



FORMAS DE FOMENTO E TIPOS DE INCENTIVO AO INTERCÂMBIO INTERNACIONAL

FORMS AND TYPES OF INCENTIVE IN INTERNATIONAL EXCHANGE

Noiriel Ignácio Santos Leal*
Fabrício Meller-da-Silva**

RESUMO: Este trabalho buscou identificar tipos de incentivo ao intercâmbio internacional e as formas de fomento à internacionalização. Duas realidades são destacadas: a) dos intercâmbios acadêmicos, que no início eram majoritariamente de docentes e pesquisadores e depois se estendeu para discentes; b) do viés profissional, com a expansão de empresas para o exterior, que impulsionou seus colaboradores à mudança de país. Sendo assim, foi realizado um levantamento bibliográfico, de natureza qualitativa, sobre organizações e instituições que incentivam o intercâmbio, e as formas de fomento utilizadas. O resultado encontrado foi o crescimento significativo de intercâmbios acadêmicos que, de 1975 a 2012, aumentou em 500%, e, após iniciativas do governo, como o Ciência sem Fronteiras em 2011 e Programas específicos da Capes, o intercâmbio acadêmico expandiu 12% ao ano. Ainda, foi impulsionado por programas de incentivo de uma instituição financeira desde 2012 a 2020. Destaca-se, também, o crescimento dos intercâmbios profissionais apoiados por iniciativas de implantação estratégica de empresas e polos no exterior, para fortalecer o mercado financeiro. Espera-se, assim, que com essa visão panorâmica dos tipos de fomento, sejam criadas novas formas de incentivo ao intercâmbio internacional.

PALAVRAS-CHAVE: Tipos; Incentivo; Fomento; Intercâmbio acadêmico e profissional.

ABSTRACT: Current paper identifies the types of incentive in international exchange and promotion forms towards internationalization. Two ideas should be underscored: a) academic exchanges, which initially were preponderantly for academics and researchers and, later on, were extended to students; b) professional exchange, due to entrepreneurs' foreign expansion which triggered collaborators towards moving to other countries. A bibliographic and qualitative review was undertaken on organizations and institutions that fomented exchange and the types of incentives used. Results showed a significant increase (500%) in academic exchanges between 1975 and 2012, and, posterior to government initiatives, such as Science without Borders in 2011 and Capes' specific programs, academic exchange expanded at 12% a year. Further, this phenomenon was triggered by programs of a financial institution between 2012 and 2020. There has been a growth in professional exchanges backed by initiatives in strategic implantations of firms in foreign lands to strengthen the financial market. It may be expected that within the context of such an overview, new forms of incentives will arise in international exchange.

KEY WORDS: Type; Incentive; Promotion; Academic and professional exchange.

INTRODUÇÃO

O intercâmbio internacional possibilita a aquisição de novos conhecimentos, a vivência de uma cultura, muitas vezes totalmente diversa da que se vive no país de origem e, talvez, até a divergência linguística. Esse aprendizado cultural gera novas oportunidades educacionais e, porque não dizer, profissionais também, (DALMOLIN *et al.*, 2013). Além desses fatores, o intercâmbio promove e internacionaliza o conhecimento, expande suas fronteiras e proporciona inovação científica, pela permuta e transferência.

Na literatura, encontra-se que “pesquisadores e professores brasileiros há décadas mantêm relações de cooperação e intercâmbio no plano internacional” (PANIZZI, 2006, p. 61). Ou seja, recebemos colaboração e apoio do

* Mestre em Gestão do Conhecimento nas Organizações pela Universidade Cesumar (Unicesumar), Maringá (PR), Brasil.

** Pesquisador no Programa de Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação (PROFENIT/UEM). Professor Adjunto na Universidade Estadual de Maringá (UEM). Maringá (PR), Brasil.

exterior, como a missão francesa que trouxe apoio de estruturação à Universidade de São Paulo (USP) no seu início (SHILLING, 2016); assim como docentes e alunos brasileiros adquirem e registram uma experiência internacional no seu currículo. É possível citar cientistas famosos que estudaram no exterior e trouxeram conhecimento para o Brasil como, por exemplo: Miguel Nicolelis, que estudou na Duke University nos EUA e ajuda a tratar pessoas com paralisias e limitação de movimentos; também, Johanna Debereiner, agrônoma, que estudou na Academia de Ciências do Vaticano, e dispensou o uso de fertilizantes na utilização de certas bactérias como adubo, e, ainda, na elaboração do proálcool.

O intercâmbio internacional propicia o enriquecimento acadêmico e profissional, pela transferência de conhecimento, sendo uma “força poderosa que impulsiona a mudança de práticas e de formas de se conceber o mundo.” (OLIVEIRA; FREITAS, 2017, p. 776), por isso a importância dos órgãos de fomento.

Dessa forma, este trabalho tem por objetivo identificar que tipos de instituições/organizações realizam intercâmbios internacionais e quais as formas de incentivo utilizadas nas ações de internacionalização, sejam acadêmicas ou profissionais; para contribuir, a partir deste conhecimento, com a criação de novas formas de fomento ao intercâmbio internacional.

Portanto, a pergunta a que este artigo busca responder é: as formas de incentivo das instituições de apoio e das empresas contribuem para aumentar o intercâmbio internacional atualmente? Para isso, é importante apresentar o panorama geral existente no país.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 INTERCÂMBIOS INTERNACIONAIS

A globalização mundial é um processo que vem se desenvolvendo já há alguns anos de acordo com Dalmolin *et al.* (2013), tanto pela progressão da tecnologia, quanto pelas fronteiras, que não delimitam, ou melhor, não restringem mais uma pessoa ao seu próprio país, mas facilitam experiências internacionais e abrem espaços para o contato rápido e fácil com o mundo todo em instantes. Sendo assim, cada vez é mais comum ter pessoas com experiências vividas no exterior. As viagens podem ser por inúmeros motivos, mas serão destacadas as que se referem ao âmbito acadêmico e profissional.

Dalmolin *et al.* (2013) afirmam que têm se intensificadas as experiências internacionais, que são motivadas tanto pelo Ministério da Educação (MEC) como pelas Instituições de Ensino Superior (IES), que fomentam essa atividade, na graduação e pós-graduação, com bolsas e programas internacionais. Os autores indicam, ainda, uma tendência de continuidade de investimento, por parte do governo brasileiro, no sentido de incentivar a mobilidade, com a finalidade de proporcionar aos estudantes brasileiros experiências significativas no exterior.

Isso se deve a uma busca por melhorar a qualidade do ensino com novas metodologias, que além de proporcionar experiências interculturais, irão agregar eficiência ao futuro profissional, uma vez que essa mobilidade capacita o acadêmico no sentido pessoal, social e profissional. Davenport e Prusak (1999) enfatizam que no que se refere à interação face a face, esta é considerada, pela literatura, como o meio mais eficaz para o compartilhamento da informação. A proximidade física e a informalidade existentes nesse tipo de contato são fatores que influenciam positivamente a troca de informações.

Deve-se levar em consideração que no país onde se realiza o intercâmbio existe uma realidade diferente, até porque a cultura é outra, assim como os padrões de vida e, até mesmo, os processos de ensino e aprendizagem, que acabam se apresentando de uma forma diversa do país de origem, em aspectos mais ou menos acentuados, dependendo do país de destino (MOREIRA; OGASAVARA, 2018).

2.2 CONHECIMENTO

Vivemos em um mundo de constantes transformações e dinâmico, com muitas mudanças no modo de vida, não só do brasileiro, mas porque não dizer, primeiramente em nível mundial. No entanto, as mudanças não param por aí, mas têm acontecido de forma constante, carregando consigo o termo de sociedade do conhecimento (DALMOLIN *et al.*, 2013), o que, decididamente, influencia o pensamento e diretrizes organizacionais contemporâneos.

Conforme Freire e Espanhol (2014), o conhecimento é um fator de produção, principalmente em áreas como a tecnologia ou a informática que surgiram nesse interim de transformações. Temos, hoje, uma gama de informações sobre o conhecimento e sua gestão, que podem ser fatores decisivos na manutenção de instituições e organizações, se bem aplicados.

De acordo com Souza (2014), o conhecimento possui aspectos interativos. E este conhecimento pode se estabelecer de forma tácita ou explícita. Sobre o conhecimento explícito considera Souza (2014) que é o que está à mostra, registrado, o que se fala, o que já está publicado. Melo (2003, p. 34) esclarece que o conhecimento tácito se origina

de experiências vividas pelo indivíduo como elemento observador de seu mundo em diversos cenários. Trata-se de um tipo de conhecimento incorporado ao ser que muitas vezes sequer tem consciência de sua existência.

Partindo desse entendimento, é possível compreender a sua aplicação nos processos de estudo e, mais precisamente, na experiência de intercâmbio, pois se configura nas duas formas básicas com as quais o aluno de intercâmbio terá contato no país que o acolhe. Seja numa aula expositiva, com a apresentação do conhecimento explícito, ou na internalização do conteúdo, por exemplo, no qual se exemplifica o surgimento do conhecimento tácito; na verdade, o conhecimento se apresenta de forma cíclica. De acordo com Davila *et al.* (2014), primeiro vem a criação, depois o compartilhamento, depois a aplicação e, por último, a geração de valor.

Conforme Takeushi e Nonaka (2008), a geração de conhecimento acontece na transformação dos dois tipos de conhecimentos, seja de maneira individual ou coletiva, de acordo com a situação. Dessa forma, o conhecimento não se perde, mas é transferido a outros para novas assimilações que tornam ao ciclo do conhecimento e é convertido em nova aprendizagem, agora, porém, de maneira diferente. De acordo com Davila *et al.* (2014, p. 17) “o conhecimento compartilhado pelo expositor externo é transmitido como informação, serve como base para a criação de um novo conhecimento.”

Então, propiciar uma viagem a outro país, para que o aluno tenha contato com novas formas de ensino, outra língua, outras interações coletivas e individuais, e outra cultura propicia um mergulho num campo fértil de possibilidades de criação do conhecimento. O resultado é diferente principalmente para as mentes abertas ao desenvolvimento, como é o caso de estudantes comprometidos com a aprendizagem e com a aplicação desta em seus estudos e na sociedade.

3 INSTITUIÇÕES DE FOMENTO

3.1 INSTITUIÇÕES DE ENSINO

Os programas de intercâmbio têm buscado fomentar a internacionalização da ciência e das novas tecnologias (DALMOLIN *et al.*, 2013). Os autores argumentam que uma das maneiras de sair da convencionalidade da formação tradicional é por meio da internacionalização, com a experiência teórica e prática, participação em grupos de pesquisa e também em congressos internacionais, que, ainda, trazem visibilidade internacional à instituição que os abriga, proporcionando a formação de parcerias para desenvolvimento de atividades conjuntas.

E, nesse viés, existem muitos convênios de intercâmbio entre várias instituições, dentre os quais alguns que concedem bolsas de estudo de intercâmbio internacional, como, por exemplo, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior (Capes), para fomentar a capacitação docente em vários níveis, e o MEC, com bolsas de intercâmbio para discentes como, por exemplo, o Programa Unibral, o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica - PIBIC e outros que serão comentados em tópico específico.

Consideram Dalmolin *et al.* (2013) que as parcerias de convênio internacional são pensadas após a constatação dos benefícios que a experiência no exterior traz aos que dela participam, uma vez que voltam mais preparados para a vida acadêmica, social e profissional. Sendo assim, instituições de ensino enviam professores e alunos para o exterior para terem uma experiência internacional, no intuito de preparar melhor o seu quadro docente, bem como seus acadêmicos.

Da mesma forma, docentes participam de cursos no exterior de mestrado, doutorado, pós-doutorado e fazem apresentação de trabalhos e artigos e, ainda, são convidados para ministração de aulas e participação em projetos e pesquisas conjuntas. De acordo com Dalmolin *et al.* (2013), esse tipo de intercâmbio advém da necessidade de capacitação no desenvolvimento de habilidades e competências, sendo que muitos acordos internacionais são firmados com a visão da internacionalização das instituições, para qualificar seus docentes e oportunizar aos seus discentes a participação nos processos de parcerias internacionais. De acordo com Oliveira e Freitas (2017), a universidade é uma ponte de interação e fomenta o intercâmbio de conhecimentos.

3.2 INTERCÂMBIOS - INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Existe, também, o intercâmbio fomentado por instituições financeiras. Assim, abre-se possibilidade para que centenas de instituições de ensino, em várias partes do mundo, participem de experiências internacionais. Nesse viés, pode-se citar o Programa de bolsas Ibero-Americanas que incentiva a internacionalização, na participação em processos que enviaram professores e alunos ao exterior de 2012 a 2020, com concessão de bolsas de estudo aos intercambistas (SANTANDER, 2018). Esse fator de incentivo impulsionou o crescimento da atividade de intercâmbios no exterior ao longo dos últimos oito anos, sendo que a lista de universidades conveniadas à instituição financiadora, ao redor do mundo, registra centenas de parceiras desses programas de bolsas.

Um dos requisitos para a concessão das bolsas é que o aluno tenha bom aproveitamento do estudo no país de destino, uma vez que se trata de intercâmbio estudantil. Sendo assim, o principal objetivo da viagem é usufruir de um intercâmbio internacional de estudos, na aquisição de conhecimento, com vistas ao aprimoramento acadêmico e cultural. O intercâmbio não prepara somente com a participação em atividades acadêmicas, mas abrange uma aprendizagem da história e cultura local, o que certamente enriquece a visão de mundo (DALMOLIN *et al.*, 2012, p. 443).

3.3 INTERCÂMBIOS - INSTITUIÇÃO INDEPENDENTES

Além do incentivo ao intercâmbio internacional vindo das instituições de ensino, empresariais e financeiras, temos as instituições independentes, que investem altos valores nesses programas, entre as quais citamos:

a) **Rotary** - tem como mote para suas quotas de bolsas: Rotary pela Paz (ROTARY, 2020), que “[...] contribuem para um mundo melhor e fazem da paz uma prioridade”. Essa organização, sem fins lucrativos, proporciona intercâmbios que visam profissões que têm a ver com a paz. Essas bolsas abrangem os valores relativos à passagem, hospedagem e alimentação. São bolsas outorgadas para a realização de mestrado e para a realização de cursos de aperfeiçoamento profissional, para jovens com idade entre 15 e 19 anos, sempre com a intenção do aperfeiçoamento pessoal, para alcançar a viabilização da paz mundial. Como em todos os programas de bolsas, alguns critérios são exigidos dos selecionados:

- fluência em inglês;
- demonstração de sério compromisso com a paz e compreensão mundial;
- ter excelentes habilidades de liderança;
- específica para o mestrado: ter bacharelado e pelo menos três anos de experiência voluntária ou profissional em período integral;
- específica para o aperfeiçoamento profissional: ter no mínimo cinco anos de experiência voluntária ou profissional e histórico acadêmico exemplar.

O Rotary teve início em 1929 e desde 1972 fez a união de todos os clubes do mundo. Está, atualmente, em 150 países, com 32.000 clubes Rotary e envia, anualmente, 9.000 estudantes para intercâmbios internacionais (ROTARY, 2020).

b) *Association Internationale des Etudiants em Sciences Economiques et Commerciales - AIESEC* – organização global, que representa a maior liderança jovem mundial, pois é administrada por voluntários entre 18 e 30 anos (AIESEC, 2020). Promove a realização de intercâmbios para desenvolver habilidades tais como:

- autoconhecimento (explorar pontos fortes);
- conhecimento global (ser um cidadão do mundo);
- impactar outros (empoderamento);
- decisões (solução de problemas).

São áreas relativas aos intercâmbios internacionais que acontecem tanto para situações profissionais como para ações sociais, além de ter uma equipe de controle de toda a gestão de pessoas e processos no envio e recebimento dos intercambistas e suas realizações no exterior.

Já atua desde 1948 ao redor do mundo e está em mais de 120 países. Somente no Brasil, tem mais de 2 mil membros. Com toda essa expansão, tem uma mobilidade internacional maior que 6 mil intercâmbios por ano. Além de ser ligada a mais de 100 organizações. Tudo isso para incentivar e desenvolver a liderança jovem (AIESEC, 2020).

c) **Lions** – visam ajudar comunidades carentes locais e ao redor do mundo.

Atualmente se encontram em 210 países, com mais de 1,3 milhão de associados, e ressaltam que embora com pensamentos diferentes, possuem um mesmo ideal pelo qual lutam, que é “a comunidade é o que fazemos dela” (LIONS, 2019).

Um dos programas de intercâmbio do Lions é o juvenil, que contempla alunos de 15 a 22 anos, que podem ir para todos os países onde existem sedes da organização, pois ficam hospedados nas casas dos associados, o que facilita o processo e promove a possibilidade de conhecimento entre pessoas da mesma idade, que possuem uma cultura diversa, para, assim, reconhecer afinidades e diferenças nessas relações interculturais.

A promoção desse intercâmbio tem a finalidade de que o jovem aprenda a conviver em e com culturas e pessoas diferentes ao redor do mundo e esse fator tende a se refletir na sua vida pessoal e profissional.

3.4 INTERCÂMBIO – EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES

Na questão do trabalho, empresas brasileiras aumentaram seu percentual de envio de profissionais para outros países de forma crescente, para atender à necessidade das empresas (CALDERON; GUEDES; CARVALHO, 2016). Elas têm participado mais do mercado internacional, conforme Pereira, Pimentel e Kato (2005), abrindo frentes no

exterior e, conseqüentemente, enviando seus colaboradores para trabalhar nesses postos internacionais. São muitas as barreiras a serem transpostas quando uma empresa decide abrir um polo no exterior, que vão desde local, cultura, leis empresariais e situação do país, até a dificuldade de encontrar colaboradores de confiança e com conhecimentos estratégicos para atender às necessidades e desafios da empresa no estrangeiro.

Por esse fato, é interessante destacar a afirmação de Gonzáles e Oliveira (2011) sobre a predominância na literatura quanto às práticas de recursos humanos, no sentido de colaborar na adaptação do expatriado, que podem contribuir para sua adequação sociocultural e, assim, interferir no desenvolvimento do seu trabalho. O autor informa que essa é uma adaptação muito importante, por depender dela o sucesso ou fracasso da missão profissional no exterior, pois o trabalhador expatriado enfrentará desafios em sua experiência internacional que devem ser transpostos, a fim de que consiga atingir seus objetivos no país de destino. Gonzáles e Oliveira (2011, p. 14) consideram que

Não existe uma abordagem estritamente gerencial, e sim abordagens multidisciplinares que desde a psicologia e o estudo das transições culturais desvendam processos passíveis de afetar o desempenho do expatriado e, em consequência, a estratégia internacional da organização.

Ou seja, fatores psicológicos, culturais ou outros, podem afetar o resultado do desempenho do funcionário expatriado e, conseqüentemente, podem facilitar ou dificultar o processo de internacionalização de uma empresa.

Segundo Gonzáles e Oliveira (2011), os trabalhadores enviados em intercâmbios profissionais podem receber influência de cinco domínios, que são: a) fatores individuais b) fatores relacionados ao trabalho c) cultura organizacional d) socialização no trabalho e) outros não relacionados ao trabalho. A partir dessas interações acontecerá a adaptação do expatriado quanto à vivência geral e quanto às relações sociais e no trabalho, pois não se requer uma adequação somente em nível de ambiente profissional. Todos esses fatores podem interferir no trabalho do expatriado e, por consequência, nos objetivos organizacionais.

De acordo com Bianchi (2015), a falta de comunicação pode levar o trabalhador a se sentir como um exilado, como alguém que foi esquecido. Para Pereira, Pimentel e Kato (2005), é importante ter estratégias de cuidado no envio de colaboradores para trabalhar no exterior, pois o suporte para que eles atinjam o objetivo da empresa é fundamental. Scherer e Minelli (2018) confirmam este viés de cuidado quando informam duas características básicas para um profissional trabalhar no exterior e ser enviado por uma empresa, sendo uma delas **estável**, que é a responsabilidade pessoal, o comprometimento, a capacidade de enfrentamento de situações estressantes e a outra é **instável**, que é justamente a capacidade de ter flexibilidade de ajustamento, de adaptação e de interação social.

Conforme Gonçalves (2013), a maneira como cada intercambista vivencia seu intercâmbio tem relação com suas experiências anteriores. Sendo assim, tudo irá depender de como se está psiquicamente preparado para embarcar para o exterior. Dalmolin *et al.* (2013, p. 43) afirmam que

[...] a experiência de viver em outro país proporciona conhecer hábitos diferentes e específicos, abre novas perspectivas, auxilia na superação de dificuldades, pois o intercambista precisa se adaptar ao ambiente, enfrentar desafios e crescer sobretudo na perspectiva de fortalecimento emocional, haja vista que a distância dos laços afetivos de origem propicia a vulnerabilidade no processo de tomada de decisões da vida pessoal e profissional.

Verificando as implicações das dificuldades culturais, é importante destacar que a pessoa que participa de intercâmbios internacionais, segundo Gonçalves (2013), praticamente perde seus referenciais de simbologias, pois a maneira como sempre se comunicou por gestos, expressões faciais, códigos familiares, não são referência no outro país, e isso gera angústia no indivíduo. Ou seja, tudo que lhe eram referenciais como um simples aperto de mão, um sorriso, um piscar de olhos, a ironia de uma brincadeira, ou mesmo os protocolos de bom costume e de como se comportar não são entendidos da mesma forma, e essas “pistas”, conforme o autor, desaparecem, dando uma sensação de que ele seja “um peixe fora d’água”.

Machado e Hernandez (2004) afirmam que a família é um apoio para o expatriado, pois o ajuda no entendimento da cultura e costumes do país de destino. Pereira, Pimentel e Kato (2005) comentam que um dos fatores

que pode contribuir, ou não, para a aculturação do indivíduo é a família, uma vez que, com ela, o intercambista irá frequentar espaços sociais de forma ativa e interagir na nova cultura, mas trazendo consigo referenciais de sua cultura, implícitos na relação familiar. Ainda, segundo os autores, o impacto de aculturação, muitas vezes, irá para a esposa e filhos, o que num primeiro momento pode ser bom para a empresa, mas deve-se levar em consideração que esse fator pode comprometer todo o projeto empresarial naquele momento, pois, dependendo da reação da família, ela não consegue permanecer no país acolhedor e, sendo assim, talvez nem o colaborador.

Conforme Machado (2017), quase triplicou o número de intercâmbios internacionais de 2007 a 2017. Sendo que antes a busca era por programas de aprendizagem de idiomas, mas atualmente a procura está voltada ao intercâmbio com possibilidade de trabalho. Os programas são atraentes por possibilitarem realização para quem não tem muito dinheiro, crescimento profissional ou, ainda, viabilizam a mudança de país.

3.5 INTERCÂMBIO – INSTITUIÇÕES GOVERNAMENTAIS

3.5.1 Ciência sem fronteiras

O Ciência sem Fronteiras foi um programa que visava à internacionalização da pesquisa, inovação e tecnologia no país, criado por uma iniciativa governamental, com participação do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) e do MEC. Tinha o objetivo de proporcionar a possibilidade de intercâmbios a graduandos e pós-graduandos, *lato e stricto sensu*, desde doutorado sanduíche a mestrados profissionais (BUSTAMANTE, 2020). Em todos os níveis da academia, incentiva a pesquisa científica e inovação tecnológica, para propiciar o contato com a pesquisa de ponta; além de fomentar o interesse de pesquisadores na participação em pesquisas conjuntas com outros países. As principais áreas de intercâmbio foram as engenharias e as diversas ramificações das tecnológicas.

Até o ano de 2017, o Programa Ciência sem Fronteiras estava ativo e chegou a levar milhares de intercambistas para vários países, com a finalidade de vivenciarem a experiência internacional e adquirirem novos conhecimentos (BUSTAMANTE, 2020). Segundo a autora, o programa que teve início em 2011 divulgou seu último edital no ano de 2014, sendo que de 2012 a 2016 financiou aproximadamente 93 mil bolsas, sendo que 73% eram para alunos de graduação.

No total, foram 101.446 envios nos diversos níveis de ensino, desde a graduação até pós-doutorado, além de abranger pesquisadores. A autora complementa, que após o término do Programa Ciência sem Fronteiras, a folha de São Paulo publicou, em 20 de novembro de 2017 (ESTADÃO, 2017), que o número de intercâmbios caiu em 99% entre os alunos de graduação de instituições públicas (BUSTAMANTE, 2020).

3.5.2 Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes

Conforme a Capes (2008), que atua com a capacitação no ensino superior, a entidade teve início em 1952. Foi bastante desafiada e quase extinta, quando em 92 recebeu o status de Fundação Pública, o que lhe conferiu melhor visibilidade. Em 2009, possibilitou o aprimoramento de 330.000 professores de escolas estaduais e municipais que gratuitamente obtiveram ensino de capacitação profissional na sua área de atuação. Em 2019, apresenta dados de apoio à formação de mais de 3.500 doutores, em cerca de 900 projetos realizados com a França, sua mais antiga parceria internacional, há quase quatro décadas (CAPES, 2019).

É importante citar ainda o Programa Capes Fulbright Brasil, que foi criado nos EUA por uma lei do senador Fulbright e chegou aqui em 1957. Esse programa envia professores brasileiros para desenvolverem suas pesquisas nos EUA, assim como recebe pesquisadores daquele país. Já promoveu o intercâmbio de mais de 3,5 mil brasileiros e recebeu mais de 3 mil norte-americanos (CAPES, 2020). Nesse mesmo viés o Programa Capes Print, que dá ênfase

a alunos e docentes da pós-graduação *stricto sensu*, fomentando a internacionalização nas instituições contempladas pela bolsa, na sua área de escolha, incentivada pelo apoio internacional, também no envio e recebimento de alunos. E programas específicos como o Programa Conjunto de Bolsas de Doutorado na Alemanha (DAAD) para intercâmbio numa interação com aquele país.

Dessa forma, a Capes contribui para o ensino superior no sentido de possibilitar a capacitação dos seus docentes, uma vez que investe em programas de bolsas no exterior, enviando docentes para concluir ou fazer parte de sua especialização em outro país (CAPES, 2008). O seu nível de abrangência é o doutorado sanduíche, doutorado pleno, professor visitante no exterior, cátedra e pós-doutorado.

Em Capes (2008), encontra-se que são quatro tipos de pesquisas: a) a pesquisa conjunta com professores de outros países, com mobilidade internacional dos pares; b) parcerias universitárias, na qual dois países fazem acordo para aproximar a sua matriz curricular, por meio do intercâmbio discente; c) projetos institucionais, para fomentar a internacionalização; e d) projetos associativos no mesmo país para maximizar os resultados acadêmicos.

3.5.3 Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq

O CNPq tem por missão promover o desenvolvimento da pesquisa e tecnologia no país, além de incentivar a formação de pesquisadores em nível nacional. Desde sua criação, participa do processo do fomento da pesquisa na formulação e acompanhamento de políticas de pesquisa, tecnologia e inovação; incentivando a pesquisa no país e, também, dando visibilidade à pesquisa e pesquisadores nacionais internacionalmente (FARIA, 2020).

É importante destacar que a diferença com a Capes é justamente em que não se concentra apenas nos docentes universitários, mas nos pesquisadores em geral. Ainda, possui um programa para a importação de bens de pesquisa e disponibiliza a Plataforma Lattes de acesso aos dados de pesquisadores. No entanto, aqui se pretende destacar a sua atuação no viés específico da oferta de bolsas para intercâmbio no exterior.

4 METODOLOGIA

Neste trabalho foi utilizada a pesquisa bibliográfica, de abrangência qualitativa, a partir de um levantamento documental de dados e informações de artigos sobre intercâmbio internacional acadêmico e profissional e, ainda, sobre a mobilidade acadêmica.

A partir desta pesquisa, foi feito um levantamento dos tipos de instituições/organizações, que atuam no contexto internacional, com ação de fomento à internacionalização, quais sejam:

- a) instituições de ensino
- b) instituições financeiras
- c) instituições independentes
 - Rotary
 - AIESEC
 - Lions
- d) empresas e organizações
- e) instituições governamentais
 - Ciência sem Fronteiras (CsF)
 - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes)
 - Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq)

Destas instituições foram elencadas várias formas de fomento utilizadas como incentivo ao intercâmbio internacional. A pesquisa aborda o viés acadêmico e tangencia o intercâmbio profissional.

A apresentação dos dados se dá com informações mais abrangentes sobre a ocorrência de intercâmbios em anos subsequentes e converge para dados mais específicos de cada uma, com inclusão da sistematização e especificidades de suas ações.

5 RESULTADO E DISCUSSÃO

As várias instituições e organizações de incentivo e as formas de fomento utilizadas por elas estimulam as experiências internacionais. Os dados levantados sobre esses tipos de incentivo demonstram sua importância na contribuição para o crescimento dos intercâmbios no exterior, pois os números de experiências internacionais que foram apoiadas pelas instituições de fomento são relevantes, como se apresenta a seguir.

O Rotary envia aproximadamente 9.000 alunos para intercâmbios internacionais todos os anos (ROTARY, 2020). A AIESEC está em mais de 120 países e realiza mais de 6 mil intercâmbios ao ano (AIESEC, 2020). O Programa Ciência sem Fronteiras, entre os anos de 2012 a 2016, concedeu cerca de 93.000 bolsas de estudo no exterior, sendo 73% delas para alunos de graduação. E, no total, chegou a mais de 101.000 bolsas, antes de encerrar suas atividades (BUSTAMARTE, 2020). O Lions está em mais de 210 países e tem mais de 1,3 milhão de associados (LIONS, 2019). A Capes, em 2019, apresenta apoio à formação de mais de 3.500 doutores, em aproximadamente 900 projetos com a França (CAPES, 2019). A quantidade de intercâmbios quase triplicou de 2007 a 2017. E o resumo de todas essas informações condensamos no quadro nº 1 para melhor entendimento.

Quadro 1. Dados de fomento ao intercâmbio internacional

INSTITUIÇÕES DE FOMENTO AO INTERCÂMBIO INTERNACIONAL	
Universidades	Internacionalização do conhecimento
Rotary	Intercâmbio de 9 mil alunos por ano
CsF	Mais de 101 mil intercâmbios no total
CAPES - Fulbright	Mais de 6,5 mil intercâmbios
CAPES	Em 2019, apresenta dados de apoio a mais de 3.500 doutores, em cerca de 900 projetos com a França
CNPq	Também conta com programa de importação de bens de pesquisa, além do incentivo ao intercâmbio
AIESEC	Mais de 6 mil intercâmbios por ano
Lions	Realiza intercâmbios ao redor de 210 países
Instituição financeira	Possui diversos programas de incentivo ao intercâmbio de docentes e discentes, desde 2012 até 2020
Total de intercâmbios	De 2007 a 2017 triplicou - crescendo desde o viés acadêmico ao profissional

Fonte: Elaborado pela autora.

Com base nas informações e dados levantados, pode-se ver que em todos os âmbitos de abrangência dos intercâmbios internacionais, quer seja acadêmico nos seus vários níveis, ensino médio, graduação, pós-graduação *lato e stricto sensu*, pós-doutorado e pesquisa, a quantidade de intercâmbios está numa linha crescente.

Os números são significativos, conforme apresentado sobre a Capes – o Rotary – Ciência sem Fronteiras – AIESEC e, ainda, com o importante crescimento de intercâmbios internacionais no Brasil (MACHADO, 2017); com destaque nos últimos anos para os intercâmbios com perspectiva profissional, principalmente no que tange à abertura de polos de empresas no exterior ou filiais.

Importante ressaltar que, após o fim do Ciências sem Fronteiras, o número de intercâmbios caiu 99% nas instituições públicas de graduação (ESTADÃO, 2017). Percentual de decréscimo que resulta da retirada desse fundamental incentivo para a realização das experiências interculturais acadêmicas, pois representou um desfalque na questão de intercâmbios internacionais dentro das instituições públicas. É preciso verificar novas formas de incentivo, principalmente para as instituições públicas, pois ficou uma lacuna de incentivo ao intercâmbio internacional.

Em suma, o crescimento alcançado de 2007 até 2017, em termos de triplicar o número de intercâmbios (MACHADO, 2017), tanto em nível acadêmico quanto profissional, revela que os incentivos contribuíram para com os intercâmbios internacionais, mas que esse crescimento pode ser maior se instigado com a efetivação de novas parcerias e formulação de novos programas de incentivo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se concluir, a partir dessa visão generalizada, que muitos são os tipos de intercâmbios internacionais que ocorrem no país, tanto na área acadêmica quanto profissional. Se por um lado a busca por intercâmbio teve início na academia, a partir da pesquisa e incentivo docente, ela se estendeu para o incentivo da experiência discente, até porque se tornou um meio de internacionalização das instituições e desenvolvimento acadêmico intercultural dos alunos. Hoje, já parte para abranger novos contextos, que extrapolam as instituições de ensino e abarcam as instituições empresariais. Importante ressaltar que um tipo não exclui o outro, acontecem ao mesmo tempo, em processos específicos.

A partir dos resultados levantados, infere-se que é necessário um olhar mais atento à mobilidade internacional que ainda está em vetor crescente no Brasil, mas precisa de incentivos para acontecer, seja na continuidade dos programas existentes, seja na criação de novas formas de atuação de fomento ao intercâmbio internacional.

Por esses fatores, sugere-se uma pesquisa mais aprofundada no viés de intercâmbio internacional profissional, e na apresentação de outros incentivos não alcançados neste trabalho. Ainda, na possibilidade de criação e oferta de novas formas de incentivo acadêmico, principalmente às instituições públicas, não somente para compensar as possíveis lacunas já existentes, mas para ampliar as oportunidades e, assim, elevar o número de intercâmbios internacionais nessas instituições.

REFERÊNCIAS

AIESEC. Disponível em: <https://aiesec.org.br/a-aiesec/>. Acesso em: 15 out. 2020.

BIANCHI, E. M. P. G. Repatriation: reflections on organizational practices and its implications on individuals, around the globe. *Gestão & Regionalidade*, v. 31, n. 93, p. 144-160, set./dez. 2015. DOI: <https://doi.org/10.13037/gr.vol31n93.3353>.

BUSTAMANTE, N. O Ciência sem Fronteiras acabou?: saiba qual é a situação atual do programa. *Estudar fora.org*, 11 ago. 2020. Disponível em: <https://www.estudarfora.org.br/ciencia-sem-fronteiras-acabou-entenda/>. Acesso em: 19 fev. 2020.

CALDERÓN, P. A. L.; GUEDES, A. L. M.; CARVALHO, R. W. Gestão internacional de recursos humanos: Adaptabilidade intercultural na expatriação de brasileiros. *InternexT - Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 6-20, 2016. DOI: 10.18568/1980-4865.1126-20.

CAPES. História e Missão. Portal Fundação Capes, 17 jun.2008. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/historia-e-missao>. Acesso em: 19 fev. 2020.

CAPES. Capes seleciona mais de 40 projetos de cooperação com a França. 4 dez. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/capes-seleciona-mais-40-projetos-de-cooperacao-com-a-franca>. Acesso em: 16 out. 2020.

CAPES. Brasileiros iniciam doutorado virtual nos EUA. Portal Fundação Capes, 28 ago. 2020. Disponível em: <https://capes.gov.br/36-noticias/10528-brasileiros-iniciam-doutorado-virtual-nos-eua>. Acesso em: 18 set. 2020.

DALMOLIN, I. S. *et al.* Intercâmbio acadêmico cultural internacional: uma experiência de crescimento pessoal e científico. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 66, n. 3, p. 442-447, maio/jun. 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672013000300021>

DAVENPORT, T.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 237 p.

DAVILA, G. A. *et al.* O ciclo de gestão do conhecimento na prática: um estudo nos núcleos empresariais catarinenses. **Int. J. Knowl. Eng. Manage**, Florianópolis, v. 3, n. 7, p. 43-64, nov. 2014.

DIXON, N. **Common knowledge**: how companies thrive by sharing what they know. Boston: Harvard Business School Press, 2000.

ESTADÃO. Disponível em: <https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,com-fim-do-ciencia-sem-fronteiras-intercambio-em-graduacao-cai-ate-99,70002090320>. Acesso em: 16 out. 2020.

FARIA, C. CNPQ. **InfoEscola**, Disponível em: <https://www.infoescola.com/ciencias/cnpq/>. Acesso em: 19 fev. 2020.

FREIRE, P. S.; ESPANHOL, F. J. O Conhecimento organizacional: produto ou processo? **Perspectivas em gestão e Conhecimento**, v. 4, n. 1, p. 3-21, 2014.

FULBRIGHT BRASIL. A Fulbright nos EUA, no Brasil e no mundo. **Fulbright Brasil**. Disponível em: <https://fulbright.org.br/comissao/>. Acesso em: 19 set. 2020.

GONÇALVES, T. G. Sua majestade, o intercambista: intercâmbio como uma tentativa de retorno à uma ilusão de completude. **Rev. Psicol. IMED**, v. 5, n. 2, p. 72-76, jul./dez. 2013.

GONZÁLES, J. M. R.; OLIVEIRA, J. A. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, Rio de Janeiro, dez. 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512011000400011>

GUIMARÃES, S. R. E.; OLIVEIRA, A. L. Mobilidade Acadêmica Internacional: estudo de caso em instituições públicas de ensino superior. **Rev. Bras. Gestão Desenvol. Reg. - G&DR**, Taubaté, v. 12, n. 5 (ed. especial), p. 349-372, dez. 2016. Disponível em: <https://rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/2791>. Acesso em: 26 fev. 2019.

LIONS CLUBS INTERNATIONAL. **Assessoria do Programa de Intercâmbio e Acampamento Juvenil**. Disponível em: https://www.lions.org.br/multiplold/2012_2013/assessorias/intercambio/index.htm. Acesso em: 09 abr. 2019.

MACHADO, F. Cresce procura de intercâmbio com trabalho: veja países. **Veja**, 16 set. 2017. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/cresce-procura-por-intercambio-com-trabalho-veja-paises/>. Acesso em: 19 fev. 2020.

MACHADO, H. V.; HERNANDES, C. A. Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional. **Rev. adm. Contemp.**, v. 8, n. 3, p. 53-73, 2004.

MELO, L. E. V. **Gestão do conhecimento**: conceitos e aplicações. São Paulo: Érica, 2003.

MOREIRA, M. Z.; OGASAVARA, M. H. Distância cultural e expatriação japonesa na América Latina. **Gestão & Regionalidade**, v. 34, n. 101, p. 91-105, 2018. Disponível em: http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/3843. Acesso em: 09 abr. 2019

OLIVEIRA, A. L.; FREITAS, M. E. Relações Interculturais na vida universitária: experiências de mobilidade internacional de docentes e discentes. **Rev. Bras. Educ.**, v. 22 n. 70, p. 774-801, jul./set. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782017000300774&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 01 jul. 2018.

PANIZZI, W. M. Cooperação internacional: solidariedade e diálogo entre iguais? *In*: GAZZOLA, Ana Lúcia Almeida; ALMEIDA, Sandra Regina Goulart. **Universidade**: Cooperação Internacional e Diversidade. Belo Horizonte: Ed. da UFMG, 2006. p. 61-68. (Coleção Humanitas).

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, H. T. Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. **Rev. adm. Contemp.**, v. 9, n. 4, p. 53-71, 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552005000400004>.

ROTARY intercâmbio: tudo o que você precisa saber. **Fluencypass**. 2020. Disponível em <https://www.intercambioreto.com/blog/rotary-intercambio/>. Acesso em: 19 fev. 2020.

SANTANDER. **Bolsas de estudo**. Disponível em: <https://www.santanderuniversidades.com.br/institucional/noticias/Paginas/santander-mundi-e-o-novo-programa-de-intercambio-do-banco.aspx>. Acesso em: 01 jul. 2018.

88 SCHERER, L. A.; MINELLO, I. F. Resiliência e expatriação: das adversidades à dinâmica do comportamento resiliente de expatriados. *Revista Alcance*, v. 24, n. 3, p. 329-349, 2017.

SHILLING, V. USP teve auxílio de “missão francesa” em seu início. **Terra**, 2016. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/historia/usp-teve-auxilio-de-missao-francesa-em-seu-inicio,1ce23b465aa827f5a9941d1c27b6b19bgttwizje.html>. Acesso em: 19 set. 2020.

SOUZA, M. A. B. Gestão do Conhecimento: uma contribuição ao seu entendimento. **RARA**, v.6, n.3, set./dez. 2014. DOI: <https://doi.org/10.18361/2176-8366/rara.v6n3p38-47>

TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

Recebido em: 15/04/2020

Aceito em: 15/02/2021