



| CONTRAMÃO • RAFAEL ALCADIPANI

ORIENTALISMO EMPRESARIAL

No último mês de maio, ministrava um curso para estudantes de pós-graduação em Istambul, quando uma das minhas alunas comentou que era especialista em terapia de casal para executivos expatriados. Fiquei curioso com o tipo de problema que tais relacionamentos enfrentavam. Então, ela me contou que o choque de valores entre pessoas de países diferentes era muito grande, mesmo em se tratando de indivíduos que fazem parte daquilo que podemos chamar hoje de classe social da globalização: pessoas bem instruídas, que falam vários idiomas, possuem uma formação acadêmica internacional e viveram em outros países.

O que mais me chamou a atenção no relato da aluna-terapeuta foi que quando o relacionamento íntimo multicultural começa a ter problemas, o parceiro vindo do “país desenvolvido” sempre reclama dos “hábitos primitivos” do parceiro proveniente do país “em desenvolvimento”. Assim, a executiva francesa diz que o executivo turco é machista pelo simples fato de ser turco. O executivo alemão reclama do excesso de proximidade com a família da sua esposa indiana, e assim por diante.

Recentemente, um colega britânico foi chamado para uma reunião com executivos ingleses a respeito das oportunidades de negócios no Brasil. Ele contou que, durante o encontro, os britânicos se mostravam interessados em investir no nosso país, mas ficavam muito preocupados com a corrupção e se, de fato, os brasileiros respeitavam as leis. Não que o Brasil não enfrente seus problemas, mas após os escândalos do grupo Murdoch, na Inglaterra, e da Enron, nos EUA, não podemos dizer que a corrupção seja um produto exclusivamente tropical.

Não faltam exemplos de executivos expatriados que vêm dos “países desenvolvidos” para os “em desen-

volvimento” e começam a reclamar dos hábitos e da cultura local, sempre vista como mais atrasada. Muito da literatura sobre gestão intercultural reforça esses preconceitos. Geert Hofstede, considerado o papa da interculturalidade nas empresas, é constantemente criticado por oferecer uma visão paroquial e etnocêntrica desse tipo de gestão, além de hierarquizar culturas, considerando implicitamente umas melhores do que as outras. Para Edward Said, autor da obra-prima *Orientalismo*, por meio de obras artísticas e culturais, discursos políticos e outras formas de representação, a Europa construiu uma visão do mundo árabe como inferior ao ocidente e habitado por bárbaros.

Há um jogo muito sutil de construção de inferioridade e superioridade em relações que envolvem executivos vindos de países tidos como desenvolvidos para países considerados menos desenvolvidos. Isso também se aplica a muitos executivos brasileiros quando operam em outros países latino-americanos. Recordo da reclamação de peruanos a respeito da arrogância de chefes brasileiros que se achavam superiores por serem

provenientes do Brasil. Dentro de nosso próprio país é comum ouvirmos executivos de São Paulo reclamando de forma preconceituosa com relação às atividades realizadas em cidades do Nordeste do país.

A construção de estereótipos positivos e negativos pode guiar decisões equivocadas, pois cega as pessoas, ainda mais em uma ordem mundial que se encontra em mutação como poucas vezes se viu na história, em que os países ditos desenvolvidos estão com a sua liderança global em xeque. A mudança de poder entre as nações e as empresas implicará, necessariamente, em uma mudança de mentalidade e maior respeito para com as pessoas que são provenientes de lugares antes vistos, por muitos, como desprezíveis.

A CONSTRUÇÃO DE ESTEREÓTIPOS POSITIVOS E NEGATIVOS PODE GUIAR DECISÕES EQUIVOCADAS