjunto de comportamentos que utilizam habilidades (isto é, idiomas e habilidades interpessoais) e qualidades (por exemplo, tolerância com ambiguidade, flexibilidade) que são apropriadamente concomitantes com os valores culturais e atitudes das pessoas com quem se interage.

Segundo Ang e Van Dyne (2008), a inteligência cultural é mais uma forma de inteligência, que por sua vez, é focada nas habilidades de um indivíduo de aprender e conseguir raciocinar de forma correta em situações que envolvem diversidade cultural, sendo considerada uma inteligência que pode vir a explicar a variação no modo de enfrentar a diversidade e entender novos ambientes culturais.

Thomas et al. (2008, p. 126, tradução nossa) faz um compilado de conceitos e define que a Inteligência Cultural é “um sistema de conhecimento interativo, ligado por metacognição cultural, que permite que as pessoas se adaptem, selecionem e moldem os aspectos culturais de seu ambiente.” O autor vai ainda mais além mencionando que o conceito pode ser mais abrangente e ser definido pela capacidade de gestores, expatriados e outras pessoas que estão envolvidas com diferentes culturas e interações interculturais de trabalharem de forma efetiva no mundo globalizado que se tem hoje.

Ainda, conforme Earley e Ang (2003), a inteligência cultural é dividida em quatro facetas: cognição, metacognição, motivação e comportamento, sendo que por vezes, as duas primeiras facetas podem ser agrupadas em somente uma. As duas primeiras facetas se referem às habilidades cognitivas e metacognitivas de um indivíduo, baseadas em como operar e agir em uma nova cultura, acrescentados do conhecimento específico sobre a mesma. A terceira faceta é a motivação e diz que para que um indivíduo seja capaz de conhecer e compreender outras culturas deve-se se sentir motivado para tal, já que se a pessoa encontrar-se desmotivada em se envolver em novas situações, não haveria o porquê este querer adaptar-se a nova situação. Já a quarta faceta, comportamento, se refere ao reflexo das duas anteriores, sendo que refletindo a cognição e motivação, o indivíduo será capaz de ter os comportamentos necessários e apropriados a um novo contexto cultural. Ang e Van Dyne (2008) veem as quatro facetas como diferentes tipos de capacidades que juntas constroem a inteligência cultural de cada indivíduo.

De acordo com Van Dyne et al. (2012), as facetas já mencionadas deixavam uma lacuna que precisava ser preenchida com conceitos mais específicos, sendo assim, criaram subdivisões para as facetas já existentes. A faceta metacognitiva recebeu as subdimensões de planejamento, conscientização e verificação. A faceta cognitiva ficou subdividida em conhecimento geral e conhecimento específico do contexto cultural. A faceta motivacional consiste nas subdivisões de interesse intrínseco, extrínseco e autoeficácia. E por fim, a faceta comportamental recebeu as subdimensões de atos de fala e flexibilidade em comportamentos verbais e não verbais.

### 2.3 INTELIGÊNCIA CULTURAL E OUTRAS COMPETÊNCIAS INTERCULTURAIS

Relacionando o conceito de inteligência cultural com os demais conceitos comuns no campo de pesquisa sobre o tema, Ang, Rockstuhl e Tan (2015) discorrem que a inteligência cultural se diferencia da capacidade de lidar de forma efetiva em uma cultura específica, mas sim reflete um conjunto de capacidades que tornam uma pessoa adaptável a diferentes culturas e ambientes multiculturais. Mencionam que (p. 3, tradução nossa), “nesse sentido, a inteligência cultural é isenta de cultura”.

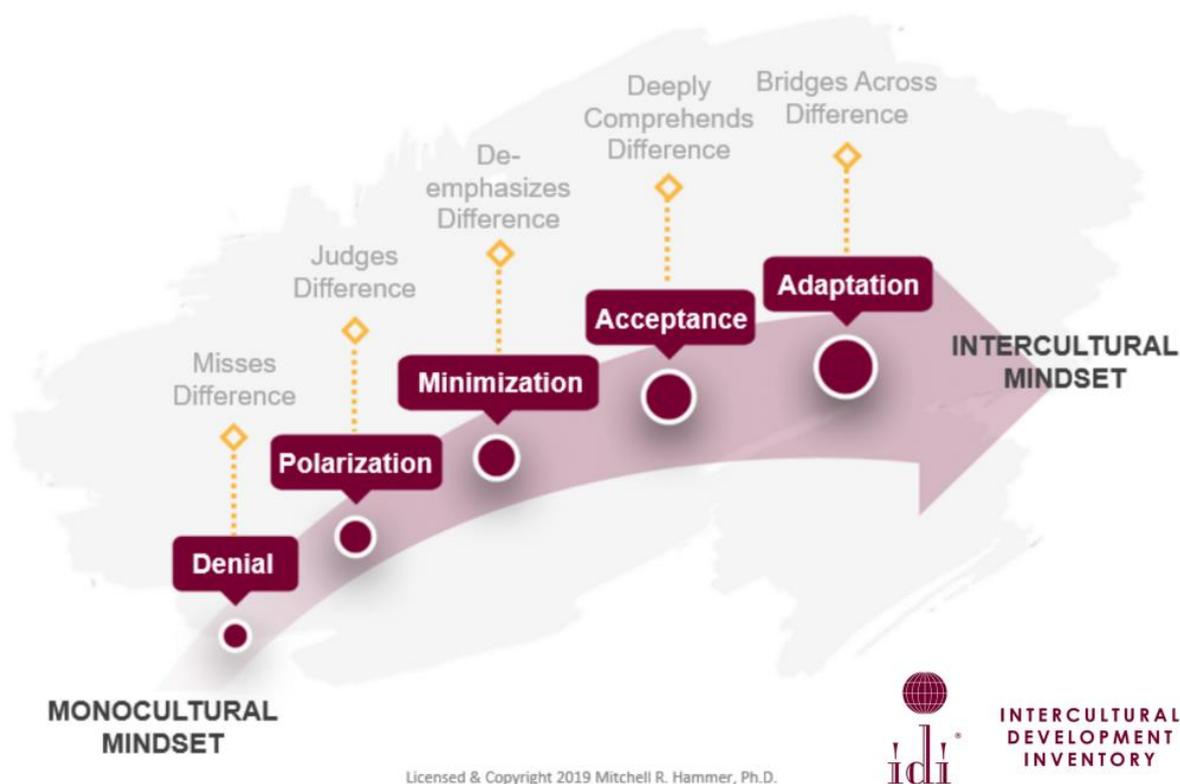
Ainda segundo Ang, Rockstuhl e Tan (2015, p. 6, tradução nossa), “competências culturais são um termo genérico para conceitos relacionados à eficácia intercultural”. Como exemplo, podem-se citar as competências de: personalidade intercultural, atitudes interculturais e capacidades interculturais. A primeira se demonstra como sendo o que a pessoa faz em diferentes contextos culturais. A segunda se refere à forma de um perceber e avaliar suas experiências multiculturais. Já a última competência se descreve com o que uma pessoa pode fazer para se tornar eficaz em meio a diferentes culturas.

Hammer (2012) desenvolveu uma estrutura que exemplifica o desenvolvimento intercultural, chamada de *Continuum* de Desenvolvimento Intercultural (IDC), baseada no Modelo de Desenvolvimento de Sensibilidade Intercultural (DMIS) originalmente proposto por Milton Bennett (1986). Conforme Bennett (1993) e Hammer (2012), o IDC, como mostra Figura 1, explora os *mindsets* mais monoculturais e etnocêntricos, como os aspectos de Negação e Polarização nos quais a cultura de um é o centro de tudo e a única realidade possível, até os

*mindsets* mais interculturais, como Aceitação e Adaptação, que demonstra que o ponto de Adaptação é onde o indivíduo já possuirá a capacidade de completa adaptação e comportamento em diferentes culturas, aceitando que a sua realidade é só mais uma dentre tantas e nenhuma é mais importante que a outra.

Figura 1 – *Continuum* de Desenvolvimento Intercultural (IDC)

## Intercultural Development Continuum (IDC™)



Fonte: *Intercultural Development Inventory*

Ainda, conforme Hammer (2012), a Negação é uma menor capacidade cultural que reflete a falta de compreensão às diferentes culturas e seus aspectos, sendo uma característica de indivíduos que não tiveram ou pouco possuíram contato com outras culturas, que demonstram pouco interesse em aprender sobre novas culturas, levando a uma situação autoinfligida de ignorância da diversidade cultural. O que mostra o quão importante é a experiência internacional para ampliar a competência e a inteligência cultural de cada um e desmistificar estereótipos que possam surgir.

A Polarização é o fator em que as diferenças culturais são conhecidas, porém são tomadas como incômodas e o indivíduo as percebe como uma forma de

rivalidade na qual dois aspectos se destacam: a Defesa assumindo o pressuposto da visão do indivíduo de sua cultura ser melhor que a outra, ou a Reversão, na qual se assume que as outras culturas são melhores, valorizando culturas diferentes, mas denegrindo as do próprio grupo cultural do indivíduo.

A Minimização é o aspecto que transiciona os *mindsets* opostos da estrutura e se refere à simplificação dos aspectos culturais, destacando os valores e aspectos culturais semelhantes entre diferentes culturas, mascarando uma compreensão que na verdade não é real, ocorrendo geralmente com culturas dominantes.

Na Aceitação, a diversidade cultural é aceita e compreendida e o *mindset* é global. Nesse fator, o indivíduo compreende e valoriza diferentes padrões culturais e como todos tem sua devida importância, além de aceitar como o padrão cultural adotado por diferentes povos faz sentido dentro do contexto cultural de cada um.

Por fim o último item da estrutura, a Adaptação, se refere ao ponto que se espera atingir quando o indivíduo é altamente desenvolvido culturalmente. Nesse nível, o indivíduo conhece as diferenças culturais dos mais variados povos e consegue se adaptar a cada um, mudando seu comportamento e realmente se adaptando ao novo contexto cultural.

#### 2.4 FORMAS DE MEDIR A INTELIGÊNCIA CULTURAL

Frías-Jamilena et al. (2018, p. 352, tradução nossa) define que “o principal objetivo da pesquisa intercultural é explicar como a cultura influencia o comportamento de alguém, e vice-versa.” Dessa forma, é importante entender as razões e porquês de alguns indivíduos compreenderem e se adaptarem tão bem à outras culturas, enquanto outros possuem dificuldade para o mesmo.

De acordo com Ang e Earley (2003), uma avaliação e medição adequada da IC deve considerar suas quatro facetas e particularidades para que todas as áreas que envolvam a capacidade de Inteligência Cultural dos indivíduos possam ser medidas. No quesito particular, indivíduos necessitam entender qual a extensão de seu próprio nível de IC para compreender o que ainda precisam aprender.

Segundo Thornson (2010), na literatura sobre Inteligência Cultural muito se pode encontrar com relação às formas de medir ou avaliar o nível de Inteligência Cultural e outras competências culturais dos mais diversos grupos já estudados. Porém a diversidade de diferentes variáveis estudadas acaba por se tornar um

desafio para os pesquisadores que tentam compreender e avaliar essas habilidades e ambientes multiculturais.

Cushner (1986) desenvolveu o método chamado Inventário da Sensibilidade Intercultural, originalmente *Inventory of Cross-Cultural Sensitivity*. O questionário foi desenvolvido para medir a consciência, o conhecimento e as habilidades multiculturais de um indivíduo, focando em integração cultural, comportamental, interação intelectual, atitude para com os outros e empatia.

Bhawuk & Brislin (1992) desenvolveram o Inventário de Sensibilidade Intercultural, originalmente *The Intercultural Sensitivity Inventory*. O método mede o grau de individualismo ou coletivismo dos indivíduos em situações como quando são questionados sobre como se comportariam se estivessem trabalhando no Japão ou nos Estados Unidos, sendo capaz de discriminar os indivíduos altamente eficazes e menos eficazes em interações interculturais.

Kelley e Meyers (1992 apud Thornson 2010) apresentaram o conceito do Inventário de Adaptabilidade Intercultural, originalmente *Cross-Cultural Adaptability Inventory*. A pesquisa foi desenvolvida para prever a adaptação a outras culturas, mostrando a eficácia cultural dos indivíduos. As dimensões medidas são: a resiliência emocional, flexibilidade e abertura, acuidade perceptiva e autonomia pessoal. Esse método considera três das quatro facetas da Inteligência Cultural, sendo elas, a metacognição, comportamento e motivação.

Hammer e Bennett (1998) foram os responsáveis pelo desenvolvimento do Inventário de Desenvolvimento Intercultural, ou originalmente *Intercultural Development Inventory*. Foi desenvolvido para medir como indivíduos se sentem sobre as diferenças culturais e é capaz de diferenciar aqueles com experiência internacional anterior, aqueles com experiência anterior no estudo de outros idiomas e aqueles que possuem a tendência de socializar com pessoas de outras culturas. O inventário abrange em seu questionário as quatro facetas da Inteligência Cultural.

Ainda, Earley e Ang (2003), desenvolveram a Escala de Inteligência Cultural, ou originalmente *The Cultural Intelligence Scale*. A escala é baseada em teorias da inteligência, que definem inteligência como um conjunto de capacidades que podem ser aprimoradas com o tempo. A escala mede em sua forma mais direta, as quatro facetas da Inteligência Cultural.

Van Dyne et al. (2012), expandiram a Escala de Inteligência Cultural criada por Earley e Ang em 2003, e criaram uma nova escala chamada de Escala de

Inteligência Cultural Expandida, ou originalmente, *Expanded Cultural Intelligence Scale*. Nessa, as quatro dimensões da escala originária foram divididas em 11 subdimensões que foram identificadas como necessárias em um estudo anterior dos autores com características psicométricas.

A Tabela 1 traz o resumo das informações indicadas acima sobre cada forma de medir a Inteligência Cultural e quais facetas considera seu determinado questionário ou pesquisa.

Tabela 1 – Formas de medir a Inteligência Cultural

<b>Autor</b>	<b>Escala de medida</b>	<b>Cog.*</b>	<b>Metacog.**</b>	<b>Comport.***</b>	<b>Motiv.****</b>
Cushner (1986)	Inventário da Sensibilidade Intercultural	X	X	X	
Bhawuk & Brislin (1992)	Inventário de Sensibilidade Intercultural	X	X	X	
Kelley e Meyers (1992)	Inventário de Adaptabilidade Intercultural	X		X	X
Hammer e Bennett (1998)	Inventário de Desenvolvimento Intercultural	X	X	X	X
Earley e Ang (2003)	Escala de Inteligência Cultural	X	X	X	X
Van Dyne et al. (2012)	Escala de Inteligência Cultural Expandida	X	X	X	X

Fonte: Elaborado pela autora

Legenda: \*Cognição \*\* Metacognição \*\*\*Comportamento \*\*\*\*Motivação

A tabela acima foi elaborada analisando a pesquisa e o objeto de estudo de cada autor, baseando-se em quais facetas da Inteligência Cultural cada pesquisa tem como foco. De acordo com Ang e Dyne (2008), a faceta metacognitiva se refere ao pensamento ativo sobre diferentes contextos culturais, desafio à confiança e pensamento rígido quanto às suposições culturais, além de levar os indivíduos a adaptarem suas estratégias para que consigam alcançar bons resultados em negociações interculturais. A faceta cognitiva se relaciona às experiências de aprendizagem pessoal e educacional, focando no conjunto de normas, práticas e conhecimentos advindos dessas experiências. A faceta comportamental se utiliza

das interações e comunicação verbais e não verbais quando se interage com diversas culturas, distinguindo o que pode ser adequado em cada situação do que pode não ser. E por fim, a faceta motivacional se refere à motivação, energia e esforço que cada um coloca em aprender a conviver em novos ambientes culturais.

Cada pesquisa apresentada acima possui diferentes dimensões estudadas e questionários estruturados em diferentes tópicos. Na Tabela 2 encontram-se as dimensões que cada escala considera em seu determinado questionário.

Tabela 2 – Dimensões estudadas em cada escala

<b>Autor</b>	<b>Escala de medida</b>	<b>Dimensões</b>
Cushner (1986)	Inventário da Sensibilidade Intercultural	O inventário é separado em cinco categorias de perguntas: integração cultural, escala comportamental, interação intelectual, atitude com relação aos outros e escala de empatia.
Bhawuk & Brislin (1992)	Inventário de Sensibilidade Intercultural	O inventário é separado em duas categorias de perguntas: coletivismo e individualismo, flexibilidade e mente-aberta (do inglês, <i>open-mindedness</i> ).
Kelley e Meyers (1992)	Inventário de Adaptabilidade Intercultural	O inventário é separado em quatro categorias de escalas: escala de resiliência emocional, escala de flexibilidade/abertura, escala de acuidade perceptual e escala de autonomia pessoal.
Hammer e Bennett (1998)	Inventário de Desenvolvimento Intercultural	O inventário é separado em cinco categorias de perguntas: negação, polarização, minimização, aceitação e adaptação.
Earley e Ang (2003)	Escala de Inteligência Cultural	A escala é separada em quatro categorias de perguntas: metacognitiva, cognitiva, motivacional e comportamental.
Van Dyne et al. (2012)	Escala de Inteligência Cultural Expandida	A escala é separada em quatro categorias de perguntas: metacognitiva, cognitiva, motivacional e comportamental, com 11 subdivisões no total.

Fonte: Elaborado pela autora

## 2.5 FATORES QUE IMPACTAM A INTELIGÊNCIA CULTURAL - ANTECEDENTES

De acordo com Frías-Jamilena et al (2018), ainda que os indivíduos pertençam ao mesmo contexto cultural, as circunstâncias e prévias experiências levam as pessoas a se identificarem em maior parte com o individualismo ou com o coletivismo, afetando a forma com que cada um se adapta a um novo contexto cultural.

Conforme Ang e Earley (2003), a Inteligência Cultural é pessoal e cada indivíduo enxerga a situação com uma mistura de diferentes habilidades da IC, como seus valores, objetivos e história. Além de que pessoas com maior interesse em outras culturas terão conseqüentemente um nível de Inteligência Cultural maior, podendo se adaptar de forma mais rápida e efetiva aos novos cenários que outros contextos culturais trazem. A IC é dinâmica, complexa e se adapta a diferentes ambientes, além de envolver a interação das quatro facetas da Inteligência Cultural (cognição e metacognição, comportamento e motivação), estendendo-se aos processos mentais, influências dos contextos culturais e às diferentes habilidades únicas dos indivíduos.

Molinsky (2007) apresentou o que se chama de troca de código intercultural, originalmente *Cross-Cultural Code-Switching*. É o ato de um indivíduo propositalmente modificar seu comportamento em um ambiente estrangeiro ou intercultural, agindo de forma eficiente e apropriada para o ambiente em que se encontra, se movendo assim, entre sistemas de comportamento culturalmente arraigados e conscientemente responder de diferentes formas em diferentes contextos culturais, díspar do seu próprio já conhecido e confortável.

De acordo com Triandis (2006), para que um indivíduo se torne culturalmente inteligente é necessário muito treinamento, já que integrar diferentes informações das mais diversas culturas e suspender julgamentos não são tarefas fáceis.

Muitos autores relacionam o Modelo dos Cinco Grandes Fatores, ou comumente chamado *The Big Five* para relacionar as diferenças psicológicas e características de cada indivíduo que podem afetar a Inteligência Cultural (Ang et al., 2006; Peterson, 2004; Earley e Ang, 2003; Chao et al., 2017; Caligiuri e Ibraiz Tarique, 2012; Fang, 2018). São conhecidos como os cinco principais traços de personalidade na área de psicologia e foram desenvolvidos inicialmente por Ernest Tupes e Raymond Christal em 1961. Os cinco fatores são: extroversão, afabilidade, consciência, neuroticismo, e abertura para experiências. De acordo com Costa e McCrae (1992), extroversão é o grau em que os indivíduos são sociáveis e buscam atividades sociais; afabilidade é a confiança, simpatia e cooperativismo que alguém é capaz de possuir; neuroticismo é a capacidade de um indivíduo tolerar e gerenciar situações estressantes e sentimentos ruins como insegurança, ansiedade e nervosismo; e por fim, abertura para experiências é o nível em que os indivíduos são originais, curiosos e estão dispostos a correrem riscos e terem novas experiências.

De acordo com Caligiuri e Tarique (2012) tanto a abertura para experiências quanto a extroversão predisporiam indivíduos a buscar experiências e interagir com pessoas de culturas diferentes, e o Neuroticismo predisporia indivíduos a ficarem mais ou menos confortáveis quando se envolvem com experiências internacionais e interações multiculturais. Segundo os autores, uma combinação de experiências profissionais e não profissionais são necessárias para se alcançar o sucesso em obter competências culturais. É uma junção da personalidade de cada um com suas próprias experiências interculturais, sejam elas no ambiente de trabalho ou não. Assim, as várias experiências interculturais aumentarão as competências interculturais dos indivíduos (ou seja, etnocentrismo reduzido, maior flexibilidade cultural e maior tolerância à ambiguidade).

Peterson (2004) sugere alguns fatores que impactam o nível de inteligência cultural de cada um e dependendo de como cada fator é desenvolvido, a IC pode subir ou descer de nível. Segundo o autor, é fundamental para um bom nível de Inteligência Cultural que um indivíduo tenha conhecimento sobre o que é cultura e Inteligência Cultural, conheça sua própria cultura e a cultura dos seus parceiros comerciais, amigos de outros países, tenha habilidades de comunicação em diferentes idiomas, tenha conhecimento prático sobre os países estrangeiros (conhecimento histórico, econômico e social) e sempre leve em consideração a ética internacional, já que diferentes culturas e tradições levam a diferentes formas de agir e um indivíduo com alto nível de inteligência cultural deve ser capaz de lidar com os conflitos que resultam dessa divergência de ideias e conceitos éticos.

Na tabela 3 encontra-se um resumo e a relação dos antecedentes apresentados acima, que cada autor e pesquisa indicam ser importantes e influenciadores do nível de Inteligência Cultural de cada indivíduo.

Tabela 3 – Fatores e antecedentes da Inteligência Cultural

(continua)

<b>Autor</b>	<b>Antecedentes da Inteligência Cultural</b>
Frías-Jamilena et al (2018)	Cultura nativa ser coletivista ou individualista.
Ang e Earley (2003)	Valores, objetivos, história, interesse em outras culturas, processos mentais, influências dos contextos culturais e as diferentes habilidades únicas dos indivíduos.

(conclusão)

<b>Autor</b>	<b>Antecedentes da Inteligência Cultural</b>
Molinsky (2007)	Capacidade de cada indivíduo de modificar seu comportamento em um ambiente estrangeiro ou intercultural, se movendo entre sistemas de comportamento culturalmente arraigados, respondendo de diferentes formas em diferentes contextos culturais.
Triandis (2006),	Treinamento, conhecer diferentes informações das mais diversas culturas e suspender julgamentos.
Ang et al., 2006; Peterson, 2004; Earley e Ang, 2003; Chao et al., 2017; Caligiuri e Ibraiz Tarique, 2012; Fang, 2018	Modelo dos Cinco Grandes Fatores: extroversão, afabilidade, consciência, neuroticismo, e abertura para experiências.
Caligiuri e Tarique (2012)	Combinação de experiências profissionais e não profissionais e a junção da personalidade de cada um com suas próprias experiências interculturais.
Peterson (2004)	Conhecimento sobre o que é cultura e Inteligência Cultural, conhecer sua própria cultura e culturas estrangeiras, habilidades de comunicação em diferentes idiomas, conhecimento histórico, econômico e social de vários países e ética internacional.

Fonte: Elaborado pela autora

## 2.6 CONSEQUÊNCIAS DA INTELIGÊNCIA CULTURAL

Ang et al. (2007) propõem que quanto maior o nível de Inteligência Cultural do indivíduo, maior é a sua capacidade de se ajustar a ambientes multiculturais, ajuste esse que transcende gênero, idade e cidadania. Ainda, indivíduos culturalmente inteligentes são mais cooperativos em geral e conseguem fazer julgamentos culturais mais precisos, além de conseguirem se ajustar mais facilmente a novos ambientes culturais, mantendo seu bem-estar, alinhando a IC com a capacidade cognitiva, inteligência emocional, personalidade e experiência internacional.

Lee e Sukoco (2010) afirmam que o nível de Inteligência Cultural, relacionado com o foco em três das quatro facetas (cognitiva, comportamental e motivacional) é significativo nas condições gerais de vida dos expatriados, ambiente de trabalho e interação com a população local do país estrangeiro. Em sua pesquisa, os autores descobriram que os resultados positivos da Inteligência Cultural precisam ser mediados pelo ajuste e a eficácia cultural antes de afetar o desempenho do expatriado, esses fatores sendo moderados pelas experiências anteriores de trabalho e viagens internacionais desses profissionais. Os autores ainda confirmam

que expatriados culturalmente inteligentes podem ajustar seu pensamento, comportamento e motivação de forma mais fácil e rápida, já que convivem diariamente em um ambiente multicultural, não tendo assim dificuldade em interagir e se comunicar com seus colegas de trabalho locais.

Segundo Earley e Ang (2003), o nível de Inteligência Cultural afeta diretamente o nível de conforto e ajuste multicultural, já que o indivíduo que possui alto nível de IC se adaptará de maneira muito mais fácil a uma nova cultura em comparação com alguém com baixo nível da mesma.

Triandis (2006) afirma que um indivíduo culturalmente inteligente suspende o julgamento prévio de alguma situação ou pessoa até que as informações estejam disponíveis para considerar a situação como um todo, não tirando conclusões precipitadas com apenas pouco entendimento, mas coleta muitas informações antes de fazer um julgamento e identifica as que são relevantes, integrando essas informações para fazer o julgamento correto. O autor também afirma que indivíduos com alto nível de Inteligência Cultural são mais seletivos ao escolherem um emprego, já que há um desejo de escolher empresas que são culturalmente compatíveis com sua personalidade. Ainda, esses indivíduos são mais capazes de se adaptarem facilmente a variados ambientes organizacionais, já que são indivíduos mais flexíveis.

Imai e Gelfand (2010) afirmam que, em situações culturalmente diversas, os indivíduos com maior nível de IC são mais colaborativos e menos propensos a manter distinções, não separando pessoas em grupos, possuem a mente aberta, são curiosos e gostam de aprender coisas novas. Assim, Imai e Gelfand (2020, p. 3, tradução nossa) argumentam que “os indivíduos com Inteligência Cultural mais alta se concentrarão na construção de relacionamentos cooperativos mais positivos, em vez de relacionamentos competitivos negativos”.

Com relação às facetas, Imai e Gelfand (2010) apresentam que indivíduos com maior aptidão à faceta comportamental possuem tendências em serem indivíduos mais cooperativos, gerenciam melhor seus relacionamentos e são mais habilidosos em responder apropriadamente à linguagem verbal e não verbal em diferentes culturas. A maior aptidão na faceta comportamental torna o indivíduo mais capaz de ajustar seu tom de voz, sotaque e expressões faciais. E a faceta motivacional é correlacionada à anterior já que em decorrência do apresentado, o indivíduo terá motivação intrínseca e eficácia no ajuste às novas culturas.

Segundo Ratasuk (2020), em um estudo realizado com colaboradores de uma rede de hotéis, os resultados indicaram que a IC melhora a capacidade de comunicação intercultural, o que potencialmente leva a um melhor desempenho no ambiente de trabalho, além de que os funcionários com essa habilidade tendem a ter melhores fluxos de trabalho em equipe e a sofrerem menos estresse em situações multiculturais.

Livermore (2016) exemplifica a situação através da visão das empresas que contêm ou não colaboradores culturalmente inteligentes e diz que 90% dos principais executivos de 68 países identificam as habilidades interculturais como uma das capacidades mais importantes de seus colaboradores, necessárias para se manter competitivo. O autor comenta que equipes multiculturais e com alto nível de IC superam equipes que divergem dessas características em inovação, engajamento, produtividade e retorno de lucros para a empresa.

Na tabela 4 encontra-se um resumo e relação das consequências apresentados acima que cada autor e pesquisa indicam resultar no aumento do nível de Inteligência Cultural de cada indivíduo.

Tabela 4 – Fatores e consequências da Inteligência Cultural

(continua)

<b>Autor</b>	<b>Consequentes da Inteligência Cultural</b>
Ang et al. (2007)	Maior capacidade de se ajustar a ambientes multiculturais cooperativos e julgamentos culturais mais precisos.
Lee e Sukoco (2010)	Ajuste de pensamento, comportamento e motivação de forma mais fácil e rápida, sem dificuldade em interagir e se comunicar com colegas de diferentes culturas.
Earley e Ang (2003)	Maior nível de conforto e ajuste multicultural.
Triandis (2006)	Suspensão do julgamento prévio, não tirando conclusões precipitadas. Indivíduos são mais seletivos ao escolherem um emprego, flexíveis e se adaptam facilmente a variados ambientes organizacionais.
Imai e Gelfand (2010)	Indivíduos são colaborativos e menos propensos a manter distinções, se concentram na construção de relacionamentos cooperativos mais positivos, possuem mente aberta, são curiosos e gostam de aprender coisas novas.

(conclusão)

<b>Autor</b>	<b>Consequentes da Inteligência Cultural</b>
Ratasuk (2020)	Melhora a capacidade de comunicação intercultural, melhor desempenho no ambiente de trabalho, melhores fluxos de trabalho em equipe e diminui o estresse em situações multiculturais.
Livermore (2016)	Equipes com características em inovação, engajamento, produtividade e retorno de lucros para a empresa.

Fonte: Elaborado pela autora

## 2.7 A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL E VISÃO DE MUNDO

Segundo Hofstede (2008), indivíduos possuem diferentes programações mentais, comportamentos, valores e culturas, que são parcialmente únicos e parcialmente compartilhados com outros indivíduos. Como exemplo, a programação mental, ou seja, a forma das pessoas agirem e pensarem de certa forma são comuns, em um nível coletivo, em pessoas pertencentes ao mesmo grupo cultural ou categoria. Pertencer a estes diferentes grupos faz com que muitos fatores variem de cultura para cultura, como o idioma que cada grupo fala, o respeito aos mais velhos, a distância física que se considera adequada e confortável dependendo do ambiente em que se está, além da maneira que se percebem atividades gerais do dia a dia. Ou seja, é de extrema importância que para um alto nível de Inteligência Cultural, o contato com diferentes culturas ocorra através de experiências, para que esses conceitos sejam compreendidos e as diferenças culturais absorvidas na prática.

Fang et al. (2018) contextualizam a experiência intercultural a partir de como a mesma fornece um contexto cultural essencial e único que cria uma oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento da inteligência cultural que outros ambientes não interculturais, os quais contam com a mesma cultura ou pouca diversidade, não trariam.

De acordo com Gudykunst et al. (1988), a experiência internacional é um meio para que as pessoas adquiram habilidades, conhecimentos e comportamentos essencialmente multiculturais necessários para viver ou trabalhar em diferentes lugares do mundo com diferentes culturas.

Segundo a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em um relatório sobre a educação em 2011, a respeito dos alunos especificamente, diz que através da globalização e da interconexão, os mesmos

encontram uma maneira de expandirem seus conhecimentos sobre outras sociedades e línguas e por consequência melhoram suas perspectivas sobre o futuro mercado de trabalho, definindo a experiência internacional de estudo como estudar em instituições de ensino superior em outros países que não seus próprios países de nascimento.

Como consequência de todos esses conceitos e ideias, muitos pesquisadores têm chegado à conclusão que a experiência internacional afeta e prepara os indivíduos para o contato com novas culturas e os desafios que esse novo contato possa trazer (Gudykunst et al., 1988; Yamazaki e Kayes, 2004; Ang e Earley, 2003; Peterson, 2004).

### **2.7.1 O Desenvolvimento da Inteligência Cultural em Pessoas que Possuem Experiência Internacional**

De acordo com Yamazaki e Kayes (2004), os indivíduos aprendem e se desenvolvem mais em ambientes multiculturais, nos quais podem adquirir conhecimentos, habilidades e comportamentos para agirem de maneira adequada no novo cenário. Quando se aprende pela ação, em um intercâmbio ou viagem, por exemplo, as pessoas se tornam capazes de solucionar problemas e compreender melhor as mais diversas culturas.

Lee e Sukoco (2011), com relação a expatriados, afirmam que quanto mais contato com a cultura do país em que se reside, maior será o fluxo de informações que o indivíduo receberá e maior será seu entendimento das normas e do porque aquela cultura é de determinada forma. Assim, o expatriado terá melhor desempenho no novo ambiente de trabalho, reduzindo a incerteza e aumentando a sensação de conforto que o conhecimento trouxe nessa situação. Com relação ao tempo de estadia no exterior, expatriados com experiência internacional anterior mais frequente ou mais longa têm maior probabilidade de desenvolver esquemas cognitivos abrangentes do que aqueles com menos experiência. Consequentemente, os expatriados terão um maior nível de inteligência cultural, podendo se ajustar e ter um desempenho mais eficaz no país anfitrião.

Segundo Hernández e Alonso-Marks (2018), programas de estudo no exterior têm se tornado fundamentais para o desenvolvimento da sensibilidade intercultural dos alunos e muitos programas desse tipo têm se adaptado para a inclusão de

competências culturais durante a experiência. A sensibilidade cultural é um processo em que o indivíduo encontra tolerância e respeito pelas diferentes culturas e pode ser desenvolvida dentro ou fora da sala de aula.

De acordo com Black et al. (1991 apud Lee e Sukoco 2011, p. 964, tradução nossa), “experiências anteriores de trabalho ou não, relacionadas ao trabalho no exterior facilitam a formação de expectativas precisas e, como consequência, um nível mais alto de ajuste e desempenho multicultural pode ser esperado”.

Segundo Sebben (2007 apud Tomazzoni et al. 2013):

“Viajar, observar, vivenciar outros destinos e outras culturas implica conviver com modos de vida diferentes e ensina a respeitar valores e a administrar conflitos, reconhecendo a alteridade, por meio do acolhimento e da mútua preservação de identidades. [...] o intercâmbio promove desenvolvimento pessoal em ambiente desconhecido. [...] Com as diversas modalidades de intercâmbio, o participante desenvolve competências que contribuem para ascensão em sua carreira”.

Brandenburg, et. al. (2014), em uma pesquisa para identificar as vantagens alcançadas por estudantes no programa europeu ERASMUS - *European Region Action Scheme for the Mobility of University Students*, que apoia e facilita a mobilidade acadêmica de estudantes e professores universitários através do mundo, descobriu-se que em termos de habilidades adquiridas no exterior, indivíduos que passaram pela experiência internacional possuem maior habilidade em idiomas estrangeiros, conhecimento de culturas, sociedade e economia, são mais capazes de trabalhar e interagir com pessoas de diferentes culturas, possuem maior competência cultural e adaptam-se mais facilmente a novas situações.

Já uma pesquisa de Farrugia e Sanger (2017) mostrou que habilidades eram mais afetadas positivamente pelo tempo de permanência dos indivíduos no exterior. Dentre essas habilidades estão: habilidades interculturais, interpessoais e de comunicação, flexibilidade/adaptabilidade, confiança e capacidade de resolução de problemas.

Tay et al. (2008) contextualizam que experiências multiculturais oferecem oportunidades aos indivíduos de aumentar o seu conhecimento em ambientes culturais diversos (afetando diretamente a faceta cognitiva da IC). Quanto mais experiências multiculturais um indivíduo possui, mais oportunidades para instigar suas habilidades e estratégias metacognitivas haverá, além de melhorar sua sensibilidade cultural e conhecimento das diferentes normas e culturas e ainda

aumentar a confiança dos indivíduos com relação a sua própria atitude em ambientes multiculturais (afetando diretamente a faceta motivacional da IC).

Ainda, segundo Tay et al. (2008), outro traço de um indivíduo que colabora com o aumento da Inteligência Cultural, é a necessidade por controle. Quanto maior a necessidade por controle da situação, do ambiente e das circunstâncias, maior será o ímpeto de entender e agir de forma que leve a um maior entendimento do ambiente multicultural. Em pesquisa para comprovar essa afirmação, os autores descobriram que a mesma é válida, a necessidade por controle traz aos indivíduos maior desenvolvimento e níveis de Inteligência Cultural, já que essa necessidade torna os indivíduos mais propensos a pesquisarem sobre seu destino, planejar a viagem, além de ter maior motivação para aprender sobre a cultura e sobre os hábitos dos seus parceiros de negócio do país alvo, desenvolvendo assim, sua cognição, metacognição e motivação com relação ao nível de Inteligência Cultural.

### **2.7.2 Experiência Internacional e o Mercado de Trabalho**

Relacionando três conceitos facilmente interligados, Inteligência Cultural, experiência internacional e o mercado de trabalho, Di Pietro (2014) diz que a experiência internacional em forma de programas de estudo em países estrangeiros fornece aos estudantes que estão entrando no mercado de trabalho habilidades que os empregadores estão procurando hoje em dia. Habilidades como fluência em um segundo idioma, competência cultural, aprender a lidar com ambientes de trabalho multiculturais, aumentar a confiança, autoconsciência e independência, além da possibilidade dessas pessoas poderem construir uma rede de contatos internacional que pode ser muito vantajosa para a empresa em que trabalham. Esses programas também aumentam a probabilidade dos indivíduos conseguirem um emprego no exterior, beneficiando principalmente alunos que querem seguir uma carreira internacional ou que possuem *backgrounds* e perspectivas desvantajosas em seu país de origem.

De acordo com Tomescu-Dubrow (2016), a experiência aumenta o capital humano das pessoas, ou seja, aumenta o conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes que favorecem a realização de qualquer trabalho de modo a produzir valor econômico e se combinado experiência internacional com fluência em um segundo idioma, há um efeito significativo sobre salários e ganhos de renda dos indivíduos,

além do aumento do espírito empreendedor e de novas ideias que possam surgir em decorrência do ambiente multicultural. Trabalhar ou viver no exterior faz com que pessoas inclinadas ao empreendedorismo possam ter maiores habilidades em identificar as necessidades do mercado e as oportunidades de investimento.

Segundo Nilsson e Ripmeester (2016), indivíduos que estudaram no exterior parecem ter vantagem no mercado de trabalho sobre os que não possuem, já que indivíduos com experiência internacional desenvolvem competências culturais, consciência global e treinamento em diferentes idiomas. Ou seja, habilidades que o mercado de trabalho precisa e recebe bem.

De acordo com Susan Pozo (2014), a experiência internacional pode vir a beneficiar os colaboradores das empresas na questão salarial. Em uma pesquisa da autora, com pessoas que moram nos Estados Unidos, mas nasceram em outros países, tendo assim experiência internacional mesmo que a mesma não tenha sido buscada com esse perfil de experiência, a autora descobriu que os salários para esse grupo de pessoas são 5% maiores para as mulheres e 2,5% maiores para os homens.

Trooboff, Berg e Rayman (2007) realizaram uma pesquisa com administradores e profissionais de Recursos Humanos, para entender quão importante para eles são candidatos e colaboradores com experiência internacional. A pesquisa mostrou que empregadores, no geral, valorizam estudos universitários, estágios e principalmente especialização e estudos de outros idiomas no exterior. A pesquisa ainda mostrou que os empregadores acreditam que quanto maior o tempo de permanência no exterior e maior oportunidade de aprender (curso de idiomas, estágios, etc), mais valor a experiência tem.

## 2.8 PESQUISAS RECENTES

O conceito da Inteligência Cultural foi introduzido por Earley e Ang (2003) e desde então várias pesquisas têm sido feitas para medir o nível da IC correlacionando outros fatores e competências culturais. Assim, algumas das pesquisas mais recentes da área são apresentadas a seguir.

Martins Júnior (2019) realizou uma pesquisa com alunos de Comércio Internacional da Universidade de Caxias do Sul, também parte do objeto do presente estudo, para aferir o nível de competência cultural dos alunos do curso. Utilizando-se

de ferramentas como o Inventário da Sensibilidade Intercultural, de Cushner (1986) - método desenvolvido para medir a consciência, o conhecimento e as habilidades multiculturais de um indivíduo, focando em integração cultural, comportamental, interação intelectual, atitude para com os outros e empatia – além da aplicação da escala ILR de proficiência em língua inglesa, concebida pela agência *US Foreign Service Institute*. Através de sua pesquisa, o autor concluiu que os alunos participantes da pesquisa possuem um alto nível de competência intercultural.

Mello (2018) administrou uma pesquisa com cidadãos brasileiros que possuíam algum tipo de experiência internacional para avaliar como o tempo de permanência no exterior afeta o desenvolvimento de competências interculturais. A pesquisa mostrou que o tempo de permanência no exterior afeta direta e positivamente a aquisição de competências culturais, conforme o autor descreve:

Os respondentes com tempo de experiência internacional superior a seis meses, desenvolveram de modo significativamente maior as competências interculturais relacionadas à “vontade de engajar-se”, “flexibilidade cognitiva”, “controle emocional”, “tolerância à incerteza”, “autoeficácia” e “empatia etnocultural”.

Rockstuhl e Van Dyne (2018), através de uma pesquisa bifatorial, desenvolveram a mesma para clarificar a importância de se medir o nível de Inteligência Cultural e das quatro facetas aplicadas à mesma. Como resultados da pesquisa, os autores sugerem o uso da Escala de Inteligência Cultural (Ang et al., 2007) como método de avaliação informal de talentos globais, já que o nível de IC afetou diretamente o ajuste sociocultural autoavaliado e o julgamento intercultural, levando em consideração fatores prévios como experiência internacional, o Modelo dos Cinco Grandes Fatores, habilidade cognitiva e inteligência emocional.

Engle e Crowne (2014) realizaram uma pesquisa com estudantes de uma universidade dos Estados Unidos, também através da Escala de Inteligência Cultural, para comprovar se uma experiência internacional de estudo de curta duração seria capaz de alterar o nível de Inteligência Cultural dos participantes, focando já em cada uma das quatro facetas da IC. Comparando as respostas dos entrevistados com informações prévias e subsequentes à experiência internacional, a pesquisa mostrou que todas as quatro facetas da Inteligência Cultural de cada indivíduo foram impactadas positivamente após a viagem.

Tucker, Hartman e Gullekson (2014), realizaram uma pesquisa com estudantes através da Escala de Inteligência Cultural, porém em uma versão do

questionário mais refinada e revalidada pelo *Cultural Intelligence Center*. Através da autoavaliação da Inteligência Cultural e comparação dos resultados entre as respostas dadas antes dos participantes terem experiência internacional e após, a pesquisa mostrou que a experiência de 2 a 4 semanas no exterior ajudou os estudantes a construir sua inteligência cultural, além das quatro facetas da IC terem sofrido alteração quando se comparam as duas pesquisas.

Nguyen (2017) realizou uma pesquisa com pessoas que tiveram experiências internacionais de curta duração, avaliando-as antes e após a experiência através da Escala de Efetividade Intercultural, questionário derivado de outro desenvolvido por Hammer, Gudykunst, e Wiseman (1978), que estuda a competência intercultural dos indivíduos. A escala trata três quesitos e têm suas perguntas focadas nos mesmos, sendo eles: aprendizado contínuo (exploração, curiosidade e autoconsciência), engajamento interpessoal (*mindset* global e interesse em relacionamentos) e, resistência (resiliência emocional e consideração positiva). A pesquisa mostrou que houve ganhos de competências culturais gerais após a experiência internacional, consequência principalmente do maior interesse dos participantes em desenvolver autoconhecimento, *mindset* global e interesse em relacionamentos.

Wang et al. (2015) aplicaram uma pesquisa envolvendo variados questionários e quesitos para entender a trajetória da Inteligência Cultural e como as competências culturais se desenvolvem nos indivíduos. A pesquisa mostrou que um fator significativamente preditivo da IC é a experiência de imersão internacional, já que essa experiência traz um senso de conectividade com outras culturas ou outros países. A pesquisa também mostrou que indivíduos com alto desenvolvimento da IC estão mais satisfeitos com a vida no geral e com suas experiências internacionais.

### 3 MÉTODO

Para a realização da pesquisa proposta foi utilizado o método de quantitativa descritiva. Para Marconi e Lakatos (2003) com relação à pesquisa bibliográfica, todo projeto de pesquisa deve se basear em dados teóricos para fundamentar a interpretação do pesquisador. Segundo Lima e Miotto (2007, p. 44), “é sempre realizada para fundamentar teoricamente o objeto de estudo, contribuindo com elementos que subsidiam a análise futura dos dados obtidos”.

Ainda, para Marconi e Lakatos (2021, p. 89), com relação às pesquisas quantitativas descritivas, “consistem em investigações de pesquisa empírica, cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas, ou o isolamento de variáveis principais ou chave”.

#### 3.1 PARTICIPANTES DO ESTUDO

Segundo Dancey e Reidy (2006 apud PEROVANO, 2016), dificilmente se estuda uma população inteira e com o objetivo de facilitar as pesquisas, existe a possibilidade de focar os estudos em uma parcela de indivíduos que represente a população total do estudo, parcela essa chamada de amostra populacional. A mesma pode ser calculada quando se tem as informações de grau de confiabilidade das informações que se espera ter com os resultados da pesquisa, a margem de erro a ser aceita e o número da população total.

Dessa forma, os alunos de todos os cursos de graduação da Universidade de Caxias do Sul são a população alvo da pesquisa. Com uma população total de cerca de 15.000 estudantes matriculados em Junho de 2021, considerando um grau de confiança de 90%, uma margem de erro de 5% e uma distribuição da população mais homogênea (80/20), o tamanho da amostra necessária é de 172 alunos, sendo que o questionário obteve 174 respondentes.

A pesquisa foi aplicada via Google Forms, meio pelo qual o questionário apresentado no Anexo A foi aplicado. O mesmo foi enviado por e-mail e por meio de redes sociais para os alunos da universidade para que os mesmos o respondessem.

### 3.2 INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS

A pesquisa quantitativa descritiva foi realizada através de um questionário (Anexo A) elaborado com questões de perfil para identificação da faixa de idade, gênero, qual curso o aluno está cursando e quando iniciou o mesmo, se possui experiência internacional ou residiu no exterior, por quanto tempo essa experiência perdurou e em que país a mesma ocorreu, além do perfil de empregabilidade dos respondentes, se estão trabalhando no momento, qual o perfil de cargo que ocupam, por quanto tempo estão no mesmo emprego e promoções recebidas.

A segunda parte do questionário foi a aplicação da Escala de Inteligência Cultural Expandida elaborada por Van Dyne et al. (2012). A escala conta com 37 afirmações e como forma de mensurar a Inteligência Cultural com base nessas afirmações, a escala utiliza a Escala Likert de sete pontos, em que os respondentes especificam o seu nível de concordância com as afirmações, sendo três opções de discordância, números 1, 2 e 3, uma opção neutra, número 4, e três opções de concordância, números 5, 6 e 7.

A escala original é formulada totalmente em Inglês e para validar a tradução da autora para o Português, foi utilizada a metodologia de tradução chamada Tradução Reversa. De acordo com Borsa, Damásio e Bandeira (2012, p. 426), “a tradução reversa refere-se a traduzir a versão sintetizada e revisada do instrumento para o idioma de origem. Seu objetivo é avaliar em que medida a versão traduzida está refletindo o conteúdo do item, conforme propõe a versão original”. Assim, foi realizada a tradução da escala original para o Português e após, outra pessoa traduziu a escala em Português de volta ao Inglês. As duas escalas em Inglês foram comparadas para a verificação de similaridade entre as mesmas e após esse processo, a similaridade entre as duas versões foi constatada. No Anexo C encontra-se a comparação entre as três versões do questionário: a versão original em Inglês, a versão traduzida em Português e a versão em Inglês da tradução reversa.

Originalmente, Earley e Ang (2003) dividiram a Inteligência Cultural em quatro facetas já mencionadas e explicadas individualmente nessa pesquisa. São elas: Metacognição, Cognição, Comportamento e Motivação. Assim, os autores criaram a Escala de Inteligência Cultural, um questionário com 20 questões divididas entre as quatro facetas da IC. Van Dyne et al. (2012) pensavam que somente essas quatro

facetas deixavam lacunas de conceitos mais específicos que precisavam ser preenchidos na avaliação do nível de Inteligência Cultural das pessoas e dessa forma criaram 11 subdivisões, mostradas na tabela apresentada a seguir:

Tabela 5 – As subdivisões das quatro facetas da Inteligência Cultural

<b>Faceta</b>	<b>Subdivisões</b>
Metacognitiva	Planejamento
	Conscientização
	Verificação
Cognitiva	Conhecimento geral do contexto cultural
	Conhecimento específico do contexto cultural
Motivacional	Interesse intrínseco
	Interesse extrínseco
	Autoeficácia
Comportamental	Comportamento Verbal
	Comportamento Não Verbal
	Atos de fala

Fonte: Formulado pela autora

A pesquisa de 37 itens é dividida em quatro sub escalas, sendo 10 afirmações referente à faceta Cognitiva, 5 desses itens concernem à subdivisão de conhecimento geral e os outros 5 itens ao conhecimento específico. A faceta Comportamental possui 9 afirmações, 3 itens concernem à subdivisão de comportamento não verbal, outros 3 itens ao comportamento verbal e os 3 restantes aos atos de fala. A faceta Metacognitiva também possui 9 afirmações, 3 itens concernem à subdivisão de planejamento, outros 3 itens à verificação e os 3 restantes à Conscientização. E por fim, a faceta Motivacional possui 9 afirmações, 3 itens concernem à subdivisão de interesse intrínseco, outros 3 itens ao interesse extrínseco e os 3 restantes à autoeficácia.

### **3.2.1 Estudo da Escala de Inteligência Cultural Expandida**

A seguir encontram-se todas as onze subdivisões explicadas em detalhes e de acordo com Van Dyne et al. (2012).

O Planejamento, processo da faceta Metacognitiva, se refere aos planos de ação e antecipação que devem ser desenvolvidos antes do contato multicultural. Ou seja, planejar e prever ações para o contato com contextos culturais específicos, aumentando assim a compreensão do indivíduo do que pode vir a acontecer.

A Conscientização é a “capacidade de dar sentido a si mesmo, aos outros e à situação em contextos culturais específicos” (VAN DYNE et al., 2012, tradução nossa). Refere-se à ciência de cada indivíduo de seus hábitos, conhecimentos culturais e como esses são usados em diferentes interações culturais. Diferente do Planejamento, descreve a consciência que cada indivíduo possui em tempo real de como a cultura influencia aspectos como, “(i) os próprios processos mentais e comportamentos de cada um; (ii) os processos mentais e comportamentos de outras pessoas nas interações multiculturais; e (iii) a situação intercultural” (VAN DYNE et al., 2012, tradução nossa).

A Verificação, última subdivisão da faceta Metacognitiva, concerne ao questionamento de suposições arraigadas sobre diferentes culturas e a capacidade de cada um em verificar essas suposições e sua própria interpretação após o contato cultural. Cada indivíduo deve se questionar se as suposições embutidas pelos outros são verdadeiras e quando não, ajustar seu conhecimento de determinada cultura baseando-se nos fatos, não em suposições.

Dessa forma, agrupando os três conceitos, o indivíduo com alta capacidade metacognitiva cultural é capaz de planejar a interação social após e durante o contato intercultural, entender o que está acontecendo e ajustar seu conhecimento e pensamentos, utilizando-se da experiência cultural vivida.

Com relação às subdivisões da faceta Cognitiva, o Conhecimento geral do contexto cultural se refere, como o próprio nome diz, aos conhecimentos dos elementos gerais de uma cultura que um indivíduo possui, podendo assim contextualizar o que uma cultura possui de diferente ou de semelhante se comparada a outras.

A segunda e última subdivisão da faceta Cognitiva, o Conhecimento específico do contexto cultural, se refere aos conhecimentos dos elementos gerais em contextos culturais específicos e como cada um pode ser eficaz nesse contexto. Exemplos são: o conhecimento sobre *Power Distance*, valores e costumes de liderança de uma determinada cultura.

Através das duas subdivisões da faceta Cognitiva, o indivíduo com alta capacidade cognitiva cultural possui conhecimento geral da cultura o suficiente para compreender a mesma e também, conhecimento específico para compreender como se portar dentro de determinado contexto cultural.

Quanto à faceta Motivacional, a primeira subdivisão é o Interesse intrínseco, que se refere à satisfação inerente e ao prazer de se estar em um novo contexto cultural, tendo contato com novas pessoas e experiências, ou seja, os benefícios intangíveis e que só dependem do próprio indivíduo para acontecer. Enquanto o Interesse extrínseco concerne aos benefícios tangíveis que dependem de situações externas para ocorrerem, como uma confiança de maior empregabilidade, reputação e oportunidades de promoções em decorrência da experiência internacional pela qual o indivíduo passou.

A última subdivisão da faceta Motivacional, a Autoeficácia, se refere à autoconfiança do indivíduo em lidar com situações desafiadoras e novas quando em contato com diferentes culturas, para interagir com indivíduos dos mais variados *backgrounds* e para trabalhar em times multiculturais. Como o indivíduo terá a confiança que conseguirá agir de forma correta em diferentes cenários, acaba por ser atraído para ambientes multiculturais.

Dessa forma, com as três subdivisões da faceta Motivacional se percebe o valor das coisas tangíveis e seus benefícios se mostram claros, fornece satisfação às pessoas através dos intangíveis, e confiança para se viver bem em diferentes ambientes mesmo quando as situações são difíceis e desafiadoras.

E por fim, falando sobre a faceta Comportamental, a subdivisão Comportamento Verbal concerne à flexibilidade de vocalização, como o tom de voz, sotaque, falar mais rápido ou devagar, mais baixo ou mais alto, saber a hora de ficar em silêncio e fazer uma pausa.

O Comportamento Não Verbal se refere à flexibilidade em comunicação por gestos, expressões faciais e linguagem do corpo. Diferentes culturas diferem, por exemplo, nas formas de cumprimentar, no modo de se vestir, na quantidade de gestos que utilizam durante a conversa, na profundidade das expressões faciais, variam em contato visual e espaço individual e quão próximo um fica do outro durante um conversa.

A última subdivisão da faceta Comportamental, Atos de Fala, se refere à flexibilidade do indivíduo de ajustar sua maneira de comunicação em cenários e

situações específicos, como pedidos, convites, desculpas, negação, gratidão e desacordos. Diferentes culturas possuem variadas formas de transmitir essas mensagens, com diferentes palavras, sendo mais diretos ou não.

Assim, as três subdivisões da faceta Comportamental mostram a complexidade que envolve todas as formas de comunicação intercultural, e torna os indivíduos capazes de se comunicarem verbalmente, respeitarem as diferentes nuances não verbais e mostrarem consideração pelas diferenças nos atos de fala em geral.

### 3.3 DADOS

O questionário aplicado aos alunos esteve online e disponível para receber respostas nos meses de Agosto e Setembro de 2021. Após o fim desse prazo e o recebimento de todos os questionários respondidos, foi realizada a análise dos mesmos e as devidas relações.

As relações realizadas entre as respostas foram: Relacionar o fato de ter residido ou não no exterior (ter tido experiência internacional ou não) e as médias das respostas do questionário principal para cada faceta; relação entre o tipo de experiência internacional e as médias das facetas, ou seja, verificar se o tipo de experiência internacional impacta em alguma faceta em específico; relacionar as médias das respostas do questionário principal para cada faceta com o tempo de permanência no exterior, ou seja, verificar se quanto maior o tempo de permanência no exterior mais desenvolvidas são as facetas e se há alguma que se desenvolve mais quando o aluno permanece mais tempo no exterior; e relação entre quem teve promoção no trabalho e quem residiu no exterior para verificar se existe relação entre os dois fatores.

Para a análise de cada uma das 37 afirmações que constam na Escala de Inteligência Cultural, se calculou uma média aritmética sobre as respostas dos entrevistados, separando os mesmos em dois grupos: Grupo 1, entrevistados com experiência internacional; e Grupo 2, entrevistados que não possuem experiência internacional. Assim, se obterá a pontuação média dos alunos para cada faceta de Inteligência Cultural, sendo possível ao final relacionar as variáveis mencionadas acima.

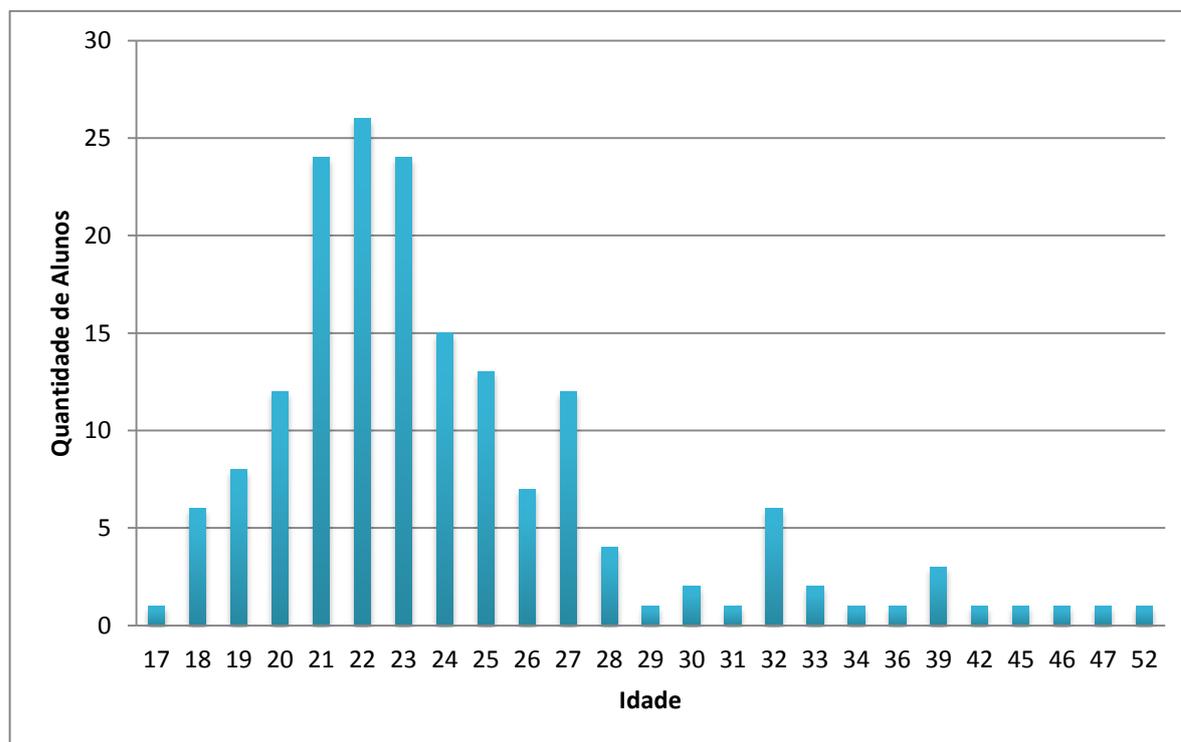
## 4 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

No presente capítulo são apresentadas as análises dos resultados obtidos através da aplicação do questionário da pesquisa quantitativa. O questionário foi aplicado e os dados coletados através das respostas de 174 alunos da Universidade de Caxias do Sul de variadas graduações, no período de Agosto a Setembro de 2021.

### 4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Dos 174 alunos que responderam a pesquisa, 113 são do sexo feminino e 61 do sexo masculino. Os respondentes possuem idades entre 17 e 52 anos, e a idade média dos respondentes é de 24 anos, sendo que 66% dos respondentes possuem 24 anos ou menos. A representação gráfica pode ser observada na Figura 2.

Figura 2 – Idade dos alunos respondentes

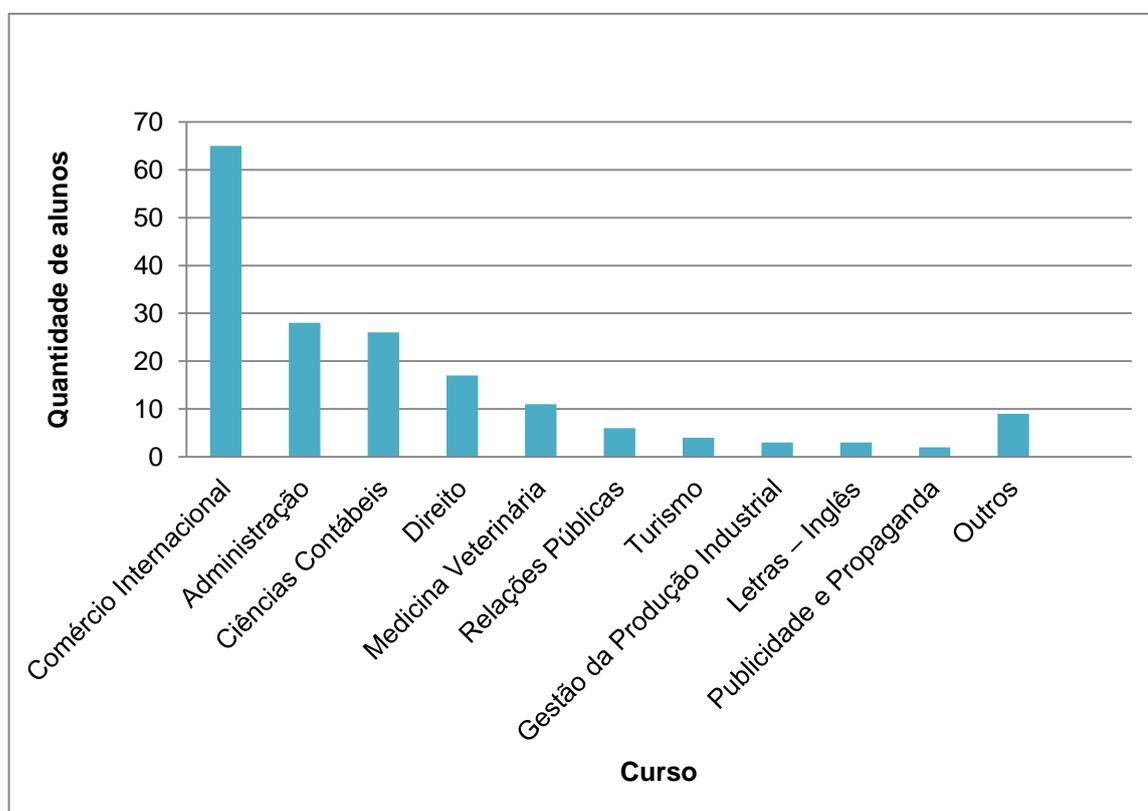


Fonte: dados da pesquisa (2021)

Com relação ao curso de graduação dos respondentes, 65 ou 37,4% cursam Comércio Internacional, 28 ou 16,1% dos alunos são do curso de Administração, 26 ou 14,9% são alunos do curso de Ciências Contábeis, 17 ou 9,8% cursam Direito, 11 ou 6,3% são alunos do curso de Medicina Veterinária, 6 ou 3,4% cursam Relações

Públicas, 4 ou 2,3% cursam Turismo, 3 ou 1,7% alunos cursam Gestão da Produção Industrial, 3 ou 1,7% dos alunos cursam Letras – Inglês, 2 ou 1,1% são alunos do curso de Publicidade e Propaganda, e para os cursos mencionados a seguir tem-se 1 aluno para cada curso, totalizando 5,2% dos respondentes: Ciências Econômicas, Educação Física, Engenharia de Produção, Engenharia Elétrica, Engenharia Química, Gestão Comercial, Marketing, Ciências Biológicas - Licenciatura e Odontologia. A representação gráfica das informações pode ser encontrada na Figura 3.

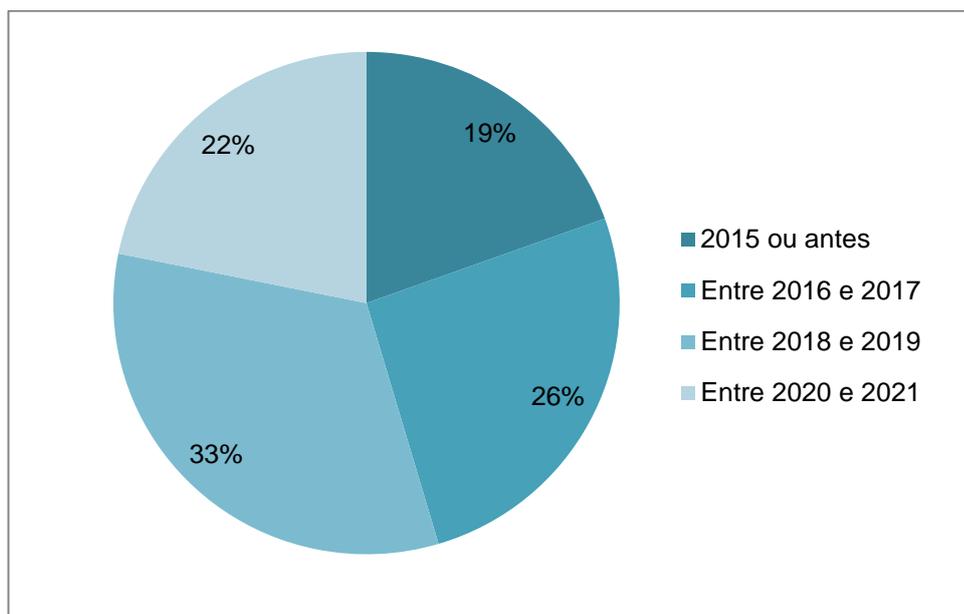
Figura 3 – Curso de graduação dos alunos respondentes



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Para o período em que os alunos iniciaram sua graduação se obteve que, 34 alunos (19,5%) iniciaram no ano de 2015 ou antes, 45 alunos (25,9%) iniciaram entre os anos de 2016 e 2017, 57 alunos (32,8%) iniciaram entre 2018 e 2019 e 38 alunos (21,8%) iniciaram sua graduação entre os anos de 2020 e 2021. A representação gráfica do período de início da graduação dos alunos respondentes pode ser observada na Figura 4.

Figura 4 – Período de início da graduação

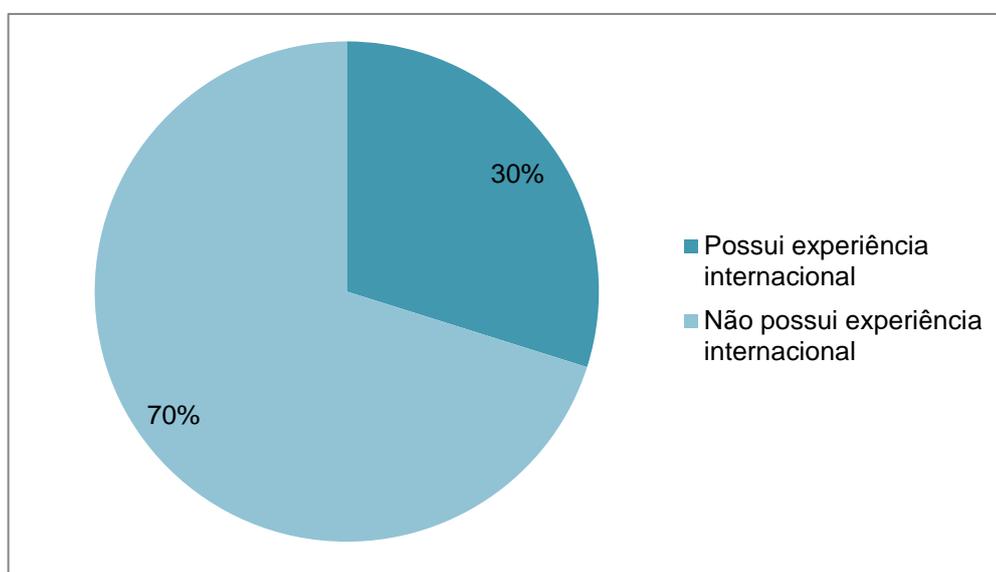


Fonte: dados da pesquisa (2021)

#### 4.1.1 Experiência Internacional

Com relação ao aluno ter residido ou não no exterior, 122 alunos, ou seja, 70,1% dos respondentes informaram não ter residido no exterior, enquanto a amostra restante de 52 alunos, 29,9% dos respondentes informaram ter experiência internacional através da residência no exterior. A representação gráfica desse resultado pode ser observada na Figura 5.

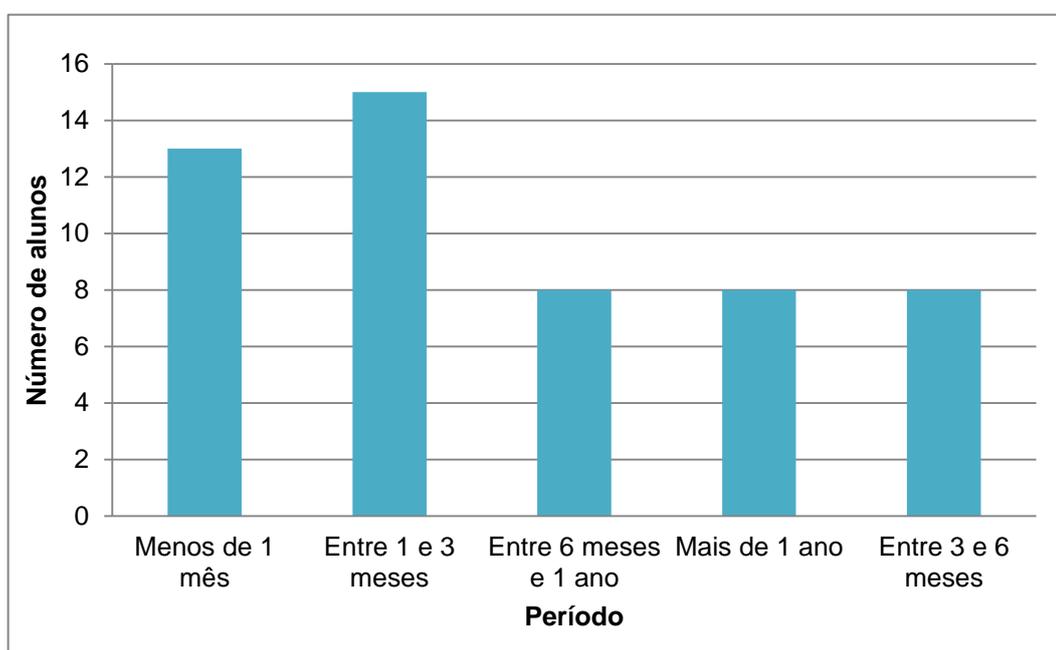
Figura 5 – Experiência Internacional



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Considerando o período pelo qual os 52 respondentes afirmaram possuir experiência internacional, 13 alunos (25%) informaram ter permanecido menos de 1 mês no exterior, 15 alunos (28,8%) permaneceram entre 1 a 3 meses, 8 alunos (15,4%) permaneceram no exterior por 3 até 6 meses, 8 alunos (15,4%) permaneceram no exterior por 6 meses até 1 ano e os 8 alunos restantes (15,4%) responderam ter permanecido mais de 1 ano no exterior. Esses dados podem ser observados na Figura 6.

Figura 6 – Duração da experiência internacional

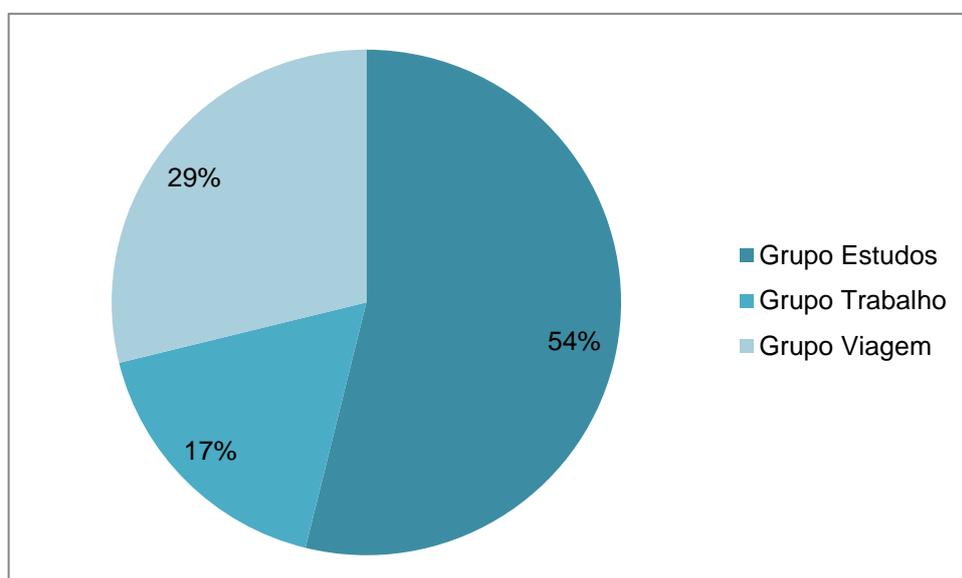


Fonte: dados da pesquisa (2021)

Com relação ao tipo de experiência internacional, 24 alunos, ou seja, 46,2% dos respondentes disseram ter realizado intercâmbio de estudos (curso de idiomas), 11 alunos (21,2% dos respondentes) realizaram viagens ao exterior não relacionadas a trabalho ou estudo, 6 alunos (11,5% dos respondentes) disseram ter realizado intercâmbio de trabalho (*work and travel*), 4 alunos (7,7% dos respondentes) realizaram intercâmbio acadêmico tendo cursado semestre no exterior, 3 alunos (5,8% dos respondentes) realizaram *Au Pair*, 2 alunos (3,8% dos respondentes) informaram que já moraram no exterior, mas nenhuma das alternativas anteriores se adequava ao seu tipo de experiência internacional, além de 1 aluno ter respondido que cursou o Ensino Médio no exterior e 1 outro aluno ter classificado sua experiência como "*work and study*".

Separando-se as respostas pelo objetivo da experiência internacional, obtêm-se três grupos: Grupo de estudos, ao qual se referem às categorias “curso de idiomas” e “semestre cursado no exterior” e se tem 28 alunos respondentes (54%) nesse grupo; Grupo de Trabalho, no qual estão as categorias de “Intercâmbio de trabalho” e “*Au Pair*” tem-se 9 alunos respondentes (17%) e; Grupo Viagem, no qual estão as categorias restantes de “viagem ao exterior”, “já morei no exterior”, “outros” e “*work and study*” e se tem os 15 alunos restantes (29%). A representação gráfica das respostas por grupo se encontra na Figura 7.

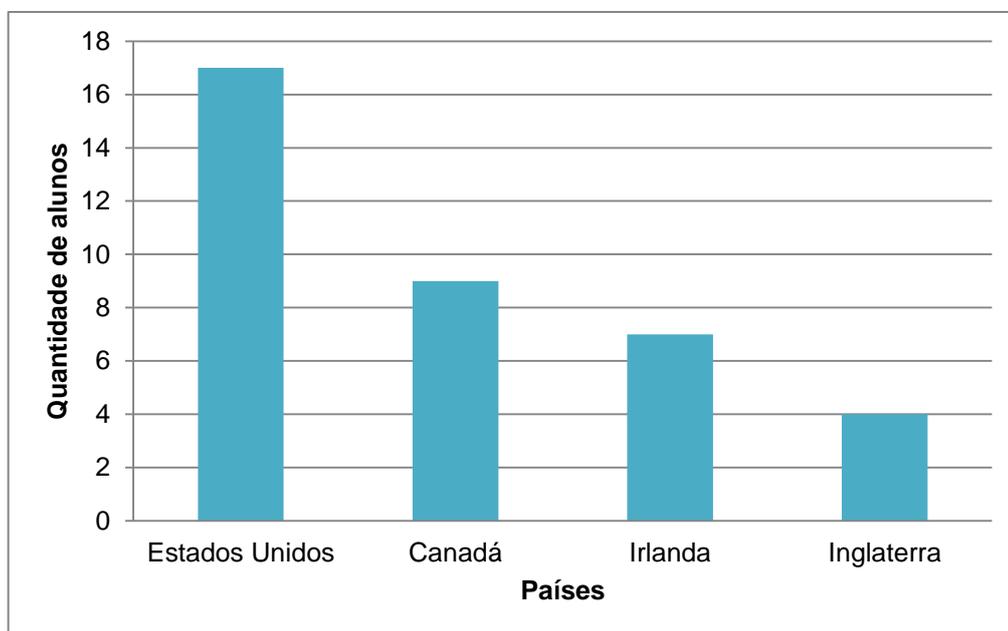
Figura 7 – Tipo de Experiência Internacional



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Para os destinos das experiências internacionais desses 52 alunos, 17 ou 32,7% dos alunos informaram Estados Unidos, 9 alunos ou 17,3% responderam Canadá, 7 alunos ou 13,5% informaram Irlanda e 4 ou 7,7% dos alunos informaram Inglaterra. Para os países a seguir, cada um foi a resposta de 2 alunos ou 3,8% dos respondentes cada: Malta, México, Espanha, Chile e Austrália. Para os países a seguir, cada um foi a resposta de 1 aluno ou 1,9% cada: África do Sul, Argentina e Portugal. Dois alunos ou 3,8% ainda responderam mais de um país: 1 aluno informou ter residido nos Estados Unidos e na Argentina, enquanto outro respondeu ter residido no Equador, no Uruguai e no Paraguai. A representação gráfica dos países mais citados pode ser visualizada na Figura 8.

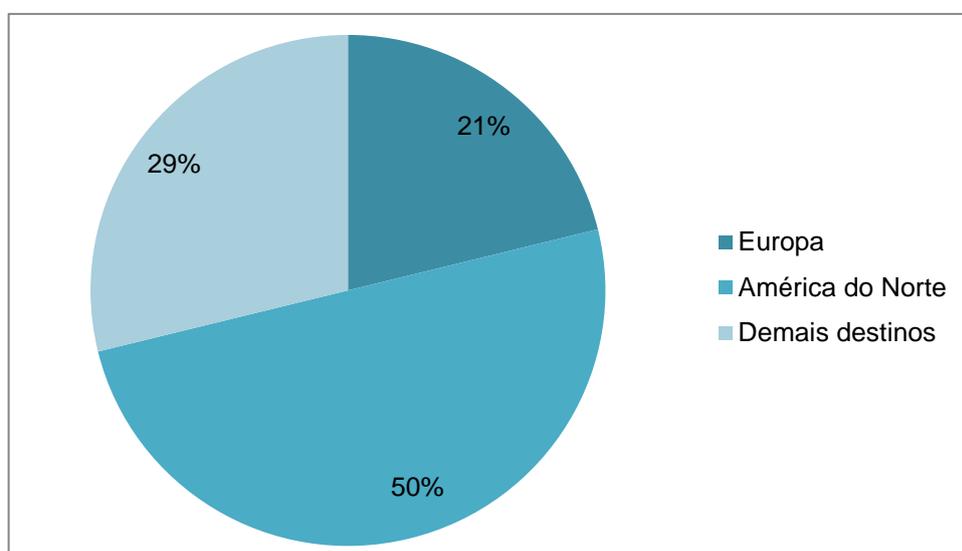
Figura 8 – Países mais citados



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Quando se fala no âmbito de continentes e subcontinentes, a América do Norte e a Europa representam sozinhos, respectivamente, 50% e 21,2%, dos destinos escolhidos pelos entrevistados para vivenciarem a experiência internacional, somando juntos 71,2% dos destinos escolhidos. O restante dos destinos somam somente 29% do total. Esse dado pode ser visualizado na Figura 9.

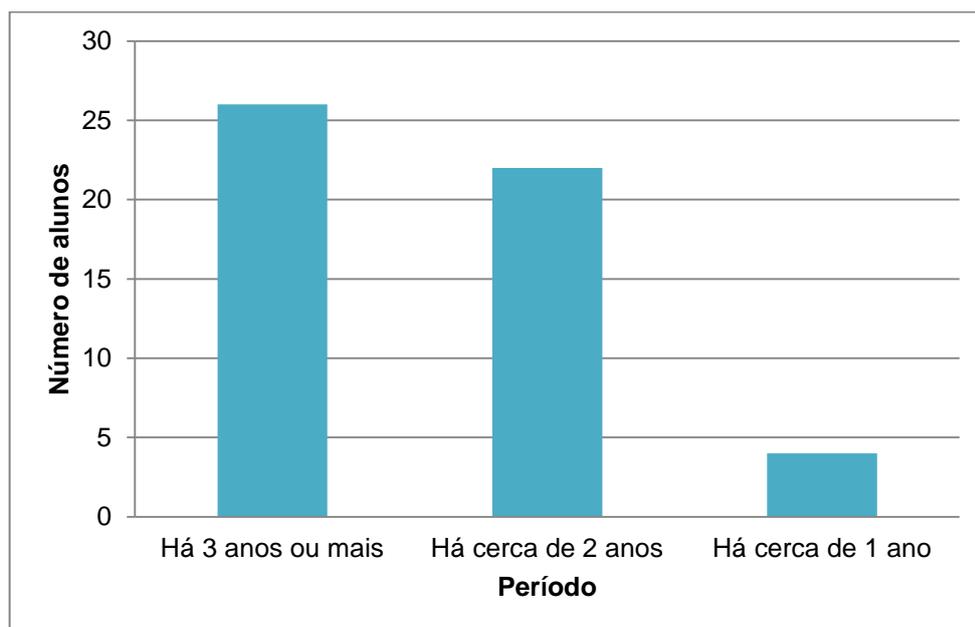
Figura 9 – Representatividade da Europa e América do Norte



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Com relação à quanto tempo atrás ocorreu a experiência internacional dos 52 alunos, 26 alunos ou 50% dos respondentes informaram ter residido no exterior há cerca de três anos ou mais, 22 alunos ou 42,3% responderam há cerca de dois anos e 4 alunos ou 7,7% informaram há cerca de 1 ano. Os dados podem ser observados na Figura 10.

Figura 10 – Há quanto tempo ocorreu a experiência internacional

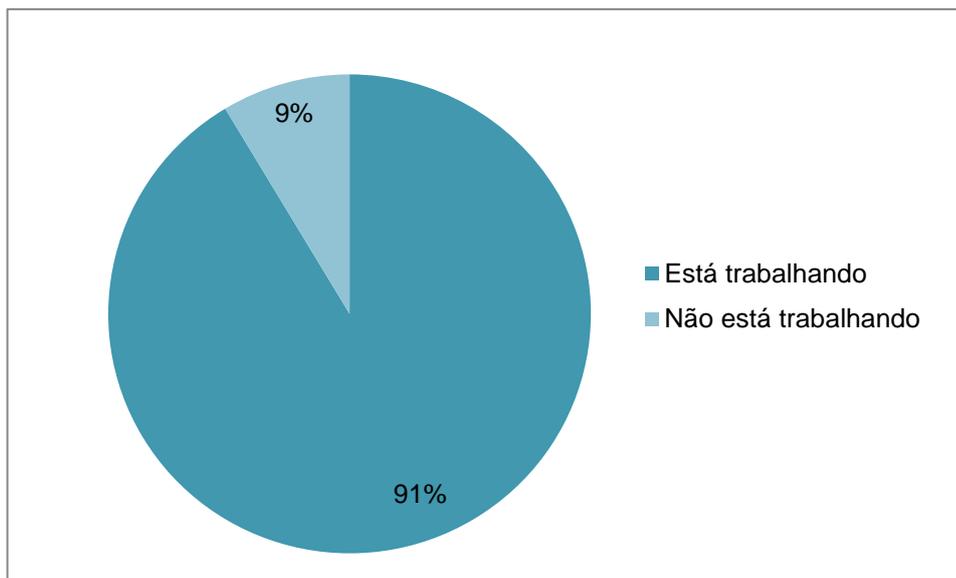


Fonte: dados da pesquisa (2021)

#### 4.1.2 Empregabilidade

Para o perfil de empregabilidade dos 174 respondentes da pesquisa, 159 ou 91,4% dos alunos responderam estar trabalhando no momento em que responderam o questionário, enquanto 15 alunos ou 8,6% dos respondentes informaram não estar trabalhando no momento. A representação gráfica desse dado pode ser visualizada na Figura 11.

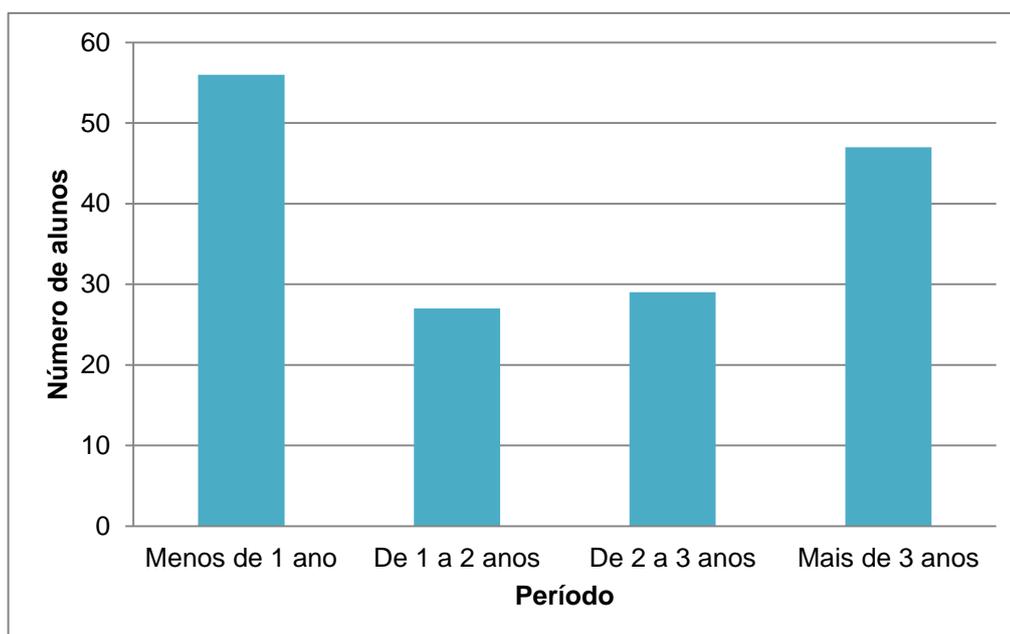
Figura 11 – Alunos empregados ou não



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Considerando os 159 alunos que responderam estar trabalhando, 56 destes alunos ou 35,2% disseram estar na presente ocupação por menos de 1 ano, 27 alunos ou 17% trabalham de 1 a 2 anos no atual emprego, 29 respondentes ou 18,2% disseram estar na presente ocupação por um período de 2 a 3 anos, e 47 alunos ou 29,6% trabalham há mais de 3 anos no emprego atual. Os dados podem ser observados na Figura 12.

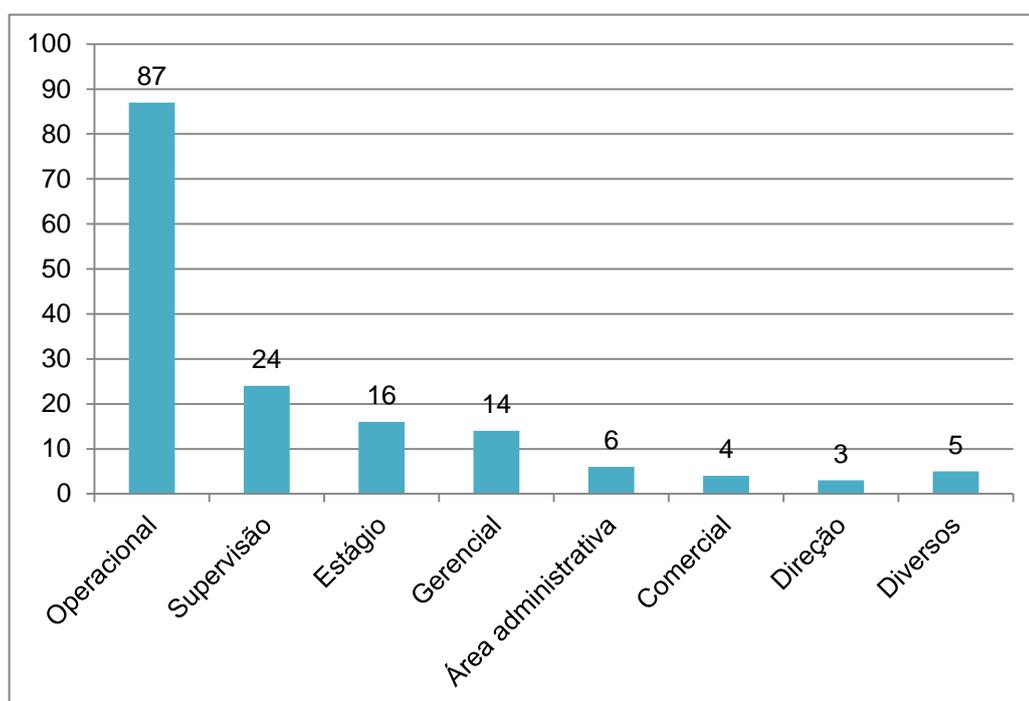
Figura 12 – Período de permanência no emprego atual



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Para os perfis de cargo de cada aluno, 87 alunos ou 54,7% dos respondentes atuam na área Operacional, 24 alunos ou 15,2% atuam na área de Supervisão, 16 alunos ou 10,1% atuam como estagiários, 14 respondentes ou 8,9% atuam na área Gerencial, 6 alunos ou 3,8% atuam na área Administrativa, 4 alunos ou 2,5% atuam na área Comercial, 3 alunos ou 1,9% atuam na Direção, e os 5 alunos restantes ou 3,1% responderam possuir ocupações diversas. A representação gráfica desses dados pode ser encontrada na Figura 13.

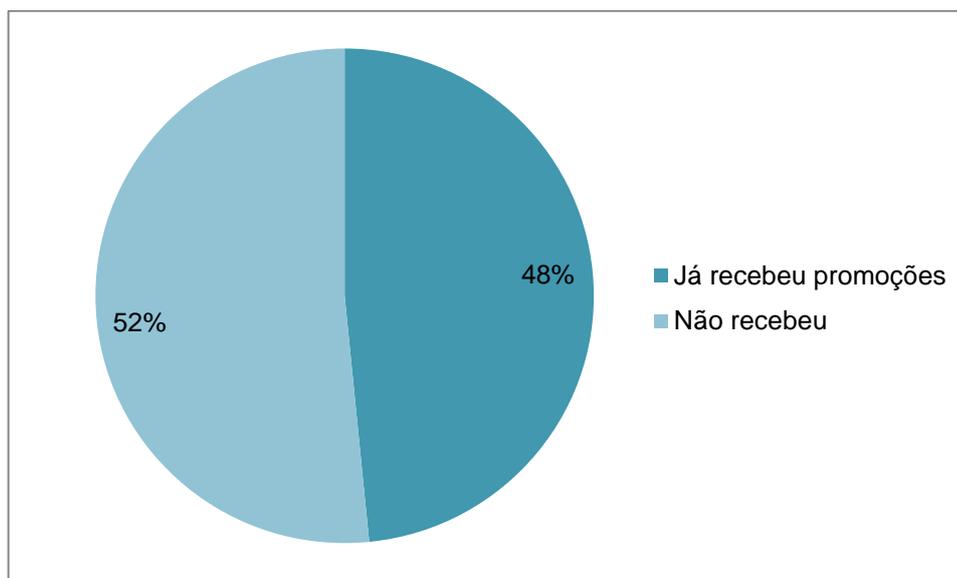
Figura 13 – Perfil de cargo



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Com relação aos alunos já terem recebido promoções (aumento de cargo) no emprego em que trabalham atualmente, 82 respondentes ou 51,6% não recebeu, enquanto 77 alunos ou 48,4% já receberam algum tipo de promoção. Os dados podem ser visualizados na Figura 14.

Figura 14 – Promoções no emprego atual



Fonte: dados da pesquisa (2021)

## 4.2 AVALIAÇÃO DA INTELIGÊNCIA CULTURAL

Após as questões de definição de perfil dos participantes da pesquisa, encontram-se no questionário as afirmações provenientes da ferramenta utilizada para medir a inteligência cultural dos alunos, a Escala de Inteligência Cultural Expandida, elaborada por Van Dyne et al. (2012). A escala possui 37 afirmações e utiliza a Escala Likert de sete pontos, em que os respondentes especificam o seu nível de concordância com as afirmações. As afirmações referentes à Escala foram apresentadas divididas em quatro categorias, ou seja, as quatro facetas da Inteligência Cultural, sendo elas: Faceta Motivacional, Faceta Comportamental, Faceta Cognitiva e Faceta Metacognitiva.

### 4.2.1 Análise Inferencial Estatística

Através do Teste T foi possível analisar as médias gerais das respostas para cada faceta, bem como seu desvio padrão. Para a Faceta Motivacional a média geral ficou 5,71 com desvio padrão de 0,88, para a Faceta Cognitiva a média estabeleceu-se em 4,77 com desvio padrão de 1,17, para a Faceta Metacognitiva a média geral ficou 5,54 com desvio padrão de 0,96 e por fim, a Faceta Comportamental ficou com média de 5,45 com desvio padrão de 1,06. As médias e o desvio padrão de cada uma são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 – Médias e desvio padrão das quatro facetas

<b>Faceta</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Faceta motivacional	5,71	0,88
Faceta cognitiva	4,77	1,17
Faceta metacognitiva	5,54	0,96
Faceta comportamental	5,45	1,06

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Analisando as diferenças das médias das facetas entre os respondentes que possuem experiência internacional e os que não possuem encontram-se diferentes médias em cada situação. Na Faceta Motivacional, para os 52 respondentes que possuem experiência internacional, a média se estabeleceu em 6,12, enquanto para os 122 alunos sem experiência internacional, a média ficou 5,54. Na Faceta Cognitiva, a média para os alunos com experiência internacional ficou 5,33 e para os alunos que não possuem, a média se estabeleceu em 4,52. Para a Faceta Metacognitiva, no caso dos alunos com experiência internacional, a média ficou 5,93, enquanto para os respondentes que não possuem, a média se estabeleceu em 5,37. E para a Faceta Comportamental, a média para os alunos com experiência internacional ficou 6,01 e para os alunos que não possuem, a média se estabeleceu em 5,21. As médias e o desvio padrão de cada faceta se encontram na Tabela 7.

Tabela 7 – TEST T: Médias entre alunos que possuem ou não experiência internacional

<b>Faceta</b>	<b>Você já residiu no exterior?</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Faceta motivacional	Sim	6,12	0,57
	Não	5,54	0,93
Faceta cognitiva	Sim	5,33	1,14
	Não	4,52	1,09
Faceta metacognitiva	Sim	5,93	0,75
	Não	5,37	0,99
Faceta comportamental	Sim	6,01	0,62
	Não	5,21	1,12

Fonte: dados da pesquisa (2021)

É importante notar ainda que, realizando o Teste T para igualdade de médias, foi identificada diferença estatística ou significativa em todas as facetas entre os alunos que possuem experiência internacional e os que não possuem, já que o valor de p mostrou-se menor que 0,05 em todos os casos.

Tabela 8 – TEST T para igualdade de médias

<b>Faceta</b>	<b>T</b>	<b>DF</b>	<b>Valor p</b>	<b>Diferença de média</b>	<b>Erro padrão</b>
Faceta motivacional	4,180	172	0,000	0,583	0,140
	5,034	150,729	0,000	0,583	0,116
Faceta cognitiva	4,409	172	0,000	0,810	0,184
	4,332	92,649	0,000	0,810	0,187
Faceta metacognitiva	3,644	172	0,000	0,560	0,154
	4,068	125,675	0,000	0,560	0,138
Faceta comportamental	4,801	172	0,000	0,796	0,166
	5,985	161,268	0,000	0,796	0,133

Fonte: dados da pesquisa (2021)

No que tange às médias das Facetas por tipo de experiência internacional, considerando o já mencionado agrupamento das experiências internacionais relacionadas ao grupo Estudo com 28 alunos, ao grupo Trabalho com 9 alunos e ao grupo Viagem com 15 alunos, pode se observar através da ANOVA: para a Faceta Motivacional tem-se a maior média considerando os valores para os três grupos, 6,12, 6,11 e 6,13, respectivamente, com uma média total de 6,12. Na Faceta Cognitiva têm-se as menores médias considerando os três grupos, que foram de 5,31, 4,96 e 5,60, respectivamente com uma média total de 5,33. Para a Faceta Metacognitiva obtiveram-se médias de 6,03, 5,89 e 5,77, respectivamente, com média total de 5,93. E por fim, para a Faceta Comportamental, as médias foram de 6,09, 5,56 e 6,13, respectivamente para os três grupos, com uma média total de 6,01. As médias mencionadas e o desvio padrão de cada uma são apresentados na Tabela 9.

Tabela 9 – Médias por tipo de experiência internacional

<b>Faceta</b>	<b>Tipo de experiência internacional</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Faceta motivacional	Estudo	6,12	0,65
	Trabalho	6,11	0,45
	Viagem	6,13	0,50
	Total	6,12	0,57
Faceta cognitiva	Estudo	5,31	1,08
	Trabalho	4,96	1,40
	Viagem	5,60	1,10
	Total	5,33	1,14
Faceta metacognitiva	Estudo	6,03	0,70
	Trabalho	5,89	0,43
	Viagem	5,77	0,97
	Total	5,93	0,75
Faceta comportamental	Estudo	6,09	0,60
	Trabalho	5,56	0,79
	Viagem	6,13	0,41
	Total	6,01	0,62

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Ainda, através da ANOVA pôde-se observar que o tipo de experiência internacional afeta significativamente ou de forma importante estatisticamente no que tange a Faceta Comportamental, já que o valor p entre os grupos na Faceta Comportamental é igual a 0,05. Quando se fala das outras três facetas, o tipo de experiência internacional não afeta significativamente o desempenho das médias, já que o valor p entre os grupos nas demais facetas é maior que 0,05. Os dados estão apresentados na Tabela 10.

Tabela 10 – ANOVA: Tipo de experiência internacional

<b>Faceta</b>	<b>Relação de grupos</b>	<b>DF</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Faceta motivacional	Entre grupos	2	0,002	0,998
	Dentro dos grupos	49		
Faceta cognitiva	Entre grupos	2	0,899	0,414
	Dentro dos grupos	49		
Faceta metacognitiva	Entre grupos	2	0,598	0,554
	Dentro dos grupos	49		
Faceta comportamental	Entre grupos	2	3,196	0,050
	Dentro dos grupos	49		

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Relacionando os grupos entre si, novamente a única faceta que se destaca com diferença estatisticamente importante das médias entre os grupos, é a Faceta Comportamental. Nesta faceta há diferença e pode-se destacar a relação entre os grupos Estudo e Trabalho ( $p=0,057$ ) e os grupos Trabalho e Viagem ( $p=0,068$ ). Já para os grupos Estudo e Viagem ( $p=0,982$ ) não foi identificada diferença significativa, conforme o Teste de Comparações Múltiplas (Turkey HSD) apresentado na Tabela 11.

Tabela 11 – POST HOC: TURKEY HSD – Comparações múltiplas entre os tipos de experiências internacionais

Faceta	Grupo	Grupo de relação	Diferença média (I-J)	Margem de erro	Sig.
Faceta motivacional	Estudo	Trabalho	0,008	0,223	0,999
		Viagem	-0,007	0,187	0,999
	Trabalho	Estudo	-0,008	0,223	0,999
		Viagem	-0,015	0,246	0,998
	Viagem	Estudo	0,007	0,187	0,999
		Trabalho	0,015	0,246	0,998
Faceta cognitiva	Estudo	Trabalho	0,359	0,439	0,694
		Viagem	-0,286	0,367	0,717
	Trabalho	Estudo	-0,359	0,439	0,694
		Viagem	-0,644	0,483	0,384
	Viagem	Estudo	0,286	0,367	0,717
		Trabalho	0,644	0,483	0,384
Faceta metacognitiva	Estudo	Trabalho	0,143	0,290	0,876
		Viagem	0,261	0,243	0,532
	Trabalho	Estudo	-0,143	0,290	0,876
		Viagem	0,119	0,320	0,927
	Viagem	Estudo	-0,261	0,243	0,532
		Trabalho	-0,119	0,320	0,927
Faceta comportamental	Estudo	Trabalho	0,536	0,227	0,057
		Viagem	-0,035	0,190	0,982
	Trabalho	Estudo	-0,536	0,227	0,057
		Viagem	-0,570	0,250	0,068
	Viagem	Estudo	0,035	0,190	0,982
		Trabalho	0,570	0,250	0,068

Fonte: dados da pesquisa (2021)

No que tange ao tempo de permanência dos alunos no exterior relacionando-se com as facetas, obteve-se como respostas dos 52 alunos que possuem

experiência internacional, na Faceta Motivacional, média geral de 6,12 e desvio padrão de 0,57; na faceta Cognitiva, média geral de 5,33 e desvio padrão de 1,14; na faceta Metacognitiva, média geral de 5,93 e desvio padrão de 0,75; e na faceta Comportamental, média geral de 6,01 e desvio padrão de 0,62. Para três das facetas, Motivacional, Metacognitiva e Comportamental, a maior média é no período “Mais de um ano”. O único caso em que a maior média é em outro período, “Menos de 1 mês”, é na faceta Cognitiva. As informações são mostradas na Tabela 12.

Tabela 12 – ANOVA: Relação das facetas e do período de permanência no exterior

<b>Faceta</b>	<b>Período de permanência</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Faceta motivacional	Menos de 1 mês	6,04	0,51
	Entre 1 e 3 meses	6,24	0,56
	Entre 3 e 6 meses	5,88	0,85
	Entre 6 meses e 1 ano	5,93	0,23
	Mais de um ano	6,44	0,51
	Total	6,12	0,57
Faceta cognitiva	Menos de 1 mês	5,67	0,66
	Entre 1 e 3 meses	5,53	1,19
	Entre 3 e 6 meses	5,21	1,39
	Entre 6 meses e 1 ano	4,65	0,67
	Mais de um ano	5,24	1,66
	Total	5,33	1,14
Faceta metacognitiva	Menos de 1 mês	5,97	0,63
	Entre 1 e 3 meses	5,90	1,10
	Entre 3 e 6 meses	5,96	0,53
	Entre 6 meses e 1 ano	5,53	0,30
	Mais de um ano	6,32	0,56
	Total	5,93	0,75
Faceta comportamental	Menos de 1 mês	5,98	0,46
	Entre 1 e 3 meses	6,30	0,50
	Entre 3 e 6 meses	5,92	0,51
	Entre 6 meses e 1 ano	5,28	0,73
	Mais de um ano	6,33	0,45
	Total	6,01	0,62

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Ainda, através da ANOVA pôde-se observar que o período de permanência no exterior afeta significativamente ou de forma importante estatisticamente no que tange a Faceta Comportamental, já que o valor p entre os grupos nessa faceta é menor que 0,05 ( $p=0,001$ ). Quando se fala das outras três facetas, o período de

permanência no exterior não afeta significativamente o desempenho das médias, já que o valor p entre os grupos é maior que 0,05. Os dados estão apresentados na Tabela 13.

Tabela 13 – ANOVA: Relação entre os grupos e o período de permanência no exterior

Faceta	Relação de grupos	DF	F	Sig.
Faceta motivacional	Entre grupos	4	1,530	0,209
	Dentro dos grupos	47		
Faceta cognitiva	Entre grupos	4	1,152	0,344
	Dentro dos grupos	47		
Faceta metacognitiva	Entre grupos	4	1,138	0,350
	Dentro dos grupos	47		
Faceta comportamental	Entre grupos	4	5,807	0,001
	Dentro dos grupos	47		

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Relacionando os grupos entre si, novamente a única faceta que se destaca com diferença estatisticamente importante das médias entre os grupos, é a Faceta Comportamental. Nesta faceta há diferença e pode-se destacar a relação entre os períodos “Menos de 1 mês” e “Entre 6 meses” ( $p=0,035$ ), “Entre 1 e 3 meses” e “Entre 6 meses e 1 ano” ( $p=0,001$ ), “Entre 6 meses e 1 ano” e “Mais de um ano” ( $p=0,002$ ). Ou seja, para esta faceta todos os períodos possuem diferenças importantes entre si. Para as demais facetas não foi identificada diferença significativa entre os períodos de permanência do exterior, conforme o Teste de Comparações Múltiplas (Turkey HSD) apresentado na Tabela 14.

Tabela 14 – POST HOC: TURKEY HSD – Comparações múltiplas entre os períodos de permanência no exterior

(continua)

Faceta	Período	Relação entre os períodos	Diferença Média (I-J)	Margem de erro	Sig.
Faceta motivacional	Menos de 1 mês	Entre 1 e 3 meses	-0,202	0,212	0,875
		Entre 3 e 6 meses	0,168	0,252	0,963
		Entre 6 meses e 1 ano	0,112	0,252	0,992
		Mais de um ano	-0,402	0,252	0,507

(continuação)

Faceta	Período	Relação entre os períodos	Diferença Média (I-J)	Margem de erro	Sig.
Faceta motivacional	Entre 1 e 3 meses	Menos de 1 mês	0,202	0,212	0,875
		Entre 3 e 6 meses	0,369	0,245	0,563
		Entre 6 meses e 1 ano	0,314	0,245	0,704
		Mais de um ano	-0,200	0,245	0,925
	Entre 3 e 6 meses	Menos de 1 mês	-0,168	0,252	0,963
		Entre 1 e 3 meses	-0,369	0,245	0,563
		Entre 6 meses e 1 ano	-0,056	0,280	1,000
		Mais de um ano	-0,569	0,280	0,266
	Entre 6 meses e 1 ano	Menos de 1 mês	-0,112	0,252	0,992
		Entre 1 e 3 meses	-0,314	0,245	0,704
		Entre 3 e 6 meses	0,056	0,280	1,000
		Mais de um ano	-0,514	0,280	0,366
	Mais de um ano	Menos de 1 mês	0,402	0,252	0,507
		Entre 1 e 3 meses	0,200	0,245	0,925
		Entre 3 e 6 meses	0,569	0,280	0,266
		Entre 6 meses e 1 ano	0,514	0,280	0,366
Faceta cognitiva	Menos de 1 mês	Entre 1 e 3 meses	0,143	0,431	0,997
		Entre 3 e 6 meses	0,457	0,511	0,898
		Entre 6 meses e 1 ano	1,019	0,511	0,284
		Mais de um ano	0,432	0,511	0,915
	Entre 1 e 3 meses	Menos de 1 mês	-0,143	0,431	0,997
		Entre 3 e 6 meses	0,314	0,498	0,969
		Entre 6 meses e 1 ano	0,877	0,498	0,408
		Mais de um ano	0,289	0,498	0,977
	Entre 3 e 6 meses	Menos de 1 mês	-0,457	0,511	0,898
		Entre 1 e 3 meses	-0,314	0,498	0,969
		Entre 6 meses e 1 ano	0,563	0,568	0,859
		Mais de um ano	-0,025	0,568	1,000

(continuação)

Faceta	Período	Relação entre os períodos	Diferença Média (I-J)	Margem de erro	Sig.
Faceta cognitiva	Entre 6 meses e 1 ano	Menos de 1 mês	-1,019	0,511	0,284
		Entre 1 e 3 meses	-0,877	0,498	0,408
		Entre 3 e 6 meses	-0,563	0,568	0,859
		Mais de um ano	-0,587	0,568	0,839
	Mais de um ano	Menos de 1 mês	-0,432	0,511	0,915
		Entre 1 e 3 meses	-0,289	0,498	0,977
		Entre 3 e 6 meses	0,025	0,568	1,000
		Entre 6 meses e 1 ano	0,587	0,568	0,839
Faceta metacognitiva	Menos de 1 mês	Entre 1 e 3 meses	0,070	0,283	0,999
		Entre 3 e 6 meses	0,007	0,336	1,000
		Entre 6 meses e 1 ano	0,438	0,336	0,691
		Mais de um ano	-0,354	0,336	0,830
	Entre 1 e 3 meses	Menos de 1 mês	-0,070	0,283	0,999
		Entre 3 e 6 meses	-0,062	0,327	1,000
		Entre 6 meses e 1 ano	0,369	0,327	0,792
		Mais de um ano	-0,423	0,327	0,697
	Entre 3 e 6 meses	Menos de 1 mês	-0,007	0,336	1,000
		Entre 1 e 3 meses	0,062	0,327	1,000
		Entre 6 meses e 1 ano	0,431	0,374	0,778
		Mais de um ano	-0,361	0,374	0,869
	Entre 6 meses e 1 ano	Menos de 1 mês	-0,438	0,336	0,691
		Entre 1 e 3 meses	-0,369	0,327	0,792
		Entre 3 e 6 meses	-0,431	0,374	0,778
		Mais de um ano	-0,792	0,374	0,230
	Mais de um ano	Menos de 1 mês	0,354	0,336	0,830
		Entre 1 e 3 meses	0,423	0,327	0,697
		Entre 3 e 6 meses	0,361	0,374	0,869
		Entre 6 meses e 1 ano	0,792	0,374	0,230

(conclusão)

Faceta	Período	Relação entre os períodos	Diferença Média (I-J)	Margem de erro	Sig.
Faceta comportamental	Menos de 1 mês	Entre 1 e 3 meses	-0,313	0,199	0,523
		Entre 3 e 6 meses	0,066	0,236	0,999
		Entre 6 meses e 1 ano	0,705	0,236	0,035
		Mais de um ano	-0,350	0,236	0,579
	Entre 1 e 3 meses	Menos de 1 mês	0,313	0,199	0,523
		Entre 3 e 6 meses	0,380	0,230	0,476
		Entre 6 meses e 1 ano	1,019	0,230	0,001
		Mais de um ano	-0,037	0,230	1,000
	Entre 3 e 6 meses	Menos de 1 mês	-0,066	0,236	0,999
		Entre 1 e 3 meses	-0,380	0,230	0,476
		Entre 6 meses e 1 ano	0,639	0,263	0,126
		Mais de um ano	-0,417	0,263	0,515
	Entre 6 meses e 1 ano	Menos de 1 mês	-0,705	0,236	0,035
		Entre 1 e 3 meses	-1,019	0,230	0,001
		Entre 3 e 6 meses	-0,639	0,263	0,126
		Mais de um ano	-1,056	0,263	0,002
	Mais de um ano	Menos de 1 mês	0,350	0,236	0,579
		Entre 1 e 3 meses	0,037	0,230	1,000
		Entre 3 e 6 meses	0,417	0,263	0,515
		Entre 6 meses e 1 ano	1,056	0,263	0,002

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Relacionando as variáveis de possuir ou não experiência internacional e ter alcançado ou não promoções no cargo atual (aumento de cargo), obteve-se que 23 alunos (14,5%) possuem experiência internacional e tiveram promoções em sua ocupação atual, 54 alunos (34%) não residiram no exterior e obtiveram promoção em seu trabalho atual, 26 alunos (16,4%) já residiram no exterior e não obtiveram aumento de cargo na sua ocupação atual e 56 alunos (35,2%) não residiram no exterior e também não obtiveram aumento de cargo no trabalho atual. As informações são apresentadas na tabela 15.

Tabela 15 – Experiência internacional e promoção no trabalho

		Você já obteve promoções em seu trabalho atual (aumento de cargo)?	
		Sim	Não
Você já residiu no exterior?	Sim	23	26
	Não	54	56
Total		77	82

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Porém, através do Teste Qui-quadrado de Pearson, não se constatou relação entre as duas variáveis, ou seja, através das respostas da pesquisa não se identificou padrão entre quem residiu no exterior possuir maior probabilidade de ter promoção (aumento de cargo) no trabalho atual, já que o valor p foi maior que 0,05 ( $p=0,802$ ).

#### 4.2.2 Análise dos resultados por afirmações da Escala de Inteligência Cultural Expandida

Para melhor visualização dos resultados do questionário, agora considerando as afirmações respondidas pelos estudantes para cada faceta, são apresentadas abaixo tabelas com as afirmações das 11 subdivisões que o questionário possui, já que 1 é igual a discordo totalmente e 7 igual a concordo totalmente, e a quantidade de alunos que responderam cada afirmação com seu determinado nível de concordância. A Tabela 16 contém as afirmações da Faceta Motivacional.

Tabela 16 – Faceta Motivacional

(continua)

Faceta Motivacional								
Subdivisão	Afirmação	1	2	3	4	5	6	7
Interesse intrínseco	Eu realmente aprecio interagir com pessoas de diferentes culturas.	1	1	3	4	25	61	79
	Eu prospero com as diferenças em culturas que são novas para mim.	2	1	7	22	42	61	39
	Se eu puder escolher, prefiro mais os grupos de trabalho compostos por pessoas de diferentes culturas, do que culturas similares.	5	7	6	22	41	57	36

(conclusão)

Faceta Motivacional								
Subdivisão	Afirmação	1	2	3	4	5	6	7
Interesse extrínseco	Eu valorizo o prestígio que eu ganharia por viver ou trabalhar em uma cultura diferente.	2	3	-	6	23	63	77
	Se eu puder escolher, valorizo mais os benefícios tangíveis (salário, promoção e vantagens) de uma função intercultural, do que de uma função doméstica.	-	2	10	17	46	51	48
	Eu valorizo a reputação que eu ganharia com o desenvolvimento de <i>networks</i> e conexões globais.	3	3	4	6	25	56	77
Autoeficácia	Eu estou seguro de que posso persistir em lidar com as condições de vida em diferentes culturas.	1	2	7	16	52	56	40
	Eu tenho certeza que posso lidar com o estresse de interagir com pessoas de culturas que são novas para mim.	3	2	8	19	53	54	35
	Eu estou seguro de que posso socializar com pessoas locais em uma cultura que não é familiar para mim.	2	2	5	11	42	64	48

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Dessa forma, pode-se concluir que 64% dos alunos responderam às afirmações da Faceta Motivacional com “Concordo” ou “Concordo totalmente”, com resultados mais positivos expressamente mostrados nas subdivisões de interesse intrínseco e extrínseco.

A Tabela 17 contém as informações referentes às respostas dos alunos quanto à Faceta Cognitiva e suas subdivisões.

Tabela 17 – Faceta Cognitiva

(continua)

Faceta Cognitiva								
Subdivisão	Afirmação	1	2	3	4	5	6	7
Conhecimento geral do contexto cultural	Eu posso descrever as diferentes estruturas de valores culturais que explicam os comportamentos por todo o mundo.	3	13	20	35	58	31	14

(conclusão)

Faceta Cognitiva								
Subdivisão	Afirmação	1	2	3	4	5	6	7
Conhecimento geral do contexto cultural	Eu posso descrever semelhanças e diferenças em aspectos legais, econômicos, e sistemas políticos entre diferentes culturas.	3	9	11	23	64	46	18
	Eu posso descrever diferenças nos sistemas de parentesco e expectativas dos papéis de homem e mulher em diferentes culturas.	2	11	5	27	62	43	24
	Eu posso descrever diferentes formas de beleza e estética em contextos culturais.	5	9	6	20	58	47	29
	Eu posso falar e entender muitos idiomas	11	22	11	22	56	38	14
Conhecimento específico do contexto cultural	Eu posso descrever as formas com que os estilos de liderança diferem entre os contextos culturais.	3	7	19	39	52	39	15
	Eu posso descrever como colocar pessoas de diferentes culturas à vontade.	3	11	16	32	55	38	19
	Eu posso descrever estratégias de negociação efetivas em diferentes culturas.	6	16	14	33	53	35	17
	Eu posso descrever diferentes formas de motivar e recompensar pessoas entre culturas.	3	15	19	32	52	37	16
	Eu posso descrever formas efetivas de lidar com conflitos em diferentes culturas.	10	20	12	35	48	31	18

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Dessa forma, pode-se concluir que 54% dos alunos responderam as afirmações da Faceta Cognitiva com “Concordo” ou “Concordo parcialmente”, com resultado levemente mais positivo na subdivisão de conhecimento geral do contexto cultural.

A Tabela 18 contém as informações referentes às respostas dos alunos quanto à Faceta Metacognitiva e suas subdivisões.

Tabela 18 – Faceta Metacognitiva

Faceta Metacognitiva								
Subdivisão	Afirmação	1	2	3	4	5	6	7
Planejamento	Eu desenvolvo planos de ação antes de interagir com pessoas de uma cultura diferente.	6	16	4	27	56	43	22
	Eu penso sobre possíveis diferenças culturais antes de conhecer pessoas de outras culturas.	4	5	4	19	37	65	40
	Eu me pergunto o que espero alcançar antes de me encontrar com pessoas de diferentes culturas.	6	11	14	22	45	52	24
Conscientização	Eu estou ciente de como minha cultura influencia minhas interações com pessoas de diferentes culturas.	2		2	10	31	66	63
	Eu presto atenção em como os aspectos culturais de uma situação influenciam o que está acontecendo nessa situação.	1	2	3	18	34	74	42
	Estou ciente de como a cultura de outras pessoas influencia seus pensamentos, sentimentos e ações.	1		2	14	28	60	69
Verificação	Eu ajusto minha compreensão de uma cultura enquanto eu interajo com pessoas dessa cultura.	1	4	1	16	32	77	43
	Eu verifico a exatidão de meu conhecimento cultural durante interações culturais.	2	4	7	24	41	70	26
	Eu atualizo meu conhecimento cultural depois de um mal-entendido cultural.	2	4	2	16	35	65	50

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Conforme a tabela apresenta, pode-se concluir que 82% dos alunos responderam às afirmações da Faceta Metacognitiva com “Concordo totalmente”, “Concordo” ou “Concordo parcialmente”, com resultado mais positivo nas subdivisões de verificação e conscientização.

A Tabela 19 contém as informações referentes às respostas dos alunos quanto à Faceta Comportamental e suas subdivisões.

Tabela 19 – Faceta Comportamental

Faceta Comportamental								
Subdivisão	Afirmação	1	2	3	4	5	6	7
Comportamento Verbal	Eu mudo meu uso de pausa e silêncio para me adequar às diferentes situações culturais.	4	2	6	25	45	61	31
	Eu vario meus comportamentos verbais (sotaque, tom, atos de fala) para me adequar a contextos culturais específicos.	6	7	5	16	46	59	35
	Eu modifico quanto calor humano eu expresso para me adequar ao contexto cultural.	5	1	4	22	42	52	48
Comportamento Não Verbal	Eu modifico quão próximo ou distante fico fisicamente quando interajo com pessoas de diferentes culturas.	3	3	7	13	45	59	44
	Eu mudo meus comportamentos não-verbais para me ajustar à situação cultural.	6	6	8	19	45	52	38
	Eu vario a maneira como cumprimento os outros quando estou em diferentes contextos culturais.	2	2	4	13	35	59	59
Atos de fala	Eu modifico o jeito como discordo com os outros para me adequar ao ambiente cultural.	3	4	10	15	51	59	32
	Eu mudo como eu faço pedidos aos outros dependendo do seu <i>background</i> cultural.	5	4	8	21	55	52	29
	Eu vario a forma de mostrar gratidão baseado no contexto cultural.	4	2	4	23	40	58	43

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Conforme a tabela apresenta, pode-se concluir que cerca de 81% dos alunos responderam as afirmações da Faceta Comportamental com “Concordo totalmente”, “Concordo” ou “Concordo parcialmente”, com resultado levemente mais positivo na subdivisão de comportamento não verbal.

## 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O presente trabalho de conclusão de curso teve por objetivo principal identificar de que forma a experiência internacional afeta a inteligência cultural dos alunos da Universidade de Caxias do Sul, ou seja, analisar o desenvolvimento da IC quanto ao tipo de experiência internacional e tempo de permanência dos alunos no exterior.

Com relação ao fato de a experiência internacional afetar o nível de inteligência cultural, conforme Wang et al. (2015) afirmam, a experiência internacional é um fator significativamente preditivo da IC. Também conforme Yamazaki e Kayes (2004), os indivíduos aprendem e se desenvolvem mais em ambientes multiculturais, aonde podem adquirir conhecimentos, habilidades e comportamentos para agirem de maneira adequada em novos cenários. Ou seja, a presente pesquisa mostra, o que se evidencia nas Tabelas 7 e 8, que os alunos que possuem experiência internacional alcançam médias maiores em todas as quatro facetas do questionário, se comparados aos alunos que não possuem experiência internacional.

Médias maiores mostram que há maior aptidão e capacidade cultural dos alunos nas facetas pré-determinadas. Ou seja, os alunos entrevistados com experiência internacional possuem maior nível de IC, já que a mesma se mostra afetada de forma direta e positivamente pela experiência internacional.

Ainda, é possível destacar o papel da Faceta Motivacional nessa relação, a qual possui as maiores médias gerais entre as facetas, tanto para alunos com experiência internacional como para alunos que não a possuem. A faceta Motivacional é um elemento crítico da Inteligência Cultural, já que é o fator que definirá a motivação que o indivíduo terá e o esforço que o mesmo colocará em aprender novas culturas e se inserir em novos ambientes culturais (ANG; VAN DYNE, 2008). Quanto mais experiências multiculturais um indivíduo possui, mais oportunidades para instigar suas habilidades e estratégias metacognitivas haverá, além de melhorar sua sensibilidade cultural e conhecimento das diferentes normas e culturas e ainda aumentar a confiança dos indivíduos com relação a sua própria atitude em ambientes multiculturais (TAY et al., 2008). Pode-se ir ainda mais além ao destaque à importância desta faceta e dos alunos a terem em alto nível, já que a Faceta Motivacional é um dos principais atores quando se fala na atitude e

comportamento dos indivíduos com relação à expatriação, normas subjetivas e controle comportamental (ENGLE et al., 2015), além de ser positivamente associada ao desejo dos profissionais de aceitarem empregos em um país diferente ou ainda, em uma empresa diferente em um mesmo país (HUFF, 2013).

Destaca-se ainda a Faceta Cognitiva, que possui a menor média para alunos sem experiência internacional. É grande a possibilidade desse fato se dever à particularidade da faceta, que se refere ao conhecimento de si mesmo adquirido quando o indivíduo está inserido em determinado contexto cultural (ANG; VAN DYNE, 2008). Experiências multiculturais oferecem oportunidades aos indivíduos de aumentar o seu conhecimento em ambientes culturais diversos (TAY et al., 2008). Dessa forma, se supõe que como esses alunos não possuem experiência internacional, não puderam alcançar ainda o conhecimento de si mesmo em diferentes ambientes culturais, tendo como consequência a baixa média alcançada nesta faceta.

Quando se fala do tipo de experiência internacional, identificou-se diferença somente na Faceta Comportamental, na qual se determinou relação significativa entre os grupos de Estudo e Trabalho e os grupos de Trabalho e Viagem. Pressupõe-se que diferentes tipos de vivências no exterior tragam diferentes níveis de contato com novas culturas e já que a faceta Comportamental é uma das mais “práticas”, ou seja, é necessário ter vivenciado mais situações e experiências para tê-la mais desenvolvida, há possibilidade de se relacionar o tipo de experiência internacional com o nível de contato que cada tipo de experiência internacional proporciona.

No que tange ao tempo de permanência dos alunos no exterior, para três das facetas, Motivacional, Metacognitiva e Comportamental, a maior média é no período “Mais de um ano”. Os efeitos das relações interculturais podem ser de curto, médio ou longo prazo. No curto prazo, o indivíduo adquire sensibilidade e competência intercultural. No médio prazo, há o acréscimo da transferência dessa sensibilidade e competência para outras culturas. E em longo prazo, o indivíduo é capaz de desenvolver uma cidadania global e consciência permanentes e mais intensificadas pelo longo período (BENNETT, 2009).

O único caso em que a maior média é em outro período, “Menos de 1 mês”, é na faceta Cognitiva. Esse fator é bastante destoante e vem contra o que já foi mencionado anteriormente, sobre a faceta ter uma forte relação de desenvolvimento

dependendo do período de vivência no exterior. Uma causa provável para esse ocorrido é o fato de grande parte dos alunos respondentes estudarem Comércio Internacional (65 alunos) e a faceta Cognitiva possuir muitas afirmações de aprendizados e conhecimentos que são adquiridos no decorrer do curso com a parte prática e teórica das matérias desse curso de graduação, não sendo necessário assim, os alunos terem longa experiência internacional para desenvolverem essa faceta de forma suficientemente satisfatória.

Foi constatado também, através dos resultados do questionário, que o período de permanência no exterior afeta significativamente ou de forma importante estatisticamente no que tange a Faceta Comportamental. Quando se fala das outras três facetas, o período de permanência no exterior não afeta significativamente o desempenho dos alunos. Relacionando os grupos entre si, novamente a única faceta que se destaca com diferença estatisticamente importante é a Faceta Comportamental. Nesta faceta há diferença e pode-se destacar a relação entre os períodos “Menos de 1 mês” e “Entre 6 meses e 1 ano”, “Entre 1 e 3 meses” e “Entre 6 meses e 1 ano”, “Entre 6 meses e 1 ano” e “Mais de um ano”. Ou seja, todos os períodos mostraram diferença significativa nesta faceta, sendo que o período com melhor desempenho dos alunos é “Mais de um ano”.

Entretanto, não se pode inferir, como mostrado nos resultados do questionário, que quanto maior o tempo de duração da vivência internacional do aluno, maior é o desempenho do mesmo em uma faceta específica ou na inteligência cultural de forma geral. É certo que ter experiência internacional, como mostrado pela pesquisa, fornece e trás aos alunos maior inteligência cultural, mas não é possível dizer que o período ser mais longo ou não interfere diretamente na inteligência cultural, já que não foi encontrado um padrão dentre os períodos e as médias para cada um.

É possível concluir também, que para os alunos respondentes da pesquisa, ter experiência internacional ou não, não afetou o fato dos mesmos terem recebido promoção de trabalho já que as duas variáveis não mostraram ter relação, não confirmando assim, que indivíduos que estudaram no exterior teriam vantagem no mercado de trabalho sobre os que não possuem (NILSSON; RIPMEESTER, 2016), no que tange a questão de cargo.

No geral, os resultados são consistentes com a pesquisa original e os fatores diretamente relacionados à inteligência cultural foram confirmados de acordo com a

pesquisa original que gerou a Escala de Inteligência Cultural Expandida, de Van Dyne et al. (2012). E como confirmam os autores, a inteligência cultural e seus efeitos nos indivíduos dependem de fatores externos e internos, que variam em diferentes culturas e situações, trazendo a cada pesquisa que se utilizar da Escala resultados com certo padrão, porém com variações.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existem diversas formas de medir e diferentes maneiras de classificar a Inteligência Cultural, como muito se falou e mostrou nessa pesquisa. Para a realização da pesquisa bibliográfica foram utilizados materiais dos mais diversos autores, para tornar possível a visualização da IC como um todo, seus antecedentes, seus efeitos posteriores, seu papel no mercado de trabalho e como essa forma de inteligência pode afetar as mais diversas áreas do cotidiano de um indivíduo.

Na aplicação da Escala de Inteligência Cultural, de Van Dyne et al. (2012), para 174 alunos de diferentes graduações da Universidade de Caxias do Sul, foi possível observar e comprovar a direta e positiva relação que a experiência internacional possui sobre o nível de Inteligência Cultural dos alunos que possuem vivências no exterior.

Entretanto, não se pode inferir que quanto maior o tempo de duração da vivência internacional do aluno, maior é o desempenho do mesmo em uma faceta específica ou na inteligência cultural de forma geral, já que na faceta Comportamental isso não se provou verdade, na qual a maior média foi para o menor período de permanência no exterior. Dessa forma, assumiu-se que isso se deve ao fato de cerca de 37% dos alunos respondentes da pesquisa estarem cursando Comércio Internacional, já que a faceta Cognitiva possui muitas afirmações de aprendizados e conhecimentos que são adquiridos no decorrer do curso com a parte prática e teórica das matérias, não sendo necessário assim, os alunos terem longa experiência internacional para desenvolverem essa faceta.

Dessa forma, a presente pesquisa confirma o objetivo ao qual foi proposta, mostrando como a IC é afetada pela experiência internacional através do Referencial Teórico, comprovando e evidenciando através da aplicação dos questionários e dos resultados alcançados, a importância das quatro Facetas da IC e seus diferentes papéis na construção da mesma em cada indivíduo e como se desenvolvem em diferentes níveis e em diferentes experiências, períodos e *backgrounds*.

## 6.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES DE PESQUISA

Ao longo da presente pesquisa foram identificadas algumas limitações da mesma. Os respondentes da pesquisa representam somente uma pequena amostra do total de alunos da Universidade de Caxias do Sul e são somente representantes dos diversos cursos de graduação oferecidos pela instituição. Dessa forma, não se pode afirmar que os resultados aqui apresentados se confirmam para toda a população da pesquisa.

Ainda, é preciso considerar que a Escala de Inteligência Cultural Expandida é um questionário autoavaliativo, não baseado em desempenho. Respostas autoavaliativas podem ser imprecisas ou exageradas, não se podendo assim, confirmar que os respondentes dessa pesquisa foram inteiramente verdadeiros em suas respostas, levando-se em consideração ainda, que cada indivíduo possui uma interpretação de suas habilidades, sem existir padrão definido para sua própria avaliação (ROMANELLI, CAIN, & SMITH, 2006).

Para estudos futuros, sugere-se a utilização de variadas formas de medir a Inteligência Cultural em um mesmo estudo, com uma amostra maior. Outra sugestão é aprofundar-se mais em cada faceta através de diferentes perguntas e como cada uma afeta detalhadamente e de forma prática a IC de cada indivíduo. Ainda, pesquisas autoavaliativas combinadas com pesquisas de desempenho também podem se mostrar o ideal para assegurar a veracidade das respostas aos questionários. Sugere-se ainda, focar em um curso ou graduação específica e estudar a Inteligência Cultural somente dos alunos desse determinado curso para proporcionar um foco maior e comparar os resultados com outras pesquisas como a aqui apresentada.

## REFERÊNCIAS

- ANG, Soon et al. **Cultural intelligence**: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and organization review*, v. 3, n. 3, Cambridge, p. 335-371, 2007.
- ANG, Soon; ROCKSTUHL, Thomas; TAN, Mei Ling. **Cultural intelligence and competencies**. *International encyclopedia of social and behavioral sciences*, v. 2, Cingapura, p. 433-439, 2015.
- ANG, Soon; VAN DYNE, Linn. **Conceptualization of cultural intelligence**: Definition, distinctiveness, and nomological network. *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*, 1. ed, Nova lork, p. 3-15, 2008. ISBN 9780765622642.
- BENNETT, Milton J. **Defining, measuring, and facilitating intercultural learning: a conceptual introduction to the Intercultural Education double supplement**. *Intercultural Education*, V. 20, No. S1–2, 2009
- BHAWUK, Dharm PS; BRISLIN, Richard. **The measurement of intercultural sensitivity using the concepts of individualism and collectivism**. *International journal of intercultural relations*, v. 16, n. 4, Oxford, p. 413-436, 1992.
- BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F.; BANDEIRA, D. **Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas**: algumas considerações. *Paidéia*, Porto Alegre, p. 423-32, 2012.
- BRANDENBURG, Uwe *et al.* **The ERASMUS Impact Study**. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2014.
- CALIGIURI, Paula; TARIQUE, Ibraiz. **Dynamic cross-cultural competencies and global leadership effectiveness**. *Journal of world Business*, v. 47, n. 4, Nova lork, p. 612-622, 2012.
- COSTA, Paul T.; MCCRAE, Robert R. **Normal personality assessment in clinical practice**: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, v. 4, n. 1, Baltimore, p. 5, 1992
- CUSHNER, Kenneth. **The Inventory of Cross-cultural Sensitivity**. In: KELLEY, Nelson Lane. *Human Resource Management in Action:: Skill Building Experiences*.. 5. ed. St. Paul: West Pub, 1992. p. 176-179.
- DI PIETRO, Giorgio. **University study abroad and graduates' employability**. IZA World of Labor, Bonn, 2019.
- EARLEY, Chistopher; ANG, Soon. **Cultural Intelligence**: Individual Interactions Across Cultures. 1. ed. Stanford, California: Stanford Business Books, 2003. ISBN B0024NJZQG.

ENGLE, Robert; CROWNE, Kerry. **The impact of international experience on cultural intelligence**: an application of contact theory in a structured short-term program. Human Resource Development International. Nova lork, p. 30-46, 2014.

ENGLE, Robert L. *et al.* **The intention to become an expatriate**: a multinational application of the theory of planned behaviour. [S. l.]: European Journal of International Management, v. 9, n. 1, p. 108-137, 2015

FANG, Fang; SCHEI, Vidar; SELART, Marcus. **Hype or hope? A new look at the research on cultural intelligence**. International Journal of Intercultural Relations, v. 66, Bergen, p. 148-171, 2018.

FARRUGIA, Christine; SANGER, Jodi. **Gaining an employment edge**: The impact of study abroad on 21st century skills and career prospects in the United States. Institute of International Education, Nova lork, 2017.

FRÍAS-JAMILENA, Dolores M. *et al.* **Antecedents and consequences of cultural intelligence in tourism**. Journal of destination marketing & management, v. 8, Las Palmas, p. 350-358, 2018.

GUDYKUNST, William; TING-TOOMEY, Stella. **Culture and interpersonal communication**. Sage Publications, Inc, Nova lork, 1988. ISBN 9780803929456.

HAMMER, Mitchell. **The Intercultural Development Inventory**: A new frontier in assessment and development of intercultural competence. In M. Vande Berg, R.M. Paige, & K.H. Lou (Eds.), Student Learning Abroad, p. 115-136). Sterling, VA: Stylus Publishing, 2012. ISBN 9781579227142.

HOFSTEDE, Geert. **Culture's consequences**: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. Sage publications, Inc, Nova lork, 2. ed, 2001. ISBN 9780803973244.

HUFF, Kyle C. **Language, cultural intelligence and expatriate success**. Management Research Review, v. 36, No. 6, p. 596-612, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 2013. ISSN 2040-8269

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, M. D. A. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa**: amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Atlas Ltda, p. 89, 2021.

LEE, Li-Yueh; SUKOCO, Badri Munir. **The effects of cultural intelligence on expatriate performance**: The moderating effects of international experience. The international journal of human resource management, v. 21, n. 7, Londres, p. 963-981, 2010.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico**: a pesquisa bibliográfica. Revista Katálisis, v. 10, n. SPE, Florianópolis, p. 37-45, 2007.

LIVERMORE, David. **Driven by difference**. 1 ed. AMACOM, 2016. p. 1-294.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. Ed, São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS JR, Arlindo Maciel. **A formação em competência intercultural do estudante de comércio internacional**. Caxias do Sul, 2019.

MELLO, Maicon Lorandi de. **Experiência internacional: um estudo sobre a relação entre o desenvolvimento de competências interculturais e o tempo de permanência no exterior**. Caxias do Sul, 2018.

MOLINSKY, Andrew. **Cross-cultural code-switching**: The psychological challenges of adapting behavior in foreign cultural interactions. *Academy of Management Review*, v. 32, n. 2, Waltham, p. 622-640, 2007.

NGUYEN, Annie. **Intercultural Competence in Short-Term Study Abroad**. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, v. 29, n. 2, Carlisle, p. 109-127, 2017.

NILSSON, Per A.; RIPMEESTER, Nannette. **International student expectations**: Career opportunities and employability. [S. l.]: *Journal of International Students*, v. 6, n. 2, p. 614-631, 2016.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Who studies abroad and where?** In *Education at a glance: OECD indicators*. OECD Publishing, França, pp. 318–339, 2011

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: Intersaberes, 2016.

PETERSON, Brooks. **Cultural Intelligence**: A guide to working with people from other cultures. 1. ed. Estados Unidos: Intercultural Press, 2004.

POZO, Susan. **Does the US Labor Market Reward International Experience?** [S. l.]: *American Economic Review*, v. 104, n. 5, p. 250-54, 2014.

RATASUK, Akaraphun. **Contribution of Cultural Intelligence to Job Performance of Domestic Hotel Employees in Thailand**: The Mediating Roles of communication Effectiveness and Job Stress. *Thammasat Review*, v. 23, n. 2, Nonthaburi , p. 170-191, 2020.

ROCKSTUHL, Thomas; VAN DYNE, Linn. **A bi-factor theory of the four-factor model of cultural intelligence**: Meta-analysis and theoretical extensions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, v. 148, Cingapura, p. 124-144, 2018.

ROMANELLI, Frank; CAIN, Jeff; SMITH, Kelly M. **Emotional intelligence as a predictor of academic and/or professional success**. *American Journal of Pharmaceutical Education*, Arlington, v. 70, n. 3, 2006.

SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, Ariadna; ALONSO-MARKS, Emilia. **Cross-cultural sensitivity and intensity of interaction in study abroad**: A developmental approach. Castelló de la Plana, p. 165-175, 2018.

TAY, Cheryl; WESTERMAN, Mina; CHIA, Audrey. **Antecedents and consequences of cultural intelligence among short-term business travelers**. Em S. Ang, & L. Van Dyne (Eds.), Handbook of cultural intelligence: theory, measurement and applications. Londres: M.E. Sharpe., p. 126–144, 2008. ISBN B00SV93JWI

THOMAS, David C. *et al.* **Cultural intelligence**: Domain and assessment. International Journal of Cross Cultural Management, v. 8, n. 2, Sage publications, Inc, Nova Iorque, p. 123-143, 2008.

THORNSON, Carol Ann. **Development and validation of the cross-cultural competence inventory**. Orlando, 2010.

TOMAZZONI, Edegar Luis; DE OLIVEIRA, Caroline Cunha. **Turismo de intercâmbio**: perfis dos intercambistas, motivações e contribuições da experiência internacional. Turismo-Visão e Ação, v. 15, n. 3, Itajaí, p. 388-408, 2013.

TOMESCU-DUBROW, IRINA. **International Experience and Labor Market Success**. Dynamics of Social Structure: Poland's Transformative Years, 1988–2013, Wokingham, p. 41-62, 2016.

TRIANDIS, Harry C. **Cultural intelligence in organizations**. Group & Organization Management, v. 31, n. 1, Urbana e Champaign, p. 20-26, 2006.

TROOBOFF, Stevan; BERG, Michael Vande; RAYMAN, Jack. **Employer attitudes toward study abroad**. Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, v. 15, n. 1, Pensilvânia, p. 17-34, 2007.

TUCKER, Mary L.; HARTMAN, Katherine; GULLEKSON, Nicole. **Short-Term Study Abroad**: Effects on Cultural Intelligence. Ohio University, Athens, 2014.

VAN DYNE, Line; ANG, Soon; NG, Kok Yee; ROCKSTUHL, Thomas; TAN, Mei Ling; KOH, Christine. **Sub-dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence**: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence (CQ). Social and Personality Psychology Compass, 6(4), Cingapura, p. 295-313, 2012.

WANG, Kenneth T. *et al.* **Cultural intelligence trajectories in new international students**: Implications for the development of cross-cultural competence. International Perspectives in Psychology, v. 4, n. 1, Columbia, p. 51-65, 2015.

YAMAZAKI, Yoshitaka; KAYES, D. Christopher. **An experiential approach to cross-cultural learning**: A review and integration of competencies for successful expatriate adaptation. Academy of Management Learning & Education, v. 3, n. 4, Niigata, Washington, p. 362-379, 2004.

**ANEXO A****Questões de Perfil**

Qual sua idade?

\_\_\_\_\_ (resposta de campo aberto)

Gênero

Masculino  Feminino  Prefiro não me identificar

Que curso você estuda na UCS?

\_\_\_\_\_ (resposta em campo aberto)

Em que ano você começou a cursar esse curso?

2015 ou antes  Entre 2016 e 2017  Entre 2018 e 2019  Entre 2020 e 2021

Você já residiu no exterior?

Sim  Não

Se sim, por quanto tempo você residiu no exterior?

Menos de 1 mês  Entre 1 e 3 meses  Entre 3 e 6 meses  Entre 6 meses e 1 ano  Mais de um ano  Não residi no exterior

Que tipo de experiência internacional você possui?

Nenhuma  Intercâmbio acadêmico (cursei semestre no exterior)  
 Intercâmbio de estudos (curso de idiomas)  Intercâmbio de trabalho  
 *Au pair*  Viagens ao exterior  Missões acadêmicas  Já morei no exterior  
 Outros

Em qual país você residiu?

\_\_\_\_\_ (resposta em campo aberto)

Há quanto tempo foi sua última experiência no exterior?

Há menos de 6 meses  Há cerca de 1 ano  Há cerca de dois anos  
 Há cerca de três anos ou mais  Não tive experiência no exterior

Nesse momento, você está trabalhando?

Sim  Não

Se sim, há quanto tempo você trabalha nesse mesmo emprego?

Menos de 1 ano  De 1 a 2 anos  De 2 a 3 anos  Mais de 3 anos

Em quais dos perfis de cargo abaixo você se encaixa no seu emprego atual?

Operacional  Supervisão  Gerencial  Direção  Outro

Você já obteve promoções em seu trabalho atual (aumento de cargo)?

Sim  Não

### Questionário sobre Inteligência Cultural

Leia as afirmações a seguir e selecione a opção que, dentre as 7, melhor o descreve como você realmente é.

(continua)

Faceta Motivacional		1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo em partes	4. Não concordo nem discordo	5. Concordo em partes	6. Concordo	7. Concordo totalmente
1	Eu realmente aprecio interagir com pessoas de diferentes culturas.							
2	Eu valorizo o prestígio que eu ganharia por viver ou trabalhar em uma cultura diferente.							
3	Eu estou seguro de que posso persistir em lidar com as condições de vida em diferentes culturas.							
4	Eu prospero com as diferenças em culturas que são novas para mim.							
5	Se eu puder escolher, valorizo mais os benefícios tangíveis (salário, promoção e vantagens) de uma função intercultural, do que de uma função doméstica.							
6	Eu tenho certeza que posso lidar com o estresse de interagir com pessoas de culturas que são novas para mim.							
7	Se eu puder escolher, prefiro mais os grupos de trabalho compostos por pessoas de diferentes culturas, do que culturas similares.							
8	Eu valorizo a reputação que eu ganharia com o desenvolvimento de <i>networks</i> e conexões globais.							
9	Eu estou seguro de que posso socializar com pessoas locais em uma cultura que não é familiar para mim.							

(continuação)

Faceta Cognitiva		1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo em partes	4. Não concordo nem discordo	5. Concordo em partes	6. Concordo	7. Concordo totalmente
10	Eu posso descrever as diferentes estruturas de valores culturais que explicam os comportamentos por todo o mundo.							
11	Eu posso descrever as formas com que os estilos de liderança diferem entre os contextos culturais.							
12	Eu posso descrever semelhanças e diferenças em aspectos legais, econômicos, e sistemas políticos entre diferentes culturas.							
13	Eu posso descrever como colocar pessoas de diferentes culturas à vontade.							
14	Eu posso descrever diferenças nos sistemas de parentesco e expectativas dos papéis de homem e mulher em diferentes culturas.							
15	Eu posso descrever estratégias de negociação efetivas em diferentes culturas.							
16	Eu posso descrever diferentes formas de beleza e estética em contextos culturais.							
17	Eu posso descrever diferentes formas de motivar e recompensar pessoas entre culturas.							
18	Eu posso falar e entender muitos idiomas.							
19	Eu posso descrever formas efetivas de lidar com conflitos em diferentes culturas.							

(continuação)

Faceta Metacognitiva		1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo em partes	4. Não concordo nem discordo	5. Concordo em partes	6. Concordo	7. Concordo totalmente
20	Eu desenvolvo planos de ação antes de interagir com pessoas de uma cultura diferente.							
21	Eu estou ciente de como minha cultura influencia minhas interações com pessoas de diferentes culturas.							
22	Eu ajusto minha compreensão de uma cultura enquanto eu interajo com pessoas dessa cultura.							
23	Eu penso sobre possíveis diferenças culturais antes de conhecer pessoas de outras culturas.							
24	Eu presto atenção em como os aspectos culturais de uma situação influenciam o que está acontecendo nessa situação.							
25	Eu verifico a exatidão de meu conhecimento cultural durante interações culturais.							
26	Eu me pergunto o que espero alcançar antes de me encontrar com pessoas de diferentes culturas.							
27	Estou ciente de como a cultura de outras pessoas influencia seus pensamentos, sentimentos e ações.							
28	Eu atualizo meu conhecimento cultural depois de um mal-entendido cultural.							

(conclusão)

Faceta Comportamental		1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Discordo em partes	4. Não concordo nem discordo	5. Concordo em partes	6. Concordo	7. Concordo totalmente
29	Eu mudo meu uso de pausa e silêncio para me adequar às diferentes situações culturais.							
30	Eu modifico quão próximo ou distante fico fisicamente quando interajo com pessoas de diferentes culturas.							
31	Eu modifico o jeito como discordo com os outros para me adequar ao ambiente cultural.							
32	Eu vario meus comportamentos verbais (sotaque, tom, atos de fala) para me adequar a contextos culturais específicos.							
33	Eu mudo meus comportamentos não verbais (gestos com as mãos e movimentos de cabeça) para me ajustar à situação cultural.							
34	Eu mudo como eu faço pedidos aos outros dependendo do seu <i>background</i> cultural.							
35	Eu modifico quanto calor humano eu expresso para me adequar ao contexto cultural.							
36	Eu vario a maneira como cumprimento os outros (aperto de mão, reverência, aceno com a cabeça) quando estou em diferentes contextos culturais.							
37	Eu vario a forma de mostrar gratidão (expressar apreciação, aceitar elogios) baseado no contexto cultural.							

## ANEXO C

(continua)

	<b>Questionário original</b>	<b>Questionário traduzido</b>	<b>Tradução Reversa</b>
1	I truly enjoy interacting with people from different cultures.	Eu realmente aprecio interagir com pessoas de diferentes culturas.	I really appreciate interactions with people from different cultures.
2	I value the status I would gain from living or working in a different culture.	Eu valorizo o prestígio que eu ganharia por viver ou trabalhar em uma cultura diferente.	I value the prestige I would achieve by living or working in a different culture.
3	I am confident that I can persist in coping with living conditions in different cultures.	Eu estou seguro de que posso persistir em lidar com as condições de vida em diferentes culturas.	I am sure that I can persist in dealing with the conditions of living in different cultures.
4	I thrive on the differences in cultures that are new to me.	Eu prospero com as diferenças em culturas que são novas para mim.	I thrive with the differences in cultures that are new to me.
5	Given a choice, I value the tangible benefits (pay, promotion, perks) of an intercultural rather than a domestic role.	Se eu puder escolher, valorizo mais os benefícios tangíveis (salário, promoção e vantagens) de uma função intercultural, do que de uma função doméstica.	If I could choose, I value more tangible benefits (wage, promotion, and advantages) of an intercultural function than of a domestic function.
6	I am sure I can deal with the stresses of interacting with people from cultures that are new to me.	Eu tenho certeza que posso lidar com o estresse de interagir com pessoas de culturas que são novas para mim.	I am sure that I could deal with the stress of interacting with people from cultures that are new to me.
7	Given a choice, I prefer work groups composed of people with different (rather than similar) cultural backgrounds	Se eu puder escolher, prefiro mais os grupos de trabalho compostos por pessoas de diferentes culturas, do que culturas similares.	If I could choose, I prefer the workgroups composed of people from different cultures than similar cultures.
8	I value the reputation I would gain from developing global networks and connections.	Eu valorizo a reputação que eu ganharia com o desenvolvimento de <i>networks</i> e conexões globais.	I value the reputation I would win with the development of global networks and connections.

(continuação)

	<b>Questionário original</b>	<b>Questionário traduzido</b>	<b>Tradução Reversa</b>
9	I am confident I can socialize with locals in a culture that is unfamiliar to me.	Eu estou seguro de que posso socializar com pessoas locais em uma cultura que não é familiar para mim.	I am sure that I can socialize with local people in a culture that is not familiar to me.
10	I can describe the different cultural value frameworks that explain behaviors around the world.	Eu posso descrever as diferentes estruturas de valores culturais que explicam os comportamentos por todo o mundo.	I can describe the different structures of cultural value that explain the behavior all over the world.
11	I can describe the ways that leadership styles differ across cultural settings.	Eu posso descrever as formas com que os estilos de liderança diferem entre os contextos culturais.	I can describe the ways that leadership styles differ between cultural contexts.
12	I can describe similarities and differences in legal, economic, and political systems across cultures.	Eu posso descrever semelhanças e diferenças em aspectos legais, econômicos, e sistemas políticos entre diferentes culturas.	I can describe the similarities and differences in legal aspects, economics, and political systems between different cultures.
13	I can describe how to put people from different cultures at ease.	Eu posso descrever como colocar pessoas de diferentes culturas à vontade.	I can describe how to make people from other cultures comfortable.
14	I can describe differences in kinship systems and role expectations for men and women across cultures.	Eu posso descrever diferenças nos sistemas de parentesco e expectativas dos papéis de homem e mulher em diferentes culturas.	I can describe the differences in the kinship systems and role expectations from man and woman in different cultures.
15	I can describe effective negotiation strategies across different cultures.	Eu posso descrever estratégias de negociação efetivas em diferentes culturas.	I can describe effective strategies of negotiation in different cultures.
16	I can describe different views of beauty and aesthetics across cultural settings.	Eu posso descrever diferentes formas de beleza e estética em contextos culturais.	I can describe different ways of beauty and esthetics in cultural contexts.

(continuação)

	<b>Questionário original</b>	<b>Questionário traduzido</b>	<b>Tradução Reversa</b>
17	I can describe different ways to motivate and reward people across cultures.	Eu posso descrever diferentes formas de motivar e recompensar pessoas entre culturas.	I can describe different ways to motivate and reward people between cultures.
18	I can speak and understand many languages.	Eu posso falar e entender muitos idiomas.	I can speak and understand a lot of languages.
19	I can describe effective ways for dealing with conflict in different cultures.	Eu posso descrever formas efetivas de lidar com conflitos em diferentes culturas.	I can describe effective ways of dealing with conflicts in different cultures.
20	I develop action plans before interacting with people from a different culture.	Eu desenvolvo planos de ação antes de interagir com pessoas de uma cultura diferente.	I develop plans of action before interacting with people from a different culture.
21	I am aware of how my culture influences my interactions with people from different cultures.	Eu estou ciente de como minha cultura influencia minhas interações com pessoas de diferentes culturas.	I know how my culture influences my interactions with people from different cultures.
22	I adjust my understanding of a culture while I interact with people that culture.	Eu ajusto minha compreensão de uma cultura enquanto eu interajo com pessoas dessa cultura.	I adjust my comprehension of a culture when I interact with people from this culture.
23	I think about possible cultural differences before meeting people from other cultures.	Eu penso sobre possíveis diferenças culturais antes de conhecer pessoas de outras culturas.	I think of possible cultural differences before knowing people from different cultures.
24	I pay attention to how cultural aspects of the situation influence what is happening in that situation.	Eu presto atenção em como os aspectos culturais de uma situação influenciam o que está acontecendo nessa situação.	I pay attention to how the cultural aspects of a situation influence what is going in this situation.
25	I double check the accuracy of my cultural knowledge during intercultural interactions.	Eu verifico a exatidão de meu conhecimento cultural durante interações culturais.	I verify the accuracy of my cultural knowledge during cultural interactions.

(continuação)

	<b>Questionário original</b>	<b>Questionário traduzido</b>	<b>Tradução Reversa</b>
26	I ask myself what I hope to accomplish before I meet with people from different cultures.	Eu me pergunto o que espero alcançar antes de me encontrar com pessoas de diferentes culturas.	I wonder what I expect to achieve before meeting with people from different cultures.
27	I am conscious of how other people's culture influences their thoughts, feelings, and actions.	Estou ciente de como a cultura de outras pessoas influencia seus pensamentos, sentimentos e ações.	I know of how the culture of other people influences their thoughts, feelings, and actions.
28	I update my cultural knowledge after a cultural misunderstanding.	Eu atualizo meu conhecimento cultural depois de um mal-entendido cultural.	I update my cultural knowledge after a cultural misunderstanding.
29	I change my use of pause and silence to suit different cultural situations.	Eu mudo meu uso de pausa e silêncio para me adequar às diferentes situações culturais.	I change my use of pause and silence to adequate myself to different cultural situations.
30	I modify how close or far apart I stand when interacting with people from different cultures.	Eu modifico quão próximo ou distante fico fisicamente quando interajo com pessoas de diferentes culturas.	I change how close or distant I stay physically while interacting with people from different cultures.
31	I modify the way I disagree with others to fit the cultural setting.	Eu modifico o jeito como discordo com os outros para me adequar ao ambiente cultural.	I change how I disagree with others to adequate myself to the cultural ambient.
32	I vary my verbal behaviors (accent, tone, rate of speaking) to fit specific cultural contexts.	Eu vario meus comportamentos verbais (sotaque, tom, atos de fala) para me adequar a contextos culturais específicos.	I vary my verbal behavior (accent, tonality, acts of speaking) to adequate myself in specific cultural contexts.
33	I change my non-verbal behaviors (hand gestures, head movements) to fit the cultural situation.	Eu mudo meus comportamentos não verbais (gestos com as mãos e movimentos de cabeça) para me ajustar à situação cultural.	I change my non-verbal behavior (gestures with hands and head movements) to adjust myself to a cultural situation.

(conclusão)

	<b>Questionário original</b>	<b>Questionário traduzido</b>	<b>Tradução Reversa</b>
34	I change how I make requests of others depending on their cultural background.	Eu mudo como eu faço pedidos aos outros dependendo do seu <i>background</i> cultural.	I change how I ask things to others depending on their cultural background.
35	I modify the amount of warmth I express to fit the cultural contexts.	Eu modifico quanto calor humano eu expesso para me adequar ao contexto cultural.	I change how much human affection I express to others to adequate myself in the cultural context.
36	I vary the way I greet others (shake hands, bow, nod) when in different cultural contexts.	Eu vario a maneira como cumprimento os outros (aperto de mão, reverência, aceno com a cabeça) quando estou em diferentes contextos culturais.	I vary the ways I greet others (handshakes, bows, nods) while I am in different cultural contexts.
37	I vary the way I show gratitude (express appreciation, accept compliments) based on the cultural context.	Eu vario a forma de mostrar gratidão (expressar apreciação, aceitar elogios) baseado no contexto cultural.	I vary the way I show gratitude (express appreciation, receive compliments) based on the cultural context.