

## **Competências Interculturais Grupais: O Caso da Equipe Multicultural Alfa**

**LORENA DE OLIVEIRA SILVA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

**JANAÍNA MARIA BUENO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos o apoio do CNPQ.

### **Competências Interculturais Grupais: O Caso da Equipe Multicultural Alfa**

#### **Introdução**

Para alcançar os objetivos compartilhados, negociar e transformar a cultura organizacional, os indivíduos oriundos de diferentes culturas precisam desenvolver competências interculturais específicas, tanto no âmbito individual quanto grupal. O entendimento mais comum sobre a competência intercultural é a capacidade de interagir, de forma adequada, com indivíduos de outras culturas (MATVEEV; NELSON, 2004; DEARDORFF, 2009; LAURING; SELMER, 2010). Tem surgido a demanda de pesquisa sobre as competências interculturais grupais que são necessárias ou que emergem em equipes multiculturais de trabalho

#### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Observou-se uma lacuna no que se refere ao conceito, componentes, facilitadores e limitadores da formação de competências grupais de equipes multiculturais. Assim, esta pesquisa parte da questão: Quais são os componentes da competência intercultural grupal (CIG), bem como os fatores facilitadores e limitadores da sua formação em equipes multiculturais? Para responder a questão, o objetivo de pesquisa foi identificar quais são os componentes da CIG de uma equipe multicultural que atua em uma empresa de tecnologia de informação na cidade de Uberlândia-MG, seus fatores facilitadores e limitadores

#### **Fundamentação Teórica**

Schmidmeier (2016, p. 273) definiu o conceito de CIG como “a habilidade do grupo de atingir seus objetivos com eficácia por meio da interação social, da comunicação eficiente e da negociação das diferenças culturais, resultante de um processo de aprendizagem grupal em um contexto multicultural” que foi adotado e testado neste trabalho. A comunicação eficaz pode ser favorecida através da clareza, abertura e franqueza (MORAN ET AL, 2009) e é fundamental haver confiança e abertura para o diferente para evitar a falta de coesão, de entendimento e conseguir obter resultados (BUENO; FREITAS, 2015).

#### **Metodologia**

A pesquisa é de natureza qualitativa, do tipo descritiva, com estudo de caso com entrevistas semiestruturadas com 6 profissionais membros de uma equipe multicultural de uma empresa multinacional de tecnologia de informação (TI) que atua em 16 países. Tendo como base, principalmente, o trabalho de Schmidmeier (2016), foram identificadas sete categorias de análise (Conceito de CIG, Interação, Cultura Negociada, Aspectos Facilitadores e Dificultadores da CIG, Processo de Desenvolvimento da CIG, e Relação entre a Diversidade e o Desempenho da Equipe) que nortearam o roteiro de entrevista.

#### **Análise dos Resultados**

A confiança entre os membros da equipe é um aspecto relevante para o desenvolvimento da CIG, dando base para o compartilhamento de conhecimento entre os integrantes ajudando no processo de aprendizagem. Ao definir o conceito de competência intercultural grupal, os respondentes citaram aspectos como comunicação, respeito as diferenças culturais, abertura para aprendizagem e organização, que estão presentes na definição de competência intercultural de Schmidmeier (2016), sendo a organização da equipe um componente novo encontrado e não evidenciado em trabalhos anteriores.

#### **Conclusão**

Para uma equipe ser considerada como competente do ponto de vista intercultural, primeiramente, é necessário que os integrantes do grupo possuam ou desenvolvam habilidades e competências interculturais individuais. Ou seja, a competência intercultural grupal depende da busca e desenvolvimento das competências interculturais individuais. A análise do conceito e componentes da CIG ajudou a corroborar e confirmar algumas proposições de trabalhos anteriores e como contribuição prática, tem-se que a discussão de impulsionadores e limitantes da CIG pode auxiliar a gestão de equipes multiculturais

### **Referências Bibliográficas**

ADLER, N. J.; GUNDERSEN, A. International dimensions of organizational behavior. New York: South Western, 2008. BUENO, J. M.; FREITAS, M. E. As Equipes Multiculturais em Subsidiárias Brasileiras de Multinacionais: Um estudo de casos múltiplos. *Organizações & Sociedade*, v. 22, n. 72, p. 15-34, 2015. SCHMIDMEIER, J. Desenvolvimento da competência intercultural grupal em equipes multiculturais de empresas multinacionais. 313 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração de Empresas, Universidade Federal do Parana, Curitiba, 2016.