

Área: Estratégia | Tema: Gestão Estratégica de Pessoas

**INTERCULTURALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DO  
PERÍODO 2000-2017**

**INTERCULTURALITY IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT: A BIBLIOMETRIC STUDY FOR THE  
PERIOD 2000-2017**

Beatriz Leite Gustmann De Castro e Cristiane Maria Tonetto Godoy

**RESUMO**

O estudo analisa a produção científica sobre interculturalidade no âmbito organizacional a partir das publicações na área da administração em eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD e periódicos Scientific Periodicals Eletronic Library - SPELL no período de 2000 a 2017. O método de pesquisa utilizado foi o bibliométrico. Apesar das pesquisas sobre a interculturalidade em espaços organizacionais serem recentes, alguns eventos na esfera social, político, econômico e esportivo no Brasil em meados de 2014 despertou interesse de profissionais, destacando a importância do desenvolvimento de estudos relativo as relações interculturais no ambiente organizacional. Na busca, foram encontrados 53 artigos nos eventos da ANPAD e em periódicos da SPELL, sendo assim, as pesquisas publicadas são predominantemente empírica (54,7%), com abordagem qualitativa (87%), tendo como técnica de coleta de dados mais utilizada a entrevista (45,3%). No total de 76 autores identificados, apenas 5 tiveram participação entre três e nove artigos. Acredita-se que este trabalho permite uma reflexão da atual produção, especificando as lacunas e as oportunidades aos diálogos sobre as relações interculturais e assim, favorecer e estimular a ampliação do debate e da elaboração de novas pesquisas.

**Palavras-Chave:** Interculturalidade. Ambiente organizacional. Relações interculturais.

**ABSTRACT**

The study analyzes the scientific production on interculturality in the organizational scope from the publications in the area of administration at events of the National Association of Postgraduate and Research in Administration (ANPAD) and periodicals Scientific Periodicals Eletronic Library (SPELL) from 2000 to 2017. Research method used was bibliometric. Although research on interculturality in organizational spaces is recent, some events in the social, political, economic and sports sphere in Brazil in the middle of 2014 aroused the interest of professionals, highlighting the importance of developing studies on intercultural relations in the organizational environment. In the search, 53 articles were found in ANPAD events and in SPELL journals, and therefore, the published researches are predominantly empirical (54.7%), with a qualitative approach (87%), with the most used data collection technique the interview (45.3%). In the total of 76 authors identified, only 5 had participation between three and nine articles. It is believed that this work allows a reflection of the current production, specifying the gaps and the opportunities to the dialogues on the intercultural relations and thus, favor and stimulate the expansion of the debate and the elaboration of new researches.

**Keywords:** Interculturality. Organizational environment. Intercultural relations.

**Eixo Temático: Estratégia**

**INTERCULTURALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:  
UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DO PERÍODO 2000-2017**

**INTERCULTURALITY IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT:  
A BIBLIOMETRIC STUDY FOR THE PERIOD 2000-2017**

**Resumo:**

O estudo analisa a produção científica sobre interculturalidade no âmbito organizacional a partir das publicações na área da administração em eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD e periódicos *Scientific Periodicals Eletronic Library* - SPELL no período de 2000 a 2017. O método de pesquisa utilizado foi o bibliométrico. Apesar das pesquisas sobre a interculturalidade em espaços organizacionais serem recentes, alguns eventos na esfera social, político, econômico e esportivo no Brasil em meados de 2014 despertou interesse de profissionais, destacando a importância do desenvolvimento de estudos relativo as relações interculturais no ambiente organizacional. Na busca, foram encontrados 53 artigos nos eventos da ANPAD e em periódicos da SPELL, sendo assim, as pesquisas publicadas são predominantemente empírica (54,7%), com abordagem qualitativa (87%), tendo como técnica de coleta de dados mais utilizada a entrevista (45,3%). No total de 76 autores identificados, apenas 5 tiveram participação entre três e nove artigos. Acredita-se que este trabalho permite uma reflexão da atual produção, especificando as lacunas e as oportunidades aos diálogos sobre as relações interculturais e assim, favorecer e estimular a ampliação do debate e da elaboração de novas pesquisas.

**Palavras-chave:** Interculturalidade. Ambiente organizacional. Relações interculturais.

**Abstract:**

The study analyzes the scientific production on interculturality in the organizational scope from the publications in the area of administration at events of the National Association of Postgraduate and Research in Administration (ANPAD) and periodicals *Scientific Periodicals Eletronic Library* (SPELL) from 2000 to 2017. Research method used was bibliometric. Although research on interculturality in organizational spaces is recent, some events in the social, political, economic and sports sphere in Brazil in the middle of 2014 aroused the interest of professionals, highlighting the importance of developing studies on intercultural relations in the organizational environment. In the search, 53 articles were found in ANPAD events and in SPELL journals, and therefore, the published researches are predominantly empirical (54.7%), with a qualitative approach (87%), with the most used data collection technique the interview (45.3%). In the total of 76 authors identified, only 5 had participation between three and nine articles. It is believed that this work allows a reflection of the current production, specifying the gaps and the opportunities to the dialogues on the intercultural relations and thus, favor and stimulate the expansion of the debate and the elaboration of new researches.

**Keywords:** Interculturality. Organizational environment. Intercultural relations.

## 1 INTRODUÇÃO

Discorrer sobre globalização pode parecer algo comum, quanto mais discutir seus benefícios ou prejuízos para as sociedades. Porém, durante a década de 1990, o foco dos meios de comunicação, mercados, governos e da sociedade culta como um todo, situava-se em abordar quais seriam as aberturas econômicas mais adequadas, implementar ou alterar leis que regulamentam a circulação de investimentos, mercadorias, pessoas entre as nações diversas do mundo (NEUVIRTH, 2005).

Para tanto esse evento trouxe muitas mudanças em diversos âmbitos, especialmente, nas relações humanas promovendo a aproximação entre pessoas de diferentes lugares e culturas, além de contribuir para a expansão de investimentos internacionais, abertura de mercados, tal como o encurtamento das distâncias geográficas (RODRIGUES, 2012; CRAIDE, 2011). A partir da acessibilidade de transpor fronteiras é que se concebe a temática da interculturalidade, transcorrendo da convivência e interação entre duas culturas distintas, que tornam-se gradativamente corriqueiro nos dias atuais.

A vinda de profissionais para trabalhar no Brasil torna-se frequente, não apenas de executivos que veem expatriados de outros países, mas de trabalhadores que migram de sua nação por diversas razões entre elas: guerra, estudos, na busca de melhores condições de vida, catástrofes ambientais, por problemas econômicos, sociais, políticos e religiosos. Desse modo, as empresas tornam-se alvo dos trabalhadores na busca por emprego, pois carecem de trabalho para se manter no novo destino, como é o caso de migrantes haitianos e venezuelanos que vieram para o Brasil, em virtude de precárias condições de vida nos seus respectivos países.

Por outro lado, algumas empresas contratam trabalhadores estrangeiros, por sua vez, possuem aspectos culturais diferentes. No ambiente de trabalho, as relações entre as pessoas considerando os comportamentos, atitudes, valores, bem como suas ações são pautadas pelos seus padrões culturais. Dessa forma, as diferenças culturais, sejam nacionais, regionais ou organizacionais, precisam ser consideradas, para evitar e/ou amenizar possíveis dificuldades entre as pessoas envolvidas, pois ao contrário em termos organizacionais poderá comprometer o desempenho dos resultados da empresa (TREVISAN, 2001).

Ademais, se estas relações dependem da cultura acumulada, sob outra perspectiva, também tendem a resultar em novas práticas culturais, normalmente denominadas híbridas, em função da interação entre pessoas de culturas diversas. As pessoas envolvidas neste processo precisam aprender a respeitar e conviver com tais diferenças culturais, o que implica em uma constante negociação de significados, pois toda a ação humana é sempre uma ação simbólica. Outrossim, é por meio da cultura que o homem se adapta aos diferentes ambientes, sendo que suas ações, manifestações e comportamentos, bem como sua capacidade profissional, serão resultantes desta socialização (TREVISAN, 2001).

A convivência intercultural é vista por Freitas (2009) como a vivência interativa entre indivíduos de diferentes culturas nacionais e internacionais, ou ainda, como o encontro de diferentes culturas nos espaços sociais. A autora afirma que a convivência intercultural entre indivíduos, empresas e sociedades faz parte do processo de interculturalidade. Sendo assim, a interculturalidade está relacionada com a interação ou integração entre pessoas de diferentes culturas (BARBOSA, VELOSO, 2009; FREITAS, 2009).

A nova composição de trabalhadores nas empresas brasileiras representam um novo desenho organizacional, se tornando comum nas organizações modernas, ao qual o contato intercultural revela a necessidade de adaptação a novos costumes, hábitos, valores, crenças, em ambientes culturalmente diversificados. Porém, ao mesmo tempo, que remete à adaptação em que as diferenças entre os indivíduos de culturas diferentes podem provocar prazer ou sofrimento, desafio ou confusão (JOLY, 1993). Contudo, é essencial que o gestor possua conhecimento, habilidade e atitudes, para conduzir a equipe de maneira que minimize os

possíveis embates, e possa obter melhores resultados organizacionais em um ambiente marcado pela heterogeneidade.

É importante destacar que os estudos relativos a interculturalidade no ambiente organizacional, singularmente na área das ciências sociais aplicadas, analisadas sob uma perspectiva histórica no campo organizacional no Brasil, ainda ocorre de maneira muito tímida, ao qual requer que novas abordagens sejam realizadas, principalmente com o intuito de oferecer auxílio para a gestão das empresas que estão expostos a constantes mudanças (MONTEIRO, SOUSA, 2013).

Diante das exposições feitas até aqui, objetiva-se, neste artigo analisar a produção científica brasileira sobre interculturalidade no âmbito organizacional a partir das publicações na área de administração em eventos da ANPAD e periódicos da SPELL no período de 2000 a 2017, utilizando o método da pesquisa bibliométrica com abordagem quantitativa. Logo, para ser possível apresentar os estudos realizados até então, bem como atender ao objetivo proposto, o presente artigo, primeiramente, apresentará algumas questões que norteiam o conceito de interculturalidade para, em seguida, discorrer sobre o método bibliométrico, e os resultados encontrados. Ao final, serão traçadas as considerações finais referentes ao trabalho realizado.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Essa seção, tem como escopo apresentar sucintamente os principais conceitos e características acerca da interculturalidade.

### **2.1 Interculturalidade: breve reflexão sobre o conceito**

A interculturalidade é uma temática que começou a ganhar destaque nos estudos organizacionais desde que o impacto das culturas nacionais passou a assumir uma posição cada vez mais importante nos estudos de cultura organizacional (BARBOSA, 2003; BUENO, 2010; FREITAS, 2009; CRAIDE, 2011). Como afirma Freitas (2010), esse tema foi incorporado nos estudos organizacionais quando o ambiente e as organizações sofreram mudanças na esfera política, econômica, cultural e tecnológica, que contribuíram e serviram de base para a aceleração do processo de globalização.

Os estudos sobre interculturalidade iniciaram com o antropólogo Edward Hall no final da década de 1950, sendo o precursor das pesquisas relativo a temática (BARMAYER et al., 2003). Contudo, as pesquisas sobre a interculturalidade nas organizações passaram a ser realizadas com maior frequência no final dos anos de 1980 (FREITAS, 2009). No contexto brasileiro, os trabalhos relativo a interculturalidade na área de administração despontaram por volta dos anos 2000, sendo a maioria pautada na análise dos desafios inerentes à movimentação internacional de profissionais (CRAIDE, et al. 2010).

O recente foco para debruçar-se nas pesquisas peculiares a interculturalidade no Brasil, podem ser explicados pelo fato de que, o país se destacou no cenário econômico, político, social e esportivo. Cenário contraditório vivenciado desde 2014 com a recessão econômica, no entanto, a partir da introdução do Plano Real em 1994, foi uma das causas de o país ter se tornado a sexta maior economia do mundo, mas, sobretudo, representou um avanço significativo no poder aquisitivo da população brasileira, a qual passou a ter maior acesso ao crédito, resultando na melhoria da qualidade de vida da população. Na esfera esportiva, a realização da Copa do Mundo em 2014 e as Olimpíadas em 2016, abriram os olhos do mundo para o Brasil, se tornando um país atrativo de destino, especialmente de estrangeiros em mobilidade (CRAIDE, ALMEIDA, 2014).

Os estudos de Edward Hall, antropólogo americano teve como objeto as relações interculturais entre a população branca e indígena nos Estados Unidos e que, no final da década de 1950, voltou suas pesquisas para a interculturalidade a nível internacional especialmente relacionadas ao campo da comunicação. Entretanto, Freitas (2008) frisa que a partir das investigações feitas pelo pesquisador holandês Geert Hofstede na década de 1980, as quais visaram a analisar como as características culturais de algumas filiais da IBM era influenciadas pelos valores nacionais dos países onde estas unidades estavam alocadas, neste sentido que as pesquisas relativo a interculturalidade ganham impulso significativo (FREITAS, 2008).

A relação ou interação dinâmica que ocorrem entre dois indivíduos e que mutuamente trocam suas experiências, valores, pensamentos, ideias, enfim sua cultura e, que por conseguinte, se modificam é chamada de interculturalidade. Este processo de interação resultando do encontro de culturas, formas de vida e trabalho, geralmente significa o predomínio de um sobre o outro. Ainda assim, ocorre trocas, simbioses, recriação de modos de vida e trabalho, formas de ser, sentir, pensar e agir (TREVISAN, 2001).

De acordo com Lévi-Strauss (1970, p. 267), “na análise entre dois grupos existem contatos e produzem-se trocas. Apesar da relação unilateral que aparentemente nos une, devem consciente ou inconscientemente, reunir suas apostas e progressivamente as diferenças que os opõem tendem a diminuir”. A relação entre dois grupos ou culturas, ao mesmo tempo em que busca troca, aproximação e superação das diferenças, procura preservar a identidade bem como as particularidades de cada um.

Todavia, a busca de uma interação construtiva tornou-se fundamental nos dias de hoje, pois a interculturalidade deve remeter ao diálogo e ao entendimento para a ação, com vistas a atingir a eficiência nos negócios no mundo globalizado (BARBOSA, VELOSO, 2009). Ao considerar as relações humanas, é possível inferir que a interculturalidade contribui para a convivência entre portadores de diferentes culturas e pode favorecer o desenvolvimento crescente de uma maior sensibilidade, tolerância e respeito pela vida de pessoas, grupos e sociedades de origens distintas, inclusive no universo organizacional.

Para Trevisan (2001) as organizações necessitam olhar para as diferenças como elementos a serem otimizados em favor da melhoria da gestão e do desenvolvimento da organização, sendo a diversidade intrínseca à sua existência, no mesmo sentido, enfatiza que não apenas os gestores devem potencializar a interação entre as culturas diversas, mas todos os seus membros que estão inseridos no contexto empresarial. A administração da interculturalidade exprime, para as empresas, um desejo de ter a capacidade de construir um sistema social que integre a diferença e que garanta o reconhecimento do outro como alguém igual a si mesmo. Dentro das empresas é mais do que necessário pensar simultaneamente a racionalidade do “*viver coletivamente*” e o direcionamento para uma nova ideologia generosa, humanista e “*aberta às culturas*” e que na realidade pode tornar-se, na realidade, tirânica (PIERRE, 2001).

Assim como equipes interculturais geram riquezas culturais, e dependendo dos estímulos recebidos tendem a ter bons resultados organizacionais, o oposto também pode ocorrer, ou seja, a diversidade intercultural no ambiente de trabalho pode tornar mais difícil chegar ao consenso. Em equipes homogêneas é mais fácil compreender e gerir os colaboradores, em equipes culturalmente diversas, as falhas de percepção, comunicação e de interpretação emergem a toda hora. Por conta dos membros possuírem expectativas diferentes, é comum demorar mais para fazer apropriação de informações relevantes, e também gerar aumento de ambiguidade na gestão intercultural (CHEVRIER, 2000).

O Quadro 1 apresenta informações sobre algumas vantagens e desvantagens de equipes interculturais, partindo do pressuposto da gestão que norteia as empresas.

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<p><b>A diversidade permite o aumento da criatividade:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maior leque de perspectivas</li> <li>- Mais e melhores ideias</li> <li>- Menos pensamento de grupo</li> </ul> <p><b>A diversidade reforça a concentração em entender as outras:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ideias</li> <li>- Perspectivas</li> <li>- Significados</li> <li>- Argumentos</li> </ul> <p><b>O aumento na criatividade pode levar à criação</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melhor definição dos problemas</li> <li>- Mais alternativas</li> <li>- Melhores soluções</li> <li>- Melhores decisões</li> </ul> <p><b>As equipes podem se tornar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais efetivas</li> <li>- Mais produtivas</li> </ul>	<p><b>Diversidade causa falta de coesão:</b></p> <p><b>Desconfiança</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pouca atratividade interpessoal</li> <li>- Estereótipos incorretos</li> <li>- Mais conversas dentro da própria cultura</li> </ul> <p><b>Falhas na comunicação</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicação mais lenta: estrangeiros e problemas de tradução</li> <li>- Menos exatidão</li> </ul> <p><b>Estresse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais comportamento contraproducente</li> <li>- Menos discordância no conteúdo</li> <li>- Tensão</li> </ul> <p><b>Falta de coesão causa incapacidade de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Validar ideias e pessoas</li> <li>- Concordar quando o acordo é necessário</li> <li>- Obter consenso nas decisões</li> <li>- Agir de forma conjunta</li> </ul>

Quadro 1: Equipes Interculturais: vantagens e desvantagens.

Fonte: Adaptado de Adler (2002, p. 143).

Com base no Quadro 1, é possível inferir que alguns problemas enfrentados pelas equipes interculturais relaciona-se a problemas atitudinais, como o desconhecimento e a desconfiança. Eles podem levar dificuldade de comunicação, de troca de informações e de delegar ou compartilhar responsabilidades. Outros problemas são da natureza da percepção, como a criação de estereótipos. Estes estereótipos, muitas vezes, carecem de veracidade e partem muito mais da leitura enviesada pela cultura do indivíduo do que por características reais, diz Adler (2002).

Nas relações interculturais, a comunicação torna-se o grande instrumento de ligação entre os indivíduos que ajudará a diminuir o desconhecimento do outro. Como não se sabe o que é similar e o que é diferente, será através do diálogo que será construída a ponte entre os indivíduos. Porém, a comunicação de equipes interculturais nem sempre resulta em compreensão. Ela envolve, continuamente, entendimento errôneo por causa de percepção, interpretação e avaliação incorretas. Destarte, a cultura influencia fortemente e, em muitas situações, determina nossas percepções e interpretações. Tanto as categorias quanto os significados que damos são baseados no nosso arcabouço cultural (FINURA, 2003). Ponderadas algumas proposições relativo a interculturalidade, o próximo tópico apresenta o método que norteou o presente estudo.

### 3 MÉTODO

No intuito de responder ao objetivo geral de analisar a produção científica brasileira sobre interculturalidade no âmbito organizacional a partir das publicações na área de administração em eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD e periódicos *Scientific Periodicals Eletronic Library* – SPELL no período de 2000 a 2017, utilizando o método da pesquisa bibliométrica com abordagem quantitativa. No que tange o estudo bibliométrico, Campos (2003) dissertou em seu estudo que análises bibliométricas podem contribuir para aprofundar a compreensão sobre a qualidade da produção acadêmica de uma área do conhecimento, pois possibilita extrair informações estratégicas que dão ao pesquisador desdobramentos quantitativos para identificar o

comportamento das pesquisas científicas em uma determinada área do conhecimento. A bibliometria é definida por Araújo (2006) como uma técnica quantitativa e estatística de medição dos índices de produção e disseminação do conhecimento científico, sendo a busca por uma avaliação objetiva da produção científica o seu ponto central. A opção pela abordagem quantitativa é justificada pela análise realizada ao qual procura identificar características da produção científica utilizando meios estatísticos para tabular os dados e informar os resultados (RICHARDSON, 1999).

Assim sendo, realizou-se por meio de *desk research* o levantamento dos artigos científicos publicados nos eventos da ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração e SPELL - *Scientific Periodicals Eletronic Library* entre os anos de 2000 a 2017 sobre interculturalidade. A seleção dos artigos seguiu algumas etapas, nas quais procedeu de forma detalhada para realização deste levantamento. Previamente, foi realizada uma busca nos anais dos eventos da ANPAD e SPELL, contemplando o período de 2000 a 2017 utilizando-se de expressões chaves interculturalidade, intercultural e gestão intercultural, as quais tem correlações diretas com a área da administração.

Cabe destacar que os eventos da ANPAD, deu-se ênfase para o Encontro da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração - EnANPAD (debate pesquisa na área da Administração e afins); Encontro de Estudos Organizacionais - EnEO (fomenta o desenvolvimento da área de Estudos Organizacionais); Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGRP (tem como foco os estudos em Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho); e o Encontro de Estudos em Estratégia - 3Es (evento que discorre sobre Estratégia em Organizações); pois os mesmos tendem a apresentar produções significativos sobre interculturalidade. Posterior a busca nos anais dos respectivos eventos, foi elaborado um banco de dados para armazenar os dados obtidos com a pesquisa realizada. Do processo de busca resultou em 61 artigos, os quais foram realizado leituras sendo que, resultou em 53 trabalho para análise final, aos quais tiveram correlação com a interculturalidade.

Como categoria analítica dos artigos foram elencadas as seguintes: a) fonte da publicação; b) tipos de pesquisa; c) autores com maior número de publicações; d) abordagem de pesquisa; e) técnica de coleta de dados. A análise dos dados foi realizado com o apoio do programa Microsoft Excel®, que auxiliou no cálculo dos números percentuais e absolutos de cada análise realizada no presente artigo. Assim, o tópico seguinte contempla o resultado das análises dos dados.

#### **4 Apresentação e discussão dos resultados**

Nesta seção são descritos e analisados os dados coletados. Os elementos são resultados do levantamento por meio de pesquisa bibliométrica, tendo como principais fontes eventos da ANPAD e SPELL. Contudo, as categorias analisadas foram: a) fonte da publicação; b) tipos de pesquisa; c) autores com maior número de publicações; d) abordagem de pesquisa; e) técnica de coleta de dados.

##### **4.1 Fonte da publicação, descrição dos tipos de pesquisa sobre interculturalidade**

O levantamento de dados ocorreu por meio dos eventos da ANPAD, especificamente, EnANPAD; EnEO; EnGRP, 3Es e também em periódicos que estão dispostos na SPELL. Cabe destacar que a pesquisa ocorreu individualmente nos anais de cada evento da ANPAD. É importante frisar que com exceção do ENANPAD que acontece anualmente, o EnEO, EnGPR, 3Es, ocorrem a cada dois anos, sendo que o primeiro iniciou em 2000, o segundo em 2007 e o terceiro em 2003. Entretanto, optou-se pela permanência desses anais devido a proposta de pesquisa em todos os eventos da ANPAD.

A tabela seguinte (Tabela 1), apresenta o número de artigos localizados em cada evento e Spell, em termos absolutos e percentuais.

Tabela 1: Quantidade de artigos publicados por ano evento EnANPAD, EnEO, EnGPR, 3Es, e SPELL (2000-2017).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	<b>TOTAL</b>	
																			<b>N</b>	<b>%</b>
<b>SPELL</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	4	3	3	0	2	2	<b>18</b>	<b>33,9</b>
<b>EnANPAD</b>	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	6	0	1	0	1	1	1	<b>28</b>	<b>52,8</b>
<b>EnEO</b>	1	-	0	-	0	-	1	-	0	-	0	-	0	-	0	-	1	-	<b>3</b>	<b>5,7</b>
<b>EnGPR</b>	-	-	-	-	-	-	-	0	-	0	-	1	-	2	-	0	-	0	<b>3</b>	<b>5,7</b>
<b>3Es</b>	-	-	-	0	-	0	-	0	-	1	-	0	-	0	-	-	-	-	<b>1</b>	<b>1,9</b>
<b>TOTAL N</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>5,7</b>	<b>1,9</b>	<b>3,8</b>	<b>1,9</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>	<b>5,7</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>	<b>5,7</b>	<b>17,0</b>	<b>7,5</b>	<b>11,3</b>	<b>5,7</b>	<b>1,9</b>	<b>7,5</b>	<b>5,7</b>	<b>100</b>	

Fonte: Dados ANPAD (EnANPAD, EnEO, EnGPR, 3Es) e SPELL.

Sobre a quantidade de artigos publicados no período de 2000-2017, o maior número de trabalhos está concentrado no EnANPAD (28; 52,8%), que tende a ser justificado pelo evento acontecer anualmente, pela sua abrangência e a oferta de várias temáticas dentre elas: Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho que tem vinculação com aspectos interculturais. Logo a Spell possui disponível (18; 33,9%) artigos, que discorrem sobre interculturalidade. Por outro lado, os demais eventos possui baixo índice de produção e publicação de trabalhos que discorram sobre interculturalidade. Constata-se ainda o tema é pouco debatido, haja vista, pelos números que se apresentam de artigos publicados. Deste modo, gera apreensão, especialmente, o evento EnGPR que aborda assuntos de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, pois não há constatação de diálogos pelo viés intercultural, especificamente quando se trata do ambiente organizacional, ao qual se consolida como um espaço heterogêneo, e além do que é a área que é a principal dirigente de tais questões nas empresas.

No que tange os tipos de pesquisa sobre interculturalidade, obteve-se os seguintes resultados, conforme Tabela 2:

Tabela 2: Tipos de pesquisa

ABORDAGEM	TEÓRICA		EMPÍRICA		TEÓ /EMP		TOTAL		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
SPELL	2017	1	1,9	1	1,9	0	0,0	2	3,8
	2016	0	0,0	2	3,8	0	0,0	2	3,8
	2015	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2014	2	3,8	1	1,9	0	0,0	3	5,7
	2013	0	0,0	3	5,7	0	0,0	3	5,7
	2012	2	3,8	2	3,8	0	0,0	4	7,6
	2011	0	0,0	1	1,9	1	1,9	2	3,8
	2010	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2009	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2008	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	1,9
	2007	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2006	0	0,0	1	1,9	0	0,0	1	1,9	

	2005	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2004	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2003	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2002	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2001	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2000	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>EnANPAD</b>	2017	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	1,9
	2016	0	0,0	1	1,9	0	0,0	1	1,9
	2015	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	1,9
	2014	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2013	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	1,9
	2012	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2011	3	5,7	3	5,7	0	0,0	6	11,4
	2010	2	3,8	1	1,9	0	0,0	3	5,7
	2009	0	0,0	1	1,9	0	0,0	1	1,9
	2008	0	0,0	1	1,9	0	0,0	1	1,9
	2007	0	0,0	2	3,8	0	0,0	2	3,8
	2006	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	1,9
	2005	1	1,9	1	1,9	0	0,0	2	3,8
	2004	1	1,9	1	1,9	0	0,0	2	3,8
	2003	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	1,9
	2002	1	1,9	1	1,9	0	0,0	2	3,8
	2001	0	0,0	1	1,9	0	0,0	1	1,9
2000	1	1,9	1	1,9	0	0,0	2	3,8	
<b>EnEo</b>	2016	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	1,9
	2014	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2012	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2010	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2008	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2006	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	1,9
	2004	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2000	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>EnGPR</b>	2017	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2015	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2013	0	0,0	2	3,8	0	0,0	2	3,8
	2011	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	1,9
	2009	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2007	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>3Es</b>	2017	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2015	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2013	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2011	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2009	0	0,0	1	1,9	0	0,0	1	1,9
	2007	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	2005	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2003	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
<b>TOTAL N</b>	<b>%</b>	<b>23</b>	<b>43,4</b>	<b>29</b>	<b>54,7</b>	<b>1</b>	<b>1,9</b>	<b>53</b>	<b>100,0</b>

Fonte: SPELL, ANPAD (2000-2017).

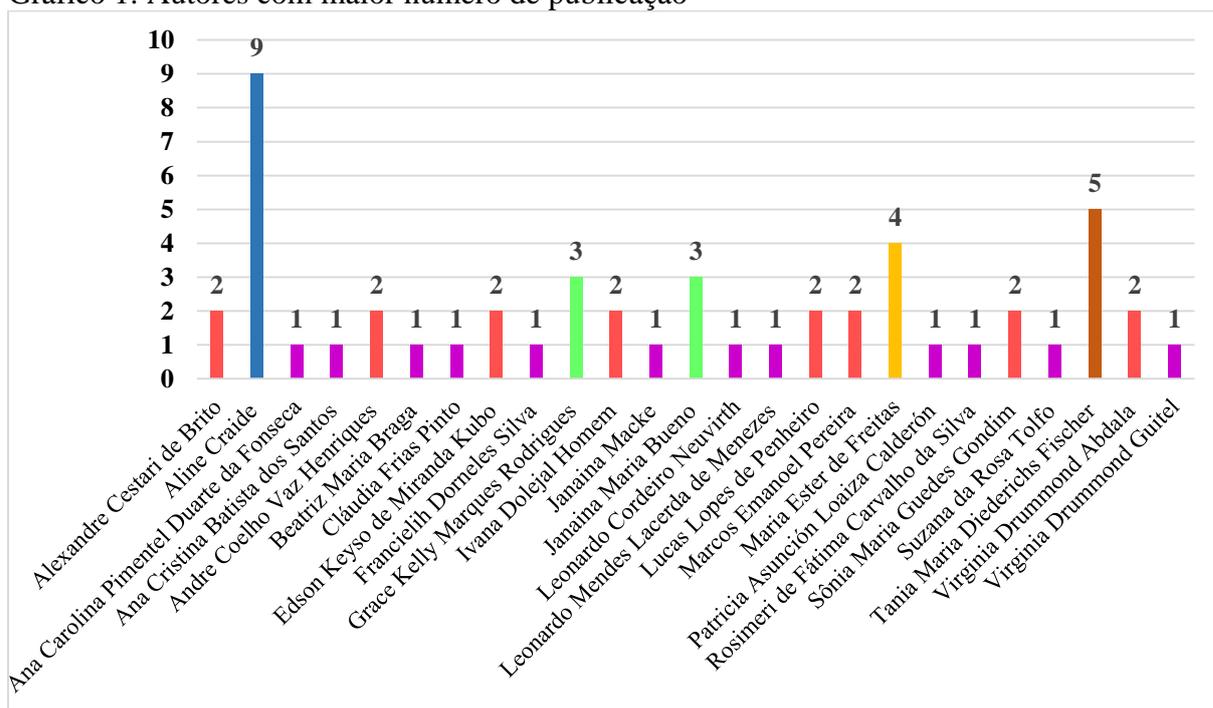
Observa-se que os estudos sobre interculturalidade pautou-se pela escolha empírica (29; 54,7%), evidenciando a atenção dos pesquisadores em alinhar a teoria versus prática, e ainda demonstra que há preocupação dos autores em aprofundar os estudos nas situações organizacionais, especificamente, alusivas as relações entre indivíduos que possuem culturas diferentes. Constatou-se ainda, que vinte e três trabalhos optaram pelo método teórico de pesquisa (43,4), e somente um estudo possuiu caráter empírico/teórico (1,9%). Tais evidências corroboram com o posicionamento de Bueno, Freitas (2011), quando afirmam que a análise do

ambiente intercultural no âmbito das vivências práticas possibilitam a identificação do contexto, do significado dado para um determinado sujeito, quais são os significados atribuídos à figura do estrangeiro e comportamentos esperados, bem como analisar como acontecem as práticas cotidianas, como as oportunidades podem ser aproveitadas e como se forma o espaço de trocas e de reconhecimento das suas próprias identidades e das identidades dos outros. Porém, é importante frisar que o número reduzido de artigos teóricos pode revelar uma lacuna e uma fragilidade na discussão conceitual em relação aos fatores que norteiam a interculturalidade, impossibilitando a evolução da teoria e de seus respectivos conceitos.

#### 4.2 Autoria das publicações e abordagem de pesquisa

No que tange a autoria, os 53 artigos analisados contemplam um total de 76 autores, dentre os quais 62 autores apenas possuem um artigo publicados, e 8 autores publicaram 2 artigos. Os principais autores, relativo ao número de publicações, possuem entre 3 a 9 artigos, justificando pelas contribuições significativas para as pesquisas sobre interculturalidade, um campo que ainda carece de novos estudos e aprofundamento. Neste sentido, o Gráfico 1 apresenta informações sobre os autores com maiores publicações na área.

Gráfico 1: Autores com maior número de publicação



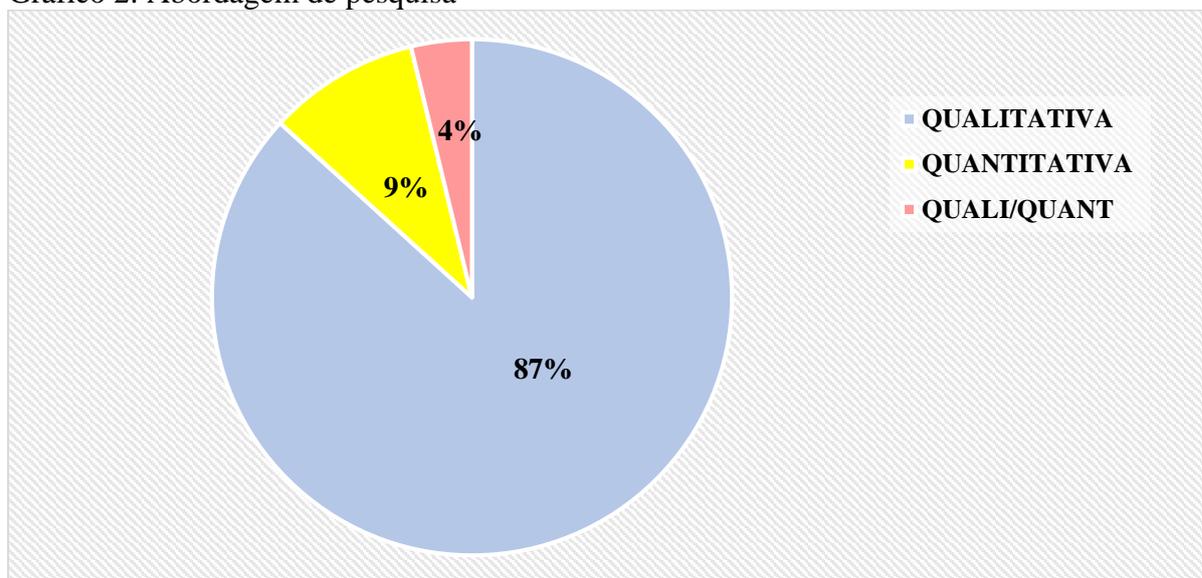
Fonte: Dados da Pesquisa.

A partir do Gráfico 1, cinco autores destacam-se em publicação nacional. De acordo com a consulta de dados na Plataforma Lattes, a autora Aline Craide é docente na Universidade do Oeste da Bahia (UFOB), tem como principais temas de pesquisa a interculturalidade, gestão intercultural e gestão de pessoas. A segunda autora Grace Kelly Marques Rodrigues é docente da Universidade Federal da Bahia (UFBA), e pesquisa temas relacionados com competência intercultural, cultura organizacional e interculturalidade. A terceira autoria de destaque é a de Janaina Maria Bueno docente na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), com temas de estudos vinculados a organizações e interculturalidade. Maria Ester de Freitas é a quarta autora destaque em publicações, docente na Fundação Getúlio Vargas – (FGV/SP), e suas pesquisas

situam-se nas linhas de estudos organizacionais, administração intercultural. Por fim, a quinta autora é Tania Maria Diederichs Fischer docente na Universidade Federal da Bahia – (UFBA), pesquisa áreas relacionados com a interculturalidade.

No que se refere a abordagem da pesquisa o estudo em questão, constatou-se que o método qualitativo foi o mais utilizado pelos autores que publicaram artigos sobre interculturalidade, conforme exposto no Gráfico 2.

Gráfico 2: Abordagem de pesquisa



Fonte: Dados da Pesquisa.

A abordagem qualitativa é respaldada pela maioria dos estudos empíricos resultando em (46; 87%), para investigar elementos concernentes a interculturalidade. A pesquisa quantitativa, por sua vez, foi aplicada em (5; 9%) dos trabalhos analisados, enquanto que a pesquisa qualitativa/quantitativa manifestou-se em apenas dois artigos (2; 4%). Assim, é possível afirmar que o campo de investigação acerca da interculturalidade ainda encontra-se restrito à abordagem qualitativa, ao qual corresponde a circunstância de que muitas pesquisas relacionadas a esta temática carecem de aprofundamentos em suas análises a partir das concepções dos sujeitos que possuem experiências deste fenômeno, sendo que a abordagem qualitativa propicia que a coleta de dados seja mais precisa e auxilia no entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos frente as relações interculturais. Todavia, a pesquisa quantitativa é importante para esse campo de estudo, pois possibilita a amplitude de amostras contribuindo para melhor compreensão das especificidades interculturais nas empresas. Por fim, a utilização de abordagens mista (qualitativa/quantitativa) é favorável, pois oportuniza o desenvolvimento de diferentes formas de olhares sobre a interculturalidade, resultando em novas abordagens neste campo do conhecimento.

### 4.3 Técnica de coleta de dados

Quando analisadas as técnicas para coleta de dados, evidencia-se que as mais utilizadas são entrevistas, seguida de pesquisa documental, questionário, abordagem de história de vida, e observação. Cabe ressaltar, que alguns artigos optam pela adoção de duas técnicas de coleta de dados, no entanto, no presente artigo deu-se ênfase apenas ao número de ocorrências da utilização das técnicas, de maneira individualizada. Como pode ser observado na Tabela 3.

Tabela 3: Técnicas de coleta de dados adotadas nos artigos SPELL e ANPAD (2000-2017)

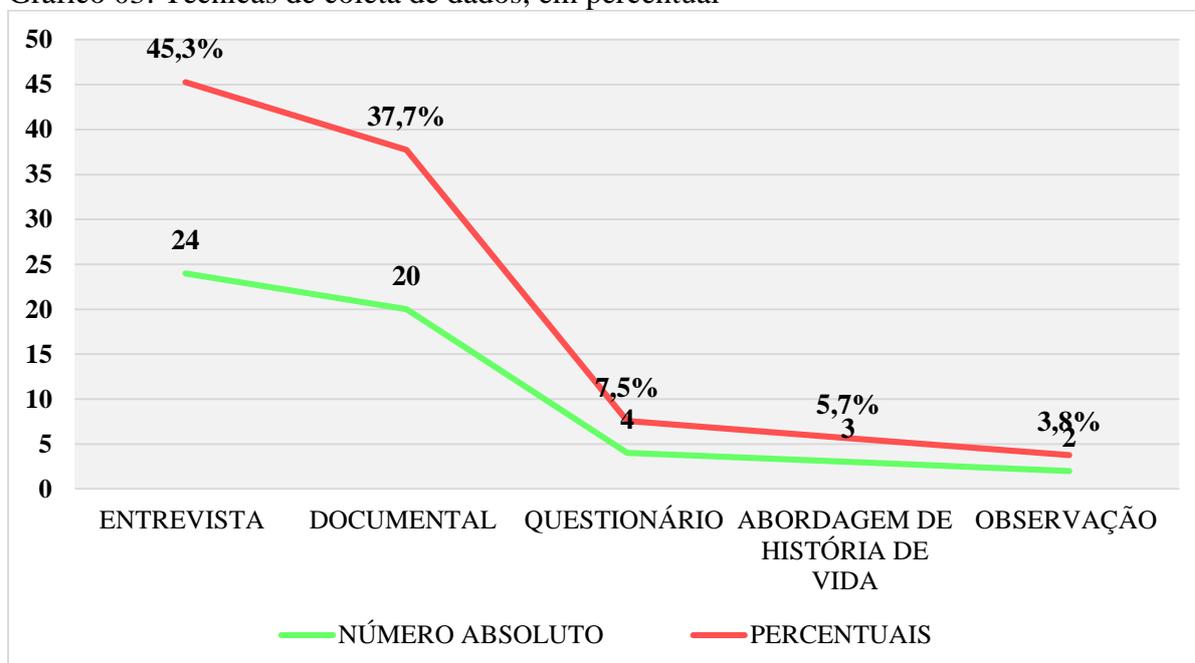
COLETA DE DADOS	TOTAL DE OCORRÊNCIAS
ENTREVISTA	24
PESQUISA DOCUMENTAL	20
QUESTIONÁRIO	4
ABORDAGEM DE HISTÓRIA DE VIDA	3
OBSERVAÇÃO	2

Fonte: Dados da Pesquisa.

A partir dos resultados obtidos sobre a técnica de coleta de dados é possível inferir que a entrevista é o método mais utilizado nos artigos publicados, seguido da pesquisa documental, do mesmo modo, é possível observar a escassez do questionário corroborando com a ausência da abordagem quantitativa, que normalmente faz-se uso de questionários. A abordagem de história de vida é uma técnica que vem sendo adotada pelos pesquisadores, especialmente para compreender a perspectiva do sujeito sobre si e os fatos sociais, com base em sua própria capacidade de análise, ou seja, é uma abordagem adequada para estudar o contexto da interculturalidade. E por fim, a observação que é uma técnica que possibilita ao pesquisador extrair informações de grupos e situações que com outros métodos se tornariam mais complexos ou até mesmo, impossíveis e que também faz contribuições significativas para as relações que se estabelecem entre sujeitos de culturas diferentes.

O Gráfico 3, mostra dados em termos percentuais das técnicas de coleta de dados utilizados no artigos publicados:

Gráfico 03: Técnicas de coleta de dados, em percentual



Fonte: Autores (2018).

Por fim, em termos de números percentuais e absolutos, (45,3%; 24) das publicações utilizaram entrevista, (37,7%, 20) optaram por pesquisa documental, (7,5%; 4) questionário, (5,7%; 3) abordagem de história de vida e (3,8%; 2) fizeram uso de observação na elaboração dos trabalhos científicos. Os resultados encontrados sinalizam para a necessidade de desenvolvimento de estudos na área de conhecimento da interculturalidade, singularmente,

direcionado para as relações de sujeitos com culturas diferentes, não apenas no campo de profissionais em nível estratégico e tácito, ao qual encontram-se a maioria dos estudos em termos de expatriação, mas também nessa nova onda a qual o Brasil vem se inserindo que é a migração de trabalhadores, normalmente em nível operacional, processo inverso da expatriação. Logo, frente as proposições aqui apresentadas, o tópico seguinte discorre sobre as considerações finais do presente trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo teve por objetivo analisar a produção científica brasileira sobre interculturalidade no âmbito organizacional a partir das publicações na área de administração no período de 2000 a 2017, utilizando o método da pesquisa bibliométrica com abordagem quantitativa. Para isso realizou-se um levantamento de artigos científicos sobre o tema nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), e no Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL).

No total, foram analisados 53 artigos cuja maioria (28 artigos) foi publicada no evento da EnANPAD, em relação aos trabalhos publicados na base SPELL fez o total de (18 artigos), os outros três eventos possuem em média de 3 e 1 artigo publicado respectivamente, sendo a interculturalidade eixo central. Assim, é possível perceber que apesar de não ser um índice tão expressivo de publicação de artigos que discorram sobre a interculturalidade, por ora é um aspecto positivo para este campo de conhecimento, uma vez que tende a despertar o interesse de mais pesquisadores para a discussão e contribuição no contexto da interculturalidade e, desse modo novos olhares são difundidos para a construção de diálogos, e até mesmo para o auxílio nas ferramentas de gestão com equipes interculturais.

No que tange a caracterização da pesquisa houve predominância dos estudos empíricos (54,7%), com abordagem qualitativa (87%) esses resultados evidenciam que os autores se interessam em compreender diferentes situações organizacionais e/ou cotidianas correlacionadas aos aspectos interculturais, tendo em vista a investigação das análises baseadas nas opiniões e percepções de sujeitos que vivenciaram este fenômeno, o que é viabilizado pela abordagem qualitativa. Ademais, o estudo empírico com abordagem qualitativa se propõe a analisar de maneira pormenorizada as práticas organizacionais no campo da interculturalidade, auxiliando no reconhecimento das próprias identidades no espaço do ambiente de trabalho intercultural, tal como dos indivíduos que os compõem, favorecendo as trocas culturais e potencializando os resultados que a empresa visa.

Ao averiguar a relação entre a autoria dos artigos científicos e autoria, constatou-se que a autora, Aline Craide é detentora do maior número de publicações no período estudado. Alusivo as técnicas de coleta de dados, os artigos científicos pesquisados fizeram maior uso de entrevistas (45,3%), em consonância com a abordagem qualitativa empregada nos estudos. Por fim, ao analisar a temática da interculturalidade nos artigos científicos publicados foi possível identificar que os diálogos situavam-se na inserção de expatriados em ambientes culturalmente distintos da originária.

As análises e constatações realizadas no presente trabalho remetem algumas reflexões importantes a serem feitas quanto aos estudos sobre a interculturalidade realizadas no âmbito brasileiro. Primeiramente, ainda há lacunas teóricas acerca da interculturalidade, este fato denota a necessidade de se debruçar no campo de conhecimento, que tenha consonância com as situações que ocorrem no ambiente empresarial, e principalmente alinhados a profissionais que tenham vivenciado aspectos interculturais. Do mesmo modo, é possível utilizar a pesquisa quantitativa, com o intuito de potencializar a teoria, surgimento de contribuições e novos olhares para o tema da interculturalidade.

Acredita-se que umas das contribuições deste estudo seja evidenciar o potencial de possíveis reflexões sobre a interculturalidade, singularmente em um contexto globalizado, ao qual as pessoas estão em constante mobilidade. É importante frisar que o processo de desenvolvimento da pesquisa desperta tantas outras possibilidades de olhares sobre o tema. De imediato, presume-se que estudos futuros possam aprofundar a compreensão sobre a influência da cultura brasileira no contexto do ambiente dotado da presença de estrangeiros. Outra pauta de pesquisa seria o impacto de uma cultura estrangeira no cenário organizacional, principalmente com a vinda de migrantes caribenhos.

Diante do exposto, pode-se concluir que “a interculturalidade não estão mais fora das empresas, mas dentro delas, reivindicando atenção e cuidado, pois sinaliza que a diversidade cultural, além de poder favorecer uma maior eficiência organizacional, pode, também, causar sérios problemas quando negligenciada” (FREITAS, 2008, p. 87). Logo, espera-se que o estudo tenha contribuído para melhor compreensão do contexto intercultural e como este afeta e influencia as práticas organizacionais.

## **REFERÊNCIAS:**

ADLER, N. **International dimensions of organizational behavior**. 4. ed. Cincinnati: South-Western College Publishing, 2002.

ARAÚJO, C. A. **Bibliometria: evolução histórica e questões atuais**. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan-jun. 2006.

BARBOSA, L. **Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

BARBOSA, L. VELOSO, L. A cultura do outro: interculturalidade e dialogia nas empresas. In: **Cultura e diferenças nas organizações: reflexões sobre nós e os outros**. Lívia Barbosa (Coord.). São Paulo: Atlas, 2009.

BARMEYER, C. et al. **50 Fiches pour aborder la gestion stratégique des ressources humaines**. Paris: Bréal, 2003.

BUENO, J. M. **Brasileiros e estrangeiros na construção de um cotidiano organizacional intercultural**. 2010. 314f. Tese (Doutorado em Administração) - Fundação Getúlio Vargas, FGV, São Paulo, SP, 2010.

BUENO, J. M. FREITAS, Maria E. Representações sociais e gestão intercultural nas organizações. **ENANPAD**, v. 35, p. 11-17, 2011.

CAMPOS, M. **Conceitos atuais em bibliometria**. *Arquivos Brasileiros Oftalmologia*, v. 66, n. p. 1-22, 2003.

CHEVRIER, S. **Le management des équipes interculturelles**. Paris: PUF, 2000.

CRAIDE, A. ALMEIDA, D. R. **A Pesquisa sobre Interculturalidade no Brasil: Análise da Produção Científica em Eventos Nacionais no Período 2000-2013**. In: XVII SEMEAD – Seminários em Administração, 2014.

CRAIDE, A. DRUMMOND-ABDALA, V. BRITO, A. C. **“Eu Vim de Lá, (Mas Ninguém Avisou!)”**: reflexões sobre estratégias de Gestão de Pessoas voltadas à interculturalidade. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2010.

- CRAIDE, A. **Intramobildade e Interculturalidade Intranacional**: desafios contemporâneos para profissionais e organizações. 2011. 406f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, UFBA, Salvador, BA, 2011.
- FINURAS, P. **Gestão Intercultural**: pessoas e carreiras na era da globalização. Lisboa: Edições Sílabo, 2003.
- FREITAS, M. E. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejam os nômades? In: **Cultura e diferenças nas organizações**: reflexões sobre nós e os outros. Livia Barbosa (Coord.). São Paulo: Atlas, 2009.
- FREITAS, M. E. **Cultura organizacional**: evolução e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2010.
- FREITAS, M. E. O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea. **O&S**, Salvador, v. 15, n. 45, p. 79-89, abr./jun. 2008.
- JOLY, A. Alteridade: ser executivo no exterior. In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, v. 1, 1993.
- LÉVI-STRAUSS, C. Raça e história. In: **Raça e ciência**. São Paulo, Perspectiva, 1970.
- MONTEIRO, D. F. B. SOUSA, R. R. A **(Re) Construção da História de uma Fábrica a partir da Ótica Operária**. EnANPAD 2013. XXXVII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/RJ: 2013.
- NEUVIRTH, L. C. **Gestores alemães no Brasil, equipes locais e suas interações**: Percepções recíprocas sobre a cultura de trabalho em um contexto intercultural. 154 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador, BA, 2005.
- PIERRE, P. Elements Pour Une Reflexion Critique Sur Le Management Interculturel. **Revue Sociologies pratiques**, n. 5, Dezembro, 2001.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- RODRIGUES, G. K. M. **Competência intercultural**: uma reflexão sobre a natureza do conceito e suas relações com a cultura brasileira. 2012. 200f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador, BA, 2012.
- TREVISAN, L. **Interculturalidade no ambiente empresarial**: relações entre brasileiros e estrangeiros na Volkswagen / Audi de São José dos Pinhais – PR. 2001. 195 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) – Universidade Federal do Paraná, UFPR, Curitiba, PR, 2001.