

ENTRE VISIBILIDADE E INVISIBILIDADE: AS REDES DE PROFISSIONAIS TRANSNACIONAIS

Among visibility and invisibility: the transnational workers network

*Claudelir Correa Clemente**

O presente artigo busca evidenciar redes sociais formadas por profissionais transnacionais, trabalhadores de empresas transnacionais que circulam pelas cidades do mundo, instalando-se nestes locais por períodos que podem ir de semanas a anos. Suas vidas encarnam uma intensa mobilidade e, dia a dia, criam e recriam formas de sociabilidade no e pelo movimento. Apesar da importância desta atividade em tempos de globalização, observaremos que são praticamente invisíveis nas estatísticas de migração devido aos próprios interesses das empresas pelas quais trabalham, ou seja, sigilo e discrição são imprescindíveis no mundo dos negócios milionários. Com base em dados etnográficos observados nas cidades de São Paulo, Paris e Londres acrescidos de entrevistas com este tipo de profissional, buscaremos neste artigo dar visibilidade a esta rede social.

Palavras-chave: Profissional transnacional; Expatriados; Migração internacional; Redes sociais

The article aims to make evident the social networks composed by transnational professionals, workers of transnational companies that move around the world and settle down in diverse cities from weeks to years. Their lives represent an intense mobility and day by day they create and recreate sociability forms in and for the movement. Despite its importance in this globalization era, we detected that this activities are practically ,invisible to migration statistics and it happens in order to protect the interests of the companies in which these migrants work, that is, confidentiality and discretion are crucial in the world of the millionaire

* Doutora em Antropologia. Professora da Universidade Federal de Uberlândia/Curso de Ciências Sociais e pesquisadora do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP). Uberlândia/Brasil.

businesses. Based on ethnography data observed in São Paulo, Paris and London, and complemented with these workers' interviews, we mean to make these social networks better known.

Keywords: *Transnational worker; Expatriated; International migration; Social networks*

Introdução

A contemporaneidade tem refletido um crescente processo de deslocamento humano pelo mundo. As estatísticas de migração internacional projetam 220 milhões de pessoas¹ que vivem fora de seus países de origem. As análises qualitativas apontam que o fenômeno é multifacetado, revelando uma variedade de grupos e indivíduos que vivem a mobilidade.

Com a crescente globalização econômica, soldada nas intrincadas ações empresariais transnacionais, passaram a compor deste universo de mobilidade, um contingente de profissionais qualificados que está ligado à gestão administrativa, à pesquisa científica, à tecnologia, ao ensino, à execução de serviços especializados e a diversas competências surgidas ou fortalecidas com a globalização. Estes são contratados por universidades, instituições políticas transnacionais (ONU – Organização das Nações Unidas –, Unesco – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – e outras) e, sobretudo, pelas empresas multinacionais e transnacionais.

O foco deste artigo são as redes constituídas por profissionais de empresas transnacionais que por motivos de trabalho circulam pelas cidades do mundo. Conhecidos pelo mercado como expatriados, chegam a ficar de semanas a anos nos mais variados países e suas vidas encarnam uma intensa mobilidade. Observaremos que suas redes são constituídas a partir de um conjunto de fatores: primeiramente o contexto que originou este tipo de cargo nas empresas e contribuiu para fomentar a importância deste profissional no mundo dos negócios, em segundo a relevância das instituições educacionais - as escolas de negócio - que cultivam entre seus alunos habilidades para lidar com diferentes culturas e os estimula a fomentar amizades úteis à vida profissional e em terceiro o poder da empresa transnacional - seu prestígio pode facilitar o livre trânsito dos seus empregados pelo mundo. Por último, a amizade constituída para além do mundo dos negócios apresenta-se como um elemento que equilibra toda a rede, dando-lhe firmeza para enfrentar os constantes movimentos aos quais os profissionais estão expostos, os do mundo do trabalho e principalmente os do mundo afetivo.

¹ ROSSI, Clovis. "Forum propõe cidadania global do migrante".

Os dados dos informantes a serem apresentados foram selecionados a partir de banco de dados que constituí ao longo dos oito anos de pesquisa com profissionais transnacionais. São informações que coletei através de entrevistas que foram realizadas entre os anos de 2001 a 2008 por meio de contatos presenciais e virtuais, acrescidos de trabalho de campo nas cidades de São Paulo/Brasil, Paris/França e Londres/RU - entre os anos de 2002 e 2007.

Os nomes dos entrevistados serão alterados, preservando a privacidade dos informantes.

A formação de quadros profissionais transnacionais

A circulação de profissionais qualificados deve-se a três fatores históricos: a globalização, que multiplicou as trocas culturais, econômicas e técnicas; o conhecimento especializado, que se tornou uma das principais fontes de produção e reprodução do capitalismo; e o crescimento da riqueza e do poder das empresas multinacionais que observamos no final do século XX.

As multinacionais, sobretudo as americanas, tiveram um papel essencial na formação deste quadro gerencial internacional. Cultivando aspectos da nova cultura internacional capitalista, fomentaram, no nível da formação pessoal e profissional, um modelo de executivo internacional.

Dos quadros administrativos da empresa International Business Machines Corporation (IBM), nos anos 60, assistiríamos à emergência desta mão-de-obra internacional, um tipo de dirigente qualificado para as funções internacionais.

Com constante e rápido desenvolvimento, a International Business criou, em 1949, a IBM World Trade Corporation, uma subsidiária inteiramente independente, cujo objetivo era aumentar vendas, serviços e produção para além das fronteiras dos Estados Unidos.

As atividades da IBM World Trade Corporation se estenderam por mais de 150 países. Contudo, as atividades de produção, fábricas e laboratórios funcionavam em 15 diferentes países. Essas fábricas estavam integradas aos laboratórios de desenvolvimento na França, Alemanha, Espanha, Itália, Holanda, Suécia, Inglaterra, Brasil, Argentina, Colômbia, México, Canadá, Austrália e Japão. Atualmente, constam 29 laboratórios de desenvolvimento que vieram se juntar aos cinco dos centros de pesquisa pura onde são realizadas as mais sofisticadas pesquisas tecnológicas e que estão localizados em várias regiões do mundo.

No desenvolvimento destas regiões tivemos, a partir dos anos 60, a atuação de dirigentes empenhados em padronizar a produção e o consu-

mo, de acordo com as diretrizes da empresa matriz. Neste período (dos 60 aos 70), as grandes decisões estratégicas da IBM eram tomadas nos Estados Unidos, por exemplo, as decisões relativas aos principais planos de investimentos. Também as direções regionais e as filiais nacionais administravam suas redes comerciais em função das regras ditadas pela direção mundial norte-americana. Uma grande parte das multinacionais européias adotou este modo de organização nos anos 60.² Este tipo de atuação prática passou a fazer parte das estratégias de outras empresas, e pouco a pouco o dirigente internacional foi ganhando visibilidade e importância. Consolidava-se uma nova profissão de carreira internacional nos quadros destas empresas.

Produto das multinacionais, este tipo de profissional internacional, hoje uma velha guarda dos negócios, é reconhecido como o grande desbravador, aquele que derrubou as primeiras fronteiras comerciais, missionário de uma cultura empresarial que catequizou muitos homens e mulheres e submeteu nações e governos às suas doutrinas. Homens de negócios, cujas personalidades portavam traços marcantes – expressão de poder e glamour, que seduziam tanto contemporâneos quanto novas gerações de jovens dirigentes de vários escalões. Tornaram-se sinônimo de prestígio e desfrutariam de uma posição dominante em relação aos executivos locais, cujas atividades e poder eram restritos.

Entre esses homens, encontramos Akio Morita (Sony), Jacques Maisonrouge (IBM) e outros que fizeram de seu trabalho um sacerdócio, um permanente serviço prestado à empresa multinacional. Fizeram carreira na empresa nos tempos em que a permanência numa organização até a aposentadoria era algo prestigioso. Carreira significava algo que perdurava a vida toda. Não havia, então, as inquietações dos dias de hoje, em que o mercado, cada vez mais, se flexibiliza para atender aos gostos dos consumidores. Por sua vez, estes, por sinal, estão mais politizados quanto aos seus direitos.

A trajetória de um de nossos entrevistados, Yoshiro Okawa, ilustra este perfil internacional fordista. Engajado nas atividades de ampliação de uma empresa japonesa no mundo, Okawa viaja e mora em vários lugares.

Comecei a trabalhar na empresa por volta de 1964. Em 1966 sou convidado para trabalhos nos Estados Unidos, fico sete anos (de maio de 1966 a novembro de 1973), depois volto. Em Tóquio fico mais três meses. Convite para partir para Londres, lá eu fico de 1974 a 1978 quando fui convidado

² WAGNER, Anne-Catherine. *Les nouvelles Élités de la mondialisation*.

para trabalhar no Brasil. Depois veio Pequim, volto para Tóquio. Em todos esses lugares eu fui responsável pela direção industrial de vídeos. Implantei a tecnologia de vídeo cassete em vários países, dentre eles no Brasil. Estou a 37 anos nesta empresa. Me aposentei, mas abri um negócio de parceria com a empresa.³

Okawa conduz seu relato como uma narrativa unidimensional, revelando a solidez de um trabalho desenvolvido por 37 anos. Quando nos descreve esta experiência, parece fazer parte de um tempo linear, sem conflitos, dificuldades ou contradições.

Demonstra-se como sujeito de seu próprio destino profissional. Ele foi convidado para trabalhar em outros lugares. Ele pôde escolher ficar ou partir, mas os desafios de um novo mercado lhe agradavam, estar disponível à mobilidade geográfica era algo que fazia parte de seus hábitos. Então, aceitava os convites.

Pode-se sentir, efetivamente, que Okawa ainda tinha, naquele momento empresarial, a possibilidade de decidir sobre sua vida profissional. De fato, a geração de profissionais internacionais produzida no fordismo desfrutou de estabilidade e de projetos de longo prazo.

Herdeiro desta geração Roger Granier passou quase 35 anos trabalhando na rede da mesma empresa, em filiais das cidades francesas. Deslocava-se internamente e almejava um posto no exterior. Acompanhe-mos seu relato:

Profissionalmente, é muito importante. Você pode ficar na mesma cidade, no mesmo lugar, na mesma companhia... Bom, não é exatamente a minha concepção do trabalho. Eu prefiro mudar de trabalho, de lugar, de cidade, acho que é melhor para a cabeça. Bom! Mas desde o início eu pedi para a empresa me deixar trabalhar no exterior. A cada cinco anos estou pedindo para a SG: eu gostaria de trabalhar no exterior... outro país... e cada vez eu escutava "É, mas você faz um bom trabalho na França". E um dia o chefe de recursos humanos me chamou e disse: "Tenho algo para você na América Latina, Brasil". Eu já tinha 53 anos, mas aceitei o desafio. Aposentar-me tendo uma experiência de direção internacional é tudo que eu quis.⁴

A conquista de um posto no exterior, como diretor, simbolizou para Roger Granier uma guinada na carreira e novos ganhos pessoais e profissionais.

Sua transferência ocorreu em 2001, quando, segundo ele, já estava há 35 anos na empresa. Foram 35 anos trabalhando em um país de economia estável. Como todos os seus contemporâneos e conterrâneos,

³ Entrevista realizada com Sr. Yoshiro Okawa.

⁴ Entrevista concedida pelo Sr. Roger Granier.

havia experimentado as benesses de um Estado de bem-estar social e do capitalismo desenvolvido.

Para alguém nesta situação, o que significaria um cargo internacional no Brasil, país conhecido por suas desigualdades, pela falta de segurança, enfim, com todas as dificuldades de um país chamado de terceiro mundo e que ainda são sentidas em pleno novo milênio?

Roger reflete sobre a experiência brasileira:

Na França, se nós temos problemas, fazemos uma reunião, duas reuniões, dezenas de reuniões, aqui e ali, e as coisas levam um tempo para mudar. Aqui, as coisas são mais rápidas. Os brasileiros aceitam mudanças com mais facilidade que o francês. Bom, aqui é tipo *management* diferente. Aqui, para mim, ao mesmo tempo é uma qualidade é também uma dificuldade. A dificuldade é que a gente tem que mudar rápido. Os brasileiros mudam de caminho rapidamente e se adaptam também com a mesma rapidez. Eu aprendi com isso. Na França, para mudar algo, tem que agendar reunião com sindicato, reunir com o sindicato, reunir com as pessoas da empresa, tudo isso para um simples problema. Aqui, no Brasil, tem mais flexibilidade. Não que na França não tenhamos flexibilidade, mas o francês tem um problema, ele tem “certitude”. Sempre nos prendemos aos nossos séculos de história, mas é preciso ter cuidado.⁵

Roger Granier começou a trabalhar em tempos fordistas. Paradoxalmente, porém, em seu relato observamos que a experiência de um Brasil flexível, de sindicatos frágeis e de relações de trabalho maleáveis refletiam mudanças que estavam ocorrendo no regime de acumulação capitalista e que atingiriam a vida de profissionais como ele. Em outros termos, o trabalho no Brasil revelava a flexibilização do trabalho e da produção.

Há muito que o capitalismo, como foi para Roger, encheu-se das reuniões com sindicatos. Este fato demonstra a transição do fordismo para a acumulação flexível, que antecede as inquietações de nosso entrevistado.

Seu relato é nosso engate para ampliarmos as reflexões e abranger uma discussão acerca da acumulação flexível e seu impacto sobre o perfil deste trabalhador que, agora, não era mais internacional, no sentido de estar entre nações, mas transnacional, no sentido de que tal pessoa trabalha e atua para um capital que está em todos os lugares.

Na medida em que falamos de transnacionalização, vale citar Canciani:

A transnacionalização é um processo que se forma mediante a internacionalização da economia e da cultura, mas que dá alguns passos além a partir da metade do século XX, ao gerar organismos, empresas e

⁵ Entrevista concedida pelo Sr. Roger Granier.

movimentos cuja sede não se encontra exclusivamente numa nação. A Philips, a Ford, a Peugeot abarcam vários países e se movem com bastante independência em relação aos Estados e às populações a que se vinculam.⁶

A esta dispersão da empresa pelo mundo agrega-se imposição aos empregados de mudanças rápidas, principalmente no que se refere às condições de trabalho. Assim, flexibilização passou a ser o novo mandamento do capitalismo para as nações, culturas e povos e para o mundo do trabalho.

O trabalho é flexibilizado. Se em tempos fordistas a carreira profissional era produzida no longo prazo, assistíamos agora à aposentadoria do trabalhador que estava fixo em um só local. Na era flexível, “o trabalho, a carreira tradicional, que avança passo a passo pelos corredores de uma ou duas instituições” acaba fenecendo.⁷ No lugar da acomodação fordista, o dinamismo e a versatilidade daqueles que estão dispostos a quase tudo.

Entretanto, nem todos da turma do “quase tudo” serão aproveitados no sistema. Na verdade, as novas tecnologias de produção exigiram a entrada em ação do pensamento, aumentando a importância dos recursos do cérebro humano no processo de trabalho.

Quanto ao profissional transnacional, novas competências são exigidas, sobretudo as ligadas ao dinamismo e à versatilidade. O trabalho passa a ser marcado pelo curto prazo.

A geração de Thomas Lainé, hoje entrando nos 40 anos, conhece bem esses princípios de flexibilização e curto prazo. Sua trajetória profissional revela dados sobre esta questão. Assim relata:

Com 22 anos eu tive meu primeiro emprego fora da França. Assumi um cargo de apoio num Banco Francês em Tóquio, fiquei um ano e meio e tive a oportunidade de ser contratado por um Banco americano, o Morgan Stanley. Fiquei no Morgan por mais dois anos, saí e fui contratado por uma empresa farmacêutica francesa, em Paris, chamada Aventi, em que fiquei mais quatro anos como controlador financeiro. Então fui contratado.⁸

Com uma vida profissional marcada por trocas de emprego, Thomas Lainé seguiu seu caminho profissional. No seu entender, era natural mudar de empresa quando esta não correspondia, naquele momento, aos interesses do profissional. Da mesma forma, considerava normal a empresa não querer ficar com um trabalhador que não atendia aos seus interesses.

Ressaltava ainda que um profissional como ele deveria ter várias

⁶ CANCLINI, Nestor. *A globalização imaginada*, p. 42.

⁷ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*, p. 55.

⁸ Entrevista realizada com Thomas Lainé.

experiências internacionais de trabalho, em diversos países, sendo isto o que lhe daria um perfil transnacional.

Educação: o passo a passo na constituição da rede de profissionais transnacionais

A Educação é um dos muitos territórios de formação dos profissionais transnacionais. Neste sentido, nossos entrevistados relatam sua trajetória educativa:

Eu estudei na EAP - *École d'Administration de Paris*.⁹ Ela é francesa, mas tem câmpus na Inglaterra, Espanha, e eu fui fazer meu primeiro ano em Oxford e foi muito importante. Os professores são mais próximos e têm uma metodologia que aplica estudo de caso. Tive oportunidade de fazer estágio em Madri. Os estágios são supervisionados pela Aiesec - *Association Internationale des Élèves des Sciences Economiques*. A gente fazia muitas festinhas (risos)... É um ambiente interessante para quem quer desenvolver uma carreira internacional.¹⁰

Eu estudei em grandes *écoles*, fiz EAP, o que foi muito importante para minha formação. Através da escola, fui fazer meu primeiro estágio no Japão, onde aprendi a língua japonesa.¹¹

Nas grandes escolas de negócios, especialmente nas de nível superior renomadas, observa-se um trabalho educativo de formação de profissionais transnacionais que estimula a aprendizagem de línguas, viagens de estudo ao exterior e estágios em empresas célebres.

Assim, desde cedo, os estudantes convivem com o universo empresarial e nele passam a realizar experiências profissionais concretas. Daí se depreende uma relação com a educação de tipo utilitarista em que só têm sentido e valor os saberes que possibilitam a eficiência empresarial.

O dia-a-dia da sala de aula promove encontros de futuros pares de negócios. Desta forma, a agenda de endereços do tempo da faculdade

⁹ *European School of Management*, que conta atualmente com quatro campos europeus: em Madri, Paris, Oxford e Berlim. Segundo o site da instituição "Isto significa que suas possibilidades de viajar, aprender um idioma ou colocar-se profissionalmente se multiplicam por quatro, já que você pode estudar em quatro lugares diferentes sem mudar de escola. Isto nos diferencia da maioria das escolas de negócios chamadas a si mesmas internacionais, pois muitas delas simplesmente chegam a acordos com outras instituições e isto não garante que seus alunos recebam as mesmas condições de estudo, independentemente do país onde se encontrem. Junto a estes quatro câmpus, a Escola conta com câmpus associados em: Monterrey (México), Turin (Itália), Ahmedabad (Índia), Bangcoc (Tailândia) e Beirute (Líbano)." Ver www.escp.fr.

¹⁰ Entrevista realizada com Ralf Wolf.

¹¹ Entrevista realizada com Thomas Lainé.

pode tornar-se o *mailing* do futuro profissional. Essas faculdades constituem um tipo de rede internacional, em conjunto com as grandes organizações e em consonância com o interesse do mercado. É a partir dos desafios colocados por este último que faculdade e empresa propõem planos de ensino e programas de capacitação.

Dessa interação entre empresa e escola de negócios consolidam-se os chamados MBA – *Masters of Business Administration*. Introduzidos pelos Estados Unidos e disseminados pelo continente americano, europeu e asiático, os MBAs se propõem responder aos desafios e às transformações da economia mundial, formando *managers* profissionais. O resultado será a formação de profissionais heterogêneos, pois as empresas para as quais trabalharão, também se diferenciam entre si, apresentando estratégias distintas para fazer negócios globais.

O trânsito mundial e a atuação de alguns profissionais específicos e especializados sinalizam, também, para a formação de um campo de poder. Neste, as relações de dominação se darão por meio da posse de valores transnacionais que, de alguma medida, são aceitos em todo o mundo dos negócios, havendo até a possibilidade de estimarem/valorarem a vida social de um país como um todo.

Eficiência, discrição e invisibilidade

A entrada seletiva destes profissionais em diversos países indica que a mobilidade de uma mão-de-obra de alta qualificação é encorajada como um aspecto importante para o fortalecimento de um mercado e de um tipo de cultura transnacional.

Neste mapa transnacional, o Brasil figura como um dos países disponíveis à globalização econômica. Efetivamente, observou-se que a onda de privatizações das estatais brasileiras e a abertura do setor de telecomunicações, iniciada na metade dos anos 90, atraiu para o país um significativo segmento da mão-de-obra estrangeira.

A reportagem de Nely Caixeta na revista *Exame* explica quais são as novidades deste processo, numa matéria já mencionada na Introdução:

O Brasil tornou-se o destino de uma nova maré de imigrantes do mundo inteiro. (...) Há neste momento, segundo estimativas do Ministério do Trabalho e Emprego, um total de 19.000 profissionais estrangeiros com visto temporário para exercer seu ofício no país. Em comparação com os imigrantes que aportaram por aqui, em diferentes levas, no período compreendido entre o final do século passado e o pós-guerra, trata-se de um contingente acanhado. Todos unidos ocupariam apenas a metade do

Estádio do Pacaembu, em São Paulo. O que distingue esses estrangeiros de agora é que, em vez da enxada do trabalhador da lavoura do passado, a maioria chega com seus *laptops* e *Palm Pilots*, títulos de especialização pelas melhores universidades, experiência profissional apurada em passagens por vários continentes, e uma noção clara do que significa operar num cenário de competição global.¹²

Neste processo de encorajamento, as elites nacionais não estão dissociadas dos interesses transnacionais, mas estão imbricadas e comprometidas com estratégias que garantem a sua reprodução. Como aponta Dezalay¹³ a seguir:

Les stratégies internationales sont des stratégies de distinction pour un petit groupe de privilégiés, auquel s'impose un minimum de discrétion sur ce qui fonde leurs privilèges, afin de pouvoir continuer à pratiquer le double jeu du national et de l'international: investir dans l'international pour renforcer leurs positions dans le champ du pouvoir national et, simultanément, faire valoir leur notoriété nationale pour se faire entendre sur la scène internationale. Pour réussir ce coup double, il doivent cultiver à la fois la proximité et la distance avec leurs concitoyens pour convaincre que non seulement ils partagent les mêmes valeurs, mais aussi qu'ils sont les mieux à même de promouvoir les intérêts nationaux dans la compétition internationale.¹⁴

Em busca deste prestígio, referendado pelas elites nacionais, os profissionais transnacionais dominam maneiras eficazes de adentrar fronteiras culturais e lingüísticas, usando seus conhecimentos e estratégias cosmopolitas na maioria das vezes, cultivados na juventude, enquanto alunos das escolas de negócios. Conseguem, assim, acesso a estágios em empresas no exterior, formação cujo custo é altíssimo.

As estratégias de internacionalização dos interesses capitalistas promovem “a unificação do campo mundial da formação dos dirigentes”.¹⁵

¹² CAIXETA, Nely. “Os novos migrantes”.

¹³ DEZALAY, Yves. “Les courtiers de l'international: héritiers cosmopolites, mercenaires de l'imperialisme et missionnaires de l'universel”, p. 11.

¹⁴ “As estratégias internacionais são estratégias de distinção para um pequeno grupo de privilegiados, os quais se impõe um mínimo de discricão sobre a qual funda seus privilégios, a fim de poder continuar a praticar o duplo jogo do nacional e do internacional: investir no internacional para reforçar suas posições dentro do campo do poder nacional e, simultaneamente, fazer valer sua notoriedade nacional para se fazer entender na cena internacional. Para conseguir esta duplicidade, eles devem cultivar, às vezes, a proximidade e a distância de seus co-cidadãos, para convencer que não somente eles partilham os mesmos valores, mas também que são os melhores a promover os interesses nacionais em competição internacional.” Tradução da autora.

¹⁵ Bourdieu *apud* DEZALAY, Yves, *op. cit.* p. 8.

Cabe ressaltar que a reprodução desta mão-de-obra qualificada não é calcada somente na riqueza material, nos bons negócios. O capital econômico deve ser legitimado e mesclado por competências que permitam que o profissional tenha habilidades para lidar com contextos culturais diferenciados, com formas de negociar que são diferentes de país para país.

A literatura para profissionais transnacionais recomenda que, para entender a outra cultura, o transnacional precisa ingressar nela. Para isto, é preciso manter contato com o local, contatos por vezes artificiais, como almoçar em restaurantes cuja clientela é formada por pessoas das elites locais, mas com o objetivo de formar uma competência intercultural que seja útil na relação com um outro que, maioria das vezes, é aquele que faz parte de um grupo seletivo da sociedade local.

Assim, os profissionais transnacionais, nas suas relações cotidianas de trabalho, devem pensar em interagir com os segmentos sociais nicho, porque seu trabalho e os produtos que a empresa para a qual trabalho produz não são para todos.

Para domínio destas competências, os profissionais transnacionais investem grandes fortunas em cursos que os capacitem e os dotem de habilidades que permitam seu reconhecimento no mercado internacional. “O mercado dos especialistas internacionais é um mercado elitista, protegido por barreiras discretas mais eficazes. Para acessá-lo, é necessário dispor de competências culturais”.¹⁶

Tanto para aqueles profissionais internacionais que nasceram em grandes famílias empresariais quanto para os de origem média, o investimento em uma educação para a globalização constitui algo importante.

Não podemos analisar a formação educacional destes profissionais de maneira isolada e deixar de entendê-la como uma dimensão de um poder transnacional. São investimentos que fomentam a reprodução do capital e, por conseqüência, das hierarquias sociais.

A empresa transnacional é outro espaço de produção e reprodução deste poder. Nela trabalha e é produzida (ou seja, lapidada) a mão-de-obra internacional. Entendemos que à empresa transnacional cabe, a partir de sua cultura institucional, modelar o profissional, garantindo que ele mantenha uma criatividade eficaz no atendimento dos interesses empresariais que devem ser concretizados nos diferentes mercados nacionais.

Isso significa operar com valores de culturas nacionais e com o poder de um Estado-Nação que, no quadro atual da economia globalizada, não

¹⁶ *Ibidem*, p. 29.

se apresentam como obstáculos ao poder transnacional, pelo contrário: o nacional transforma-se em um campo no qual os agentes internacionais promovem a reprodução do poder transnacional.

Para isso, os profissionais transnacionais podem utilizar e reproduzir modos de convivência e sociabilidade de antigas elites. Os grupos privilegiados cultivam uma forma de capital social num trabalho específico de sociabilidade intensa, que se manifesta nas várias dimensões sociais: nos jantares, nos coquetéis, nas *vernissages*, nas *networks*, nas selecionadas sessões de teatro, onde são cultivadas as amizades proveitosas.

Apropriando-se desta prática, os profissionais transnacionais constituem redes de colegas dentro e fora da organização para a qual trabalham. Para muitos deles, fazer negócios em um contexto global significa ter suporte de um circuito de contatos úteis.

Assim, pude observar (em encontros sociais e nas festas promovidas por assessorias a expatriados), o significado e o prestígio das trocas de cartões pessoais e da reciprocidade: a troca de cartões abre um canal por onde passarão futuras conquistas, como as ligadas às promoções de cargo ou à possibilidade de ter acesso ao diretor principal da empresa, às negociações de um novo produto no mercado brasileiro ou à logística de nosso produto – é, enfim, um canal em que se veiculam contatos vantajosos.

Amizade para além dos negócios

Voltar-se para experiência destes trabalhadores de empresas transnacionais que se tornam capazes de estar aqui e de estar lá, capazes de entrar num universo de normas que lhes são diferentes, relacionarem-se com elas, resignificá-las a favor de seus interesses ou, simplesmente, não se envolverem, permite compreender novas configurações sociais e simbólicas que emergem na atualidade.

Emersos nos nós centrais da tão falada globalização, suas experiências pessoais podem dizer muito sobre o quanto os relacionamentos humanos são ainda suporte da mobilidade do capital, e estão além dele. As narrativas a seguir dão uma idéia de outras relações sociais não mediadas pelo fator econômico:

Thomas Lainé, um entrevistado, relembra:

Quando estava organizando minha mudança para o Brasil, contatei um amigo. Ele também passou por aqui, a trabalho, agora não está mais. Mas ele me ajudou mais que a empresa. Estive a primeira vez, para conhecer São Paulo, em janeiro de 2000, e depois voltei em maio, para ficar. Em janeiro, meu amigo foi nos pegar no aeroporto. Estávamos eu e minha esposa. Passamos o final de semana na casa dele e deu tempo de encontrar um hotel mais

agradável para ficarmos na região da Paulista, porque a indicação de hotel da empresa nós não gostamos.

O entrevistado Ralf Wolf também enfatizou a importância dos amigos e colegas neste início de estada. Acompanhe seu relato:

Eu vivia pedindo para vir para o Brasil ou Argentina. Ficava ligando para meu sócio daqui de São Paulo. E um dia, em uma destas ligações, ele disse: Temos um projeto, você deve estar aqui no dia 27 de dezembro (de 1999). Isso era alguns dias antes da data anunciada. Pensei: iria perder meu ano novo em Paris, não veria os fogos e a Torre Eiffel da janela de meu apartamento. Eu daria uma festa. Mas aceitei. E envolvi mais dois outros amigos do mesmo trabalho, um espanhol e um romeno, que também estavam em Paris, neste projeto do Brasil e aqui (São Paulo) chegamos no dia 27 de dezembro. Trabalhamos até 30 de dezembro e iniciamos o novo projeto com o cliente brasileiro (banco brasileiro) em 3 de janeiro. Nestes primeiros quatro dias, trabalhamos o dia inteiro, mas eu queria conhecer a cidade, curiosidade, sabe? Andar pelas ruas. Mas tinha receio e, ao mesmo tempo, muita curiosidade. O amigo espanhol e o romeno a mesma coisa; resolvemos sair juntos.

Ralf é solteiro, assim como estes seus amigos, e também resolveram, naquele momento, partilhar a experiência de conhecer, juntos, a nova cidade.

Quando não há laços de amizade no novo lugar, a maneira encontrada pelos estrangeiros é constituí-los. No que toca a este aspecto, pode-se exemplificar com o que ocorreu com a entrevistada Laura Ken:

Eu estava recém-separada e fui chamada para trabalhar na Internet Security do Brasil em 1997. Fiquei alguns meses sem vida social. Com o tempo, comecei a sair para *happy hours* com outros amigos americanos. Foi importante este momento, eu estava recomeçando a vida e com o tempo essas pessoas tornaram-se amigas não só para final de expediente, mas para outros momentos.¹⁷

A amizade não diverge do modo de vida dos trabalhadores transnacionais. Observa-se que mesmo que estes façam intensas viagens, efetuem contínuas mudanças de moradia e de país, seus vínculos de amizade estão entre os mais duradouros. Na verdade, é porque este sentimento pressupõe abertura e liberdade. A amizade ama o encontro, mas suporta a partida. Francesco Alberoni¹⁸ afirma:

Temos plena consciência que o encontro foi significativo. Mas não desejamos prolongá-lo ilimitadamente. Sabemos que sua natureza é descontínua. Isto

¹⁷ Entrevista realizada com Laura Ken.

¹⁸ ALBERONI, Francesco. *Amizade*.

não quer dizer que não desejamos tornar a encontrar o amigo. A simpatia de um encontro projeta-se no futuro, quer reencontrar, é uma experiência global, de completeza. Mesmo que aconteça num instante e só dure um instante, abraça a diversidade caótica da nossa vida e lhe impõe ordem, confere-lhe significado.¹⁹

Sabe-se que muitos dos momentos da vida de um trabalhador transnacional são marcados por descontinuidades: ora está em São Paulo, ora em Madri. Nestes deslocamentos, muitos dos vínculos locais desmaterializam-se, mas algo permanece, e este algo é a amizade que, entre estas pessoas, ganha dimensão transnacional.

A afinidade profunda que sentimos com o outro durante o encontro não resulta do fato de que ele está buscando exatamente as mesmas coisas que nós, que tem os nossos mesmos objetivos e nossos mesmos desejos. O encontro é reconhecer uma identidade ou uma semelhança. É perceber que o outro nos complementa e nós nos complementamos (...). O encontro é percorrer um trecho de estradas juntos no sentido da própria identidade, no sentido da descoberta daquilo que, para cada um, é a coisa mais importante. No encontro nós descobrimos que estamos lado a lado contra uma obscuridade ou um inimigo.²⁰

Contatos e vínculos são reativados para que o trajeto se conclua com poucas dificuldades. Eles fornecem o confortável espaço da amizade, lugar de escuta e de aconselhamento fraternal. Muitas vezes, proporcionam um suporte afetivo. Essas relações de amizade podem extrapolar o que entendemos por relações úteis para os negócios, pois podem assumir outros significados.

A respeito do assunto a socióloga Claire Bidart afirma:

A amizade, por mais que seja uma relação pessoal, porta um conteúdo social. Por meio da amizade, os indivíduos podem reconhecer as diferenças, aprendem a se situar, afiliar-se, a negociar seu lugar na sociedade. As relações pessoais constituem um intermediário entre o indivíduo e a sociedade. A amizade constrói pontos de ligação entre grupos sociais. Ela contém tudo que podemos qualificar como vínculo social.²¹

O amigo de Thomas Lainé não tinha nenhuma relação de trabalho com ele. Thomas deixou subentendido que esta amizade havia brotado de antigos encontros na França, em que eles, na companhia de outros amigos,

¹⁹ *Ibidem*, p. 17-18.

²⁰ *Ibidem*, p. 14.

²¹ BIDART, Claire. *L'amitié, un lien social*, p. 7.

partilhavam coisas da amizade. Assim, o amigo foi espontâneo no convite e no desejo de acompanhá-lo em São Paulo.

A amizade permite a circulação de idéias, de expectativas, de modos de cultura. Quando firmam uma amizade, os indivíduos fazem referências a imagens, a regras de conduta e modos de comportamento usual que fundamentam a relação. Quanto à dimensão transnacional destes vínculos, ela reforça a existência de um espaço social muito mais largo que o local.

Na maioria dos casos, essas amizades ocorrem entre aqueles que vivem a mesma situação: a de mobilidade espacial relacionada ao trabalho. São laços constituídos no que se tem em comum e mantidos por meio da presença (face a face), de tecnologias comunicacionais, como correio eletrônico e telefone, e por meio de viagens compartilhadas.

Podem sobreviver ao tempo e não se limitam a espaços: a própria amizade fornece o território afetivo que independe do espaço material. O campo da amizade, na chamada era da globalização, abre às ciências sociais novos caminhos em que é possível visualizar, para além da mobilidade econômica do capital, a face humana da globalização, o conteúdo de suas relações sociais.

O sociólogo Paul Kennedy²² analisa a amizade entre engenheiros e arquitetos que, em algum momento, haviam trabalhado no estrangeiro (na indústria de desenhos de edifício). Com base nas experiências transnacionais, observou os fatores que permitiram constituir vínculos de amizade viável que, com o passar do tempo, estenderam-se em redes, alargando-se no cotidiano global.

Por sua vez, Kennedy constatou que não há, por parte de profissionais transnacionais, expectativa de encontrar compatriotas no novo local e de fortalecer vínculos ligados à sua identidade cultural e nacional no novo país. Alguns dos profissionais contatam e têm algum tipo de vínculo com compatriotas que estão fixados permanentemente no país de acolhida, mas se observa que são vínculos frágeis, no sentido de serem pouco cultivados ou pouco estimulados. O que se evidencia é que buscam aqueles que vivem a mesma condição de mobilidade transnacional.

Assim fala um ex-profissional transnacional, hoje empresário:

Quando você é um profissional internacional, você não é um viajante qualquer. Você tem memória de todas as suas viagens, sua vida é uma história de viagens. Viagens em que, na maioria das vezes, descobre novos amigos. Amigos que viajam, também. Sinto falta destas intensas viagens em que fazia

²² KENNEDY, Paul. "Making global society".

amizade com profissionais como eu no avião, nos aeroportos e nas cidades. Conversávamos sobre tudo. Hoje, reduzi as viagens e tenho tido pouco tempo para conhecer novos amigos (Okawa).

Caso o compatriota viva a mesma situação, tem-se, neste caso, a possibilidade de vínculos afetivos.

Poderiam ser levantadas muitas outras diferenças do migrante em relação ao profissional transnacional, mas há uma que é marcante e contribui para compreender os vários territórios afetivos que povoam o espaço social da mobilidade: diz respeito à importância política, para algumas minorias étnicas e culturais, de permanecerem entre iguais. Em grupo, podem fortalecer seus objetivos e fazer valer um projeto político ou uma reivindicação.

A respeito, assim comenta Kennedy:

Viver na sociedade anfitriã reforça os laços primordiais preexistentes e lealdades que ligam migrantes e membros da diáspora, porque é provável que eles se achem limitados a empregos de baixa renda, oportunidades escassas de alojamento, acesso limitado a direitos civis e exposição a ressentimento da parte oficial, da mídia e de grupos anfitriões de baixa renda.²³

Para os profissionais transnacionais, não há, necessariamente, por que lutar por questões de identidade cultural, nacional ou étnica. As preocupações giram, sobretudo, em torno do desenvolvimento de um trabalho. Envolver-se em questões étnicas pode ser uma escolha, mas não uma condição.

No caso dos profissionais internacionais, estar entre iguais (da mesma nacionalidade) pode significar restringir, e muito, seu processo de construção e participação num espaço social transnacional baseado em contatos transculturais. A necessidade é sempre alargar o campo social transnacional. Contudo, no caso de estes compatriotas estarem na mesma condição de expatriação, observou-se o desenvolvimento de laços fraternais.

Estimulando as amizades transnacionais: empresas e assessoria

As empresas transnacionais concentram nos seus quadros uma mão-de-obra multiétnica, transformando-se em uma espécie de promotora de contatos entre pessoas de diversas nacionalidades.

²³ *Ibidem*, p. 162. Tradução da autora.

Assim relata o entrevistado Thomas Lainé:

Quando trabalhei em um banco americano, em Londres, tive a oportunidade de conviver com pessoas de várias nacionalidades. Fiz amigos indianos, alemães, americanos, suecos. Com eles trabalhava, como também me divertia e com alguns dividi apartamento.

O fato de trabalhar em empresas de perfil transnacional, cujo time de trabalhadores é multiétnico, contribui para marcar um circuito de amizades, mas não fecha outras possibilidades.

Ao lado das empresas transnacionais, podem ser encontradas assessorias especializadas em profissionais transnacionais, que elas chamam de expatriados. Estas assessorias têm uma contribuição importante na promoção de um tipo de capital social, ou seja, encontros sociais cujo interesse é ampliar as amizades e contatos dos profissionais que circulam pelo mundo. Na maioria das vezes, predomina um tipo de sociabilidade utilitária, mas que pode transformar-se em verdadeira amizade, para além dos fins lucrativos.

Laura Ken, fundadora de um site, um tipo assessoria a expatriados que promove encontros, eventos e *networks* entre trabalhadores estrangeiros, descreve a formação da página e alguns de seus objetivos:

Primeiro, em 1997, eu encontrava com amigos americanos, todas as primeiras terças feiras do mês, no final do expediente. Fazíamos nosso *happy hour*, mas começamos a sentir falta de pessoas de outras nacionalidades. Estávamos no Brasil e gostávamos da idéia de conhecer a gente local, e também chineses, holandeses. Então, comecei a fazer relatórios sobre os encontros, dizendo quem tinha bebido demais, quem tinha dançado como uma louca, quem tinha sido compensado com descanso e relaxamento depois de um dia intenso de trabalho. As pessoas gostaram e começaram a enviar os amigos de sua rede, depois estas e seus amigos começaram a participar destes encontros de terça, para contar um pouco do seu dia-a-dia de trabalho no exterior. A partir daí, comecei a ser requisitada para organizar festas e encontros maiores. Gostei da idéia e formei esta empresa de tipo ferramenta. Ferramenta para trabalhadores estrangeiros que querem encontrar pessoas, fazer amizade e também serve para encontrar o amor, futuros parceiros e parceiras.²⁴

O site é um ponto de encontro. Como o de Laura, há vários outros e são opção para aqueles que querem ampliar seus contatos sociais, sejam eles de conteúdo fraternal ou de “amizade de negócios”. O perfil cosmopolita é hegemônico entre aqueles que consultam e frequentam festas e encontros indicados pelo site. Mesmo as pessoas locais e nacionais já fizeram viagens

²⁴ Entrevista realizada com Laura Ken.

a trabalho para o exterior. Constatei este dado nas participações que tive em encontros promovidos por dois destes sites. Lá encontrei brasileiros que descreveram suas experiências de trabalho no exterior. Conclui-se que por meio destas estratégias, os profissionais transnacionais contribuem, a sua maneira, para a formação de um tipo rede social ligada as suas experiências de mobilidade.

Embora aos profissionais pareça faltar o senso claro de unidade coletiva, estas redes demonstram um grau alto de sociabilidade e uma capacidade indubitável para gerar e fomentar relações de amizade transnacionais. Para concretizá-las usam de todos os recursos disponíveis de sua vida profissional, neste caso não é possível negar que a empresa transnacional é agenciadora central desta rede, mas por vezes observam-se zonas de escape e sem dúvida os vínculos de amizade pertencem a esta categoria. Assim, neste contexto transnacional, observou-se um redimensionamento do território da amizade, ressaltando-se suas possibilidades para além dos interesses empresariais.

Por meio destas experiências de amizade, essas pessoas puderam vivenciar relações sociais fundamentais para quem vive deslocando-se pelo mundo. É neste território-amigo que se fez presente a afeição, a generosidade e a segurança buscadas nos primeiros dias ou meses em um novo país.

Paul Kennedy²⁵ em amplo debate com teóricos da globalização reafirma o poder dos relacionamentos sociais no centro de suas análises. Kennedy analisando o teórico Shaw, observa que todo tipo de relacionamento social está ficando cada vez mais universal e amarrado em relações globais. Faz-nos entender que a sociedade global existe onde os relacionamentos globais são suficientemente fortes e estabelecidos para serem definidos como o contexto maior dos relacionamentos sociais, embora este campo de relações sociais abranja também outros sistemas específicos que permanecem local, étnico ou nacional em seus interesses. Kennedy reforça que são sempre as qualidades das pessoas como seres sociais que transcendem e infringem fronteiras e burocracias. Além disso, “o processo de formar relacionamentos novos que atravessam as fronteiras, tendo em seu núcleo o esforço para encontrar significados comuns nos encontros humanos”,²⁶ foi sempre fundamental para a experiência social.

²⁵ KENNEDY, Paul, *op. cit.*

²⁶ *Ibidem*, p. 170.

Bibliografia

- ALBERONI, Francesco. *A amizade*. Rio de Janeiro: Rocco, 1993.
- ALMEIDA, Ana Maria F.; NOGUEIRA, Maria A. (Orgs.). *A escolarização das elites*. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BIDART, Claire. *L'amitié, un lien social*. Paris: Editions La Decouverte, 1997.
- CAIXETA, Nely. "Os novos imigrantes", in *Exame*, ed. 720, 9/8/2000. Disponível em: <<http://www.exame.com.br>>.
- _____. "Cadê a fábrica que estava aqui?", in *Exame*, ed. 661, 6/4/1998. Disponível em: <<http://www.exame.com.br>>.
- CANCLINI, Néstor García. *A globalização imaginada*. São Paulo: Iluminuras, 2003.
- CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. A economia da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo, Paz e Terra, 1999.
- CERLAND-KAMELGARN, Danielle. "La formation des cadres expatriés: présentation d'une démarche", in *Sociologies Pratiques*, n. 5, 2001, p. 63-76.
- CLEMENTE, Claudelir. *A vida social transnacional*. Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo, 2005.
- DEZALAY, Yves. "Les courtiers de l'internacional: heritiers cosmopolites, mercenaires de l'imperialisme et missionnaires de l'universel", in *Actes de la Recherche en sciences sociales*, Paris, n. 151-152, 2004, p. 5-35.
- FIBBI, Rosita; MEYER, Jean-Baptiste. "Le lien plus que l'essence", in *Autrepart*. Número temático Diásporas, développements et mondialisations, 2002.
- GRASSI, Marzia. *Rabitantes: comércio espontâneo transnacional em Cabo Verde*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais – ICS, 2003.
- KENNEDY, Paul. "Making global society", in *Global Networks*, v. 4, 2, Spring 2004.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Internacional Mobility of highly skilled*. 2001. Disponível em: <<http://www.ocde.fr>>.
- PINÇON, Michel; PINÇON-CHARLOT, Monique. *Quartiers bourgeois, quartiers d'affaires*. Paris: Payot, 1992.
- ROSSI, Clovis. "Forum propõe cidadania global do migrante", in *Folha de São Paulo*, p. A 22, 24/08/08 Caderno Mundo.
- SAFRAN, Willian. "Diasporas in modern societies: myths of homeland and return", in *Diaspora*, n. 1, 1991.
- SANTOS, Cecília Maria B. N. "Expatriadas brasileiras: reinventando a identidade", in *Revista Unicsul*, Ano 8, n. 10, 2003.
- SAMPAIO, Paulo. "Vende-se luxo", in *Revista da Folha*, n. 622, 30/5/4.
- SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- TARRIUS, Alain. *Les fourmis d'Europe*. Paris: L'Harmattan, 1992.
- _____. *Les nouveaux cosmopolitismes: mobilités, identités, territoires*. La tour d'aigues : Editions de l'Aube, 2000.
- VERTOVEC, Steven; COHEN, R. "Introduction". In: _____. *Migration, diasporas and transnationalism*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 1999.
- WAGNER, Anne-Catherine. *Les nouvelles élites de la mondialisation*. Paris: PUF, 1998.