



MULHERES QUE HABITAM O MOVIMENTO : SOCIABILIDADE E AFETIVIDADE ENTRE PROFISSIONAIS TRANSNACIONAIS

Claudélir Corrêa Clemente ¹

Introdução

O foco deste artigo são mulheres profissionais transnacionais - técnicas e executivas que se movimentam pelo mundo desenvolvendo missões de empresas multinacionais . São mulheres cujos trabalhos as envolvem em vários deslocamentos transnacionais e ao longo destes trajetos tecem suas vidas: amizades, relacionamentos e novas formas de sociabilidade. Conhecidas pelo mercado como expatriadas , chegam a ficar de semanas a anos nos mais variados países , suas vidas encarnam uma intensa mobilidade.

Os dados das informantes a serem apresentados foram selecionados a partir de banco de dados que constitui ao longo de pesquisas, com mulheres e homens de profissão transnacional. São informações que coletei através de entrevistas que foram realizadas entre os anos de 2001 a 2005 , estas por meio de contatos presenciais e virtuais, acrescidos de trabalho de campo na cidade de São Paulo/Brasil.

O nome dos entrevistados foram alterados visando preservar a privacidade dos informantes.

Mobilidade de profissionais transnacionais : questões históricas

A circulação dos profissionais transnacionais 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 e na grande maioria homens.

¹ Dr.a em Antropologia, Prof.a da Universidade Federal de Uberlândia e-mail: claudelir@uol.com.br



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 consumo, 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 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.

Mulheres e mobilidade transnacional : esposas

A inserção da mulher nesse quadro inicial da carreira internacional deu-se de forma coadjuvante, como esposa e seguidora de um tipo de divisão sexual do trabalho, no qual os homens realizavam-se no espaço profissional e elas, com suas qualidades internacionais, asseguravam a inserção da família na vida local e contribuía para o reconhecimento de sua cultura nacional. “La

² Sobre o assunto ver também Wagner, Anne-Catherine. *Les nouvelles Élités de la mondialisation*.



carrière de l'homme impulse la mobilité de la famille; la femme stabilise le foyer" (WAGNER, 1998, p. 168)³.

Assim relata um profissional transnacional:

Minha esposa sempre me acompanhou, desde 1966, quando fui trabalhar pela Sony nos EUA. Fiquei sete anos naquele país, em Nova York e Dallas. Minhas filhas nasceram lá. Depois, fomos para Londres. E assim é nossa vida. Minha esposa teve, no início, alguns problemas com a língua, mas, com o tempo, ela passou a dominar idiomas. Ela sempre se adaptou fácil. Tinha os primeiros dias, esses difíceis, maus dias. Dificuldades com a gastronomia, mas ela sempre esteve disponível a aprender. Minha mulher tem um papel importante na minha vida profissional (Okawa).

Neste tipo de relação, requer-se da mulher a adesão ao projeto profissional do homem. Constata-se que este modelo vigora na atualidade e mesmo que tradicional do ponto de vista de alguns casais que vivem a mobilidade transnacional, ainda é o mais recorrente.

A disponibilidade feminina é a contrapartida ao intensivo trabalho masculino. Ademais, os homens delegam o trabalho doméstico e educativo à mulher.

Uma delas relata:

Ele sai de manhã cedo para o escritório quando está em São Paulo, fica por lá até 19 h, chega tarde. As crianças já estão indo pra cama. E, recentemente, ele tornou-se responsável pelo desenvolvimento de um projeto no Rio. Então, sou eu, às vezes, que sou mãe e pai das crianças. É preciso uma presença familiar. (Sara, italiana, esposa de um consultor italiano da TIM).

No modelo tradicional, cabe às mulheres a responsabilidade sobre o processo educativo e suas boas escolhas neste campo devem-se à rede de relacionamentos sociais locais, que a mantém informada sobre os melhores serviços educacionais e de saúde. Por isso, o desempenho da mulher no nível local é importante. Assim, tarefas ditas sociais locais são valorizadas.

Sobre esta questão, relata um entrevistado:

Minha esposa participa do SP Accueil. Ela organiza várias atividades culturais para nossos compatriotas franceses que estão aqui em São Paulo. Este apoio dado às famílias francesas na sua chegada faz com que elas queiram também ajudar voluntariamente outras pessoas, inclusive brasileiros (Roger).

As atividades sociais ocorrem em associações ligadas aos diferentes consulados. Na maioria das vezes, as reuniões contam quase exclusivamente com a presença de mulheres.

No que toca a esta questão, um entrevistado comenta:

Minha esposa ficou muito feliz após reencontrar nossa comunidade nipônica aqui no Brasil. Ela pode retomar Ikebana com um grupo de mulheres, esposas de profissionais da Sony. A maioria, brasileiras, mas netas ou filhas de japoneses que para cá migraram. Então, ela pode falar um pouco mais o japonês. Com essas pessoas

³ “A carreira do homem impulsiona a mobilidade da família; a mulher estabiliza o espaço doméstico.” Tradução da autora.



aprendeu a dar um toque japonês à comida brasileira e vice-versa. Ela é muito preocupada com a alimentação (Okawa).

Na sua grande maioria, as atividades oferecidas por essas associações são eventos sociais, como encontros para tomar café e chá, trabalho voluntário voltado a atender a crianças e adolescentes carentes, atividades culinárias, culturais e intelectuais, como cursos de história da arte.

Este assunto mereceu destaque no livro de memórias de Morita Akio, o fundador da Sony.

Neste livro (que, na edição brasileira, de 1986, ganhou o nome de *Made in Japão*), o autor afirma que as esposas de profissionais internacionais aparecem como agentes da estabilidade e da promoção de sua cultura nacional na sociedade de acolhida.

Após fundar sua empresa na América, Morita residiu, de início sozinho, durante algum tempo em Nova York. Ele percebeu que um homem sozinho poderia se envolver em uma vida noturna intensa e passou a acreditar que a vinda da família aos Estados Unidos o ajudaria nos negócios.

Segundo Morita, sua mulher tinha origem numa grande família de samurais. Os recursos internacionais da senhora Morita consistiam em competências formais, lingüísticas ou escolares, mas uma grande disposição social lhe permitiu adaptar-se rapidamente às novas tarefas.

Segundo Morita, sua esposa escreveu um manual, traduzido para o francês, *Mes idées sur l'art de recevoir*, em que descrevia algumas das qualidades que uma esposa deve possuir para ajudar o marido na vida internacional. Ela narrava suas experiências internacionais e seu processo de adaptação no exterior.

No caso da empresa dos Estados Unidos, ela participou de encontros sociais necessários para o desenvolvimento internacional da organização. Naquele país, ela acolhia os executivos japoneses da Sony e lhes apresentava a cidade de Nova York. No caso dos homens de negócios americanos, organizava jantares para suas esposas.

Morita valorizava estas atividades de sua esposa, grande parte das quais consistia em difundir a cultura japonesa no Ocidente.

De esposa à profissional transnacional

Com a contínua inserção da mulher no mercado de trabalho foi possível assistir, dos anos 90 para cá, ao crescimento do número de mulheres em cargos executivos e em setores profissionais de alta qualificação. É o caso de Laura Ken, executiva de empresa de telecomunicações



Norte-americana, ela conheceu um nipo-brasileiro no Japão. Casaram-se, mudaram-se para os Estados Unidos e, no início, fizeram constantes viagens ao Brasil, para ver familiares do marido. Transferiram-se a trabalho para o México, ficaram quase um ano, voltaram aos EUA. Separaram-se e depois reataram.

Quando fiz minha primeira viagem ao Japão conheci meu marido. Ele é filho de japoneses nascido no Brasil. É engenheiro de software. Apesar de ser brasileiro, não gosta daqui [Brasil], mas eu gosto (Laura).

Laura trabalhava no início de 2000, intensivamente no Brasil, na Argentina, na Espanha e nos Estados Unidos, na ampliação dos serviços de seu *site*, enquanto o marido atuava quase exclusivamente nos Estados Unidos.

Ela relata:

Ele ficou americano e eu fiquei brasileira ou, podemos dizer, latina. Quando me separei, em 1997, vim para cá com proposta de trabalho. Eu não tinha vida social. Dei início ao *site* voltado a expatriados. Continuei separada, voltei e o *site* continuou presente, então, hoje eu me dedico muito mais à empresa. (Laura).

O relato de Laura expressa algo que acontece no universo do trabalho feminino, que vem passado por intensas transformações desde as últimas décadas do século XX.

A expansão da escolaridade e o ingresso na universidade viabilizaram o acesso das mulheres ao mercado de trabalho qualificado.

Segundo estudo de Bruschini e Puppini (2004), o predomínio feminino na escola ocorre a partir do ensino médio (nove a 11 anos de estudo), no qual 55,1% das matrículas são femininas. No ensino superior, as mulheres ampliaram sua presença na década 90, atingindo percentual superior a 61%. Elas se concentram em determinadas áreas do conhecimento, como lingüística, letras e artes (83%), ciências humanas (82%), biológicas (74%) e da saúde (67,6%).

As autoras, contudo, revelam que a escolaridade e a maciça presença feminina no mundo do trabalho qualificado não significaram equidade salarial.

Ainda que essas mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tem características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho: ganham menos do que seus colegas de profissão.

Mulheres ganhando menos do que homens é uma situação recorrente não só no Brasil, mas em todo o mundo. Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT (1997), para o período de 1991-1996, no Brasil, o rendimento recebido pelas mulheres em trabalhos não agrícolas correspondia a 72% daquele recebido pelos homens, enquanto na França o ganho feminino equivalia a 81% do masculino e no Japão, a 62% (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

As relações domésticas também pouco mudaram: ainda é sobre a mulher que recaia as pressões em relação aos cuidados da casa e dos filhos. Quando no casal ambos são profissionais



transnacionais e o marido recebe convite para se deslocar a outro país, observa-se que a mulher aderi ao novo deslocamento mesmo que isso lhe resulte perdas profissionais e psicológicas.

Assim relata um expatriado:

O meu caso é que minha esposa tem formação igual a mim, tem uma carreira igual à minha, um salário igual ao meu. O complicado é conciliar duas carreiras. Quando viemos para cá (São Paulo), ela teve que deixar seu trabalho em Paris, não conseguiu uma transferência e, chegando aqui, ela ficou muito decepcionada, ficou nove meses desempregada (Thomas).

As dificuldades de Thomas e sua esposa estão longe de terminar. Ele recebeu uma proposta de trabalho no Japão e ela, após desemprego, conseguiu empregar-se e estava a dois anos trabalhando em um dos maiores grupos franceses de importação de artigos de luxo no Brasil, também tentava uma transferência para Tóquio. Entretanto, segundo Thomas, não havia ainda uma resposta positiva.

Para além do casamento: amizades transnacionais

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 (Laura).

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 freqüentam festas e encontros indicados pelo *site*. Mesmo as pessoas locais e nacionais já fizeram viagens a trabalho para o exterior.

Consta este dado nas participações que tive em encontros promovidos por dois destes *sites*. Lá encontrei brasileiros que descreveram suas experiências de trabalho no exterior.

Considerações finais

Embora aos profissionais pareça faltar o senso claro de unidade coletiva, estas redes demonstraram um grau alto de sociabilidade e uma capacidade indubitável para gerar e fomentar relações de amizade transnacionais.

A amizade é um dos suportes desta mobilidade. Por meio do uso de tecnologias comunicacionais e dos contatos face a face, faz daqueles que a praticam pessoas mais seguras para estar aqui e estar ali. Como a desenvolvem em escala transnacional, é possível para estas profissionais ter amigos todos os lugares do mundo.

Este território amigo também é suporte para o casamento. A generosidade e a fraternidade desprendidas da amizade podem amenizar os problemas comuns entre casais que vivem a mobilidade, como os ligados à ruptura de laços fraternais, relações comunitárias ou situações vulneráveis de perda de trabalho e de referenciais lingüísticos. Na amizade, encontram escuta e aconselhamento.

Quando encontra a fórmula ideal para suportar a mobilidade, o casamento é uma grande fonte de restauração e de comunhão com este universo móvel. Poucos dos nossos casais encontraram esta tranquilidade, com exceção dos casais da geração fordista⁴ (em que, sobretudo, a mulher se colocava como complemento do homem provedor) ou dos que seguem um modelo tradicional. É compreensível, pois o fordismo criou um ambiente sólido e rígido não só nas relações de trabalho, mas adentrou as relações familiares.

Na contemporaneidade, a família pode se ver entre dois projetos individuais de cada um dos cônjuges. Quando um destes projetos não aspira à mobilidade geográfica, uma crise pode ser instaurada se uma das partes não flexibilizar e negociar.

Por fim, na atualidade, as mulheres nos arranjos familiares transnacionais ainda buscam soluções neste campo afetivo. O que é visível é que, nas suas trajetórias profissionais

⁴ Refiro-me aos casais dos anos 60, período aqui citado e refere-se a emergência de uma mão de obra transnacional.



transnacionais, a negociação e adequação aos interesses da empresa persiste, atestando dificuldades de separar as dimensões profissionais e familiares, sociais e pessoais, das experiências empresariais.

Bibliografia

BERNARDO, Teresinha ; CLEMENTE, Claudelir C. *Diasporas, redes e guetos: conceitos e configurações no contexto transnacional*. São Paulo , EDUC/CAPES 2008

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, n. 121, v. 34 jan./abr. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=010057420040001&nrm=iso&lng=es acesso em 10/10/2004

CLEMENTE, Claudelir C. Entre visibilidade e invisibilidade : as redes de profissionais transnacionais. *Revista Interdisciplinar de Mobilidade Humana* , ano XVII, n° 32,2009.

CLEMENTE, Claudelir C. Natifs de la transnationalisation. *Revue Hommes et Migrations*, Paris 2009

KENNEDY, Paul “Making global society”. *Global networks*, 4, 2, 2004. Disponível em: <http://www.blakwell.com>. acesso pago em 12/01/2005

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.

WAGNER, Anne-Catherine. *Les nouvelles élites de la mondialisation*. Paris, PUF, 1998.