

A interculturalidade e suas facetas no mundo profissional

Gomes, C. E., Brito, M., Gampires, N. F., & Moio, P. (2022). *Interculturalidade na pele: olhares sobre uma carreira internacional*. São Paulo: Lura Editorial.

Luciana Paula Bento Luciani¹

A interculturalidade tem sido tema de estudo de pesquisadores das mais diversas áreas e sob diferentes vieses. Um dos enfoques possíveis e necessários a ser discutido no contexto intercultural é o que concerne à construção de uma carreira internacional. Nessa perspectiva, é que se insere o livro “Interculturalidade na pele: olhares sobre uma carreira internacional”, publicado no Brasil pela Lura Editorial, no primeiro semestre de 2022.

A obra converge para o seu título, uma vez que o texto foi escrito por quatro autoras, sendo três brasileiras, Claudia Eleutério Gomes, Marcela Brito e Natalie Falarara Gampires, e uma angola, Paula Moio. Todas, sem exceção, vivenciaram a interculturalidade na prática e compartilham suas experiências com os leitores. Importante esclarecer que as autoras, residentes na atualidade em diferentes territórios umas das outras, intercambiam com muita fluidez e conexão suas diferentes visões acerca do assunto que as une, consolidando o mote intercultural do livro dividido em sete capítulos.

O primeiro capítulo destina-se principalmente a definir o conceito de interculturalidade, recaindo a análise sobre a concepção de inteligência cultural. Para embasar teoricamente a discussão, as autoras recorrem a Hofstede e Hofstede (2005), que afirmam ser a cultura permeada por condicionamentos previamente estabelecidos ao longo da vida de um indivíduo. Tais programações impactam, de modo consciente ou não, nas ações e decisões tomadas.

É neste momento que Gomes, Brito, Gampires e Moio (2022) alertam para o fato de ser necessário questionarmos e revermos todo o repertório que adquirimos em

¹ Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado. E-mail: lucianaluciani@yahoo.com.br.

termos de cultura no decorrer da nossa trajetória, uma vez que aquilo que acreditamos e internalizamos afeta o modo como nos relacionamos com as pessoas. No âmbito profissional, ainda em consonância com o que explicam as autoras, hoje, toda carreira é internacional, ainda que integralmente desenvolvida e exercida no país de origem do trabalhador. Isso ocorre pois o mundo tal qual se apresenta está conectado e não é possível mais pensarmos em fatos isolados – haja vista os impactos globais que a pandemia de Covid-19 acarretou e, mais recentemente, o conflito entre Rússia e Ucrânia.

No capítulo seguinte, as autoras expandem as discussões acerca da noção de interculturalidade com vistas às boas práticas profissionais. Nesse sentido, ao analisarem o mercado de trabalho, explicam ser possível constatar que:

[...] muitas empresas, quando estão recrutando profissionais com ‘experiência internacional’, na maioria das vezes, não estão buscando exclusivamente pessoas que tenham morado fora, mas partindo do ponto de vista que vivemos em um mundo globalizado e multicultural, realmente buscam candidatos que tenham conhecimentos de outras culturas, que saibam lidar e criar uma relação de confiança com seus pares ou conquistar um cliente culturalmente distinto (Gomes, Brito, Gampires, & Moio, 2022, pp. 33-34).

Em outras palavras, é preciso que o profissional seja competente interculturalmente. Para tanto, ainda na visão das autoras da obra resenhada, seis atitudes devem ser aplicadas ou aprimoradas para que a competência intercultural seja colocada em ação: abertura e disponibilidade; competência verbal e não verbal; visão do mundo; empatia; curiosidade e autoconsciência cultural.

Em desdobramento às reflexões trazidas no segundo capítulo, a fim de expandir de modo mais científico as questões que envolvem a noção de competência intercultural, uma teorização acerca dos termos xenofobia e etnocentrismo seria apropriada, uma vez que esses conceitos são implicitamente mencionados por Gomes *et al.* (2022).

Tal constatação ganha expressividade quando se investiga as definições dos referidos termos. Por xenofobia, compreende-se o ódio, o receio, a hostilidade e a

rejeição a estrangeiros, sendo a palavra utilizada com frequência para se referir à fobia em relação a grupos étnicos diferentes ou a pessoas cuja caracterização social, cultural e política se desconhece (De La Garza, 2011). O etnocentrismo, por sua vez, “[...] consiste em privilegiar um universo de representações propondo-o como modelo e reduzindo à insignificância os demais universos e culturas ‘diferentes’” (Carvalho, 1997, p. 181). A partir dessas conceituações, verifica-se que tanto uma como outra forma de preconceito são intrínsecas ao movimento que envolve as questões ligadas à interculturalidade e à mobilização da competência intercultural.

Os quatro capítulos subsequentes são de autorias individuais, a começar por Marcela Brito – idealizadora do projeto e, por conseguinte, quem convidou as demais participantes a integrar a obra. A autora relata como o seu primeiro livro, “Secretariado intercultural: como auxiliar empresas e profissionais em negócios no exterior”, publicado em 2015, foi o ponto de intersecção que a uniu às demais autoras em diferentes momentos, culminando na atual publicação. Brito, em seu capítulo, apresenta suas vivências interculturais, a começar por sua raiz genealógica, perpassando por suas experiências profissionais e pesquisas no âmbito da interculturalidade, bem como por sua primeira viagem internacional, cujo destino foi Madri – ocasião em que conheceu Natalie Falarara Gampires, próxima autora a apresentar o seu capítulo.

Em seu texto, Gampires traz ricas experiências em relação às suas vivências interculturais, com destaque para dois momentos: o período que passou no Canadá como intercambista e sua emigração para Madri – cidade onde vive desde 2014. Assim como Marcela Brito, Gampires traz diversas contribuições à área secretarial relativas aos desafios e às oportunidades da profissão, que exerceu no Brasil e na qual segue atuando na Espanha. No caso de Gampires, os relatos são especialmente valiosos ao comparar as distintas realidades do profissional de secretariado, evidenciando, inclusive, o quão organizada e valorizada é a categoria no Brasil em relação a outros contextos.

O capítulo seguinte é de autoria de Claudia Eleutério Gomes. Em seu texto, Gomes relata suas experiências como intercambista nos Estados Unidos e todos os

desafios pessoais e profissionais que tem enfrentado desde que decidiu emigrar para o Japão, em 2016. Formada em Secretariado Executivo no Brasil, com vasta experiência secretarial, a autora conta que ainda não conseguiu (e provavelmente não conseguirá) atuar na área em solo japonês. Os entraves para que isso aconteça, conforme explica Gomes, devem-se ao fato de não dominar a língua japonesa e as sutilezas de comportamento social exigidas no ambiente de trabalho para atuação secretarial. Contudo, dada sua fluência em inglês e sua experiência acadêmica (também adquirida em território brasileiro), Gomes, depois de uma rápida vivência no segmento fabril, atua no campo educacional, como professora e gestora. Ao longo do capítulo, é notório os vários desafios que a autora precisou superar devido às suas escolhas pessoais e profissionais, evidenciando sua resiliência e seu desejo de “[...] permanecer tentando ser melhor a cada dia” (Gomes *et al.*, 2022, p. 162), como faz questão de enfatizar no seu último parágrafo.

Escrito em português europeu, o capítulo de Paula Moio, que se autodenomina “[...] Angolana ferrenha, com essência Portuguesa e espírito Britânico” (Gomes *et al.*, 2022, p. 193), é marcado por histórias de superação em diferentes momentos da vida da autora, em especial, no que tange às suas emigrações. Duas palavras ressoam forte em seu texto para mostrar como ultrapassou as barreiras interculturais que encontrou pelo caminho: adaptabilidade e renascimento. Ser adaptável para renascer em diferentes culturas permitiu que aceitasse a fusão de identidades culturais que foi adquirindo ao longo da sua jornada e representasse com orgulho, dignidade e humildade todas as suas facetas – mulher, mãe, estrangeira e negra, as quais são fortemente compartilhadas nos relatos da autora. Depois de 15 anos bem-sucedidos no exercício secretarial na BBC britânica, Moio, na atualidade, atua como Assistente Executiva Bilíngue em um escritório em Londres, no formato *family office*², onde reside desde janeiro de 1995.

O último capítulo do livro, intitulado “Pesquisa: quem quer ter uma carreira no exterior?”, direcionado pela questão apresentada no próprio título, mostra os resultados

² Serviço de assessoria prestado a famílias que, em geral, possuem um alto poder aquisitivo e precisam de um profissional para gerenciar seus investimentos, patrimônio e orçamento, entre outras atividades de âmbito secretarial.

de uma pesquisa feita com 121 respondentes da área secretarial, sendo 7 estrangeiros e 114 brasileiros. Trata-se de um estudo interessante para o Secretariado Executivo, porém, nesta releitura crítica, serão feitas três considerações.

A primeira delas diz respeito ao levantamento quanto ao “sexo” dos participantes. Em vez da terminologia “sexo”, seria mais apropriado “gênero”, considerando ser essa a palavra utilizada para esse tipo de investigação e, inclusive, adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ainda que a pesquisa tenha sido também aplicada fora do território nacional.

Outra ressalva está relacionada à busca pela formação específica em Secretariado Executivo. As autoras inferem, a partir dos dados obtidos, que essa procura aumentou, embora modalizem o texto ao explicar que o dado é “[...] inexpressivo no contexto de uma pesquisa geral de profissionais” (Gomes *et al.*, 2022, p. 224). Uma demanda crescente seria muito bem-vinda para a categoria. No entanto, ao menos na cidade de São Paulo, uma população considerável em termos de número de habitantes e de importância socioeconômica, dados apontam um decréscimo contínuo no número de ingressantes no curso de graduação em Secretariado Executivo, em particular, na modalidade presencial. Em 2016, o curso contava com 744 ingressantes, enquanto que, em 2020, os registros mostram 468 – uma queda de 37% (Semesp, 2020).

O terceiro e último apontamento diz respeito à afirmação de que “[...] a atividade secretarial foi uma das que mais rapidamente se adaptou ao estilo remoto de trabalho, imposto pela exigência de distanciamento social após a deflagração da pandemia causada pelo coronavírus, em 2020” (Gomes *et al.*, 2022, p. 239). Para uma próxima edição, sugere-se a inserção de dados, pois, caso essa constatação possa ser ratificada através de estudos, trata-se de uma importante evidência acerca da adaptabilidade e resiliência dos profissionais da área.

As três observações feitas, em absoluto, desqualificam a pesquisa apresentada, nem tampouco todo o conjunto da obra. O livro “Interculturalidade na pele: olhares sobre uma carreira internacional” apresenta-se como uma notória contribuição ao

campo secretarial e a outras áreas, haja vista a forma como as autoras abordam o tema central do livro.

A interculturalidade é discutida sob diversas faces no que tange às oportunidades e também aos desafios. O processo de expatriação não é romantizado; pelo contrário, são evidenciados os percalços pelos quais os profissionais passam independentemente de como o processo se dá – com o patronato ou não de uma organização. Obviamente que, conforme o relato das três autoras que vivenciaram a expatriação “na pele”, a experiência sem patronato é bem mais difícil.

Sem dúvidas, trata-se de um livro que provoca reflexões acerca de muitas questões relacionadas à carreira internacional, a diferenças culturais e ao Secretariado Executivo. Porém, sobretudo, a obra permite que se reflita sobre a vida a partir de diferentes “olhares” – tecendo aqui uma referência ao subtítulo dessa importante produção que une quatro admiráveis autoras, profissionais e cidadãs do mundo.

Referências

- Brito, M. (2015). *Secretariado intercultural: como auxiliar empresas e profissionais em negócios no exterior*. São Paulo: Lura Editorial.
- Carvalho, J. C. de P. (1997). Etnocentrismo: inconsciente, imaginário e preconceito no universo das organizações educativas. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação, 1(1)*, 181-186. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/icse/a/K5bV8WP4bQm7sYrNHYQMW5r/?lang=pt#>
- De La Garza, C. (2011). Xenofobia. *Laboreal* (Santos, M; & Lacomblez, M., Trad.), 7(2). Recuperado de <http://journals.openedition.org/laboreal/7924>
- Hofstede, G., & Hofstede, G. H. (2005). *Cultures and organizations: software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Instituto Semesp. (2020). *Mapa do ensino superior no Brasil – 2020* (10 ed.). Recuperado de <https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Mapa-do-Ensino-Superior-2020-Instituto-Semesp.pdf>