



UNIVERSIDADE DA FORÇA AÉREA PRÓ-REITORIA DE ENSINO PROGRAMA DE
PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS AEROESPACIAIS

GISELE APARECIDA EMÍLIO DE ARAÚJO MOTTA 2º Ten QOCON MIS R2

Linguagem e cultura inerentes à atividade militar no exterior: um estudo sobre
competência intercultural no militar da Força Aérea Brasileira

Rio de Janeiro

2018

UNIVERSIDADE DA FORÇA AÉREA PRÓ-REITORIA DE ENSINO PROGRAMA DE
PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS AEROESPACIAIS

GISELE APARECIDA EMÍLIO DE ARAÚJO MOTTA 2º Ten QOCON MIS R2

Linguagem e cultura inerentes à atividade militar no exterior: um estudo sobre
competência intercultural no militar da Força Aérea Brasileira

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Ciências Aeroespaciais da Universidade da Força
Aérea, como requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Ciências Aeroespaciais.

Orientadora: Profª Dra. Maria Célia Barbosa Reis da Silva

Rio de Janeiro

2018

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da UNIFA

M921 Motta, Gisele Aparecida Emílio de Araújo.

Linguagem e cultura inerentes à atividade militar no exterior: um estudo sobre competência intercultural no militar da Força Aérea Brasileira. / Gisele Aparecida Emílio de Araújo Motta. – Rio de Janeiro: Universidade da Força Aérea, 2018.
135 p.: il, enc.

Orientadora: Maria Célia Barbosa Reis da Silva.
Dissertação (mestrado) – Universidade da Força Aérea, Rio de Janeiro, 2018.
Referências: f. 106 - 117.

1. Linguagem. 2. Cultura. 3. Competência Intercultural. I. Silva, Maria Célia Barbosa Reis. II. Universidade da Força Aérea. III. Título.

CDU: 355:304.2



UNIVERSIDADE DA FORÇA AÉREA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS AEROESPACIAIS

GISELE APARECIDA EMÍLIO DE ARAÚJO MOTTA

LINGUAGEM E CULTURA INERENTES À ATIVIDADE MILITAR NO EXTERIOR: UM
ESTUDO SOBRE COMPETÊNCIA INTERCULTURAL NO MILITAR DA FORÇA AÉREA
BRASILEIRA

Dissertação aprovada pelos membros da Banca Examinadora, no dia 28 de setembro de 2018, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Aeroespaciais pela Universidade da Força Aérea.

Rio de Janeiro, RJ, 28 de setembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. Dr.^a. MARIA CÉLIA BARBOSA REIS DA SILVA - UNIFA
Presidente da Banca Examinadora

Prof.^a. Dr.^a. ANDRÉA COSTA DA SILVA - UNIFA

Prof. Dr. LUIZ ANTÔNIO GOMES SENNA - UERJ

Prof. Dr. PAULO PEREIRA SANTOS - UNIFA

AGRADECIMENTOS

A Deus, por sua obra e graça em minha vida, por ter tornado este trabalho possível.

Ao meu marido, amigo, parceiro de vida e maior incentivador Coronel Aviador Jorge Mauricio Motta, inspiração em minha breve carreira, exemplo de profissional militar a ser seguido por mim, sem o qual este trabalho não teria sido possível.

Ao meu amado filho Emmanuel por quem todas as lutas valem a pena na vida.

À minha mãe Maria Aparecida e irmão Jeferson Araújo que me acompanharam nesta jornada, me incentivando, e cuidando de meu filho sempre que requisitados, inclusive abandonando seu lar para estar onde eu e Emmanuel estivéssemos.

À minha orientadora Prof^a Dr^a Maria Célia Barbosa Reis da Silva por suas valiosas contribuições e pela compreensão demonstrada a minha pessoa.

Aos membros da banca examinadora Professor Doutor Luis Antonio Gomes, Prof. Dr. Paulo Pereira Santos, Professora Doutora Andréa Costa da Silva por suas valiosas contribuições.

Aos queridos colegas e amigos da Academia da Força Aérea de Pirassununga pelos momentos de alegrias e angústias compartilhados durante esse trajeto e principalmente por suas contribuições neste trabalho, fossem elas na torcida por mim, fossem opinando qual o melhor caminho a seguir.

Aos colegas de Mestrado por nossa excelente convivência e laços de amizade.

À Força Aérea Brasileira por todas as oportunidades recebidas.

RESUMO

Esta dissertação teve como objetivo geral quantificar a importância do domínio da língua e da cultura do país de destino, na ótica dos oficiais da Força Aérea Brasileira designados para o cumprimento das missões no exterior. Para atingir esse objetivo, inicialmente, são tecidas considerações sobre a política de relações exteriores brasileiras. Em seguida, através de pressupostos de Competência Intercultural discute-se a figura do militar, como ator internacional, sua formação e sua importância nas relações exteriores do Brasil. O caminho percorrido para a operacionalização deste estudo contempla a pesquisa documental, pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo, em que foi utilizado um questionário elaborado para verificar a percepção sobre comportamentos interculturais dos militares em designação de missões no exterior. Concluiu-se que embora os militares considerem extremamente importante o domínio da língua e da cultura do país de destino os dados da pesquisa revelam que existem questões a serem trabalhadas no que tange ao domínio da língua local de destino. Concluiu-se também a existência da necessidade de treinamentos específicos em comportamentos interculturais para as futuras missões de representação da Força Aérea Brasileira no exterior.

Palavras-Chave: *Linguagem. Cultura. Competência Intercultural.*

ABSTRACT

This study of quantitative nature aims to verify the importance of the domain of language and culture of the destination country, from the point of view of the Brazilian Air Force officers assigned to fulfill missions abroad. This study was operationalized in many ways that included documentary research, bibliographical research and field research. A questionnaire was used to verify the perception of the military on intercultural competences when designating for missions abroad, such as local language domain, categories of intercultural behavior, and the appropriateness of the training received in language and culture throughout the career in preparation for the mission. It starts with the premise that there is no specific institutional training in the Brazilian Air Force for intercultural preparation for missions abroad. It was possible to raise from the collected data that, although the military attribute a high degree of importance to the domain of the local language and culture of the destination country, there is a great need for specific training in linguistic issues and intercultural behaviors for each mission when representing the Brazilian Air Force abroad.

Key-Words: *Language. Culture. Cross Cultural. Competence.*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Os diferentes níveis de manifestação de uma cultura.....	49
Figura 2 - Representação da região de mediação da Competência Intercultural.....	52
Figura 3 - Número de vezes em que os militares pesquisados serviram no exterior	76
Figura 4 - Demonstrativo dos países em que os militares serviram	77
Figura 5 - Demonstrativo da duração das missões no exterior	77
Figura 6 - Demonstrativo dos testes de proficiência realizados pelos pesquisados..	78
Figura 7 - Idiomas conhecidos pelos pesquisados.....	78
Figura 8 - Demonstrativo do local de aprendizado dos idiomas pelos pesquisados .	79
Figura 9 - Contribuição de cada fator para o aprendizado dos idiomas estrangeiros	80
Figura 10 - Média aritmética das notas atribuídas a cada fator	81
Figura 11 - Autoavaliação das habilidades linguísticas no idioma local de cada missão.....	82
Figura 12 - Importância do domínio das habilidades em idiomas estrangeiros durante a missão.....	84
Figura 13 - Importância da comunicação verbal e não verbal em determinadas situações	85
Figura 14 - Importância da aplicação de etiqueta social apropriada em missões no exterior	87
Figura 15 - Importância da gestão do estresse em um ambiente cultural desconhecido	89
Figura 16 - Importância da adequação do comportamento em determinadas situações	91
Figura 17 - Importância da coleta e interpretação de informações.....	92
Figura 18 - Importância da utilização do conhecimento regional prévio	93
Figura 19 - Importância da aprendizagem auto-iniciada	94
Figura 20 - Importância do respeito às diferenças culturais	96
Figura 21 - Autoavaliação do treinamento recebido ao longo da carreira	98
Figura 22 - Interação com população estrangeira	101
Figura 23 - Importância do domínio do idioma estrangeiro local, nas interações com a população estrangeira	102

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Consolidação dos dados referentes ao treinamento recebido ao longo da carreira	99
Tabela 2 - Consolidação em porcentagem dos dados referentes ao treinamento recebido ao longo da carreira	99
Tabela 3 - Consolidação dos dados de Interação com população estrangeira	101
Tabela 4 - Consolidação dos dados da Importância do domínio do idioma estrangeiro local, nas interações com a população estrangeira.....	102

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Cargos ocupados por militares em missões Diplomáticas	39
Quadro 2 - Cargos ocupados por militares em missões Diplomáticas em sistema de rodízio como a Marinha e o Exército	40
Quadro 3 - Cargos ocupados por militares em missões Tecno-administrativas.....	41
Quadro 4 - Cargos ocupados por militares em missões de Assessoramento de ensino.....	42
Quadro 5 - Componentes da Competência Intercultural	59
Quadro 6 - Demonstrativo do idioma utilizado pelos respondentes nas relações profissionais e no cotidiano	81
Quadro 7 - Graus hierárquicos da Força Aérea Brasileira	134

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADIAER	Adido Aeronáutico
ADIDEF	Adido de Defesa
ADIDEFAER	Adido de Defesa e Aeronáutico
ADIDEFEXAER	Adido de Defesa, do Exército e Aeronáutico
ADIDEFNAVAER	Adido de Defesa, Naval e Aeronáutico
ADIDEFNAVEXAER	Adido de Defesa, Naval, do Exército e Aeronáutico
ADIEXAER	Adido do Exército e Aeronáutica
ADINAVAER	Adida Naval e Aeronáutica
AFA	Academia da Força Aérea
CAEM	Cursos de Altos Estudos Militares
CAP	Curso de Aperfeiçoamento
CCEM	Comando e Estado-Maior
COMAER	Comando da Aeronáutica
CPEA	Curso de Política Estratégica Aeroespacial
DCA	Diretrizes do Comando da Aeronáutica
DMIS	Modelo de Desenvolvimento de Sensibilidade Intercultural
ECEMAR	Escola de Comando e Estado-Maior da Aeronáutica
END	Estratégia Nacional de Defesa
ESG	Escola Superior de Guerra
FA	Forças Armadas
GABAER	Gabinete do Comandante da Aeronáutica
ICA	Instrução do Comando da Aeronáutica
IDI	Inventário de Desenvolvimento de Sensibilidade
CCII	Inventário de Interatividade Intercultural

CI	Competência Intercultural
CCI	Competência Comunicativa Intercultural
LBDN	Livro Branco de Defesa Nacional
LE	Língua Estrangeira
MD	Ministério da Defesa
MCA	Manual do Comando da Aeronáutica
MRE	Ministério das Relações Exteriores
PEMAER	Plano Estratégico Militar da Aeronáutica
PND	Política Nacional de Defesa
PPOA	Perfil Profissional do Oficial da Aeronáutica
PRE	Política de Relações Exteriores
SEFA	Secretaria de Economia e Finanças da Aeronáutica
UNIFA	Universidade da Força Aérea

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
2 O CENÁRIO EM QUE SE DESEENROLA A PESQUISA	25
2.1 Relações internacionais e política externa.....	25
2.2 Diplomacia e instituição militar	30
2.2.1 O militar como um ator internacional.....	32
2.2.2 Formação de um Oficial da Força Aérea Brasileira.....	34
2.2.3 O militar da FAB em missões no exterior e os cargos ocupados	36
3 A TRIÁDE: CULTURA, LINGUAGEM E COMPETENCIA INTERCULTURAL ...	43
3.1 Definição de Cultura	43
3.2 Língua, Linguagem e Cultura	49
3.3 Linguagem, Cultura e Competência Intercultural.....	52
4 ALGUMAS CONCEPÇÕES NO CAMPO DE COMPETÊNCIA INTERCULTURAL E COMPETÊNCIA COMUNICATIVA	55
4.1 O surgimento do conceito de Competência Intercultural (CI) breve historiografia..	56
4.2 Definição de conceitos e clarificação da nomenclatura.....	57
4.2.1 Competência intercultural.....	60
4.2.2 Competência Comunicativa Intercultural	62
4.2.2.1 Desenvolvimento de competência comunicativa intercultural	64
4.3 Mensurações da Competência Intercultural e da Competência Comunicativa Intercultural.....	65
5 METODOLOGIA.....	71
5.1 Instrumento.....	71
5.2 Universo e amostra	73
5.3 Descrição das etapas da análise dos dados	74
5.4 Limitações do Método	75

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	76
6.1 Identificação da amostra.....	76
6.2 Resultados referentes a Proficiência autoavaliada	78
6.3 Resultados referentes às Habilidades Interculturais.....	83
6.3.1 Habilidades em idiomas estrangeiros.....	83
6.3.2 Comunicação verbal e não verbal	84
6.3.3 Aplicação de etiqueta social apropriada	86
6.3.4 Gerenciamento de estresse em ambientes culturais desconhecidos.....	88
6.3.5 Mudar o comportamento para adequar-se ao contexto cultural.....	90
6.3.6 Coletar e interpretar informações observadas.....	92
6.3.7 Utilizar conhecimento regional prévio	93
6.3.8 Aprendizagem auto-iniciada	94
6.3.9 Respeitar as diferenças culturais	95
6.4 Resultados referentes ao Treinamento	96
6.5 Outras informações	100
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	103
ANEXO 1.....	133
ANEXO 2.....	134

INTRODUÇÃO

Ambassadors, diplomats and emissaries throughout history have probably understood the importance of becoming educated not only in the arts of social skills but also in the cultural environment in which they seek audience. An important part of the process of selecting such representatives for any authority seeking diplomatic relations has probably been the familiarity and competence of people with the cultural practices of their destinations.¹

(SPITZBERG; CHANGNON 2009, p.7)

As modificações sofridas na geopolítica mundial ao longo dos anos, a globalização e a forma como as relações exteriores ocorrem atualmente poderão acarretar futuros desafios estratégicos e uma maior dependência de relacionamentos e de parceiros.

Segundo Hofstede (2010):

The world is full of confrontations between people, groups, and nations who think, feel, and act differently. At the same time these people, groups, and nations, [...], are exposed to common problems that demand cooperation for their solution. Ecological, economical, political, military, hygienic, and meteorological developments do not stop at national or regional borders.² (HOFESTEDE, 2010, p.4).

Na visão do autor não estamos mais limitados pelas fronteiras do Estado, nos tornamos parte de uma rede internacional interdependente.

O mundo está rapidamente se tornando uma aldeia global, e a rápida comunicação entre culturas tornou-se uma realidade inevitável.

Todavia a existência de barreiras de comunicação intercultural ou transcultural como ansiedade, incerteza, estereotipagem e etnocentrismo, causados por conhecimento cultural inadequado e pela falta de habilidades comunicativas interculturais podem apresentar consequências desagradáveis se não forem bem geridas.

Concordamos com Black e Gregersen, (1991, p.436), ao afirmarem que o ato de ajustar-se à cultura do outro pode ser estressante devido à existência da

¹Tradução nossa. Do original: "Embaixadores, diplomatas e emissários ao longo da história provavelmente entenderam a importância de se tornarem educados não apenas nas artes das habilidades sociais, mas também no ambiente cultural em que eles buscam audiência. Uma parte importante do processo de seleção de tais representantes para qualquer autoridade que busque relações diplomáticas tem sido provavelmente a familiaridade e competência das pessoas com as práticas culturais de seus destinos".

² Tradução nossa. Do original: "O mundo está cheio de confrontos entre pessoas, grupos e nações que pensam, sentem e agem de maneira diferente. Ao mesmo tempo, essas pessoas, grupos e nações, [...], estão expostos a problemas comuns que exigem cooperação para sua solução. Os desenvolvimentos ecológicos, econômicos, políticos, militares, poluição e meteorológicos não param nas fronteiras nacionais ou regionais".

insegurança e a ambiguidade de não saber o que é apropriado, juntamente com uma incapacidade potencial para entender as informações acerca do ambiente em razão da falta de conhecimento da língua ou cultura.

Segundo os autores, “these cross-cultural adjustment challenges can cause increase in failure of international assignments and studies have shown that expatriates found difficulty in understanding host country in response to cultural contexts.”³(BLACK; GREGERSEN, 1991, p.463).

Como será discutido neste trabalho no capítulo 2, os militares da Força Aérea Brasileira (FAB) ocupam posições de liderança em várias das missões em que são designados.

Segundo Hofstede, (1980, p.56) “quando líderes de diferentes culturas se encontram seus modelos para conduzir ações interdependentes geralmente diferem muito”.

Sobre o assunto acrescenta Triandis, (2006, p. 31) que “uma das principais fontes de incompreensão nas relações humanas é que dois indivíduos não percebem causas semelhantes para um comportamento específico”.

Existe, portanto, nas relações interculturais, o risco real de um mau entendimento de palavras e comportamentos uns dos outros, acarretando um insucesso no alcance de determinados objetivos nessa interação.

Acrescenta Mendehall, (2001, p.12), que “sem as habilidades de ajustar-se ao ambiente estrangeiro e estabelecer relacionamentos de confiança com os locais, muitos dos objetivos associados a uma designação internacional estão comprometidos”.

Neste contexto, ao pensar o processo multidimensional pelo qual passam as sociedades contemporâneas e voltando nosso interesse para o âmbito das Forças Armadas (FA), constatamos que a ampliação das competências linguísticas e interculturais na formação dos Recursos Humanos também tem sido um desafio para construir uma Força Armada preparada pronta e capaz de se fixar em qualquer lugar, a qualquer momento.

³ Tradução nossa. Do original: “Esses desafios de ajuste transcultural podem causar um aumento no fracasso das designações internacionais e estudos mostraram que os expatriados encontraram dificuldades em entender o país anfitrião em resposta a contextos culturais”.

A formação de líderes com competências globais⁴ tem sido uma preocupação de muitos países.

Estes líderes são caracterizados como indivíduos que geram mudanças positivas e significativas na organização, construindo comunidades através do desenvolvimento de confiança e ajuste de estruturas organizacionais e processos em um contexto envolvendo múltiplos stakeholders⁵ entre fronteiras e múltiplas culturas sobre condições de complexidade cultural, geográfica e temporal. (MENDENHALL et al., 2013).

Para Neves e Tomei, (2016 apud, EARLEY; MOSAKOWSKI, 2004; TRIANDIS, 2006 p. 93) em um cenário onde cruzar fronteiras é um rotina, a inteligência cultural, a habilidade do indivíduo para interpretar gestos ambíguos e não familiares de alguém da forma igual aos de seus compatriotas é um habilidade importante para a liderança global.

Trabalhar fora da própria cultura, portanto, envolve situações e experiências inesperadas que podem não se enquadrar em conhecimentos pré-existentes, como o domínio da língua ou conhecimento regional apenas. A compreensão de outras culturas ou de uma cultura em particular ajuda a interpretar essas experiências e a aplicar o novo conhecimento em situações futuras.

De acordo com Santana; Mendes; Mariano, (2014, p2):

Profissionais, que já desenvolveram habilidades de negociação segundo alguns aspectos culturais do país com que se tem algum tipo de relação, possuem um diferencial para sua carreira e a empresa/país que representa. Fatores como religião, hábitos, tradições e etapas da negociação podem ser direcionadas segundo o país ou mesmo região as quais pertençam os interlocutores. Detalhes que podem parecer insignificantes, mas, são decisivos no ato de fechamento de contrato. Entretanto, as mudanças na economia global ocorrem de forma acelerada. Comunicar-se em idioma local e transitar entre as culturas de diferentes países garante melhores resultados.

O Brasil envia anualmente dezenas de militares para executar as mais diversas missões técnicas, diplomáticas e de ensino no exterior, em mais de quarenta países como África do Sul, Alemanha, Angola, Argentina, Bolívia, Cabo

⁴ Competência global refere-se a fatores cognitivos, existenciais e comportamentais que, em conjunto, criam estruturas complexas, que se caracterizam por uma abertura para e articulação de múltiplas realidades culturais e estratégicas a nível local e global, e a capacidade de mediar e integrar uma multiplicidade de fatores (LEVY et al., 2007).

⁵ *Stakeholder* é um termo da língua inglesa que tem como significado "grupo de interesse", pois são pessoas que possuem algum tipo de interesse nos processos e resultados da empresa ou organização. Um dos criadores deste termo foi o filósofo Robert Edward Freeman. Disponível: <<https://www.dicionariofinanceiro.com>>>

Verde, Chile, China, Colômbia, Coreia do Sul, Equador, Espanha, Estados Unidos da América, Etiópia, França, Guatemala, Guiana, Índia, Indonésia, Inglaterra, Irã, Israel, Itália, Japão, Líbano, México, Moçambique, Namíbia, Nigéria, Paraguai, Peru, Polônia, Portugal, Rússia, Senegal, Suécia, Suriname, Turquia, Uruguai, Venezuela entre outros (BRASIL, 2014).

A relação com estes países deve-se a celebração de parcerias estratégicas bilaterais visando à cooperação nas mais diversas áreas como, Ciência e Tecnologia, Aeroespacial, Técnico Militar, Energia, Agricultura, Educação e Esporte, Saúde, entre outras.

Dependendo dos interesses do Brasil e desses países, são firmados acordos de cooperação envolvendo intercâmbio de experiência e conhecimento em: educação e formação militar, manutenção da paz, emprego e operação de sistemas técnicos, participação em exercícios militares, intercâmbio de professores e instrutores, bem como de estudantes de instituições militares, participação em seminários, realização de eventos desportivos e culturais.

Em muitas destas missões, os militares atuarão de forma individual ou em grupos de trabalho, exercendo funções assemelhadas às de altos executivos em empresas privadas, bem como funções diplomáticas junto as embaixadas, além de funções técnicas e acadêmicas, porém independentemente do modo de atuação, todas estas missões têm pelo menos um segmento comum, todas elas envolvem comunicação com pessoas de outras culturas.

Para Arasaratnam (2014, p.15), em tais contextos, o sucesso de uma pessoa ou grupo na realização de seus objetivos pode não depender apenas da experiência em uma determinada língua, mas também em sua competência intercultural.

Postulamos, portanto, que os militares da Força Aérea em missão no exterior devem empreender esforços no sentido de desenvolver o conhecimento e as habilidades de comunicação necessários para entender e interagir com uma população específica em um determinado local, além de desenvolver uma capacidade cultural mais ampla, para que estes possam se adaptar a qualquer ambiente cultural. O atendimento dessa capacidade exigirá o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades gerais e subjetivas em cultura como um complemento necessário para as habilidades linguísticas e as de conhecimento regional.

Entender como e por que as pessoas pensam e compreender os fatores que facilitam e dificultam o processo de adaptação poderá permitir desenvolver e aplicar estratégias específicas que potencializem ainda mais o êxito das missões no exterior.

Quais seriam então os fatores para uma eficiência maior no cumprimento de uma designação internacional?

Mendehall (2001, p.199), identificou um conjunto de competências essenciais para um desempenho intercultural eficiente que incluem habilidades interpessoais, habilidades de comunicação, adaptabilidade e certo percentual de predisposição, denominando este conjunto de competências como Competência Intercultural.

Percebe-se, portanto, que o conhecimento bem como o desenvolvimento de futuros treinamentos de competências interculturais, para os militares designados a exercerem funções de representatividade no exterior, é significativo para a formação dos oficiais da Força Aérea Brasileira (FAB) indo ao encontro ao que prevê a Concepção Estratégica Força Aérea 100, no que tange ao aperfeiçoamento e à atualização nos níveis mais elevados da carreira de seus recursos humanos para fazer frente aos novos contextos mundiais.

Concordamos com Machado, (2016, p.17), ao afirmar que dentro do contexto da Força Aérea Brasileira o conhecimento de línguas estrangeiras, bem como de sua respectiva cultura ou culturas revela um oficial⁶ proativo, e lhe permite maior adaptabilidade, interatividade e que se comunique de uma maneira mais eficiente com seus pares de outras nações, no âmbito diplomático, em cursos de formação, missões de paz.

Porém também concordamos com Barbosa, (2008, p.96) referindo-se ao preparo de militares em um contexto específico de uma Força singular sobre a necessidade de questionamentos a respeito do sucesso (se existir) daqueles que transitam pelas fronteiras globais, (neste caso referindo-se aos militares), se esse “é fruto de iniciativas e contingências particulares e/ou individuais ou se decorre de uma política linguística institucional eficazmente implantada e desenvolvida (e se o fracasso dos demais decorre da falta disso)”.

⁶Os militares são distribuídos em duas classes distintas os oficiais que são classificados por postos (Tenentes, Capitães etc.); e praças classificados por graduações (1º, 2º ou 3º Sargentos ou ainda Suboficiais). Essas classes estão divididas conforme o nível de responsabilidade e qualificação profissionais em graus hierárquicos distintos sendo os oficiais equivalentes a cargos de nível superior.(BRASIL, 1980)

Neste contexto e em concordância com as diretrizes gerais do Comandante da Aeronáutica sobre as competências a serem desenvolvidas pelos militares da organização e em conjunto com a Política de Defesa Nacional (PND) e a Estratégia Nacional de Defesa (END), esta pesquisa busca caminhos que promovam a aquisição dessas competências linguísticas e culturais para melhor atender às novas necessidades do COMAER no que tange à capacitação de seus Recursos Humanos.

Para tanto esta pesquisa se propõe a quantificar a importância do domínio da língua e da cultura do país de destino, sob a ótica dos oficiais da Força Aérea designados para o cumprimento das missões no exterior, bem como verificar a percepção desses militares sobre comportamentos interculturais inerentes a sua missão e sobre o treinamento intercultural recebido para cumprimento desta.

Parte-se da premissa que não há na Força Aérea Brasileira um treinamento⁷ intercultural específico para as missões desdobradas no exterior bem como há uma capacidade limitada de se rastrear o desempenho intercultural destes militares após o término das missões a não ser por relatórios entregues pelos próprios militares ao final da missão. Oportuno faz-se mencionar que uma única exceção à lacuna de registro no contexto de desempenho intercultural é a capacidade da Força Aérea de medir ou contabilizar o nível de linguagem de seu pessoal através do Teste Diagnóstico em Idiomas Estrangeiros (TDIE)⁸ antes da partida para a missão. O TDIE é um teste diagnóstico realizado em Inglês e Espanhol, onde a verificação das habilidades interculturais culturais, se existirem, está limitada a estes dois idiomas.

Diante do quadro exposto, surge a problemática da pesquisa: Os Oficiais da Força Aérea Brasileira, designados ao cumprimento de missões no exterior, percebem-se capacitados a desempenhar as suas funções no que tange ao domínio da língua e da cultura do país destino?

⁷ Aos militares é destinado um período de preparação individual de um a dois anos dependendo da data de início da missão, ficando a cargo do militar a solicitação de numerário para pagamento de cursos de idiomas ou aderência a um curso de idioma oferecido pela FAB. A fim de que o militar possa cumprir com suas obrigações com o expediente de sua OM o mesmo deve reservar horários de preparação posterior ao término deste.

⁸ O TDIE utiliza como parâmetros de avaliação os níveis de conhecimento linguístico propostos pelo “Marco Comum Europeu de Referência para Línguas: Ensino, Aprendizagem e Avaliação (MCER), 2001”, que foi desenvolvido pelo Conselho Europeu para fornecer um parâmetro para a elaboração de programas de ensino, diretrizes curriculares, provas e livros didáticos em idiomas estrangeiros. (BRASIL, 2016). A partir do ano de 2016 este teste diagnóstico passou a ser requisito obrigatório para a designação dos militares a qualquer missão no exterior.

Com essa perspectiva, foram elaboradas as seguintes questões norteadoras para o problema enunciado:

- a) Qual a importância atribuída ao domínio da língua e da cultura do país de destino por oficiais da Força Aérea designados para o cumprimento das missões no exterior?
- b) Como os militares em designação de missões no exterior percebem os comportamentos interculturais inerentes a sua missão?
- c) Qual a percepção dos militares em designação no exterior sobre o treinamento intercultural recebido para cumprimento da missão?

A fim de melhor identificar e detalhar as distintas ações a serem realizadas para compreender a pergunta formulada como problema de investigação foram traçados o objetivo geral da pesquisa e os seus objetivos específicos.

O objetivo geral é quantificar a importância do domínio da língua e da cultura do país de destino, sob a ótica dos oficiais da Força Aérea designados para o cumprimento das missões no exterior.

Para se alcançar o objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

Verificar a percepção dos militares em designação de missões no exterior sobre comportamentos interculturais inerentes a sua missão.

Verificar a percepção dos militares em designação no exterior sobre o treinamento intercultural recebido para cumprimento da missão.

A justificativa desta pesquisa está no fato de que a Força Aérea Brasileira (FAB) passa, atualmente, por um processo de reorganização e reestruturação com fortes implicações na área de gestão dos recursos humanos, e os achados desta pesquisa poderão contribuir para formação da carreira deste militar direcionando-os para questões interculturais em função das exigências mundiais de representantes que interajam e que se comuniquem de uma maneira mais eficiente com seus pares de outras nações.

Tendo em vista que a Força Aérea Brasileira é responsável pela formação e capacitação de militares do COMAER que desempenharão funções específicas em diversas áreas e que, em muitos casos, utilizarão a Língua Estrangeira (LE) como ferramenta, torna-se relevante analisar as percepções destes militares em relação a influência do conhecimento da língua e da cultura na sua missão. Intenciona-se, portanto que à luz da análise destas percepções que o resultado possa refletir o

êxito ou não do cumprimento da missão para as quais foram designados e ajudar na preparação dos próximos militares destinados a essas missões.

Tem-se a pretensão ainda, que os resultados desta investigação venham provocar, no mínimo, discussões e reflexões dentro das organizações militares de formação e pós-formação da FAB sobre a necessidade, ou não, do desenvolvimento de treinamentos de competências voltados especificamente para militares em designação no exterior.

Quanto à metodologia, este estudo caracterizou-se pelo método quantitativo, com questionário estruturado com questões abertas e fechadas que gerou dados estatísticos obtidos de uma amostra aleatória. A fim de balizar o processo investigativo deste trabalho, inicialmente a revisão da literatura consistiu de uma pesquisa bibliográfica no âmbito dos conceitos de Linguagem, Cultura e Competência Intercultural, na qual foram elencadas as definições propostas por diversos autores, com o intuito de verificar qual seria a mais adequada para aplicação no cenário específico de oficiais brasileiros em missões técnicas, operacionais, de ensino e diplomáticas no exterior. Posteriormente, foi elaborado um questionário de Histórico de Linguagem e Habilidades Interculturais em língua portuguesa tendo como base instrumentos disponíveis na internet sendo que as dimensões propostas nestes instrumentos foram adaptadas às peculiaridades das missões técnicas, operacionais, diplomáticas e de ensino realizadas por oficiais da FAB no exterior a fim de facilitar o entendimento dos respondentes.

Com a finalidade de verificar a percepção da competência intercultural dos militares em designação de missões no exterior, foram elaborados 24 (vinte e quatro) questionamentos, que representam competências categorizadas, tanto em comportamentos profissionais quanto em competências e habilidades interculturais. O Questionário foi dividido em quatro partes, sendo a seção introdutória destinada a identificação básica do respondente e verificação da natureza da missão realizada. A primeira parte destinou-se a fazer um levantamento do histórico de linguagem dos respondentes, por meio de questões padronizadas autoavaliadas, propostas por SCHOLL (2013). A segunda parte teve como objetivo a classificação das atitudes e percepções em relação às habilidades interculturais propostas, em uma escala Likert de 1-5. Por fim a terceira parte buscou verificar, a percepção dos respondentes sobre a sua preparação para o desempenho intercultural nas missões no exterior para qual foram designados e sobre as suas interações com a população

estrangeira local, também verificada em uma escala Likert de 1-5 e em uma questão aberta completiva.

A aplicação do Questionário foi procedida mediante o uso da ferramenta Google Docs para confecção e distribuição deste via email internet.

A amostra da pesquisa incluiu 28 oficiais que trabalharam e viveram nos continentes da África, Ásia, Europa, América do Norte e América do Sul, e que participaram de missões técnicas, de ensino e diplomáticas, no período de 2014 a 2017. Este grupo recebeu uma carta-convite via email explicando o propósito do estudo, garantindo a confidencialidade das respostas junto a um link para acesso a um questionário *on-line*. Após o encerramento da coleta de dados, a amostra final para análise, considerou participantes que completaram a pesquisa, com dados utilizáveis que ocupam posições de Adidos de Defesa e Aeronáuticos, Chefes da Comissão Aeronáutica Brasileira, Chefes da Seção de Material da Comissão Aeronáutica Brasileira, Chefes da Seção de Contratos da Comissão Aeronáutica Brasileira, Chefes da Missão Técnica Aeronáutica Brasileira, Chefe do Grupo de Acompanhamento e controle de atividades de gerenciamento de projetos, Delegados na Junta Interamericana de Defesa (JID/OEA), Adidos Aeronáuticos, Chefes da Divisão Administrativa da Comissão Aeronáutica Brasileira, Assessores de Ensino.

O universo definido para pesquisa foi de oficiais superiores nas patentes de Coronel e Tenente Coronel que atuaram em posições cujas atividades possuíam escopo internacional. A amostra mínima desejada foi estabelecida em 22 respondentes para que, à luz de Cochran (1965), fosse considerado com um grau de confiabilidade estatística de 95% com 10% de margem de erro.

Após a aplicação, a amostra final obtida foi de 18 respondentes, alcançando os parâmetros de 80% de confiabilidade estatística com margem de erro de 12%.

Para desenvolver o tema desta Dissertação que priorizou a interdisciplinaridade, recorreremos a autores que tratam da cultura, interculturalidade, língua, comunicação, negócios. Trouxemos também, a luz das discussões deste trabalho Brasil (2012d), Brasil (2012b) entre outros muitos documentos militares, a fim de embasar as propensas mudanças em uma instituição militar. Dessa forma, este trabalho estruturou-se em uma em seis capítulos. No segundo capítulo, apresentamos um panorama sobre o contexto da pesquisa no cenário das inter-relações no âmbito da política externa, Diplomacia Militar, e o militar da Força Aérea

Brasileira onde são abordados assuntos como formação, sistemática da designação das missões no exterior bem como os países onde estas missões acontecem e os cargos ocupados pelos militares. No terceiro capítulo, são apresentados os conceitos de linguagem, cultura e competência intercultural e a relevância do entendimento das diferenças culturais para um melhor convívio e interação entre os povos. No quarto capítulo, apresentamos os conceitos de Competência Intercultural (CI) e Competência Comunicativa Intercultural, pilares deste trabalho, bem como traçamos um breve panorama histórico do surgimento desses conceitos e, em seguida apresentamos os instrumentos utilizados para mensurar competência e/ou competências interculturais. No capítulo cinco, apresentamos o caminho metodológico traçado para esse trabalho de cunho qualitativo e que utilizou como técnica de pesquisa questionários aplicados para oficiais superiores designados ao cumprimento de missões no exterior. O último capítulo apresenta as análises dos dados obtidos. Por fim, nas considerações finais, tecemos alguns comentários sobre os resultados obtidos e os desafios encontrados na realização da pesquisa, propondo outras possibilidades para novas investigações.

2 O CENÁRIO EM QUE SE DESEENROLA A PESQUISA

Trazemos para contribuir com nosso trabalho nesse capítulo, temas como relações exteriores, política externa e diplomacia militar, bem como discorreremos sobre o militar da Força Aérea Brasileira como um ator internacional, sua formação, as missões e cargos ocupados por este quando em missão no exterior, a fim de contextualizar esses assuntos no âmbito da pesquisa.

2.1 Relações internacionais e política externa

Como citado na seção introdutória do presente trabalho, o mundo tem passado por modificações em sua geopolítica ao longo dos anos, e não somente, mas também, por causa do advento da globalização, a forma como as relações exteriores ocorrem atualmente poderá acarretar futuros desafios estratégicos e uma maior dependência de relacionamentos e de parceiros para a maioria dos Estados⁹.

Assim, as relações exteriores, devem ser vistas como desafios estratégicos a serem pensados além de questões de defesa ou de cunho militar, visto que inseridos neste conceito encontram-se aspectos econômicos, demográficos, culturais e educativos, todos eles relacionados à ação externa do Estado, ao lado da preparação, equipamento e eventual utilização das forças militares.

Para uma melhor compreensão de dois conceitos importantes dentro do objetivo deste trabalho, na seção seguinte, tecemos uma breve conceituação de Relações Internacionais (RI) e Política externa, visto que são cenários de inter-relação entre Estados e seus atores e de interesse para este estudo.

Assim, por relações internacionais (RI) entendem-se as relações existentes entre os Estados dentro de um sistema internacional.

⁹ Entidade político-jurídica que representa a engrenagem central das RI dotada de população permanente, de território reconhecido, de governo aceito e de exercício de soberania estatal no plano interno e externo, perfazendo, assim, seu *jus dominium*. Em decorrência disso, possui capacidade de autogoverno, poder de polícia e organização institucional. (CASTRO, 2016, p.78).

Ao teorizar sobre as Relações Internacionais Castro afirma que:

As Relações internacionais estão em toda parte; fazem parte do nosso cotidiano, quer queiramos ou não. O saber internacional perfura nossas vidas, amplia nossas visões, redefine quem somos como cidadãos e dissecar a forma de analisar e tratar o outro. A sua força questiona e transforma o Estado, seu papel e suas atribuições, (re) equacionando a lógica de poder entre cidadãos, empresas, unidades subnacionais, sociedade civil e organismos multilaterais. (CASTRO, 2016, p.55).

Para tanto no plano interno, as relações internacionais aparecem subordinadas a um governo que determina ações de acordo com os interesses do Estado. No plano internacional, essas relações são formalmente tratadas entre soberanos onde a realização dos seus objetivos está condicionada pela boa convivência e interesses comuns.

As relações internacionais são pautadas por um complexo jogo de atores, interesses e normas que estimulam ou limitam a capacidade de atuação dos Estados. Nesse contexto de múltiplas influências e de interdependência, os países buscam realizar seus interesses nacionais, podendo encorajar alianças ou gerar conflitos de variadas intensidades. (BRASIL, 2012c, p. 29)

Sobre o assunto a Política Nacional de Defesa (PND) traz em seu capítulo terceiro a afirmação de que "o mundo vive desafios mais complexos do que os enfrentados durante o período de confrontação ideológica bipolar, a chamada Guerra Fria".

Segundo esse mesmo documento,

O fim da Guerra Fria reduziu o grau de previsibilidade das relações internacionais vigentes desde a Segunda Guerra Mundial e, em um ambiente como esse seria pouco provável um conflito generalizado entre Estados. Entretanto, renovam-se conflitos de caráter étnico e religioso, exacerbam-se os nacionalismos e fragmentam-se os Estados, situações que afetam a ordem mundial. . (BRASIL, 2012 c, p. 7).

Sobre o assunto acrescenta Landim (2014 apud RABELO, 2008, p.18) que o fim da Guerra Fria e o colapso soviético mudaram a configuração mundial vigente e afetaram, principalmente, as relações internacionais, diminuindo a probabilidade de um novo conflito mundial, mas não oferecendo a segurança e paz almejadas.

O período chamado de Guerra Fria ficou conhecido pela rivalidade entre as duas potências emergentes da II Guerra Mundial: os Estados Unidos (EUA) e a União Soviética (URSS). Essa rivalidade expressava-se por meio de uma divisão ideológica do sistema internacional de Estados em dois blocos, respectivamente, o

capitalista e o comunista. E essa divisão ideológica do mundo em duas zonas estratégicas de influência representava o contexto maniqueísta da política e das relações internacionais e a manutenção do equilíbrio de poder mundial¹⁰.

Neste contexto, a visão de Landim (2014) é que "a nova ordem internacional passa a ser unipolar, no campo militar, sob a hegemonia norte-americana, e multipolar nos campos político e econômico". Para o autor, países como China, Alemanha e França, Índia, Rússia e o Brasil, destacando-se no bloco sul-americano, tornaram-se importantes atores no concerto das Nações. Landim (2014.p.19 apud RABELO, 2008, p.13).

Já sobre política externa pode-se dizer que é a atividade desenvolvida pelo Estado em relação a outros Estados e entidades com relevância internacional, com vista a realizar objetivos que lhe são próprios.

A política externa trata dos interesses do Estado em relação à comunidade internacional e projeta os interesses e objetivos internos para o exterior. É assim entendida como uma ferramenta essencial no posicionamento dos Estados no sistema internacional.

Podemos citar como exemplos de política externa: visitas oficiais de Chefes de Estado, acordos bilaterais firmados diretamente entre países, as representações no exterior como as embaixadas e os consulados, a participação dos países na formação de blocos ou econômicos ou políticos, a participação em Missões de Paz normalmente sob a liderança da ONU.

O Brasil pode ser considerado um Estado pacífico conforme afirmado no corpo do texto da própria Constituição Federal de 1988, onde especificamente em seu artigo 4º, estabelece os termos das relações exteriores que se deseja ter com os outros Estados, de modo a salvaguardar a soberania do país frente às demais nações. Os princípios fundamentais deste artigo visam estabelecer a forma pela qual o Brasil atuará diante das demais nações no campo internacional além de determinar e regular a política externa do país.

¹⁰ **A Ideologia da Bipolaridade:** a Introdução da Doutrina de Segurança Nacional (DSN) e as Implicações para a Democracia no Brasil. Disponível:<<https://www.ufrgs.br/sicp/wp-content/uploads/2015/09/STEPHAN.pdf>>. Acesso em: 03 ago 2018.

Segundo o artigo 4º da Constituição Federal Brasileira:

A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I - independência nacional;
- II - prevalência dos direitos humanos;
- III - autodeterminação dos povos;
- IV - não intervenção;
- V - igualdade entre os Estados;
- VI - defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;
- VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações. (BRASIL, 1988).

No texto constitucional acima citado, percebe-se a intenção do país na cooperação entre os povos, especificamente no âmbito do continente sul-americano, no qual o Brasil atua com destaque, sendo um relevante ator regional, na condução de atividades em diversas esferas.

Sobre o assunto acrescenta a Estratégia Nacional de Defesa (END):

O Brasil é pacífico por tradição e por convicção. Vive em paz com seus vizinhos. Rege suas relações internacionais, dentre outros, pelos princípios constitucionais da não intervenção, defesa da paz, solução pacífica dos conflitos e democracia. Essa vocação para a convivência harmônica, tanto interna como externa, é parte da identidade nacional e um valor a ser conservado pelo povo brasileiro. O Brasil ascenderá ao primeiro plano no cenário internacional sem buscar hegemonia. O povo brasileiro não deseja exercer domínio sobre outros povos. Quer que o Brasil se engrandeça sem imperar. (BRASIL, 2012. p.41).

Como descrito nesse mesmo documento embora inserido na América do Sul o País visualiza um entorno estratégico que extrapola esta a região inclui o Atlântico Sul e os países da África, assim como a Antártica e Caribe.

Depreende-se, portanto, dos parágrafos anteriores que o Brasil busca um posicionamento de atuação política de forma conjunta e regionalizada perante os demais organismos internacionais, em associação, (cooperação e integração regional) para obter força no plano econômico e político diante dos outros blocos econômicos já existentes no mundo, sem jamais, abrir mão da sua soberania.

Para tanto, entendemos que o Brasil deverá ser capaz de impor a sua vontade, defender seu território e projetar poder em qualquer parte do planeta, com pensamentos estratégicos voltados para aspectos econômicos, demográficos, culturais e educativos, juntamente com a preparação, equipamento e eventual utilização das forças militares.

Neste sentido, as Força Armadas (FA) deverão dispor de oficiais selecionados e continuamente capacitados a exercer o seu papel de atores internacionais. Nesta preparação, entre outros saberes, a competência intercultural será preponderante para o êxito da missão.

Por competência intercultural entende-se que é “o gerenciamento apropriado e efetivo da interação entre pessoas que, em algum grau ou outro, representam orientações afetivas, cognitivas e comportamentais diferentes ou divergentes para o mundo.” (SPITZBERG; CHAGNON, 2009, p. 7).

A especialização militar para desenvolver e utilizar novos conhecimentos como competência intercultural deve ser estimulada por intermédio de políticas curriculares e práticas pedagógicas para enfrentar os desafios impostos pelos novos contextos mundiais. Assim, gerar oportunidades para que o militar desenvolva competências política, intelectual e multicultural, torna-se uma necessidade visto que ele irá participar de diversas missões no exterior ou mesmo em missões de cunho internacionais no Brasil atuando como ator internacional.

Cada vez mais, portanto, será necessário que as Forças Armadas identifiquem os conhecimentos, as habilidades e as atitudes requeridas para o cumprimento de tarefas como a defesa nacional e a projeção internacional do país, permitindo alocar o homem certo no lugar certo. (BRASIL, 2012. p.41).

Sobre o assunto o documento Concepção Estratégica Força Aérea 100 observa que:

À medida que novas capacidades são desenvolvidas, ou mesmo novos sistemas de armas são adquiridos e colocados em operação, a organização deve estar preparada para que os militares e civis da Força adquiram e mantenham as competências necessárias para esta nova realidade. (BRASIL, 2016, p.39).

Após uma breve abordagem sobre relações internacionais e política externa como atividades desenvolvidas pelo Estado em relação a outros Estados será apresentado o conceito de diplomacia militar como um dos meios de política externa, tendo como foco o militar da FAB em missão no exterior como ator internacional.

2.2 Diplomacia e instituição militar

Wight, (2002) definiu diplomacia em seu clássico livro *A política do poder* como sendo “o sistema e a arte da comunicação entre os Estados”. Para o autor o sistema diplomático é a instituição mestra das relações internacionais”.

Assim também para o autor,

Todas as civilizações provavelmente conheceram o uso de embaixadores entre potências independentes. Mas a prática de se estabelecer embaixadas permanentes, isto é, residentes, em suas respectivas capitais é uma invenção da Europa Ocidental. Essa prática floresceu na Itália no século Xv, onde rapidamente provou ser um método incomparável de comunicação em um intrincado mundo político de alianças instáveis. Em contraste com o antigo método de mandar um enviado especial para cuidar de determinada crise, a rede de agentes residentes tinha a vantagem de possuir aquilo que hoje é chamado de "linha direta" entre as capitais de cada potência. A utilidade e eficiência do sistema fez com que ele se alastrasse durante o século XVI até as potências situadas além dos Alpes. Essa é uma das maneiras de caracterizar o desenvolvimento do sistema moderno de estados a partir da cristandade medieval. (WIGHT, 2002, p.107)

Wight (2002, p.109) define ainda o agente diplomático como: “o representante do seu próprio governo, que transmite e explica suas mensagens ao governo junto ao qual se encontra acreditado, e que transmite as mensagens do governo estrangeiro de volta para seu próprio governo com seus comentários de acordo com instruções recebidas”.

Na visão do autor, portanto o agente diplomático negocia com o governo estrangeiro e envia a seu governo toda informação que possa obter a respeito do país onde está servindo e que julgue ser relevante para a política de seu país.

Como afirmado por Landim (2014):

A presença dos militares na frente externa se verifica, em termos de atuação das Forças Armadas em áreas temáticas de interesse estratégico, como as de armamentos, pesquisa espacial, energia nuclear, informática, educação seja na formulação de políticas (influenciando ou orientando), seja no aspecto prático e operacional. Podem ser lembradas também as missões militares formais e informais, permanentes ou temporárias, o serviço de informações e o papel dos adidos militares no exterior, além da participação em Operações de Paz das Nações Unidas. (LANDIM, 2014, p. 32).

Neste sentido Landim (2014) afirma ainda que a participação das Forças Armadas na diplomacia militar por intermédio da figura do Adido Militar, por exemplo, alimenta um círculo virtuoso no qual as Forças Armadas ganham com as interações internacionais, pois estas têm a oportunidade de interagir e influenciar, muitas vezes, outras Forças Armadas e até mesmo outros países.

Na ótica de Landim (2014):

A capacidade de influência de uma nação sobre outra, no âmbito das relações internacionais, está baseada na habilidade de coordenação de fatores econômicos, políticos e militares. Essa habilidade, contudo, requer detalhado planejamento estratégico, no qual a política externa é importante elemento. Dessa forma, a diplomacia militar na perspectiva realista é o componente fardado do Estado nas relações internacionais que contribui para a consolidação dos interesses nacionais, sejam de alcance global ou regional, principalmente de maneira coercitiva e dissuasória, se necessário for (LANDIM, 2014, p. 41).

Nessa linha de argumentação, Garcia (1997) considera que:

Tomando, em princípio, apenas a finalidade primeira e última de qualquer força armada, que seria o preparo para a guerra, observa-se desde logo que a elaboração de uma doutrina para eventual uso dessa força está condicionada às conjunturas nacional (poder mobilizável e capacidade acumulada do país) e *internacional* (percepção da ameaça, eventuais aliados e inimigos). Em outras palavras, para o cumprimento específico da missão estritamente profissional que lhes é destinada, os militares precisam avaliar continuamente as condições prevalecentes no meio internacional e os possíveis cenários estratégicos onde o emprego do poder militar do país possa vir a ser requerido para a defesa nacional. (GARCIA, p. 21, 1997).

Khanna (2011) conforme citado por Landim (2014, p. 29) corrobora com esta assertiva ao aludir que a diplomacia, diferentemente da guerra, segundo a definição de Clausewitz, é “a continuação da política por outros meios”, deveria ser a palavra para evitar os conflitos, mas que, na realidade, tem andado junto à guerra como o “outro lado da mesma moeda”. De acordo com o autor, “a diplomacia usa a guerra como ameaça, enquanto a guerra usa a diplomacia para ganhar tempo”. Percebe-se, assim, sob o prisma mais realista, grande proximidade entre diplomacia e guerra e entre poder militar e poder de negociação. Ou seja, atividades militares como componentes das atividades diplomáticas.

Sobre Diplomacia Militar enfatiza ainda Landim (2004, p. 29) que esta pode fazer parte da estratégia de relações internacionais do Estado, corroborando a premissa de que a diplomacia militar é importante ferramenta da política externa.

2.2.1 O militar como um ator internacional

No Brasil, as relações que envolvem a nação e os atores internacionais são orientadas pelas diretrizes apresentadas no documento Política Nacional de Defesa (PND), este se caracteriza por ser um condicionante do mais alto nível do planejamento de ações destinadas à defesa nacional. (BRASIL, 2012, p. 7).

Neste documento estão contidos os objetivos e as orientações para que as instituições civis e militares sejam empregadas nos diversos enlaces que envolvem a nação, particularmente no que se refere ao relacionamento com outros atores internacionais.

Voltada essencialmente para ameaças externas, a PND estabelece objetivos e orientações para o preparo e o emprego dos setores militar e civil em todas as esferas do Poder Nacional, em prol da Defesa Nacional. (BRASIL, 2012, p. 11).

O foco da presente pesquisa é um dos três componentes das Forças Armadas (FA): o Comando da Aeronáutica (COMAER), sem deixar, no entanto, de se fazer referências às outras Forças, quando necessário.

O Comando da Aeronáutica por meio de seus objetivos estratégicos de ensino, prevê em alguns de seus documentos como a Diretriz do Comando da Aeronáutica (DCA) 11-45 (Concepção Estratégica - Força Aérea 100) e no Manual Comando da Aeronáutica (MCA) 36-7 que trata do Perfil Profissional do Oficial da Aeronáutica (PPOA), a elevação do nível cultural e profissional dos seus recursos humanos.

A Diretriz do Comando da Aeronáutica (DCA) 11-45 (Concepção Estratégica Força Aérea 100) tem por finalidade precípua estabelecer a visão para a Força Aérea Brasileira (FAB), e servir de orientação para o Planejamento Estratégico Militar da Aeronáutica (PEMAER) e para as demais fases do planejamento institucional (BRASIL, 2016, p.7).

Segundo a (DCA), 11-45 o aprendizado de outros idiomas, o constante aperfeiçoamento pós-acadêmico, a interação curricular nos níveis mais elevados da carreira das Forças Armadas e a atualização por intermédio de intercâmbios tornam-se requisitos fundamentais.

Ainda sobre o assunto, o documento afirma que “o domínio do idioma inglês, como segunda língua é essencial, para oficiais e graduados, nas áreas operacionais, de manutenção e controle de tráfego aéreo, e o idioma espanhol, como terceira opção, é importante para os oficiais na interação com os países da América Latina” (BRASIL, 2016, p.39).

Já o Manual do Comando da Aeronáutica (MCA) é uma a publicação do Comando da Aeronáutica de caráter diretivo, informativo ou didático, que regula e divulga os assuntos relacionados com a doutrina, o ensino, a instrução, a técnica, o emprego de unidades, podendo, ainda, completar matéria já tratada em outras publicações oficiais. A MCA 36-7, especificamente, é um documento do Comando da Aeronáutica (COMAER), que trata do Perfil Profissional do Oficial da Aeronáutica (PPOA), bem como das competências esperadas pelo COMAER de seus oficiais para o desempenho de suas funções. É um instrumento norteador para a definição das competências essenciais necessárias aos Oficiais da Aeronáutica, após a capacitação nos cursos e estágios de formação ou adaptação e para os demais cursos de carreira, quando aplicável.

Sobre competências este documento as define como “uma atribuição, de tal forma que uma pessoa desempenhe certos encargos e seja capaz de julgar determinados assuntos com precisão, decorrente de seu conhecimento profundo ou pela especialização que possui”. (BRASIL, 2012, p. 7).

Depreende-se, portanto, da observação desses documentos que, a aquisição de uma língua estrangeira, por exemplo, no desempenho de atividades profissionais relacionadas à atividade militar da Aeronáutica, torna-se uma necessidade, principalmente no que diz respeito às missões desempenhadas pelos militares no exterior.

No âmbito militar, a questão da comunicação efetiva em Língua Estrangeira (LE), sobretudo a língua inglesa, é inerente a muitos profissionais das Forças Armadas, como é o caso dos Controladores de Tráfego Aéreo, dos pilotos militares, dos Adidos, porém não se pretende aqui realizar uma pesquisa voltada única e exclusivamente para a necessidade da aquisição de uma determinada língua de prestígio por parte dos militares e, sim, provocar reflexões sobre a utilização consciente da língua, permeada de outros conhecimentos como a cultura, por exemplo.

2.2.2 Formação de um Oficial da Força Aérea Brasileira

Existem varias formas de se tornar um Oficial da Força Aérea Brasileira, (Oficiais Engenheiros, Oficiais Especialistas, Oficiais do Quadro de Apoio, Oficiais do Quadro de Saúde, Oficiais Temporários). Desta maneira, para efeito dessa pesquisa, fizemos um recorte dentre os oficiais da FAB, utilizando aqueles cuja formação se deu por ingresso na Academia da Força Aérea (AFA).

Para tornar-se um Oficial da Força Aérea Brasileira e, mais tarde, aspirar a uma designação para missões no exterior, o candidato deverá ingressar na carreira de Oficialato Militar da Aeronáutica em uma das escolas de formação do Comando da Aeronáutica (COMAER), a saber: Escola Preparatória de Cadetes do Ar (EPCAR) e ou a Academia da Força Aérea (AFA). O processo inclui, em ambos os casos, exames de escolaridade, saúde, e os exames de aptidão física e psicológica.

A Escola Preparatória de Cadetes do Ar (EPCAR) é uma instituição de ensino médio da Força Aérea Brasileira sediada em Barbacena, Minas Gerais. O aluno na faixa etária entre 14 a 18 anos, após ter sido aprovado em um concurso público de ampla concorrência, ingressará na EPCAR onde cursará, durante três anos, disciplinas referentes ao Ensino Médio. Ao final do 3º ano, e desde que conclua com aproveitamento o curso, este aluno tem a opção de ingresso direto na Academia da Força Aérea (AFA) que fica sediada na cidade de Pirassununga estado de São Paulo.

Na Academia da Força Aérea (AFA), o aluno, agora denominado cadete, será ou o egresso da EPCAR, como mostrado anteriormente, ou então àquele que ingressar via concurso público anual. Este cadete permanecerá na AFA por quatro anos onde cursará disciplinas referentes ao Ensino Superior Militar, de acordo com o seu quadro de acesso.

Este Quadro de acesso está dividido em: Quadro de Formação de Oficiais Aviadores (QFOAV); Quadro de Formação de Oficiais Intendentes (QFOINT); Quadro de Formação de Oficiais de Infantaria (QOINF). Cabe salientar que, dos três quadros, o único em que não é possível o ingresso feminino, até o presente momento, é o Quadro de Formação de Oficiais de Infantaria (QOINF).

Na AFA além de cursar disciplinas técnicas especializadas e de formação militar, os cadetes ainda passam por uma densa formação na área de Administração Pública uma vez que, ao final do curso, recebem o grau de Bacharelado em Administração além do grau de seu Quadro de acesso.

São disciplinas cursadas na AFA, até o presente ano, dentre outras: Navegação, Meteorologia, Armamento, Comunicações, Suprimento, Instrução Técnica de Aeronaves, Matemática, Física, Química, Português, Espanhol, Inglês, História Militar, Economia, Sociologia, Administração, Psicologia, Contabilidade, *Marketing*, Auditoria, Planejamento e Controle. Ainda no primeiro ano e de acordo com o seu quadro de acesso, o cadete cursará disciplinas específicas do curso escolhido e outras comuns aos três quadros como as de formação militar, por exemplo, além das atividades de educação física diária, de cunho obrigatório, que incluem a prática de alguns esportes.

Após a conclusão do Curso de Formação de Oficiais da AFA, o cadete será declarado aspirante e dará início a sua carreira de oficial¹¹, ingressando no Quadro de Oficiais Aviadores, ou no Quadro de Oficiais Intendentes ou ainda no Quadro de Oficiais de Infantaria respectivamente. Esta carreira terá duração média de 30 anos de efetivo serviço. Durante esse tempo o oficial passará por Cursos de Pós Formação, obrigatórios à progressão de sua carreira, como por exemplo, o Curso de Aperfeiçoamento Profissional (CAP), na Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais da Aeronáutica (EAOAR), Curso de Comando e Estado Maior (CCEM), na Escola de Comando e Estado Maior da Aeronáutica (ECEMAR) e o Curso de Política e Estratégia Aeroespaciais na Escola Superior de Guerra (antigo CPEA) doravante denominado Curso de Altos Estudos Militares (CAEM). Os dois primeiros cursos são ministrados na Universidade da Força Aérea (UNIFA) para os postos de Capitão e Major/Tenente Coronel respectivamente e são obrigatórios à progressão da carreira

¹¹ O Quadro disposto nos Anexos ilustra os graus hierárquicos da Força Aérea Brasileira no qual o agora Oficial será inserido.

militar, o terceiro é ministrado pela Escola Superior de Guerra (ESG) somente para os Coronéis cogitados e designados pelo COMAER.

Ao alcançar os postos de Coronel e Tenente Coronel, e possuindo os requisitos mínimos estabelecidos pelo COMAER, o militar entrará em uma faixa de cogitação¹² dentro de sua turma de ingresso na Aeronáutica. Estando nesta faixa de cogitação, a indicação e a nomeação dos militares para missões no exterior serão feitas segundo os critérios definidos pelo Exmo. Senhor Comandante da Aeronáutica de acordo com as condições regulamentares previstas em documentos específicos do COMAER como, por exemplo, a ICA 36-7. (BRASIL, 2014).

2.2.3 O militar da FAB em missões no exterior e os cargos ocupados

Como citado anteriormente, o Brasil envia anualmente dezenas de militares para executar as mais diversas missões sejam de cunho técnicas, diplomáticas ou de ensino no exterior.

Estes militares podem ser designados para missões em mais de quarenta países como: África do Sul, Alemanha, Angola, Argentina, Bolívia, Cabo Verde, Chile, China, Colômbia, Coreia do Sul, Equador, Espanha, Estados Unidos da América, Etiópia, França, Guatemala, Guiana, Índia, Indonésia, Inglaterra, Irã, Israel, Itália, Japão, Líbano, México, Moçambique, Namíbia, Nigéria, Paraguai, Peru, Polônia, Portugal, Rússia, Senegal, Suécia, Suriname, Turquia, Uruguai, Venezuela entre outros (BRASIL, 2014).

A relação com estes países deve-se a celebração de parcerias estratégicas bilaterais visando à cooperação nas mais diversas áreas como Ciência e Tecnologia, Aeroespacial, Técnico Militar, Energia, Agricultura, Educação e Esporte, Saúde, entre outras.

Dependendo dos interesses do Brasil e desses países, são firmados acordos de cooperação envolvendo intercâmbio de experiência e conhecimento em: educação e formação militar, manutenção da paz, emprego e operação de sistemas

¹² Faixa de Cogitação é a relação de oficiais, possuidores de interstício, compreendidos nos limites quantitativos estabelecidos para cada Posto e Quadro, dispostos em ordem de precedência hierárquica, relacionados para estudos destinados à inclusão nos Quadros de Acesso por Antiguidade, Merecimento e Escolha (QAA, QAM e QAE), elaborada pela Secretaria da Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica (SECPRM), com a finalidade de servir de base para o Comandante da Aeronáutica (CMTAER), bem como o Alto-Comando da Aeronáutica (ALTCOM), deliberar sobre indicações para missões no exterior. (BRASIL, 2014, p. 8).

técnicos, participação em exercícios militares, intercâmbio de professores e instrutores, bem como de estudantes de instituições militares, participação em seminários, realização de eventos desportivos e culturais. Estes acordos poderão ter como desdobramento missões no exterior de diversos tipos.

Segundo a Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA) 36-7, as missões no exterior podem ser de caráter permanente, transitória ou eventual como se seguem:

A missão permanente é a missão na qual o militar deve permanecer em serviço, no exterior, por prazo igual ou superior a dois anos, em missão diplomática, em repartição consular ou em outra organização militar ou civil, no desempenho de cargo, função ou atividade considerada permanente, por Decreto do Poder Executivo. Já na missão transitória o militar permanece em serviço, no exterior, com ou sem mudança de sede, em algumas situações de designação como, por exemplo, cargo de professor, assessor, instrutor ou monitor, para participar de viagem de instrução, para missão de representação, de observação ou de participação em organismos ou reuniões internacionais, como Comandante ou integrante de tripulação, contingente ou força, em missão operacional ou de adestramento, em país estrangeiro e para cumprir encargos especiais. Nas missões eventuais o militar permanece em serviço, no exterior, por período limitado a noventa dias, sem mudança de sede em situações de membro de delegação, de comitiva ou de representação oficial, de observação ou de participação em organismos ou reuniões internacionais entre outras funções. BRASIL (2014. p.9)

Cabe ressaltar que para efeito dessa pesquisa foram consideradas as respostas dos militares que estiveram em missões de caráter permanente devido ao tempo decorrido nesse tipo de missão ser de dois anos consecutivos permitindo que o militar conviva um tempo maior em uma cultura estrangeira, por isso no corpo desse trabalho são elencadas somente este tipo de missão seja qual for a sua natureza.

As missões de caráter permanente podem se de natureza Diplomática, Técnico Administrativa ou de Assessoramento de Ensino, sendo que os militares nesse tipo de missão podem ocupar vários cargos como, por exemplo, Adido Militar, Adido de Defesa, Assessor, Chefe, Representante e Instrutor. Exemplos de cargos ocupados por militares em missões permanentes no exterior são ilustradas nos quadros a seguir:

A missão de natureza diplomática diz respeito à representação permanente, delegação permanente, ou delegação de diplomatas e outros funcionários de carreira ou não, tais como os Adidos Militares, em serviço continuado, encarregados de representar um estado soberano ou uma organização internacional junto a outro estado ou organização.

Adido Militar é a designação genérica do oficial pertencente a qualquer um dos Comandos Militares, é integrante de representação diplomática brasileira e acreditado junto ao governo do País, na condição de Adido de Defesa ou de um dos Comandos, ou, ainda, de ambos, para o exercício de sua missão no exterior. (BRASIL, 2014, p.7).

Em suas disposições preliminares, a Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA) 34-3 de 2015 observa que um Adido poderá representar sua própria Força de origem ou outra dependendo do tipo de Adido a que tenha sido nomeado. O Quadro 1 mostra a nomenclatura da função exercida pelo militar das Forças Armadas e sua definição.

Quadro 1 - Nomenclatura da função exercida pelo militar das Forças Armadas e sua definição

Nomenclatura	Definição
Adido Aeronáutico (ADIAER)	Militar pertencente à Aeronáutica e que a representa.
Adido de Defesa (ADIDEF)	Militar que representa o Ministério da Defesa (MD).
Adido de Defesa e Aeronáutico (ADIDEFAER)	Militar que representa o Ministério da Defesa e a Aeronáutica
Adido de Defesa, do Exército e Aeronáutico (ADIDEFEXAER)	Militar que representa o MD, o Exército e a Aeronáutica.
Adido de Defesa, Naval e Aeronáutico (ADIDEFNAVAER)	Militar que representa o MD, a Marinha e a Aeronáutica.
Adido de Defesa, Naval, do Exército e Aeronáutico (ADIDEFNAVEXAER)	Militar que representa o MD, a Marinha, o Exército e a Aeronáutica.
Adido do Exército e Aeronáutica (ADIEXAER)	Militar que representa o Exército e a Aeronáutica
Adido Naval e Aeronáutica (ADINAVAER)	Militar que representa a Marinha e a Aeronáutica

Fonte: Elaborado pelo autor com base na ICA 34-3/2015.

Adido Aeronáutico (ADIAER) é o oficial do Comando da Aeronáutica acreditado junto a uma representação diplomática no exterior, com a finalidade de trabalhar em estreita ligação com as autoridades militares locais nos assuntos de Defesa do interesse do Comando da Aeronáutica, o qual representa (BRASIL, 2014, p. 5).

Já o Adido de Defesa (ADIDEF) bem como o Adido de Defesa, Naval, do Exército e Aeronáutico (ADIDEFNAVEXAER) têm funções muito parecidas. São Oficiais das Forças Armadas acreditados junto a uma representação diplomática no exterior, com a finalidade de trabalhar em estreita ligação com as autoridades militares locais e ou representar o Ministério da Defesa (MD) nos assuntos de seu interesse (BRASIL, 2014, p.5).

O Adido do Exército e Aeronáutico (ADIEXAER) é um oficial do Comando da Aeronáutica ou do Comando do Exército, designado em sistema de rodízio, confiado junto a uma representação diplomática no exterior, com a finalidade de trabalhar em estreita ligação com as autoridades militares locais nos assuntos de Defesa do interesse do Comando da Aeronáutica e do Exército Brasileiro, os quais representam (BRASIL, 2014, p. 5).

Adido Naval e Aeronáutico (ADINAVAER) é um oficial do Comando da Aeronáutica ou do Comando da Marinha, designado em sistema de rodízio, acreditado junto a uma representação diplomática no exterior, com a finalidade de trabalhar em estreita ligação com as autoridades militares locais nos assuntos de Defesa do interesse do Comando da Aeronáutica e da Marinha do Brasil, os quais representam. (BRASIL, 2014, p.5).

O Adido Militar é um ator internacional com uma função importante dentro das missões permanentes no exterior de natureza diplomáticas do Brasil fazendo assim, parte da política externa do país. Percebe-se a importância deste cargo dentro das missões no exterior ao observamos que a maior parte das vagas disponíveis dentro das missões permanentes aqui elencadas são as de natureza diplomática sendo os cargos de Adido e Adido de Defesa em maior número como descrito no Quadro a seguir:

Quadro 1 - Cargos ocupados por militares em missões Diplomáticas

Cargo	País
ADIAER	África do Sul
ADIDEF e AER	Argentina
ADIDEF e AER	Bolívia
ADIAER	Chile
ADIDEF e AER	China
ADIAER	Colombia
ADIDEF e AER	Equador

ADJUNTO ADIDEF e AER ADJUNTO ADIDEF e AER* CID 1 CID 2 JID 1 JID 2 ASSISTENTE DO CONSELHEIRO MILITAR NA ONU	Estados Unidos
ADIDEF e AER	França
ADIDEF e AER	Indonésia
ADIAER	Inglaterra
ADIDEF e AER	Itália
ADIAER	Israel
ADIAER	Paraguai
ADIAER	Peru
ADIAER	Uruguai
ADIAER	Venezuela

Fonte: Elaborado pelo autor (2018) com base na ICA 36-7 /2014.

Conforme citado anteriormente o Adido poderá representar a sua própria Força de origem ou outra, dependendo do tipo de Adido a que tenha sido nomeado. Esse tipo de missão é realizada no exterior em sistema de rodízio de militares entre a Marinha, Exército e Aeronáutica. O Quadro 3 ilustra esses cargos:

Quadro 2 - Cargos ocupados por militares em missões Diplomáticas em sistema de rodízio como a Marinha e o Exército

Cargo	País
Adjunto ADIDEF e AER	Argentina
ADINAVAER (AER - MB)	Espanha
Assessor para assuntos administrativos na JID (AER - MB - EB)	Estados Unidos
ADIDEFNAVEXAER (AER - MB - EB)	Etiopia
ADIDEFNAVEXAER (AER - MB - EB)	Índia
ADIDEFNAVEXAER (AER - MB - EB)	Libano
ADIEXAER (AER - EB)	Portugal
ADIDEFNAVEXAER (AER - MB - EB) RÚSSIA Adjunto ADIDEFNAVEXAER (AER -	Rússia

MB - EB)	
ADIDEFNAVEXAER (AER - MB - EB)	Turquia
ADIDEFNAVEXAER (AER - MB - EB)	Senegal
ASSISTENTE DO CONSELHEIRO MILITAR NA ONU (AER - MB - EB) ODGSA	Suíça

Fonte: Elaborado pelo autor (2018) com base na ICA 36-7 /2014.

A missão permanente de natureza Tecno-administrativa é a missão no exterior, desempenhada por militar especialmente qualificado para o exercício de funções técnico-administrativas inerentes ao cargo a ser ocupado. O Quadro 3 ilustra os cargos ocupados pelos militares. (BRASIL, 2014).

Quadro 3 - Cargos ocupados por militares em missões Tecno-administrativas

Cargo	País
Assessor do Delegado do Brasil Junto ao Conselho da OACI	Canada Conselho da Organização da Aviação Civil Internacional (OACI)
Chefe da Missão Técnica Aeronáutica Brasileira (MTAB)	Paraguai Missão Técnica Aeronáutica Brasileira(MTAB)
Assessor Aerotático na (MTAB)	
Assessor Logístico na (MTAB)	
Assessor de Proteção ao Voo na (MTAB)	
Chefe da CABW ALTCOM	Estados Unidos Comissão Aeronáutica Brasileira em Washington, DC (CABW)
Chefe do Escritório Brasileiro de Ligação da CABW	
Chefe da Seção de Material da CABW	
Chefe da Divisão de Logística da CABW	
Chefe da Assessoria de Tecnologia da Informação da CABW	
Chefe da Divisão Administrativa da CABW	
Chefe da Assessoria de Controle Interno da CABW	
Chefe da Divisão de Finanças da CABW	
Chefe do Escritório Brasileiro de Ligação da CABA	Israel Comissão Aeronáutica Brasileira na Europa (CABA)
Chefe da RECABI e Membro da Comissão Diretora do Programa AM-X	Itália
Assessor Técnico da RECABI (RTEC)	
Representante Brasileiro nos Painéis Técnico e Operacional da Comissão Executiva do Programa AM-X Assessor Logístico da	

RECABI (RLOG)	
Chefe da CABE	Inglaterra Comissão Aeronáutica Brasileira na Europa (CABE)
Chefe da Divisão de Logística da CABE	
Chefe da Divisão Administrativa da CABE	
Chefe da Assessoria de Controle Interno da CABE	
Chefe da Divisão de Finanças da CABE	

Fonte: Elaborado pelo autor (2018) com base na ICA 36-7 /2014.

A missão permanente de natureza militar de Assessoramento de Ensino é a missão desempenhada por militar com experiência e qualificação para o exercício de atividades específicas de assessoramento na área de ensino. (BRASIL, 2014).

Quadro 4 - Cargos ocupados por militares em missões de Assessoramento de ensino.

Cargo	País
Assessor da Academia de Guerra Aérea e do Instituto de Comando e Estado-Maior Conjunto	Equador
Assessor de Ensino na Missão Técnica Aeronáutica Brasileira	Paraguai Missão Técnica Aeronáutica Brasileira(MTAB)
Instrutor e Assessor de Ensino no Colégio Militar de Aviação.	Bolívia

Fonte: Elaborado pelo autor (2018) com base na ICA 36-7 /2014.

Desta forma, diante do que foi convencionado como Diplomacia Militar neste capítulo no qual os militares ocupam um papel de destaque na sua condução ao tratarem de assuntos inerentes às suas funções e atividades específicas, percebe-se a relevância destes militares para as relações exteriores do País.

Após tecermos breves considerações sobre as relações exteriores brasileiras e o militar da Força Aérea Brasileira, pretendemos no capítulo a seguir, destacar algumas definições de cultura e de linguagem, e por fim demonstrar a importância do conhecimento tanto da linguagem quanto da cultura na interação com pessoas de outros países.

3 A TRIÁDE: CULTURA, LINGUAGEM E COMPETENCIA INTERCULTURAL

Neste capítulo, serão apresentados os conceitos e definições de cultura e linguagem. A proposta é apresentar, de forma didática, como estes conceitos se relacionam mostrando que a linguagem e a cultura são dimensões inseparáveis em uma interação entre os povos, indo ao encontro dos conceitos que levam à compreensão da comunicação e da competência intercultural, que serão mais bem discutidos no capítulo 4.

Dada a relevância da linguagem e da cultura para o melhor entendimento deste trabalho, bem como a existência de uma complexidade de definições tanto em relação à linguagem quanto à cultura, nas seções seguintes, cumpre-nos destacar algumas definições de cultura e de linguagem e sua importância na aprendizagem de uma língua estrangeira e na interação com pessoas de outros países.

3.1 Definição de Cultura

O que é exatamente cultura?

A resposta para essa indagação não é simples como afirmam alguns autores. Em parte devido cultura ser um termo de ampla utilização nas mais diversas disciplinas das ciências humanas sendo o termo bastante abrangente, significado desde “cultivo” até “conhecimento científico”.

Na tentativa de problematizar a cultura como elo na relação que se estabelece no campo da Interculturalidade, faz-se necessário um panorama deste conceito começando pela origem da palavra.

Como descrito por Williams, (2007):

[...] a palavra cultura derivada do latim *colere* tinha uma gama de significados: habitar, cultivar, proteger, honrar com veneração. Alguns desses significados finalmente se separaram nos substantivos derivados, embora ainda haja superposições ocasionais. Dessa maneira, habitar desenvolveu-se do latim *colonus* até chegar a *colony* [colônia]. “Honrar com veneração” desenvolveu-se do latim *cultus* até chegar a *cult* [culto]. Cultura assumiu o sentido principal de cultivo ou cuidado, incluindo como em Cícero, *cultura animi*, embora com significados medievais subsidiários de honra e adoração[...]. As formas francesas do latim cultura eram *couture*, do francês antigo, que a partir de então desenvolveu seu próprio sentido especializado, e mais tarde de *culture*, que por volta do século XV havia passado para o inglês. O sentido primordial referia-se, então, a lavoura, isto é, o cuidado com o crescimento natural. (WILLIAMS, 2007, p.117).

Segundo o autor todos os primeiros usos da palavra cultura se referiam a um cuidado fosse esse com uma colheita ou com um animal. Esse substantivo recebeu vários significados em inglês, francês, e alemão e esteve associado a definições de classe tornando-se também sinônimo de civilização.

Como caracteriza ainda Willians, (2007):

A partir do princípio do século XVI, o cuidado com o crescimento natural ampliou-se para incluir o processo de desenvolvimento humano. [...] Em diversos momentos do desenvolvimento, ocorreram duas mudanças cruciais: em primeiro lugar, certo grau de adaptação à metáfora, que tornou direto o sentido de cuidado humano; em segundo lugar, uma extensão dos processos específicos ao processo geral, que a palavra poderia carregar de modo abstrato. Naturalmente, é a partir deste último desenvolvimento que o substantivo cultura iniciou sua complicada história moderna, mas não o processo de mudança que é tão intrincado, e os sentidos latentes às vezes se aproximam tanto, que não é possível afirmar uma data definitiva. Como substantivo independente, cultura – processo abstrato ou produto de tal processo – só passa a ser importante no final do século XVIII. e não é comum antes de meados do século XIX (WILLIAMS, 2007, p. 118).

Corroborando com o assunto o sociólogo e antropólogo francês Denys Cuche, em sua obra *A noção de cultura nas ciências sociais* (1996), reconstitui a gênese da noção de cultura, o mostrando que na França do século XVIII, a palavra cultura adquire seu sentido moderno, referindo-se, naquele contexto, tanto à "educação do espírito" quanto à "civilização". Já no século XIX na Alemanha, o termo designa tudo o que é autêntico e contribui para o enriquecimento intelectual e espiritual, inaugurando o conceito relativista da cultura.

Sobre o assunto acrescenta Laraia, (2001):

No final do século XVIII e no princípio do seguinte, o termo germânico Kultur era utilizado para simbolizar todos os aspectos espirituais de uma comunidade, enquanto a palavra francesa Civilization referia-se principalmente às realizações materiais de um povo. Ambos os termos foram sintetizados por Edward Tylor (1832-1917) no vocábulo inglês Culture, que "tomado em seu amplo sentido etnográfico é este todo complexo que inclui conhecimentos, crenças, arte, moral, leis, costumes ou qualquer outra capacidade ou hábitos adquiridos pelo homem como membro de uma sociedade". 1 Com esta definição Tylor abrangia em uma só palavra todas as possibilidades de realização humana, além de marcar fortemente o caráter de aprendizado da cultura em oposição à ideia de aquisição inata, transmitida por mecanismos biológicos. LARAIA, 2001 p.32

De acordo com Laraia, (2001) “o conceito de Cultura, pelo menos como utilizado atualmente, foi, portanto definido pela primeira vez por Tylor. Mas o que ele fez foi formalizar uma ideia que vinha crescendo na mente humana”.

Com a contribuição de Edward Tylor e a dimensão coletiva da cultura, o conceito começa a se afirmar cada vez mais abordando os fatos culturais, pela primeira vez, sob uma ótica geral e sistemática; com outras contribuições como as de Franz Boas (noção de identidade dentro da cultura), Emile Durkheim, (noção da consciência coletiva); além da contribuição de Lucien Lévy-Bruhl, estudioso das culturas primitivas, colocando no centro de suas reflexões a ideia de diferença cultural.

Outra contribuição para este trabalho vem do Antropólogo francês Claude Lévi-Strauss, que em suas teorias abordou as relações entre cultura e os conceitos de aculturação, hierarquia e identidade. Sobre aculturação explica que este designa um movimento de aproximação entre culturas (ad-cultura) e não um movimento de desculturação. Sobre hierarquia ressaltou que a cultura é um produto histórico que reproduz relações sociais que, em geral, se assentam numa situação de hierarquia, inclusive adquirindo valores sociais diferentes, já que também vivem, como as sociedades, em estado de contato e tensões. Deriva desta concepção a ideia de que há culturas dominantes e dominadas (embora isso não queira dizer que, necessariamente, uma cultura seja superior à outra).

Na visão do autor é da hierarquização das culturas é que nascem os subtipos culturais, como a cultura popular, a cultura de massa, a cultura operária, a cultura burguesa, por exemplo. E por fim a questão da identidade podendo ser entendida como vinculação original de um indivíduo aos seus grupos (suas raízes), como resultado de um patrimônio genético (sua raça) ou como resultado de uma herança cultural (sua cultura). Segundo o autor "a construção da identidade se faz no interior de contextos sociais que determinam a posição dos agentes e por isso mesmo orientam suas representações e suas escolhas.

Para Thanasoulas (2001, p.6, apud BAUMGRATZ-GANGL (1990)¹³, a “integração dos valores e dos significados da cultura estrangeira com os da cultura nativa de alguém pode trazer uma mudança de perspectiva ou o reconhecimento da dissonância cognitiva”.

Para o antropólogo, sociólogo e filósofo francês Edgar Morin:

[...] a cultura, que é característica da sociedade humana, é organizada e organizadora via o veículo cognitivo que é a linguagem, a partir do capital cognitivo coletivo dos conhecimentos adquiridos, das aptidões aprendidas, das experiências vividas, da memória histórica, das crenças míticas de uma sociedade. (MORIN. 1991, p. 17).

Robinson (1988) postula uma teoria simbólica que vê a cultura como um sistema dinâmico de símbolos e significados segundo a qual a experiência passada influencia o significado, que, por sua vez, afeta a experiência futura e que a repetição seguida afeta o significado seguinte, e assim por diante.

No Brasil, encontramos importantes contribuições para nossos estudos culturais como as de Laraia, 2001.

Na visão de Laraia,

Culturas são sistemas (de padrões de comportamento socialmente transmitidos) que servem para adaptar as comunidades humanas aos seus embasamentos biológicos. Esse modo de vida das comunidades inclui tecnologias e modos de organização econômica, padrões de estabelecimento, de agrupamento social e organização política, crenças e práticas religiosas, e assim por diante. (LARAIA, 2001, P.31)

Santos, ao se referir às preocupações embutidas nas discussões sobre cultura, afirma que:

Cultura pode por um lado referir-se à “alta cultura”, à cultura dominante, e por outro, a qualquer cultura. No primeiro caso, cultura surge em oposição à selvageria, à barbárie; cultura é então a própria marca da civilização. Ou ainda, a “alta cultura” surge como marca das camadas dominantes da população de uma sociedade; se opõe à falta de domínio da língua escrita, ou à falta de acesso à ciência, à arte e à religião daquelas camadas dominantes. No segundo caso, pode-se falar de cultura a respeito de qualquer povo, nação, grupo ou sociedade humana. (SANTOS, 2006, p. 35).

¹³Do original: Baumgratz-Gangl (1990) asserts that the integration of values and meanings of the foreign culture with those of one's “native culture” can bring about a shift of perspective or the ‘recognition of cognitive dissonance’. (TRADUÇÃO NOSSA)

O autor considera como cultura todas as maneiras de existência humana e acrescenta que “não se pode resumir cultura somente como arte e / ou como a religião, por exemplo, pois a cultura ocupa uma dimensão do processo social, da vida de uma sociedade e diz respeito a práticas e concepções”.

E o mesmo autor conclui:

Não se pode dizer que cultura seja algo independente da vida social, algo que nada tenha a ver com a realidade onde existe. Entendida dessa forma, cultura diz respeito a todos os aspectos da vida social, e não se pode dizer que ela exista em alguns contextos e não em outros. (SANTOS, 2006, p. 44).

Concordamos com Santos ao afirmar que:

Cada realidade cultural tem sua lógica interna, a qual devemos procurar conhecer para que façam sentido as suas práticas, costumes, concepções e as transformações pelas quais estas passam. É preciso relacionar a variedade de procedimentos culturais com os contextos em que são produzidos. As variações nas formas de família, por exemplo, ou nas maneiras de habitar, de se vestir ou de distribuir os produtos do trabalho não são gratuitas. Fazem sentido para os agrupamentos humanos que as vivem, são resultado de sua história, relacionam-se com as condições materiais de sua existência. Entendido assim, o estudo da cultura contribui no combate a preconceitos, oferecendo uma plataforma firme para o respeito e a dignidade nas relações humanas. (SANTOS, 2006, p.8).

Como descrito por Moura e Ferrari (2015), a cultura é assim percebida como espacialmente específica: grupos diferentes ocupariam espaços distintos e representariam “culturas” particulares e únicas, justificando essa nova abordagem pela exposição dos indivíduos aos processos de globalização que os coloca em embates diante das diferenças culturais, de estilo de vida e de pensamento.

Segundo as autoras,

Os indivíduos e os diferentes grupos diante do cenário a que são expostos produzem respostas distintas ao próprio fato da diferença que, por causa da globalização, parece cada vez mais óbvia. Portanto, hoje as sociedades vão aprender a lidar com as diferenças, mais do que em qualquer outro momento histórico. (MOURA; FERRARI 2011, p35.).

No âmbito deste trabalho um conceito de cultura que se enquadra, embora seja considerado por outros autores como conceito de cultural meramente organizacional, é o de cultura adquirida e não herdada postulado por Hofstede (2010,).

A cultura é vista pelo autor como uma "programação mental que é impressa em nós, influenciada pelo ambiente onde crescemos, pelas regras programadas em nós, que por sua vez, irá influenciar nosso comportamento e as nossas interações com os membros de outros grupos". (HOFSTEDE, 2010, p.7).

O autor usa a analogia da maneira como os computadores são programados, para explicar que o comportamento das pessoas é apenas parcialmente determinado pelos seus programas mentais, mas que todos possuem uma habilidade básica para se desvencilhar deles e reagir de maneira diferente ao novo.

Segundo Hofstede (2010, p.7),

Cada pessoa carrega dentro de si padrões de pensamentos, sentimentos, e potencialidades que foram aprendidas ao longo da vida da pessoa. Muito destes padrões foram adquiridos na primeira infância, porque é nessa época que somos mais suscetíveis a aprender e assimilar. Uma vez estabelecidos estes padrões, ele ou ela deverá desaprendê-los antes de poder aprender algo diferente e desaprender é mais difícil do que aprender. (Tradução nossa)¹⁴

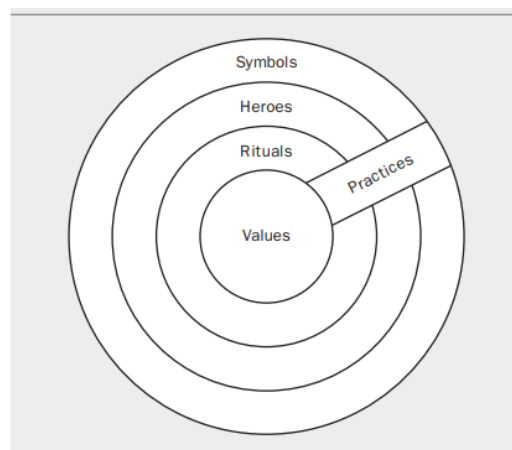
Deste modo, surgem os diferentes níveis de manifestação de uma cultura denominados por Hofstede como "camadas de uma cebola", são eles: símbolos, heróis, rituais e valores.

Na visão de Hofstede, 2010,

Por símbolos entendem-se as palavras, os gestos, as figuras ou os objetos; por heróis as pessoas reais ou não com características muito apreciadas em determinada cultura, servindo de modelos de comportamento; por rituais as atividades coletivas, como por exemplo, as formas de cumprimentar em determinada cultura; e por valores a tendência de preferir certo estado de coisas ao contrário de outro como, por exemplo, proibido versus permitido. Os valores ocupam o núcleo da cultura, uma vez que são adquiridos muito cedo na vida de um indivíduo, sendo na sua maioria inconscientes e só perceptíveis através da forma como as pessoas atuam nas diversas situações que surgem nas suas vidas, daí estes serem, o principal foco de diferença entre culturas. (HOFSTEDE, 2010, p. 8:9).

¹⁴ Tradução nossa. Do original: "Every person carries within him- or herself patterns of thinking, feeling, and potential acting that were learned throughout the person's lifetime. Much of it was acquired in early childhood, because at that time a person is most susceptible to learning and assimilating. As soon as certain patterns of thinking, feeling, and acting have established themselves within a person's mind, he or she must unlearn these patterns before being able to learn something different, and unlearning is more difficult than learning for the first time". HOFSTEDE, Geert; HOFSTEDE, Gert Jan; MINKOV, Michael. **Cultures and Organizations: Software of the Mind**. Nova Iorque: Mcgraw-hill Education, 2010. 576 p

Figura 1 - Os diferentes níveis de manifestação de uma cultura



Fonte: Hofstede, 2010, p. 8

São muitas as definições para o termo cultura e citá-las todas não seria pertinente para os objetivos dessa pesquisa. Neste sentido, foram apresentadas algumas definições de cultura e seus teóricos os quais julgamos ir de encontro com os nossos objetivos de pesquisa que estão centrados na questão da interculturalidade no processo de interação.

Após algumas definições de cultura concordamos que a indagação inicial deste capítulo não é fácil de responder, especialmente em um mundo cada vez mais internacional.

3.2 Língua, Linguagem e Cultura

Língua, linguagem e cultura são conceitos com fortes relações entre si sendo a língua parte essencial da linguagem pois trata-se de um sistema formado por códigos compartilhados entre pessoas de uma mesma comunidade, tornando-se, assim, um dos aspectos culturais dessa comunidade.

A seguir, será apresentada uma breve distinção entre língua e linguagem para melhor entendimento destes dois conceitos.

Para Saussure (2004), língua é um sistema abstrato de signos inter-relacionados, de natureza social e psíquica, obrigatório para todos os membros de uma comunidade linguística. Segundo o autor língua é um código do qual se devem valer todos os indivíduos pertencentes a um grupo ou comunidade linguística, nas suas comunicações cotidianas quer escritas, quer faladas.

Na visão de Samovar e Porter (1981, p.16):

Uma língua é um sistema de símbolos aprendido, organizado e geralmente aceito pelos membros de uma comunidade. É usado para representar a experiência humana dentro de uma comunidade geográfica ou cultural. Objetos, eventos, experiências e sentimentos têm um nome específico unicamente porque uma comunidade de pessoas decidiu que eles assim se chamariam. Por ser um sistema inexato de representação simbólica da realidade, o significado das palavras está sujeito a uma variada gama de interpretações.

A linguagem é um código complexo, amplamente construído e amplamente compartilhado, que permite que um grupo de seres humanos comunique seus pensamentos uns aos outros. Uma grande vantagem de a linguagem humana ser um sistema de comunicação simbólica aprendida é que ela é infinitamente flexível. Os significados podem ser alterados e novos símbolos podem ser criados. Isto é evidenciado pelo fato de que novas palavras são inventadas diariamente e o significado das antigas sofre mudanças adaptadas ao novo contexto em que estão inseridas. Isso nos permite responder linguisticamente a grandes mudanças ambientais, históricas e sociais.

Wardhaugh (1986, p. 2) define a linguagem como “um conhecimento de regras e princípios e das maneiras de dizer e fazer coisas como sons, palavras e frases, em vez de apenas o conhecimento de sons específicos, palavras e sentenças”.

Morin (1991), no entanto, aprofunda o conceito de linguagem quando afirma que:

[...] a linguagem humana exprime, constata, transmite, argumenta, dissimula, proclama”. Para o autor é a partir da Linguagem que estabelecemos os nossos vínculos com a cultura de nosso tempo. “Sendo a linguagem parte integrante da cultura que a forma, esta deve ser concebida ao mesmo tempo como autônoma e dependente.” (MORIN, 2008, p. 197-199).

Sobre o assunto acrescenta Bourdieu que a linguagem tem sua importância não como autônoma, mas como um sistema determinado por vários processos sociopolíticos. Para o autor, um idioma existe como um *habitus* linguístico, ou seja:

[...] um conjunto de práticas que implica não só um sistema particular de palavras e regras gramaticais, mas também muitas vezes luta esquecida ou escondida sobre o poder simbólico de uma maneira particular de se comunicar, com sistemas particulares de classificação, endereço e formulários de referência, léxicos especializados e metáforas (BOURDIEU, 1990, p.31).

O autor ressalta que a linguagem não é transparente, ou seja, ela é composta de símbolos e particularidades como formulários de referências, léxicos e metáforas próprias.

Desta maneira enquanto a língua é um sistema de signos, a linguagem é qualquer meio sistemático de comunicar ideias ou sentimentos por meio de estes signos, sendo estes, convencionais, sonoros, gráficos e ou gestuais tornando se assim um ato de comunicação.

A língua é parte essencial da linguagem e, sendo assim, a compreensão da correlação entre linguagem e cultura tem-se tornado cada vez mais importante para para todos os envolvidos na aprendizagem de uma língua estrangeira.

A língua é, antes de qualquer coisa, um produto da cultura. Uma língua em uso numa sociedade reflete, sobretudo pela natureza e conceito, sistemas simbólicos e alguns traços característicos dessa sociedade.

A cultura é simbólica e o melhor exemplo disso é a linguagem. O aspecto simbólico mais importante da cultura é a linguagem usando palavras para representar objetos e ideias. Através da linguagem, os seres humanos são capazes de transmitir cultura de uma geração para outra. Em particular, a linguagem torna possível aprender com a experiência cumulativa e compartilhada. Sem ela, não se poderia informar aos outros sobre eventos, emoções e outras tantas experiências das quais eles não faziam parte.

Assim conforme Camara Jr, "a língua, em face do resto da cultura, é o resultado dessa cultura, ou sua sùmula, é o meio para ela operar, é a condição para ela subsistir". Para o autor " a língua só existe em função da cultura com a finalidade de englobá-la, comunicá-la e transmiti-la" (CAMARA Jr, 1972, p. 269).

De acordo com Sapir e Whorf,(1969) nossos pensamentos estão enraizados na linguagem, de modo que só podemos pensar em algo se tivermos uma palavra ou palavras para isso. Esta ideia implica que se não temos uma palavra para um conceito particular, então não podemos experimentar esse conceito. Também implica que as pessoas verão o mundo de maneira diferente por causa das diferenças em seus idiomas.

Nesse sentido, a compreensão de uma língua estrangeira envolve toda essa complexidade que é a linguagem; sendo, portanto equivocado o pensamento de uma possível tradução direta, automática de uma língua para a outra.

Para tanto na próxima seção discutiremos a relevância do conhecimento de linguagem e da cultura e a necessidade da compreensão dessas nas interações.

3.3 Linguagem, Cultura e Competência Intercultural

Como abordado anteriormente, a aproximação entre povos de diferentes línguas e culturas tem se intensificado devido à globalização.

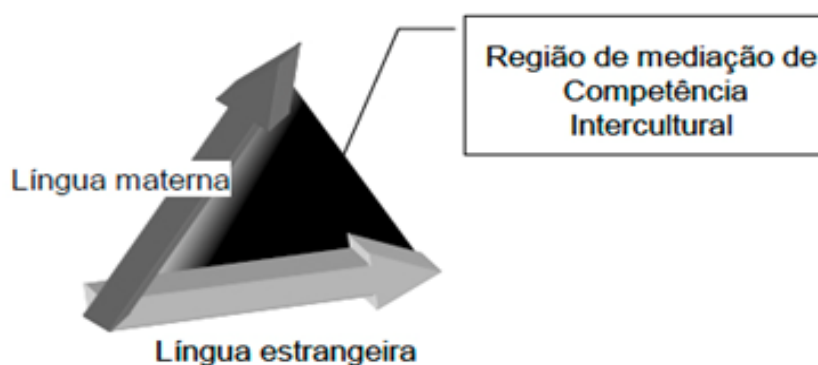
Segundo Bolacio Filho, (2012, p. 13) é cada vez mais importante em um mundo que fica todo o dia “menor”, devido aos avanços da tecnologia, que os indivíduos conheçam línguas estrangeiras, pois os contatos entre os povos são inúmeros e cada vez mais frequentes. A mobilidade dos seres humanos no século XXI é tanto real quanto virtual.

Para uma prática conscienciosa do uso do idioma devemos não somente ser capazes de produzir e reconhecer frases, mas interagir socialmente em contextos bem definidos. Mais do que somente uma língua em comum é necessário que haja também um sistema compartilhado de crenças e inferências, ou seja, um conhecimento da cultura do outro.

Sendo assim, não é apenas o conhecimento do idioma que está imbricado no possível sucesso de interação, mas também o conhecimento de alguns aspectos culturais, inviabilizando, assim, possíveis choques culturais entre nações.

A figura 1 baseada no modelo de Rozenfeld e Viana, (2011 apud STIERSTOFER, 2002, p.119) e adaptada para este estudo mostra a dimensão dinâmica da Competência Intercultural.

Figura 2 - Representação da região de mediação da Competência Intercultural



Fonte: Elaborada por Rozenfeld; Viana (2011) adaptado para este estudo.

Como descrito por Rozenfeld e Viana, (2011, p. 4) “a competência intercultural visa, por meio de desdobramento processual, transpor o vazio entre a Língua Materna (LM) e a Língua Estrangeira (LE) e entre a própria cultura e a cultura-alvo”.

Daí a importância de desenvolvermos a competência intercultural nas relações de interação com outros povos.

Laraia, ao se referir à forma como aprendemos observa que,

O homem é considerado um ser predominantemente cultural. Os seus comportamentos não são biologicamente determinados. A herança genética nada tem a ver com as suas ações e pensamentos, pois todos os seus atos dependem inteiramente de um processo de aprendizagem (LARAIA, 1986 apud Kroeber, 1960, p. 38).

Para Kramsch (2003, p.2), o ensino da cultura não é semelhante à transmissão de informações sobre as pessoas da comunidade alvo ou país. Aprender uma língua estrangeira não é apenas aprender a se comunicar, mas descobrir o quanto o idioma alvo permite aos aprendizes manipular formas gramaticais, sons e significados, e refletir sobre, ou até mesmo violar, normas socialmente aceitas no trabalho, tanto na sua cultura como na cultura alvo.

A autora afirma, portanto, que o uso da língua para o sujeito deve ser uma atividade comunicativa relevante e significativa para o contexto em que vive. Ainda sobre o assunto, afirma Kramsch (2003) que:

O indivíduo deve desenvolver uma competência cultural observando, portanto as relações simbólicas entre língua e cultura. Sendo assim, podemos dizer que pensar em uma competência que se quer comunicativa, envolve, então, uma competência cultural visto que requer a percepção de formas simbólicas estabelecidas e partilhadas por comunidade linguística e cultural. (KRAMSCH, 2003, p.3).

A luz de Samovar, Porter e Jain (1981, p.24):

[...] a cultura não só determina quem fala, mas para quem se fala sobre o que se fala e como a comunicação prossegue, também ajuda a determinar como as pessoas codificam mensagens, os significados que eles têm para as mensagens e as condições e as circunstâncias em que várias mensagens podem ou não ser enviadas, notadas ou interpretadas.

Desta forma o conhecimento cultural geral é uma parte importante da preparação para o trabalho em uma cultura desconhecida. Contudo, o conhecimento cultural geral sozinho não traz a acuidade necessária para continuar aprendendo

sobre cultura, nem a agilidade necessária para ajustar o comportamento de alguém em resposta às condições locais, necessita-se, portanto do conhecimento aprofundado da língua e da cultura para tal.

A abordagem de linguagem e cultura neste estudo relaciona-se a interação entre pessoas de diferentes línguas e culturas, e a necessidade de uma compreensão da cultura de cada um para um melhor entendimento entre os povos. A este ato denomina-se de interculturalidade, dentro da qual está inserido o conceito de competência intercultural.

Importa então esclarecer que não se pretendeu, com a exposição realizada nas páginas precedentes, esgotar o tema da cultura bem como da linguagem, ao identificar e apresentar alguns autores que os têm abordado. Não há tema esgotável. Há um momento que a pesquisa precisa ser momentaneamente parada para ser apreciada por uma banca de especialistas no assunto. Um pouco mais tarde, voltaremos para cumprir outra etapa acadêmica e desenrolar outros fios que ainda necessitam de serem tecidos. Ou seja, trata-se apenas de relacionar e discutir alguns teóricos que se têm dedicado ao estudo do tema, sobretudo relacionado com a definição do conceito de competência intercultural.

Também nesta Dissertação tem-se a pretensão de abordar o tema linguagem e cultura para ajudar no entendimento de outros conceitos discutidos neste trabalho como competência intercultural e competência comunicativa intercultural. Passaremos assim as definições destes dois conceitos no próximo capítulo.

4 ALGUMAS CONCEPÇÕES NO CAMPO DE COMPETÊNCIA INTERCULTURAL E COMPETÊNCIA COMUNICATIVA

O mundo torna-se uma aldeia global a cada dia, e a comunicação entre culturas é uma realidade inevitável.

Segundo a UNESCO (2009):

Globalization shrinks the world, bringing a wider range of cultures into closer contact than ever before. Inevitably, cultural boundaries are shifting; therefore the pace of social transformations is increasing. As a result, cultural diversity and intercultural contact have become facts of modern life, so intercultural competences become a requisite response. (UNESCO, 2009)¹⁵

Neste contexto se por um lado, a interação entre os povos representa uma excelente oportunidade para promover a paz e a prosperidade globais, à medida que exploramos o valor potencial da diversidade cultural por outro, pode apresentar consequências desagradáveis se não for bem gerida. Este último parece mais prevalente em nosso mundo hoje por causa das barreiras de comunicação impostas por tal diversidade cultural.

Barreiras de comunicação intercultural ou transcultural, como ansiedade, incerteza, estereotipagem e etnocentrismo são causadas por conhecimento cultural inadequado e pela falta de habilidades comunicativas interculturais.

Portanto, os desafios para o diálogo em um mundo multicultural dependem, em grande medida, do que chamamos de competências interculturais, definida por Moura; Ferrari (2015) como:

Conjunto de capacidades necessárias para um relacionamento adequado com aquilo que consideramos diferentes de nós. Essas capacidades são de natureza fundamentalmente comunicativa, mas também compreendem a reconfiguração de pontos de vista e de visões do mundo. (MOURA; FERRARI, 2015, p.52)

Dessa forma, nas próximas seções faremos uma breve historiografia do surgimento dos estudos sobre Competência Intercultural e em seguida discorreremos sobre as definições de competência intercultural e competência comunicativa intercultural onde também serão apresentados alguns dos instrumentos utilizados para mensurar competência e/ou competências

A globalização encolhe o mundo, trazendo uma ampla gama de culturas para um contato mais próximo do que nunca. Inevitavelmente, as fronteiras culturais estão mudando, portanto o ritmo das transformações sociais está aumentando. Como resultado, a diversidade cultural e o contato intercultural tornaram-se fatos da vida moderna, de modo que as competências interculturais se tornaram uma resposta necessária. (UNESCO, 2009, Tradução Nossa)

interculturais.

4.1 O surgimento do conceito de Competência Intercultural (CI) breve historiografia

Os estudos de Competência Intercultural começaram após a Segunda Guerra Mundial, quando os Estados Unidos da América queriam envolver-se mais com empresas estrangeiras, criando fortes relações diplomáticas e alianças empresariais a fim de minimizar os efeitos da Guerra Fria. Adicionado a este cenário foi a tentativa de remediar a estabilidade, expandindo os programas de ajuda humanitária para países com instabilidade política.

Spitzerg; Changnon, (2009), estudaram a necessidade de selecionar e treinar pessoas para servir efetivamente em programas como o Corpo da Paz. Tal estudo estimulou o interesse científico em torno de questões que envolviam encontros culturais e seu impacto no sucesso das missões de grupo.

Alguns estudos do final dos anos 1950 e 1960 focalizaram as características e competências desses estudos e o impacto de tais características em seu desempenho. Em meados da década de 1970, acadêmicos e profissionais juntaram forças para consolidar e expandir a lista de características esperadas para o sucesso no Corpo da Paz. Nos anos 1980, os esforços dos pesquisadores estavam focados no desenvolvimento e validação de modelos para avaliar a Competência Intercultural, mas pouco progresso foi feito em relação às dimensões da CI e como medi-la.

Hammer, Bennett e Wiseman (2003) foram os primeiros a descrever o conceito de competência intercultural em seu estudo de “eficácia intercultural”. Os pesquisadores aplicaram uma pesquisa a residentes norte-americanos para identificar uma gama de competências necessárias para uma vida bem-sucedida no exterior. Uma lista de 24 habilidades produziu um modelo de três fatores de eficácia intercultural: (a) a capacidade de gerir o stress psicológico, (b) a capacidade de comunicar eficazmente, e (c) a capacidade de estabelecer relações interpessoais.

Apesar da validade aparente do modelo e a recorrência desses temas na literatura contemporânea, no entanto, tentativas transculturais de replicar esta estrutura fatorial produziram resultados variados (ABE; WISEMAN, 1983).

As pesquisas de Chen e Starosta (1997), no entanto sugeriram que a competência intercultural incorpora três dimensões relacionadas: sensibilidade, consciência e habilidades. Sensibilidade refere-se a uma capacidade do indivíduo de compreender e apreciar as diferenças culturais. A consciência está ligada à capacidade de entender como a cultura afeta o pensamento, o comportamento e as interações. Habilidades refletem numa comunicação eficaz e interações interculturais.

Bennett (1993) ampliou o Modelo de Desenvolvimento de Sensibilidade Intercultural (DMIS) em que descreveu a progressão de entendimentos etnocêntricos para etnos relativos das diferenças culturais que explicava a evolução da competência intercultural principalmente em termos de experiências (isto é, crenças e comportamentos). O Inventário de Desenvolvimento Intercultural (IDI) é uma medida de competência intercultural baseada no DMIS (HAMMER, BENNETT, WISEMAN, 2003).

Neste contexto, observa-se que apesar da existência de muitos estudos sobre o assunto, ainda não há consenso sobre a definição de competência intercultural mesmo entre os teóricos.

4.2 Definição de conceitos e clarificação da nomenclatura

Mas afinal, Competência Intercultural ou Competência Transcultural ou outra coisa?

Tal indagação se justifica devido ao fato deste conceito ter recebido muitas diferentes definições ao longo dos anos, dentro e fora da academia.

Para Arasaratnam, (2014, p.2) semanticamente, a eficiência intercultural, a competência cultural, a sensibilidade intercultural, a competência de comunicação intercultural, a competência intercultural e a competência global são alguns dos rótulos com os quais os estudantes de competência intercultural devem estar familiarizados.

Sobre o assunto a autora acrescenta que “a multiplicidade na nomenclatura da competência intercultural tem sido um dos fatores que incomodaram pesquisadores que buscam clareza conceitual”. (ARASARATNAM, 2014, p. 3).

O termo Competência Intercultural foi cunhado da junção de duas palavras distintas: cultura e competência. Cultura é usada por relacionar-se a padrões integrados do comportamento humano como pensamentos, comunicações, ações, costumes, crenças, valores, grupos, etc. A palavra competência é utilizada porque implica ter a capacidade de funcionar em uma forma particular dentro do contexto de padrões culturalmente integrados do comportamento humano definido por um grupo.

Intercultural está frequentemente relacionada à compreensão de como a cultura afeta os comportamentos e visões de mundo entre indivíduos com diferentes níveis de conhecimento culturais em interação. O termo Intercultural, desse modo, é geralmente preferido no meio acadêmico, enquanto transcultural é mais usado no mundo dos negócios. Pode-se inferir, portanto, que utilização do termo intercultural ou transcultural tratar-se-ia de uma questão de abordagem.

Nessa perspectiva indo ao encontro do que se objetiva nesta Dissertação, será adotado o termo Competência Intercultural sem se deixar de fazer menção ao termo Competência Transcultural uma vez que este trabalho também aborda temas relacionados a negócios nas designações dos militares.

Ser competente no funcionamento intercultural significa, portanto, aprender novos padrões de comportamento e aplicá-los efetivamente nas configurações apropriadas.

Para tal, segundo Aguiar (2016 apud FANTINI, 2007) são exigidos três componentes: conhecimento, habilidades e atitude.

O Quadro 1 mostra os competentes da Competência Intercultural

Quadro 5 - Componentes da Competência Intercultural

Componente	Descrição
Conhecimento	Diz respeito aos aspectos teóricos de como diferentes grupos culturais comportam-se, trabalham e comunicam-se e interagem, assim como seus valores e premissas.
Habilidades	Relaciona-se aos atos de o indivíduo interpretar, simpatizar e agir baseado cada em seu próprio conhecimento.
Atitude	Compreendida como uma mentalidade, ou a maneira como o indivíduo pensa e se sente quanto às diferenças culturais.
Conscientização	A maneira como o indivíduo percebe a cultura do outro, sua diversidade e como lidar com as diferenças.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Aguiar (2016 apud FANTINI , 2007).

O que é consenso entre os vários autores pesquisados é que, em se tratando de competência intercultural dos três componentes acima descritos aquele que é mais difícil de adquirir ou de se mudar é a atitude, já que envolve nossas visões de mundo já intrínsecas.

Deardorff (2006) em uma tentativa de esclarecer as características das competências interculturais utilizou o que chamou de método Delphi que implicava convidar peritos identificados para partilhar pontos de vista sobre a questão com o objetivo de chegar a um consenso. Sua pesquisa concluiu que havia uma grande variedade de definições de competência entre especialistas internacionais, embora a definição que engendrou o maior consenso foi a descrita pelo autor como: “a capacidade de se comunicar de forma eficaz e apropriada em atividades interculturais e situações baseadas em conhecimentos, habilidades e atitudes interculturais” (DEARDORFF, 2006, p. 247-248).

Houve concordância de que a competência intercultural é baseada em habilidades relacionais, particularmente a capacidade de entender as visões de mundo dos outros. No entanto, Deardorff (2006) observou que o componente de conhecimento e habilidades de competência intercultural é precedido por atitudes requeridas, incluindo abertura e respeito por outras culturas.

Após considerações sobre Competência Intercultural são apresentadas na sequência algumas de suas definições.

4.2.1 Competência intercultural

Na visão de Spitzberg e Chagnon (2009, p. 7), a competência intercultural é o “gerenciamento apropriado e efetivo da interação entre pessoas que, em algum grau ou outro, representam orientações afetivas, cognitivas e comportamentais diferentes ou divergentes para o mundo”.

Wilson, Ward e Fischer (2013)¹⁶ definem a competência transcultural como “acquisition and maintenance of culture-specific skills required to (a) function effectively within a new cultural context and/or interact effectively with people from different cultural backgrounds”.

Segundo os autores, a competência está relacionada às habilidades do indivíduo, ou seja, exibições ou desempenho comportamental.

Matsumoto e Hwang (2013) integram essas perspectivas na sua discussão sobre a medição da competência intercultural, apelando à identificação dos “conhecimentos, habilidades e outros fatores necessários para demonstrar competência”.

Bradford, Allen e Beisser (2000) tentaram sintetizar os múltiplos rótulos utilizados em pesquisas; eles concluíram que a eficácia intercultural é conceitualmente equivalente à competência de comunicação intercultural. Outros propuseram que a sensibilidade intercultural é conceitualmente distinta da competência intercultural (CHEN; STAROSTA, 2000). Outros ainda demonstraram que, embora existam múltiplos rótulos em uso, existe um consenso geral sobre o que é competência intercultural (DEARDORFF, 2006)¹⁷.

Chen e Starosta (2000) afirmaram que a competência intercultural incorpora três dimensões relacionadas: sensibilidade, consciência e habilidades. Sensibilidade refere-se a uma capacidade do indivíduo de compreender e apreciar as diferenças

¹⁶ “habilidades necessárias para funcionar efetivamente dentro de um novo contexto cultural e ou interagir efetivamente com pessoas de diferentes origens culturais”.(Tradução Nossa)

¹⁷ Do original: “Bradford, Allen, and Beisser (2000) attempted to synthesize the multiple labels used in research; they concluded that intercultural effectiveness is conceptually equivalent to intercultural communication competence. Others have proposed that intercultural sensitivity is conceptually distinct from intercultural competence (CHEN; STAROSTA, 2000). Others have demonstrated that, while there are multiple labels in use, there is general consensus as to what intercultural competence is” (DEARDORFF, 2006). (Tradução nossa).

culturais. A consciência está ligada a capacidade de entender como a cultura afeta o pensamento, o comportamento e as interações. Habilidades refletem numa comunicação eficaz e interações interculturais. O programa de Chen e Starosta de pesquisa centrada em grande parte na dimensão de sensibilidade e incluiu a construção da Escala de Sensibilidade Intercultural (CHEN; STAROSTA, 2000).

O campo da investigação da competência intercultural e suas variáveis são vastos e interagem com várias outras áreas como, por exemplo, Psicologia, Linguística, Comunicação Social, Administração, Antropologia entre outros. As teorias oriundas destes campos podem ser aplicadas em diferentes áreas, como negócios, educação, relações internacionais, resoluções de conflito em missões militares, liderança, etc.

No campo militar, escopo desta pesquisa, estudos sobre competências interculturais aplicáveis ao treinamento de habilidades e atributos gerais da cultura para militares tem sido uma preocupação em quase todo o mundo.

Nos Estados Unidos, por exemplo, um esforço notável foi liderado pela Marinha dos Estados Unidos nos anos 70 devido ao retorno antecipado de seu pessoal em missões no exterior. A pesquisa versava sobre as características dos indivíduos que se ajustaram com sucesso as missões (MOZINGO, 1974; ZUGA, 1975).

Para resolver o problema do retorno precoce, os pesquisadores desenvolveram o Inventário de Designação da Marinha no Exterior (BENSON et al., 1980) e o Inventário de Interatividade Intercultural (YELLEN; MUMFORD, 1975). O Inventário de Interatividade Intercultural (CCII) resultou da seleção itens do Inventário de Designação da Marinha no Exterior, que tiveram melhor desempenho na identificação do pessoal da Marinha que se ajustou com sucesso à sua designação para o Japão.

Vanderpool (2002) desenvolveu a Escala de Adaptabilidade Transcultural para avaliar a adequação do pessoal militar para missões de manutenção da paz do pessoal de defesa australiano e canadense, com vistas a identificar cinco fatores de medida: relações interpessoais, abertura à experiência, objetivos organizacionais, objetivos pessoais e resolução de problemas. Embora esses fatores incluam aspectos distintos da competência intercultural para a manutenção da paz, a pesquisa ainda não estabeleceu que esses fatores são preditivos de diferentes níveis de desempenho durante uma missão de manutenção da paz. Em outras

palavras, a pesquisa ainda precisa vincular essas dimensões aos resultados de desempenho.

Um estudo liderado por Ross, 2010 denominado Inventário de Competências Transculturais desenvolvido para militares, usando medidas de construções relevantes para o desempenho transcultural, tais como empatia, abertura, disposição para engajamento, autoeficácia, autorregulação e necessidade de fechamento. Este estudo continha seis dimensões de competência transcultural em amostras de militares de todos os postos e serviços sendo elas: adaptabilidade cultural, determinação, tolerância à incerteza, auto apresentação, foco na missão e engajamento. Esforços de validação usando classificações de supervisor ainda precisam ser implementados. (ROSS et al., 2010)

No Brasil existe uma lacuna de estudos sobre competência intercultural voltada para o meio militar que necessita ser preenchida.

Outras várias medidas foram desenvolvidas para ambientes multiculturais e os expatriados (ABBE; GULICK; HERMAN, 2007; DODD, 2007), porém a maioria dessas medidas não foi administrada a militares devido a diferenças de papel e contexto. Por exemplo, apesar de algumas sobreposições serem prováveis, as características importantes para ser um bom aluno visitante em um país estrangeiro podem ser diferentes daquelas necessárias a um soldado que conduz operações de contra insurgência no exterior.

Assim, considera-se ser esta também, uma das limitações desta pesquisa, uma vez que existem uma gama de funções executadas no exterior pelos militares de mesma patente da FAB, com diferentes papéis e os contextos em cada uma das missões, sendo necessárias que novas pesquisas neste campo sejam realizadas de forma a abranger as varias amostragens de militares em diferentes missões no exterior.

4.2.2 Competência Comunicativa Intercultural

Uma definição de Comunicação Intercultural pode ser a comunicação entre diferentes grupos culturais ou indivíduos de diferentes culturas, e envolve ainda o estudo sobre como a cultura afeta às formas como as pessoas se comunicam. A diferença entre este termo e o termo “competência comunicativa” é precisamente o foco na comunicação, que inclui não apenas focado no uso de palavras (linguagens

escrita e falada) e também a comunicação não verbal.

Segundo Rickheit e Strohner, (2008)¹⁸ “a história científica do conceito de competência comunicativa começou na década de 1960 como um contra movimento denominado “competência linguística” introduzida pelo linguista estrutural Noam Chomsky (1965), que baseou a teoria linguística em um ideal ouvinte-falante com perfeita conhecimento linguístico, que supostamente não é afetado por fatores cognitivos e situacionais durante o desempenho linguístico real. (RICKHEIT; STROHNER 2008, P.17)

Os autores acrescentam que para o filósofo Jürgen Habermas (1970) e o sociolinguista Dell Hymes (1972) o conceito de Chomsky não poderia servir como um componente relevante em uma teoria da comunicação da vida real, pois para Habermas a competência comunicativa é definida pelo domínio do falante ideal dos universos constitutivos do diálogo, independentemente das restrições reais sob condições empíricas.

Ainda segundo Rickheit; Strohner, 2008,

Habermas dissocia-se, por um lado, de Chomsky criticando sua ideia de competência linguística demasiadamente estreita e, por outro lado, da ideia empiricamente fundada de competência comunicativa de Hymes, para o autor a competência comunicativa deve estar relacionada a um sistema de regras que gera uma situação de fala ideal, e não a códigos linguísticos que ligam a linguagem e a pragmática universal a sistemas de papéis reais. (RICKHEIT; STROHNER 2008, p.17)

A noção de “competência comunicativa” foi introduzida por Dell Hymes na década de 1960 para enfatizar que o conhecimento de regras gramaticais não é suficiente para falar uma língua e para se comunicar. Ao contrário de Chomsky e Habermas, o sociolinguista Dell Hymes relacionou sua concepção de competência comunicativa não apenas às necessidades teóricas, mas também às práticas. Ele argumentou que os problemas teóricos e práticos convergem e sugeriu que tanto a competência quanto o desempenho pode ser influenciado por fatores cognitivos e sociais especiais, e sua inter-relação deve ser investigada com métodos empíricos.

¹⁸ "The scientific history of the concept of communicative competence began in the 1960s as a counter-movement against the so-called “linguistic competence” introduced by the structural linguist Noam Chomsky (1965), who based linguistic theory on an ideal speaker-listener with perfect linguistic knowledge, which is supposed to be unaffected by cognitive and situational factors during actual linguistic performance".(RICKHEIT; STROHNER 2008, p.17)

No entanto, mais do que apenas um termo ou conceito, a Comunicação Intercultural também denota um campo acadêmico e suas aplicações em situações reais. Esse campo interage com outros, como a Antropologia, Comunicação Social, Estudos Culturais, Linguística e Psicologia. Além disso, as teorias desenvolvidas no campo da Comunicação Intercultural podem ser aplicadas em diferentes áreas, como negócios, educação, relações internacionais, resoluções de conflitos, propaganda e saúde, entre outras. Alguns dos autores fundadores desse novo campo são Edward T. Hall (1990)¹⁹, As dimensões da cultura, Fons Trompenaars (2003)²⁰, As sete dimensões da Cultura, e Geert Hofstede (1994)²¹ Culturas e Organizações: Software da Mente.

Se a competência Intercultural e a competência comunicativa Intercultural residem dentro da pessoa ou se manifestam dentro do contexto das interações interculturais é uma importante questão conceitual com grandes consequências para a mensuração. Assim, são apresentados alguns dos instrumentos mais utilizados para esta mensuração.

4.2.2.1 Desenvolvimento de competência comunicativa intercultural

A comunicação intercultural baseia-se na interpessoalidade, exigindo cinco habilidades que devem ser adquiridas. São elas: (1) desenvolver uma gama de habilidades de comunicação; (2) adaptar-se adequadamente a comunicação, o que implica considerar os objetivos pessoais, o contexto e as pessoas com quem nos comunicamos; (3) engajar-se na perspectiva dual, que é a compreensão tanto da nossa própria perspectiva quanto da outra pessoa, crenças, pensamentos ou sentimentos (4) monitorar a comunicação, que é a capacidade de observar e regular

¹⁹ Antropólogo americano estudou as relações transculturais e descreveu diversas dimensões culturais, como culturas de alto e baixo contexto, monocrônicas e culturas policrônicas e culturas de alta e baixa territorialidade. Hall, E.T. & Hall, M.R. (1990). Understanding Cultural Difference. Intercultural Press.

²⁰ Teórico organizacional holandês estudou a cultura transcultural. Em seu livro Ondas da Cultura: entendendo a diversidade nos negócios globais em 1997, descreveu as sete dimensões culturais. Trompenaars, F., & Wooliams, P. (2003). Business across cultures. Chichester: Capstone Publishing.

²¹ O sociólogo holandês Geert Hofstede coletou dados de funcionários da IBM em mais de quarenta diferentes países para produzir uma das análises mais abrangentes de cultura diferenças entre nacionalidades. Hofstede, G. (1994). Cultures and Organisations - software of the mind. Harper Collins.

sua própria comunicação; (5) comprometer-se com uma comunicação interpessoal eficaz e ética requer que você invista energia na comunicação ética com os outros como seres humanos únicos. (PHILLIPS; WOOD, 1983 p. 112)

Assim, a comunicação intercultural exige competência intercultural que envolve a habilidade em três áreas ou domínios: capacidade de estabelecer e manter relacionamentos, capacidade de se comunicar com perda ou distorção mínima, e capacidade de colaborar para realizar algo de interesse ou necessidade mútuos.

A competência é o estágio final da compreensão intercultural e significa a capacidade de trabalhar efetivamente em todas as culturas. A competência intercultural está além do conhecimento, da consciência e da sensibilidade, na medida em que é a digestão, integração e transformação de todas as habilidades e informações adquiridas através delas, aplicadas para criar sinergia cultural no local de trabalho. Pesquisadores e teóricos em comunicação intercultural continuam a trabalhar em direção a teorias unificadas de competência e comunicação interculturais.

Vários instrumentos foram concebidos para medir a competência intercultural. Alguns dos mais frequentemente usados estão descritos no Quadro a seguir.

4.3 Mensurações da Competência Intercultural e da Competência Comunicativa Intercultural

Autores	Descrição
Yellen ; Mumford 1975	Inventário de Interatividade Intercultural (CCII) baseado no Inventário de Designação da Marinha no Exterior, utilizado para medir o desempenho e o ajuste do pessoal da Marinha em designação no Japão.
Bhawuk ; Brislin 1992	Inventário de Sensibilidade Intercultural (ICSI) instrumento que aborda a competência intercultural a partir da perspectiva da capacidade de uma pessoa modificar apropriadamente seu comportamento quando confrontado com diferenças culturais, especificamente no que se refere a culturas individualistas e coletivistas.
Chen ; Starosta 2000	Pesquisa centrada em grande parte na dimensão de sensibilidade e incluiu a construção da Escala de Sensibilidade Intercultural.
Vanderpool 2002	Escala de Adaptabilidade Transcultural avalia a adequação do pessoal militar para missões de manutenção da paz do pessoal com vistas a identificar cinco fatores de medida: relações interpessoais, abertura à experiência, objetivos organizacionais, objetivos pessoais e resolução de problemas.
Hammer; Bennett, Wiseman, 2003	Inventário de Desenvolvimento Intercultural (IDI) mede três níveis etnocêntricos e três níveis etno-relativos de orientação para diferenças culturais, como identificado no modelo DMIS.

Fonte: Quadro elaborado pela autora, 2018.

Apesar da diversidade de entendimento dos pesquisadores sobre competência intercultural, bem como sobre competência comunicativa intercultural, observa-se que todos os conceitos acima descritos englobam qualidades ou filosofias pessoais, conhecimento, habilidades, comportamentos ou uma combinação destes.

Verifica-se, portanto que uma ampla gama de estudos e definições sobre Competência Intercultural tem se concentrado na dimensão cognitiva e comportamental e, predominantemente, no nível individual como afirmado por Hammer, 2015.

Como não havia um sistema de classificação estabelecido cobrindo todos os aspectos potencialmente relevantes do desempenho intercultural que desejávamos pesquisar, adaptamos um.

Assim, para que pudéssemos alcançar nossos objetivos de pesquisa, apesar da relativa ausência de instrumentos adequados para tal, foi utilizado como parâmetro para a confecção do instrumento desta pesquisa, o *Cross-Cultural Performance Survey*, adotado pela Força Aérea Americana que, não obstante ter objetivos diferentes dos de nossa pesquisa, possuía uma taxionomia de 14 categorias de comportamentos interculturais adequadas a esse estudo.

Segundo Hardison; Sims; Ali; Villamizar; Mundell ;Howe,(2009, p.15-18) autores do *Cross-Cultural Performance Survey*, “um benefício desta taxonomia é que ela fornece um conjunto de termos comportamentais específicos, cujo uso pode melhorar a comunicação entre aqueles que fornecem e aqueles que solicitam treinamento de desempenho intercultural”.

Os autores do *Cross-Cultural Performance Survey*, agruparam as 14 categorias de acordo com dois tipos globais de comportamentos: habilitação e objetivo sendo eles comportamentos capacitantes e comportamentos orientados por metas.

Comportamentos capacitantes são aqueles que ajudam a facilitar uma variedade de atividades do dia-a-dia e provavelmente serão necessários em uma variedade de tarefas.

Comportamentos orientados por metas são aqueles associados com atividades específicas relacionadas à missão e provavelmente serão necessários

apenas por indivíduos em certos Códigos Especiais da Força Aérea (AFSCs) ou para certas tarefas de trabalho (HARDISON; SIMS; ALI; VILLAMIZAR; MUNDELL & HOWE, 2009, P.15-18).

Desta forma, para esta pesquisa foram adaptadas nove, das quatorze categorias englobadas naquele instrumento, sendo que as outras cinco categorias existentes destinavam-se a pesquisar objetivos orientados por metas muito específicas da Força Aérea Americana e que não eram o escopo desta pesquisa.

Assim, traduzimos e adaptamos nove comportamentos interculturais, a luz da literatura (HARDISON; SIMS; ALI; VILLAMIZAR; MUNDELL & HOWE, 2009, p.15-18), para verificar a percepção dos militares da Força Aérea Brasileira em relação ao seu preparo para a realização de sua missão no exterior. São esses: habilidades em língua estrangeira, comunicação verbal e não verbal, aplicação de etiqueta social apropriada, gerenciamento de estresse em ambiente cultural desconhecido, mudança de comportamento para se adequar ao contexto cultural, aplicação do conhecimento regional, coleta e interpretação de informações observadas.

1. Habilidades em língua estrangeira: habilidades para falar, escrever, ler e entender um idioma diferente da língua materna, capacidade de ler placas de rua, jornais locais etc. No sentido em que compreender e falar a língua pode demonstrar respeito e facilitar interações mais pessoais, eliminar mal-entendidos que podem ocorrer quando um intérprete está envolvido. Compreender a linguagem também pode ajudar o visitante a melhorar a interpretação das interações com e entre os locais. Falar a língua permite uma maior imersão na cultura, o que leva a maiores oportunidades de aprendizagem aprofundada sobre esta, aspecto fundamental do desempenho intercultural. Vários estudos mostram que níveis mais altos de fluência em uma língua estrangeira resultam em percepções mais positivas por falantes nativos. À medida que aumenta a fluência de uma pessoa em uma língua estrangeira, também aumentam as expectativas de que o comportamento da pessoa será consistente com as normas culturais interpessoais. (MOLINSKY, 2005).

2. Comunicação verbal e não verbal: diferentemente de ter habilidades em línguas estrangeiras, é o envio e a compreensão de informações faladas ou não ditas sobre humor, intenção, status, comportamento e mensagem (CUSHNER; BRISLIN, 1996; CUSHNER; LANDIS, 1996) segundo os quais falantes nativos de uma língua podem ser maus comunicadores, e pessoas sem habilidades de linguagem podem se comunicar efetivamente com os locais em um país estrangeiro.
3. Aplicação de etiqueta social apropriada: implica conhecer e ser capaz de usar a etiqueta, costumes, convenções, normas, tradições, regras específicas de gênero etc. solicitadas em uma determinada situação em um determinado local. Cada país e cada região têm sua própria etiqueta social para diferentes contextos. A importância das habilidades nessa categoria é apoiada pela Literatura (ARTHUR; BENNETT, 1995)
4. Gerenciamento de estresse em ambiente cultural desconhecido: envolve ser capaz de reconhecer e lidar com a tensão resultante da falta de habilidades de linguagem, incapacidade de compreender normas culturais, por causa de diferenças culturais e étnicas. Pessoas inseridas em outras culturas podem sentir estresse e ansiedade durante as interações com pessoas dessas culturas ou em um ambiente cultural desconhecido. É importante aprender a administrar essas reações, porque o estresse e a ansiedade se não são gerenciados e ou reduzidos podem resultar em aumento de doenças, absenteísmo, menor desempenho no trabalho, menor satisfação no trabalho e maior rotatividade. (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991).
5. Mudança de comportamento para se adequar ao contexto cultural: envolve adaptar o comportamento para se aproximar ao comportamento dos locais, evitando práticas do país de origem em certos contextos e comportando-se de maneira diferente para a sua própria cultura, mas necessária com a cultura de destino. Essa categoria é semelhante à de aplicar a etiqueta social apropriada exceto que há uma ênfase em modificar o comportamento de alguém para corresponder a uma determinada situação. (MOL et al, 2005)

6. Aplicação do conhecimento regional: requer a habilidade de conhecer e ser capaz de usar informações sobre a história, a econômica, a política e a religião de um país ou região. Também implica o uso de informações sobre relações externas relevantes. Este conhecimento sobre uma região ou país fornece uma base para qualquer envolvimento nessa cultura, e entender como aplicar esse conhecimento e aliá-lo à tomada de decisões estratégicas é provavelmente uma habilidade crítica para muitos militares que servem em uma cultura estrangeira. Além disso, o conhecimento básico sobre uma região pode demonstrar o interesse e a disposição de se esforçar para aprender sobre a cultura. É importante que todo o pessoal envolvido em uma cultura estrangeira aprenda a aplicar pelo menos algum conhecimento regional em seus trabalhos cotidianos (BHAWUK, 1998).
7. Coleta e interpretação de informações observadas: consistem em observar os moradores locais interagindo uns com os outros para aprender o que produz reações positivas e negativas. À medida que as oportunidades de observação de uma pessoa em uma cultura crescem a habilidade da pessoa em interagir dentro dessa cultura também aumenta. Essa categoria também envolve a observação do ambiente com o objetivo de aprender a identificar quais locais parecem estar agindo de forma inadequada ou suspeita e quais não estão. As oportunidades de observação e modelagem podem aumentar o aprendizado de um indivíduo sobre modos adequados de interação em uma cultura estrangeira. (BANDURA, 1977).
8. O aprendizado auto-iniciado: é o ato de aprender mais sobre o país, cultura ou idioma do que o fornecido no treinamento. É necessário estar disposto a ir além desse treinamento e desejar melhorar constantemente o desempenho transcultural. Nenhum programa de treinamento jamais será abrangente o suficiente para impedir o aprendizado adicional, então essa é uma maneira de os indivíduos continuarem a aumentar seu treinamento e melhorar seu desempenho durante o período da missão. Funciona como um componente integral do desempenho intercultural visto que pode ajudar a melhorar atuação em todas as outras categorias de comportamento entre culturas.

9. Respeitar as diferenças culturais: significa respeitar os valores, as opiniões e a mentalidade dos habitantes locais, e reconhecer que os estereótipos, existentes em toda cultura, devem ser evitados e não usados como base para opiniões. Esta categoria também inclui o reconhecimento de que a cultura de origem difere de outras culturas, mas não é superior ou inferior a estas. (HAMMER; BENNETT; WISEMAN, 2003).

5 METODOLOGIA

Este estudo caracterizou-se pelo método quantitativo, com questionário estruturado que gerou dados estatísticos. Para atender ao propósito da pesquisa, após a realização de um levantamento bibliográfico que identificou as diferentes abordagens e concepções no campo de Linguagem, Cultura e Competência Intercultural, buscou-se por intermédio de uma pesquisa de campo com Oficiais da Força Aérea Brasileira que trabalharam e que viveram nos continentes da África, Ásia, Europa, América do Norte e América do Sul e que foram submetidos a um Questionário composto de questões abertas e fechadas verificar o grau de importância atribuído por estes ao domínio da língua local do país de designação.

A seguir, será descrito o instrumento utilizado para coleta de dados neste estudo.

5.1 Instrumento

A revisão da literatura revelou a existência de uma ampla gama de comportamentos Interculturais. Esses comportamentos diferem consideravelmente de autor para autor de abordagem para abordagem. Assim, foi necessário definir o domínio dos comportamentos a serem pesquisados de acordo com o objetivo do nosso trabalho. Como não havia um sistema de classificação estabelecido cobrindo totalmente os aspectos potencialmente relevantes do desempenho intercultural que desejávamos pesquisar, foi desenvolvido um questionário com base em instrumentos existentes, como o *Multicultural Personality Questionnaire*, *Intercultural Development Inventory (IDI)*, *Cultural Intelligence Scale (CQS)*, *Cross-Cultural Performance Survey* e o Questionário de Experiência e Proficiência Linguística (QuExPLi) todos disponibilizados na *internet* por seus autores.

Assim, a fim de quantificar a importância do domínio da língua e da cultura do país de destino, sob a ótica dos oficiais da Força Aérea designados para o cumprimento das missões no exterior, foi utilizado o instrumento denominado Questionário de Histórico de Linguagem e Habilidades Interculturais de militares em missão no exterior criado pela autora.

Cabe ressaltar que para a utilização desse instrumento foi realizado um pré-teste sendo este submetido à apreciação de três oficiais que já haviam realizado missões no exterior e que ocuparam cargos e funções similares as dos futuros respondentes, sendo um deles oficial general e dois outros oficiais superiores, de forma a verificar possíveis falhas e o correto entendimento das perguntas. Após o pré-teste, foi procedida a sua aplicação, mediante o uso da ferramenta Google Docs, via email internet.

O questionário (Apêndice A) foi composto de 24 (vinte e quatro) perguntas, divididas em quatro partes: a seção introdutória, primeira seção, segunda seção, terceira e quarta seções. Foi utilizado o escalonamento tipo Likert, Este tipo de escalonamento desenvolvido por Rensis Likert no início dos anos trinta, permite a mensuração do comportamento do sujeito em relação ao objeto, símbolo ou situação que lhe é apresentada.

Segundo Rodriguez, (2005):

O Escalonamento de *Likert* consiste de um conjunto de itens apresentados em forma de afirmações, ou juízos, ante os quais se pede aos sujeitos que externem suas reações, escolhendo um dos cinco pontos de uma escala. A cada ponto, associa-se um valor numérico. Assim, obtém-se uma pontuação para cada item. O somatório desses valores (pontos) indicará sua atitude favorável, ou desfavorável, em relação a uma variável que se deseja avaliar. (RODRIGUEZ, 2005, p. 3).

A seção introdutória foi destinada a realizar uma identificação básica do respondente, verificar a natureza da missão realizada bem como obter informações preliminares quanto ao nível de proficiência linguística medido por testes oficiais padronizados.

A primeira seção do questionário foi adaptada do questionário de SCHOLL (2013) sendo composta de cinco itens relativos à autoavaliação da habilidade linguística, em que o respondente avalia a sua proficiência em uma língua informada. As medidas de autoavaliação de proficiência são frequentemente usadas para prever o desempenho linguístico de participantes em testes independentes, como é o caso, ou em testes de desempenho.

A segunda seção foi composta de nove itens sobre comportamento intercultural com o objetivo verificar a percepção dos respondentes acerca de um conjunto de nove habilidades interculturais que foram construídas baseadas em um estudo desenvolvido para a Força Aérea Americana que utilizou o *Cross-Cultural Performance Survey* que avaliava categorias de comportamento transcultural por meio de 14 categorias de comportamento distribuídas em 70 itens pesquisados. Como esta pesquisa possuía objetivos semelhantes aos nossos, foram selecionadas nove do quatorze categorias presentes no referido trabalho as quais foram traduzidas²² e adaptadas às necessidades desta pesquisa, como descrito no arcabouço teórico do capítulo 4 .

Por fim, a terceira seção, composta por quatro perguntas, buscou verificar se houve uma preparação prévia dos oficiais para o desempenho intercultural nas missões no exterior e como foi esta realizada, bem como se buscou quantificar as interações que este Oficial teve com a população estrangeira, fossem estas funcionais ou particulares e o grau de importância atribuída pelo respondente, quanto ao domínio do idioma nestas interações. Ao final do questionário, foi inserida uma pergunta aberta solicitando que os participantes escrevessem sobre informações que julgassem pertinentes ao processo de aculturação baseado em sua experiência na missão realizada.

5.2 Universo e amostra

O universo definido para pesquisa foi de oficiais superiores nas patentes de Coronel e Tenente Coronel que atuaram em posições de liderança em atividades com escopo internacional e que participaram de missões técnicas, diplomáticas e de ensino no exterior, no período de 2014 a 2017. Este grupo recebeu, via email, uma carta convite com esclarecimentos quanto ao propósito do estudo, garantindo a confidencialidade das respostas, bem como disponibilizando os contatos da pesquisadora para sanar possíveis dúvidas. Caso o militar desejasse participar, havia no corpo do email um link para acesso a um questionário on-line. Após o encerramento da coleta de dados, a amostra final para análise, considerou

²² A utilização de parte do o *Cross-Cultural Performance Survey* foi autorizada pela RAND (Project AIR FORCE), sendo de inteira responsabilidade da autora dessa pesquisa a tradução e adaptação do mesmo.

participantes que completaram a pesquisa, com dados utilizáveis, que ocuparam cargos de: Adido de Defesa e Aeronáutico, Chefe da Comissão Aeronáutica Brasileira, Chefe de Seção, Chefe da Missão Técnica Aeronáutica Brasileira, Chefe do Grupo de Acompanhamento e controle de atividades de gerenciamento de projetos, Delegado na Junta Interamericana de Defesa (JID/OEA), Adido Aeronáutico no Reino Unido e Noruega, Chefe da Divisão Administrativa da Comissão Aeronáutica Brasileira na Europa (CABE), Assessor de Ensino sendo que a grande maioria se identificou apenas como Adido.

A amostra mínima desejada foi estabelecida em 22 respondentes para que, à luz de Cochran (1965), fosse considerado com um grau de confiabilidade estatística de 95% com 10% de margem de erro.

Após a aplicação, a amostra final obtida foi de 19 respondentes, alcançando os parâmetros de 90% de confiabilidade estatística com margem de erro de 10%.

5.3 Descrição das etapas da análise dos dados

Baseado nas respostas recebidas realizou-se a análise estatística das informações de modo a quantificar os níveis de proficiência autoavaliada na língua e cultura estrangeira e as correlações entre estes níveis e a importância para o cumprimento da missão.

Também foram elencadas as categorias de comportamentos interculturais mais importantes para o desempenho de uma missão no exterior, na percepção dos respondentes.

Foi realizada a análise dos dados obtidos, tanto dos questionários, quanto dos documentos, inter-relacionando, significando, resignificando e posteriormente confrontando o conteúdo das respostas com os conceitos propostos no arcabouço teórico. Os dados foram analisados e colocados em gráficos a fim de facilitar a sua visualização.

5.4 Limitações do Método

Uma limitação que deve ser ressaltada é o fato de que o questionário foi aplicado em profissionais com diferentes níveis de proficiência linguística e cultural, fator que pode ter afetado o julgamento dos parâmetros, pois a complexidade dos cenários enfrentados em cada missão em contraposição ao nível de domínio do idioma e da cultura locais pode ter causado uma distorção na autoavaliação. Neste sentido considera-se ser esta também uma das limitações desta pesquisa dada a gama de missões executadas no exterior pelos militares da FAB com distintas funções.

Outra limitação identificada diz respeito à subjetividade inerente ao uso de questionários, que sofre influência direta do nível de experiência dos colaboradores. Além disto, o fato de ter sido adotado o valor “um” para a alternativa de fuga pode gerar resultados inconclusivos quando da aplicação do método, se esta opção fosse escolhida indistintamente por um respondente.

Duas outras limitações dos dados de treinamento são dignas de nota e constituem uma restrição. Primeiro, o treinamento não foi definido na pesquisa, então os padrões de interpretação sobre o que constitui treinamento podem ter sido diferentes entre os entrevistados. Além disso, não foi realizada a distinção entre treinamento e educação para os respondentes, é possível que alguns participantes tivessem respondido de forma diferente se tivéssemos perguntado sobre treinamento e educação, em vez de apenas treinamento. Essa limitação pode dificultar a interpretação dos dados sobre treinamento. Em segundo lugar, avaliamos apenas as percepções de treinamento dos respondentes e não a forma ou a profundidade dos currículos em relação ao assunto pesquisado.

Ressaltamos ainda que a não devolução ou ainda a devolução tardia de alguns questionários também foi considerado um fator limitante.

Por fim, ressalta-se que a existência destas limitações corrobora a sugestão para complementação da pesquisa, por meio da aplicação de métodos alternativos de mensuração da Competência Intercultural.

No capítulo seguinte serão apresentados a análise de dados e os resultados obtidos.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados obtidos por meio do questionário serão apresentados e analisados, buscando elucidar em que medida o conhecimento do idioma e cultura estrangeiros, no local em que serviram, influenciou no desempenho dos militares em técnicas, diplomáticas e de ensino no exterior.

6.1 Identificação da amostra

A amostra obtida pelo questionário aplicado foi de 19 profissionais, o que representou 67,8% do universo escolhido de 28 colaboradores, atingindo um grau de confiabilidade de 90%, com margem de erro de 10%, conforme o cálculo proposto por Cochran (1965). Nesta amostra, 94% dos militares serviram somente uma vez no exterior, ou seja, tiveram somente uma experiência fora do Brasil e apenas 6% esteve em missão duas vezes no exterior, fato que proporcionou a todos os pesquisados um parâmetro de comparação e vivência no exterior, em relação qualquer outro grupo. A figura 3 apresenta o gráfico representativo da quantidade de vezes em que os militares pesquisados serviram no exterior.

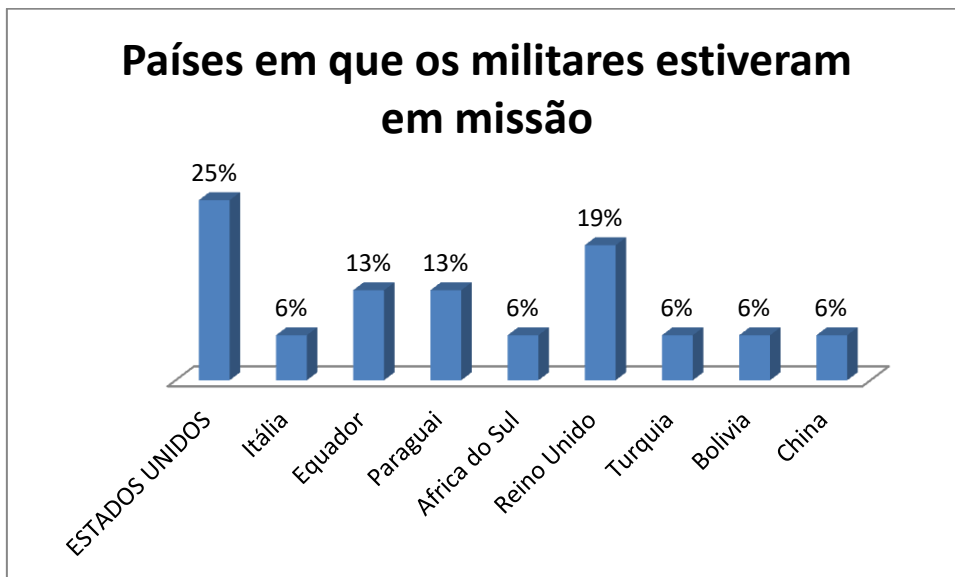
Figura 3 - Número de vezes em que os militares pesquisados estiveram em missão no exterior



Fonte: Autor (2018)

Já a figura 4 apresenta os países em que os militares estiveram em missão, na qual se verifica que 44% estiveram em países de língua inglesa, 32% em países de língua espanhola e 24% em países com outras línguas.

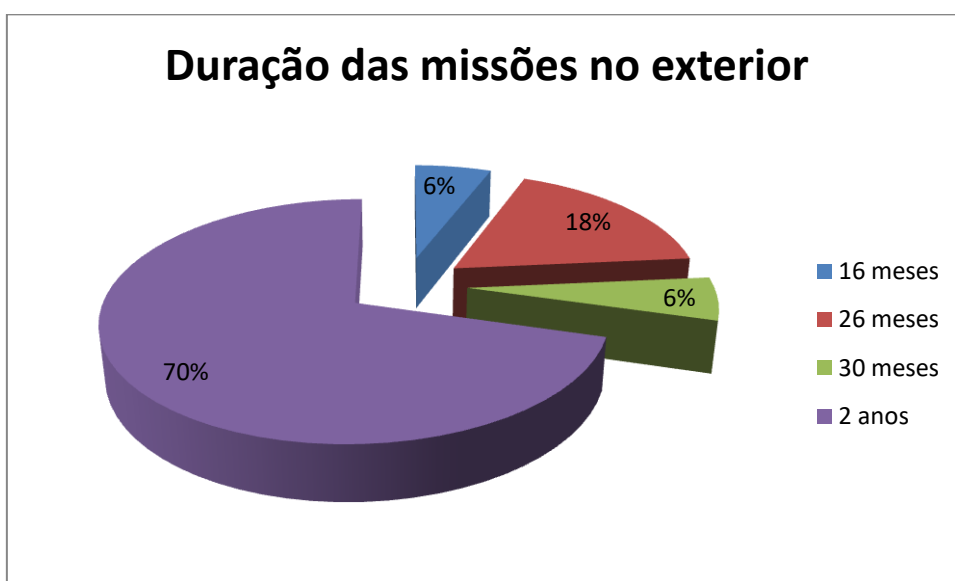
Figura 4 - Demonstrativo dos países em que os militares estiveram em missão



Fonte: Autor (2018)

Com relação à duração das missões, 6% tiveram duração de 16 meses, 18% duração de 26 meses, 6% duração de 30 meses e 70% tiveram duração de 24 meses ou 2 anos, conforme demonstrado na figura 5.

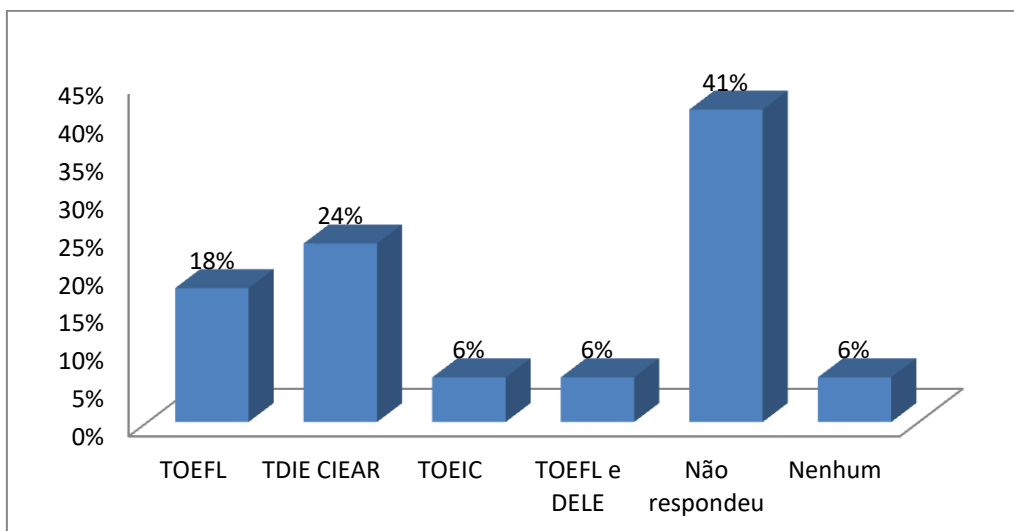
Figura 5 - Demonstrativo da duração das missões no exterior



Fonte: Autor (2018)

Com relação à proficiência em idioma estrangeiro, foi questionado quanto à realização de algum teste padronizado e as respostas dos pesquisados encontram-se consolidadas no gráfico da figura 6.

Figura 6 - Demonstrativo dos testes de proficiência realizados pelos pesquisados

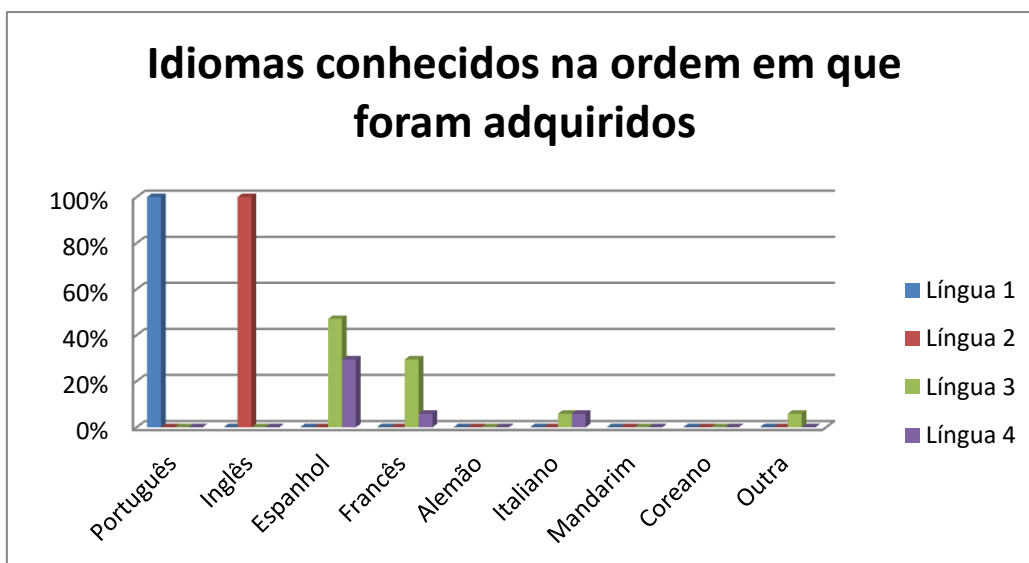


Fonte: Autor (2018)

6.2 Resultados referentes a Proficiência autoavaliada

O objetivo desta seção é apresentar a autoavaliação, por parte dos pesquisados, do seu nível de proficiência em idiomas estrangeiros. Inicialmente, o gráfico da figura 7 apresenta as línguas informadas como conhecidas pelos pesquisados.

Figura 7 - Idiomas conhecidos pelos pesquisados

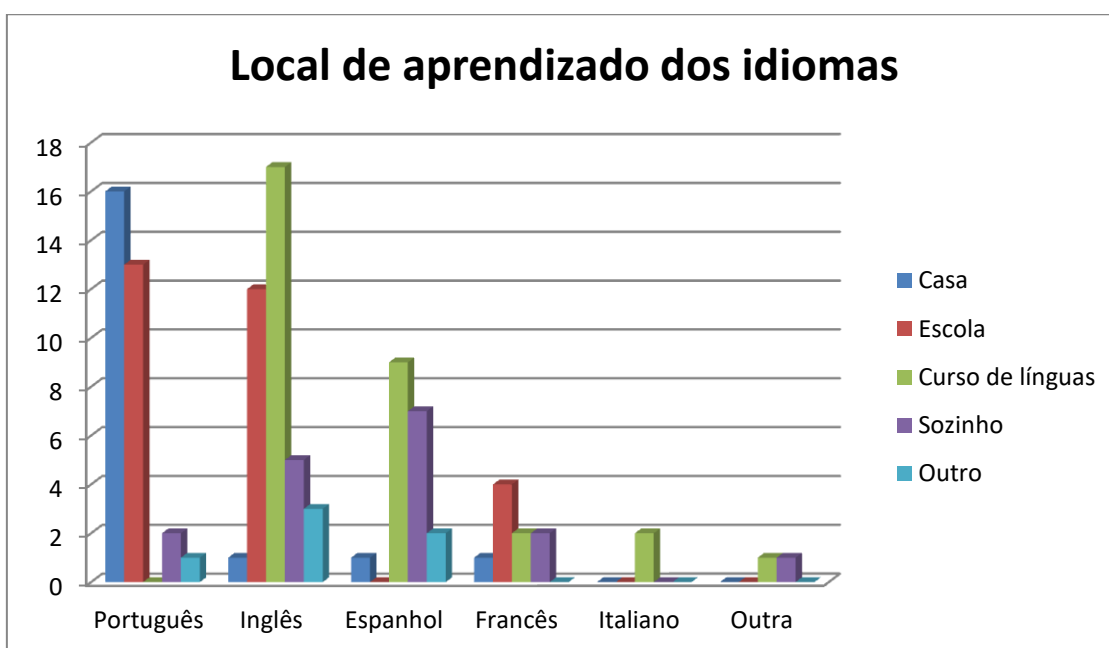


Fonte: Autor (2018)

Na figura 7 a totalidade dos pesquisados respondeu conhecer o idioma inglês, mesmo tendo somente 44% deles estado em missão em países de língua inglesa, conforme visto no gráfico da figura 3. Outros idiomas que também figuram entre os resultados são o espanhol seguido do francês. Chama a atenção o fato de que a FAB envia seus militares para países de quase todos os continentes onde há uma grande diversidade linguística.

A figura 8 apresenta como os pesquisados aprenderam os idiomas conhecidos, nota-se que para o idioma inglês e espanhol houve a predominância do curso de línguas e de outras formas de aprendizado. Chama a atenção que os militares ao longo de sua formação recebem aulas de inglês e espanhol e que a maioria informou ter aprendido estes dois idiomas em cursos livres.

Figura 8 - Demonstrativo do local de aprendizado dos idiomas pelos pesquisados

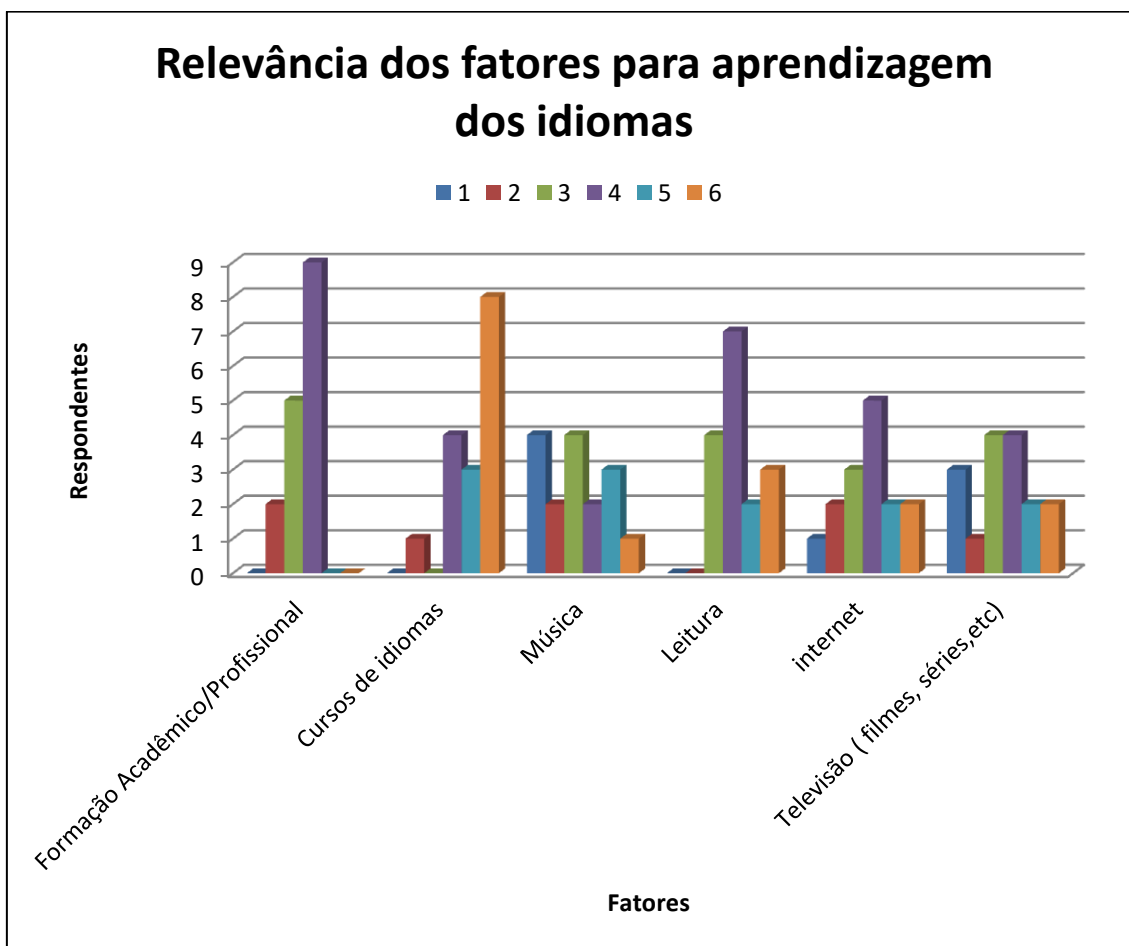


Fonte: Autor (2018)

A figura 8 apresenta a opinião dos respondentes acerca do quanto cada um dos fatores listados contribuiu para a aprendizagem das línguas estrangeiras adquiridas. Verifica-se que, na opinião dos respondentes, o fator que teve maior relevância é o curso de línguas, que recebeu a maior quantidade de notas 6 e 5. Por outro lado, a formação acadêmica profissional recebeu notas abaixo de 5, denotando que, na opinião dos respondentes, esta não teve contribuição relevante para o aprendizado. A fim de melhor avaliar a influência dos fatores, segundo

informado pelos respondentes, o gráfico da figura 9 apresenta as médias aritméticas das notas atribuídas para cada fator.

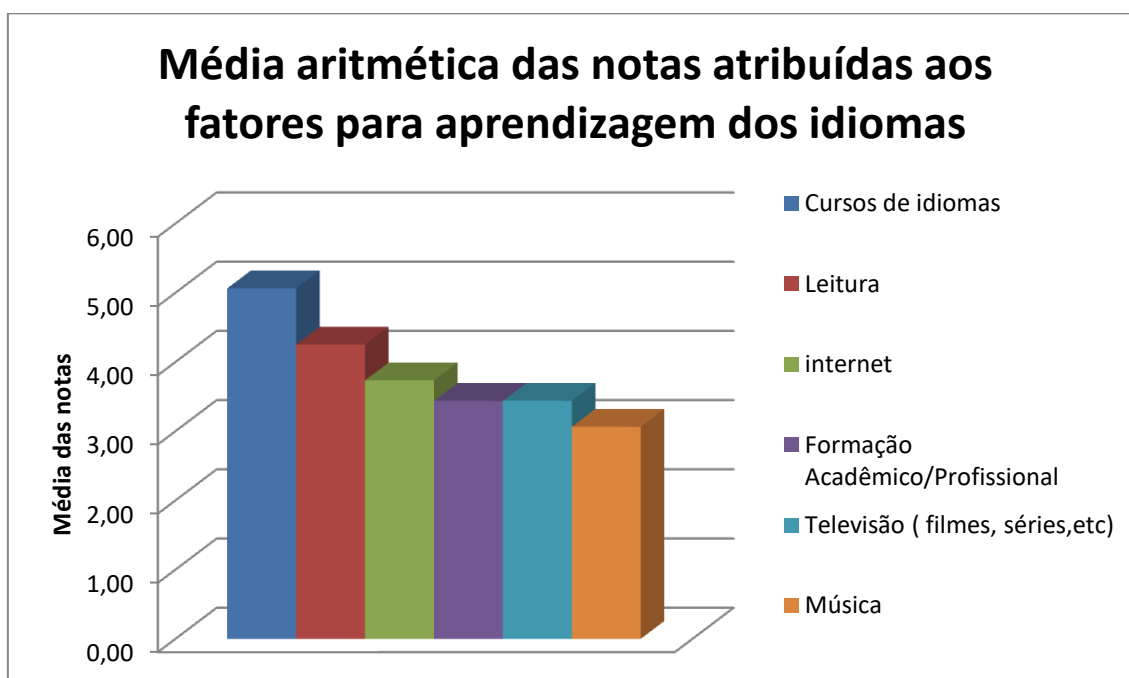
Figura 6 - Contribuição de cada fator para o aprendizado dos idiomas estrangeiros



Fonte: Autor (2018)

Neste último gráfico verifica-se que os cursos de idiomas, leitura e internet, na opinião dos respondentes, são mais relevantes, para o aprendizado dos idiomas, do que a formação acadêmica e profissional, estando esta última no mesmo patamar da contribuição fornecida pela televisão.

Figura 7 - Média aritmética das notas atribuídas a cada fator



Fonte: Autor (2018)

Quadro 6 - Demonstrativo do idioma utilizado pelos respondentes nas relações profissionais e no cotidiano

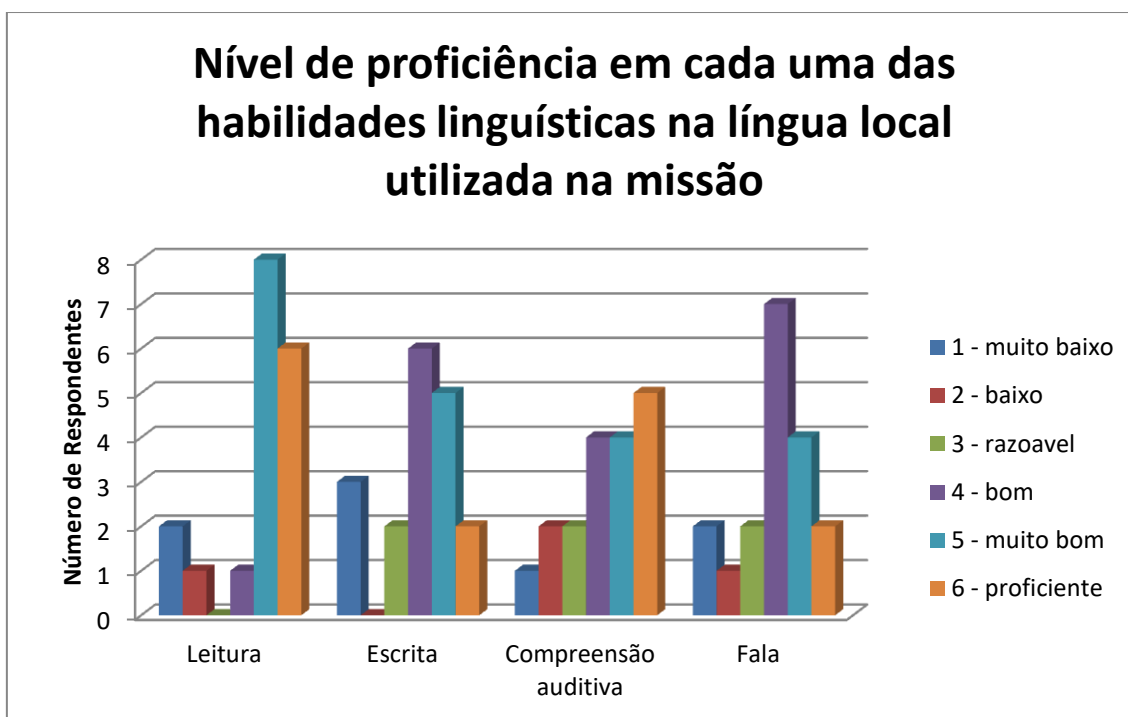
Respondente	Relações Profissionais	Cotidiano
1	Inglês	Inglês
2	Inglês	Inglês
3	Italiano/Inglês	Italiano
4	Espanhol/Inglês	Espanhol/Inglês
5	Inglês	Inglês
6	Espanhol	Espanhol
7	Inglês	Francês
8	Inglês	Inglês
9	Espanhol/Português	Inglês
10	Inglês	Inglês
11	Inglês/Português	Inglês
12	Inglês/Português	Inglês
13	Espanhol	Espanhol
14	Espanhol	Espanhol
15	Inglês	Inglês
16	Inglês/Espanhol	Inglês
17	não respondeu	não respondeu
18	Espanhol/Inglês	Espanhol/Inglês
19	Inglês	Inglês

Fonte: Autor (2018)

Quando em missão no exterior, existem tanto interações profissionais, relativas ao contato com autoridades e órgãos locais do país da missão, quanto relações informais, inerentes à rotina do dia a dia, assim o quadro 8 mostra a síntese dos idiomas utilizados pelos respondentes nas relações profissionais e no cotidiano.

Partindo da premissa que o inglês é uma língua internacional e desejável nas interações internacionais, o gráfico da figura 11 apresenta, segundo a autoavaliação dos respondentes, o nível de proficiência destes em cada uma das habilidades linguísticas na língua local utilizada em suas missões. Foi solicitado que os respondentes adotassem o seguinte critério: 1 = muito baixo, 2 = baixo, 3 = razoável, 4 = bom; 5 = muito bom e 6 = proficiente.

Figura 8 - Autoavaliação das habilidades linguísticas no idioma local de cada missão



Fonte: Autor (2018)

Verifica-se que, com relação à proficiência da língua local, somente 11% dos respondentes se autoavaliam como proficientes na habilidade fala, 28% na compreensão auditiva, 11% na escrita e 33% na leitura, conforme demonstrado na figura 11.

6.3 Resultados referentes às Habilidades Interculturais

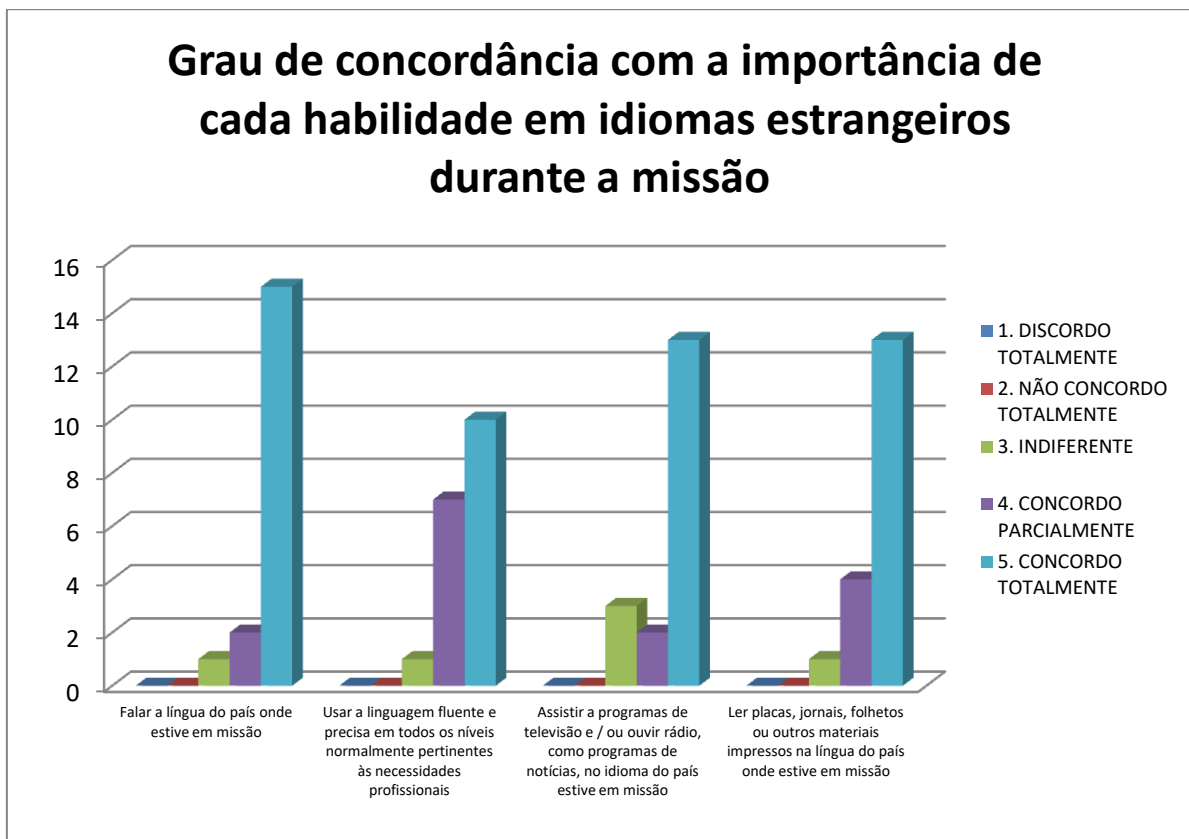
O objetivo desta seção é verificar a visão dos militares sobre habilidades culturais possivelmente necessárias ao pessoal da Força Aérea quando em missão em países estrangeiros.

Através de uma abordagem conceitual de habilidades sociais, que contemplam as dimensões pessoal, situacional e cultural, e envolvem um processo de aprendizagem, nove categorias de habilidades interpessoais, de relacionamento e linguísticas, encontradas na literatura, (HARDISON et al, 2009, p.15-18) foram submetidas aos respondentes na tentativa de verificar, na sua autoavaliação, de que maneira essas habilidades interculturais influenciaram no cumprimento das missões no que tange a interação com diferentes povos.

6.3.1 Habilidades em idiomas estrangeiros

Inicialmente, buscou-se avaliar qual era o grau de concordância do respondente com relação à importância do domínio das habilidades em idiomas estrangeiros local em sua última missão. O gráfico da figura 12 apresenta os resultados obtidos, utilizando a escala Likert, para o conjunto de respondentes em cada habilidade.

Figura 12 - Importância do domínio das habilidades em idiomas estrangeiros durante a missão



Fonte: Autor (2018)

Segundo Molinsky (2005) à medida que aumenta a fluência de uma pessoa em uma língua estrangeira, também aumentam as expectativas de que o comportamento da pessoa será consistente com as normas culturais interpessoais.

Ainda na opinião de Molinsky (2005),

O ato de compreender e falar a língua local pode demonstrar respeito, interesse e disposição para fazer o esforço de aprender sobre os locais, e pode facilitar interações mais pessoais e eliminar mal-entendidos e que capacidades como a de ler placas de rua, jornais locais, etc., podem facilitar a vida e o trabalho na comunidade local.

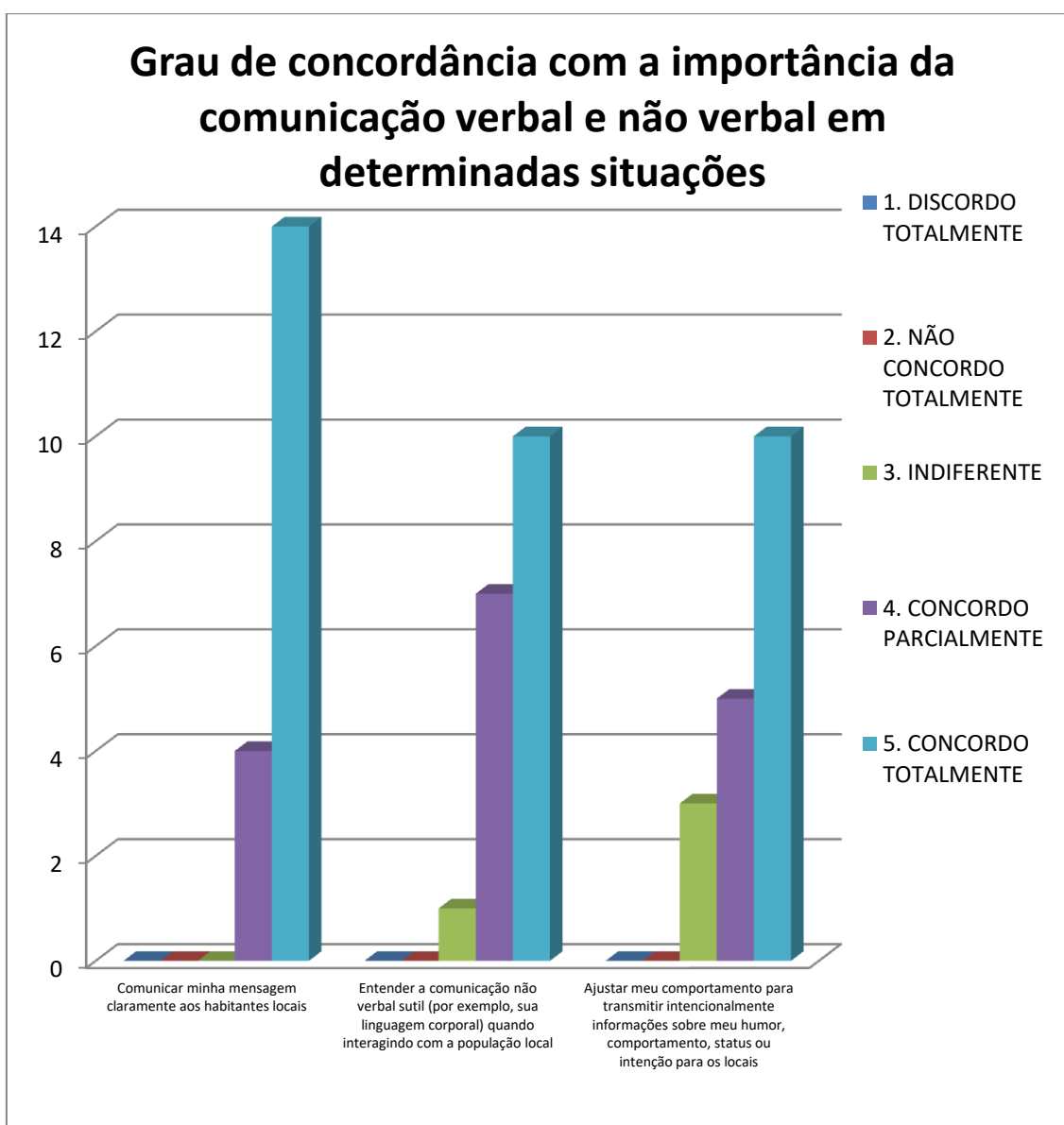
Verifica-se, portanto, que a maioria dos respondentes apresenta concordância quanto à importância das habilidades em idiomas estrangeiros para o cumprimento das missões, indo ao encontro da Literatura pesquisada.

6.3.2 Comunicação verbal e não verbal

Para Cushner; Brislin, (1996) diferentemente de ter habilidades em línguas estrangeiras, a comunicação verbal e não verbal é o envio e a compreensão de informações faladas ou não ditas sobre humor, intenção, status, comportamento e mensagem. Segundo os autores, falantes nativos de uma língua podem ser maus comunicadores, e pessoas sem habilidades de linguagem podem se comunicar efetivamente com os locais em um país estrangeiro.

Quanto a comunicação verbal e não verbal buscou-se avaliar o quanto estas foram importantes em situações peculiares durante o cumprimento das missões no exterior. Os resultados são apresentados no gráfico da figura 13.

Figura 13 - Importância da comunicação verbal e não verbal em determinadas situações



Fonte: Autor (2018)

Constata-se que, na opinião dos respondentes, em todas as situações, houve alto grau de concordância com a importância da comunicação verbal e não verbal em situações de interação social e profissional durante o cumprimento das missões.

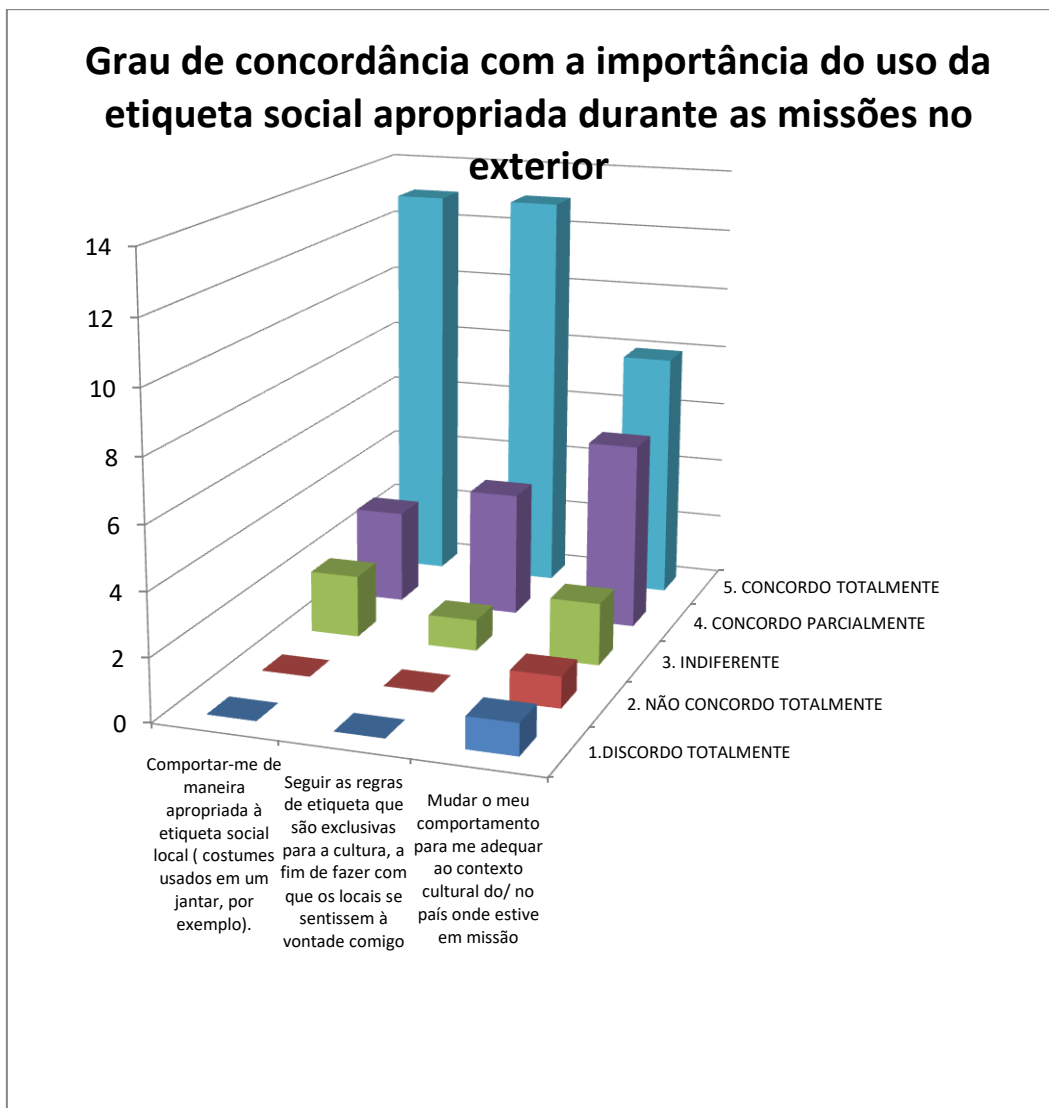
6.3.3 Aplicação de etiqueta social apropriada

Quando em missão no exterior, representando o Brasil seja diplomaticamente, seja em atividades técnicas ou de ensino, a aplicação da etiqueta social adequada pode favorecer as interações e facilitar o desempenho de uma série de atividades, tanto profissionais quanto cotidianas.

Aplicação de etiqueta social apropriada implica conhecer e ser capaz de usar a etiqueta, costumes, convenções, normas, tradições, regras específicas de gênero etc. solicitadas em uma determinada situação em um determinado local. Cada país e cada região têm sua própria etiqueta social para diferentes contextos. A importância das habilidades nessa categoria é apoiada por ARTHUR; BENNETT, (1995)

Assim, buscou-se verificar, no entendimento dos respondentes, o grau de concordância com a importância do uso da etiqueta social apropriada em situações específicas, sendo este um fator diretamente relacionado com as habilidades interculturais. O gráfico da figura 14 apresenta os resultados obtidos.

Figura 14 - Importância da aplicação de etiqueta social apropriada em missões no exterior



Fonte: Autor (2018)

A análise do gráfico da figura 14 evidencia que a maioria dos respondentes concorda ser importante, em situações específicas, o uso da etiqueta social apropriada durante as missões no exterior, de modo a facilitar a interação e o desempenho das funções.

Entretanto, verifica-se também, que houve um grau de discordância quanto à importância do uso da etiqueta como forma de mudar o comportamento para se adequar ao contexto cultural do país onde ocorreu a missão, denotando uma maior necessidade de treinamento nessa categoria.

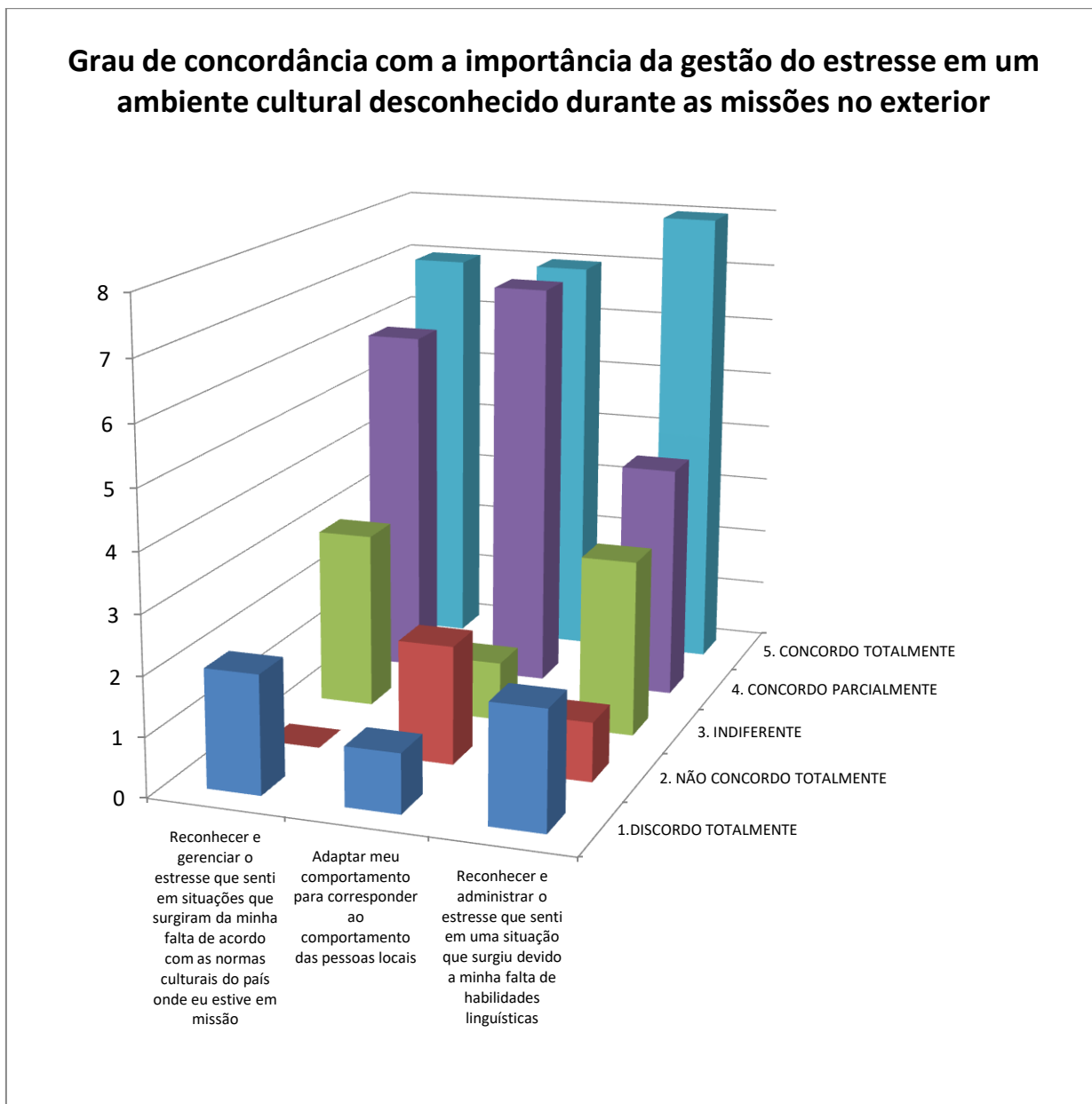
6.3.4 Gerenciamento de estresse em ambientes culturais desconhecidos

Quando em missão no exterior, por vezes as peculiaridades culturais do local podem ocasionar situações de desconforto, que geram um nível de estresse que precisa ser gerenciado pelo militar.

A gestão do estresse em um ambiente cultural desconhecido implica ser capaz de reconhecer e lidar com o estresse resultante da falta de habilidades de linguagem ou incapacidade de compreender normas culturais em razão das diferenças culturais e étnicas.

Por este motivo, buscou-se verificar, na opinião dos respondentes, o grau de concordância quanto à importância da gestão do estresse em um ambiente cultural desconhecido, em determinadas situações. Os resultados obtidos estão representados no gráfico da figura 15.

Figura 15 - Importância da gestão do estresse em um ambiente cultural desconhecido



Fonte: Autor (2018)

A análise do gráfico da figura 15 evidencia que a maioria dos respondentes concorda com a importância de, em determinadas situações, ser capaz de reconhecer e lidar com o estresse resultante da falta de habilidades de linguagem, durante as missões no exterior, de modo a facilitar a interação e o desempenho das funções.

Entretanto, verifica-se que houve um grau de discordância quanto à importância da gestão do estresse em um ambiente cultural desconhecido, evidenciando que ou os militares se consideraram com um nível de preparo

adequado, tanto linguístico, quanto cultural que não tiveram nenhum problema neste quesito ou que as situações propostas não ocorreram ou não foram relevantes para o cumprimento da missão, na opinião dos respondentes.

Segundo Black; Mendenhall; Oddou (1991) é importante que os expatriados aprendam a administrar essas reações, porque quando o estresse e a ansiedade não são gerenciados e ou reduzidos pode resultar em aumento de doenças, absenteísmo, menor desempenho no trabalho, menor satisfação no trabalho e maior rotatividade.

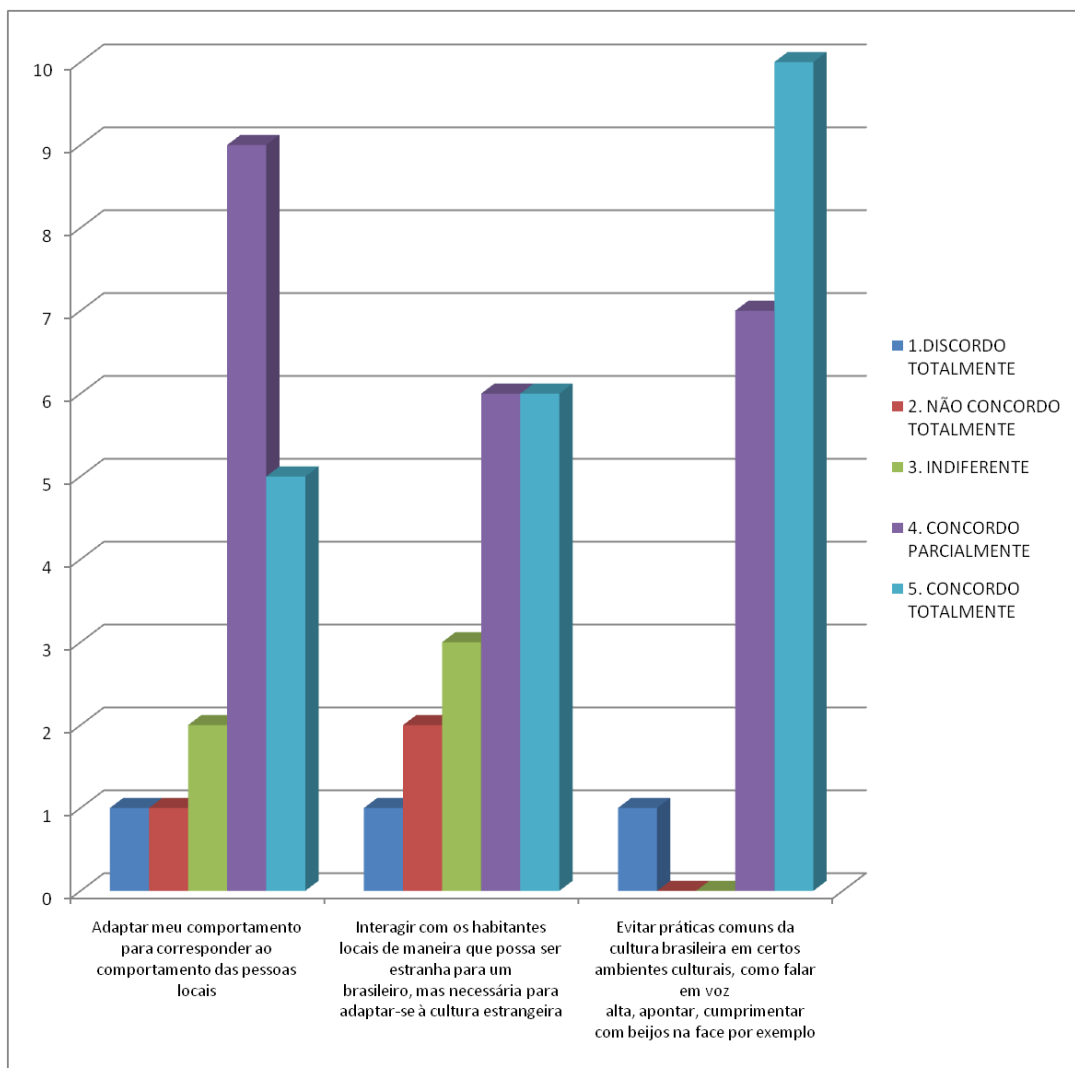
6.3.5 Mudar o comportamento para adequar-se ao contexto cultural

Quando atuando em missões no exterior, por vezes faz-se necessário mudar o comportamento para adequar-se ao contexto cultural do país onde se encontra, de modo a garantir uma comunicação efetiva e respeito às peculiaridades do local.

Mudar o comportamento para adequar-se ao contexto cultural envolve adaptar o comportamento para se igualar ao comportamento dos locais. Essa categoria é semelhante à de aplicar a etiqueta social apropriada, exceto que, aqui, há uma ênfase em modificar o próprio comportamento ou o comportamento de alguém para corresponder à determinada situação.

Assim, buscou-se verificar o grau de concordância com a importância da adequação do comportamento em determinadas situações, durante o transcorrer das missões.

Figura 16 - Importância da adequação do comportamento em determinadas situações



Fonte: Autor (2018)

A análise do gráfico da figura 16 evidencia que a maioria dos respondentes concorda a importância de, em determinadas situações, ser capaz de mudar o comportamento para adequar-se ao contexto cultural do país onde se encontra, durante as missões no exterior, de modo a facilitar a interação e o desempenho das funções.

Entretanto, verifica-se também que houve um grau de discordância quanto à importância da adaptação do comportamento para corresponder ao comportamento das pessoas locais. Fato que pode denotar, também, a necessidade de maior treinamento nessa categoria.

6.3.6 Coletar e interpretar informações observadas

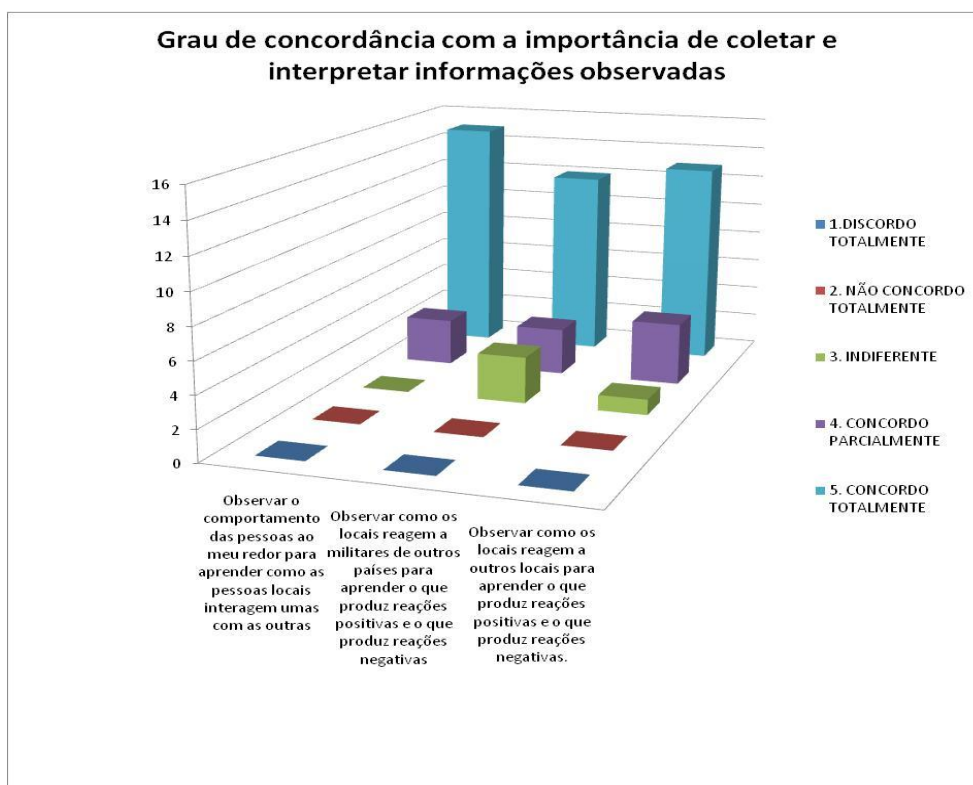
A teoria da aprendizagem social de Bandura (1977) sugere que as oportunidades de observação e modelagem podem aumentar o aprendizado de um indivíduo sobre modos adequados de interação em uma cultura estrangeira.

Quando atuando em missão no exterior, coletar e interpretar informações são tarefas essenciais, pois influenciam diretamente no desempenho das funções e na interação profissional e social.

Desta forma, buscou-se verificar o grau de concordância com a importância da aplicação da coleta e interpretação de informações em situações específicas.

O gráfico da figura 17 apresenta os resultados encontrados.

Figura 179 - Importância da coleta e interpretação de informações



Fonte: Autor (2018).

A análise do gráfico da figura 16 evidencia que a maioria dos respondentes concorda ser importante coletar e interpretar informações e que as situações apresentadas foram importantes para o cumprimento da missão.

6.3.7 Utilizar conhecimento regional prévio

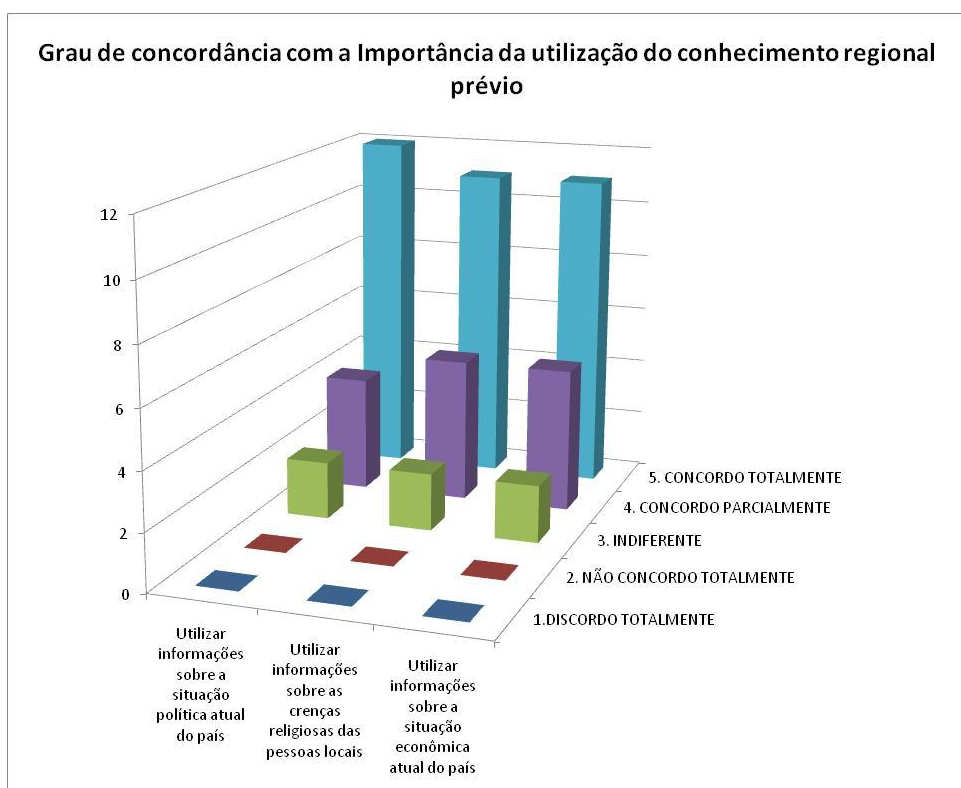
O conhecimento sobre uma região ou país fornece uma base básica para qualquer envolvimento nessa cultura, e entender como aplicar esse conhecimento à tomada de decisões estratégicas é provavelmente uma habilidade crítica para muitos militares que servem em uma cultura estrangeira. Além disso, o conhecimento básico sobre uma região pode demonstrar o interesse e a disposição de se esforçar para aprender sobre aquela cultura.

Bhawuk (1998) afirma que é importante que todo o pessoal inserido em uma nova cultura estrangeira aprenda a aplicar pelo menos algum conhecimento regional em seus trabalhos cotidianos.

Desta forma, buscou-se verificar o grau de concordância com a importância de se utilizar conhecimento regional prévio, durante a missão no exterior.

O gráfico da figura 18 apresenta os resultados encontrados.

Figura 18 - Importância da utilização do conhecimento regional prévio



Fonte: Autor (2018).

A análise do gráfico da figura 18 mostra que a maioria dos respondentes concorda ser importante a coleta e interpretação de informações prévias como

auxílio para o cumprimento das missões. Neste questionamento não houve nenhum grau de discordância, entretanto houve respondentes que avaliaram como indiferente, denotando uma possível não familiaridade com esse comportamento intercultural.

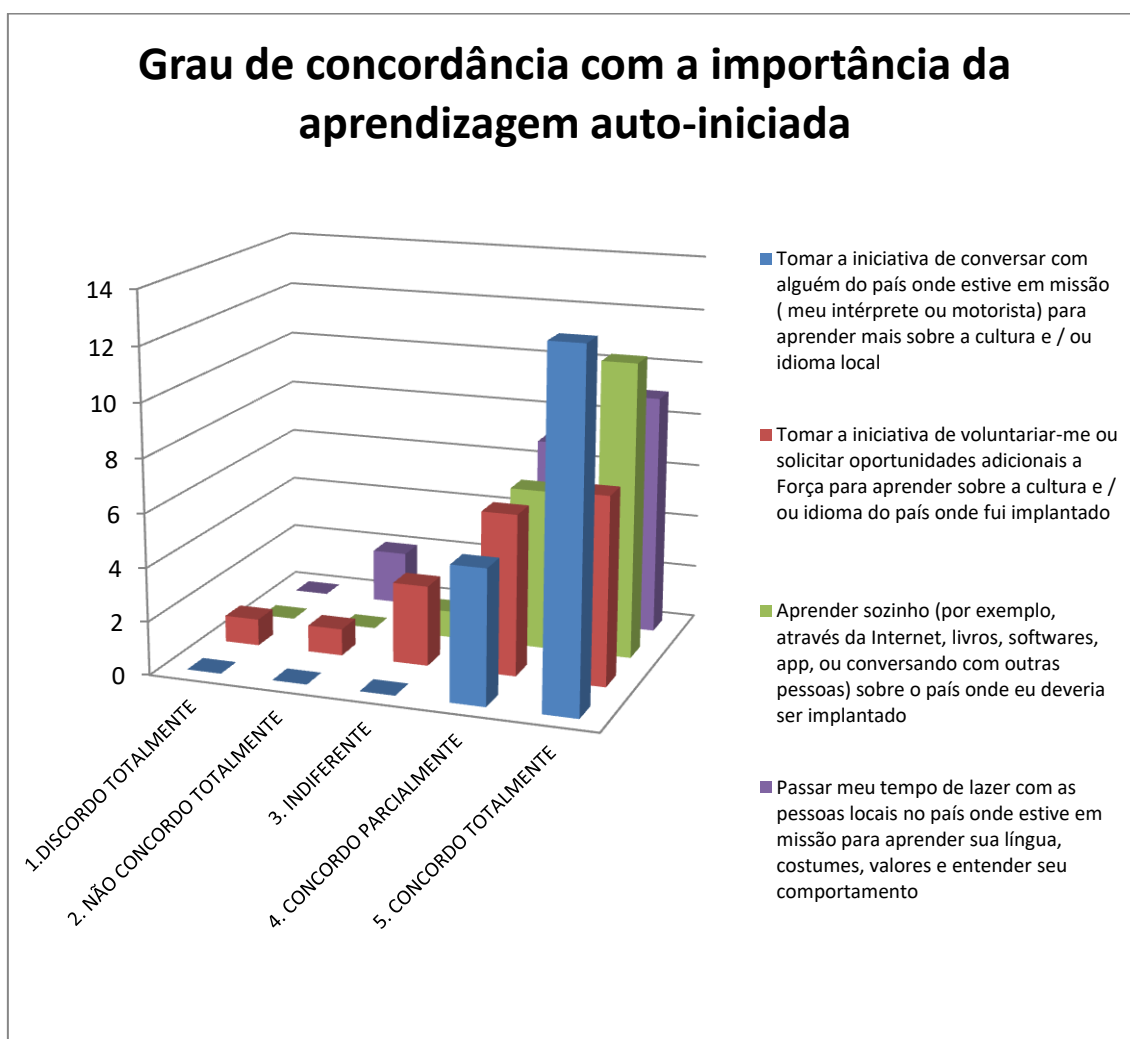
6.3.8 Aprendizagem auto-iniciada

O aprendizado auto-iniciada é o aprender além do treinamento fornecido sobre o país, cultura ou idioma. É necessário estar disposto a ir além desse treinamento e desejar melhorar constantemente o desempenho intercultural.

Desta forma, buscou-se verificar o grau de concordância com a importância de aprendizagem auto iniciada, durante a missão no exterior.

O gráfico da figura 19 apresenta os resultados encontrados.

Figura 19 - Importância da aprendizagem auto iniciada



Fonte: Autor (2018)

A análise do gráfico da figura 19 evidencia que a maioria dos respondentes concorda ser importante aprender além do treinamento fornecido sobre o país, cultura ou idioma, de modo a facilitar a interação e o desempenho das funções.

Entretanto, verifica-se também que houve um grau de discordância quanto à importância de tomar a iniciativa de voluntariar-se ou solicitar oportunidades adicionais à Força para aprender sobre a cultura e/ou idioma do país onde o militar foi implantado.

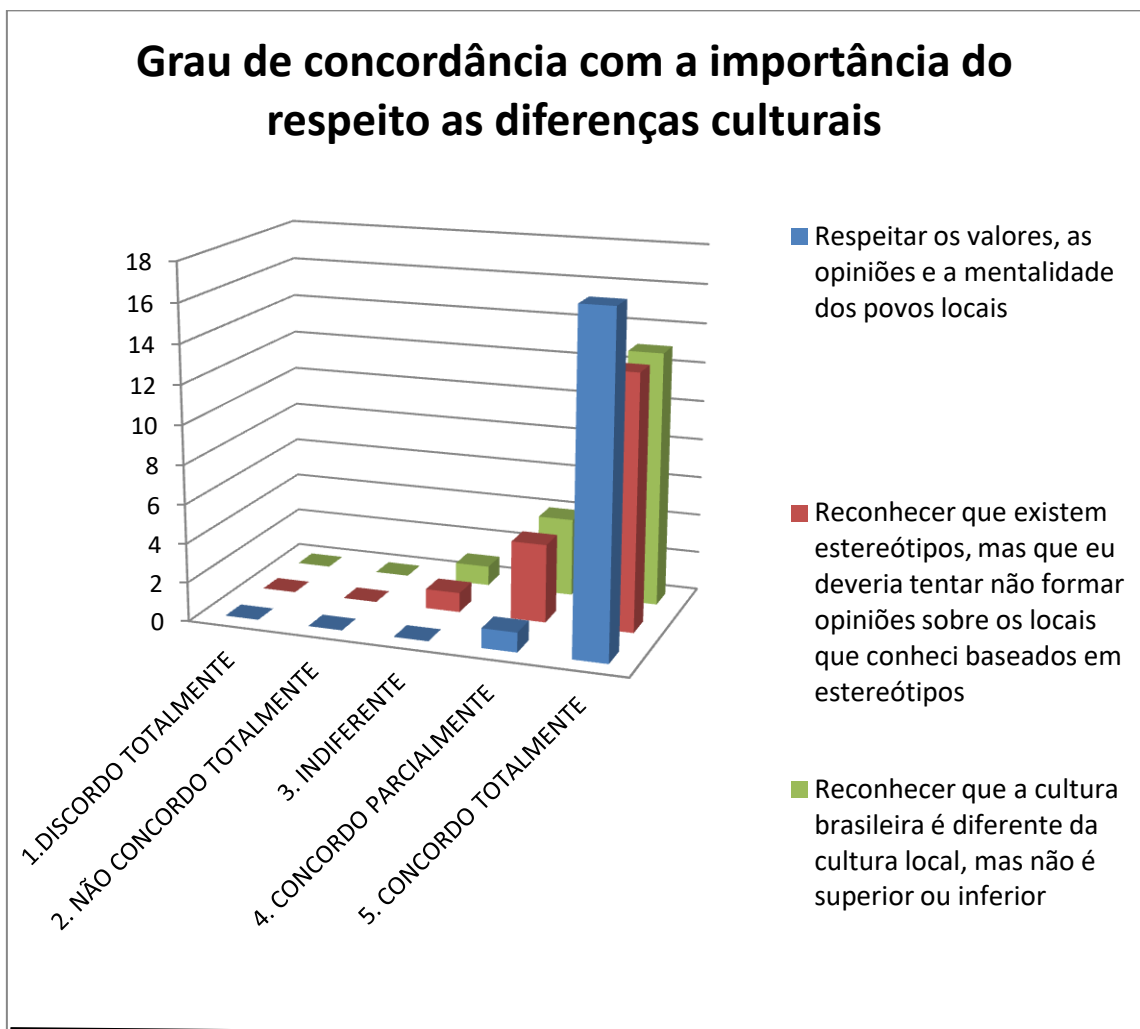
6.3.9 Respeitar as diferenças culturais

Respeitar as diferenças culturais consiste em respeitar os valores, as opiniões e a mentalidade dos habitantes locais, e reconhecer que os estereótipos, existentes em toda cultura, devem ser evitados e não usados como base para opiniões. Esta categoria também inclui o reconhecimento de que as culturas diferem-se umas das outras, mas estas não são superiores ou inferiores entre si. (HAMMER; BENNETT; WISEMAN, 2003).

Desta forma, buscou-se verificar o grau de concordância com a importância do respeito às diferenças culturais, durante a missão no exterior, como forma de garantir a convivência profissional e pessoal harmoniosa e evitar transtornos para o militar e eventualmente para o país, haja vista tratar-se de um representante diplomático brasileiro.

O gráfico da figura 20 apresenta os resultados encontrados.

Figura 20 - Importância do respeito às diferenças culturais



Fonte: Autor (2018)

A análise do gráfico da figura 20 evidencia que a maioria dos respondentes concorda ser importante respeitar as diferenças culturais, de modo a facilitar a interação e o desempenho das funções.

Entretanto, chama a atenção que houve um grau de indiferença quanto à questão dos estereótipos, denotando um possível desconhecimento sobre essa categoria de comportamento intercultural denotando a necessidade de treinamento nesse comportamento.

6.4 Resultados referentes ao Treinamento

A adequada preparação é fator preponderante para o sucesso de qualquer atividade. No caso específico dos militares que concorrem a missões diplomáticas, de ensino e de missões técnicas, o termo treinamento aqui se refere ao esforço de

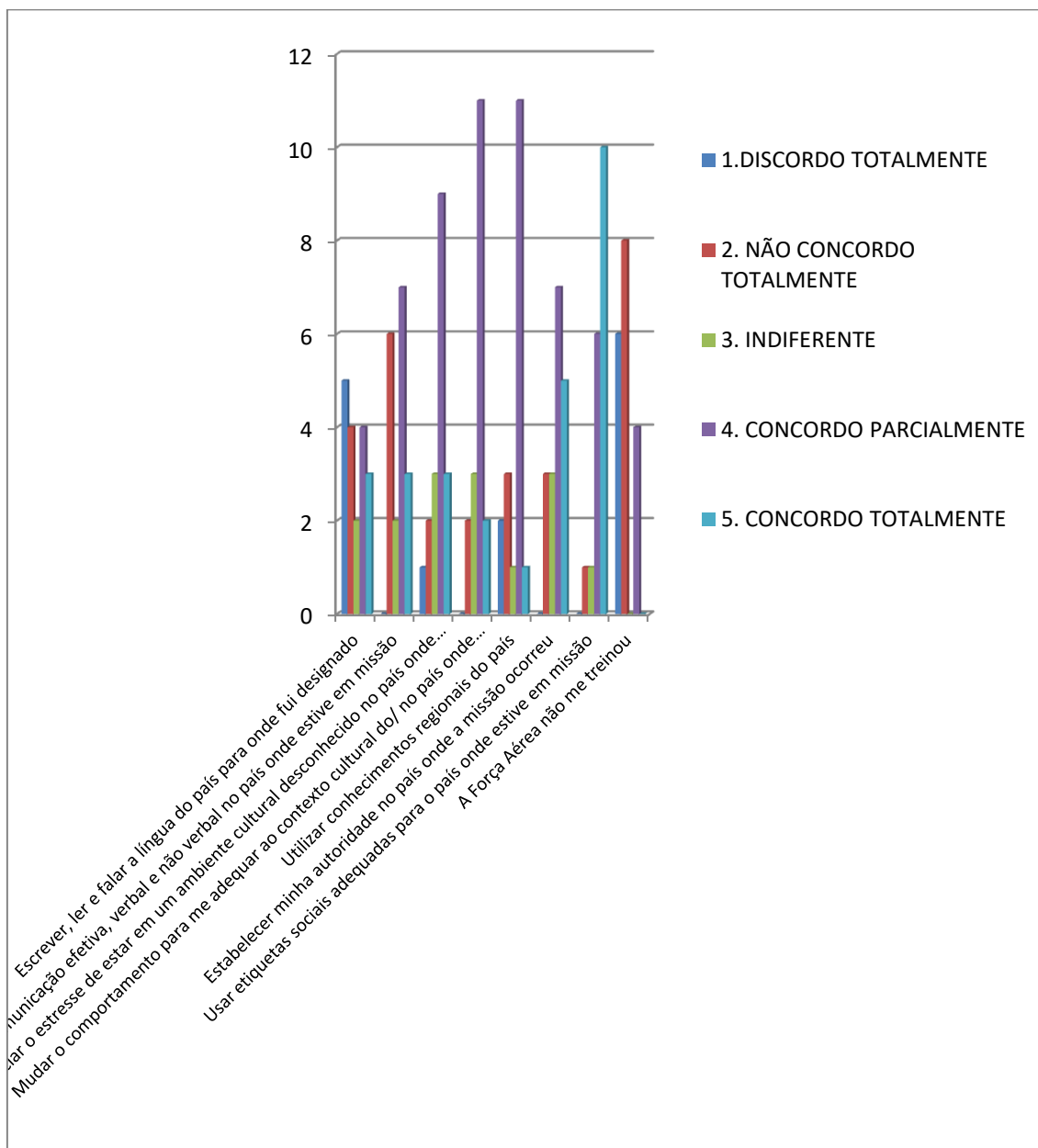
preparar o pessoal para os requisitos de desempenho intercultural nas missões no exterior.

Assim, buscou-se verificar a autoavaliação dos respondentes com relação ao treinamento que receberam ao longo da carreira, no que se refere à língua e à cultura estrangeiras, de modo a verificar se, na visão dos pesquisados, foi adequado para o desempenho das funções.

O gráfico da figura 21 apresenta o resultado do questionamento sobre o quanto e se treinamento que o militar recebeu, ao longo da sua carreira, referente à língua e cultura estrangeira o ajudou em uma série de quesitos apresentados. As respostas deveriam ser de acordo uma escala Likert de cinco níveis.

Cabe ressaltar que no corpo do texto do questionário enviado aos respondentes, não havia uma definição específica da palavra Treinamento.

Figura 10 Autoavaliação do treinamento recebido ao longo da carreira



Fonte: Autor (2018)

Adicionalmente, a fim de melhor visualizar os dados, a tabela 2 apresenta a consolidação dos resultados obtidos.

Tabela 1 - Consolidação dos dados referentes ao treinamento recebido ao longo da carreira

ESCALA LIKERT	Escrever, ler e falar a língua do país para onde fui designado	Manter uma comunicação efetiva, verbal e não verbal no país onde estive em missão	Gerenciar o estresse de estar em um ambiente cultural desconhecido no país onde estive em missão	Mudar o comportamento para me adequar ao contexto cultural do/ no país onde estive em missão	Utilizar conhecimentos regionais do país	Estabelecer minha autoridade no país onde a missão ocorreu	Usar etiquetas sociais adequadas para o país onde estive em missão	A Força Aérea não me treinou
1. DISCORDO TOTALMENTE	5	0	1	0	2	0	0	6
2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	4	6	2	2	3	3	1	8
3. INDIFERENTE	2	2	3	3	1	3	1	0
4. CONCORDO PARCIALMENTE	4	7	9	11	11	7	6	4
5. CONCORDO TOTALMENTE	3	3	3	2	1	5	10	0

Fonte: Autor (2018)

A fim de melhor visualizar e analisar os dados, a tabela 3 apresenta, em termos de porcentagem, a aglutinação dos graus dos itens de discordância e indiferença em comparação com os graus dos itens de concordância.

Tabela 2 - Consolidação em porcentagem dos dados referentes ao treinamento recebido ao longo da carreira

	Escrever, ler e falar a língua do país para onde fui designado	Manter uma comunicação efetiva, verbal e não verbal no país onde estive em missão	Gerenciar o estresse de estar em um ambiente cultural desconhecido no país onde estive em missão	Mudar o comportamento para me adequar ao contexto cultural do/ no país onde estive em missão	Utilizar conhecimentos regionais do país	Estabelecer minha autoridade no país onde a missão ocorreu	Usar etiquetas sociais adequadas para o país onde estive em missão	A Força Aérea não me treinou
1. DISCORDO TOTALMENTE 2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE 3. INDIFERENTE	61%	44%	33%	28%	33%	33%	11%	78%
4. CONCORDO PARCIALMENTE 5. CONCORDO TOTALMENTE	39%	56%	67%	72%	67%	67%	89%	22%

Fonte: Autor (2018)

A análise das respostas, consolidadas na tabela 3, demonstra que, na opinião dos respondentes, há maior grau de discordância ou indiferença com relação ao treinamento recebido ao longo da carreira ter sido adequado para garantir o desempenho das funções no que se refere às habilidades de leitura, fala e escrita.

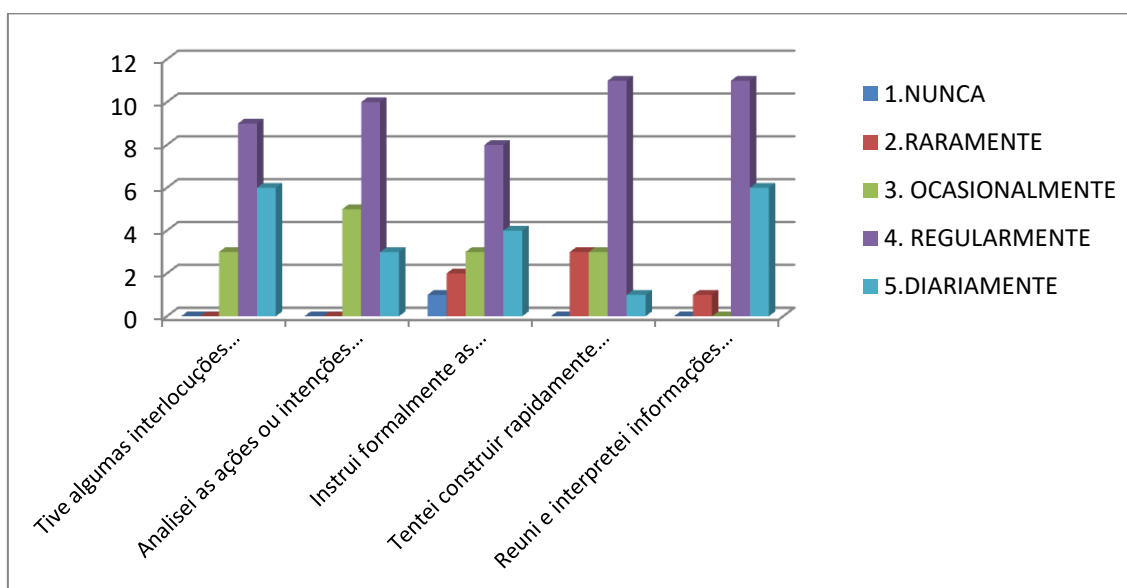
Entretanto, nos demais aspectos há maior concordância quanto à adequabilidade do treinamento, sendo que a maioria discorda, em termos gerais, que não tenha recebido treinamento da Força Aérea, fato que se combina com os demais resultados, haja vista que, os demais itens em que houve prevalência da concordância, podem ser entendidos como frutos da vivência e treinamentos recebidos ao longo da carreira, como é o caso de exercer autoridade e usar etiquetas sociais adequadas.

6.5 Outras informações

Complementarmente, foram feitos questionamentos adicionais acerca da interação que os militares tiveram com a população estrangeira durante a missão, quanto ao grau de importância atribuído pelo militar ao domínio do idioma estrangeiro local, nas interações com a população estrangeira e outro questionamento de resposta livre acerca de vivências ou opiniões que o respondente julgasse importante sobre processo de adaptação de uma pessoa ou grupo a outra cultura da qual não fazia parte (aculturação) relacionado à missão realizada.

Os resultados para estes questionamentos encontram-se nas figuras 11 e 12 e tabelas 3, e 4

Figura 11 - Interação com população estrangeira

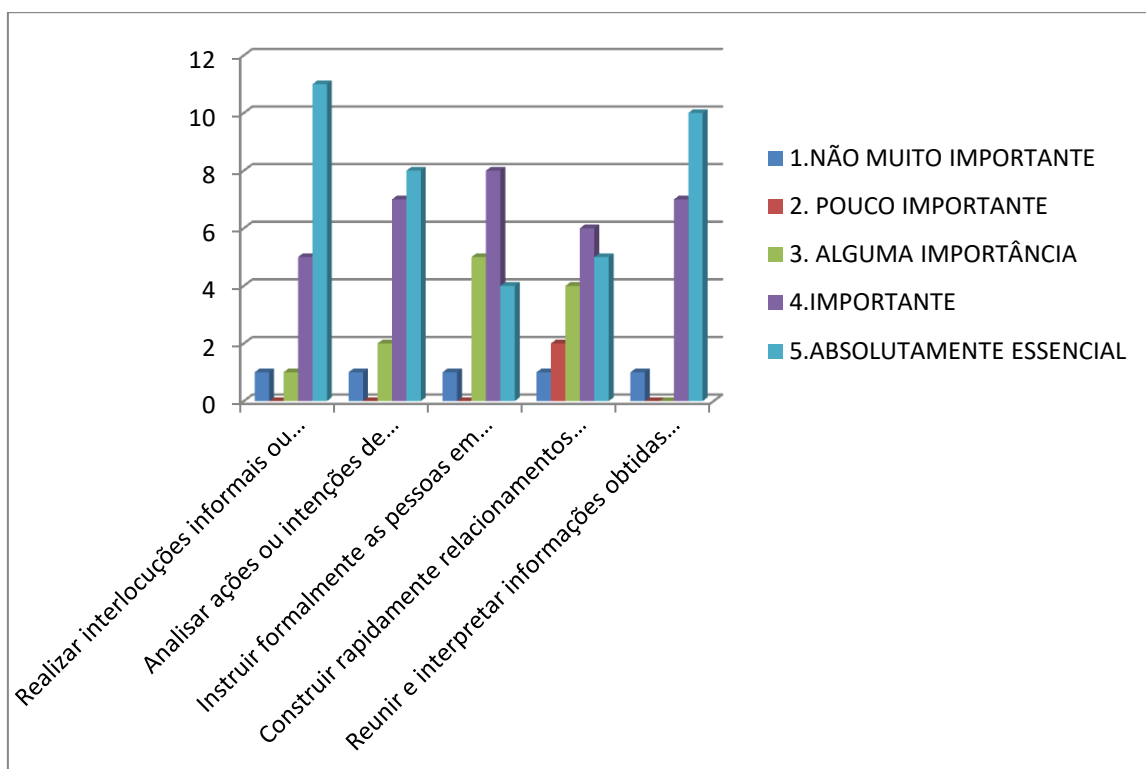


Fonte: Autor (2018)

Tabela 3 - Consolidação dos dados de Interação com população estrangeira

FREQUENCIA	Tive algumas interlocuções informais ou troquei informações com cidadãos da nação anfitriã	Analisei as ações ou intenções de indivíduos ou de grupos	Instrui formalmente as pessoas(motoristas, funcionárias(os)) em como realizar tarefas	Tentei construir rapidamente relacionamentos com grupos de pessoas da nação anfitriã	Reuni e interpretei informações obtidas por meio de observação no país onde a missão ocorreu
1 Nunca	0	0	1	0	0
2 Raramente	0	0	2	3	1
3 Ocasionalmente	3	5	3	3	0
4 Regularmente	9	10	8	11	11
5 Diariamente	6	3	4	1	6

Figura 12 - Importância do domínio do idioma estrangeiro local, nas interações com a população estrangeira.



Fonte: Autor (2018)

Tabela 4 - Consolidação dos dados da Importância do domínio do idioma estrangeiro local, nas interações com a população estrangeira.

IMPORTÂNCIA	Realizar interlocuções informais ou trocar informações com cidadãos da nação anfitriã	Analisar ações ou intenções de indivíduos ou de grupos	Instruir formalmente as pessoas em como realizar tarefas	Construir rapidamente relacionamentos com grupos de pessoas da nação anfitriã	Reunir e interpretar informações obtidas por meio de observação no país onde a missão ocorreu
1 Não Muito Importante	1	1	1	1	1
2 Pouco Importante	0	0	0	2	0
3 Alguma Importância	1	2	5	4	0
4 Importante	5	7	8	6	7
5 Absolutamente Essencial	11	8	4	5	10

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ponto de partida da discussão que apresentamos nesse trabalho é o fato de que o conhecimento da língua e da cultura do outro pode exercer forte influência no êxito do processo de inter-relação cultural. Nota-se que tal fato é impulsionado pela caracterização de uma sociedade contemporânea marcada pela redução das fronteiras mediada pelo avanço da tecnologia, levando a uma maior intensificação de contatos de membros de diferentes culturas.

Em um cenário profissional de interação internacional, isso se reflete na necessidade de líderes com habilidades e competências específicas em comportamento intercultural. Como postulado por Mendehall, (2001, p.12), “sem as habilidades de ajustar-se ao ambiente estrangeiro e estabelecer relacionamentos de confiança com os locais, muitos dos objetivos associados a uma designação internacional estão comprometidos”.

Como tentativa de evidenciar o entrelaçamento entre língua, cultura, competência intercultural e as missões realizadas pelos militares da Força Aérea Brasileira no exterior discorreremos sobre a política externa adotada pelo Brasil à luz da Constituição Federal, da Política Nacional de Defesa, e da Estratégia Nacional de Defesa. Trouxemos para corroborar com este trabalho entre outros, documentos militares, a fim de embasar a sistemática da designação das missões no exterior, os cargos ocupados, a formação do militar e as competências esperadas para este. Traçamos esse percurso para expor que, no âmbito da defesa, as ações do Brasil estão direcionadas não só ao aprimoramento dos recursos humanos das Forças Armadas, mas também, à aquisição de competências linguísticas.

Nesse momento voltamos ao postulado neste trabalho sobre a necessidade da preparação daqueles em interação com outras culturas onde, em nosso primeiro objetivo buscamos verificar qual a importância atribuída ao domínio da língua e da cultura do país de destino no cumprimento das missões no exterior pelos oficiais da Força Aérea Brasileira. Na compilação de todas as respostas de nossa pesquisa verificamos que, na opinião dos entrevistados, o domínio da língua e da cultura é muito importante para missão. Os resultados mostraram que a maioria dos militares considerou como absolutamente importante o domínio do idioma estrangeiro local, nas interações com a população estrangeira, concordância de importância também

atribuída à categoria de comportamento intercultural "Habilidades em idiomas estrangeiros", indo ao encontro da teoria (MOLINSKY, 2005), segundo o qual, o ato de compreender e falar a língua local pode demonstrar respeito, interesse e disposição para fazer o esforço de aprender sobre os locais, e pode facilitar interações mais pessoais e eliminar mal-entendidos e de que capacidades como a de ler placas de rua, jornais locais etc. podem facilitar a vida e o trabalho na comunidade local. Em contraponto a importância atribuída pelos respondentes, observa-se que somente uma pequena parcela se autoavaliaram como proficientes na habilidade da fala do idioma local. A nosso ver esse contraponto denota a importância de uma maior preparação em relação à aprendizagem da língua local dos militares para as suas designações.

Buscou-se verificar também, a percepção dos militares designados para missões no exterior sobre comportamentos interculturais inerentes a sua missão. Para tanto utilizamos nove categorias de comportamento intercultural onde o respondente atribuía o seu grau de concordância ou discordância. Os resultados mostram que certas categorias são vistas como mais importantes, em média, do que outras, mas que todas as categorias são tidas como muito importantes para os militares. O que chama atenção é o fato de que para as categorias "Utilização de conhecimento prévio", "Aprendizagem auto-iniciada" e "Respeito à diversidade cultural" foram atribuídos graus de indiferença por parte de alguns respondentes. Isto sugere que o militar possa não estar familiarizado com estes tipos de comportamentos interculturais. Postulamos que, embora os achados nesta pesquisa possam levar a inclusão de todas as nove categorias em um treinamento futuro para os militares quando designados, especial atenção devem ser dadas as que tiveram atribuição de grau indiferente, uma vez que os militares basearam suas respostas em sua experiência prévia.

Nosso terceiro objetivo foi o de verificar a percepção dos militares sobre sua preparação em relação à língua e à cultura local para a missão a ser desenvolvida no exterior permitindo que estes se expressassem livremente em questões abertas. Para realizar essa verificação, codificamos as respostas abertas na pesquisa.

Da fala dos entrevistados, pode-se extrair que, embora exista a possibilidade de um curso de idioma para aprimoramento, geralmente nas línguas inglesa e espanhola somente, e desde que seja solicitado pelo militar, este não é suficiente para que este possa desempenhar com segurança suas atividades, no que tange ao

uso da língua estrangeira em situações sociais específicas principalmente em países com idiomas de menor prestígio como os utilizados na Ásia.

Depreende-se também dessas falas a necessidade de um treinamento específico para cada missão em separado, principalmente no que se refere ao idioma e às questões culturais locais de cada missão.

Os respondentes foram indagados se o treinamento recebido, ao longo da carreira, havia sido adequado, buscou-se assim, por meio da autoavaliação dos respondentes em relação ao treinamento que receberam ao longo da carreira, no que se refere à língua e à cultura estrangeira, verificar, se este treinamento foi adequado para o desempenho das funções exercidas no exterior. O termo treinamento aqui se refere ao esforço de preparar o pessoal para os requisitos de desempenho intercultural nas missões no exterior (embora esta definição não tenha sido esclarecida totalmente no corpo do texto do questionário). Como resultado, observou-se que há um maior grau de discordância ou indiferença em relação ao treinamento recebido ao longo da carreira ter sido adequado para garantir o desempenho das funções no que se refere às habilidades linguísticas de leitura, fala e escrita de um idioma, não tendo sido realizada nenhuma alusão à aquisição de habilidades interculturais, ao longo da carreira, pelos respondentes. Entretanto, nos demais aspectos, há maior concordância quanto à adequabilidade do treinamento, sendo que a maioria discorda, em termos gerais, que não tenha recebido treinamento da Força Aérea. Ressaltamos que não existe um treinamento institucional voltado para questões interculturais no âmbito da Força Aérea Brasileira como preparação para missões no exterior, os militares podem solicitar cursos livres de idiomas que podem ser presenciais e ou de ensino a distancia (EAD), mas que não são voltados especificamente para a abrangência de uma missão da Força Aérea no exterior. Nossos resultados demonstram que a preparação quanto à língua e cultura atual não atendeu às necessidades percebidas pelos oficiais da Força Aérea que estiveram em missão no exterior. No entanto, como o treinamento não foi definido na pesquisa, os padrões para o que constitui treinamento podem ter sido diferentes entre os entrevistados. Alguns entrevistados, por exemplo, podem pensar que um intervalo de uma hora constitui treinamento, enquanto outros não. E alguns podem considerar um breve treinamento para uma categoria, mas não para outra. É possível que alguns participantes tivessem respondido de forma diferente se tivéssemos perguntado sobre treinamento e educação fazendo-se uma

diferenciação entre ambas. Evidencia-se, portanto, que a questão treinamento precisa ser mais bem elucidada para os militares em pesquisas futuras.

Embora tenhamos em mente que a metodologia adotada exhibe algumas limitações, constata-se que o objetivo da pesquisa foi atingido, pois se pode verificar o grau de importância do domínio da língua e da cultura do país de destino, sob a ótica dos oficiais da Força Aérea designados para o cumprimento das missões no exterior em um determinado período de tempo.

Portanto, nos remetemos a seguinte premissa anteriormente abordada neste trabalho, ou seja, para uma prática conscienciosa do uso do idioma devemos não somente ser capazes de produzir e reconhecer frases, mas interagir socialmente em contextos bem definidos. Mais do que somente uma língua em comum é necessário que haja também um sistema compartilhado de crenças e inferências, ou seja, um conhecimento da cultura do outro.

Sendo assim, não é apenas o conhecimento do idioma que está imbricado no possível sucesso de interação, mas também o conhecimento de alguns aspectos culturais, inviabilizando, assim, possíveis choques culturais entre nações

Tendo em vista que a Força Aérea Brasileira é responsável pela formação e capacitação de militares do COMAER que desempenharão funções específicas em diversas áreas e que, em muitos casos, esses utilizarão a Língua Estrangeira (LE) como ferramenta, tem-se a pretensão de que os resultados dessa investigação provoquem, no mínimo, discussões e reflexões dentro das organizações militares de formação e pós-formação da FAB sobre a necessidade, ou não, do desenvolvimento de treinamentos de competências em língua e em habilidades interculturais voltados especificamente para militares em futura designação no exterior, afim de que seja dada uma maior atenção às competências e habilidades interculturais a serem desenvolvidas antes que a missão efetivamente tenha início.

Julgamos necessário pelas autoridades competentes o entendimento de que para enfrentar o desafio contínuo de construir uma Força Aérea multiculturalmente qualificada, deve-se investir no desenvolvimento de treinamentos específico para o desempenho intercultural.

Recomendamos também que mais pesquisas sobre o assunto sejam realizadas no âmbito das Forças Armadas. Pesquisas que permitam produzir conhecimento sobre as práticas adotadas pelas todas as Forças na preparação de seus recursos humanos, visto que quase não existem trabalhos voltados para este assunto no âmbito militar.

As sugestões aqui realizadas representam etapas interdependentes que podem resultar em um sistema institucionalizado e coerente que leve em conta o contexto organizacional de cada Força, mas, sobretudo da Força Aérea. Este tipo de abordagem sistemática auxiliaria a aprendizagem ao longo da carreira de comportamentos identificados como úteis para o desempenho intercultural.

Em vista dos argumentos apresentados nos remetemos à indagação de Barbosa, (2008, p.96) contida na seção introdutória dessa Dissertação: “Será que o sucesso daqueles que transitam pelas fronteiras globais, (neste caso referindo-se aos militares), é fruto de iniciativas e contingências particulares e/ou individuais ou decorre de uma política linguística institucional eficazmente implantada e desenvolvida? E o fracasso dos demais decorre da falta disso?”.

Os resultados desta pesquisa sugerem que dentro do âmbito Força Aérea existe a necessidade da implantação de uma política institucional única e exclusivamente voltada para atender as necessidades de aprendizagem e desenvolvimento em questões linguísticas e principalmente interculturais ao longo da carreira dos militares desta instituição visando o aprimoramento destes nas futuras missões no exterior nesses quesitos.

Por fim sugere-se que sejam avaliados os modelos adotados na preparação dos militares de forças congêneres, afim de que sejam replicadas as melhores práticas.

REFERÊNCIAS

- ABE, H.; WISEMAN, R. A cross-cultural confirmation of the dimensions of intercultural effectiveness. **International Journal of Intercultural Relations**, 1983. v.7, 53-67.
- ABBE, A.; GULICK, L. M.V.; HERMAN, J. L. **Cross-cultural competence in army leaders: a conceptual and empirical foundation** (Study Report 2008-01). Arlington, VA: U.S. Army Research Institute, 2007. Disponível em: <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a533441.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2018.
- ABBE, A.; GELLER, D.; EVERETT, S. **Measuring cross-cultural competence in soldiers and cadets: a comparison of existing instruments** (Technical Report 1276). Arlington, VA: U.S. Army Research Institute, 2010. Disponível em: <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a533441.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2018.
- AGUIAR ; I. C. et al. Atitudes, habilidades, conhecimento e conscientização: O desenvolvimento de competências interculturais durante o intercâmbio. **Revista Espacios**. v. 38, n. 5, p.1-19, maio 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Roberto_Ferreira8/publication/316597537_Atitudes_des_abilities_knowledge_and_awareness_The_development_of_intercultural_competences_during_the_interchange/links/5b2b9b104585153d2b7b8967/Attitudes-abilities-knowledge-and-awareness-The-development-of-intercultural-competences-during-the-interchange.pdf. Acesso em: 16 maio 2018
- ARASARATNAM, L. A. Ten years of research in intercultural communication competence (2003–2013): a retrospective. **Journal of Intercultural Communication**, v. 35, 2014. Disponível em: <https://www.immi.se/intercultural/nr35/arasaratnam.html>. Acesso em: 06 ago. 2018.
- ARTHUR, W. Jr.; W. BENNETT, Jr. The International Assignee: the relative importance to factors perceived to contribute to success. **Personnel Psychology**, v. 48, 1995, p. 99–114.
- BARBOSA, Alessandra M. R. Modernidade, modernização e o ensino de língua inglesa no Exército Brasileiro. **Coleção Meira Mattos: revista das ciências militares**, Rio de Janeiro, n. 19, dez. 2008. Disponível em: <http://ebrevistas.eb.mil.br/index.php/RMM/article/view/72>>. Acesso em: 08 jul. 2018
- BANDURA, A. **Social learning theory**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1977.
- BAUMGRATZ, G. Language, culture and global competence: an essay on ambiguity. **European Journal of Education**, v. 30, n. 4, 30-Year Anniversary Issue (Dec.,

1995), p. 437-447. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1503516>. Acesso em: 06 fev. 2018.

BHAWUK, D. P. S. The role of culture theory in cross-cultural training: a multimethod study of culture-specific, culture general, and culture theory-based assimilators. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v.29, p. 630–655, 1998.

BLACK, J.S.; GREGERSEN, H.B. (1991). The other half of the picture: antecedents of spouse cross-cultural adjustment. **Journal of International Business Studies**, v. 22, n.3, p. 461-477. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/5222559> The Other Half of the Picture Antecedents of Spouse Cross-Cultural Adjustment.

BLACK, J. S.; MENDENHALL, M. Cross-Cultural training effectiveness: a review and a theoretical framework for future research. **The Academy of Management Review**, [S.I.], v. 15, n. 1, p.113-136, jan. 1990. Academy of Management. <http://dx.doi.org/10.2307/258109>.

BLACK, J. S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. **Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives.** **Academy Of Management Review**, Briarcliff Manor, v. 16, n. 2, p. 291-317, abr. 1991.

BENNETT, M. J. Towards ethno-relativism: a developmental model of intercultural sensitivity. In: PAIGE, R. M. **Education for the intercultural experience.** Yarmouth: Intercultural Press, 1993. p. 21-72.

BENSON, P.G.; TUCKER, M.F.; HARE, G.B. **Determination of the Impact of Revised Screening for Overseas Assignment.** Human Resource Management and Personal Affairs Department, U.S. Navy 1980. Disponível em: <https://apps.dtic.mil/docs/citations/ADA088749>. Acesso em: 06 mar 2018.

BOLACIO FILHO, E. S. **Humor contrastivo Brasil e Alemanha: análise de séries televisivas de uma perspectiva intercultural.** 2012. 260.f. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

BOURDIEU, Pierre. **The Logic of Practice.** Stanford: Stanford University Press, 1990. 340 p.

BRADFORD, L.; ALLEN, M. ; BEISSER, K. R. An evaluation and meta-analysis of intercultural communication competence research. In: **The Sage Handbook of Intercultural Competence", Cross Cultural Management: An International Journal**, [S.I.]: World Communication, v.18, 29(1), p. 28–51, 2000.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 278/GC3, de 21 de junho de 2012. Aprova a reedição da Doutrina Básica da Força Aérea Brasileira (DCA 1-1). **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, n. 121, f. 4394, 26 jun. 2012a

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 189/GC3, de 30 de janeiro de 2017. Aprova a primeira modificação da Doutrina Básica da Força Aérea Brasileira (DCA 11-45) “Concepção Estratégica – Força Aérea 100”. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, n. 18, 1 fev. 2017.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Departamento de Ensino da Aeronáutica. Portaria DEPENS 379/DE-1, de 30 de junho de 2016. Aprova a reedição da instrução que estabelece o “Teste Diagnóstico em Idiomas Estrangeiros (ICA 37-324)”, **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Brasília, n.110, de 20 julho de 2016.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria EMAER 52/2SC, de 23 de dezembro de 2015. Aprova a edição da instrução que dispõe sobre a participação de militares do COMAER em Operações de Paz (ICA 35-14). **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, n.14, de 26 janeiro de 2016.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 1.858/GC1, de 08 de novembro de 2018. Aprova a 1ª modificação da ICA 36-7 Designação de Oficiais para Missões no Exterior (ICA 36-7). **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Brasília, n. 65, 22 de abril de 2019.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 18/2SC, de 02 de junho de 2016. Aprova a instrução para adidos, adjuntos e auxiliares de adidos aeronáuticos (ICA 34-3). **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Brasília, n. 94, 07 de junho de 2016.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria nº 2.157/GC4, de 20 de dezembro de 2018. Aprova a reedição da instrução que dispõe sobre cumprimento de missões no exterior por militares da Aeronáutica (ICA 35-8). **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Brasília, n. 224, 27 de dezembro de 2018.

BRASIL. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. **Dispõe** sobre os Estatutos dos Militares. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6880.htm Acesso: em 17 out. 2018.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Estratégia Nacional de Defesa. END**. Brasília, 2012b.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Livro Branco da Defesa Nacional**. Brasília, 2012c.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Política Nacional de Defesa**. Brasília, 2012d.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Complementar nº 136, de 25 de agosto de 2010. Dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas, para criar o Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas e disciplinar as atribuições do Ministro de Estado da Defesa. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2010.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. **Plano Estratégico Militar da Aeronáutica**. Brasília, 2010.

CAMARA JUNIOR, J. M. LÍNGUA E CULTURA. **Revista Letras**, [s.l.], v. 4, p.51-59, 27 nov. 2010. Universidade Federal do Paraná. Disponível em < <http://dx.doi.org/10.5380/rel.v4i0.20046> > Acesso em: 15 mar 2018.

CASTRO, T. **Teoria das relações internacionais**. 2 ed. revista e atualizada Brasília: FUNAG. 582 p.. 2016. Disponível em: http://funag.gov.br/biblioteca/download/1152-Teoria_das_Relacoes_Internacionais-novo.pdf. Acesso em: 05 ago 2018.

CHEN, G. M.; STAROSTA, W. J. A review of the concept of intercultural sensitivity. **Human Communication**, [S.l.], v. 1, n. 1, p.1-16, jan. 1997.

CHEN, G. M.; STAROSTA, W. J.. The development and validation of the intercultural sensitivity scale. **Human Communication**, [s.l.], v. 3, n. 1, p.3-14, jan. 2000.

COCHRAN. W. G. **Técnicas de amostragem**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1965.

CUCHE, Denys. **A noção de cultura nas ciências sociais**. Bauru: EDUSC, 1999. Disponível em : < https://docgo.net/philosophy-of-money.html?Utm_source=a-nocao-de-cultura-nas-ciencias-sociais-denys-cuche-pdf&utm_campaign=download > Acesso em 14 fev.2018.

CUSHNER, K.; R. W. BRISLIN. **Intercultural Interactions: a practical guide**. 2nd ed. Thousand Oaks, California. Sage. 1996.

DEARDORFF, D. K. Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. **Journal of Studies in Intercultural Education**, v.10, p. 241–266, 2006.

FIORIN, J. L. As relações de poder entre as línguas e a dimensão política de seu uso. In: BASTOS, N. B. (Org.). **Língua portuguesa e lusofonia**. São Paulo: Educ, 2014. Cap. 3. Disponível em:
https://books.google.com.br/books?id=4dtrCgAAQBAJ&pg=PT53&lpq=PT53&dq=FIORIN,+Jos%C3%A9+Luiz.+As+rela%C3%A7%C3%B5es+de+poder+entre+as+l%C3%ADnguas+e+a+dimens%C3%A3o+pol%C3%ADtica+de+seu+uso&source=bl&ots=DdOKVhUnOa&sig=ThGfli2IQCIEjmrL_kHC1pONEaY&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwjW5LXaxl3dAhVBD5AKHR7GAs0Q6AEwA3oEAcQAQ#v=onepage&q=FIORIN%2C%20Jos%C3%A9%20Luiz.%20As%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20poder%20entre%20as%20l%C3%ADnguas%20e%20a%20dimens%C3%A3o%20pol%C3%ADtica%20de%20seu%20uso&f=false. Acesso em: 02 nov. 2016.

GARCIA, E. V. O pensamento dos militares em política internacional (1961-1989). **Revista Brasileira de Política Internacional**, [s.l.], v. 40, n. 1, p.18-40, jun. 1997. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-73291997000100002>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-73291997000100002. Acesso em: 09 out. 2017.

HAMMER, M. R.; BENNETT, M. J.; WISEMAN, R. The **Intercultural Development Inventory**: a measure of intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, v. 27, p. 421-443, 2003.

HAMMERLY, H. **Synthesis in Second Language Teaching**: an introduction to linguistics. Blaine: Second Language Publications, 1982.

HARDISON, C. M. et al. **Crosscultural skills for deployed Air Force personnel**: Defining cross-cultural performance. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2009. Disponível em: <https://www.rand.org/pubs/monographs/MG811.html>. Also available in print form. Acesso em: 15 jan. 2017.

HOFSTEDE, G. **Culture's Consequences**: international differences in work-related values. Beverly Hills: Sage, 1980.

HOFSTEDE, G.; HOFSTEDE, G., J.; MINKOV, M. **Cultures and Organizations**: Software of the Mind.Rev. 3. ed. New York: McGraw-Hill, 2010.

KHANNA, P. **Como governar o mundo**: um roteiro para o próximo renascimento. Tradução de Berilo Vargas. Intrínseca, 2011.

KRAMSCH, C. **Language and Culture**. New York: Oxford University Press, 1998.

KRAMSCH, C. Teaching language along the faultline. In: D. L. Lange ; R. M. Paige (coord.) **Culture as the core: perspectives on culture in second language learning**, 2003.

LANDIM, H. G. C. **A Diplomacia Militar do Exército Brasileiro e o ambiente de Segurança e Defesa na América do Sul**. 2014. 180 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Militares, Escola de Comando e Estado maior do Exército, Rio de Janeiro, 2014.

LARAIA, R. B. **Cultura, um conceito antropológico**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

MACHADO, M. C. J. **Ensino de espanhol e suas implicações para a integração e a cooperação militar na América do Sul: percepções, cultura e identidade**. Rio de Janeiro: Universidade da Força Aérea, 2016.

MATOSO CAMARA, J.; Câmara Jr, J.M. **Revista Letras**, p. 54, 1955. Disponível em: <<http://www.pead.letras.ufrj.br/tema01/link14.html>.> Acesso em: 6 ago 2018.

MATSUMOTO, D.; HWANG, H. C. Assessing cross-cultural competence: a review of available tests. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 44, n. 6, p. 849–873, 2013.

MENDENHALL, M. E. **Introduction**: new perspectives on expatriate adjustment and its relationship to global leadership development. [S.l: s.n.], 2001. In

Mendenhall, T. M.; Kuhlmann, G. K. S. (ed.), **Developing global business leaders: policies, processes, and innovations**, Westport, CT: Greenwood, p. 1–18. Disponível em :

https://www.researchgate.net/publication/305620574_New_Perspectives_on_Expatriate_Adjustment_and_its_Relationship_to_Global_Leadership_Development. Acesso em: 03 ago. 2017.

MENDENHALL, M. E.; OSLAND, J. S.; BIRD, A.; ODDOU, G. R.; MAZNEVSKI, M. L.; Stevens, M.J.; Stahl, G. K. **Global leadership: research, practice and development**. New York: Taylor & Francis, 2013.

MOL, S. T.; et al. Predicting expatriate job performance for selection purposes: a quantitative. **Review. Journal of Cross-Cultural Psychology**, v.36, n. 5, p. 590-620.2005. Disponível em: <http://psycnet.apa.org/record/2005-08916-005>. Acesso em: 15 ago. 2018.

MOLINSKY, A. Language fluency and the evaluation of cultural faux pas: russians interviewing for jobs in the United States. **Social Psychology Quarterly**, 2005. v.68, p.103–120.

MONTEIRO, A. L. T. Proficiência Linguística: uma ameaça à segurança operacional. **Carta de Segurança Operacional**, [S.l.], 2. ed. p. 9-11, out. 2010. Disponível em: <http://www.anac.gov.br/assuntos/paginas-tematicas/gerenciamento-da-seguranca-operacional/arquivos/carta/edicao-2>. Acesso em: 15 nov. 2016.

MORIN, E. **O método 4**: habitat, vida, costumes, organização. 4. ed. Porto Alegre: Sulina, 2008. 319 p.

MOURA, C. P.; Ferrari, M. A. **Comunicação, interculturalidade e organizações**: faces e dimensões da contemporaneidade. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2015.

MOZINGO, T. S. **The development of an attitude measurement device for improvement of selection/screening of U.S. personnel for overseas duty**. Master's thesis. Monterrey, CA: Naval Postgraduate School, 1974.

NEMNI, M. Méfiez-vous du discours interculturel! **Canadian Modern Language Review**, [s.l.], v. 49, n. 1, p. 10-36, out. 1992. University of Toronto Press Inc. (UTPress). DOI: <http://dx.doi.org/10.3138/cmlr.49.1.10>.

NEVES, V.; TOMEI, P. Global mindset e comportamento da liderança. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**: RIAE, v. 15, n. 2. Ap./Jun. 2016. Disponível em: <http://www.revistaiberoamericana.org/ojs/index.php/ibero/article/viewFile/2314/pdf>. Acesso em: 04 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Intercultural competences**: conceptual and operational framework. Paris, Francia: UNESCO, 2009. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002197/219768e.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2018.

RABELLO, M. C. **Segurança cooperativa e integração militar no MERCOSUL: viabilidade de uma força multinacional permanente**. 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Militares). Escola de Comando e Estado-Maior do Exército. Rio de Janeiro, RJ. 2006.

RICKHEIT, G.; STROHNER, H.; VORWERG, C. **The concept of communicative competence**. In: G. Rickheit ; H. Strohner, Handbook of communication competence, p.16-62. Berlin ; New York. 2008.

ROBINSON, G. L. N. **Crosscultural Understanding Hertfordshire, UK Prentice Hall International Ltd.** [S.l.: s.n.], 1988.

RODRIGUEZ, M. C. **Three options are optimal for multiple-choice items: a meta-analysis of 80 years of research.** *Educational Measurement: Issues and Practice*. v. 24, n. 2, p. 3–13, 2005.

ROSS, G.; THOMSON, C.; MCDONALD, P., Le, H. (2010). **Development of the Cross-Cultural Competence Inventory.** *In*: In D. Schmorrow & D. Nicholson (Eds.), *Advances in cross-cultural decision making* (pp. 87-96). Boca Raton, FL: Taylor Francis Group.

ROZENFELD, C. C. F.; VIANA, N. O desentranhamento em relação ao alemão na aprendizagem do idioma: um processo de aproximação ao "outro" sob a perspectiva da competência intercultural. **Pandaemonium ger.** (Online), São Paulo, n. 17, p. 259-288, 2011 .Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-88372011000100014&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 15 ago. 2018.

SAMOVAR, L.; PORTER, R.; JAIN, N. **Understanding intercultural communication.** Belmont: Wadsworth, 1981.

SANTANA, D. L.; MENDES, G. A.; MARIANO, A. M. Estudo das dimensões culturais de Hofstede: análise comparativa entre Brasil, Estados Unidos e México. C LEA. **Revista Cadernos de Aulas do LEA**, Ilhéus, n. 3, p. 1 – 13, nov. 2014. Disponível em: http://www.uesc.br/revistas/calea/edicoes/rev3_artigo1.pdf. Acesso em: 04 jun. 2018.

SANTOS, B. S. Dilemas do nosso tempo: globalização, multiculturalismo e conhecimento. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 26, n. 1, p.13-32, jan. 2001.

SANTOS, J. L. **O que é cultura.** São Paulo: Brasiliense, 2006. (Coleção Primeiros Passos, 110).

SAPIR, E. **Linguística como Ciência**, Rio de Janeiro: Livraria Acadêmica, 1969.

SAUSSURE, F. **Curso de linguística geral.** São Paulo: Cultrix, 2004.

SCHOLL, A. P., FINGER, I. **Elaboração de um questionário de histórico da linguagem para pesquisa com bilíngues.** Nonada: Letras em Revista, 2013. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=512451671020>.

SPITZBERG, B. H.; CHAGNON, G. Conceptualizing intercultural competence. In: DEARDORFF, D. K. (Ed.). **The SAGE Handbook of Intercultural Competence**. Thousand Oaks: Sage, 2009. p. 2-52.

TRIANDIS, H. C. Cultural Intelligence in Organizations. **Group & Organization Management**, [s.l.], v. 31, n. 1, p. 20-26, fev. 2006. SAGE Publications. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1177/1059601105275253>. Acesso em: 03 jun. 2018.

TRIANDIS, H. C. Culture and social behavior. New York: McGraw-Hill
TROMPENAARS, F.; WOOLIAMs, P. **Business across cultures**. Chichester: Capstone Publishing, 2003.

WARDHAUGH, R. **An Introduction to Sociolinguistics**. 5. ed. New York: Basil Blackwell Inc., 1986.

WIGHT, M. **A Política do Poder**. Editora Universidade de Brasília. Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2002

WILLIAMS, R. **Palavras-chave**: um vocabulário de cultura e sociedade. Tradução de Sandra Guardini Vasconcelos. São Paulo: Boitempó, 2007.

WILSON, J., WARD, C., FISCHER, R. **Beyond cultural learning theory**: What can personality tell us about cultural competence? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(6).2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/258144424_Beyond_Culture_Learning_Theory_What_Can_Personality_Tell_Us_About_Cultural_Competence. Acesso em: 11 fev. 2018.

YELLEN, T. M. I.; MUMFORD, S. J. (1975). **The Cross-Cultural Interaction Inventory**: Development of overseas criterion measures and items that differentiate between successful and unsuccessful adjusters. (Technical Report 75-27). San Diego, CA: Navy Personnel Research and Development Center.

8 APÊNDICE

Questionário de Histórico de Linguagem e Habilidades Interculturais de militares em missão no exterior.

CARTA DE INFORMAÇÃO AOS PARTICIPANTES

V.Exa./V.Sa. está sendo convidado a responder um questionário que tem por objetivo coletar dados para a pesquisa sobre O militar em missão no exterior e a experiência com linguagem e cultura estrangeiras: fator de projeção internacional brasileira que integrará a dissertação de Mestrado da Profª Gisele Aparecida Emílio de Araújo Motta, sob a orientação da Profª. Dra. Maria Célia Barbosa Reis da Silva, do Curso de Mestrado em Ciências Aeroespaciais, realizado na Universidade da Força Aérea, UNIFA. As respostas serão analisadas em conjunto sendo realçado que estas representam apenas a opinião individual do inquirido e não da Força Aérea a que pertencem. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos (Dissertação de Mestrado). O questionário é anônimo, não havendo a necessidade de identificação. Não existem respostas certas ou erradas. Por isso, solicitamos a V.Exa./V.Sa. que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões. Os questionários preenchidos serão mantidos sob a guarda do pesquisador e de seu orientador e manuseados exclusivamente por eles. A participação não implicará ainda qualquer risco e é de caráter voluntário, podendo o participante retirar-se do estudo a qualquer momento, sem que haja consequências para ele, agora ou no futuro. O participante poderá ainda, quando quiser, contatar o responsável pela pesquisa, para obter novas informações ou esclarecer qualquer dúvida. Agradecemos a sua valiosa contribuição.

Rio de Janeiro, Campo dos Afonsos, 18 de junho de 2018.

Maria Célia Barbosa Reis da Silva - Orientadora
Gisele Aparecida Emílio de Araújo Motta - Pesquisadora Responsável

Endereço: PR Belo Jardim 1091 AP 202- Galeão, Rio de Janeiro-RJ. CEP 21941-290
Telefone para contato: (21) 3988-3037 (19) 98124- 6049
e-mail: garaujomotta@uol.com.br

INFORMAÇÕES INICIAIS

1. Durante a sua carreira militar quantas vezes V.Exa./V.Sa. já serviu fora do Brasil?

Marcar apenas uma oval.

Nunca

1 vez

2 vezes

Outra: _____

2. Em qual país ocorreu a última missão de V.Exa./V.Sa.?

3. Qual a duração da última missão no exterior de V.Exa./V.Sa. ?

4. Em sua última missão no exterior qual era a função de V.Exa./V.Sa.?

5. São muitos os testes padronizados para medir proficiência em línguas estrangeiras. Os mais conhecidos são os de língua inglesa, mas existem outros como os de língua francesa e italiana, por exemplo. Caso V.Exa IV.Sa. já tenha realizado algum destes testes de proficiência, indique:

Marcar tudo o que for aplicável.

- Teste Diagnóstico em Idiomas Estrangeiros (TDIE) CIEAR.
- Test of English as a Foreign Language (TOEFL)
- Test of English for International Communication (TOEIC)
- Proficiency (CPE)
- Certificate of Advanced English (CAE)
- International English Language Testing System (IELTS)
- Michigan English Language Assessment Battery (MELAB)
- Diploma de Estudos de Língua Francesa (DELF)
- Certificado de Italiano como Língua Estrangeira(CILS)
- Outra: _____

6. Caso V.Exa IV.Sa tenha respondido a pergunta anterior, por gentileza informar o nível obtido:

PARTE 1 - PROFICIÊNCIA AUTOAVALIADA

Medidas de autoavaliação.

7. 1. Liste as línguas que V.Exa. IV.Sa. conhece na ordem em que foram adquiridas (sendo 1 a língua nativa de V.Exa. IV.Sa.):

Marcar apenas uma oval por linha.

	Língua 1	Língua 2	Língua 3	Língua 4
Português	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inglês	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Espanhol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Francês	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alemão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Italiano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mandarim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coreano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. 2. Indique onde V.Exa.IV.Sa. aprendeu as línguas adquiridas (marque tantas opções quantas forem necessárias).

Marcar tudo o que for aplicável.

	Casa	Escola	Curso de línguas	Sozinho	Outro
Língua 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Língua 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Língua 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Língua 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. 3. Indique, em uma escala de 1 a 6 (1 = nada, 6 = muito), o quanto cada um destes fatores contribuiu para a aprendizagem das línguas estrangeiras adquiridas por V.Exa./V.Sa. :

Marcar tudo o que for aplicável.

	1	2	3	4	5	6
Formação Acadêmico/Profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cursos de idiomas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Música	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Televisão (filmes, séries,etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. 4. Em sua missão no exterior qual era a língua utilizada por V.Exa /V.Sa. nas relações profissionais (reuniões de negócio, reuniões sociais formais, etc.) e qual era a língua utilizada no cotidiano (interação com a população local, supermercados, restaurantes, etc.)? Liste todos os idiomas os quais fez uso indicando em quais situações.

11. 5. Partindo - se da premissa que o inglês é uma língua internacional e desejável nas interações internacionais, a pergunta a seguir versa sobre outros idiomas. Responda em uma escala de 1 a 6, qual o seu nível de proficiência em cada uma das habilidades linguísticas na língua local utilizada em sua missão, (1 = muito baixo, 2 = baixo, 3 = razoável, 4 = bom; 5 = muito bom e 6 = proficiente):

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Leitura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escrita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compreensão auditiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fala	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PARTE 2- HABILIDADES INTERCULTURAIS

As próximas perguntas estão relacionadas à experiência intercultural de V.Exa /V.Sa. em missão no exterior. O objetivo desta parte da pesquisa é verificar a percepção dos militares sobre as possíveis habilidades culturais necessárias ao pessoal da Força Aérea quando em missão em países estrangeiros. Nove categorias de tais habilidades, encontradas na Literatura, serão pesquisadas a seguir:

Categoria 1. Habilidades em idiomas estrangeiros

A categoria de habilidades em idiomas estrangeiros inclui as habilidades para falar, escrever, ler e entender um outro idioma. Esta capacidade de linguagem oferece uma vantagem na interação com os locais e a sua cultura.(Tradução nossa)

12. Quanto a habilidades em idiomas estrangeiros em minha ultima missão encontrei-me em situações onde foi (ou teria sido) importante para mim... Por favor, indique quão fortemente V.Exa N.Sa concorda ou discorda com as seguintes declarações:

Marcar apenas uma oval por linha.

	1.DISCORDO TOTALMENTE	2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	3. INDIFERENTE	4. CONCORDO PARCIALMENTE	5. CONCORDO TOTALMENTE
Falar a língua do país onde estive em missão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usar a linguagem fluente e precisa em todos os níveis normalmente pertinentes às necessidades profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assistir a programas de televisão e / ou ouvir rádio, como programas de notícias, no idioma do país estive em missão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ler placas, jornais, folhetos ou outros materiais impressos na língua do país onde estive em missão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Categoria 2. Comunicação verbal e não verbal

A comunicação verbal e não verbal é o envio e a compreensão de informações faladas ou não ditas sobre a intenção, o status, a conduta ou a mensagem que se deseja passar. (Tradução nossa)

13. Quanto a comunicação verbal e não verbal, em minha última missão encontrei-me em situações onde foi (ou teria sido) importante para mim... Por favor, indique quão fortemente V.Exa IV.Sa concorda ou discorda com as seguintes declarações, sendo 5= concordo totalmente e 1 = discordo totalmente.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1.DISCORDO TOTALMENTE	2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	3. INDIFERENTE	4. CONCORDO PARCIALMENTE	5. CONCORDO TOTALMENTE
Comunicar minha mensagem claramente aos habitantes locais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entender a comunicação não verbal sutil (por exemplo, sua linguagem corporal) quando interagindo com a população local.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajustar meu comportamento para transmitir intencionalmente informações sobre meu humor, comportamento, status ou intenção para os locais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Categoria 3. Aplicação de etiqueta social apropriada

A aplicação de etiqueta social apropriada implica conhecer e ser capaz de usar a etiqueta, convenções, normas, costumes, tradições, regras específicas de gênero etc., solicitadas em uma determinada situação em um determinado local. Cada país e região tem sua própria etiqueta social para diferentes contextos. (Tradução nossa)

14. Quanto a aplicação de etiqueta social apropriada, em minha última missão encontrei-me em situações onde foi (ou teria sido) importante para mim... Por favor, indique quão fortemente V.Exa IV.Sa concorda ou discorda com as seguintes declarações:

Marcar apenas uma oval por linha.

	1.DISCORDO TOTALMENTE	2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	3. INDIFERENTE	4. CONCORDO PARCIALMENTE	5. CONCORDO TOTALMENTE
Comportar-me de maneira apropriada à etiqueta social local (costumes usados em um jantar, por exemplo).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguir as regras de etiqueta que são exclusivas para a cultura, a fim de fazer com que os locais se sentissem à vontade comigo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mudar o meu comportamento para me adequar ao contexto cultural do/ no país onde estive em missão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Categoria 4. Gerenciamento de estresse em ambientes culturais desconhecidos

A gestão do estresse em um ambiente cultural desconhecido implica em ser capaz de reconhecer e lidar com o estresse resultante da falta de habilidades de linguagem ou incapacidade de compreender normas culturais em razão das diferenças culturais e étnicas. (Tradução nossa)

15. Quanto a gestão do estresse em um ambiente cultural desconhecido, em minha última missão encontrei-me em situações onde foi (ou teria sido) importante para mim... Por favor, indique quão fortemente V.Exa IV.Sa concorda ou discorda com as seguintes declarações:

Marcar apenas uma oval por linha.

	1.DISCORDO TOTALMENTE	2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	3. INDIFERENTE	4. CONCORDO PARCIALMENTE	5. CONCORDO TOTALMENTE
Reconhecer e gerenciar o estresse que senti em situações que surgiram da minha falta de acordo com as normas culturais do país onde eu estive em missão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptar meu comportamento para corresponder ao comportamento das pessoas locais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconhecer e administrar o estresse que senti em uma situação que surgiu devido a minha falta de habilidades linguísticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Categoria 5. Mudar o comportamento para adequar-se ao contexto cultural.

Mudar o comportamento para adequar-se ao contexto cultural envolve adaptar o comportamento para se igualar ao comportamento dos locais. Essa categoria é semelhante à de aplicar a etiqueta social apropriada, exceto que, aqui, há uma ênfase em modificar o próprio comportamento ou o comportamento de alguém para corresponder à determinada situação. (Tradução nossa)

16. Quanto a mudar o comportamento para adequar-se ao contexto cultural, em minha última missão encontrei-me em situações onde foi (ou teria sido) importante para mim... Por favor, indique quão fortemente V.Exa IV.Sa concorda ou discorda com as seguintes declarações: *Marcar apenas uma oval por linha.*

	1.DISCORDO TOTALMENTE	2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	3. INDIFERENTE	4. CONCORDO PARCIALMENTE	5. CONCORDO TOTALMENTE
Adaptar meu comportamento para corresponder ao comportamento das pessoas locais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interagir com os habitantes locais de maneira que possa ser estranha para um brasileiro, mas necessária para adaptar-se à cultura estrangeira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evitar práticas comuns da cultura brasileira em certos ambientes culturais, como falar em voz alta, apontar, cumprimentar com beijos na face por exemplo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Categoria 6. Coletar e interpretar informações observadas

A teoria da aprendizagem social de Bandura (1977) sugere que as oportunidades de observação e modelagem podem aumentar o aprendizado de um indivíduo sobre modos adequados de interação em uma cultura estrangeira. (Tradução nossa)

17. Quanto a coletar e interpretar informações observadas, em minha última missão encontrei-me em situações onde foi (ou teria sido) importante para mim... Por favor, indique quão fortemente V.Exa IV.Sa concorda ou discorda com as seguintes declarações:

Marcar apenas uma oval por linha.

	1.DISCORDO TOTALMENTE	2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	3. INDIFERENTE	4. CONCORDO PARCIALMENTE	5. CONCORDO TOTALMENTE
Observar o comportamento das pessoas ao meu redor para aprender como as pessoas locais interagem umas com as outras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Observar como os locais reagem a militares de outros países para aprender o que produz reações positivas e o que produz reações negativas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Observar como os locais reagem a outros locais para aprender o que produz reações positivas e o que produz reações negativas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Categoria 7. Utilizar conhecimento regional prévio

O conhecimento sobre uma região ou país fornece uma base básica para qualquer envolvimento nessa cultura, e entender como aplicar esse conhecimento à tomada de decisões estratégicas é provavelmente uma habilidade crítica para muitos militares que servem em uma cultura estrangeira. Além disso, o conhecimento básico sobre uma região pode demonstrar o interesse e a disposição de se esforçar para aprender sobre a cultura. Bhawuk (1998) afirma que é importante que todo o pessoal envolvido em uma cultura estrangeira aprenda a aplicar pelo menos algum conhecimento regional em seus trabalhos cotidianos. (Tradução nossa)

18. Quanto a utilizar conhecimento regional prévio, em minha última missão encontrei-me em situações onde foi (ou teria sido) importante para mim: Por favor, indique quão fortemente V.Exa IV.Sa concorda ou discorda com as seguintes declarações:

Marcar apenas uma oval por linha.

	1.DISCORDO TOTALMENTE	2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	3. INDIFERENTE	4. CONCORDO PARCIALMENTE	5. CONCORDO TOTALMENTE
Utilizar informações sobre a situação política atual do país.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilizar informações sobre as crenças religiosas das pessoas locais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilizar informações sobre a situação econômica atual do país .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Categoria 8. Aprendizagem auto-iniciada

O aprendizado auto-iniciado é definido como a iniciativa de aprender além do treinamento fornecido sobre o país, cultura ou idioma. É necessário estar disposto a ir além desse treinamento e desejar melhorar constantemente o desempenho intercultural. (Tradução nossa)

19. Quanto ao aprendizado auto-iniciado, em minha última missão encontrei-me em situações onde foi (ou teria sido) importante para mim... Por favor, indique quão fortemente V.Exa IV.Sa concorda ou discorda com as seguintes declarações:

Marcar apenas uma oval por linha.

	1.DISCORDO TOTALMENTE	2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	3. INDIFERENTE	4. CONCORDO PARCIALMENTE	5. CONCORDO TOTALMENTE
Tomar a iniciativa de conversar com alguém do país onde estive em missão (meu intérprete ou motorista) para aprender mais sobre a cultura e / ou idioma local.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tomar a iniciativa de voluntariar-me ou solicitar oportunidades adicionais a Força para aprender sobre a cultura e / ou idioma do país onde fui implantado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Passar meu tempo de lazer com as pessoas locais no país onde estive em missão para aprender sua língua, costumes, valores e entender seu comportamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprender sozinho (por exemplo, através da Internet, livros, softwares, app, ou conversando com outras pessoas) sobre o país onde eu deveria ser implantado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Categoria 9. Respeitar as diferenças culturais

Respeitar as diferenças culturais consiste em respeitar os valores, as opiniões e a mentalidade dos habitantes locais, e reconhecer que os estereótipos, existentes em toda cultura, devem ser evitados e não usados como base para opiniões. Esta categoria também inclui o reconhecimento de que as culturas diferem-se umas das outras, mas estas não são superiores ou inferiores entre si. (Tradução nossa)

20. Quanto respeitar as diferenças culturais, em minha última missão encontrei-me em situações onde foi (ou teria sido) importante para mim... Por favor, indique quão fortemente V.Exa IV.Sa concorda ou discorda com as seguintes declarações:

Marcar apenas uma oval por linha.

	1.DISCORDO TOTALMENTE	2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	3. INDIFERENTE	4. CONCORDO PARCIALMENTE	5. CONCORDO TOTALMENTE
Respeitar os valores, as opiniões e a mentalidade dos povos locais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconhecer que existem estereótipos, mas que eu deveria tentar não formar opiniões sobre os locais que conheci baseados em estereótipos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconhecer que a cultura brasileira é diferente da cultura local, mas não é superior ou inferior.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PARTE 3- TREINAMENTO

O termo treinamento aqui refere-se ao esforço de preparar o pessoal para os requisitos de desempenho intercultural nas missões no exterior atuais e futuras.

1. Indique, por favor, qual o seu grau de concordância ou discordância em relação aos itens a seguir. Quanto mais próximo do 1, MENOR é o grau de concordância com a afirmação. Quanto mais próximo do 5, MAIOR é o grau de concordância.

21. O conhecimento que recebi ao longo da minha carreira referente a língua e cultura estrangeira me ajudou a:

Marcar apenas uma oval por linha.

	1.DISCORDO TOTALMENTE	2. NÃO CONCORDO TOTALMENTE	3. INDIFERENTE	4. CONCORDO PARCIALMENTE	5. CONCORDO TOTALMENTE
Escrever, ler e falar a língua do país para onde fui designado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manter uma comunicação efetiva, verbal e não verbal no país onde estive em missão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerenciar o estresse de estar em um ambiente cultural desconhecido no país onde estive em missão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mudar o comportamento para me adequar ao contexto cultural do/ no país onde estive em missão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilizar conhecimentos regionais do país.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabelecer minha autoridade no país onde a missão ocorreu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usar etiquetas sociais adequadas para o país onde estive em missão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Força Aérea não me treinou.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Outras informações

22. 1. Use a escala abaixo para melhor descrever em quantidade, a interação que V.Exa. (V.Sa.) teve com a população estrangeira durante a sua missão no exterior.

Marcar tudo o que for aplicável.

	1.NUNCA	2.RARAMENTE	3. OCASIONALMENTE	4. REGULARMENTE	5.DIARIAMENTE
Tive algumas interlocuções informais ou troquei informações com cidadãos da nação anfitriã.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analisei as ações ou intenções de indivíduos ou de grupos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instrui formalmente as pessoas(motoristas, funcionárias(os)) em como realizar tarefas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tentei construir rapidamente relacionamentos com grupos de pessoas da nação anfitriã.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reuni e interpretei informações obtidas por meio de observação no país onde a missão ocorreu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. 2. Descreva o grau de importância que V.Exa./V.Sa. atribui, quanto ao domínio do idioma estrangeiro local, nas interações com a população estrangeira durante a sua missão no exterior:

Marcar tudo o que for aplicável.

	1.NÃO MUITO IMPORTANTE	2. POUCO IMPORTANTE	3. ALGUMA IMPORTÂNCIA	4.IMPORTANTE	5.ABSOLUTAMENTE ESSENCIAL
Realizar interlocuções informais ou trocar informações com cidadãos da nação anfitriã.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analisar ações ou intenções de indivíduos ou de grupos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instruir formalmente as pessoas em como realizar tarefas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Construir rapidamente relacionamentos com grupos de pessoas da nação anfitriã.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reunir e interpretar informações obtidas por meio de observação no país onde a missão ocorreu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. 3. Caso haja alguma outra informação que V.Exa /V.Sa. ache importante sobre processo de adaptação de uma pessoa ou grupo a outra cultura da qual não faz parte (aculturação) relacionado a sua missão, por favor, escreva abaixo:

Muito obrigada.

Com tecnologia
 Google Forms

ANEXO 1**Solicitação de permissão de uso e adaptação do *Cross-Cultural Skills for Deployed Air Force Personnel Defining Cross-Cultural Performance***

Re: [EXT] Requesting Permission Email
De: "Bernstein Beth" <bethb@rand.org>
Para: garaujomotta@uol.com.br

Gisele,

You are welcome to use the survey instrument without permission. All of our research is available for noncommercial use and is downloadable for free on our website. Please be sure to include the appropriate citation. For the translated portions, please include that "This translation was not verified or approved by the RAND Corporation."

Best of luck with your thesis!

Beth Bernstein

Permissions

Office of External Affairs

RAND Corporation

1776 Main Street

PO Box 2138

Santa Monica, CA 90401


Email: bethb@rand.org

Ph: 310.393.0411 x7423

ANEXO 2

QUADRO HIERÁRQUICO DE OFICIAIS DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA

Quadro 7 - Graus hierárquicos da Força Aérea Brasileira

Oficiais Gerais	Oficiais Superiores	Oficiais Intermediários	Oficiais Subalternos
 Marechal do Ar	 Coronel	 Capitão	 Primeiro Tenente
 Tenente-Brigadeiro-do-Ar	 Tenente-Coronel		 Segundo Tenente
 Major-Brigadeiro-do-Ar	 Major		 Aspirante
 Brigadeiro			

Fonte: Elaborado pelo autor (2018) com base no Ministério da Aeronáutica 2018