

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação em Antropologia

Jéssica Nathália de Paula

**ARGONAUTAS DA LIDERANÇA: práticas de intercâmbio em uma organização
internacional de estudantes**

Belo Horizonte

2014

Jéssica Nathália de Paula

ARGONAUTAS DA LIDERANÇA: práticas de intercâmbio em uma organização internacional de estudantes

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais como pré-requisito para a obtenção do título de mestre em Antropologia

Área de Concentração: Antropologia Social

Orientadora: Andréa Luisa Zhouri Laschefski

Belo Horizonte

2014

306
P324a
2016

Paula, Jéssica Nathália de

Argonautas da liderança [manuscrito] : práticas de intercâmbio em uma organização internacional de estudantes /Jéssica Nathália de Paula. - 2016.

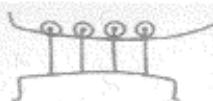
151 f. : il.

Orientadora: Andréa Luísa Zhouri Laschefski.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.

Inclui bibliografia

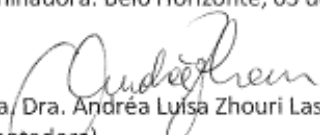
1. Antropologia – Teses. 2. Voluntarismo - Teses.
3.Organização internacional - Teses. I. Zhouri, Andréa.
II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III.Título.



PPGAN-UFMG

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ANTROPOLOGIA DE JÉSSICA NATHALIA DE PAULA (Nº DE MATRÍCULA: 2012650753)

Aos 03 (três) dias do mês de junho de 2014 (dois mil e quatorze), reuniu-se no Auditório Prof. Baesse sala F-4059 - 4º andar do prédio da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais a Comissão Examinadora, para julgar, em exame final, a Dissertação intitulada: **"ARGONAUTAS DA LIDERANÇA: práticas de intercâmbio em uma organização internacional de estudantes"** requisito final para a obtenção do Grau de Mestre em Antropologia, Área de Concentração: Antropologia Social - Linha de Pesquisa: Antropologia das Sociedades Complexas. A Comissão Examinadora foi composta pelos professores doutores: **Andréa Luisa Zhouri Laschefski – orientadora (PPGAN-FAFICH/UFMG); Ana Lúcia Modesto – (PPGAN-FAFICH/UFMG) e Dimitri Fazito de Almeida Rezende (Depto. Demografia/FACE-UFMG)**. Abrindo a sessão, a Presidente da Comissão, Profa. Dra. Andréa Luisa Zhouri Laschefski, após dar a conhecer aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra à mestranda Jéssica Nathalia de Paula, para apresentação de sua Dissertação. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, com a respectiva defesa da candidata. Logo após a arguição dos examinadores, a Comissão se reuniu, sem a presença da mestranda e do público, para julgamento e expedição do resultado final. Concluída a reunião, os membros da Comissão Examinadora aprovaram a Dissertação por unanimidade e o resultado foi comunicado publicamente à candidata pela Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 03 de junho de 2014.


 Profa. Dra. Andréa Luisa Zhouri Laschefski
 (Orientadora)


 Profa. Dra. Ana Lúcia Modesto


 Prof. Dr. Dimitri Fazito de Almeida Rezende

Observação: Este documento não terá validade sem a assinatura e carimbo do Coordenador

*Para meus pais, pelo amor e apoio
sem os quais seria impossível a realização desta etapa.
Para meus avôs Heyder de Paula, pelo carinho e
Antônio Pereira, com saudades.*

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer, primeiramente, aos meus pais, Aparecida e Jeksonley pelo apoio e incentivo que me deram força para prosseguir os estudos em Belo Horizonte. Agradeço também à minha família, especialmente minhas tias Bia, Andréia e Diovana, que me deram todo suporte na mudança para Belo Horizonte, pelo carinho e confiança.

Agradeço à CAPES pelo apoio financeiro através do programa de bolsas CAPES/REUNI. Agradeço aos professores do PPGAN, que me acolheram e tanto me ensinaram para novos horizontes na Antropologia. Ao coordenador Ruben e a secretária Aninha, pela disponibilidade e auxílio nas questões burocráticas. À Prof^a. Ana Lúcia Modesto, pelas valiosas sugestões que enriqueceram o trabalho e pelo aceite em participar da banca. Ao Prof. Dimitri Fazito, pelas sugestões de literatura e também por ter aceitado colaborar como examinador da banca. Às professoras Andréa Zhouri e Ana Beatriz Mendes, pelo aprendizado na prática docente, nas oportunidades de acompanhar e participar do cotidiano da sala de aula, me instigando ao interesse cada vez maior no ofício da profissão de professor.

Aos amigos que fiz e que espero tê-los por muito tempo: Gersa, Dani, Felipe, Luis, Jú, Sofia, Gustavo e Paula. Vocês foram fundamentais para que eu não me sentisse um peixe fora d'água na minha "entrada" na universidade. Ao meu primeiro amigo de FAFICH, Nuno por ter me guiado nos corredores confusos da FAFICH e por todas as dicas valiosas de sobrevivência na vida acadêmica, principalmente pela indicação da revisora. À Carol, que revisou o texto.

Aos amigos que tenho por bons anos e espero cultivar suas amizades por muito tempo: Camila, Marina, Augusto, Estefânia, Lilian, Bianca, Ranieri. Ao querido amigo Rafa Almeida, por me aturar nas angústias e incertezas durante o caminho de realização deste trabalho. À querida amiga Lilian, pela leitura cuidadosa da dissertação, com sugestões e revisão precisas. Às minhas companheiras de república Marina e Raquel, por terem aturado minha ansiedade, compreendido minhas ausências e pela paciência durante esses últimos meses. Foi muito bom morar com vocês!

À Letícia, pela oportunidade de entrada no universo da AIESEC. A todos os jovens que contribuíram para a pesquisa, aos que entrevistei, aqueles que conversei e também aos que me ajudaram a pensar sobre as questões de pesquisa. Aos membros da AIESEC, pela receptividade e disponibilidade em me receber. Em especial à Lívia, Hugo, Carol, Anderson, Itamar, Izabella e Vivian que foram sempre muito atenciosos e dispostos a me ajudar.

À Andréa Zhouri, pelo privilégio de tê-la como orientadora.

Vou mostrando como sou
E vou sendo como posso,
Jogando meu corpo no mundo,
Andando por todos os cantos,
E pela lei natural dos encontros
Eu deixo e recebo um tanto
E passo aos olhos nus
Ou vestidos de lunetas,
Passado, presente,
Participo sendo o mistério do planeta
O tríplice mistério do "stop"
Que eu passo por e sendo ele
No que fica em cada um,
No que sigo o meu caminho
E no ar que fez e assistiu
Abra um parênteses, não esqueça
Que independente disso
Eu não passo de um malandro,
De um moleque do Brasil
Que peço e dou esmolas,
Mas ando e penso sempre com mais de um,
Por isso ninguém vê minha sacola

(Luis Galvão e Moraes Moreira)

RESUMO

O presente estudo pretende identificar novas formas de cosmopolitismo por intermédio de práticas de intercâmbio realizadas por membros de uma organização internacional de estudantes, a AIESEC. Voltada para o desenvolvimento de liderança dos seus membros, a AIESEC estabelece etapas no processo de formação de líderes para se tornarem “agentes positivos de mudança”. A etnografia das etapas instituídas pela organização para formação de jovens líderes e a análise de um conjunto de entrevistas realizadas com os intercambistas aiesecos possibilitaram traçar relações entre o discurso global de diversidade cultural da organização e situações de “encontro com culturas diferentes”, relatadas pelos intercambistas nas suas experiências de viagem. Pretende-se também discutir a categoria *jovens em trânsito*, analisando os deslocamentos espaciais e simbólicos pelos quais os jovens de classe média, membros da organização, vivenciam enquanto passagem da vida infanto-juvenil para a vida adulta.

Palavras-chave: cosmopolitismo, jovens em trânsito, voluntariado, organizações internacionais.

ABSTRACT

This research intends to identify new forms of cosmopolitanism through exchange practices performed by members of an international organization of students called AIESEC. This organization aims to development leadership of its members and thus establishes steps in the training process leaders to become an “agent of positive impact on society”. The ethnography of the steps imposed by the organization for the training of youth leaders and the analysis of a set of interviews with the aiesecer exchange students made possible to relations between the global discourse of cultural diversity of the organization and situations of “encounter with different cultures”, reported by exchange students in their travel experiences. I also propose to discuss the category *youth in transit*, examining the spatial and symbolic displacements through which middle-class youth, members of the organization, experience while passing through youthful to the adult life.

Keywords: cosmopolitism, youth in transit, volunteering, international organization

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 – Cidadão Global	62
Imagem 2 – Talentos Globais	62
Imagem 3 – Material publicitário.....	68
Imagem 4 – Cidadão Global.....	78
Imagem 5 – Cidadão Global: sustentabilidade ambiental	79
Imagem 6 – Cidadão Global: gestão de projetos e educação cultural	79
Imagem 7 – Cidadão Global: material publicitário.....	80
Imagem 8 – Writing Days: momento em que os membros do EB entram dançando.....	91
Imagem 9 – Writing Days: os participantes se levantam e começam a dançar.....	92
Imagem 10 – Writing Days: participantes dançando o <i>roll call</i>	92
Imagem 11. Writing Days: momento do “mico”.....	95
Imagem 12. Writing Days: dinâmica das massinhas.....	96
Imagem 13. Writing Days: dinâmica com barbantes e pincéis na garrafa.....	96
Imagem 14. Writing Days: final do primeiro dia de encontro.....	97

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

(Fonte: AIESEC Belo Horizonte <http://lc.aiesecbh.org/Siglas>)

@ - símbolo para AIESEC

@BH – AIESEC Belo Horizonte

CL – Comitê local, escritório local (*LC – Local Committee*)

TN – vaga de intercâmbio da empresa (*Traineeship Nominee*)

Match – ato de encontrar TN para um EP, “casamento”

EP – intercambista que sai do Brasil (*Exchange Participant*)

WD – Writing Days

Alumni – ex-membros (singular: *alumnus*)

LCP – Presidente (*Local Committee President*)

LCVP/VP – Vice-Presidente (*Vice President*)

EB – corpo executivo, composto pelo LCP e os VPs do CL (*Executive Body/Executive Board*)

OC – grupo de membros responsável por um evento (*Organising Committee*)

MN – Membro Novo

MP – Membro Pleno

CONACT – Conferência Nacional para Membros Novos

CONADE – Conferência Nacional de VPs

CONAL – Conferência Nacional de LCPs

Áreas funcionais:

COMM – área de comunicação (*Communication*)

DEV – área de suporte estratégico (*Learning and DEvelopment*)

GCDPI – área responsável em receber os intercambistas voluntários (*Global Community Development Programme Incoming*)

GCDPO – área responsável pela realização de intercâmbios voluntários para o público jovem de Belo Horizonte (*Global Community Development Program Outgoing*)

GIPI – área responsável pelas vendas de programas de intercâmbio corporativo (*Global Internship Programme Incoming*)

GIPO – área responsável pelos intercâmbios profissionais para o público jovem de Belo Horizonte (*Global Internship Programme Outgoing*)

LF – gestão estratégica e legal do escritório (*Law and Finance*)

PR – área de relações públicas (*Public Relations*)

TXP – área responsável pelo gerenciamento de projetos (*Team Experience*)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1.1- As novas cartografias do espaço social no contexto das globalizações contemporâneas	13
1.2- A AIESEC e o cosmopolitismo Sul-Sul	18
CAPÍTULO 1- COMO ME TORNEI ANTROPÓLOGA: CONFRONTAÇÕES EM CAMPO E MINHA IDENTIDADE POSTA EM XEQUE	29
1.1- De perto e de longe: do exercício de estudar estrangeiros ao intento de observar brasileiros que viajaram para o exterior	30
1.2- Entrada em campo	33
1.3- “Uma pesquisa tipo Malinowski?”: negociações em campo e minha identidade posta em xeque	36
1.3.1- Situação 1- Questionada no <i>Writing Days</i>: observando e sendo observada	40
1.3.2- Situação 2- Questionada pelos diretores sobre a natureza da minha pesquisa: confrontação e negociação em campo	46
CAPÍTULO 2- AIESEC: UMA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE ESTUDANTES	52
2.1- O contexto: breve histórico do surgimento das associações voluntárias no mundo e no Brasil	52
2.2- Caracterizando a AIESEC	55
2.3- Intercâmbios na AIESEC	64
2.3.1- Talentos Globais	65
2.3.2- Cidadão Global	66
2.4- Processo de seleção para o programa Cidadão Global	73
2.5- Integração e Preparação para o Intercâmbio	80
CAPÍTULO 3- WRITING DAYS: REFORÇANDO OS LAÇOS COM A ORGANIZAÇÃO	85
3.1- Um “primeiro encontro”	86
3.2- Reconectando os laços com a AIESEC	90

3.3-	O primeiro <i>Writing Days</i> “a gente nunca esquece!”	97
3.4-	O Batismo: ritual de iniciação para se tornar um aieseco	102
3.5-	Cidadania além das fronteiras	108
CAPÍTULO 4-	JOVENS <i>EM TRÂNSITO</i>: deslocamentos espaciais e simbólicos	112
4.1-	Jovens que se movem: trânsito entre lugares e entre gerações	112
4.2-	Conhecendo Manoel e a reunião com os <i>Alumni</i>: encontro entre diferentes gerações da AIESEC-BH	121
4.3-	“Conhecer novas culturas, aceitar a diferença”: cosmopolitismo, mediação e o choque cultural	129
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	141
	REFERÊNCIAS	144

INTRODUÇÃO

1.1- As novas cartografias do espaço social no contexto das globalizações contemporâneas

Pensar a mobilidade implica pensar sobre uma nova configuração espaço-temporal, na qual o fluxo crescente de pessoas e também de coisas (ideologias, informações, capital, tecnologias), etc., constituem um cenário desafiador, que não pode mais ser compreendido a partir de valores como “estabilidade” ou “fixidez”. Em *Por uma Antropologia da Mobilidade* (2010), Marc Augé coloca como desafio contemporâneo o paradoxo espacial e social no qual os enclausuramentos nunca “foram tão numerosos como nesse mundo em que tudo circula e uniformiza-se” (2010, p.8). O fenômeno da globalização contribuiu, segundo o autor, para o surgimento do “mundo-cidade”. No “mundo-cidade” observa-se a circulação contínua de homens, bens e mensagens, e simultaneamente produz o surgimento das “cidades-mundo”, megalópoles, onde se concentram toda a diversidade e ao mesmo tempo todas as desigualdades.

No geral, as pessoas estão viajando mais e com mais frequência. O processo de aniquilação do espaço por meio do tempo que acompanha a dinâmica capitalista é o que David Harvey (2012) denominou de “compressão do tempo-espaço”. O crescente número de pessoas em trânsito tem colaborado para essa visão de encolhimento do mundo, da diminuição de barreiras espaciais, reforçando a constituição do sistema urbano global, ou, para alguns, da “aldeia global”. É fato que a circulação de pessoas ao redor do mundo aumentou significativamente nas últimas décadas. Por outro lado, os processos de localização e de construção de barreiras para a entrada de imigrantes em alguns países do mundo – como alguns países na Europa – também aumentaram, graças à grande movimentação de pessoas no mundo. Os deslocamentos podem ser por motivos de trabalho, estudos, turismo ou aqueles que são forçados a deixarem seus países e são submetidos a deslocamentos compulsórios, como os refugiados, os exilados, os imigrantes ilegais.

Existem também pessoas que circulam por diferentes países, o que merece espaço nas análises sobre mobilidades contemporâneas: são as pessoas que viajam “em prol de uma causa”: voluntários pertencentes às organizações internacionais em busca de exercer sua cidadania global visitam países considerados “carentes” para praticar sua

“solidariedade mundial”. É este grupo em especial que me interessa como foco dessa dissertação. Mais especificamente, a proposta consiste no estudo de um grupo de jovens pertencentes a uma organização internacional de estudantes, a AIESEC (*Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales*). Refiro-me a estes atores sociais como argonautas da liderança e pretendo discutir os significados das práticas de mobilidade destes jovens e os circuitos multidirecionais que percorrem, traçando novos fluxos de circulação, que indicam a necessidade de “uma cartografia alternativa do espaço social” (ROUSE, 2004, p.28). No entanto, antes de discutir propriamente a questão dos novos fluxos destes atores, considero necessário elucidar brevemente acerca dos efeitos que uma nova configuração espaço-temporal traz para a análise do cenário atual, o que implica pensar em outras formas de globalizações para além da perspectiva hegemônica.

A compressão de tempo-espaço está relacionada ao movimento e à comunicação por meio do espaço, à extensão geográfica das relações sociais e à maneira como os indivíduos interagem nesse processo. As ações do capital e sua crescente internacionalização são apontadas quase exclusivamente como causadoras desse processo. Para Doreen Massey (2000), não é apenas o capitalismo e seu desenvolvimento que determinam a compreensão e experiência de espaço. Outros aspectos podem ser determinantes para definir o quanto podemos nos deslocar entre países.

Há muitas restrições quanto ao gênero, raça, estrato social. Uma mulher viajando pelo Egito, ao transitar pelas ruas da cidade do Cairo, por exemplo, sofre restrições de inúmeras formas, como assédio e até mesmo violência física. Há os estrangeiros que são confundidos com terroristas, como o caso do brasileiro Jean Charles, assassinado pela polícia britânica no metrô de Londres em 2005. Sem contar os inúmeros movimentos de imigrantes ilegais e refugiados que são considerados indivíduos indesejados nos países de destino. Historicamente, a mobilidade humana é uma prática milenar, mas os movimentos e migrações de pessoas pelo mundo estão entrelaçados desde o século XV à racialização, ao colonialismo, à expansão capitalista, ao imperialismo, enfim, às estruturas de dominação e às desigualdades sociais (FELDMAN-BIANCO, 2013, p.12).

É desta forma que se torna problemática a visão de um mundo sem fronteiras. Pode até ser que existam mais pessoas em circulação pelo mundo, mas o que dizer

daquelas que não se deslocam? O senso de deslocamento não é o mesmo para todos. A compressão tempo-espço produz diferenciação social e reforça as desigualdades. E quanto aqueles povos, como acentua Doreen Massey, sobre os quais voam os aviões que transportam homens de negócios, que atravessam velozmente os oceanos? O transporte aéreo pode facilitar a vida de empresários internacionais, no entanto, o declínio do transporte marítimo isola cada vez mais muitas comunidades insulares. O que se percebe neste cenário é que as relações de dominação acentuam as diferenças e desigualdades sociais, criando assim o que a autora chama de *geometria do poder*:

A geometria do poder da compressão tempo-espço, pois diferentes grupos sociais e diferentes indivíduos posicionam-se de formas distintas em relação a esses fluxos e interconexões. Não me refiro simplesmente à questão de quem se movimenta e de quem não o faz, embora essa questão seja um elemento importante; trata-se também do poder em relação aos fluxos e movimentos. Diferentes grupos sociais têm relacionamentos distintos com essa mobilidade diferenciada: algumas pessoas responsabilizam-se mais por ela do que outras; algumas dão início aos fluxos e movimentos, outras não; algumas ficam mais em sua extremidade receptora do que outras; algumas são efetivamente aprisionadas por ela. (DOREEN MASSEY, 2000, p.179)

Em contrapartida aos grupos que controlam a compressão tempo-espço e tiram vantagem dela, existem aqueles que fazem movimentos físicos, mas não são de forma alguma “responsáveis” pelo processo. Enquanto o capital financeiro, signos e comunicação virtual parecem dissolver as fronteiras, o número de pessoas deslocadas atinge cerca de 300 milhões em todo o mundo, de acordo com uma avaliação da ONU em 2011. O número é maior, cerca de 740 milhões, se considerarmos os migrantes internos, que sofreram deslocamentos por causa de projetos de desenvolvimento e interesses imobiliários de grande porte (FELDMAN-BIANCO, 2013, p.1). O livre movimento de pessoas pelo mundo torna-se questionável se levarmos em conta sua subjugação às políticas e programas de mobilidade. Maior controle na emissão de passaportes e vistos, classificações duplas e categorias de diferenciação entre os chamados migrantes “legais”/“regulares” e os “ilegais”/“irregulares” possibilitam a construção social da ilegalidade, associando migração ao crime (FELDMAN-, 2013,p.2).

Vemos, desta forma, como os espaços da diferença (GUPTA; FERGUSON, 2000) são marcados em um mundo onde os espaços são cultural, social e economicamente interdependentes e interligados. O processo de produção da diferença

cultural ocorre em um espaço contínuo, conectado, atravessado por relações econômicas e políticas de desigualdades (GUPTA; FERGUSON, 2000, p.42). É nesse sentido que a globalização não deve ser interpretada como processo uniforme, que afeta igualmente todos os lugares e que opera sem efeitos contraditórios ou produz resultados iguais no mundo inteiro (HALL, 2009, p.56). A globalização contemporânea está associada ao surgimento de novos mercados financeiros desregulamentados, ao capital global e aos fluxos de moedas predominantes, capazes de desestabilizar as economias médias, às formas transacionais de produção e consumo, bem como ao crescimento de novas indústrias culturais impulsionadas pelas tecnologias da informação. (HALL, 2009, p.56). Mas a globalização contemporânea tem apresentado aspectos contraditórios que, de acordo com Stuart Hall, produz “efeitos inesperados que fogem do seu controle” (2009, p.57). Segundo o autor:

A globalização tem causado extensos efeitos *diferenciadores* no interior das sociedades ou entre as mesmas. Sob essa perspectiva, a globalização não é um processo natural e inevitável, cujos imperativos, como o Destino, só podem ser obedecidos e jamais submetidos à resistência ou variação. Ao contrário, é um processo homogeneizante, nos próprios termos de Gramsci. É “estruturado em dominância”, mas não pode controlar ou saturar tudo dentro da sua órbita. De fato, entre seus efeitos inesperados estão as formações subalternas e as tendências emergentes que escapam ao seu controle, mas que ela tenta “homogeneizar” ou atrelar a seus propósitos mais amplos. É um sistema de *con-formação da diferença*, em vez de um sinônimo conveniente de obliteração da diferença. (HALL, 2009, p.57)

Para dar conta das assimetrias apresentadas pela globalização contemporânea, Boaventura de Sousa Santos divide-a em dois tipos: a globalização de-cima-para-baixo ou globalização hegemônica e a globalização de-baixo-para-cima ou globalização contra-hegemônica. A globalização hegemônica implica em dois processos: (1) localismo globalizado, que consiste no processo pelo qual determinado fenômeno local é globalizado com sucesso, tal como o inglês se tornar língua franca; (2) globalismo localizado refere-se ao impacto de práticas transnacionais em condições locais, que são desestruturadas e reestruturadas a fim de responder aos impositivos transnacionais. O exemplo dado pelo autor são os enclaves de comércio ou zonas francas, desflorestação e destruição de recursos naturais para pagamento da dívida externa, uso turístico de tesouros históricos, lugares ou cerimônias religiosas, artesanato e vida selvagem, etc. (SANTOS, 2002, p.23). Na divisão internacional da produção da globalização, os países

centrais especializam-se em localismos globalizados e aos países periféricos restam como escolha os globalismos localizados.

A globalização de baixo-para-cima é caracterizada por dois processos. O primeiro é o que Boaventura de Sousa Santos chamou de patrimônio comum da humanidade. Trata-se da emergência de temas que, por sua natureza, são tão globais como o próprio planeta. São temas universais que, quando reportados ao globo em sua totalidade, fazem sentido como assunto de relevância para toda a humanidade: a sustentabilidade da vida humana na Terra, temas ambientais, como a preservação da floresta Amazônica, da Antártica e da biodiversidade. A questão do patrimônio comum da humanidade teve importantes avanços nas últimas décadas, mas também encontrou poderosas resistências, principalmente de países hegemônicos, como os Estados Unidos. Os conflitos, resistências, lutas e coligações em torno desses processos contra-hegemônicos demonstram que a globalização pode ser interpretada, na verdade, como conjunto de campos de lutas transfronteiriças (SANTOS, 2002, p.25).

O segundo processo mencionado pelo autor, que cria resistências e também desestabiliza a ordem global hegemônica é o cosmopolitismo. Boaventura propõe o conceito de cosmopolitismo subalterno para denominar novas formas de contramovimento o que consistem numa amplificação simbólica de sinais, pistas e tendências latentes que, embora ainda estejam dispersas, fragmentadas e embrionárias, indicam novas construções de sentido referentes à compreensão e transformação do mundo (SANTOS, 2007, p.83). A aposta é na apropriação do conceito de cosmopolitismo, distinto do viés ocidentalizado e elitista que envolve a concepção de origem do termo, pois o que geralmente ocorre, quando se tenta empregá-lo, é que “o caráter incondicionalmente inclusivo de sua formulação abstrata é utilizado em nome de interesses excludentes de um grupo social específico”, e conseqüentemente, “o cosmopolitismo tem sido privilégio daqueles que podem usufruí-lo” (SANTOS, 2007, p.84).

O processo que configura a globalização contra-hegemônica, que Santos designou por cosmopolitismo refere-se às formas dos Estados-nação, regiões, classes ou grupos sociais subordinados organizarem-se transnacionalmente em defesa de interesses percebidos como comuns, e de usufruírem em benefício próprio dos recursos de interação transnacional possibilitados pelo sistema mundial (SANTOS, 2000, p. 24).

Enquadram-se nessa perspectiva como atividades cosmopolitas, entre outras, as formas de diálogos e organizações Sul-Sul, organizações mundiais de trabalhadores, filantropia transnacional Norte-Sul, organizações transnacionais de direitos humanos, redes mundiais de movimentos feministas, as organizações não governamentais (ONGs) transnacionais de militância anticapitalista, redes de movimentos e associações ecológicas e de desenvolvimento alternativo (SANTOS, 2000, p.25). É nesse quadro que se insere a organização internacional tema desta dissertação.

1.2- A AIESEC e o cosmopolitismo Sul-Sul

A AIESEC (*Association Internationale des Etudiants em Sciences Economiques et Commerciales*) é uma organização internacional, gerida voluntariamente por estudantes. Fundada no período pós-guerra (1948), tinha como propósito inicial auxiliar na reconstrução dos países afetados pela guerra. No decorrer da sua história, com a expansão da organização por países e territórios ao redor do mundo (hoje a AIESEC tem representação em 114 países e territórios), ampliou-se também sua área de atuação para atender às demandas sociais que envolvem temas considerados de interesse universal como sustentabilidade, direitos humanos, saúde e educação. Verificou-se, no decorrer da observação etnográfica, uma preocupação da entidade em tentar adequar a aplicação dos projetos sociais que envolvem os temas universais para os contextos locais. Contudo, como veremos adiante¹, esta intenção acaba sendo atravessada pelos discursos etnocêntricos de desenvolvimento e da diversidade cultural. Expressivo é o fluxo de pessoas mobilizadas pela organização em prol de uma única causa: do “impacto positivo na sociedade”². Orientados por essa missão de ajuda global, os membros da AIESEC, jovens estudantes ou recém-formados, aventuram-se em viagens de intercâmbio para países em diferentes regiões do mundo (Índia, China, Egito, Vietnã, Quênia, República Tcheca, Ucrânia, etc.) tendo em mente o exercício do seu papel como cidadãos globais.

Estimulando o movimento dos que estão “do outro lado da linha” (SANTOS, 2007), as viagens desses estudantes configuram diálogos e conexões Sul-Sul que

¹ Esta discussão é mais detalhada no capítulo 2 da dissertação.

² De acordo com o site da organização, anualmente cerca de 27.500 jovens realizam intercâmbios profissionais e voluntários pela organização. (AIESEC. Disponível em: <www.aiesec.org>. Acesso em 21 fev. de 2014)

expressam, nas tendências homogeneizantes da globalização, o que Stuart Hall denominou como “a proliferação subalterna da diferença” (HALL, 2009). Isso se verifica quando o eixo “vertical” do poder cultural, econômico e tecnológico é marcado e compensado por conexões laterais, produzindo uma visão de mundo constituída por muitas diferenças “locais”, as quais o “global-vertical” é obrigado a considerar. (HALL, 2009, p. 57). Não significa dizer que as novas formas de localismo produzidas nessas interconexões sejam autossuficientes e imparciais aos efeitos da globalização ocidentalizante. Indicam, no entanto, para potenciais intervenções dentro do global a fim de “perturbar e transtornar seus estabelecimentos culturais”, quebrando o “fluxo panorâmico da globalização” e a sua pretensão universalista panóptica ao fechamento (2009, p.59).

Entendo o que Hall conceitua como “as novas formas de localismo” no sentido das interconexões e diálogos não hegemônicos que Santos chamou de cosmopolitismo. Para que essas novas formas de conexões surtam efeito, a apropriação de processos hegemônicos pode contribuir para endossar esse contramovimento de descentramento das formas verticais de poder. O uso do inglês como idioma global é indicado como um localismo globalizado. Contudo, dentro da perspectiva do cosmopolitismo, as formas que os grupos, as classes e Estados-nação subordinados têm para se organizarem transnacionalmente são “de usarem em seu benefício as possibilidades de interação transnacional criadas pelo sistema mundial” (SANTOS, 2002, p.7). Muitas das organizações mundiais, ONGs, redes internacionais de movimentos feministas, associações de direitos humanos, etc., utilizam o inglês como língua franca para se articularem e estabelecerem vínculos transnacionais. A AIESEC, como uma rede internacional de estudantes, instituiu o inglês como idioma padrão, que estabelece as conexões entre os níveis locais, nacionais e internacionais da organização.

Esses jovens intercambistas viajam por diferentes lugares do mundo. Um dos itens indispensáveis é o domínio do inglês, como ferramenta facilitadora contra as possíveis barreiras linguísticas encontradas. Incentivados pelo estímulo de “ir a lugares pouco visitados”, “conhecer países que até então estavam fora de cogitação”, ou “conhecer culturas as mais diferentes possíveis”, esses jovens aventureiros partem em busca de experiências cosmopolitas. Os interesses pessoais de encontros com “culturas diferentes” são acompanhados por motivações orientadas pela organização de desenvolvimento de lideranças e missão humanitária nos países de intercâmbio.

Os intercambistas aiesecos³ não gostam de serem confundidos com turistas. Como Hannerz (1994, p.256) explica, o turista é uma categoria de viajante que não possui “abertura para a variedade de experiências mais ou menos imprevisíveis”, e os benefícios da viagem são estritamente controlados. Os turistas são normalmente vistos como aqueles que só querem conhecer paisagens exóticas e exuberantes, mas no final do dia volta para seus hotéis aconchegantes e degustam um jantar à moda de alguma culinária ocidental sofisticada. Não se preocupam em conhecer os sistemas de significados locais, não demonstram interesse em se “envolver com a cultura do outro” (1994, p.252). Por outro lado, a atitude cosmopolita a que se refere o autor inclui uma posição em relação à própria diversidade; é admitir a “coexistência de culturas na experiência individual” (1994, p. 253). Afinando o sentido da sua perspectiva, o autor indica que o cosmopolitismo é “uma posição intelectual e estética de abertura para experiências culturais divergentes, uma busca de contrastes em lugar de uniformidade” (1994, p. 253).

O viés da abordagem de Hannerz suscita uma crítica comum ao cosmopolitismo: a de que ele estaria ligado a uma representação social elitista. Além da perspectiva crítica de Boaventura de Sousa Santos sobre os usos alternativos do conceito – como o cosmopolitismo subalterno –, outros autores também defenderam a ideia dos usos não-elitistas do cosmopolitismo. Gustavo Lins Ribeiro (2005) levantou argumentos que indicam as possibilidades de realização do cosmopolitismo para além da representação social elitista que circunda o conceito. Dentre outros, o autor destaca o fenômeno da intensificação dos movimentos migratórios globais dos últimos dois séculos, que resultou em um grande número de pessoas desenraizadas, segmentações étnicas nacionais e urbanas complexas, redes transnacionais e culturas diaspóricas que, associadas ao consumo das mídias de massa, criam cosmopolitismos populares, estimulando processos e visões da globalização a partir de baixo (RIBEIRO, 2005, p. 23). A eficácia das novas ideologias, tais como o desenvolvimento e os direitos humanos, em conjunto com a emergência de novos sujeitos políticos e dos movimentos sociais estimularam as articulações e ações de um novo ativismo transnacional⁴. Mesmo que tais processos gerem críticas sobre as desiguais distribuições globais de poder, através das relações assimétricas produzidas pelo ativismo na divisão Norte/Sul, o

³ Maneira como os próprios membros da AIESEC se denominam.

⁴ Para uma análise crítica sobre “desenvolvimento sustentável” e o ativismo transnacional, ver Zhouiri (2006).

contexto atual oferece possibilidades de realização do cosmopolitismo mais do que em qualquer outro período. (RIBEIRO, 2005, p.24).

Portanto, o cosmopolitismo é um fenômeno de naturezas variadas. Pode ser um cosmopolitismo popular, de empresários transnacionais, turistas burgueses, estudantes internacionais, ativistas, membros de organizações internacionais. Todas estas categorias sugerem análises específicas das formas de circulação, que traçam e reconfiguram conexões políticas e culturais pelo mundo afora. De maneira geral, o movimento destes atores conforma aquilo que Appadurai (1990) denominou de *etnopaisagem* para designar o fluxo de pessoas que compõem o cenário das disjunturas dos processos culturais globais. Na sua análise, a questão da localidade é determinante para explicar como as pessoas se situam no cenário desafiador da desterritorialização. A sua explicação é que a produção da localidade no mundo moderno é atravessada por contradições, desestabilizada pelo movimento humano e deslocada pela formação de novos tipos de comunidades virtuais (APPADURAI, 2004). Desta forma, a construção de localidade como estrutura de sentimentos possibilita que a capacidade de transformar a intimidade em estado político e a localidade como palco para a identidade espalha-se, por espaços vastos e irregulares, ao passo que os grupos se deslocam, mas mantêm ligações entre si por meio dos processos cada vez mais sofisticados de comunicação (APPADURAI, 2004, p. 61). Estaríamos, então, diante de novas formas de pensar o local num sentido global de lugar (MASSEY, 1991).

O que se tem discutido sobre o cosmopolitismo e as possibilidades de sua concretização diz respeito às formas de pertencimento e integração das pessoas aos seus territórios. Acontece que as perspectivas acerca do tema, respaldadas em conceitos essencialistas de identidade, desconsideram a presença simultânea de construções identitárias (RIBEIRO, 2005, p.23). Alguns autores têm relacionado a mobilidade de pessoas a formas de produção de sociabilidades cosmopolitas (GLICK SCHILLER *et al.*, 2011). Sugerem que as redes e interações estabelecidas no encontro de pessoas que se movem vão além da tolerância com a diferença cultural, ou de uma moralidade universal, pois possibilitam a abertura e enraizamentos simultâneos para compartilhar emoções, experiências e aspirações humanas (GLICK SCHILLER *et al.*, 2011, p.399). Se tomarmos o cosmopolitismo como formas de relações sociais que não negam as diferenças culturais, religiosas ou de gênero, essa abordagem permitiria pensar que, por

intermédio de uma sociabilidade cosmopolita, as pessoas sejam capazes de estabelecer relações de experiências de aspectos em comum, apesar das diferenças.

No caso dos jovens pertencentes à organização internacional AIESEC, os níveis de sociabilidade cosmopolita são motivados pela própria condição que a entidade evoca do cosmopolitismo como parte de sua auto-representação (GLICK-SCHILLER, 2011). O discurso da diversidade cultural como uma *ideopaisagem*, nos termos de Appadurai (1990), promove entre os membros da organização um senso de solidariedade e sensibilidade para com a diferença. Dessa forma, em cada país de destino do intercâmbio, o jovem é preparado pela AIESEC para lidar com o “choque cultural”. Para além dessa preparação formalizada, há entre os aiesecos certas regras de comportamento na viagem para contornar os possíveis “imprevistos” que podem ocorrer durante o intercâmbio. Todos os membros falam que quem “topar” fazer um intercâmbio pela AIESEC, tem que estar disposto a encarar os desafios e imprevistos possíveis. Por exemplo, em conversas ouvi deles histórias sobre intercambistas que foram para a Índia e não se adaptaram à “diferença cultural” do país, entre outros casos de desistências relatados. Nesses episódios, os intercambistas que não chegaram ao fim da experiência de intercâmbio são vistos pelo grupo como “fracassados”, pois não conseguiram “encarar o desafio” que se propuseram ao aceitar viver a experiência de AIESEC.

A ideia cosmopolita tem seu contexto de origem nos projetos a longa distância, como o comércio e os impérios. No século XVI, a expansão europeia deu impulso ao sistema capitalista mundial por meio da incorporação de novos territórios e populações, e estabeleceu o colonialismo global, multiplicando o número de imagens e ampliando o contato com outros exóticos. Nesse período, as histórias de viagens pelas regiões coloniais criaram um imaginário do viajante colonizador como o herói aventureiro, desbravador de terras inexploradas. No sentido proposto por James Clifford (2000), de levar em conta os conhecimentos de pessoas em viagem, produzindo, assim, culturas viajantes, sugiro uma analogia entre os viajantes no contexto específico do período de colonização e os viajantes de intercâmbio da AIESEC.

Uma literatura de viagem que me inspirou a traçar tal analogia a fim de buscar uma compreensão do fenômeno atual dos viajantes foi o romance de Joseph Conrad, *O Coração das Trevas* (1902). No livro, o narrador-personagem Marlow é um contador de

histórias sobre suas viagens a lugares inóspitos, estranhos e exóticos. Antes de relatar a sua experiência paradoxal pela África, como um lugar que desperta, ao mesmo tempo, medo e fascínio “por toda aquela vida misteriosa que se agita no ermo das florestas, nas matas, no coração dos selvagens” (CONRAD, 2011, p.11), o narrador-personagem conta sobre o desejo de conhecer essas terras inóspitas e exóticas que o inquietavam desde os tempos de infância:

Bem, quando eu era pequeno, tinha paixão por mapas. Eu ficava horas olhando a América do Sul, ou a África, ou a Austrália, e abandonavam-me as glórias da exploração. Naquela época, havia muitos espaços em branco no mundo, e, quando enxergava um que parecia particularmente convidativo no mapa (mas todos pareciam assim), colocava o dedo ali e dizia, “Quando crescer, vou pra lá.” (CONRAD, 2011, p.13)

O desejo de ter contato com o mundo exótico de outras culturas era para Marlow expresso na sua paixão por mapas. O que também o deixava encantado eram as glórias da exploração, que alimentavam o imaginário a respeito daqueles que viajavam rumo à essas “terras estranhas e selvagens”. Mas o que Marlow, esse explorador de locais exóticos do século XIX, teria em comum com os jovens intercambistas do século XXI? Todos os intercambistas participantes da pesquisa responderam que o que os motivara a fazer intercâmbio em determinado país era a questão da diferença cultural. Assim como Marlow, que estava em busca dos “espaços brancos no mapa”, os intercambistas aiesecos falam que não seria tão interessante para eles conhecer países ocidentais (países europeus, EUA, Canadá) tão frequentes como destinos escolhidos pela maior parte daqueles que fazem intercâmbios.

Alguns deles já conheciam esses países por meio de outras entidades de intercâmbio ou de viagens de turismo. Para aqueles que fizeram sua viagem internacional pela primeira vez, também não os seduzia a ideia de ir para um país a fim de praticar o inglês ou para ter um subemprego temporário. Disseram que se fossem para lá não seria tão surpreendente, eles estariam indo para lugares de intercâmbio para onde “todo mundo vai”. Dessa forma, o sentimento de aventura, de contato com culturas exóticas que fez de Marlow um viajante pelas mais desconhecidas regiões do mapa no período colonial, também estimulou os intercambistas da AIESEC a apostarem na experiência de viajar para um lugar totalmente novo em termos de diferença cultural e como prova de sobrevivência intercultural. O desafio faz parte da cultura da AIESEC de formação de liderança.

O ímpeto de viajar para lugares ainda pouco explorados, onde poucas pessoas estiveram é exaltado no discurso heroico de Marlow e dos aiesecos, como conta um jovem que escolheu ir para o Vietnã porque queria conhecer um país que se diferenciava o mais radicalmente da cultura brasileira. Outras jovens intercambistas que foram para a Índia, falavam orgulhosas, com propriedade de quem já foi: “A Índia não é para qualquer um!”. A produção de significados que essas viagens possibilitam criam culturas viajantes de intercessões e cruzamentos, de interculturalidades daqueles que viajam e também cultura como lugares atravessados – por turistas, oleodutos, produtos ocidentais, rádio, televisão – que passam poderosamente através (CLIFFORD, 2000).

James Clifford (2000) sugere deixar o cenário burguês do Hotel, como sinônimo para os “encontros de viagens”, e considerar outros locais de conhecimento intercultural. Com isso, o autor pretende libertar o termo “viagem” de uma história de significados e práticas europeias, literárias, masculinas, burguesas e científicas (CLIFFORD, 2000, p.65). Os intercambistas da AIESEC são hospedados por famílias locais, são estudantes de classe média: tanto há jovens do sexo masculino, como há também muitas jovens viajando por diferentes países. As especificidades encontradas nas viagens de intercâmbio da AIESEC suscitam outro aspecto importante: a mudança na cartografia dos circuitos tradicionais de intercâmbio. As rotas predominantes que estipulavam os direcionamentos dos fluxos de intercambistas do Hemisfério Sul para o Hemisfério Norte apresentam novas cartografias de fluxos desses atores. O movimento Sul-Sul dos intercambistas dessa organização oferece novos fluxos e indica caminhos para se repensar outras cartografias dos circuitos globais.

Obra de referência na Antropologia, a clássica monografia de Bronislaw Malinowski (1922) sobre os nativos do extremo leste da Nova Guiné descritos como ousados navegadores, e os míticos heróis gregos, participantes da expedição comandada por Jasão na nau *Argo* me inspiraram a denominar os viajantes intercambistas aiesecos como *argonautas da liderança*. A obra de Malinowski reitera a questão de que a circulação de pessoas não é um fenômeno novo, muito menos uma prática exclusiva das sociedades ocidentais. Demonstra também que os seres humanos sempre tiveram a necessidade de localizar a si e aos outros em termos geográficos, culturais e políticos (RIBEIRO, 2005). Os intercambistas da AIESEC estão em busca de novas rotas e destinos para que possam colocar em prática os valores da organização: o

desenvolvimento das habilidades de liderança e o impacto positivo na sociedade. Mas, entre viagens e destinos “exóticos”, os jovens intercambistas fazem circular não só a ideologia universalista da organização à qual pertencem. Carregam, também, suas motivações, aspirações, utopias e um sentimento de querer compartilhar, intercruzar, vivenciar relações experimentais de pontos em comum, apesar das diferenças (GLICK-SCHILLER, 2011).

A sociabilidade cosmopolita é estabelecida entre os membros da AIESEC a partir da realização de atividades cotidianas dentro da organização e também da relação dos membros com atores sociais envolvidos nas parcerias dos projetos: empresas privadas, órgãos governamentais, ONGs, escolas. Há também as famílias que hospedam os intercambistas e, que criam vínculos com os mesmos, além dos prováveis encontros com outros moradores locais, que permitem estabelecer contato com os jovens viajantes durante o intercâmbio. Todas essas inter-relações podem se realizar nas interações face-a-face, ou via *internet* e conformam, assim, uma rede para além daquela instituída pelos próprios agentes da organização, que se consideram uma rede internacional de estudantes. Proponho pensar que a AIESEC constitui, sim, uma rede, mas não se restringe a uma rede internacional de estudantes. As instâncias mobilizadas pela organização compõem um espaço social transnacional (FAIST, 1998; 2000).

Segundo Faist (2000), esse espaço é formado pela combinação de laços estabelecidos por intermédio das fronteiras, posições em redes e organizações, e redes de organizações que ultrapassam as fronteiras de múltiplos espaços. A AIESEC se mobiliza como uma rede que atua em múltiplos territórios, e há o reconhecimento entre todos de fazerem parte de uma única organização; porém, os níveis de pertencimentos são negociados de acordo com os níveis local, nacional e transnacional. Um aieseco local se identifica como membro da AIESEC-Belo Horizonte em relação ao aieseco de Porto Alegre. Os dois aiesecos são da AIESEC Brasil se estiverem num intercâmbio na Índia, por exemplo.

Para que se identifique um espaço social transnacional é necessário algum tipo de ligação simultânea entre dois ou mais países. A ligação transnacional entre os membros da AIESEC verifica-se a partir da comunicação via *internet* e dos intercâmbios entre os membros. São realizadas também conferências durante o ano, a fim de aproximar os membros e estreitar os diálogos entre as instâncias multilocais da

organização. Nas conferências, são realizados balanços gerais de desempenho dos comitês⁵ (locais e nacionais), em busca de aprimorar a gestão das atividades na organização. Há trocas de informações entre os comitês sobre os procedimentos de gestão desenvolvidos na organização, enfocando aqueles avaliados como mais eficientes; há também uma disputa por apresentar melhores resultados.

O espaço social transnacional envolve processos econômicos, políticos e culturais, além do acúmulo, uso e efeito de vários tipos de capital: capital econômico, capital humano, capital social que podem ser transmitidos por laços sociais e simbólicos (FAIST, 2000). Portanto, a AIESEC constituiria essa rede organizacional que forma espaços sociais transnacionais. A circulação de capital econômico, humano e social é realizada via intercâmbio de jovens estudantes, para suprir demandas específicas de trabalhadores, em países sede de empresas multinacionais – parceiras da organização – pelo programa oferecido na organização de intercâmbios profissionais. Há também circulação de capital humano e social, por intermédio dos intercâmbios sociais de cunho voluntário, que representam o “produto” diferencial da organização⁶. O programa de intercâmbio voluntário envolve projetos sociais de acordo com as necessidades específicas do local, em sintonia com as ideologias universalizantes disseminadas pela organização.

Esta dissertação está dividida em quatro capítulos. No primeiro capítulo, discuto as condições de realização da pesquisa etnográfica: apresento considerações metodológicas e proponho a reflexão sobre os modos de construção do conhecimento etnográfico como produção de mutualidade e correspondência entre antropólogo e pesquisado, a partir da minha experiência em campo, na relação estabelecida com os interlocutores da pesquisa.

No segundo capítulo, faço uma breve contextualização histórica das associações voluntárias no mundo e como elas surgiram no cenário brasileiro. Em seguida, apresento o contexto de surgimento da AIESEC internacional e no Brasil, apresentando as principais características da organização como seus valores, ideologia e propósitos de

⁵ Os escritórios locais são chamados CL (Comitê Local), a sigla internacional é LC (*Local Committee*).

⁶ Enquanto a AIESEC realiza cerca de 5000 intercâmbios profissionais anualmente, o número de intercâmbios voluntários chega à marca de 22.500 intercâmbios por ano. (Fonte: AIESEC. Disponível em: <www.aiesec.org>. Acesso em 22 fev. de 2014).

atuação. Descrevo os programas de intercâmbio oferecidos pela organização – Talentos Globais e Cidadão Global. O primeiro é o intercâmbio profissional e o segundo refere-se ao intercâmbio voluntário. É por meio dos intercâmbios que a organização pretende viabilizar seus propósitos de desenvolvimento dos membros nas habilidades de liderança, revelando o *ethos* empresarial da organização, e na divulgação do que eles chamam de “impacto positivo na sociedade”, que traduz o viés filantrópico de abrangência global em que se baseia a instituição. Ainda nesse capítulo, faço a descrição dos processos de seleção dos membros e da preparação obrigatória dos intercambistas antes de realizarem a viagem, a partir da observação etnográfica dessas etapas iniciais. Essas fases são os primeiros passos do rito de iniciação de um membro da AIESEC, que irei analisar em seguida.

No terceiro capítulo, apresento os dados etnográficos do evento realizado pela organização – direcionado somente para membros – e proponho analisar o rito de iniciação que marca a passagem dos iniciantes (os membros que passaram no processo de seleção) para o nível de iniciado, no qual é oficializada sua identidade de aieseco. No quarto capítulo, apresento a categoria *jovens em trânsito* para explicitar os deslocamentos físicos e simbólicos destes atores que marcam sua trajetória na organização, e apontam para possíveis mudanças nos níveis pessoal e profissional. Discuto a construção social da categoria de juventude a partir do encontro entre diferentes gerações de aiesecos. Em seguida, analiso as narrativas de intercambistas retornados, para problematizar a questão do cosmopolitismo, da mediação e de como os intercambistas lidaram com o “choque cultural” nas viagens para os destinos que eles consideram culturalmente o mais diferente possível.

Nas considerações finais, reitero o papel dessa investigação para contribuir na reflexão sobre as novas categorias de cosmopolitismo emergentes no cenário dos fenômenos culturais globais. Os circuitos traçados por atores sociais, como os intercambistas participantes dessa pesquisa possibilitam pensar sobre as reconfigurações das direções dos fluxos de pessoas e as interconexões Sul-Sul criadas a partir desses movimentos, em contraposição à rota mais comum de mobilidade de pessoas do Hemisfério Sul para o Norte. A categoria *jovens em trânsito* representa o jogo de inconsistências e instabilidades que se revelam aos jovens das classes médias, que se encontram diante de um *campo de possibilidades* de escolhas nos seus *projetos individuais* (VELHO, 1999). Tal processo é derivado do contexto individualizante das

sociedades urbano-industriais contemporâneas. Mas também revela o desejo de ultrapassar fronteiras espaciais, em busca de novas experiências, para além dos limites definidos pelo seu país de origem. Somada a essa busca pelo desconhecido, pela aventura, os intercambistas agora querem também “impactar socialmente” a realidade local de destino das suas viagens. A solidariedade internacional conta como motivação adicional para ir além das fronteiras. Com isso, eles querem exercer sua cidadania global, o que para muitos faz parte do processo de constituição de uma sociedade civil global.

CAPÍTULO 1- COMO ME TORNEI ANTROPÓLOGA: CONFRONTAÇÕES EM CAMPO E MINHA IDENTIDADE POSTA EM XEQUE

A escolha por um tema de pesquisa geralmente está associada a diferentes aspectos, que podem variar em função do interesse pessoal do pesquisador ou da proximidade com o tema, em razão do envolvimento do pesquisador com o universo a ser pesquisado. Também pode decorrer de investigações anteriores, que requerem desdobramentos de análise. Ou surgir em função de eventos ou pessoas observadas na trajetória de vida do pesquisador que motivam questões que podem se tornar foco de uma investigação científica. Tentando traçar o fio condutor que me trouxe até a escolha do tema sobre os jovens universitários em viagens de intercâmbio, alguns eventos e pessoas na minha trajetória pessoal e acadêmica foram determinantes para a decisão de estudá-los. No percurso acadêmico, as intervenções de colegas e professores em relação ao tema que me dispus a investigar permitiram a abertura para novos direcionamentos para reavaliar categorias e o próprio modo de fazer antropológico.

Apresento um breve resgate de situações e eventos que penso terem sido fundamentais para o processo de produção do conhecimento, tendo como resultado esta dissertação. A seguir, proponho uma reflexão da prática etnográfica como um processo de mutualidade (PINA-CABRAL, 2003, 2012; MAPRIL, VIEGAS; 2012), a partir do qual a construção do conhecimento etnográfico se faz na interlocução com o Outro. Baseio-me também na interpretação de Tim Ingold, segundo quem a Antropologia deve ser encarada como uma prática de correspondência. Para o autor, a Antropologia é “em si uma prática de observação fundamentada no diálogo participativo” entre antropólogo e pesquisado, ou seja, é um “modo curioso de habitar o mundo, de estar *com*, caracterizada pelo “olhar de lado” da atitude comparativa” (INGOLD, 2008, p.87). Assim os conceitos de mutualidade (PINA-CABRAL, 2003, 2012) e de correspondência (INGOLD, 2008) auxiliaram-me na reflexão sobre a minha experiência etnográfica. Percebi que, à medida que os jovens participantes da AIESEC me indagavam quanto ao método que utilizaria para estudá-los, sobre quais eram as minhas hipóteses de pesquisa e quais os dados que eu precisava recolher, o estabelecimento das nossas semelhanças (não significando identidade) era manifesto e, da mesma forma que

eu pretendia produzir um conhecimento sobre eles, também havia um interesse recíproco deles, uma espécie de vontade de colaboração conjunta na representação do grupo, mesmo que esse interesse surgisse nos moldes dos seus próprios interesses de representação do seu universo.

1.1- De perto e de longe: do exercício de estudar estrangeiros ao intento de observar brasileiros que viajaram para o exterior

Na minha infância, tive vários “momentos de mobilidade” pelo interior de Minas Gerais, por conta das constantes transferências de posto de trabalho que meu pai, bombeiro militar, era designado a realizar. Acabamos por nos fixar numa pequena cidade na região do Alto Paranaíba, Patrocínio, onde passei toda a adolescência. Apesar de ter me adaptado bem ao lugar, nunca me senti “em casa”. Como não havíamos nascido ali, eu e minha família éramos tratados como *outsiders*⁷. Sentia-me uma estrangeira naquela cidade.

Em 2009, na graduação em Ciências Sociais, já na cidade de Uberlândia, tive a oportunidade de participar de um projeto de Iniciação Científica sobre a sociabilidade e ressignificação dos espaços urbanos por universitários estrangeiros nessa mesma cidade⁸. De alguma forma, identifiquei-me com os “estrangeiros” da pesquisa e fiquei interessada em analisar como eles negociavam suas identidades em outro país e, também, no que os motivou a saírem dos seus países para fazer uma viagem internacional de estudos, então, foi dessa forma o meu primeiro contato, como pesquisadora, com pessoas em trânsito. Entre amigos já ouvira histórias de pessoas que foram viajar para o exterior para turismo, intercâmbio ou como emigrantes. Ultrapassar fronteiras nacionais, ser “estrangeiro” em outro país era um nível de deslocamento que eu não havia experimentado, e isso alimentava meu imaginário mesmo antes de entrar para a faculdade de Ciências Sociais.

⁷ ELIAS, Norbert; SCOTSON, John. L; **Os Estabelecidos e os Outsiders**: sociologia das relações de poder a partir de uma comunidade. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

⁸ Ver PAULA, J. N. “**Passagens e paisagens urbanas**: os circuitos dos jovens universitários estrangeiros em Uberlândia-MG”. Projeto de Iniciação Científica CNPq/2009.

Uma dessas amigas que me contava sobre suas experiências de viagens no exterior é Ludmila⁹. A sua primeira viagem foi para os EUA, para trabalhar num parque de diversões em Myrtle Beach, na Carolina do Sul. Depois fez outras viagens: visitou diversos países, morou na Inglaterra por seis meses através de um programa de mobilidade estudantil e fez um intercâmbio na Índia pela AIESEC, com um ano de duração. Foi a partir da experiência de Ludmila na AIESEC que tive acesso ao universo dos intercambistas brasileiros e membros desta organização. Mas essa mudança de foco da pesquisa ocorreu quando eu já estava no mestrado. A proposta inicial do projeto de mestrado era o estudo comparativo entre estudantes estrangeiros da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), a partir de dados que já tinha em mãos daquela pesquisa de iniciação científica na instituição, e os estudantes estrangeiros da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Os dados sobre os estudantes estrangeiros da UFMG seriam coletados durante meu mestrado a partir da consulta ao órgão responsável da instituição, a Diretoria de Relações Internacionais da UFMG.

No processo seletivo para o mestrado, fui indagada por um dos professores da banca examinadora se eu tinha fluência em inglês e espanhol, já que me propusera a lidar com estudantes estrangeiros, como foco de pesquisa. Isso não havia sido um problema na pesquisa anterior com os estrangeiros em Uberlândia. Nas conversas, entrevistas, enfim, no contato que tive com eles, em nenhum momento me pediram para conversar na língua nativa (os estudantes de países hispanófonos) ou em inglês – para os estudantes de outras línguas. Comunicava-me em português com os pesquisados na UFU mas, e se na UFMG tivesse que lidar com os estudantes estrangeiros em outro idioma? Um dos pressupostos para o trabalho de campo antropológico do método de Malinowski (1922) é *aprender a língua nativa*. No meu caso, ser fluente em inglês já seria o suficiente, em vez de ter que aprender a língua de cada um dos estrangeiros com que eu tivesse contato, mas eu não contava com que isso pudesse ser um empecilho para a pesquisa. Além da barreira linguística que, porventura, poderia enfrentar no decurso da minha investigação, ainda teria que entrar em contato com os estrangeiros e estabelecer vínculos, conhecer suas “galeras”. Tal interação poderia levar algum tempo para ser estabelecida pelo fato de também eu ser “novata” na UFMG. Teria que me enturmar e naquele momento ainda não havia conhecido muitas pessoas – nem brasileiros, nem estrangeiros. Então, teria que “partir do zero” para conhecê-los.

⁹ Todos os nomes utilizados são fictícios a fim de preservar o anonimato dos interlocutores da pesquisa.

Diante dessas dificuldades de inserção em campo, passei os primeiros meses do mestrado com alguns questionamentos em relação ao meu projeto. Posso falar que tive uma “crise de pesquisa”, perguntando-me se realmente daria conta de concretizar a investigação no prazo, se conseguiria uma aproximação com os estrangeiros, e todas as demais incertezas que podem estar presentes nos primeiros passos de um pesquisador. No primeiro semestre do mestrado, conheci a professora Andréa Zhouri, que ministrava a disciplina Leituras de Tim Ingold, Pierre Bourdieu e Merleau-Ponty, na qual estava matriculada. Após discutirmos em sala sua tese de doutorado sobre ativistas britânicos em prol da floresta amazônica¹⁰, perguntei-lhe se ela poderia me orientar no estudo sobre os intercambistas. Nessa disciplina, elaborei como trabalho final um artigo sobre o *habitus* cosmopolita, e entrei em contato com a Ludmila para que me contasse sobre suas experiências internacionais, agora em formato de entrevista, para o artigo científico. Ela não morava em Belo Horizonte havia mais de um ano, mas ainda mantinha contato com os amigos e ocasionalmente vinha à cidade a trabalho. Perguntei se ela ainda tinha contatos com seus amigos da AIESEC, e ela me passou o contato da Isadora, que foi vice-presidente da AIESEC. Marcamos um encontro, as três – pois Isadora também fez dois intercâmbios, para a China e Índia – e também poderia me relatar sobre sua experiência cosmopolita de viagem.

Isadora não era mais membro da AIESEC, mas ela e Ludmila me contaram sobre suas experiências de intercâmbio e também sobre como foi para elas fazer parte da organização. Fiquei muito entusiasmada com o que elas me disseram e perguntei a Isadora se poderia me passar contatos de membros da AIESEC a fim de conhecer pessoas que fizeram intercâmbio pela organização. A experiência de Isadora e de Ludmila de viajarem para países até então pouco visados nos circuitos de intercâmbio, como a Índia e a China, mostrou-se para mim um campo muito interessante de investigação. Os contatos dos membros que Isadora me passou também foram promissores. Eles se mostraram interessados e disponíveis para ajudar nas informações de que eu precisasse. As “facilidades” que se apresentavam para uma pretensa inserção em campo se revelavam favoráveis e o tema dos redirecionamentos dos fluxos de pessoas no cenário global parecia um assunto inovador e que renderia desdobramentos interessantes de pesquisa.

¹⁰ ZHOURI, Andréa. **Trees and People**: an Anthropology of British campaigners for the Amazon Rainforest. Tese (Doutorado em Sociologia) – Department of Sociology, University of Essex, Colchester, 1998.

Com isso em mente, procurei a professora Andréa e expus os argumentos para a possível mudança de objeto de pesquisa, tendo em vista que a questão dos fluxos e deslocamentos de jovens estudantes ainda seria mantida como foco da dissertação. Mas, a partir de então, a pesquisa trataria dos intercambistas brasileiros retornados. Com o consentimento da minha orientadora, iniciei meu processo de investigação da AIESEC e dos contatos com os intercambistas.

1.2- *Entrada em campo*

Isadora, que ainda mantinha contatos com os membros da AIESEC, passou-me o contato de Laura, uma das vice-presidentes da organização. Entrei em contato com ela pelo Facebook¹¹, trocamos algumas mensagens, perguntei se poderíamos nos encontrar para conversar sobre a experiência dela na AIESEC. Uma dificuldade que tive foi em conseguir marcar um horário para encontro com alguns membros, principalmente os que ocupavam cargos de liderança. Estes ficam muito sobrecarregados com os compromissos na AIESEC, tendo que conciliá-los com os estudos e estágios da faculdade. Quando tentei marcar um encontro com Laura, era período de troca de gestão dos coordenadores (as eleições ocorrem uma vez por ano), e ela iria “passar” seu cargo de liderança para outro membro. Já que não estava conseguindo encontrá-la pessoalmente, perguntei se poderia me passar os contatos dos intercambistas. Laura me convidou para participar de um evento de preparação de intercambistas que aconteceria no *California Coffee*¹²; a equipe de Laura coordenaria o evento, mas ela não estaria presente.

Cheguei ao local do encontro e à medida que as pessoas chegavam, cumprimentavam-se e eu me apresentava e explicava porque estava ali. A minha explicação era que estava fazendo uma pesquisa sobre os impactos das experiências de

¹¹ Grande parte dos contatos que consegui com os membros da AIESEC e dos intercambistas foi através da rede social Facebook. Eles utilizam muito essa ferramenta para divulgar suas atividades, na página da organização para o público externo. Há também grupos fechados no Facebook, somente para membros da AIESEC, através dos quais eles agendam reuniões e eventos e repassam informações sobre postulações para cargos de liderança, vagas de intercâmbios, etc. O Facebook é um canal importante de comunicação da AIESEC. Ainda que os contatos que conseguira fossem por meio da *internet*, todas as entrevistas foram feitas pessoalmente, exceto com uma das entrevistadas que, depois de remarcarmos várias vezes, preferiu conversar pela *internet*, pois estava muito atarefada com os compromissos na AIESEC e das aulas de História que ministrava em colégios particulares.

¹² Cafeteria localizada na região Centro-Sul de Belo Horizonte/MG.

viagem de intercâmbio para os brasileiros quando retornavam ao país. Sempre tive a preocupação sobre o que dizer aos interlocutores quanto às *hipóteses* que trazia comigo para estudá-los, mesmo tendo em mente que, na Antropologia, uma pesquisa não parte de hipóteses e sim de problematizações. Imaginei que seria indagada a respeito do que tratava a minha pesquisa e me sentia numa obrigação ética de dar as devidas explicações a eles. No entanto, como irei relatar adiante, não imaginava que os questionamentos sobre “minhas hipóteses” fossem permear grande parte da minha interação com os aiesecos, sendo até mesmo surpreendida por confrontações *em campo* pelas quais nem imaginaria passar.

Foram meus primeiros contatos com os intercambistas. Na verdade, eles iriam partir em viagem nas próximas semanas. Todos foram muito receptivos comigo, passaram-me seus contatos e disseram que gostariam muito de colaborar na pesquisa. Os membros da AIESEC também foram receptivos e mostraram-se igualmente disponíveis em colaborar. Nesse encontro conheci Heitor, que desde o primeiro momento se mostrou entusiasmado com todas as atividades relacionadas à AIESEC. Ao me ouvir falar que pretendia estudar os intercambistas da AIESEC e também saber mais sobre a organização, ele se mostrou solícito em me auxiliar no que fosse necessário. Nesse dia, todos os membros foram bem simpáticos, mas foi Heitor com quem mais conversei. O evento de preparação para o intercâmbio foi meu primeiro encontro etnográfico. Senti que fui muito bem recebida, tanto pelos intercambistas quanto pelos membros que ali estavam. Participei das atividades propostas pelos coordenadores do evento. As atividades consistiam em dinâmicas em que cada participante falava das preferências pessoais e aspirações, e que tinham a finalidade de integração do grupo de intercambistas; foi uma oportunidade de conhecê-los melhor e também deles me conhecerem¹³.

No final do encontro, Heitor me convidou para outro evento: as eleições para a próxima gestão da AIESEC-BH/2013. Ele se candidataria a um cargo de Vice-Presidente e, apesar de estar a pouco tempo na organização (pouco mais de três meses), Heitor estava confiante na sua candidatura. Aceitei o convite, pois teria a oportunidade de conhecer mais membros e de acompanhar mais de perto as atividades cotidianas do grupo. A eleição aconteceu numa tarde de sábado, na casa de um dos membros. Percebi

¹³ No Capítulo 2 desta dissertação descrevo o evento de preparação para o intercâmbio, esta é uma etapa obrigatória para todos que vão fazer intercâmbio na AIESEC.

alguns olhares curiosos com a minha chegada no local. Algumas pessoas vieram me perguntar se eu era membro novo, a que respondi que não, que estava fazendo uma pesquisa sobre a AIESEC. Por eu estar na mesma faixa etária que a deles (posto que tenho 25 anos e, para ser membro é preciso ter entre 18 e 30 anos), nos primeiros encontros, muitos acharam que eu era uma novata. Quando começava a conversar com eles, logo me perguntavam de qual área da AIESEC eu era. Notei que isso era fundamental na segmentação do grupo, e o pertencimento a um *time*¹⁴ revelava os laços mais fortes de sociabilidade dentro da organização. Esclareci a eles que eu estava fazendo uma pesquisa e por isso estava ali.

Até aí tudo bem, mas o que eles mais me questionavam era por quê fui me interessar em pesquisar a AIESEC se eu nunca tinha participado da organização. Outra questão que eles me faziam constantemente era porque, já que eu ainda não era membro da organização, não passava a fazer parte dela, junto deles. Percebi, com isso, que o estranhamento da minha presença ali não era por eu ser uma *estranha* no grupo, mas pelo fato de eu ser uma estranha se poderia fazer parte do grupo. Por que não me *tornar nativa* aceitando o convite dos mesmos? A solução encontrada de negociação da minha participação no grupo sem de fato pertencer a ele foi justificar que, para mim, naquele momento, não seria possível o total envolvimento com as tarefas que uma função dentro da organização exigia: eu não teria a mesma dedicação que demonstravam os membros com que tive contato. O aspecto da dedicação é muito enfatizado como valor em todas as atividades realizadas dentro da organização. Sendo assim, o receio da minha presença no grupo foi resolvido; pelo menos era o que eu achava.

Sobre os limites da familiaridade com os pesquisados, Paul Thompson (1992) alerta que ao estranho é mais aceito que “lhe seja explicado o óbvio; enquanto o íntimo, que na verdade pode se equivocar ao presumir a resposta, não pergunta por temer ser tomado por tolo” (THOMPSON, 1992, p.162). Ou seja, eu tive a meu favor a vantagem de ser uma espécie de tábula rasa em relação ao funcionamento dos processos dentro da AIESEC. Sendo assim, meus interlocutores tiveram que me explicar aquilo que era mais óbvio. Os códigos e as camadas de significação social do grupo me foram transmitidos por diferentes pontos de vista, o que pode se tornar mais revelador do que as mensagens

¹⁴ *Time* é o modo como os membros se referem a cada grupo que compõe a estrutura organizacional da entidade. Normalmente as áreas dos escritórios estão divididas em setores relacionados às atividades financeiras, vendas, desenvolvimento, operacionais, seleção, auditoria, etc.

explicitamente transmitidas. No entanto, a insistência para que eu fizesse parte do grupo só mais tarde se tornou mais clara para mim. Pertencer ao grupo significaria um grau de cumplicidade e fidelidade aos ideais da organização. Estar estudando a instituição, um “estranho” que não compartilhasse dos mesmos valores e da fidelidade que julgavam ter em prol da instituição, poderia soar ameaçador no sentido de acesso a códigos próprios da organização, que só quem faz parte dela tem permissão para “decodificar”. Relatarei alguns dos momentos de desconfiança da minha presença entre eles, principalmente por parte dos diretores e presidente.

1.3- “Uma pesquisa tipo Malinowski?”: negociações em campo e minha identidade posta em xeque

Os questionamentos feitos por meus de colegas e professores acerca da minha pesquisa e situações imprevistas em campo me permitiram pensar sobre o fazer antropológico como uma prática reflexiva que, mesmo tendo por fim o conhecimento, ainda é uma relação social que exerce efeitos sobre os resultados obtidos (BOURDIEU, 1998). A atividade de pesquisa é, para o autor, uma *reflexividade reflexa*, pois há um “olhar” treinado do pesquisador baseado num “trabalho” *no campo* que permite reconhecer as distorções inscritas na própria estrutura de relação de pesquisa, o que exige do pesquisador um esforço em se mostrar preparado para lidar com tais efeitos.

Na Antropologia, o desafio em considerar a prática de pesquisa sob o viés da reflexividade implica em conciliar a aplicação de técnicas cognitivas, de abertura para sensibilidades, diálogo e interlocução, sem deixar de lado o compromisso com a produção de relatos objetivamente construídos sobre a realidade a qual o antropólogo se propõe analisar (MARCUS, 1994). Nesse sentido, a legitimidade da disciplina é assegurada perante as outras ciências, como reitera Merleau-Ponty: “o emparelhamento da análise objetiva com o vivido talvez seja a tarefa mais específica da antropologia, distinguindo-a de outras ciências sociais como a ciência econômica e a demografia” (MERLEAU-PONTY, 1984, p.199). A crítica reflexivista sustentada pelos pós-modernos trouxe para a tradição antropológica novas possibilidades e surgiu como alternativa para a objetividade ideológica e a necessidade de explorar as dimensões éticas, políticas e epistemológicas da pesquisa etnográfica como parte integral da produção do conhecimento antropológico (MARCUS, 1994, p.18). Mas a reflexividade

aqui proposta não trata de executar a “projeção de si em outrem”. Trata-se de conceber a situação de campo não como uma vivência pessoal (subjéctiva) do antropólogo, mas como uma vivência de intersubjectividade a qual se desenvolve por meio de revelações partilhadas, sendo que no âmbito dessas revelações é que reformulamos nossas próprias categorias, à medida que compreendemos a realidade de estudo (TOREN; PINA-CABRAL, 2011 *apud* VIEGAS; MAPRIL, 2012).

O termo *mutualidade* vem sendo usado recentemente para descrever o tipo de interlocução criada pelos antropólogos em situação de trabalho de campo, referindo-se ao “sentimento de revelação partilhada” proporcionado pela experiência de produção etnográfica sustentada na pesquisa de campo (PINA-CABRAL *apud* VIEGAS; MAPRIL, 2012). A ideia de mutualidade foi empregada pelo antropólogo português João de Pina-Cabral como proposta de adaptação das reflexões de Johannes Fabian sobre o modo como antropólogo e informante estão engajados num processo de co-responsabilidade, na interação do trabalho de campo (FABIAN; 2001, 2007 *apud* PINA-CABRAL, 2011). Para Johannes Fabian, a mutualidade etnográfica é definida como “a promessa de um entendimento não-trivial produzido pelo pesquisador e o pesquisado juntos” (FABIAN, 1995, p. 47 *apud* PINA-CABRAL, 2011, p.2)¹⁵. Especialmente num contexto de globalização quase instantânea como o que vivemos, mais do que no passado, a presença do etnógrafo no campo, bem como o que ele chega a escrever sobre isto gera um impacto sobre o campo, mas também corresponde a um processo de descoberta conjunta (PINA-CABRAL, 2011).

A interlocução criada entre antropólogo e pesquisado produz um conhecimento não homogêneo, que implica uma diversidade de perspectivas (multivocal, plural, etc.) que se constituem ao longo do processo de produção do conhecimento etnográfico. Há também uma permanente reavaliação do conhecimento diante de sucessivas interlocuções (VIEGAS; MAPRIL, 2012). É dessa forma que, segundo expressão de Fabian, em trabalho de campo “não consumimos os outros”, pois os nossos interlocutores “permanecem presentes e confrontam-nos” (FABIAN, 2001, p.77 *apud*, VIEGAS; MAPRIL, 2012, p.516). Por meio desse “sentimento de revelação partilhada” com meus interlocutores é que pude perceber que não estava sozinha no caminho de produção do conhecimento etnográfico. Constantemente sendo indagada e confrontada

¹⁵ Johannes Fabian defines ethnographic mutuality as “the promise of nontrivial understanding that is produced by researcher and researched together” (PINA-CABRAL, 2011,p.2)[tradução minha]

por eles a respeito da minha pesquisa, a curiosidade em saber como eu iria construir um conhecimento sobre eles e o porquê de estar querendo pesquisá-los estabeleceu uma relação de correspondência à medida que eu os observava, mas eles também teciam considerações e reflexões sobre a minha presença entre eles.

Considerando que a relação entre etnógrafo e “informante”, constituinte da atividade de trabalho de campo, é também sublinhada por relações de poder, há um tipo diferente de tensão, negociação e confronto quando o “Outro” não é um grupo “excluído” ou desfavorecido (ZHOURI, 1998). A estes, geralmente, a escrita antropológica se torna um veículo de articulação política, por meio do qual é dada “voz” às suas reivindicações. Mas, e quando o grupo a ser estudado já possui sua própria voz, é politizado e detém seus próprios meios e estratégias de transmitir sua mensagem e reivindicar seus interesses? E quando o grupo se sente “surpreendido” ao se ver como “grupo a ser estudado” por um antropólogo? Há um imaginário de senso comum que ainda persiste e insiste em relacionar o ofício do antropólogo como aquele que estuda “sociedades primitivas”. Por vezes, esse “papel” que é atribuído ao pesquisador cria resistências e desconfiança por parte do grupo pesquisado quanto à legitimidade da Antropologia para estudá-los.

Alguns trabalhos etnográficos têm contribuído para elucidar a problemática das construções de estereótipos que acompanham, em determinadas situações, a relação de pesquisa. Na tese de doutorado desenvolvida por Andréa Zhouri (1998) sobre ativistas britânicos em prol da Floresta Amazônica, há uma interessante reflexão sobre as particularidades do seu contexto etnográfico de estabelecimento de uma relação de mutualidade na produção do conhecimento. Nessa situação etnográfica, o encontro de “alteridades” entre pesquisador e pesquisado foi marcado pela tensão/negociação de identidades e estereótipos. Há uma espécie de *inversão de papéis* percebida pela antropóloga na situação de encontro etnográfico na qual os britânicos demonstraram estranhamento com a sua presença entre eles.

Além do estranhamento causado por uma antropóloga brasileira propondo estudá-los, os ativistas britânicos interpretaram a presença da pesquisadora como uma ameaça e, em outras situações, como um privilégio. Primeiro, houve a desconfiança de o interesse da pesquisa de Andréa Zhouri ser fornecer informações ao governo brasileiro sobre as ações dos ativistas, como uma “espiã” no meio deles. Por outro lado, a

antropóloga percebeu que sua presença nas reuniões dos grupos de ativistas era constantemente relacionada ao papel de uma representante do Hemisfério Sul, como uma “voz do Sul”. Percebemos como o jogo de negociação de alteridades faz com que não só nós, pesquisadores, observemos os pesquisados, como estes também nos observam, e criam classificações e categorizações a nosso respeito, e até mesmo confrontam-nos a respeito das nossas hipóteses. É esta a questão de outra pesquisa que gostaria de mencionar para ilustrar como se dá esse processo de mutualidade na produção do conhecimento etnográfico como uma “revelação partilhada”, constitutiva da aproximação entre dois entes (VIEGAS; MAPRIL, 2012).

A etnografia realizada por Madalena Patriarca (2012) sobre psiquiatras em Lisboa aponta para os modos de aprendizagem do exercício etnográfico quando nós antropólogos-etnógrafos somos interpelados por aqueles que nos confrontam na rotina da atividade de campo. Os psiquiatras estudados por Patriarca questionaram a validade do método etnográfico para observá-los. Por vezes, a antropóloga mostra como foi interrogada sobre suas hipóteses e a resistência dos médicos psiquiatras em ceder sua posição de observadores privilegiados a alguém “de fora”, sob o risco de verem ameaçado seu domínio da lógica operativa com que compreendem o universo científico. Por que alguém queria estudá-los? E se assim o fosse, qual método utilizado? Como *entrevistar* e *observar* profissionais que estão acostumados a executarem exatamente estas funções? É dessa maneira que o processo mútuo de entendimento do mundo foi percebido como constitutivo de uma investigação antropológica (PATRIARCA, 2012).

As interpelações dos psiquiatras foram apreendidas por Madalena Patriarca como proposições construídas a partir de acontecimentos e objetos exteriores ao sujeito que fala. Assim, a partir desses acontecimentos e objetos exteriores é que os nossos pontos de comunicação tocam-se materialmente com dos nossos informantes. Essa interlocução trouxe para a escrita etnográfica de Patriarca a reflexão sobre como nós antropólogos construímos categorias de entendimento, a forma como compreendemos o outro e a nós mesmos. Quero explicitar o modo como reformulei o sentido de *estar em campo* a partir das interpelações e negociações com meus interlocutores, tomando como exemplo duas situações imprevistas que vivenciei na minha experiência etnográfica.

1.3.1- Situação 1- Questionada no *Writing Days*: Igual a Malinowski? Observando e sendo observada

O evento de que participei, voltado somente para membros da AIESEC, o *Writing Days* era uma espécie de retiro no qual os aiesecos ficam durante um final de semana numa chácara envolvidos em atividades com intuito de integração de todo o CL (Comitê Local) ¹⁶. Naquele momento, eu já havia feito amizade com alguns aiesecos pelo contato anterior a partir dos eventos de preparação dos intercambistas e na eleição para os postos de Vice-Presidentes que presenciei em 2012. Heitor, que prometeu me manter “informada” sobre os eventos realizados pela organização, incluiu-me no grupo fechado da AIESEC-BH na rede social Facebook¹⁷. Através deste canal, pude acompanhar todas as notícias relacionadas às atividades internas da organização, inclusive sobre o *Writing Days*. Fiz minha inscrição no site da organização, mediante o pagamento de uma taxa de R\$ 60,00, valor que seria revertido para pagamentos dos custos do evento. Na página de inscrição do evento, no campo de preenchimento da área do escritório de que o membro participa, escrevi “pesquisadora” e no campo “justificativa” expliquei que não fazia parte da entidade, mas meu objetivo era participar do evento para a finalidade de pesquisa. A categoria “pesquisadora” foi utilizada no meu crachá de identificação, e durante todo o evento essa foi a forma como fui tratada pelos membros.

Assim que cheguei ao evento, procurei o presidente, Bruno. Ainda não nos conhecíamos pessoalmente; apresentei-me como pesquisadora da UFMG e perguntei se poderia fotografar o evento, explicando-lhe brevemente os “objetivos” da pesquisa. Bruno autorizou e me pareceu interessado na pesquisa. Mas logo ele foi chamado pelos outros diretores, era hora do seu discurso. Com esse “consentimento” do líder do grupo, fiquei mais à vontade para observar, fazer registros fotográficos e também participar das atividades e dinâmicas propostas. Mas esse consentimento de Bruno e dos organizadores do evento não impediu que os outros membros me olhassem curiosos e

¹⁶ No capítulo 3 da dissertação, a descrição etnográfica deste encontro oferece detalhes sobre as atividades realizadas e os rituais de iniciação que marcam a passagem dos membros novos à categoria de membros plenos, termo nativo para designar àquele que se torna veterano na organização.

¹⁷ A ferramenta de grupos no Facebook permite compartilhar informações com um grupo selecionado em um espaço privado. Por meio desta página na rede social, a AIESEC-BH divulga todos os seus eventos, informações sobre vagas de intercâmbio, processos de postulação para cargos de liderança, etc. É através deste canal de comunicação que é disponibilizado todo conteúdo informativo necessário aos membros internos da AIESEC.

um pouco desconfiados sobre o que eu realmente estava querendo com eles. Tanto que, nos intervalos entre uma atividade e outra, na hora do almoço ou do lanche, quando me aproximava de algum deles ou de um grupinho que se formava, logo vinham me perguntar sobre a pesquisa.

Entre os membros novatos, percebi que eles se interessavam sobre a minha pesquisa, e até faziam um esforço colaborativo de levantar *hipóteses* para “me ajudar”. Mas, entre os Vice-Presidentes, ou seja, aqueles que eram os líderes e de certa forma seriam mais diretamente responsáveis pelo restante do grupo, sentia certa desconfiança, no sentido de resguardar a imagem da entidade perante os outros. Isso ficou muito evidente em uma das dinâmicas propostas para os participantes. Consistia em dividirem-se em pequenos grupos; eles deveriam dramatizar uma “situação de crise”, que pudessem vir a enfrentar no cotidiano das atividades do escritório e uma solução para o problema. Nessa atividade, fiquei fotografando os membros, portanto, não participei do teatro improvisado. Em uma das cenas, dramatizaram uma jornalista que tira uma foto de um membro da AIESEC numa danceteria brigando, e depois publica uma matéria falando do mau exemplo que a organização transmite por meio dos seus membros. A “solução” encenada era uma conversa do assessor de relações públicas da AIESEC com a jornalista para interceder em nome da organização. Ficou claro para mim, nesse momento, que eles estavam preocupados com o que eu escreveria sobre eles.

Percebi também que a minha posição entre eles de forma alguma fora tomada como “neutra”. Para quê eu queria estudá-los? Quais imagens seriam construídas através da minha observação? Eram questões que os incomodavam. No sábado, na hora do almoço, juntei-me ao grupo que estava sentado em uma das mesas do refeitório. Conhecia Rafaela, do encontro de preparação para intercambistas, e perguntei se podia me sentar com elas. Além de Rafaela, estavam na mesa almoçando outras diretoras da AIESEC. A amizade entre o grupo dos diretores era muito coesa, entre eles as conversas eram descontraídas e em tom de brincadeira, o que dava a impressão de extremo entrosamento e cumplicidade. Os membros novatos admiravam essa “camaradagem” entre os diretores, e a imagem que passavam para o restante dos membros era de “perfeita sintonia” entre eles. Era nesse círculo muito coeso que me infiltrava, sentando junto com as jovens diretoras para uma conversa no intervalo do almoço.

O tom da conversa entre elas continuou agradável, enquanto eu almoçava. Falavam sobre outro evento da AIESEC, o CONACT (conferência nacional para membros novos e membros plenos). Manuela, vice-diretora de comunicação, uma jovem de cabelos curtos e loiros, óculos grandes, que usava calça *jeans* e camiseta da AIESEC e tinha um modo extrovertido de falar contava para Rafaela da sua experiência nessa última conferência. Enquanto eu almoçava, elas continuavam conversando da mesma forma, pareciam nem “se importar” com a minha presença. Eu comecei a “entrar na conversa”, perguntando sobre este evento, quando e onde aconteceu, etc. Elas me contaram os detalhes, e Manuela disse que tinha sido uma experiência muito especial para ela. Quando Manuela terminou de contar a sua experiência reveladora no evento, Rafaela me perguntou o que eu estava achando do *Writing Days*: “e aí, você está gostando? Era isso que você precisava para a sua pesquisa?”.

A interpelação de Rafaela não foi isolada. Em outros momentos, durante o evento, os membros que vieram falar comigo e aqueles com que eu “puxava conversa”, também me perguntavam se o que eu estava presenciando naqueles dias estava “servindo para alguma coisa”. Mas a confrontação que mais me surpreendeu foi a de um *alumnus*¹⁸, durante o café da manhã no domingo. Eram oito horas da manhã, todos levantaram com expressões cansadas, pela festa que acontecera até a madrugada de sábado. No salão do refeitório, bolos e pães com manteiga estavam dispostos numa mesa grande. Formou-se uma fila para pegar o café ou leite com achocolatado. Peguei meu café e procurei um lugar vazio para sentar. Achei um lugar na mesa em que estava Vinícius, membro do comitê organizador do evento e que havia me ajudado a participar do evento, compartilhando os links para inscrição no mesmo. Ao lado dele, estavam outros rapazes que eu não vira até então no evento. Eles eram *alumni*, ex-membros da AIESEC. Descobri que a participação deles no evento é optativa, enquanto que para os outros membros possui uma obrigatoriedade mais formal. Por isso, eles chegaram só no domingo e, como um dos membros mais novatos me disse, os *alumni* iam embora a hora que quisessem. Ocupavam posição privilegiada em relação aos outros e, por isso, tinham certas “regalias”.

Voltando à mesa em que eu estava tomando meu café: os *alumni* que estavam sentados à mesa com Vinícius eram dois rapazes, que aparentavam ser um pouco mais

¹⁸ *Alumnus* é como eles se referem aos ex-membros da organização.

velhos, pois tinham uns 25 ou 26 anos, do que a maioria dos aiesecos participantes do evento. Um era mais alto e forte, tinha um jeito mais “descolado” de se portar. O outro era bem mais baixo e a combinação dos óculos de armação grande e quadrada, a camisa xadrez e os cabelos castanho-escuros, caprichosamente penteados, transmitia um ar mais sério e formal. Vinicius, que conversava com eles, apontou para mim e disse aos rapazes que eu estava fazendo uma pesquisa de mestrado sobre a AIESEC. Isso despertou o interesse deles. O rapaz de óculos quis saber em qual área desenvolvia meu mestrado. Diante do olhar inquisidor dos dois ex-membros, especialmente o de camisa xadrez e óculos, confesso que fiquei surpresa com o tom irônico com que “avaliou” o meu papel de pesquisadora sobre “eles”:

– *Em qual área você faz mestrado?*

– *Faço mestrado em Antropologia na UFMG.*

– *E você está fazendo um estudo sobre a AIESEC? Igual a Malinowski? – e deu um sorriso irônico*

A interpelação do rapaz de óculos e camisa xadrez me causou uma sensação incômoda e desconforto nos passos que se seguiram na minha investigação. A referência a um autor da antropologia pelo rapaz para classificar o meu método de pesquisa pareceu para mim, naquele momento, um tanto ameaçador. Digo ameaçador, pois ele não só se referiu a Malinowski, como me confrontou com ironia sobre usar a Antropologia para estudá-los. A legitimidade da Antropologia para o estudo de grupos como os aiesecos – um grupo urbano, pertencente às classes mais favorecidas – foi posta em xeque pelos meus próprios interlocutores. Na cena acadêmica, o debate sobre os usos da Antropologia para o estudo dos chamados “grupos de centro” é algo que ainda gera certo debate entre vertentes menos radicais e aqueles com posicionamentos mais radicais. É algo que usualmente tenho costume de presenciar em sala de aula ou nos debates com colegas de profissão. Mas, naquele momento, a legitimidade do método etnográfico foi questionada pelos próprios pesquisados. Confesso que tal postura me surpreendeu de maneira bem significativa.

Mais tarde, após algumas semanas incomodada pela sensação de exposição naquela situação de enfrentamento *no campo*, refleti sobre o modo próprio da Antropologia de produzir conhecimento. Pude, então, compreender a fala do meu interlocutor através da ideia de tomar a Antropologia como uma prática de correspondência, segundo Tim Ingold (2008). Na reflexão do autor, a produção do

conhecimento antropológico não seria constituída, como muitos gostariam de supor, como uma separação entre Etnografia e Antropologia. Desconstrói, nesse sentido, a premissa de que a primeira consiste na coleta de dados etnográficos *no campo* e, em seguida, a tarefa da Antropologia seria a análise comparativa desses dados, após se deixar o campo. O autor faz a defesa da Antropologia enquanto um estudo de compreensão crítica do ser humano e o conhecimento sobre o mundo em que vivemos, “o objetivo da antropologia, creio eu, é buscar um entendimento generoso, comparativo, mas, no entanto, crítico do ser humano e conhecer no mundo em que todos nós habitamos”¹⁹. A ideia de habitar para Ingold é a tarefa central da Antropologia, no sentido de que o que nós, antropólogos, estudamos são as *pessoas* que estão *no mundo* do qual todos nós, antropólogos e pesquisados, fazemos parte:

Convencionalmente, associamos etnografia com trabalho de campo e observação-participante, e antropologia com a análise comparativa do que se segue depois de deixar o campo. Gostaria de sugerir, ao contrário, que antropologia – como modo questionador de habitar o mundo, de estar *com* [grifos do autor] caracterizado pelo “olhar de um modo oblíquo” da atitude comparativa – é uma prática de observação fundamentada no diálogo participativo. Ela pode ser mediada por atividades descritivas como a pintura ou o desenho, que podem se juntar a observação. Mas diferente da pintura ou do desenho, a escrita antropológica *não* é a arte da descrição. Por isso, não a chamamos de “antropografia” e por uma boa razão. Ao invés disso, ela é uma prática de *correspondência*. O antropólogo escreve – assim como ele pensa e fala – *para* ele, para os outros e para o mundo²⁰. (INGOLD, 2008, p. 87)

Adotando a ideia de correspondência para caracterizar a minha interação com os interlocutores, foi possível perceber que a Antropologia não se faz “fora do campo”, como alerta Ingold. O campo é um termo criado pelo etnógrafo para ordenar, de forma imaginária, o mundo e, assim, poder descrevê-lo (INGOLD, 2008, p.88). Mas a relação estabelecida no face a face do encontro etnográfico já é um “modo de habitar o mundo”,

¹⁹ “The objective of anthropology, I believe, is to seek a generous, comparative but nevertheless critical understanding of human being and knowing in the one world we all inhabit” (INGOLD, 2008, p.69) [tradução minha]

²⁰ “Conventionally we associate ethnography with field-work and participant observation, and anthropology with the comparative analysis that follows after we have left the field behind. I want to suggest, to the contrary, that anthropology — as an inquisitive mode of inhabiting the world, of being *with*, characterised by the ‘sideways glance’ of the comparative attitude — is itself a practice of observation grounded in participatory dialogue. It may be mediated by such descriptive activities as painting and drawing, which can be coupled to observation. And of course it may be mediated by writing. But unlike painting and drawing, anthropological writing is *not* an art of description. We do not call it ‘anthropography’, and for good reason. It is rather a practice of *correspondence*. The anthropologist writes — as indeed he thinks and speaks — *to* himself, to others and to the world”.(INGOLD, 2008, p.87) (grifos do autor) [tradução minha]

é admitir a inseparabilidade da atividade do antropólogo em relação ao seu pesquisado; estamos todos no mundo: antropólogos e pesquisados – todos fazemos parte da vida social que nos cerca. Tim Ingold, ao afirmar que o antropólogo escreve, mas também pensa e fala, tal como seus “nativos”, faz da antropologia um convite ao *estar com* e também à prática de correspondência, ou seja, admitir a recíproca intersubjetividade na relação do exercício etnográfico.

No sentido atribuído por Ingold, a prática da correspondência foi percebida à medida que algo de “partilhável” revelou-se entre o meu interesse em pesquisar os aiesecos e o interesse mútuo deles. Para alguns membros, o interesse em colaborar e para outros, a intenção em confrontar a minha pesquisa. Mas esse sentimento de revelação partilhada (VIEGAS; MAPRIL, 2012) não significa assentir com a opinião deles e, sim, alcançar pontos de comunicação, ou seja, de semelhança, e não de identidade. Como alerta os autores do risco de pretender que o ponto de vista deles seja o mesmo que o nosso. Ou seja, não podemos desejar “que nossos interlocutores alcancem conosco e ao mesmo tempo do que nós o conhecimento que nós alcançamos, até porque produzimos o nosso conhecimento com uma tradição de conhecimento, com debates específicos, que se consolidaram no decorrer de uma história disciplinar” (PINA-CABRAL *apud* VIEGAS; MAPRIL, 2012, p.516).

Portanto, a condição de mutualidade na minha pesquisa se deu a partir do momento em que considerei não só o meu interesse em observá-los, como passei a admitir também que os aiesecos formulavam hipóteses, à sua maneira, a meu respeito. Foi assim que se deu o diálogo participativo, pois a tentativa de avaliar o meu modo de fazer etnográfico a partir das minhas categorias era uma tentativa de aproximação/confrontação sobre como eu tencionava estudá-los, e se eram “métodos válidos” e “eficazes” para entendê-los. As situações vivenciadas *no campo* me permitiram compreender de forma mais clara como se dá essa construção conjunta de conhecimento, à medida que o antropólogo-etnógrafo se permite abertura para o mundo, para as situações partilhadas, e assume que a produção do conhecimento do Outro se dá *com* o Outro e não *sobre* eles.

1.3.2- Situação 2- Questionada pelos diretores sobre a natureza da minha pesquisa: confrontação e negociação em campo

Gostaria de descrever outra situação que ocorreu comigo no decorrer da pesquisa de campo para demonstrar a confrontação dos meus interlocutores e a negociação da minha presença em campo. Seguiram-se dois dias após o evento do *Writing Days*. Gabriela entrou em contato comigo por meio de mensagem pelo Facebook, perguntando-me se eu poderia encontrá-la para esclarecer sobre a minha pesquisa. Gabriela é a assessora de relações públicas da AIESEC e, visto que eu havia participado do evento dois dias antes, tirei fotografias e acompanhei as atividades entre os participantes, presumi que aquela conversa fosse para questionar sobre a pesquisa, só que, então, num sentido mais formal. Veio-me à memória a dramatização no *Writing Days* feita pelos membros sobre a jornalista que fotografou um membro e, de maneira mal-intencionada, espalhou boatos sobre a organização. A minha suspeita foi de que a cena interpretada pelos membros no evento era um “recado” para mim, sobre os cuidados que eu teria que tomar ao pesquisá-los.

A prática da pesquisa antropológica pressupõe procedimentos éticos e inclui, para antropólogos e antropólogas do Brasil, a referência a um código de ética (criado pela Associação Brasileira de Antropologia na Gestão 1986/1988)²¹, como base para os parâmetros adotados nas questões de ética em pesquisa. O debate sobre a questão da ética em Antropologia foi tema do livro *Antropologia e ética: o debate atual no Brasil*, publicado em 2004, como resultado de um ciclo de debates acerca do tema por antropólogos da ABA. Dez anos se passaram, desde a publicação do livro, e me vi diante de um questionamento sobre em quais procedimentos éticos os antropólogos devem se respaldar quando tratamos de estudar grupos privilegiados.

Nos debates sobre procedimentos éticos e códigos de ética na investigação científica, a reflexão tem privilegiado situações marcadas por relações de desigualdade entre pesquisador e pesquisado. O que geralmente ocorre em campo são situações em que o antropólogo é alguém que ocupa não só uma posição de saber, mas também é detentor de um *status*, prestígio e poder num mundo em que os grupos pesquisados são desprivilegiados, vítimas de formas de opressão, minorias em situações de

²¹ Para consultar o Código de Ética do Antropólogo e Antropóloga, ver ABA (Associação Brasileira de Antropologia). Disponível em: <<http://www.abant.org.br/?code=3.1>>. Acesso em 31 de março de 2014.

vulnerabilidade (DEBERT, 2004, p.45). No artigo “*Ética e novas perspectivas da pesquisa antropológica*”, Guita Grin Debert (2004) traz para a cena o debate de outras situações de pesquisa em que as relações entre pesquisador e pesquisado se invertem ou, pelo menos, as desigualdades entre as partes não são tão evidentes.

Em seu texto, Debert (2004) argumenta que a Antropologia tem muito a colaborar no estudo de grupos e instituições dominantes, em busca de um acesso privilegiado para a compreensão de um “nós” que opomos firmemente aos “outros”. A autora refere-se aos avanços das pesquisas antropológicas no Brasil que, analisando a nossa própria sociedade, constituiu pobres, desprivilegiados e minorias étnicas discriminadas em nosso “outro”. No entanto, o desafio que se coloca para a nossa área diz respeito a voltar os olhares para análises de grupos detentores de poder, empenhados no exercício de formas específicas de dominação.

As vantagens que a pesquisa antropológica traz, através de formas ecléticas de métodos utilizados, permitem ao antropólogo acesso privilegiado para além dos registros formalizados em documentos que as instituições poderosas produzem em grande quantidade; “os antropólogos aprenderam a encontrar e analisar redes de poder, descrever costumes, valores e práticas sociais que não estão registrados em linguagem escrita” (DEBERT, 2004, p. 48). O treino e a familiaridade com que o antropólogo trabalha com o princípio de reciprocidade e com a dimensão cultural, possibilitam enxergar questões que, dificilmente, são encontradas no papel, pois é necessário se debruçar sobre redes de relações, valores e práticas que não podem ser explicadas como frutos de cálculos racionais (DEBERT, 2004, p. 48).

Além disso, na direção que aponta Geertz (1983), uma etnografia do pensamento moderno se torna um “projeto imperativo” ao avaliar-se a eficácia do instrumental antropológico para o estudo dos cientistas e acadêmicos. Para Guita Debert, o potencial da pesquisa antropológica no estudo de grupos como esses não pode se resumir em mostrar como eles organizam seu mundo de significados. Não se trata apenas de tornar esse “outro” menos enigmático, como queria Geertz. Torna-se, portanto, “essencialmente importante analisar como os significados produzidos por estes grupos afetam, de maneiras distintas, a nossa vida cotidiana e dos grupos tradicionalmente pesquisados pelos antropólogos, politizando o debate em domínios que reagem veementemente a qualquer tentativa de politização” (DEBERT, 2004, p. 50). Nesse

campo de relações de poder, em que o pesquisador não ocupa o topo nas relações de dominação, é necessário que os códigos de ética também sirvam como medidas de proteção ao pesquisador e à comunidade científica. (DEBERT, 2004, p. 53).

Como antropóloga, em nenhum momento pensei estar ferindo algum código de ética na pesquisa. Sempre me apresentei como pesquisadora, pedi autorização para participar e fotografar os eventos e atividades da AIESEC. Mas todos esses consentimentos foram dados informalmente, e acredito que esse ar mais “informal” com que fui tratada facilitou a minha desatenção em não providenciar com antecedência a formalização por escrito de autorização para a realização da pesquisa. Afinal, eu estava me propondo pesquisar em um meio institucional e, de tal forma que – eu deveria ter presumido – as providências burocráticas não ficariam como exigências de segundo plano. Antes da reunião marcada com Gabriela, procurei minha orientadora para que fosse esclarecido os procedimentos devidos na realização de pesquisas científicas no ambiente institucional. Tive receio que o motivo da solicitação do encontro fosse algum tipo de impedimento para a continuação da pesquisa. Minha orientadora redigiu um documento solicitando autorização ao presidente da AIESEC para que eu desse prosseguimento à investigação. No documento, esclarecemos que todas as informações documentais, as entrevistas e registros fotográficos seriam utilizados para fins acadêmicos exclusivos.

A reunião foi marcada no CL uma semana depois do contato de Gabriela, devido a compromissos dela e, também dos meus próprios compromissos com aulas no mestrado. Cheguei à sala do 21º andar do prédio, onde fica o escritório. Gabriela já estava me aguardando, junto com Bruno, o presidente da AIESEC-BH. Gabriela gentilmente convidou-me a sentar, enquanto Bruno permanecia concentrado no seu *notebook*. Ela pediu que eu falasse mais sobre a pesquisa que pretendia realizar com eles. Conteí sobre o objetivo inicial de estudar o impacto das experiências de intercâmbio para os jovens, ao retornarem ao Brasil. E disse que, no decorrer da pesquisa, as conexões entre as viagens de intercâmbio e os processos internos da organização que observara até aquele momento, levaram-me a considerar outros caminhos possíveis no desenvolvimento da pesquisa. Expliquei também que meu primeiro contato fora com Laura, em outubro de 2012. Na época, ela era Vice-Presidente da AIESEC e, com isso, achei que estivesse “autorizada” a acompanhar as atividades cotidianas do grupo.

Por precaução, mostrei-lhe o documento de solicitação para realização da pesquisa, devidamente assinado pela minha orientadora. Gabriela mostrou o documento para Bruno, que assentiu com a cabeça. Bruno não havia me perguntado nada até o momento, mas escutava atentamente nossa conversa, sentado numa mesa ao lado. Disse a eles que todas as fotografias tiradas, as entrevistas e quaisquer outras informações que obtivesse seriam com finalidade única para a minha pesquisa. Gabriela quis saber quais dos projetos eu estaria mais interessada em estudar, o Cidadão Global ou o Talentos Globais. Ela disse que, ao saber isso, ficaria mais fácil me “direcionar” para o responsável ou o grupo responsável, que pudesse colaborar, de forma mais específica segundo o meu interesse.

O problema então foi fazê-los entender que eu não estava indo a campo para comprovar minhas *hipóteses*, e sim para formular problematizações e reformulá-las à medida que o processo de trabalho de campo fosse se desenvolvendo (VIEGAS; MAPRIL, 2012). Mas, naquele momento, quis dar uma resposta satisfatória a eles para garantir a clareza dos meus objetivos em estudá-los, mesmo tendo a consciência que esses objetivos poderiam ser reformulados ao longo da trajetória investigativa. Em primeiro lugar, disse que gostaria de continuar acompanhando as etapas de preparação para o intercâmbio, bem como de fazer entrevistas com os intercambistas. Outra “área” que eu gostaria de acompanhar era quanto ao processo de seleção para membros entrarem na organização. Eles me indicaram os nomes dos membros responsáveis por cada área, e disseram que me apresentariam a eles. Aproveitei também para saber sobre a história do escritório da AIESEC em Belo Horizonte. Gabriela me disse que quem poderia me ajudar com esse “assunto” seria Camila, pois ela estava encarregada de pesquisar sobre a história da organização para o evento de 40 anos da mesma, que seria comemorado em 2013. Ela me convidou a participar da próxima reunião geral, que aconteceria no dia seguinte, a fim de me apresentar a todos do CL. Nesse momento, notei que obtivera a autorização formal deles e que me apresentar a todos do CL numa reunião mensal era o ato que representava simbolicamente que eles haviam me dado a permissão para estudá-los. No entanto, uma questão ainda não tinha sido totalmente definida: qual seria meu papel entre eles? No dia seguinte, na reunião geral, a próxima etapa na negociação da minha presença entre os membros seria me atribuir uma função.

Terça-feira, 14 de maio de 2013. A reunião geral aconteceria no mesmo local da reunião que tive com Camila e Bruno, no CL (Comitê Local). A sala está localizada no

21º andar do prédio do Centro Universitário UNA (União de Negócios e Administração Ltda.), localizado no bairro Barro Preto, região central de Belo Horizonte. É uma sala de aula que foi alugada pela AIESEC. Cartazes pregados na parede apresentavam os programas de intercâmbio, *banners* da organização, bilhetinhos coloridos espalhados num mural de recados, cadeiras no meio da sala e duas grandes mesas em extremidades opostas ocupavam o espaço, e no canto da parede um velho armário cheio de adesivos das várias logomarcas da AIESEC. Esse armário, segundo os membros, é uma aquisição simbólica do escritório há muitos anos, sendo também parte da história da AIESEC-BH. A sala do CL revelava um ambiente bem informal e casual de trabalho, assim como era o modo de se comportar dos jovens aiesecos naquele espaço. Vestidos com roupas informais – os homens de bermuda e camiseta, as garotas com *shorts* e saias. O horário de início da reunião foi marcado para as 19h30min. Cheguei alguns minutos antes do horário, cumprimentei alguns membros que conhecia; Bruno e Gabriela me receberam, pedindo que eu ficasse à vontade, que a reunião já teria início.

As cadeiras estavam dispostas em fileiras, sentei-me ao lado de um dos jovens que tinha conhecido no *Writing Days*, Alisson. Conversamos sobre as suas atividades na organização e ele me contou também que participara do evento nacional, o CONACT, que ocorrera no final de semana anterior. Em seguida, Bruno deu o aviso de que a reunião começaria. As pautas dessa Reunião Geral foram dadas na seguinte ordem: apresentação dos membros novos (cinco membros); informes sobre os próximos eventos da AIESEC; apresentação dos intercambistas recém-chegados (quatro estrangeiros); divulgação das campanhas para *Host Family*²²; anúncio da vaga para postulação para o cargo de VP (*Vice-President*) da área de comunicação, por conta da desistência do cargo por um dos diretores, que decidira se desligar da AIESEC.

A reunião transcorreu de forma tranquila, sem muitas intervenções dos membros enquanto o presidente e os diretores falavam. Houve algumas conversas entre os membros, o que exigiu de Bruno solicitar a atenção e pedir silêncio. No fim da reunião, Bruno já estava encerrando quando Gabriela lembrou-lhe de me apresentar. Pediu que eu fosse à frente dos outros membros falar sobre a pesquisa. Apresentei-me, disse a área de atuação e expliquei sobre a pesquisa. Falei que, em linhas gerais, era um estudo sobre

²² São famílias voluntárias que hospedam os intercambistas. Como a maioria das *Host Families* são dos próprios membros, há uma espécie de convocatória para que os membros se “disponibilizem” em ser os anfitriões voluntários dos intercambistas. A estipulação de metas para o número de famílias voluntárias exerce uma pressão para que os membros se empenhem na ação voluntária.

a experiência de intercâmbio e o impacto daquela viagem para os jovens brasileiros. Pedi a colaboração de todos no escritório e agradei pela receptividade.

Dada por encerrada a reunião, Gabriela me chamou para me apresentar Camila. Disse que ela poderia me ajudar com o resgate histórico da AIESEC, pois ela estava responsável pela organização do evento de comemoração dos 40 anos da AIESEC-BH. Conversei com Camila, e ela se mostrou muito entusiasmada com a minha pesquisa e disse que eu poderia “ajudá-los” na tarefa de levantamento dos marcos históricos da organização. Dessa forma, o meu papel de pesquisadora foi negociado com os membros. Estabelecemos um “acordo” de contribuição mútua na medida em que eles se disponibilizassem a fornecer as informações e contatos que eu necessitaria para a pesquisa, e, em contrapartida, a minha colaboração “profissional” os ajudaria na execução do projeto de levantamento da história da AIESEC em Belo Horizonte. Foi deste modo que minha presença em campo foi negociada. Ao me atribuírem uma função, eu seria “útil” no tempo que precisasse permanecer entre eles, ao mesmo tempo em que, eles se disponibilizariam a me ceder informações sobre um conhecimento que eu pretendia construir acerca de suas práticas de intercâmbio e das atividades cotidianas na organização.

CAPÍTULO 2- AIESEC: UMA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE ESTUDANTES

2.1- O contexto: breve histórico do surgimento das associações voluntárias no mundo e no Brasil

A tradição internacional das organizações da sociedade civil remonta a meados do século XIX, com a criação da Cruz Vermelha e outras confederações. Na primeira metade do século XX, muitas organizações foram criadas, porém sem o devido reconhecimento por parte da Liga das Nações. Após a Primeira Guerra Mundial, o crescimento das associações conheceu um impulso, com a fundação de trezentas organizações privadas de caráter internacional entre 1919 e 1929, ao mesmo tempo em que foram criadas 31 organizações intergovernamentais (STOSIC, 1964 *apud* LIST, 2001, p.115). Desde sua fundação, em 1945, a ONU conta com a participação ativa das organizações de cidadãos. Ao longo dos anos, esta parceria foi se consolidando de tal forma que as ONGs²³ conquistaram papel consultivo em várias agências e fundos das Nações Unidas (LISZT, 2001, p.116).

Nesse contexto, as organizações civis se multiplicavam e ampliavam sua presença no cenário internacional. Principalmente eficientes foram as organizações ambientalistas, de desenvolvimento, de mulheres e direitos humanos, além de grupos de assistência humanitária, desarmamento e organizações religiosas (LISZT, 2001, p.116). As ONGs também colaboraram em projetos de reconstrução da Europa no pós-guerra e, desde os anos 60, vêm acompanhando a implantação de projetos de desenvolvimento, em níveis nacional e local.

O contexto sócio-histórico de emergência dessas organizações, com demandas sociais específicas de cada período, contribuiu para sinalizar características embrionárias desses primeiros coletivos. Na Europa do Leste, nos anos 70 e 80, associações “autogovernadas” carregavam uma aura heróica como “círculos da liberdade” no contexto totalitário. O Comitê de Defesa dos Trabalhadores, na Polônia, o

²³ A expressão ONG (Organização não-governamental) vem originalmente do vocabulário das Nações Unidas “para designar uma categoria especial de participantes do sistema da ONU” (FERNANDES, 1995, p. 8). A generalidade do termo abriga um amplo espectro de instituições não-governamentais e por vezes gera confusões quanto às classificações de tais entidades. Para uma melhor descrição do percurso histórico das assim chamadas ONGs na América Latina e no Brasil, ver (SCHERER-WARREN, 1995; LANDIM, 1993, 1998; FERNANDES, 1994.)

fundo Szeta de Alívio à Pobreza, na Hungria, a Frente Popular, na Estônia, são alguns grupos formados neste período (FERNANDES, 1994, p.5).

Na Europa Ocidental e na América do Norte, embora a tendência à redução da participação civil tenha vindo a afetar as formas maciças de envolvimento político e social, o crescimento de associações voluntárias em países como EUA, França e Itália nas décadas de 70 e começo de 80 ilustram mudanças nos padrões de participação da sociedade civil. Formas tradicionais, surgidas no século XIX, de associações de trabalhadores e empresários voltadas para um eixo vertical, da sociedade para o Estado passaram a se multiplicar horizontalmente pela sociedade (FERNANDES, 1994, p.6). Para Paul Wapner (1995), essas formas de iniciativas autônomas não significam que tais associações ignorem o Estado, mas criam formas estratégicas de decisões que exploram o potencial político de esferas não-oficiais de ação coletiva.

No Brasil, o contexto de regime autoritário da década de 70 impediu as formas tradicionais de associação (sindicatos e partidos); por outro lado cresceu o número de associações em nível comunitário. Rubem Fernandes (1995) refere-se a uma pesquisa realizada no Rio de Janeiro e em São Paulo, em 1987, onde mais de 90% das associações de bairro existentes tiveram origem nos anos 1970. O período de democratização dos anos 80 trouxe para o contexto brasileiro a retomada da categoria de *cidadão* e, com isso, mudou o perfil das associações voluntárias. Enquanto o período autoritário dá ênfase à “comunidade” e aos “movimentos” locais, a democratização abriu horizontes para as “associações voluntárias”. A participação individual, por meio do rito eleitoral, restabeleceu o vínculo da população com a tradição democrática e, com isso, estimulou a existência de uma série de outras formas associativas que projetam a variedade individualizante para o plano das formas coletivas, reforçando, assim, o valor das opções individuais (FERNANDES, 1995, p.8). A dimensão voluntária, como fruto de decisões estritamente individuais, condiciona os propósitos dessas associações.

Entendidas como organizações voluntárias autônomas, com finalidades não lucrativas e controladas por seus membros, as associações cumpririam funções democráticas, na medida em que são autônomas, portam uma identidade e têm participação ativa na vida social (SCHERER-WARREN e LÜCHMANN, 2011). Segundo as autoras, essa autonomia, identidade e participação seriam os elementos que definiriam a prática associativa. O aspecto da autonomia, como explicitam Scherer-

Warren e Luchmann, seria em relação ao mercado, ao Estado e aos partidos políticos, o que garantiria a expressão de interesses sociais genuínos, baseados em valores de solidariedade e justiça social. Já a identidade é o elemento unificador que dá sentido à saída da ação no plano individual; e a participação, o meio da construção da identidade e da pertença a uma coletividade.

De acordo com Leilah Landim (2001), práticas de voluntariado e doações sempre existiram na sociedade brasileira, mas é no final dos anos 1990 que o voluntariado torna-se tema para discussão. Com o surgimento de um novo campo de “investimento social empresarial”, criado na esfera híbrida das instituições privadas de ação social, algumas agências governamentais e grupos do setor privado, o “trabalho voluntário” ganha destaque. Matérias na mídia sobre iniciativas individuais exemplares, campanhas de doação, cursos de capacitação de funcionários reforçam a ideia de “voluntariado empresarial”.

A Lei do Voluntariado, sancionada em 18 de fevereiro de 1998, transforma o voluntariado em objeto de regulação jurídica. Segundo esta lei, o serviço voluntário é definido como “atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive, mutualidade” (Lei nº9.608, Diário Oficial da União, 18/02/98 *apud* LEILAH LANDIM, 2001). A intenção, ao sancionar o voluntariado como lei, é desvincular a imagem de “trabalho voluntário” das práticas de caridade e esmola como ocupação de quem sofre de tédio. A profissionalização do trabalho voluntário perpassa a ideia de “cidadania participativa”, com a exigência de eficiência e resultados, valores disseminados por intermédio de canais internacionalizados compostos por fundações – principalmente norte-americanas – ONGs e organismos das Nações Unidas.

A seguir, buscarei descrever as principais características de uma organização internacional de estudantes, a AIESEC. Por conseguinte, o propósito consiste em pensar a relação entre o universo das associações voluntárias voltadas para o interesse público local e as articulações desses atores em níveis globais, dentro de um sistema político mundial (KECH; SIKKINK, 1998 *apud* LISZT, 2001).

2.2- Caracterizando a AIESEC

A AIESEC é uma organização internacional de jovens universitários, presente em 114 países e territórios. Com mais de 86.000 membros, sendo reconhecida pela UNESCO como a maior organização de jovens do mundo²⁴. Gerida totalmente por jovens estudantes ou recém-formados, a organização define-se como “apolítica, independente, sem fins lucrativos”²⁵. O que se tem discutido a respeito da atuação dessas entidades no cenário político internacional deve-se ao papel que representam nas novas configurações de participação da sociedade civil, que influenciam nas relações entre Estado e mercado.

É expressiva a atuação em escala global é expressiva de organizações internacionais, tais como a World Wide Fund for Nature (WWF), Greenpeace, Anistia Internacional e Cruz Vermelha, que promovem o que muitos consideram como um sistema de governança global, o que aponta para o que Liszt Vieira (2001) chamou de *uma sociedade civil global emergente*. Na leitura do autor, o processo de globalização vem enfraquecendo o poder dos Estados nacionais, e o exercício da cidadania tradicionalmente ligado às instâncias do Estado-Nação passaria por um processo de democracia global. A crescente influência e participação de organizações da sociedade civil nas decisões internacionais atribuem a esses novos atores sociais a tarefa de mobilizar energias cívicas da população em prol do interesse público. Num plano transnacional, as reivindicações perpassam os princípios de cidadania fertilizados com os ideais de democracia política, diversidade cultural e sustentabilidade ambiental (LISZT, 2001).

No entanto, o que se tem notado é que os discursos de cidadania submetidos às lógicas neoliberais têm sido marcados por total ausência de referência a direitos universais ou debate político sobre as causas da pobreza e da desigualdade. Evelina Dagnino (2004), sob uma perspectiva crítica, aponta para os deslocamentos de sentido que as noções de sociedade civil, participação e cidadania têm tomado num contexto de *confluência perversa* entre o processo de construção democrática no Brasil e o projeto neoliberal implantado especialmente na década de 1980, que marcaria hoje, o cenário da

²⁴ Segundo o site da organização AIESEC-BH. Disponível em: < www.aiesec.org.br>. Acesso em 19 abril de 2013

²⁵ AIESEC-BH. Disponível em: <. <http://www.aiesec.org.br/conheca-a-aiesec/o-que-e/>>. Acesso em 19 abril de 2013

luta pelo aprofundamento da democracia na sociedade brasileira (DAGNINO, 2004, p.95). O processo de alargamento da democracia, tendo como marco formal a Constituição de 1988, consagrou o princípio de participação da sociedade civil. Ao longo da década de 1990, o confronto que tinha marcado a relação entre sociedade civil e Estado nas décadas anteriores cedeu lugar a uma aposta na possibilidade da sua ação conjunta no cenário de aprofundamento democrático (DAGNINO, 2004, p. 96). Afirmando isso, a autora chama a atenção para a implantação do projeto de Estado mínimo que se “isenta progressivamente de seu papel de garantidor de direitos através do encolhimento das suas responsabilidades sociais e sua transferência para a sociedade civil” (DAGNINO, 2004, p. 96).

Um dos elementos que contribuem para o deslocamento de significados que a noção de cidadania sofre, segundo Dagnino (2004), relaciona-se à forma de gestão social. O apelo à solidariedade se restringe a uma responsabilidade moral da sociedade, impedindo sua dimensão política e desarticulando as referências à responsabilidade pública e ao bem público (TELLES, 2001 *apud* DAGNINO, 2004). Chamada a exercer a sua cidadania pelo viés da responsabilidade moral é que a sociedade se engaja em ações voluntárias e filantrópicas, tornando-se essas um *hobby* para a classe média brasileira (DAGNINO, 2004, p. 107). Dessa forma, as questões da pobreza e desigualdade são retiradas da arena pública (política) e do seu domínio próprio, o da justiça, igualdade e cidadania, sendo tratadas estritamente sob o ângulo da gestão técnica ou filantrópica do chamado terceiro setor. Veremos de que forma os deslocamentos de significados das noções de cidadania e sociedade civil, bem como as ações do trabalho voluntário se realizam nas formas de atuação de entidades como a AIESEC no contexto brasileiro. Antes, porém, cabe explicitar o contexto sócio-histórico de origem da organização.

AIESEC é a sigla para *Association Internationale des Etudiants em Sciences Economiques et Commerciales*, mas tal definição caiu em desuso graças à expansão para estudantes de outras áreas de conhecimento, que acabaram aderindo à organização. Porém, a sigla permaneceu, referindo-se hoje à organização apenas como AIESEC. Inicialmente, a AIESEC era formada por estudantes de economia e foi fundada em 1948, após a Segunda Guerra Mundial por estudantes de sete países europeus (Suécia, Noruega, Dinamarca, Finlândia, França, Bélgica e Países Baixos) com o propósito de promover o intercâmbio de técnicas administrativas e de recursos humanos e tinha como

objetivo maior “contribuir para integração entre diferentes culturas, promovendo o entendimento e a cooperação entre seus países membros”²⁶. A mobilização em torno da tarefa de recuperação econômica dos países no pós-guerra foi a principal causa para que associações voluntárias como a AIESEC florescessem nesse período. Para alguns autores, é nesse contexto posterior à Segunda Guerra Mundial que se daria o surgimento da cooperação internacional. A conjuntura geopolítica determinada pela divisão bipolar do mundo foi a motivação para o fortalecimento deste tipo de cooperação (SANTOS; CARRION, 2011).

Após duas grandes guerras do século XX, foram criadas instituições a fim de consolidar uma rede de cooperação entre os Estados e, conseqüentemente, encontros para reunir as grandes potências mundiais. O período de crise entre guerras, com momentos de recessão, elevadas taxas de desemprego e restrições ao comércio contribuíram para que os temas econômicos fossem privilegiados na agenda institucional (SANTOS; CARRION, 2011). Prova disso é a criação do Banco Mundial, que teria nascido com propósitos de reconstrução econômica dos países europeus. Foi somente após os esforços de líderes latino-americanos que a questão do “desenvolvimento” teria sido incorporada entre os objetivos do banco.

É fato, de acordo com Esteva (1996), que o termo “desenvolvimento” foi cunhado no contexto norte-americano no fim da Segunda Guerra Mundial, período de próspera estabilidade econômica norte-americana e de busca pela consolidação da sua hegemonia no contexto mundial. Estabeleceu-se, a partir daí, uma nova concepção de “desenvolvimento” baseada nos parâmetros de ideal norte-americano e todos que estivessem fora desse modelo estariam na condição de “subdesenvolvidos”. Em consequência, como aponta Esteva:

“(…) dois milhões de pessoas se viram subdesenvolvidas. Na realidade, desde então deixaram de ser o que eram, em toda a sua diversidade, e se converteram em um espelho invertido da realidade dos outros: um espelho que os despreza e os envia ao fim da fila, um espelho que reduz a definição da sua identidade, de uma maioria heterogênea e diversa, a condição de uma minoria pequena e homogeneizante” [tradução minha]²⁷ (ESTEVA, 1996, p.52)

²⁶ AIESEC-BH. Disponível em <<http://www.aiesec.org.br/conheca-a-aiesec/historia>>. Acesso em 21 abril de 2013

²⁷ “(…) dos mil millones de personas se volvieron subdesarrolladas. En realidad, desde entonces dejaron de ser lo que eran, en toda su diversidad, y se convirtieron en un espejo invertido de la realidad de otros:

Criada no contexto pós-guerra, a AIESEC teve sua participação na reconstrução dos países membros. Com a sua expansão para outros países do mundo, adotou o modelo de desenvolvimento norte-americano, levando para os países “subdesenvolvidos” a ajuda necessária para alcançar o *status* de país desenvolvido. No entanto, longe de estar associada à imagem positiva de bom samaritano a qual a palavra “ajuda” carrega, como adverte Gronemeyer (1996), esse modelo de assistência remete à prática da ajuda em sua concepção moderna. Para a autora, ajuda deixou de ser aquele ato incondicional a quem precisa: tornou-se “francamente calculadora”, não mais como ajuda para alguém que se encontra necessitado, mas “como assistência para superar algum tipo de déficit” (GRONEMEYER, 1996, p.9).

No Brasil, a AIESEC instalou-se em 1970, com a abertura dos comitês locais de Porto Alegre (UFRGS) e São Paulo (FGV), realizando no primeiro ano oito intercâmbios. Em 2012, segundo o *site* da organização, a AIESEC bateu seu recorde, realizando mais de 3.000 intercâmbios, maior número desde sua fundação. O objetivo principal da organização é o desenvolvimento dos membros para que se tornem agentes positivos de mudança. Um tema muito comum nas falas dos membros, assim como nos eventos e reuniões da organização, é a liderança e o impacto positivo na sociedade.

A organização tem como missão criar a possibilidade que seus membros “desenvolvam seus potenciais de liderança para causar um impacto positivo na sociedade”²⁸. O *status* de organização internacional amplia essa missão em escala mundial, e os membros da entidade levam isso muito a sério. Falam em “impactar o maior número de jovens no mundo” para que estes se tornem líderes e promovam transformações na sociedade. A palavra “sociedade” no singular revela o teor missionário de uma mensagem universal que pretende ser transmitida, em detrimento da heterogeneidade e das particularidades dos diferentes povos que a organização se propõe a contatar.

O tom missionário presente nos valores que norteiam concepções dessa natureza estiveram presentes historicamente, como aponta Tenbruck (1994), nos movimentos religiosos, principalmente no Cristianismo, que pregava a ideia de um Mundo Uno.

un espejo que los desprecia y los envía al final de la cola, un espejo que reduce la definición de su identidad, la de una mayoría heterogénea y diversa, a los términos de una minoría pequeña y homogeneizante” (ESTEVA, 1996, p.52)

²⁸ AIESEC-BH. Disponível em: <<http://www.aiesec.org.br/conheca-a-aiesec/visao-missao-e-valores>> Acesso em 19 abril de 2013

Concepções cristãs de criação, universalidade dos filhos de Deus e de irmandade, juntamente com a promessa do milênio da salvação, surgida na Idade Média, como salvação do Reino de Deus na Terra, proporcionaram um ambiente profícuo para a disseminação da ideia de um ecumenismo secular (TENBRUCK, 1994). Tais concepções ganharam força e dinâmica histórica com a Revolução Francesa; respaldadas pelos ideais de liberdade, fraternidade e igualdade, seguiram a trajetória rumo à felicidade atemporal de toda humanidade. Nenhuma nação incorporou de forma tão coerente a crença no zelo missionário quanto os Estados Unidos. Considerando a sua forma de democracia como a fórmula universal de progresso, concebiam a sua própria história como paradigma universal de interação para a independência, democracia e progresso a ser seguido por todas as nações do mundo (TENBRUCK, 1994). O resgate da ideia de ecumenismo secular vincula-se à disposição para uma política do desenvolvimento uniforme, conquistada com base na boa vontade e solidariedade internacional.

Por meio de oportunidades de liderança dentro da própria organização e nos intercâmbios oferecidos – tanto intercâmbios profissionais quanto intercâmbios voluntários – o jovem teria a chance de por em prática e desenvolver habilidades de liderança, efetividade, responsabilidade social, diversidade, internacionalismo e autoconsciência. Percebemos que, dentro de uma prática do voluntariado, a organização dissemina concepções extremamente valorizadas pelo mercado, revelando traços de uma “cultura moderna do voluntariado”, a qual as ideias de qualidade de ação, competência, eficiência, resultados, escolha individual autônoma e talento, bem como civismo, orientam as ações voluntárias na própria entidade (LANDIM, 2001). Os traços empresariais que caracterizam o voluntariado de organizações como a AIESEC são muito comuns nas práticas e crenças fundantes da cultura cívica norte-americana que, guiadas por valores básicos como liberdade e responsabilidade individuais, acaba tornando o cidadão responsável pelos seus semelhantes e pelo bem comum:

O trabalho voluntário que pressupõe processos sociais de individualização, ou o voluntariado que conta no currículo, baseado em atividades de “talentos” qualificados e instrumentais para atingir objetivos cívicos, tem nos Estados Unidos o contexto de mais perfeita realização – e não é a toa que esse modelo sempre é mencionado como ideal nas campanhas atuais. É uma “cultura do voluntariado” mais próxima dos valores e da lógica de mercado. (LANDIM, 2001, p.8)

Apesar da organização não ter sido originalmente fundada no contexto norte-americano, o tipo de voluntariado que pratica revela características fortemente influenciadas pelo modelo de associativismo, que tem suas raízes na sociedade liberal norte-americana. Conforme Landim (2001), a adesão a esse tipo de valores e práticas, de fato, indica a tentativa de criar uma nova “*culture of giving*” e a resposta imediata tem sido o aumento na adesão – principalmente por parte dos segmentos das classes médias educadas nos grandes centros urbanos – à prática do voluntariado, na qual há uma “grande vontade de participação, de engajamento em ações positivas, por parte desses segmentos da população mais sujeitos aos processos de individualização e de isolamento social” (LANDIM, 2001, p.9).

Portanto, os mecanismos acionados pela organização para garantir a participação voluntária, especialmente da parcela jovem de classe média, público-alvo da entidade, são fundados numa lógica de mercado, mas que não deixa de lado o compromisso com a “responsabilidade social”. Esta é a principal característica do que tem sido chamado *terceiro setor* ou, segundo alguns costumam classificar setor social, organização da sociedade civil ou organizações não-lucrativas. A própria substituição do termo sociedade civil por Terceiro Setor (o primeiro é o Estado e o segundo seria o Mercado) designa o intento de retirar a cidadania do terreno da política, retomando ao seu detentor exclusivo: o Estado (DAGNINO, 2004. p.107). Isso depois dos esforços da luta democrática nos anos 1980, iniciada nos anos 1970 contra o Estado autoritário e centralizador, que reivindicava a inclusão da sociedade civil na arena política legítima, e enfatizava a cidadania como processo de constituição de sujeitos políticos (DAGNINO, 2004, p. 108).

As organizações sem fins lucrativos apresentam-se muito mais desburocratizadas e flexíveis na sua gestão para tratar de assuntos de interesse público do que o Estado. No entanto, distinguem-se do setor privado que, por sua vez, volta-se exclusivamente para critérios econômicos de produtividade, adotando padrão tecnológico poupador de mão-de-obra. No terceiro setor, não há substituição de trabalho humano por máquinas, e na captação de mão-de-obra prevalecem formas de relações humanas mais solidárias (LISZT, 2001, p.81). É dessa maneira que, por vezes, a filantropia é utilizada como instrumento de *marketing* empresarial.

Para se tornar um membro da AIESEC, o jovem precisa ter idade entre 18 a 30 anos, estar cursando graduação ou pós-graduação, ou ser recém-formado a no máximo 2 anos. O perfil dos membros revela características bem específicas deste grupo, a faixa etária determina um público jovem de classe média, já que as oportunidades de trabalho no exterior mesmo que tenham sido mais democratizadas, são ainda práticas das classes mais favorecidas (RAMOS, 2009).

A oportunidade de trabalho no exterior é considerada um elemento essencial da AIESEC e é utilizada como “produto-chave” para conquistar novos membros. Tanto nas páginas da organização nas redes sociais como nas falas dos membros, o intercâmbio é o diferencial que a AIESEC tem para oferecer, como afirma uma das coordenadoras, no *stand* da AIESEC em uma das conferências promovidas pela instituição:

O nosso intercâmbio é o mais barato que tem no mercado. Além disso, não oferecemos vagas para trabalhar em parques de diversões ou fazendo sanduíches, temos vagas para que o universitário trabalhe na sua área de atuação. Isso é ótimo! E no programa Cidadão Global (de intercâmbio voluntário), dependendo da vaga, tem hospedagem e alimentação. E os destinos são muito variados, países bem diversificados. [Rafaela, em 13/04/2013, na apresentação sobre intercâmbios no *stand* da AIESEC na conferência *Youth to Business*²⁹].

²⁹ O *Youth to Business* é uma conferência destinada ao público jovem (estudantes e universitários) com temas sobre empreendedorismo, voluntariado, intercâmbio, jovem e o mercado de trabalho. A AIESEC e as parcerias com empresas, órgãos públicos, ONGs organizam o evento com palestras e workshops a fim de “orientar” o jovem na busca por qualificação profissional visando atender as principais tendências do mercado de trabalho no cenário brasileiro.



Imagem 1. CidadãoGlobal.(Fonte:https://www.facebook.com/aiesecbh/photos_stream)
acesso em 03 jan. de 2014)



Imagem 2. Talentos Globais. (Fonte: <https://www.facebook.com/aiesecbh>) acesso em
03 jan. de 2014)

Pudemos notar, nas falas dos membros, como esse diferencial – oferecer opções de intercâmbios mais acessíveis financeiramente – é muito enfatizado. E também a opção de conhecer países pouco explorados no mercado de intercâmbio internacional. O mercado de intercâmbio é formado por diversas organizações, como escolas de idiomas, faculdades, agências de intercâmbio e ONGs. Para Giaretta (2003) “o mercado convencionou como intercâmbio toda e qualquer viagem de estudos e idiomas, cursos de áreas específicas, estágios no exterior, trabalho remunerado, ou seja, toda e qualquer viagem com a função de agregar algum conhecimento” (apud TOMAZZONI; OLIVEIRA, 2013, p.395).

O Ministério do Turismo (2010), dadas as diversas atividades que abrangem as viagens de cunho educativo, delimitou o conceito de Turismo de Estudos e Intercâmbio à “movimentação turística gerada por atividades e programas de aprendizagem e vivência para fins de qualificação, ampliação de conhecimento e desenvolvimento pessoal e profissional” (BRASIL, 2010, p.15). As modalidades desse segmento incluem: programas de estudos de/no ensino médio, programas de ensino superior, programas de estudos de curta duração, cursos de idiomas, estágio profissionalizante ou trabalho voluntário.

No Brasil, as agências de intercâmbio mais conhecidas são *Experimento Intercâmbio Cultural* (EIC), *Central de Intercâmbio* (CI), *Student Travel Bureau* (STB) e *Education First* (EF). Estas são empresas privadas que visam à lucratividade por meio da comercialização do seu produto-chave: o intercâmbio. Organizações sem fins lucrativos, como a AIESEC, têm conquistado seu espaço dentro desse setor. Um exemplo é a *American Field Service* (AFS), organização internacional voluntária, não-governamental e sem fins lucrativos. A AFS também se diz comprometida com a formação de jovens líderes e com a propagação da paz mundial:

Os programas oferecidos pelo AFS dão a oportunidade de seus participantes se tornarem o novo tipo de líder necessário no século XXI. Estes líderes precisam ter sensibilidade a outras culturas e a habilidade de se sentir confortável em ambientes não familiares. Eles têm que respeitar culturas diferentes e criar soluções inovadoras e criativas para as dificuldades que estas diferenças apresentam. Têm que questionar o que lhes é ou não familiar e entender como ser um agente de mudanças sem perder seu senso de integridade. (Informações segundo o site da AFS: <<http://www.afs.org.br/sobre-o-afs/>> acesso em 04 jan. de 2014)

Para Maria Cristina França (2008), as experiências promovidas por Programas de Intercâmbio Cultural de instituições como a AFS e, a meu ver, também a AIESEC, têm como fundamento desenvolver o “aprendizado intercultural”. Ou seja, busca-se transmitir uma visão ampla sobre diversidade cultural diante dos problemas postos pela ordem mundial; fortalecer as relações interpessoais, visando a estimular a capacidade adaptativa à circunstâncias sociais em constante transformação; além de desenvolver valores e habilidades pessoais para inserir-se em diferentes contextos e expectativas sociais (FRANÇA, 2008, p.61). Tal capacidade de adaptar-se tem sido a jogada de *marketing* preferida também das agências de intercâmbio. No esforço de incentivar e promover o setor de Estudos e Intercâmbios, o Ministério do Turismo enaltece esse

aprendizado intercultural. De acordo com seu estudo (2010), a capacitação internacionalizada dos indivíduos é fundamental na tarefa de integração e construção de sociedades mais solidárias. Logo, o objetivo é preparar os cidadãos e instituições tanto para concorrer quanto para cooperar globalmente:

(...) quanto maior o número de pessoas internacionalizadas e preparadas para lidar com a diversidade cultural, mais chances estes indivíduos e, conseqüentemente, os seus países, têm de se projetar e se manterem competitivos. Portanto, a mobilidade estudantil e acadêmica desempenha um importante papel, proporcionando aos cidadãos novas experiências e competências interculturais e gerando, aos países, uma forte fonte de geração de receitas. (BRASIL, 2010, p.20)

O interesse no mercado de intercâmbios atrai investimentos não só das empresas de capital privado, face às necessidades do mercado internacional de recursos humanos cada vez mais globalizados. É também foco do setor público como estratégia de promoção do país no exterior, e de agentes do terceiro setor, que atuam em prol da consolidação de uma sociedade civil global.

2.3- Intercâmbios na AIESEC

O intercâmbio é considerado uma das oportunidades principais oferecida pela organização. Faz parte do processo de desenvolvimento de liderança, pois acreditam que o jovem que teve essa experiência “quebra seus preconceitos, expande seus horizontes” e, quando “volta para o lugar de origem é preciso, então, replicar o impacto sofrido”³⁰. A oportunidade de trabalho no exterior, de acordo com a organização, está diretamente relacionada com a formação de liderança. Faz parte da cultura dos aiesecos. O contato com outras culturas, a prática da tolerância com o outro e a expansão das interações com jovens do mundo inteiro possibilitaria realizar o impacto na sociedade a partir de um engajamento mundial dos jovens em prol dessa causa, como afirmou numa entrevista o Presidente do Comitê da AIESEC no Rio de Janeiro, “a gente quer se tornar uma jovem voz global, interagir com todos os jovens do mundo (...), fazer da AIESEC um espaço onde o jovem é ouvido, onde tem voz ativa para impactar a sociedade”³¹. Sendo um dos pilares da organização, o intercâmbio é a prática pela qual a missão e os

³⁰ Presidente da Aiesec Rio de Janeiro, Gabriel Faerstein em reportagem sobre Aiesec sob o título “Protagonismo juvenil: conheça a maior instituição estudantil do mundo”, In Jornal de Empregos e Estágio, 12 a 26 de Outubro de 2012.

³¹ Id, 2012.

valores da instituição podem se concretizar, desdobrando-se em parcerias com empresas, órgãos governamentais e ONGs, para a realização de projetos sociais, bem como recrutamento de mão-de-obra juvenil.

As modalidades de intercâmbio oferecidas pela AIESEC buscam atingir esses dois objetivos: o intercâmbio profissional visa suprir uma demanda de mercado de trabalho, com perfil mais profissional e áreas específicas de atuação, dentro das exigências requeridas pelas empresas parceiras da organização. E o intercâmbio voluntário, que tem maior abertura para áreas de conhecimento universitário, com critérios menos rígidos de seleção; neste caso, a disposição para se envolver num projeto social é a característica mais valorizada naquele jovem que pretende se candidatar para esse tipo de intercâmbio.

2.3.1- Talentos Globais

O programa Talentos Globais é o intercâmbio profissional, voltado para aqueles universitários ou recém-formados que pretendem ter uma experiência de trabalho no exterior, na sua área profissional. As modalidades de atuação englobam áreas como Engenharia, Gestão, Relações Internacionais, Negócios e Educação. O tempo de duração é de 3 meses a 1 ano e os principais destinos são Índia, China, Colômbia, Alemanha e Turquia³². Vale ressaltar que estes são países onde há maior oferta de vagas, mas há também vagas nos outros países onde a AIESEC tem representação. No entanto, a Índia está entre os países com maior demanda de vagas e há uma predileção por intercambistas brasileiros (como já ouvi de um membro, “A Índia, eles amam a AIESEC do Brasil! Todo dia eles pedem candidatos para intercâmbio lá, então é muito fácil conseguir uma vaga na Índia, tanto para o Talentos Globais como para o Cidadão Global.”³³). Isso é um argumento muito forte já no processo de seleção da organização, como pude observar. Há um direcionamento para que os intercambistas escolham vagas em destinos com maior demanda, mas retomarei a questão ao descrever o processo de seleção para intercambistas, na seção 2.4 deste capítulo.

³² AIESEC-BH. Disponível em: <<http://www.aiesec.org.br/faca-intercambio/talentos-globais>>. Acesso em 23 abril de 2013.

³³ Lara, membro da AIESEC, responsável pela seleção de intercambistas no Programa Cidadão Global.

Nesta modalidade de intercâmbio, o estudante exerce atividades remuneradas nas empresas, uma espécie de bolsa-auxílio e os valores variam conforme a vaga pretendida e o custo de vida do país de acolhimento. As despesas com hospedagem, alimentação e transporte ficam sob responsabilidade dos intercambistas, que em alguns casos, podem se reunir com outros intercambistas no país de destino e compartilhar moradia, o que reduz os custos quanto a acomodação. Também as despesas com passagem, documentação e a exigência do pagamento de uma taxa de serviço³⁴ para a manutenção da estrutura da organização são outros deveres do intercambista. A AIESEC, por sua vez, teria o papel de auxiliar o intercambista na procura por vagas, ajudá-lo na preparação cultural quanto aos prováveis “choques” que a imersão na cultura de outro país pode propiciar e também se disponibiliza a dar suporte virtual durante a realização do intercâmbio. No país de destino a obrigação da AIESEC seria o acompanhamento em relação ao trabalho e o suporte na adaptação cultural. Além disso, o intercambista tem o auxílio da AIESEC na busca de *host*³⁵ e ambientação na cidade, com acompanhamento local por membros da organização.

2.3.2- Cidadão Global

O programa Cidadão Global é o intercâmbio voluntário da AIESEC. É considerado, na visão dos membros, o produto diferencial da organização. Em primeiro lugar por suas vantagens financeiras, pois, segundo os membros é o intercâmbio mais barato oferecido no mercado atualmente. Nas entrevistas com os intercambistas sobressai a vantagem em realizar viagens para destinos que normalmente custam caro dentro das condições de oferta dos pacotes turísticos. Assim, o intercâmbio voluntário

³⁴ No *site* da AIESEC, a justificativa para o pagamento dessas taxas de intercâmbio seria para custeio de atividades da organização, investimento em infraestrutura e na membresia. Isabela, responsável pelo setor financeiro da AIESEC-BH me disse que os investimentos são para cobrir custos com o aluguel da sala do escritório, materiais para o CL (móveis, material para escritório), eventos (alguns eventos são gratuitos como o *Youth to Business*), transporte e alimentação dos *trainees* (intercambista estrangeiro), desconto nas taxas de adesão dos programas de intercâmbio. Ela enfatizou que nenhuma parte do dinheiro é usada com fins lucrativos e que a participação na AIESEC é isenta de qualquer tipo de pagamento. A taxa de adesão para o programa Talentos Globais é de R\$1500,00; e para o Cidadão Global o valor é de R\$900,00.

³⁵ *Host* é como se referem ao anfitrião que recebe o intercambista em sua própria casa, *host family* é a família do anfitrião. O anfitrião pode ser membro da AIESEC ou não, e ele disponibiliza hospedagem para o intercambista de forma voluntária. Há um processo de seleção com entrevistas para ser uma *host family*. Alguns voluntários não-membros, geralmente amigos dos aiesecos, são convencidos por estes a colaborar com a organização, mas a maioria dos *hosts* são os próprios membros. Interessante notar, em algumas falas dos aiesecos, a importância dada em retribuir o gesto solidário, já que também dependeram da “boa vontade” de uma família para recebê-los nos países do intercâmbio.

torna-se uma alternativa ao turismo tradicional. É o que afirma Vanessa, que foi para o Egito pela segunda vez por este programa:

Antes de conhecer a AIESEC nunca tinha passado pela minha cabeça ir pro Egito, por questões principalmente financeiras. O intercâmbio voluntário facilita muito o acesso a esses países e diminui muito os custos. [Entrevista realizada em 02/04/2013]

Outro motivo que pesa na escolha do projeto Cidadão Global, em vez do Talentos Globais, em que há remuneração durante o intercâmbio, diz respeito ao período de duração do programa, de 6 a 12 semanas: geralmente pode ser realizado no período de férias dos universitários, não prejudicando, assim, seus compromissos com a faculdade. É o que se pode ver na fala destes dois intercambistas que também são membros da organização:

Antes de entrar na AIESEC, já pensava em fazer intercâmbio. Já estava até juntando dinheiro do meu estágio pra fazer a viagem. Aí aproveitei que teria as férias do final do ano, que são mais longas e também antes de assumir minhas funções na AIESEC. Assim que decidi fazer o intercâmbio, o Talentos Globais não dava por causa da faculdade, aí sobrou o Cidadão Global. [Ítalo, Entrevista realizada em 20/03/2013].

Quando entrei para a AIESEC, meu plano era de viajar, fazer um intercâmbio, que sempre tive vontade de fazer. Então, no começo, nem foi muito por causa do trabalho voluntário, era mais a oportunidade de intercâmbio mesmo. [Carlos, entrevista realizada em 20/04/2013].

O que a AIESEC oferece como diferencial, apontado nas falas de grande parte da membresia, são os destinos oferecidos. É a chance de conhecer países que fogem do usual nos roteiros das agências de intercâmbio, cujos destinos tradicionais são países europeus, EUA, Canadá, Austrália. Tal argumento também surge no processo de seleção para intercambistas deste programa. Dessa forma, através do Cidadão Global, o jovem tem a “oportunidade de agir diretamente com questões internacionais, [e assim] complementam-se duas coisas muito exigidas dos jovens atualmente: experiência internacional e experiência de trabalho voluntário.”³⁶ O foco nas necessidades do público jovem diante do mercado de trabalho e o seu compromisso para com a sociedade são elementos acionados no discurso dos membros em conferências, eventos

³⁶ Diretora de intercâmbio social da AIESEC Rio de Janeiro, Elaine Marçal em reportagem sobre AIESEC sob o título “Protagonismo juvenil: conheça a maior instituição estudantil do mundo”, In Jornal de Empregos e Estágio, 12 a 26 outubro de 2012.

fechados para membros, no material publicitário, no processo seletivo e na preparação para o intercâmbio. Enfim, tornam-se evidentes as estratégias discursivas para atingir seu público alvo, acionando no jovem a sua responsabilidade de ser “um agente positivo de mudança”³⁷ na sociedade.



Imagem 3. Material publicitário. (FONTE: <https://www.facebook.com/aiesecbh> acesso em 04/01/2014).

As atividades do projeto Cidadão Global incluem ações voluntárias em ONGs e projetos educacionais, com ênfase em gestão de projetos, educação cultural, ensino de novas línguas, execução de workshops sobre AIDS, direitos humanos, sustentabilidade. Desse modo, as modalidades oferecidas são Ambiental, Cultural, Gestão, Saúde e Direitos Humanos³⁸. Os principais destinos são Índia, China, Colômbia, Turquia e Rússia. Esses países são citados por oferecer maior disponibilidade de vagas, mas no processo de seleção o intercambista é orientado a não se restringir a um país específico

³⁷AIESEC-BH. Disponível em: <<http://www.aiesec.org.br/conheca-a-aiesec/o-que-e/>>. Acesso em 08 maio de 2013

³⁸ AIESEC-BH. Disponível em: <<http://www.aiesec.org.br/faca-intercambio/cidadao-global/#tab1>>. Acesso em 09 maio de 2013

na hora de se candidatar a determinada vaga no projeto, pois isso limitaria as chances de “casar” ou de fazer o *Match* (termo usado pelos membros quando encontram uma vaga para o intercambista) com mais eficiência.

Os critérios para seleção de candidatos ao Cidadão Global são bem menos rígidos do que aqueles do Talentos Globais. Exige-se domínio do inglês intermediário, em vez de domínio avançado no idioma. Isso já amplia de forma considerável o público para o programa. Há também a questão das áreas de formação. Como se trata de trabalho voluntário, as exigências quanto ao perfil profissional são mais flexíveis, não havendo a necessidade de que o jovem se candidate a uma modalidade na sua área de formação. Como já ouvi em conversas com coordenadores do projeto, a escolha no Cidadão Global depende muito se o candidato tem “boa vontade” para realizar o trabalho voluntário. É isso que conta mais na hora de selecionar os intercambistas.

Esse é outro fator apontado como “vantagem” do projeto. Pelo fato do Cidadão Global não exigir uma área específica de formação, podendo o jovem ser de qualquer área, isso dá mais oportunidades para que universitários de outros cursos, além de Engenharias, Gestão, Educação, Relações Internacionais e Tecnologias – áreas exigidas no Talentos Globais – tenham a oportunidade de realizar sua experiência internacional. No *stand* da AIESEC do evento *Youth to Business*, esse foi justamente o argumento utilizado para responder às perguntas daqueles jovens interessados no intercâmbio, mas que não se enquadravam nas áreas oferecidas pelo Talentos Globais. Foi o que uma das expositoras do *stand*, Rafaela, explicou para alguns jovens interessados em fazer o intercâmbio que questionaram sobre vagas no Talentos Globais e suas respectivas áreas de atuação:

Pode ser que não tenhamos vaga na área de atuação específica para o candidato interessado no Talentos Globais, sendo as áreas de gestão, tecnologias e educação, mas há muitas oportunidades de vagas no projeto Cidadão Global. Nesse projeto as exigências não são tão restritas quanto a área de formação e o intercambista tem a chance de escolher entre vários projetos sociais para trabalhar. [Rafaela, na exposição do stand da AIESEC no *Youth to Business*, 13/04/2013]

A experiência de trabalho voluntário pelo programa Cidadão Global dá ao jovem a chance de viver “em um ambiente internacional e multicultural”, desenvolver as “competências de liderança, empreendedorismo, responsabilidade social e compreensão

do outro”, além de ter a “oportunidade de ser um agente de impacto positivo”³⁹. Os benefícios exaltados no *site* da organização também são os argumentos evocados na fala dos membros e estão de acordo com os valores e objetivos da AIESEC. A questão da liderança e do impacto positivo na sociedade são pilares fundamentais que perpassam todas as atividades institucionais dentro da organização.

Os valores de “excelência”, “produtividade”, “liderança” e “dar resultados” conformam um conjunto de categorias instauradas pelo ideário neoliberal e que foram adotados em muitos contextos organizacionais. Percebemos que, sob o viés mercantil, esses valores inculcados pela organização revelam aspectos de um *ethos* empresarial, expresso através de significados admitidos pelo grupo que se transformam numa lógica moral. Para os jovens aiesecos, o ambiente organizacional da AIESEC proporciona um aprendizado profissional como o que o mercado exige. Além disso, desenvolver o lado “filantrópico” também se revela como diferencial para a carreira profissional, na medida que “responsabilidade social” passa a fazer parte do discurso do mundo empresarial.

Nas minhas incursões etnográficas junto ao grupo e nas conversas com os membros, um aspecto me chamou a atenção quanto ao que motivaria esses jovens a ingressarem na organização. Para muitos deles, a explicação era a seguinte: “os jovens da AIESEC compartilham algo em comum!”. Luís tenta me explicar as suas motivações para ingressar na instituição:

Meus amigos mais próximos hoje são pessoas que conheci na AIESEC. Minha vida social teve uma época que era totalmente AIESEC. Não só pela intensidade da experiência, o convívio contínuo com este círculo de pessoas, mas principalmente eu acho que é ter algo em comum. Se você está na AIESEC você tem algo em comum, eu não sei explicar o que é, mas tem algo que você se identifica com o pessoal de lá! [Entrevista realizada em 13/06/2013]

Na fala de Luís, percebemos esse sentimento de identificação, *algo em comum* que une os jovens que passaram pela organização. Mas o que quer dizer esse “algo em comum”? Quais são os princípios coletivamente compartilhados que conformam o agrupamento desses indivíduos? Com base nas concepções de solidariedade e cooperação de Émile Durkheim e Ludwick Fleck, Mary Douglas (2007) aborda o

³⁹AIESEC-BH. Disponível em: <<http://www.aiesec.org.br/faca-intercambio/cidadao-global/#tab2>> Acesso em 09 maio de 2013

controle social da cognição para demonstrar que o pensamento particular do indivíduo depende do pensamento institucional.

As abordagens de Durkheim são utilizadas para afirmar que os grupos se formam e as motivações solidárias aproximam seus membros (COELHO, 2013). No entanto, é importante ressaltar quanto aos limites nas proposições de Durkheim em tornar insignificante o papel do indivíduo, ao evidenciar o papel da sociedade na organização do pensamento. Para Douglas, a contribuição de Fleck ampliou a abordagem de Durkheim ao analisar o conceito de *grupo social* e ao introduzir termos especializados como *coletividade de pensamento* (equivalente ao grupo social de Durkheim) e *estilo de pensamento* (equivalente a representações coletivas em Durkheim). Esses conceitos conduzem e treinam a percepção e produzem uma provisão de conhecimentos (GUERRA *et al.*, 2010).

Para Mary Douglas, a solidariedade só faz sentido na medida em que os indivíduos compartilham as categorias de seu pensamento. O papel das instituições é garantir legitimidade por meio de um controle imposto à mente de seus membros:

As instituições dirigem sistematicamente a memória individual e canalizam nossas percepções para formas compatíveis com as relações que elas autorizam. Elas fixam processos que são essencialmente dinâmicos, ocultam a influência que eles exercem e suscitam emoções relativas a questões padronizadas e que alcançam um diapasão igualmente padronizado. (DOUGLAS, 2007,p.98)

O conceito de instituições apresentado por Douglas (2007) “está intimamente ligado ao conceito de cultura e diz respeito aos valores compartilhados por um grupo social qualquer e à intersubjetividade entre os indivíduos” (GUERRA *et al.*, 2010, p. 29). É dessa maneira que um pensamento coletivo parece orientar os jovens aiesecos. Adotando os termos de Mary Douglas, a solidariedade estabelecida pelos laços sociais entre os aiesecos fundam uma cultura institucional por meio da qual os membros compartilham seus valores e são “controlados” nas suas ações individuais. O modo como aderem aos valores institucionais revela traços de uma conduta submetida às normas da própria organização. A maneira como cada grupo se constrói coletivamente esboça um estilo próprio de conhecimento, o qual atribui ao grupo uma identidade:

Qualquer instituição que vai manter sua forma precisa adquirir legitimidade baseando-se de maneira muito nítida na natureza e na

razão. Então ela propiciará a seus membros um conjunto de analogias por meio das quais se poderá explorar o mundo e com as quais se justificará a naturalidade e a razoabilidade dos papéis instituídos, ela poderá manter sua forma contínua, identificável. (DOUGLAS, 2007, p.116.)

Logo, a instituição propicia as categorias de pensamento aos membros, define os termos para o autoconhecimento e fixa as identidades. Serem líderes e empreendedores, agentes transformadores e engajados em causas sociais: é assim que os membros da AIESEC se definem. Ser aieseco é “estar dentro”, não ser “externo”, é dominar códigos e compartilhar categorias coletivas do grupo, é portar-se de determinadas formas, e não de outras, assumir e transmitir valores específicos, é “vestir a camisa” da instituição (SILVA, 2012).

As obrigações da AIESEC para com o intercambista do Cidadão Global são praticamente as mesmas do programa Talentos Globais, incluindo assistência na negociação de vagas, acompanhamento virtual, esclarecimentos quanto à documentação e informações sobre o país, preparação para o intercâmbio e a reintegração ao voltar para o Brasil. Enquanto no programa Talentos Globais, o intercambista é remunerado pelas suas atividades, no Cidadão Global, como se trata de trabalho voluntário, os benefícios ficam por conta da hospedagem, alimentação e transporte que, dependendo da vaga para qual o candidato pretende se inscrever, são oferecidos ao jovem. Isso varia de acordo com a empresa que está disponibilizando a vaga para o serviço voluntário. A hospedagem pode ser em casas de família, *host family*, como são chamadas, que pode ser qualquer família que tenha condição de hospedar um intercambista. Há um processo de seleção para as famílias, com entrevista para avaliar o perfil da família e informá-las sobre como funciona o projeto. Na maioria dos casos, as famílias inscritas são de membros da AIESEC. Outra opção é a hospedagem em alojamentos oferecidos pela organização, chamadas de *trainee houses*: são apartamentos alugados pela AIESEC para hospedar seus membros. As *trainee houses* são espaços de convivência entre intercambistas de várias nacionalidades, sendo uma experiência muito valorizada pelos jovens brasileiros, pois para muitos é a primeira experiência de moradia fora da casa dos pais, sem nenhum “adulto”, uma pessoa mais velha, responsável por eles.

As seções seguintes condensam minhas incursões etnográficas nos encontros e atividades da AIESEC em torno da questão de como acontece o processo de escolha dos membros e a “preparação” para o desenvolvimento da liderança nos jovens “iniciados”. Descrevo, num primeiro momento, como ocorre o processo seletivo para escolha de membros no programa Cidadão Global. Em seguida, apresento o relato etnográfico do encontro que antecede a viagem dos intercambistas já aceitos para o Cidadão Global. A escolha por observar os processos de seleção e preparação de intercambistas do programa Cidadão Global, em detrimento do programa Talentos Globais, deve-se a uma questão inicial sobre a prática de intercâmbio voluntário como motivo para as viagens internacionais de jovens no contexto brasileiro. No entanto, a descrição não se dará na sequência em que os eventos foram realizados. Num primeiro momento, acompanhei o encontro de preparação e integração de intercambistas. Após um mês de contatos com os membros, solicitando a eles a permissão para acompanhar o processo seletivo, fui convidada por uma das jovens, que conheci no encontro de intercambistas, a Lara, para a próxima seleção que seria realizada no CL (Comitê Local).

Optei por apresentar primeiro o processo de seleção e, em seguida, o encontro de intercambistas, por considerar esclarecedor para o leitor, de modo que será possível acompanhar as etapas percorridas por um membro novo até ser consagrado ritualmente como um aieseco iniciado.

2.4- Processo de seleção para o programa Cidadão Global

Sábado, 14h do dia 16 de novembro de 2012. O local para a realização da seleção foi o CL (Comitê Local), como eles denominam o escritório local. As coordenadoras me informaram de que os processos seletivos ocorrem aos sábados ou também em dias de semana sempre no período da noite. Tanto para ser membro da AIESEC, como para participar dos programas de intercâmbio, o candidato tem que passar por um processo seletivo. O processo seletivo que tive a oportunidade de acompanhar foi a seleção de EPs (*Exchange Participant*, os intercambistas que saem do Brasil) para o programa Cidadão Global. A seleção foi realizada de acordo com as seguintes etapas: (1) breve apresentação sobre a AIESEC e os programas de intercâmbio que a mesma oferece; (2) as etapas para a realização do intercâmbio; (3) transmissão dos “valores” da instituição (que o intercambista, como um representante desta fora do

país deve ter conhecimento); (4) as taxas de pagamento, etc. Em seguida, aplicam uma dinâmica para avaliar as habilidades de liderança do candidato e, na última fase, eles anunciam o resultado final, se os candidatos foram aprovados ou não.

As representantes da organização que coordenaram o processo seletivo foram Lara e Ana. As duas jovens eram muito extrovertidas e comunicativas, e conduziram todo o processo de maneira enérgica e descontraída. Vestiam camisas da AIESEC: Ana usava calça *jeans* e uma camiseta de gola polo azul com a logomarca da organização em branco do lado direito. Lara vestia outro modelo de mesma camiseta, porém de cor preta, que parecia ser de algum evento da AIESEC, com estampa nas cores vermelho e branco. Também usava calça *jeans* e tênis. Vestidas de modo informal, as jovens também se apresentavam de maneira mais “descolada”. A linguagem utilizada, de modo algum se assemelhava a de um avaliador de processo seletivo de uma empresa. Foi dessa forma que conduziram toda a seleção.

Eram três participantes no processo seletivo. Um rapaz que cursava economia na UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais), de 20 anos. Junto estava sua namorada, que foi somente para acompanhá-lo, mas no decorrer do processo ela acabou demonstrando interesse em não só fazer o intercâmbio, mas também em fazer parte da organização. Uma estudante de nutrição da UFMG, de 24 anos e, por fim, uma mulher de 31 anos, com formação profissional na área de marketing que, por conta de ter atingido o limite máximo de idade permitido pela organização, não poderia ser selecionada. Quanto a isso, Lara foi muito enfática a respeito das regras estabelecidas pela AIESEC Internacional, ela disse que esse limite de idade não é estabelecido por eles (da AIESEC BH), é uma regra geral, seguida por todos os CLs. Mas, mesmo assim, pediu que a mulher ficasse para participar da dinâmica, e ela aceitou.

A seleção se iniciou com a apresentação da AIESEC. Antes de mais nada, as representantes da organização fizeram questão de esclarecer que a AIESEC “não é uma agência de viagem”, “nós não estamos aqui para oferecer passeio turístico” brincou ironicamente Ana, “nós somos uma rede global de estudantes”, completou. Em seguida, elas falaram sobre o objetivo da AIESEC de causar impacto na sociedade e que, para isso, esse processo de seleção que estavam realizando visava “alinhar os EPs (*Exchange Participant*) aos valores da organização”. A questão do alinhamento foi muito frisada durante todo o processo, a importância dada a esse termo ilustra como há uma

preocupação em “ensinar” os valores da instituição para os intercambistas, pois eles serão os porta-vozes da AIESEC BH no país de destino.

Aí também se revelou outro objetivo da organização: o desenvolvimento da liderança. Com a experiência internacional e a tarefa de representar o CL de Belo Horizonte no país de destino do intercambista, a habilidade de ser um líder já deve ser desenvolvida na fase do intercâmbio, como a organização costuma frisar. O intercâmbio seria uma das oportunidades de praticar a liderança, faz parte da “experiência que a AIESEC propõe nos seus intercâmbios”, segundo Lara. Como representante da AIESEC-BH no país de destino, o intercambista tem o papel de liderança durante a sua experiência internacional. A boa imagem do CL é muito prezada, considerando que a organização funciona, segundo os próprios membros, como uma rede global de estudantes. Sendo assim, é importante que os representantes de cada comitê transmitam uma imagem positiva do Brasil e do escritório local no cenário mais amplo, que configuram as redes da AIESEC pelo mundo.

A filiação à membresia da organização não é obrigatória para os intercambistas, ao retornarem para o Brasil. Porém, enquanto estiverem realizando o intercâmbio, os EPs são representantes da AIESEC, e onde estiverem precisam zelar por sua reputação. Desta forma, a tentativa de inculcação dos valores da AIESEC nos candidatos para intercâmbio pode ser interpretada como estratégia de recrutamento de novos membros.

Lara e Ana como membros da organização e também intercambistas de primeira viagem, contavam a respeito das etapas do processo, exemplificando com suas experiências, para demonstrar que existem muitas vagas e convencê-los quanto à “facilidade” para se encontrar oportunidades de trabalho variadas, que atendam “aos interesses” de cada candidato. As jovens explicavam sobre as funções que exerceriam nos seus intercâmbios, já programados para o próximo mês. Elas ministrariam aulas de inglês para crianças e adolescentes em cidades diferentes da Rússia, através do Talentos Globais.

Lara deu exemplos de intercambistas que reduziram as chances de conhecer “países diferentes” e de participar de “projetos enriquecedores”, por não abrir mão “de determinados destinos”. Portanto, em suas falas, as jovens recomendavam aos candidatos não se prenderem a um lugar específico, abrindo possibilidade para “destinos inusitados”. O tom de descontração esteve presente em toda apresentação das

coordenadoras. Em alguns momentos, davam risadas, fazendo brincadeiras uma com a outra, entre insinuações e “segredos” sobre o grupo aieseco, das paqueras, das últimas notícias de “quem ficou com quem”. O assunto foi “cortado” no momento em que Lara, agora com ar mais sério, pareceu ter se dado conta da forma como estavam conduzindo a reunião, extrapolando na informalidade, e fez questão de explicar aos candidatas: “Pessoal, pode parecer que a gente está brincando, mas é isso mesmo que vocês estão vendo! Nós trabalhamos aqui assim, brincando, porque gostamos do que estamos fazendo. Mas a coisa é séria, viu?”.

Depois da apresentação, as jovens propuseram uma dinâmica. Como o grupo era reduzido, a ideia foi que cada um falasse sobre uma pessoa pública que representasse para eles o ideal de liderança e, depois, justificassem suas escolhas. A apresentação deveria ser feita em inglês, já que para o Cidadão Global a exigência é nível intermediário no idioma⁴⁰. Os candidatos contaram suas predileções de líderes, demonstrando domínio satisfatório em inglês e os personagens de liderança foram figuras como Bill Gates, Madre Teresa de Calcutá e Silvio Santos. O estudante de economia mencionou Bill Gates por considerar que sua trajetória foi “muito bem sucedida” e por isso se tornou “um dos homens mais ricos do mundo” e, por ter se dedicado também a filantropia. Para a estudante de Nutrição, o exemplo de Madre Teresa de Calcutá é o que mais expressa o que para ela representa um líder. Explicou que a maneira como a missionária lutou pelos seus ideais, dedicando sua vida aos pobres, é um exemplo a ser seguido por todos. A outra candidata, que mencionou Silvio Santos, comentou que a trajetória de vida do apresentador, com a inversão de *status* de vendedor ambulante para apresentador e empresário bem sucedido era exemplo de superação e determinação. Em seguida, foi o momento de decidir sobre quem seria aprovado ou não no processo de seleção. As coordenadoras pediram que todos os candidatos se retirassem da sala, e ficassem esperando do lado de fora até que elas tivessem o resultado do processo. Chamaram novamente os candidatos e deram o resultado: os aprovados foram o estudante de economia e a estudante de nutrição. A mulher de 31 anos foi reprovada por ter ultrapassado o limite de idade estabelecido pela organização.

⁴⁰ Os requisitos exigidos dos candidatos para o Programa Cidadão Global foram descritos na seção 2.3.2 deste capítulo.

Foi interessante observar que as figuras públicas escolhidas pelos candidatos como exemplos do ideal de liderança representam trajetórias de figuras públicas que simbolizam os valores de liderança no qual a organização se baseia. O tipo ideal de trajetória de líderes como a figura de Bill Gates está no imaginário de gerações de jovens, das últimas décadas, como exemplo de empreendedor e visionário no mundo das inovações tecnológicas. A missionária católica Madre Teresa de Calcutá deixou seu legado como representação da solidariedade e compaixão ao próximo, inspirando ações no campo da filantropia e da preocupação com os desvalidos. Silvio Santos, como ícone da comunicação e do empreendedorismo, marcou sua trajetória no imaginário popular brasileiro. Assim, os valores de liderança, empreendedorismo, solidariedade que remetem a essas pessoas mencionadas pelos candidatos são também os valores legitimados pelo discurso da AIESEC.

O clima “descolado” com que Lara e Ana conduziram a reunião indica uma forma própria dos aiesecos demonstrarem engajamento e compromisso com a organização. Em alguns momentos em suas falas, a declaração de nutrirem um total “amor pela AIESEC” e de considerarem que, entre eles, “somos uma família!”, traduz o sentimento de pertença ao grupo. Estilos de vida em comum como jovens pertencentes à classe média, formas de consumos compartilhados como música, lazer, roupas, adereços, repertórios e códigos culturais semelhantes, conformam a construção de uma identidade de “ser aieseco”. O que, no entanto, releva-se transitório: esses jovens não permanecem por muito tempo na AIESEC, o fluxo de rotatividade na instituição impede contornos mais sólidos de interações e reflete, de certa forma, os significados da juventude como representação: de um tempo biográfico no qual se admite como legítima a inconsistência das coerências, das certezas e das definições, como “tijolos de um porvir em montagem” (EUGENIO, 2006, p.170).

O processo de seleção é uma “porta de entrada” no universo AIESEC e as falas, o discurso de “impacto positivo na sociedade” e a possibilidade de “mudar o mundo” e ao mesmo tempo “conhecer novas culturas” através do contato com a “diversidade cultural” formam um conjunto de aparatos ideológicos atraentes ao público-alvo da organização: os jovens de classe média. Tais atrativos estão voltados tanto para o lado profissional, pois uma experiência internacional é muito valorizada nas sociedades moderno-contemporâneas e também preenchem a necessidade de exercer sua cidadania,

fazer alguma coisa pelo mundo, como nesse enunciado do Cidadão Global na página do Facebook da AIESEC BH:

Nós acreditamos em mudança, em fazer a diferença, e que cada um possui o poder de transformar o seu ambiente. O trabalho voluntário é uma importante ferramenta para isso. Se você também acredita que, mais do que ideias, o mundo precisa de ações, essa é a hora de fazer algo por ele⁴¹.

O enunciado acima é a descrição de uma propaganda do programa Cidadão Global, que tem a foto de uma intercambista acompanhada de duas crianças. As fotos usadas na divulgação do projeto Cidadão Global são, na maioria, de intercambistas com os habitantes do país, geralmente crianças ou adolescentes que participaram de projetos educacionais ou sociais sob a orientação dos intercambistas. Tanto nos materiais publicitários quanto nas falas dos membros e em conferências, redes sociais, nas etapas de ingresso do jovem na organização, nos eventos fechados para membros; há (em todas estas instâncias) a tarefa de disseminar os valores da instituição e atingir o maior número possível de agentes para entrar para o “time”.



Imagem 4 Cidadão Global. (FONTE: <https://www.facebook.com/AIESECinBrazil> Acesso em 06/01/2014)

⁴¹ Página da AIESEC BH no Facebook. Disponível em: <<https://www.facebook.com/aiesecbh>>. Acesso em 09 de maio de 2013



Imagem 5. Cidadão Global: sustentabilidade ambiental (FONTE: <https://www.facebook.com/AIESECinBrazil> Acesso em 06/01/2014)



Imagem 6. Cidadão Global: gestão de projetos e educação cultural (FONTE: <https://www.facebook.com/AIESECinBrazil> Acesso em 06/01/2014)



Imagem 7. Cidadão Global: material publicitário. (FONTE: <https://www.facebook.com/AIESECinBrazil>. Acesso em 06/01/2014)

2.5- Integração e Preparação para o Intercâmbio

A segunda etapa, antes da realização do intercâmbio, é a chamada integração e preparação para o intercâmbio. O jovem, nesse momento, já foi aprovado no processo seletivo. Após o cadastro no banco de dados global da organização, o perfil do candidato fica disponível para as empresas parceiras e instituições interessadas entrarem em contato, ou o candidato se inscreve por conta própria em uma das diversas TN (*Traineeship Nominee*), que são as vagas de intercâmbio da empresa. Entre as empresas que firmaram parceria com a AIESEC estão VALE, Itaú, Santander, Coca-Cola, Danone, Gerdau, DHL Express, KGMG, Google, Grupo Andrade Gutierrez, Volkswagen, Petra Energia, Votorantim, entre outras. Estas empresas financiam projetos sociais e oferecem vagas de estágio para os intercambistas. No caso do financiamento dos projetos sociais, as empresas tem dedução de imposto em até 2% do

seu lucro operacional⁴². Os investimentos das empresas visam atrair capital humano, tendo em vista a preparação do jovem na plataforma da organização a um perfil profissional exigido por estas grandes empresas.

Após o candidato já ter sido selecionado para uma TN, ou seja, estão “casados” – eles denominam essa etapa de *match* – que significa que o intercambista já confirmou a vaga, realizam a entrevista (feita via *Skype* com os contratantes do país de destino) e após toda a documentação ter sido providenciada, sua vaga está garantida.

O encontro de preparação e integração dos intercambistas é uma das etapas do processo de intercâmbio e é considerado como parte essencial para ajudar os EPs (*Exchange Participant*) a lidarem com o “choque cultural”, que pode ocorrer ao chegar ao país de destino. Nesse encontro, os jovens compartilham suas expectativas em relação à viagem. Há também o depoimento de intercambistas que já realizaram suas viagens, estes alertam sobre precauções a serem tomadas para evitar situações constrangedoras. Enfim, há uma série de dicas quanto aos possíveis “choques” e estranhamentos nesse processo de encontro com a alteridade. É um momento de troca de experiências e informações entre os intercambistas e também a oportunidade da AIESEC reforçar as formas de conduta alinhadas aos valores da organização que o intercambista deve assumir ao chegar ao seu destino. A preparação é obrigatória para todos os EPs antes do intercâmbio e é realizada em um local público da cidade, uma cafeteria ou uma lanchonete.

Os encontros que pude acompanhar foram realizados numa cafeteria na região centro-sul da cidade. São dois ou três membros da AIESEC que coordenam as reuniões deste tipo. Nas reuniões observadas, o grupo de intercambistas variava entre oito a dez pessoas. Na medida em que os EPs chegam na cafeteria e vão se conhecendo, a primeira pergunta feita entre eles é sobre o país de intercâmbio. Logo começam a comentar sobre amigos que também foram para o mesmo destino, e trocam contatos para se comunicarem “com os amigos dos amigos” (BOISSEVAIN, 2010). É importante ressaltar a maneira como são estruturadas as relações interpessoais entre os intercambistas, que reforça a constituição de uma rede social de amigos, daqueles que viajaram e podem “ajudar” com informações sobre os países de destino. Isso se mostra

⁴² Conforme o site da AIESEC-BH. Disponível em: <<http://www.aiesec.org.br/seja-parceiro/financie-projetos-sociais/>>. Acesso em 05 jan. de 2014

fundamental para o êxito na experiência de viagem. Portanto, a rede de contatos que o intercambista consegue estabelecer, mesmo que de forma temporária, garante que seus interesses sejam atendidos. Para Boissevain, a disposição para a formação de redes é orientada para atender a interesses próprios dos indivíduos, “vistos como empreendedores sociais – que procuram manipulá-las para atingir metas e resolver problemas, e na organização e no dinamismo das coalizões que constroem para atingir seus fins” (2010, p. 208). Portanto, fundadas em relações proveitosas, a interação entre os intercambista revela-se útil para orientá-los quanto aos possíveis “imprevistos” que podem ocorrer na viagem.

Domingo, 13h50min, 21 de outubro de 2012. O encontro estava marcado para as 14h, cheguei mais cedo e logo encontrei uma moça que aguardava do lado de fora da cafeteria, a Daiane. O local do encontro foi a cafeteria *California Coffee*, localizada na região centro-sul de Belo Horizonte. Me apresentei e perguntei se Daiane também aguardava o encontro de intercambistas. Ela era da AIESEC, e me disse que estava trabalhando na organização há pouco tempo. Esta seria sua primeira atividade pela organização e por isso ela parecia tão perdida quanto eu. Também seria minha primeira participação nas atividades da AIESEC⁴³. Contei-lhe sobre meu interesse de pesquisa com os intercambistas e depois conversamos um pouco sobre a sua escolha em participar da organização. Ela é recém-formada em Arquitetura, e ficou sabendo da AIESEC através de um amigo e, ao conhecer os propósitos da entidade, disse ter se interessado pela proposta de desenvolvimento de liderança, habilidade que considera importante para seu futuro profissional:

(...) como sou recém-formada, estava à procura de oportunidades e me interessou essa formação de líderes que é o objetivo da AIESEC. Estou gostando, apesar de não ser exatamente a área que me formei. Mas acho que isso será importante para meu desenvolvimento profissional. (Daiane em conversa no encontro de Intercambistas realizado em 21/10/2014).

Em seguida, chegaram os membros que coordenariam o encontro, Rayla e Heitor. Pedi autorização para participar do evento, contando-lhes que fui convidada por Laura, a VP (*Vice President*) deles (que também são chamados de diretores de área), para acompanhar a reunião. Eles foram muito receptivos e demonstraram entusiasmo com a minha proposta de pesquisa em estudar os intercambistas. Aos poucos, os

⁴³ No Capítulo 1, discuto minha inserção em campo e como fui “aceita” pelo grupo.

intercambistas foram chegando e pude perceber que antes do início do encontro, os participantes conversavam entre si e trocavam informações sobre a viagem; a maioria deles não se conhecia, exceto os membros da organização.

Heitor pediu que a garçonete providenciasse uma mesa grande e, assim que todos se acomodaram, deram início ao encontro. A primeira atividade foi uma dinâmica: Rayla e Heitor pediram que cada um sorteasse uma pergunta e falasse dela. As perguntas foram pensadas no sentido de revelar, por meio da fala de cada participante, traços de personalidade, aspirações e projetos para o futuro, trajetórias de vida, etc. Perguntaram, por exemplo, “Você tem medo de quê?”; “Se fosse um animal, qual seria?”; “Qual a melhor recordação da sua infância?”; “Qual seu sonho?”; “Qual pessoa você mais admira?”. Os participantes expunham nas suas falas, ambições de liberdade, conquista e liderança, propósitos “alinhados” aos valores da AIESEC.

A reunião prosseguiu com uma apresentação sobre o “choque cultural”, situação na qual o intercambista teria dificuldade na assimilação do novo ambiente cultural do país de destino. Na página da internet da AIESEC-BH de acesso interno aos membros, há uma explicação sobre esse choque cultural, divididas em quatro fases. São as seguintes: 1) Fase de lua-de-mel: fase em que o EP se comporta como turista, “há euforia, expectativas positivas e idealizações sobre a nova cultura”; 2) Fase de crise: quando o choque cultural pode surgir efetivamente, o intercambista sente as diferenças de culturas e a crise pode emergir, gerando sentimentos de desapontamento, impaciência e frustração. 3) Fase de ajuste, quando há uma assimilação do EP na cultura local, período de aprendizagem e “adaptação aceitável à nova cultura”. Reduzem as reações negativas. 4) Fase de adaptação: momento de resolução dos problemas, “o EP tem uma identidade bi-cultural e adaptação estável”⁴⁴. Essas fases também são explicadas aos EPs nesse encontro, para prevení-los sobre a ocorrência de traumas nas viagens e garantir que a experiência seja realizada com êxito.

A preparação para o intercâmbio tem o intuito de informar o EP sobre possíveis imprevistos, mas ao mesmo tempo os intercambistas compartilham sua ansiedade e expectativa para a viagem. A questão do “choque cultural” é um discurso bem apreendido pelo intercambista, que na volta da viagem, fala com propriedade sobre sua

⁴⁴ As fases assim descritas podem ser encontradas no *site* interno da organização, chamado *Learning Center*. Uma página criada para que os membros conheçam todos os processos e informações necessárias sobre a AIESEC-BH. O endereço é <http://lc.aiesecbh.org> acesso em 03 de abril de 2013.

experiência de choque cultural. Nas entrevistas realizadas com os intercambistas retornados, constatou-se que as “fases” acima descritas são apreendidas racionalmente por meio de suas práticas de intercâmbio, através da busca por atribuir um sentido pessoal à experiência de “choque cultural” que cada um experimentou nas viagens. Portanto, admitem que tais etapas podem se concretizar no decorrer do intercâmbio, mas, ao retornarem, buscam a assimilação das orientações da entidade para o intercâmbio com a suas próprias experiências na prática, tentando transformar o “choque cultural” numa assimilação cosmopolita de viagem⁴⁵.

⁴⁵ A análise das entrevistas e os sentidos atribuídos ao “choque cultural” nas falas dos intercambistas serão discutidos no capítulo 4 desta dissertação.

CAPÍTULO 3- WRITING DAYS: REFORÇANDO OS LAÇOS COM A ORGANIZAÇÃO

Na AIESEC alguns eventos são realizados durante o ano com finalidades bem específicas. Reuniões gerais, eleições para cargos de liderança, conferências nacionais e internacionais, conferências locais. Além de ser uma oportunidade para que os membros possam interagir e se conhecerem melhor entre os “times” das diferentes áreas, é também um momento de reforçar os ideais e valores da organização. Uma espécie de retiro, o *Writing Days* (WD) é um desses eventos, no qual os jovens se concentram durante um fim de semana, geralmente num local afastado da cidade – no caso observado, um sítio alugado – como um momento no qual o jovem possa estar inteiramente voltado à participação do evento.

Podemos considerar o WD como parte da experiência de AIESEC, que os membros tanto gostam de enfatizar. É a oportunidade, segundo os eles, de se conectar (ou se reconectar) aos propósitos da AIESEC. É realizado semestralmente e dirigido para todos os membros do escritório local, incluindo membros novos (MN), membros plenos (MP), diretores e presidente. Há outras conferências específicas para cada nível de membresia⁴⁶. Os organizadores do evento são membros escolhidos através de eleição específica para o evento, e compõem o OC (*Organization Committe*). Ser membro de um OC é parte da experiência de liderança dentro da organização. A responsabilidade pela realização de um evento, aliada aos desafios que requer o planejamento de uma conferência é considerada como uma das etapas do processo de desenvolvimento de liderança, já que é a oportunidade de desenvolver a habilidade de ser um líder.

A agenda de atividades é bastante intensa, com gincanas, palestras, dinâmicas, festas. São atividades elaboradas com intuito de estimular os membros a participarem ativamente de cada sessão proposta. Além do comitê organizador, o EB (*Executive body/Executive board*), composto pelo presidente e pelos seus diretores fica responsável por coordenar e ministrar as tarefas e atividades. Cada VP (*Vice President*), como são chamados os diretores, elabora suas sessões de acordo com um tema específico relacionado aos valores da AIESEC e tem a responsabilidade de planejar atividades que sejam explicativas mas, ao mesmo tempo, dinâmicas, para que possam “prender” a

⁴⁶ Por exemplo, o CONACT voltado para membros novos; o CONADE, de que participam somente diretores; e o CONAL, do qual participam somente os presidentes dos escritórios nacionais.

atenção do público jovem. A que público esse evento se dirige? Quem são os membros? Quais eram as expectativas dos jovens ao participar desse evento? Com o objetivo de responder tais questões, nas seções seguintes, apresento a análise das minhas observações etnográficas no evento *Writing Days*.

3.1- Um “primeiro encontro”

Sábado, 7h20min do dia 27 de abril de 2013. Chego ao local combinado, é a sede da AIESEC, o CL fica no 21º andar do prédio da UNA-BH (Centro Universitário UNA em Belo Horizonte), localizado na Rua Goitacazes, no bairro Barro Preto, região central da cidade. O horário estabelecido para a chegada era às 7h30min quando a primeira chamada dos presentes. Já haviam chegado alguns membros. Começamos a conversar, identificando quem era de qual área; eles me perguntaram de qual área eu era. Desde o princípio já me identifiquei como pesquisadora e também aproveitei para perguntar de qual área eles eram. Os primeiros com que conversei foram Fábio e Marcelo. Fábio é da área de COMM (*Communication*), área de comunicação, e Marcelo de GCDPO (*Global Community Development Programme Outgoing*), área responsável pela realização de intercâmbios voluntários para o público jovem de Belo Horizonte. Estávamos sentados na escadaria do saguão, ficamos conversando e eles falavam sobre as expectativas da festa e sobre o frio que provavelmente estaria fazendo na chácara.

Depois disso, chegou a Manu, que olhou para minha bolsa e imediatamente me perguntou onde eu tinha comprado. Era uma bolsa amarela com a estampa da banda de rock britânica The Beatles. Manu era bem hiperativa e a todo o momento andava de um lado para o outro, conversava com um grupinho, depois saía do saguão para ver quem estava chegando. À medida que as pessoas chegavam, elas se cumprimentavam e sentavam no chão ou nas escadas do saguão da UNA, esperando todos chegarem. Numa manhã de clima mais frio de outono, bem diferente do habitual calor de Belo Horizonte, todos estavam agasalhados. As garotas usavam calça *jeans*, camisetas e tênis. Usavam jaquetas e casacos; algumas mais “descoladas”, usavam moletoms para se agasalharem. Algumas estavam com sapatilhas e botas, mas geralmente os calçados eram bem confortáveis. Os garotos também estavam de calça *jeans* e tênis; alguns ignorando o

frio, usavam bermudas e chinelos havaianas. Os jovens que ali estavam eram na maioria brancos; havia somente dois integrantes negros: Renata e Lucas.

Enquanto aguardava a chamada dos participantes pelos membros do OC, sentei ao lado de uma jovem, que parecia meio tímida. Puxei conversa perguntando sobre a área a qual pertencia. Já havia percebido que esse era um assunto que os membros usavam para iniciar uma conversa. Ela me disse que era da área de OGX (*Out Going Exchange*), responsável por levar pessoas para fora do Brasil. Renata tem 20 anos e é estudante de administração na faculdade Anhanguera. Ela era a única jovem negra que tinha visto no grupo até o momento, depois, no evento, conheci Lucas. Renata disse que havia entrado na AIESEC havia menos de um mês, e ainda estava se “adaptando” à organização. Assim como Daiane, que conversei no encontro de intercambistas (seção 2.5), ela também ficou sabendo da AIESEC através de uma colega de faculdade. Suas expectativas ao entrar para a organização era de ter uma experiência profissional. Contou sobre as dificuldades em participar de todas as reuniões e eventos do grupo, já que ela mora em Venda Nova⁴⁷, distrito regional de Belo Horizonte.

Renata não se encaixa no perfil de jovem de classe média a que pertencem os outros membros da organização. A maioria dos membros mora em bairros de camadas médias (Renascença, Castelo, Sagrada Família), e também nas regiões mais nobres de Belo Horizonte (Sion, Funcionários, Santo Antônio). São também estudantes de faculdades de classe média como PUC-MG (Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais), FUMEC (Fundação Mineira de Educação e Cultura), UNI-BH (Centro Universitário de Belo Horizonte), UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais). Os cursos mais comuns entre os jovens da AIESEC são Administração, Economia, Psicologia, Direito, Engenharia Civil, Arquitetura, entre outros. Mas os estudantes do curso de Relações Internacionais são a maioria na entidade.

No saguão do prédio, todos aguardavam a chamada dos inscritos para o evento. Logo após, seguiríamos viagem de ônibus até o local do evento. Esta foi a minha primeira participação num evento voltado somente para os membros. Até aquele momento, já tinha tido contato com alguns membros de áreas específicas. Observara

⁴⁷ Venda Nova é uma região cuja população pertence às camadas mais populares. Segundo site da Prefeitura de Belo Horizonte sobre o perfil econômico da população, a média salarial da região é de aproximadamente 3 salários mínimos. Prefeitura de Belo Horizonte. Disponível em <<http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/>>. Acesso em 09 abril de 2014.

processos seletivos e preparação para intercambistas (seções 2.4 e 2.5), mas nestas ocasiões havia membros e não-membros presentes.

Era a primeira vez em que eu estaria num evento no qual boa parte dos membros do escritório estaria presente; dos 90 membros ali estavam 55. Era, portanto, um momento no qual o meu papel de pesquisadora foi evidenciado de forma mais explícita. Aliás, durante todo o evento, a minha identidade de pesquisadora era a todo momento motivo de indagação e, ao mesmo tempo, uma curiosidade para eles. Como não faço parte da AIESEC e tenho a mesma faixa etária deles (tenho 25 anos de idade, e os membros, em média tem 20 a 25 anos), muitos vinham me questionar sobre a pesquisa. Se era trabalho de conclusão de curso, monografia, qual curso eu fazia. Ao explicar que se tratava de uma pesquisa de mestrado, alguns jovens ficaram curiosos e interessados, surgindo comentários do tipo “Nossa, como estamos importantes! Viramos tema de pesquisa de mestrado!”, “Que legal! Na AIESEC tem muita coisa para estudar”, “Interessante sua pesquisa. Como ninguém tinha pensado em estudar a AIESEC antes?”. E também alguns membros queriam saber mais sobre carreira profissional e como o mestrado “poderia” servir para o mercado de trabalho. Queriam saber em qual área eu poderia atuar no mercado de trabalho depois que obtivesse o título de mestre, esboçando interesse em seus futuros projetos para cursar uma pós-graduação visando melhorar as qualificações exigidas pelo mercado de trabalho.

Ao me fazerem tais indagações, eles também elaboravam interpretações sobre suas próprias práticas na AIESEC. Durante o evento, os membros vinham conversar comigo e expressavam não só sua opinião sobre a AIESEC, mas também faziam o esforço de refletir, num contexto mais amplo, sobre o papel do jovem na sociedade global. Tive a oportunidade de ouvir várias perspectivas sobre o assunto, o que me abriu margem para refletir sobre os modos como os jovens atribuem sentido à tentativa da entidade de impor uma visão de mundo singular. Apesar do discurso sobre “aceitar as diferenças”, aqueles que detêm o poder da palavra, da linguagem autorizada (BOURDIEU, 1983) – no caso, os presidentes e vice-presidentes – tentam inculcar valores empresariais, no sentido de Geertz (1987), conformando um *ethos* empresarial da instituição para seus membros. O conceito de *ethos* é utilizado na discussão antropológica para se referir a aspectos morais (e estéticos) de uma cultura, são seus elementos valorativos e a *visão de mundo* trata dos aspectos cognitivos, é a disposição de um grupo enquanto atitude em relação a ele mesmo e a seu mundo, ou seja, a visão

de mundo de um grupo é o “quadro que ele elabora das coisas como elas são, na simples realidade, seu conceito de natureza, de si mesmo e da sociedade” (GEERTZ, 2008, p.93).

O *ethos* empresarial da AIESEC é legitimado pelos membros ao internalizarem certos valores da organização como “liderança” e “impacto positivo na sociedade”. E a crença nesses valores, que atribui significação de sentido ao mundo, é a visão de mundo dos aiesecos. Apesar da crença de que a AIESEC os representa em relação aos seus ideais, percebi nas opiniões de alguns membros certa consciência crítica da manipulação da visão de mundo que a instituição exerceria sobre eles. Numa das conversas, em que eu estava numa roda com outros membros, falávamos sobre a minha pesquisa e um deles disse “é, eles fazem tipo uma lavagem cerebral, e tem uns que ficam muito envolvidos, mas por tudo que a gente vive aqui, vale a pena participar”. Ao falar sobre “estar muito envolvido”, o membro se refere àqueles que se engajam completamente na organização. Principalmente os líderes, os VPs e o LCP (*Local Committee President*), ou seja, o presidente. Estes dedicam grande parte do seu tempo à organização. Por estarem muito engajados e envolvidos com as atividades da organização, os líderes demonstram total aceitação dos seus valores, depositando uma “fé inabalável” na visão de mundo construída pela organização. Mas aqueles membros que já têm certa experiência na organização, mas seu papel não exige tanta dedicação como se exige dos líderes, ou seja, aqueles que não possuem o nível de engajamento total e imersão mais intensa de dedicação à organização, conseguem elaborar, com certo distanciamento, reflexões sobre seu papel dentro da instituição e, de maneira mais ampla, o papel da AIESEC no “cenário global”.

Em outro aspecto, essas conversas e as reflexões dos membros sobre suas práticas me abriram novas “portas” para a reflexão sobre meu próprio papel enquanto antropóloga pesquisando aqueles jovens. Esse encontro etnográfico me fez pensar acerca da prática etnográfica muito mais como uma relação do que como uma análise ou exame de uma determinada realidade que nós, antropólogos, chamamos de cultura (WAGNER, 2010). O fazer etnográfico se revelou para mim como um “modo de habitar o mundo, de estar *com*” (INGOLD, 2008). Foi um desafio, na medida em que aqueles jovens que, constantemente, me perguntavam por que eu ainda não fazia parte da AIESEC, se dispuseram não só a falar sobre sua experiência dentro de uma organização de abrangência internacional como também se posicionaram sobre as suas práticas e

questionavam o que eu estava fazendo ali, estudando aquele grupo para uma pesquisa de Mestrado em Antropologia. Ou seja, à proporção em que eu buscava compreender e dar sentido ao que se apresentava diante de mim, apreender os significados que faziam sentido no meu repertório de pesquisadora, aqueles jovens também faziam o exercício de pensar sobre a minha presença ali, mesmo que isso envolvesse por parte da “chefia” (os membros do corpo executivo da organização que ali se encontravam) certa desconfiança e reserva em relação à minha presença⁴⁸.

3.2- Reconnectando os laços com a AIESEC

Chegamos ao local do evento por volta das 9 horas da manhã. O sítio do Marcão, localizado na cidade de São Joaquim das Bicas a 40 km de Belo Horizonte, foi o lugar escolhido para a realização do evento. Aguardavam-nos no sítio os membros do OC, que foram nos receber e dar as boas-vindas. Havia uma recepção no salão de festas do sítio, onde seriam realizadas as atividades do evento. Enquanto faziam o credenciamento, uma mesa de café da manhã foi posta para os participantes. Para cobrir os custos do evento que incluem alimentação, aluguel do sítio, transporte, foi cobrado de cada participante do evento uma taxa no valor de R\$60,00 (sessenta reais).

Os coordenadores apressavam os participantes no credenciamento, pois a plenária de abertura do evento estava prestes a começar. Sentados em círculo no salão, os participantes aguardavam o início da plenária. Em seguida, entraram todos os membros do EB (*Executive Board*) dançando uma música bem animada, no gênero *dance music*, e logo se misturaram aos participantes, que levantaram e começaram a dançar também. Enquanto isso, no telão do salão mensagens de chamada eram exibidas no ritmo da música, as mensagens eram “*We need to be fast, this is it BH!*”, “*Now is our time!*” “*We are only going forward!*”, “*AIESEC BH is calling!*”. O tom convocatório regeria as falas dos integrantes do começo ao fim do evento. A música não para. Eles começam a sincronizar os passos, fazendo coreografias que são chamadas de *Roll Calls*⁴⁹. Vinícius, membro do OC, me disse que os *roll calls* são músicas em que todo

⁴⁸ Como discutido no capítulo 1 desta dissertação onde proponho a reflexão sobre o encontro etnográfico como produção de mutualidade.

⁴⁹ Esses *rolls calls* são uma espécie de marca do grupo. Cada escritório tem seu *roll call*, e nas conferências nacionais e internacionais, há disputas para eleger o melhor *roll call*.

mundo dança uma coreografia: “uma música bem ruim mesmo”, segundo ele. São geralmente músicas no gênero *funk* e a coreografia é acompanhada por todos os membros. Alguns sabem as coreografias melhor, os membros mais antigos “ensinam” os passos e os mais novos “meio perdidos” vão tentando acompanhá-los. Após a dança, em que todos estão eufóricos e mais “à vontade” é hora de voltar a se concentrar. Bruno, o LCP (*Local Committee President*), o presidente, dá o grito “*Hey, AIESEC!*” no qual todos respondem “*What’s up?*”, e ele continua “*How’re you feeling?*” e eles respondem “*I’m excellent!*”, este é o sinal de que a plenária se iniciará em seguida e que todos devem permanecer em silêncio. Essa chamada é um gestual padrão na AIESEC, usado para retomar a atenção dos ouvintes, pode ser em um evento do escritório local, ou uma conferência nacional ou internacional, esse é o sinal que todos devem responder ao chamado e focar a atenção naquele que evoca o grito.



Imagem 8. Writing Days: momento em que os membros do EB entram dançando.

Fonte: Arquivo Pessoal



Imagem 9. Writing Days: os participantes se levantam e começam a dançar. Fonte: Arquivo Pessoal



Imagem 10. Writing Days: participantes dançando o *roll call*. Fonte: Arquivo Pessoal

Bruno fez seu pronunciamento de boas-vindas ao evento e antes de revelar quem seria a *chair* (a anfitriã daquele evento), todos começaram a fazer o *Tum Tum Pá* (gesto de bater as mãos nas pernas antes de um anúncio). Em seguida, Bruno apresentou Amanda, que seria a *chair* do WD. Aos comandos de Amanda as sessões se iniciaram. As sessões consistiam em palestras dos VPs sobre a AIESEC (informações sobre os projetos, as parcerias, os números de intercâmbios, etc.), intercaladas às dinâmicas e brincadeiras. As brincadeiras visavam a testar o conhecimento dos membros sobre aquilo que tinha acabado de ser dito pelos VPs ou conhecimentos básicos e complexos sobre processos internos da organização e as dinâmicas eram atividades para desenvolvimento pessoal. Os membros participantes foram divididos em grupos, sorteados conforme os números nos crachás de identificação de cada participante; com isso, evita-se a formação de “panelinhas” entre aqueles membros com mais afinidade, e a proposta do evento era que todo o CL se integrasse da melhor forma possível.

A divisão dos grupos foi feita conforme o número de inscritos. No entanto, nem todos haviam chegado ao encontro até aquele momento. Muitos chegaram mais tarde, ou só no outro dia, para participar do evento. Então, os grupos formados tinha o número de membros desigual, como foi o grupo no qual eu estava inserida. No meu crachá havia o número 3 (três), procurei quem estaria com o mesmo número, apenas Beatriz estava presente, ficamos somente as duas no grupo 3, enquanto não chegavam os outros participantes. Nas brincadeiras, tentei participar como podia. Quando havia perguntas sobre os processos da organização, Beatriz me ajudava, “soprando” a resposta. O grupo estava visivelmente “desfalcado”, já que a minha contribuição era restrita, pois ainda estava “aprendendo” sobre os assuntos de AIESEC. Mas Beatriz disse que podíamos “contornar” a situação, mesmo sendo uma dupla para representar o grupo inteiro. Havia momentos em que ela me cobrava desempenho nas brincadeiras como se eu fosse um dos membros da organização. Mais tarde, foram chegando os outros “participantes” do nosso grupo. Assim, pude administrar melhor os dois papéis que exercia durante as atividades: de participante na gincana e de fotógrafa. Esse meu último papel parece ter sido mais bem aceito pelos aiesecos, pois era chamada em vários momentos “para tirar foto” deles.

Brincadeiras de pergunta e resposta, “torta na cara”, dança da cadeira, dramatização de situações vividas pelos membros no cotidiano da organização foram algumas das provas da gincana. Em tom divertido e descontraído, o conhecimento sobre

a organização era aos poucos introjetado nos participantes. A cada vez que um membro respondia corretamente algo que não fosse da sua área, o reconhecimento era imediato pelo restante do grupo. Entre as brincadeiras e esse clima de descontração, algumas regras foram instituídas para a manutenção da organização e disciplina entre os participantes. Por exemplo, a caneca de cada participante (que poderia ser trazida de casa ou comprada no local do evento) deveria sempre estar junto do seu dono. Caso alguém perdesse sua caneca, haveria uma punição, o membro deveria pagar um “mico” na frente de todos: poderia ser uma dança engraçada, imitar algum animal ou objeto inanimado. A punição também servia para aqueles que chegassem por último, depois da chamada para o início da plenária ou esquecessem objetos pessoais nos banheiros, nos quartos e nos outros cômodos do sítio. Portanto, havia também uma lógica de organização e regras para manter a ordem do evento. As punições com os “micos” são uma forma “educativa” de inibir os comportamentos exacerbados e desordeiros, reforçando a conscientização dos participantes sobre a pontualidade, organização e asseio do espaço como cooperação coletiva.

Inseridas entre as brincadeiras, as dinâmicas serviam para “tranquilizar” os participantes, pois exigia mais concentração e reflexão. Uma das atividades propostas consistia em criar, através de massinhas de modelar, imagens que representassem aquilo que cada um esperava de um mundo melhor. Representações de pombos simbolizando a paz; bonequinhos de diferentes cores de mãos dadas, em volta do globo terrestre, simbolizando a união e a diversidade racial; carinhas com sorriso; sinal de igualdade e corações foram algumas das imagens criadas pelos aiesecos. Essas representações, não por acaso vão ao encontro dos propósitos da AIESEC de “impactar positivamente o mundo”, “valorizar e respeitar as diferenças”, “agir sustentavelmente”.

As dinâmicas e as brincadeiras também propõem tanto o desenvolvimento pessoal quanto as habilidades de trabalho em grupo. Por exemplo, uma das dinâmicas consistia em colocar um pincel dentro de garrafas espalhadas no salão. Os pincéis estavam presos por barbantes dos quais cada participante, que juntos formavam um círculo, segurava uma ponta e, para colocar o pincel nas garrafas era necessário a atenção e destreza de todos os participantes. A cada pincel engarrafado, todos os membros comemoravam e logo retomavam a concentração, uns chamando a atenção dos outros para puxar menos o barbante, outros dando incentivo, quando a pessoa estava no caminho certo para atingir sua meta. No final dessa dinâmica, no momento do

sharing (momento após as dinâmicas quando alguns membros se prontificam a dar seu depoimento pessoal sobre a “lição” tirada da atividade proposta). Nesses depoimentos, os membros destacaram como é importante o trabalho em grupo, e que um time deveria agir coletivamente, senão o objetivo final não seria alcançado.

Antes de encerrar o primeiro dia do evento, como última atividade, já na noite de sábado, foi exibido um filme, uma montagem feita pelos organizadores. Nele havia mensagens de otimismo, superação e confiança dirigidas aos expectadores. Um chamado para reconectar-se com a AIESEC e fazer a transformação que a cada um ali presente caberia realizar. Ao final da exibição, as luzes se acenderam e muitos estavam chorando, abraçando o colega do lado, visivelmente emocionados. Aquela cena representava todo o propósito do evento de reconectar os laços com a AIESEC.



Imagem 11. Writing Days: momento do “mico”: os participantes teriam que se “arrastar” como minhocas até o outro lado da salão. Os últimos a chegar perdiam pontos para seu grupo na gincana. Fonte: arquivo pessoal



Imagem 12. Writing Days: dinâmica das massinhas. Fonte: Arquivo Pessoal



Imagem 13. Writing Days: dinâmica com barbantes e pincéis na garrafa. Fonte: Arquivo Pessoal



Imagem 14. Writing Days: final do primeiro dia de encontro.

3.3- O primeiro *Writing Days* “a gente nunca esquece!”

Atenção especial era dada àqueles que estavam no evento pela primeira vez. Afinal, o evento era um momento importante para os MN (membros novos) marcarem sua passagem para MP (membros plenos). Essa mudança de status dentro da organização dá aos membros a chance de concorrer a cargos de liderança, participar das eleições para escolha dos futuros líderes, enfim, serem inseridos no grupo.

Como a indicação e o convite para entrar na AIESEC geralmente partiam de um membro do grupo, os jovens iniciantes já tinham algum amigo que estava na organização. Mas, mesmo que este amigo ajudasse o MN a se enturmar com o restante do grupo, os próprios aiesecos buscavam ser receptivos com os iniciantes. Nas gincanas, com as brincadeiras e dinâmicas, o conhecimento dos participantes sobre a organização era a todo momento testada. Os MN contavam com a ajuda dos MP para responder às perguntas das gincanas, mas também eram cobrados quando não sabiam responder sobre alguns processos básicos da organização. Quando respondiam a alguma pergunta corretamente, era o momento de serem elogiados e aplaudidos, como forma de reconhecimento pelo seu engajamento e compromisso na organização. Aliás, o formato

do evento tinha o objetivo de transmitir e esclarecer informações, principalmente aos novos membros que ali se encontravam, mas também transmitir informações novas para todos, como atualização de números de intercâmbios alcançados, novas parcerias, projetos em curso. Era o momento de repassar a todos os membros do comitê o que estava acontecendo na AIESEC de maneira geral, fornecendo um panorama mais amplo sobre a instituição, para além da área de atuação de cada um.

Outra estratégia para “conquistar” os membros novos era o depoimento daqueles que alcançaram êxito na organização. Tivemos, neste WD o relato de dois membros que podem ser considerados como tendo trajetórias de sucesso dentro da organização: o atual presidente da AIESEC, Bruno e a *chair* Amanda, que trabalha na AIESEC Brasil, o comitê nacional. Bruno foi quem abriu o evento, fazendo seu discurso de boas-vindas. Nele, Bruno exaltou a importância do evento para consolidar a integração do escritório da AIESEC em BH, sempre reforçando a necessidade de comprometimento do grupo para atingir as metas estipuladas na sua gestão. Seu recado para os membros novos foi basicamente o seguinte: “se eu estou aqui, qualquer um de vocês pode estar!”. Esse discurso sobre a possibilidade de ocupar postos de liderança, inclusive o mais alto posto dentro da organização é muito comum nas falas dos líderes, não só de Bruno, mas também os VPs (*Vice Presidents*) enfatizam a todo o momento a capacidade dos membros que estão ali em ocupar cargos de liderança. A figura de um líder carismático, no sentido weberiano, muito mais novo do que a maioria ali presente (Bruno tem apenas 21 anos) cria expectativas quanto a alcançar cargos de liderança pelos membros, sendo necessário, para isso, maior engajamento e comprometimento dos membros para com a organização. Amanda também procurou demonstrar em seu relato que ao entrar na AIESEC ela não tinha se dado conta das proporções da organização, e de como aquela experiência dentro da AIESEC seria significativa para a vida dela.

O tipo ideal de líder carismático é aquele que possui características extra-cotidianas, de heroicidade ou exemplaridade, com capacidade de transmitir confiança pessoal ao grupo, no âmbito da validade da crença no seu carisma (WEBER, 2004, p. 685). Ter capacidades extra-cotidianas na liderança carismática são qualidades que não são acessíveis a qualquer um, portanto, aqueles portadores de tais características são tomados como *chefes* e a legitimidade da sua dominação depende do modo como sua liderança é “valorizada por parte dos que são dominados carismaticamente, os *adeptos*” [grifos do autor] (WEBER, 2004, p.707). Na AIESEC, a escolha dos líderes depende de

eleições formais baseadas no estatuto que rege toda a organização. Mas chamo a atenção para o aspecto do carisma, pois é recorrente nas falas dos membros atribuírem significados de “devoção” aos líderes e tomá-los como exemplos a serem seguidos.

A trajetória de Amanda é importante para demonstrar como a exemplaridade de atuação voltada ao engajamento total dentro da organização é muito valorizada pelo grupo. Sobre as trajetórias dos aiesecos, é necessário ressaltar a questão de “viver a experiência de AIESEC”, que os mesmos tanto enfatizam. Há, portanto, fases que o membro deverá vivenciar para se tornar um “agente positivo de mudança”. Em primeiro lugar, o que a organização considera experiência diz respeito ao “conhecimento adquirido com a prática vivida dentro da AIESEC. A experiência potencializa as competências pessoais de cada membro”⁵⁰. Para que o membro possa desenvolver as suas habilidades pessoais, a primeira etapa é a chamada *Engagement with AIESEC*. Nesta fase, ele começa a se envolver com a organização através do trabalho voluntário desempenhado. Esse é considerado o momento para absorção da grande quantidade de informação direcionada ao membro novo, “é o primeiro contato com a AIESEC até o momento de participar de um *Time*”⁵¹. A segunda etapa é a *Experimental Leadership Development* é a experiência de desenvolvimento de liderança. Nessa fase, o membro tem oportunidades de liderança de time e de intercâmbio. O intercâmbio é considerado uma experiência de liderança, pelo fato de que os intercambistas geralmente trabalham em projetos sociais ou profissionais que podem exigir que liderem o grupo de trabalho no país de destino. Também valoriza-se a pró-atividade, a necessidade de “tomar a iniciativa” nas atividades desenvolvidas durante a realização da viagem de intercâmbio. E a última fase é a *Life Long Connection*, na qual “o membro finaliza sua experiência ativa da AIESEC. O membro é considerado como agente positivo de mudanças”⁵². O aieseco não precisa seguir a ordem das etapas, pois conheci alguns deles que fizeram o intercâmbio antes de trabalhar no escritório de Belo Horizonte. Mas depois que ele “cumprir todas as etapas” e, assim, “finalizou suas atividades na organização ele se

⁵⁰ As etapas de experiência completa na AIESEC são descritas no site da organização. AIESEC-BH *Learning Center*. Disponível em: <http://lc.aiesecbh.org/Experiencia> acesso em 11/04/2014

⁵¹ Time é como eles denominam as equipes responsáveis por cada área, ou os grupos que são formados para executar os projetos na organização.

⁵² AIESEC-BH *Learning Center*. Disponível em: [.<http://lc.aiesecbh.org/Experiencia>](http://lc.aiesecbh.org/Experiencia) Acesso em 11 abril de 2014.

torna um *alumnus*, pois ele é considerado um agente positivo de mudanças”⁵³. Por isso o uso do termo *aluminar*, pois o ex-membro continua ajudando a AIESEC, mas de forma indireta. Ele se torna uma espécie de “mensageiro”, disseminando os valores da AIESEC na sua vida cotidiana.

O caso de Amanda é interessante para demonstrar como o membro pode vivenciar as experiências no escritório local da organização e prolongar sua participação, compondo o quadro de integrantes do escritório nacional. Amanda hoje vive em São Paulo, onde trabalha no escritório nacional e agora faz parte de uma espécie de alto escalão da AIESEC, dedicando-se integralmente à organização. Em uma conversa com Bruno, ele me contou que não pretende se postular (termo usado por eles que significa se candidatar) a um cargo no comitê nacional. Ele considera que a sua experiência dentro da AIESEC se encerra com o fim da sua gestão (que tem duração de 12 meses, no caso de presidência e vice-presidência), e pretende, logo após, focar na sua faculdade de Administração Pública.

O tempo de permanência dos membros na instituição é muito curto, geralmente de 6 meses a, no máximo, 2 anos, já que a passagem pela organização é considerada uma experiência transitória na vida dos jovens membros. Bruno, ao discursar para os novos membros, disse que, quando entrou na AIESEC, pensava que fosse apenas uma empresa Júnior de Relações Internacionais onde que ele tinha conseguido um estágio. Com o passar do tempo, percebeu que a AIESEC estava muito além daquilo que ele imaginava, no aspecto do desenvolvimento pessoal que teve a oportunidade de vivenciar no dia a dia dentro da organização.

Quando Bruno toma a palavra ou os outros vice-presidentes fazem seus discursos, há o reconhecimento por parte dos ouvintes da fala autorizada. Nos termos de Bourdieu (1983b), a linguagem autorizada é aquela na qual o emissor tem o capital de autoridade, ou seja, detem a capacidade de *se fazer escutar*. Para que um discurso tenha eficácia não só como instrumento de comunicação, mas também como instrumento de poder, é necessário que aquele que fala seja, além de compreendido, também “obedecido, acreditado, respeitado e reconhecido” (BOURDIEU, 1983b, p.161). A relação de força simbólica do discurso deve ser considerada, sobretudo em relação às

⁵³ AIESEC-BH *Learning Center*. Disponível em: <<http://lc.aiesecbh.org/Experiencia>>. Acesso em 11 abril de 2014.

suas condições de recepção. A eficácia do discurso legítimo depende se este for pronunciado por um locutor legítimo; se ele é anunciado numa situação legítima e se é dirigido a destinatários legítimos (BOURDIEU, 1983b, p.163). É a noção de aceitabilidade que produz as leis de compatibilidade ou incompatibilidade entre certos discursos e certas situações, verificando a aplicação das “leis sociais do dizível” (BOURDIEU, 1983b, p.165). O momento de fala dos líderes da AIESEC é o momento de *saber escutar*, e os receptores legitimam o discurso, dando autorização e autoridade aos seus representantes como emissores legítimos do discurso da instituição (BOURDIEU, 1983c, p.6). Palavras de motivação, relatos pessoais e exemplos de trajetórias compõem um repertório simbólico eficaz no discurso dos jovens líderes para incentivar as próximas gerações. O funcionamento da organização depende do esforço coletivo, já que os membros são voluntários e exige-se que tenham comprometimento com as responsabilidades a eles atribuídas. Também importante para o escritório local manter o nível de produtividade e excelência, para se destacarem no cenário geral da AIESEC, que compreende o âmbito nacional e também internacional.

Os exemplos de trajetórias que deram certo servem de inspiração para os membros recém-chegados. Muitos se motivam com a fala dos líderes, ao contarem que suas trajetórias foram semelhantes a deles, que passaram por essas experiências como o primeiro encontro no *Writing Days*, os desafios da primeira experiência de liderança, transmitindo uma mensagem que diz que cada um que está ali na plateia pode alcançar aquela posição de liderança. Alguns nomes viram uma espécie de casos excepcionais, como “um exemplo a ser seguido”. É o caso de Ana e Gabriela. Com pouco tempo de AIESEC, três meses apenas, as duas jovens conseguiram se eleger para um cargo de VP. São exemplos comumente citados pelos membros, demonstrando onde aqueles jovens podem chegar e no menor espaço de tempo possível. Ouvi de alguns membros que essas histórias são realmente inspiradoras para que continuem na sua imersão de engajamento com a organização.

Ao final de cada dinâmica, no momento de *sharing*, alguns relatos deixavam transparecer a admiração dos membros pela instituição. Cheios de emoções e sentimentos compartilhados, os depoimentos versavam sobre o desenvolvimento pessoal que cada um estava vivendo, inclusive alguns membros novos se emocionavam ao relatar quão reveladora aquela experiência estava sendo para sua vida. É o caso de Dani, que se emocionou várias vezes na sua fala:

“Tudo que estou vivendo aqui está sendo muito importante para a minha vida! Poder me conhecer melhor, me desafiar e me sentir parte desse grupo só me fortalece. Eu queria agradecer cada pessoa que está aqui, por ter me ajudado a me superar e me tornar uma pessoa melhor a cada dia!”
[depoimento de Dani em um *sharing* no final de uma dinâmica]

O apelo de cunho emocional dominava grande parte das falas após cada dinâmica do evento. Depoimentos como de Dani revelam que aquele momento era um desabafo do membro perante alguma dificuldade que ele tenha passado dentro da organização. Também tiveram falas em que os jovens enfatizaram a necessidade de comprometimento com o grupo, delegando a todos a responsabilidade pelo desempenho do escritório. Quanto mais sincero e sensibilizador fossem os depoimentos, mais aplausos se ouviam da plateia. Parecia que aquele momento, nos dois dias de realização do evento, era a chance de expressar as emoções, se deixar envolver, repensar e refletir sobre as ações do grupo. Por outro lado, preza-se o exercício de voltar o olhar para si, o autoconhecimento, num percurso de conhecer e superar seus próprios limites. Nesse movimento que tal experiência evoca, no final das contas, a dica ou a moral transmitida segue no sentido de revigorar as energias para retomar o trabalho que os aguarda. Estratégias de humanização do trabalho estão sendo adotadas cada vez mais por empresas, reconhecendo que investir em capital humano não apenas a nível de capacitação mas também foco nos aspectos pessoais dos funcionários tem sido um retorno interessante em níveis de produtividade. A AIESEC, como uma rede de desenvolvimento de capital humano também acompanha essa tendência humanizada focada no desenvolvimento pessoal, já que o seu produto é a formação e preparação de profissionais para o mercado de trabalho global.

3.4- O Batismo: ritual de iniciação para se tornar um aieseco

Domingo, depois do almoço. Após um sábado inteiro de atividades, incluindo dinâmicas, palestras e à noite uma festa a fantasia com direito a disputa de *roll calls* e competição de melhor fantasia, os MN (membros novos) já estavam mais do que enturmados com o grupo. A interação já não se concentrava mais nos grupinhos formados no início do evento. Os novatos demonstravam estar mais à vontade entre os outros participantes. Mesmo tendo assistido às palestras, participado das brincadeiras, os MN até aquele momento não tinham sido “o centro das atenções”. E como já havia mencionado, havia especial interesse no grupo de membros novos no WD, pois seria o

momento de marcar sua passagem para MP (membro pleno), consagrada através do rito de passagem instituído pelo grupo AIESEC.

Nos estudos antropológicos, o termo rito de passagem ganhou destaque por meio da obra de Arnold Van Gennep, *Os ritos de passagem* (1909) e conseqüentemente, da obra de Victor Turner, *O processo ritual* (1969). Apoiando-me no conceito de Turner, os MN (membros novos) ocupavam até aquele momento, uma posição *liminar*. O período liminar, segundo o autor, é intermediário, “as características do sujeito ritual (o “transitante”) são ambíguas, passam através de um domínio cultural que tem pouco, ou quase nenhum, dos atributos do passado ou estado futuro” (TURNER, 2013, p.97). As atribuições dos MN são restritas. Enquanto MN, eles não tem direito ao voto nas eleições e nem podem se candidatar a cargos de liderança. Desse modo, os Membros Novos se tornam agentes marginais na estrutura de relações sociais da AIESEC. Nesse momento, ele ainda não tem voz, não pode opinar sobre quais membros consideram os melhores para liderar seu time ou a organização como um todo. A sua participação se restringe a conhecer os processos, “absorver o grande volume de informações”, é a fase de *Engagement With AIESEC*⁵⁴ da experiência na instituição. É dessa forma que o neófito, nos termos de Turner “deve ser uma *tábula rasa*, uma lousa em branco, na qual se inscreve o conhecimento e a sabedoria do grupo, nos aspectos pertinentes ao novo *status*.” (2013, p.104).

No entanto, no evento WD, por meio de um rito simbólico análogo ao rito de batismo cristão, o indivíduo marginal, liminar deixa sua condição de intermediário e marca sua passagem à nova posição social de Membro Pleno. Os ritos de passagem são definidos por Van Gennep como “ritos que acompanham toda mudança de lugar, estado, posição social de idade” (*apud* TURNER, 2013, p. 97). Os ritos de passagem para Gennep possuem três fases: os ritos de separação, os ritos de margem e os ritos de agregação. Para o caso dos Membros Novos, analisaremos o rito de passagem dos aiesecos enquanto rito de margem e rito de agregação. Como já mencionado, os Membros Novos antes da participação no evento WD ainda não ocupam a posição de reconhecimento como “ativos” na organização. Eles estão sendo “avaliados” e observados pelos membros iniciados. Desde a entrada do membro, passando pelo

⁵⁴ As fases de Experiência de AIESEC são descritas na seção 2.4 do Capítulo 2.

processo de seleção e adaptação ao cotidiano da organização até a chegada do evento pode ser considerado o período de rito de margem.

A mudança ocorre no momento que precede o rito de batismo em si, são atos simbólicos preliminares ao momento ritual. O anúncio da *chair*, Amanda que havia chegado o momento do *Speech*, foi recebido com muita euforia pela plateia. O *Speech* é todo discurso pessoal do membro no qual ele fala sobre sua experiência singular na AIESEC. O MN teria um minuto e trinta segundos para se apresentar, falar porque está na AIESEC e porque quer ficar na organização. O momento do *Speech* é interessante, pois, é o momento em que o Membro Novo deixa a sua posição inferior de iniciante, na hierarquia social e toma a palavra. É uma ausência de *status*, na qual o posicionamento na estrutura social está temporariamente suspenso; é o fenômeno que Turner (2013) denominou de *communitas*. Esta modalidade de relação social possui um componente sagrado:

(...) adquirido pelos beneficiários das posições durante os *rites de passage*, graças aos quais mudam de posição. Algo da sacralidade da transitória humildade e ausência de modelo toma a dianteira e modera o orgulho do indivíduo incumbido de uma posição ou cargo mais alto. (TURNER, 2013, p.99)

O processo dialético que abrange a experiência sucessiva do alto e do baixo, da *communitas* e estrutura, homogeneidade e diferenciação (TURNER, 2013, p.99) fazem com que os iniciantes deixem de ser espectadores para se tornarem protagonistas. Mesmo que o tempo para seu discurso seja apenas de um minuto e meio, todos os MN teriam seu momento de falar para todos – incluindo membros plenos, *alumni* e os integrantes da diretoria. Há uma inversão da estrutura hierárquica, no qual a posição da fala é momentaneamente tomada por aqueles que ocupam posição social inferior. Anunciados os nomes dos “iniciantes”, cada um se levantou e se posicionou de frente ao público, lado a lado. Eram oito membros novos. Nos *speeches*, contaram sobre as experiências vividas na organização, suas trajetórias, quais as motivações que os levaram a entrar na AIESEC, suas impressões pessoais. A chance de desenvolvimento profissional, agregado ao desenvolvimento pessoal, foram apontados por Gustavo e Beatriz como diferencial que os prendem à organização. Eles disseram ter encontrado na organização a oportunidade de por em prática aquilo que já tinham aprendido na teoria nos seus cursos na faculdade e, com isso, puderam reforçar suas convicções quanto à trajetória profissional. Não tão esclarecidos quanto aos objetivos para entrar na

organização, outros novatos expressaram a curiosidade sobre a “paixão” que movia seus amigos, membros da AIESEC, sempre se referiam à organização:

“eu entrei para AIESEC com intuito de festas! Aproveitando um momento meu muito alegre na faculdade, o Fábio me convidou, disse que era super animado, que mudou a vida dele e eu quis entrar também (...). Depois de ontem à noite, depois daquele chororô que rolou aqui eu pensei: Eu quero isso pra mim também! Acho que foi a primeira faísca, e eu tô começando a me apaixonar também por isso aqui, posso dizer que estou “num relacionamento enrolado com a AIESEC (risos)”. (Mateus no seu *Speech* de Membro Novo, em 28/04/2013 no *Writing Days*.)

Lucas e Patrícia também entraram para a organização através de amigos, que os “convenceram” a conhecer a AIESEC:

Eu entrei na AIESEC por causa de uma amiga minha de faculdade. Tipo, ela falava muito sobre a AIESEC, ela falava tipo, o tempo inteiro, ela tinha um amor muito grande pela AIESEC (...). Aí ela me convenceu, eu resolvi entrar pra ver se quem sabe eu também sentia isso que ela sente! (Lucas no seu *Speech* de Membro Novo, no *Writing Days*, 28/04/2013).

A minha melhor amiga entrou pra AIESEC e o tempo dela pra mim diminuiu muito, e eu fiquei muito brava! Mas ela disse pra eu conhecer, que era a minha cara. Aí eu fui no EFA (encontro de familiares e amigos) e vocês me convenceram que era uma coisa legal e eu resolvi arriscar e entrei! (Patrícia no seu *Speech* de Membro Novo, no *Writing Days*, 28/04/2013).

A rede de amigos que vão agregando mais amigos para entrar na AIESEC é um fato muito comum nas trajetórias dos membros dentro da organização. Motivados pelo interesse que os amigos despertam ao falarem das iniciativas da entidade - do trabalho voluntário e a oportunidade de fazer um intercâmbio – são razões comuns para que jovens se interessem no ingresso para AIESEC. Percebi, nas falas dos membros novos, uma sensação de acolhimento, de “ter encontrado o seu lugar”. Lucas revela que era muito mais tímido e depois de entrar na organização isso melhorou bastante: “há um tempo atrás eu nem pensaria em participar de um evento como esse, eu tinha poucos amigos e era bem tímido” (pronunciado no seu *speech*). O pertencimento também é expresso por meio dos valores e ideais compartilhados, tal como afirma Fernanda no seu *speech*: “ao conhecer a AIESEC ficou muito claro pra mim que aquilo que eu quero, os meus valores se alinham muito bem com os da AIESEC. Aqui eu acho que realmente eu encontrei a paixão, e é isso que me faz querer continuar!”. Luciano falou sobre a receptividade que o conquistou no grupo, “fui muito bem recebido aqui na AIESEC, a

Ana (VP de GCDPO – *Global Community Development Program Outgoing*) me ajudou muito quando eu cheguei. Foi como se ela já me conhecesse há muito tempo e também cobrando, como se já me conhecesse há muito tempo também! (risos)”.

Através do *speech*, os membros novos já incorporam os elementos discursivos da organização como “alinhamento aos valores”, “impactar dentro e fora da organização”, “crescimento pessoal”, aliados a isso a demonstração de devoção à organização. A intenção era mostrar o quanto se estava envolvido, ou pelo menos, indicar a intenção de envolvimento a partir das experiências de cada um dentro da entidade. Afinal, naquele momento, eles estavam sendo “avaliados” pelo EB (*Executive Board*), que são os juízes que definem se os MN foram aprovados ou não. Assim descrito no site da organização: “Essa é a hora do membro novo ser avaliado. Verifica se tudo que o membro novo diz realmente corresponde com as suas atitudes durante todo o processo. Avalia-se o que foi feito, quais atividades ele exerceu, eventos que ele participou etc.”⁵⁵. O *speech* é o primeiro ato que marca a passagem de posição social. Aqui, o rito de margem vai cedendo espaço para o rito de agregação, simbolizado pelo rito de batismo com o copo d’água.

Após o *Speech*, todos se dirigiram para a área externa do sítio, na área das piscinas e lá aconteceria o “rito do copo d’água”. Aliás, como me disse um dos membros “que para tudo na AIESEC tem a hora de levar água na cabeça”. Em conversa com um dos membros, ele contou que em toda eleição, quando você alcança um cargo de liderança tem esse momento. Seria uma espécie de consagração pela nova responsabilidade que foi dada ao membro, é o ato pelo qual o grupo simboliza seu voto de confiança. Para se tornar um Membro Pleno, o Membro Novo já passou pelas etapas de seleção⁵⁶, em alguns casos já fez o intercâmbio⁵⁷ e após o *speech* será oficializado ou não a sua inserção no grupo. Sobre a possibilidade de uma rejeição do MN, no caso ele não ser “batizado” com o copo d’água é algo que nenhum membro tem conhecimento de ter acontecido. O momento do batismo é simbólico, no sentido de que todos que estão no evento, fizeram o *speech* serão “aprovados” pelos seus líderes (o LCP e os VPs). Mas não deixa de ser uma forma de avaliação a que são submetidos os MN em

⁵⁵ AIESEC-BH *Learning Center*. Disponível em <<http://lc.aiesecbh.org/Speech>>. Acesso em 13 abril de 2014

⁵⁶ O processo de seleção foi descrito na seção 2.4 do Capítulo 2 da dissertação.

⁵⁷ As fases de “Experiência de AIESEC” foram descritas na seção 3.3 do Capítulo 3 da dissertação.

demonstrar comprometimento com a organização. Os membros do EB, como líderes dos novatos, assumem a postura de julgar se aquele membro está apto a “entrar para o time”. Além disso, há uma avaliação constante por parte dos líderes dos times se os membros “estão cumprindo seu papel”: avaliam a assiduidade e o fator de desempenho de produtividade. Exige-se 70% (setenta por cento) de aproveitamento, caso o membro não atinja este percentual, ele é avaliado pela diretoria se deve permanecer na organização ou não⁵⁸.

De fora do salão de festas, na área das piscinas todos aguardavam ansiosos “o momento do copo d’água”. Os Membros Novos se posicionaram lado a lado, e atrás com os copos de água nas mãos os VPs aguardavam o comando do LCP. Bruno se dirige aos MN e pergunta: “Todos preparados?”, em seguida fazendo o gesto com as mãos do *Tum Tum Pá* e faz a chamada “A AIESEC BH quer saber quem são os novos membros agora?”, e todos começam a fazer a contagem regressiva: 3..., 2..., 1... e os VPs jogam os copos com água nos agora batizados Membros Plenos. Em seguida, eles recebem os cumprimentos dos VPs e do restante do grupo, parabenizando-os pela conquista. É nesse momento que acontece o rito de agregação do membro iniciante. Através do batismo ele pode se considerar inserido na organização, e a cada copo d’água recebido o comprometimento com a organização é renovado, assumindo para si a responsabilidade que o restante do grupo depositou com aquele ato simbólico. Assim, o batismo na AIESEC é uma forma de (re) conectar laços de pertencimento com a organização. É a terceira fase do rito no qual consuma-se a passagem, é aqui que o iniciante (MN) passa a fazer parte da AIESEC como membro pleno, está inserido no grupo, agora tendo direitos e obrigações perante a organização:

O sujeito ritual, seja ele individual ou coletivo, permanece num estado relativamente estável mais uma vez, e em virtude disto tem direitos e obrigações perante os outros de tipo claramente definido e “estrutural”, esperando-se que se comporte de acordo com certas normas costumeiras e padrões éticos, que vinculam os incumbidos de uma posição social, num sistema de tais posições. (TURNER, 2013, p. 97).

⁵⁸ AIESEC-BH *Learning Center*. Disponível em <http://lc.aiesecbh.org/Membresia> acesso em 13 abril de 2014

3.5- Cidadania além das fronteiras

Os jovens aiesecos se consideram cidadãos globais. E assim se intitulam não apenas aqueles que foram fazer intercâmbio no projeto de trabalho voluntário com o mesmo nome, mas aqueles que trabalham voluntariamente no escritório local da organização e que vivem no seu cotidiano, experiências que eles consideram de impacto global.

Nos encontros e reuniões da organização observadas em campo, há uma meta audaciosa de impactar todos os jovens do mundo, já que o objetivo principal da AIESEC é o desenvolvimento dos membros para que se tornem um agente positivo de mudança. Uma das vias de realização dessa meta é o programa Cidadão Global, visto que o jovens saem dos escritórios locais com a missão de causar o impacto positivo na sociedade de destino do intercâmbio. No programa de trabalho voluntário, os jovens participam de projetos sociais em “localidades carentes”, geralmente em escolas, ONGs, universidades, campo de refugiados com objetivos de ensino de novas línguas, educação cultural, execução de *workshops* sobre sustentabilidade, direitos humanos, liderança.

A chance de viver uma experiência de voluntariado em um país estrangeiro é enfatizada nas falas e na prática dos membros da organização que se consideram agentes de mudança daquela realidade com o trabalho social que realizam. Vanessa, 20 anos, estudante de Relações Internacionais e membro da AIESEC participou de um projeto em uma ONG no Egito sobre direitos da Mulher. Ítalo, 21 anos, estudante de Administração Pública fez parte de um projeto que visava ministrar *workshops* sobre liderança para adolescentes de escolas públicas e universidades no Vietnã. Luís, 23 anos, estudante de Direito participou de um projeto para ensino de inglês e *workshops* sobre liderança e sustentabilidade na Turquia para adolescentes. Estes jovens relataram sobre a importância de ter realizado os projetos sociais nos países de intercâmbio, e como eles consideram que o trabalho social que realizaram modificou a realidade daquelas localidades:

Meu projeto era ensinar liderança para jovens, porque lá eles carecem muito disso. Igual eu falo, se no Vietnã tivesse uma reforma de processo ia tornar o país desenvolvido. Eles são muito teimosos!” [Ítalo, Entrevista realizada em 20/03/2013].

O projeto que trabalhei lá era com adolescentes de 14 a 16 anos, uma espécie de *Summer Camp*, foi no verão. Nós tínhamos dois objetivos:

um que era o ensino do inglês para esses alunos, mas a gente tinha que buscar uma linguagem mais simplificada porque eles não tinham o domínio do inglês. E também dávamos *workshops* sobre temas escolhidos pela AIESEC de lá, que foram sustentabilidade, gestão de time, gestão de tempo, liderança. A gente fazia algumas dinâmicas para ensinar inglês, apresentava sobre a cultura do nosso país, cada intercambista falava sobre seu país. O projeto foi muito amplo, realmente foi um desafio. Principalmente por causa da barreira linguística! Porque lá os estudantes, é como se fosse aqui no Brasil, tem noção de inglês, mais muito básico, então a gente tinha que elaborar estratégias para superar isso” [Luís, entrevista realizada em 13/06/2013]

Ensinando liderança para jovens vietnamitas ou dando a oportunidade para que estudantes de ensino médio na Turquia aprendam o inglês são as oportunidades que os membros da AIESEC consideram como “impactos positivos na sociedade”. Outro caso foi com Vanessa, que trabalhou numa ONG de direitos da Mulher no Egito. Ela conta que sua experiência na ONG foi na parte administrativa de gestão de projetos. Mas ela tinha contato com casos de violência contra a mulher, além de relatar experiências que ela mesma tinha vivido como insultos de homens na rua, o que a deixou muito incomodada e motivou a reunir-se com outras intercambistas da AIESEC e fazer um movimento contra a violência à mulher:

A gente sentia na pele o que essas mulheres passavam porque daqui a um ou dois meses aquilo ali acabaria nas nossas vidas. Mas pensa numa mulher que tem que viver isso todos os dias? Que tem que abaixar a cabeça se um homem a insulta com termos pejorativos de cunho sexual? Então a gente discutia isso com os universitários. Porque a gente tinha muito contato, já que a AIESEC é uma organização universitária, é um intercâmbio de universidade para universidade, a gente convivia muito com os universitários de lá. Então a gente resolveu que tinha que tentar mudar a cabeça deles mesmo, dos jovens que estavam se formando nessa sociedade. Aí a gente começou um movimento próprio de intercambistas mulheres, passando nas universidades, falando que isso não era certo. [Vanessa, entrevista realizada em 02/04/2013].

Apesar de defender o respeito à diversidade de outras culturas, vemos nessas falas, como os membros da instituição pregam um acesso a valores universais. Liderança, domínio de uma língua universal, igualdade de gênero são tomados como “direitos globais” que todos deveriam ter acesso em qualquer parte do mundo. Vemos aqui a tentativa de implantação de uma cidadania planetária. Rubem Fernandes (1995) nos alerta para os riscos que uma participação cidadã pode causar ao “reivindicar os

direitos de cidadania em escala mundial num contexto de espantosa desigualdade, de memória histórica injuriada, de ameaças ecológicas e de hierarquias de valores divergentes” (1995, p.1). A observação etnográfica dos eventos promovidos pela AIESEC, como palestras e conferências abertas ao público e também encontros de participação restrita mostrou uma visão de mundo mais geral da organização no sentido de uma convocação coletiva de conscientização da responsabilidade com as causas sociais globais e o papel do *jovem* como líder para realizar o impacto positivo social.

Não podemos deixar de observar como a construção de uma cidadania em escala global, a partir da observação desse grupo de jovens deixa de lado a concepção de uma cidadania formal (HOLSTON, 1995) que tem como referência o aparelho estatal e volta-se para as esferas privadas, ou a sociedade civil. A cidadania formal se refere ao pertencimento a uma comunidade política, no caso da história moderna, é a condição de membro do estado-nação (HOLSTON, 1995, 250). Talvez se perceba aqui um fenômeno de mudança de referência sobre a quem se recorrer para reivindicar seus direitos. Como Canclini (2010) propõe ao relacionar as novas formas de exercício da cidadania em relação ao consumo de bens privados e meios de comunicação. Para o autor, homens e mulheres, sobretudo os jovens, na busca por obter informações às perguntas próprias dos cidadãos e quem representa seus interesses, encontram as respostas “antes pelo consumo privado de bens e meios de comunicação do que pelas regras abstratas da democracia ou pela participação em organizações políticas desacreditadas.” (2010, p.14). Os jovens da AIESEC prezam por ser uma organização sem cunho político, e de aceitar jovens de “diferentes formações culturais, religiões e interesses, porém todos com o objetivo único de se desenvolverem a fim de se tornar um agente positivo de mudança”⁵⁹.

A descrença no ato político é consequência do descrédito que “o mercado atribuiu a esta atividade, se mostrando mais eficiente para organizar as sociedades, mas também devorando-a, submetendo a política às regras do comércio, da publicidade, do espetáculo e da corrupção” (CANCLINI, 2010, p.34). Dessa forma, o antropólogo argentino argumenta que é necessário dirigir-se ao núcleo do que na política é a relação social: o exercício da cidadania. O autor propõe pensar na relação entre cidadania e consumo. No entanto, em primeiro lugar importante desvincular à ideia de consumo

⁵⁹ AIESEC-BH. Disponível em: <<http://www.aiesec.org.br/conheca-a-aiesec/o-que-e/>>. Acesso em 04 jul. de 2013.

como tipo de comportamento irracional, no qual o indivíduo seria guiado por impulsos primários voltados às regras do mercado e das propagandas publicitárias. Por outro lado, desconstruir concepções de que os cidadãos atuam em função de uma racionalidade dos princípios ideológicos, reduzindo a cidadania apenas a uma questão política, no qual acredita-se que as ações dos indivíduos, como o voto são determinadas em função das suas convicções individuais e pelo modo como raciocinam nos confrontos de ideias (CANCLINI, 2010, p.35).

Sem desconsiderar os instrumentos da economia e da sociologia política para analisar a relação entre consumo e cidadania, Néstor Canclini sugere à perspectiva antropológica para discutir de que forma o “consumo serve para pensar” (2010, p. 35). Sua hipótese parte do pressuposto de que quando “seleccionamos os bens e nos apropriamos deles, definimos o que consideramos publicamente valioso, bem como os modos de nos integrarmos e nos distinguirmos na sociedade, de combinarmos o pragmático e o apazível” (2010, p.35). Nesses moldes, sua proposta envolve uma abordagem sobre cidadania cultural, onde considera-se que:

Ser cidadão não tem a ver apenas com os direitos reconhecidos pelos aparelhos estatais para os que nasceram em um território, mas também com as práticas sociais e culturais que dão sentido de pertencimento, e fazem com que se sintam diferentes os que possuem uma mesma língua, formas semelhantes de organização e de satisfação das necessidades. (CANCLINI, 2010, p.35)

As práticas de associativismo voluntário no qual os jovens da AIESEC exercem seu papel de cidadãos ilustram um quadro no qual podem ser traçados características de novas formas de “ser cidadão”. Comprometimento diante de situações globais, num caráter solidário à grupos cujas necessidades e interesses fogem da sua realidade cotidiana pode ser um dos aspectos que levam esses jovens a buscar em outros países sanar demandas sociais que antes deveriam ser de responsabilidade do Estado. Um outro lado da moeda pode apontar para formas de atuação da cidadania que estejam imbricadas pelas formas de consumir. Os jovens estão cada vez mais alucinados por suprir a ampla variedade de escolhas sobre o que se consumir e quais informações apreender, diante do acesso à recursos das tecnologias da informação e audiovisuais que bombardeiam cotidianamente seu universo. Imagens que mostram diferentes povos, culturas exóticas despertam nos jovens o desejo por conhecer de perto lugares, pessoas, histórias. Mas, orientados por uma lógica mercantil, de levar a “cidadania global” à

diferentes povos, caem num perigoso projeto ideológico de homogeneizar culturas, desprezando o valor à diferença.

CAPÍTULO 4- JOVENS EM TRÂNSITO: deslocamentos espaciais e simbólicos

Elaboramos até o momento um quadro que define os parâmetros nos quais os atores em questão – os aiesecos – traduzem em suas práticas sociais aquilo que representa a formação de liderança. As viagens de intercâmbio, como parte da experiência que forma tais líderes é o modo pelo qual os ideais pregados pela AIESEC propagam-se. A discussão proposta neste capítulo tem o intuito de pensar a relação desses jovens e as possibilidades de deslocamentos que a experiência de intercâmbio evoca: não só o sentido de deslocamentos espaciais, experimentados por eles, mas também os deslocamentos emocionais de trânsitos entre o ser jovem e as responsabilidades de uma vida adulta. Também uma importante questão geracional emergiu da observação etnográfica de um encontro entre gerações de aiesecos, da qual a condição de ser jovem foi acionada em contraposição à experiência de um *alumnus* mais velho. E os significados atribuídos pelos intercambistas às questões sobre o “choque cultural”, que a AIESEC faz questão de orientá-los porém, não exige que tais situações aconteçam. O intuito da organização é precaver os jovens para tais “choques”, com isso ensinam aos intercambistas como adotar uma postura de “aceitação” em relação à diferença cultural, o que me fez pensar na relação entre a proposta de diversidade cultural enquanto discurso ideológico da AIESEC e a ideia de um novo cosmopolitismo, diante das reconfigurações dos fluxos globais que estes atores realizam.

4.1- Jovens que se movem: trânsito entre lugares e entre gerações

Em todas as rodas de conversas, nas festas ou nos intervalos das plenárias um assunto bem comum entre os jovens aiesecos era contar sobre sua experiência de intercâmbio. Muitos gostavam de evidenciar o exotismo do país de destino, relatar os imprevistos que vivenciaram durante a viagem, ou falar sobre o clima, a comida, a língua. Alguns jovens que conversei haviam acabado de chegar de viagem, outros já estavam com data para partirem e, também havia aqueles que planejavam suas viagens para as próximas férias, ou quando concluíssem os estudos na faculdade. O deslocamento espacial faz parte do cotidiano desses jovens. Eles fazem planos, criam expectativas quanto à experiência de viagem, mobilizam familiares, amigos, namorados e namoradas na ansiedade que precede a partida. Providenciar passaporte, visto,

informar-se sobre as condições oferecidas pela instituição no país de destino, traçar roteiros turísticos são providências que antecedem a viagem do intercambista. Entre eles, a expectativa aumenta para os que fazem uma viagem internacional pela primeira vez.

Ítalo, 20 anos, estudante de Administração Pública conta que com as viagens que fez ele “aprendeu a se virar”. O sentimento de independência que o intercâmbio proporciona é fato que os jovens costumam valorizar. Para Ítalo, a experiência no exterior o fez experimentar não só a independência, mas por outro lado, a responsabilidade por si próprio, num outro país, longe de sua família. Ele conta que mesmo antes da viagem já se considerava independente, segundo ele, desde os tempos do ensino médio. No retorno do seu intercâmbio, disse que percebeu algumas mudanças em relação ao modo como era tratado pela sua família.

Principalmente de sua mãe, pois como ele relatou na entrevista, “antes do intercâmbio minha mãe me deixava sair, de boa, mas tinha que avisar aonde eu ia. Agora, ela nem pergunta mais pra onde eu vou e que horas pretendo voltar!”. A atitude “despreocupada” da mãe de Ítalo, depois do retorno do intercâmbio revelam aspectos importantes daquilo que se poderia caracterizar como a ascensão do jovem para a vida adulta. Foi uma experiência que implicou não só transformações na conduta individual dele, como também na sua relação com a família. O modo como Ítalo é tratado pela mãe, como mais responsável, e porque não, mais maduro, o fez se sentir mais independente. Mas o que realmente significa para esses jovens ter viajado para o exterior e ter que *se virar* num país estranho? Qual o sentido de se tornar independente ou ter mais responsabilidade perante a família, os amigos e outros círculos sociais do qual o jovem de classe média, membro da AIESEC faz parte? A experiência de intercâmbio para esses jovens pode significar um passo para a vida adulta?

No meio dessa turbulência de acontecimentos na vida do jovem aieseco: viajar, se deslocar, distanciamento da família, dos amigos, da sua vida cotidiana com rotinas bem definidas para um novo país, com pessoas e costumes estranhos à sua realidade, são fatos que referem-se a um estilo de vida de indivíduos que optaram por não permanecerem no mesmo lugar. Opção que é possível perante as condições de jovem de classe média da qual os aiesecos pertencem. Estilo de vida, noção que para Giddens define o conjunto de “práticas que um indivíduo abraça, não só porque essas práticas

preenchem necessidades utilitárias, mas porque dão forma material a uma narrativa particular de autoidentidade” (GIDDENS, 2002, p.79). Portanto, estilo de vida é uma noção útil não só para pensar nas práticas de viajar, mas também na identificação do universo de ser jovem no contexto contemporâneo. Para Szapiro e Resende (2010) *ser jovem* no mundo atual, mais do que servir para determinar uma idade de vida, tornou-se um estilo de vida. A imposição social de múltiplas performances e de flexibilidade, próprias da contemporaneidade, fez com que a ideia de permanecer jovem, da qual o indivíduo acredita estar livre de determinações, aberto a todas as direções e sempre disposto a recomeçar soasse sedutora para o novo sujeito, fruto do contexto pós-moderno, que busca a constante reinvenção de si (SZAPIRO; RESENDE, 2010).

Nesse mesmo sentido, a antropóloga Guita Debert (2010) aponta para os processos na sociedade contemporânea que transformaram a juventude em um valor, que pode ser conquistado em qualquer etapa da vida, através da adoção de formas de consumo e estilos de vida adequados. Na sociedade de consumo, o direito de escolher é um dever de todos. Portanto, indivíduos que não se mostram capazes de aumentar sua autoestima e fazer da vida uma experiência gratificante são considerados consumidores que falharam em adotar bens e serviços adequados. Para a autora, numa sociedade hierarquizada como a brasileira, nos setores economicamente mais privilegiados, ser adulto indica aqueles que se mostraram incapazes de adotar estilos de vida e formas de consumo para se manterem jovens. Por outro lado, entre as camadas mais pobres, a vida adulta se traduz como uma espécie de fantasia inatingível. Fato é que, estes indivíduos são discriminados como incapazes de alcançar um estágio de completa maturidade (DEBERT, 2010). É necessário reconhecer, sob tal aspecto, que se a responsabilidade individual de escolha é igualmente distribuída, os meios para agir de acordo com essa responsabilidade não o são.

O fenômeno caracterizado por Guita Debert como dissolução da vida adulta ganha significados distintos numa sociedade marcadamente hierárquica como é a sociedade brasileira. A liberdade de escolha, tal como argumentado por Bauman (1998 *apud* DEBERT, 2010), é um atributo graduado, se considerarmos a liberdade de ação à desigualdade fundamental da condição social. Nesses moldes, a imposição do “dever da liberdade sem os recursos que permitem uma escolha verdadeiramente livre pode ser a receita para uma vida sem dignidade, repleta de humilhação e autodepreciação” (DEBERT, 2010, p. 66). A autora nos dá o exemplo de como o ideal de eterna

jovialidade, como marca da sociedade de consumo, torna-se uma idealização, por vezes, fora do alcance para as classes mais pobres, “posto que a gravidez na adolescência das suas meninas e o envolvimento dos seus meninos na violência urbana servem como uma explicação social para a fantasia tão desejada e inatingível de uma etapa da vida dos mais pobres caracterizada pela maturidade, responsabilidade e compromisso” (DEBERT, 2010, p.67).

Os limites de idade cronológica para determinar a juventude como etapa da vida, embora sejam legítimos para garantir o acesso dos indivíduos a direitos e deveres político-jurídicos não instituem uma colagem dos indivíduos a cada faixa etária. Manipulações de representação da idade através de cirurgias estéticas, vestuário, consumos culturais são fatores que causam maior embaralhamento das fronteiras que separam as gerações. Outra denominação para essa nova categoria de sujeitos é sugerida por Pais (2009) como a geração de fronteira ou geração sanduíche, constituída por esses *jovens adultos*. Para entrar na AIESEC ser jovem é condição fundamental. No entanto, que *jovem* é esse que a organização quer para compor sua membresia?

O corte de idade cronológica é bem preciso: pessoas entre 18 a 30 anos. Constatei, nas incursões etnográficas, que a maioria desses jovens está na faixa etária entre 20 a 25 anos. Esses indivíduos estariam exatamente nessa *fronteira de geração* de que fala Pais (2010), estão na passagem do que se entende cronologicamente por juventude e a inserção para o universo adulto. A maioria desses jovens ainda moram na casa dos pais. Como universitários alguns obtêm certa renda dos estágios que fazem, (no entanto, isso não é regra geral, visto que muitos estágios não são remunerados) conciliando seu tempo entre as aulas da faculdade, a carga horária do estágio e o trabalho na AIESEC. A remuneração recebida pelos jovens é destinada para consumo próprio, como gastos com saídas para bares, festas, cinema ou outras atividade de entretenimento que o jovem se interesse. O ideal de independência, principalmente financeira é muito valorizado entre eles, algo que os aproximaria da condição tradicional de vida adulta. No entanto, ao que parece, eles não querem deixar de ser jovens, e esse embaralhamento das fronteiras geracionais, conforme Pais (2009), indica um prolongamento da juventude, em que a crença na liberdade de escolha, própria do contexto contemporâneo, os fazem apostar na garantia de liberdade (independência) e ao mesmo tempo a possibilidade de permanecerem *jovens adultos*.

Diferente dos primeiros salários recebidos por jovens das camadas mais pobres, o dinheiro dos jovens das classes médias, na maioria das vezes, não significa complementação da renda familiar⁶⁰. Na concepção dos pais dos jovens de classe média, o dinheiro serve para os filhos criarem mais responsabilidades sobre questões financeiras, contudo não dependem dos salários dos filhos para o sustento da família. É o que fez Ítalo, juntando o dinheiro recebido no estágio para custear as despesas com o intercâmbio.

Ser livre para fazer suas escolhas, ter autonomia e independência financeira é o ideal de qualquer jovem de classe média que está cursando uma faculdade ou acabou de se formar. Os aiesecos se enquadram nesse perfil. Jovens de classe média cursam graduação em instituições particulares (PUC-MG, UNI-BH, FUMEC, Fundação João Pinheiro), em cursos como de Relações Internacionais, Administração, Relações Públicas, Publicidade. Na UFMG, alguns aiesecos estão cursando Arquitetura, Direito, Engenharia, Economia, Psicologia. Para esses jovens, que aspiram por sucesso em suas carreiras profissionais, o pacote de experiência prática empresarial incluindo um intercâmbio profissional ou voluntário para agregar ao currículo é bem atrativo. No entanto, esses jovens pró-ativos, com espírito de liderança são, em sua maioria, ainda dependentes financeiramente dos pais. A vontade de ser independente, viajar, a escolha de uma profissão por vezes é negociada e depende do consentimento dos pais.

A preocupação dos pais com seus filhos num país distante e “estranho”, para os padrões normalmente seguidos pelos jovens nos destinos de intercâmbio é algo relevante nas falas dos intercambistas. O que interfere na decisão final sobre qual país o jovem escolherá para a realização da sua viagem de intercâmbio. Laís, 21 anos, fez seu intercâmbio na República Tcheca. Ela disse que tinha preferência em fazer seu intercâmbio voluntário na África, mas como seus pais não concordaram, ela acabou indo para um país do Leste Europeu. O trabalho voluntário consistia em ministrar aulas de inglês e diversidade cultural para crianças em escolas públicas. Alguns jovens se orgulham por ter arcado com os custos da viagem sem a “ajuda” financeira dos pais, como contou Ítalo. Ele disse que essa autonomia o permitiu escolher o país para o qual

⁶⁰ Sobre os deslocamentos sociais e geracionais de jovens em relação a suas famílias nas classes populares consultar FELTRAN, Gabriel S. “**Fronteiras de Tensão**: um estudo sobre política e violência nas periferias de São Paulo”, 2008. 363 p. Tese (Doutorado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas., Campinas, 2008.

gostaria de ir na sua viagem de intercâmbio, mesmo revelando que os pais inicialmente foram resistentes ao saberem que o filho escolhera o Vietnã para viajar.

Ítalo disse ter “juntado a grana” deixando de fazer as coisas que gosta como sair com os amigos para festas. Ele faz estágio remunerado e trabalha na AIESEC de forma voluntária. Mora com os pais e não precisa se preocupar com despesas domiciliares como aluguel, alimentação, etc. Esses dois exemplos, Laís e Ítalo ilustram uma questão que se coloca para muitos jovens de classe média na sociedade brasileira: o acesso a bens e recursos proporcionados por situação econômica mais favorável oferecem condições para maior liberdade de escolhas de consumo. No entanto, a ilusória autonomia para “decidir seu próprio futuro”, muitas vezes é negociada pela situação, ainda dependente financeiramente, dos vínculos familiares. Realidade que não se cruza com a de jovens das camadas populares.

Não pretendo aqui me debruçar mais detalhadamente sobre as diferenças entre jovens de diferentes classes⁶¹. O que proponho para o alcance deste estudo, é constatar a pluralidade do universo daqueles que chamamos de *jovens*. Suas aspirações, projetos e sonhos variam, de maneiras bem distintas, se considerarmos jovens de camadas populares e jovens de classes mais favorecidas. Para Bourdieu, a categorização do indivíduo, a partir de uma idade biológica é socialmente manipulada e manipulável:

O fato de falar de jovens como se fossem uma unidade social, um grupo constituído, dotado de interesses comuns, e relacionar estes interesses a uma idade definida biologicamente já constitui uma manipulação evidente. (BOURDIEU, 1978, p.2)

Os espaços físicos nos quais esses jovens circulam também revelam mais do que simples deslocamentos entre lugares. Há também os deslocamentos simbólicos, emocionais e culturais. Podemos dizer que esses jovens estão *em trânsito*. O trânsito a que me refiro aqui não é somente o movimento de deslocar-se de um território para

⁶¹ Na antropologia, há uma literatura que discute a questão, ver PICCOLO, Fernanda. “Desigualdades sociais, práticas educativas e juventude na favela carioca”, e COSTA, Sandra Regina Soares “O que é ser “novo” na baixada fluminense: notas sobre representação da juventude entre as camadas populares. In: VELHO, G.; DUARTE, L.F. (orgs.) **Juventude Contemporânea: cultura, gostos e carreiras**”. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2010; CARRANO, P.C; DAYRELL, J “**Jovens no Brasil: difíceis travessias de fim de século e promessas de um outro mundo**”, disponível em <http://www.uff.br/obsjovem> acesso em 03 out. de 2013; PESSANHA, Delma, “**Juventude, Trabalho e Instituições Filantrópicas**”. In: Saúde e Sociedade, v.15, n.3, p.99-114, set-dez 2006.

outro. O processo pelo qual esses jovens são submetidos com as experiências de viagem impõe novas responsabilidades: tomar atitudes e decisões por conta própria, assumir riscos dessas atitudes sem o suporte familiar.

O trânsito que esses jovens vivenciam ao deslocar-se de um país para outro também é um trânsito subjetivo, uma passagem do *ser jovem* para a condição de *jovens adultos*. A juventude ainda é considerada por muitos, como fase de transição. É o momento em que o indivíduo opera a passagem da escola para a vida profissional, da família de origem para a família matrimonial, portanto ter o primeiro emprego, se casar, ter o primeiro filho geralmente são acontecimentos que marcam a passagem da juventude para a idade adulta. Mas o quadro que se apresenta hoje, analisando as trajetórias dos jovens das sociedades modernas, constatou-se que esses ritos mencionados como marcos para se tornar adulto sofreram mutações. Os traços que delimitam as fronteiras entre diferentes fases da vida são mais fluídos e descontínuos (PAIS, 2009, p.373).

Há algumas décadas, os ritos de passagem marcavam a transição do jovem para a vida adulta, entre eles o casamento e a obtenção de um trabalho constituíam momentos-chave para aquisição do estatuto de adulto. Para muitos jovens, o casamento deixou de ser prioridade, dando lugar à maiores investimentos na carreira profissional, nos estudos para se qualificar para o mercado, como um reflexo da individualização do mundo capitalista. Com isso, a decisão de sair da casa dos pais é cada vez mais adiada. Aqueles que se casam, podem voltar à família de origem após um divórcio. Diante de uma crescente *reversibilidade* das trajetórias para a vida adulta (emprego/desemprego; casamento/divórcio; abandono/retorno à escola ou a família de origem), José Machado Pais (2009) considera que os jovens se encontram diante de uma situação de *anomia*. Para muitos jovens, a dificuldade de conseguir emprego ou o desequilíbrio no mercado matrimonial causam incertezas em relação ao futuro. A situação de *anomia* se dá quando necessidades essenciais de segurança e autoestima não se satisfazem ou quando sentimentos de pertença identitária se fragilizam (PAIS, 2009, p.380).

A posição de indeterminação (MAUGER, 2013) faz do jovem um indivíduo que transita entre uma posição social inicial, definida pela família de origem e pela posição escolar, a uma posição futura de possibilidades de inserção profissional e alianças matrimoniais. Mas chegar a idade adulta não é sinônimo de ter alcançado o paraíso da

vida social. Carmen Souza (2004) chama a atenção para o cuidado de se tomar a juventude como fase provisória que decorre de uma compreensão da vida adulta, como se esta fosse estável, fato que não se sustenta hoje, num cenário contemporâneo marcado pela incerteza, mobilidade, transitoriedade e abertura para a mudança.

É nessa situação de transitoriedade e fragilização da pertença identitária que parece se situar alguns jovens que procuram a AIESEC. É o caso de Luana, 27 anos, ao dizer que sente como se não tivesse nenhuma ligação de pertencimento ao Brasil. Ela fez intercâmbio pela organização em 2011 para a Índia, pelo programa Talentos Globais. Mas antes dessa viagem, já tinha morado nos EUA, trabalhando como *Au Pair*⁶² durante dois anos. Formada em Jornalismo pela UniBH (Centro Universitário de Belo Horizonte), voltou ao Brasil em 2010, após o término do seu período de intercâmbio nos EUA. Mesmo tendo se adaptado ao país, pois tinha “uma vida muito tranquila e segura lá”, como conta, teve que voltar para o Brasil, principalmente por questões familiares. Ela disse que o retorno era importante, pois significava “dar uma satisfação” aos pais, que investiram na sua educação e apostavam na perspectiva de um “emprego fixo” para a filha: “eu voltei porque queria retribuir todo dinheiro gasto pelos meus pais com a minha faculdade, para arrumar um *emprego de verdade*, sabe?”, desabafa Luana. Porém, no retorno à Belo Horizonte, morando com seus pais disse ter tido dificuldades para se readaptar ao modo de vida que tinha no Brasil. Foi nesse período que soube da AIESEC. Com o intuito de fazer um estágio no exterior na área de comunicação, ela viu um cartaz da AIESEC na UFMG, onde estava fazendo pós-graduação e decidiu tentar uma vaga de intercâmbio.

Mas mesmo depois da viagem para a Índia, com período de três meses de duração, ao retornar para o Brasil, ainda sentia que aqui “não era o seu lugar”:

Luana: Uma coisa que eu até falava muito com minha amiga que morava nos EUA, eu acho que eu nunca me achei assim em casa, de falar assim: Nossa! Esse é o lugar que eu vou ficar, que eu vou viver... Mesmo quando era criança, mesmo quando morava nos EUA, mesmo na Índia eu nunca tive esse sentimento, nossa tô em casa! De dizer “eu pertenço a esse lugar, com essas pessoas”, mas nos EUA era um lugar que eu sentia confortável, tipo assim “aqui eu posso me estabelecer”,

⁶² Programa de Intercâmbio de trabalho remunerado para cuidar de crianças, além disso, oferece condições de estudo aos intercambistas.

sabe? Se eu trabalhar pra isso, é um lugar que eu me vejo criando raízes.

Pesquisadora: Mas seria algo mais definitivo? Você se fixaria lá?

Luana: Bom, eu já tô com 27 anos e já tô precisando me estabelecer. Eu não quero ser aquela velhinha de 50 anos, toda hippie que fica viajando... Eu prefiro fazer isso, sabe? Que seja alguma coisa que me prenda, que seja emprego, ou família. A minha busca mesmo é pra conseguir ser independente, aqui no Brasil seria muito mais fácil só que eu não me sinto confortável, não sei o que é, pode ser um trauma de infância, sei lá. Por isso eu vou voltar pra lá [EUA], lá foi o lugar que eu me senti mais confortável, segura... É, pode ser que eu possa estar bastante enganada e me lascar, mas espero que não! [Entrevista realizada em 16/06/2013].

Luana se refere aos planos de voltar para os EUA. Quando a entrevista foi realizada, ela estava de partida com intuito de voltar ao país para fazer mestrado em Economia. Segundo ela, depois de fazer uma “pesquisa de mercado”, observou que tinha uma demanda por profissionais que falassem português em empresas tais como os bancos americanos. Foi com esse objetivo que ela está voltando aos EUA, em busca de realização profissional e pessoal. O sentimento de insegurança e incerteza na fala de Luana demonstra a situação de *trânsito* que se encontram esses jovens. O trânsito não só espacial, enquanto deslocamento físico, mas também emocional. É a busca de pela independência e estabilidade profissional e conseqüentemente, a tão almejada realização pessoal desses *jovens adultos*.

Há também o sentido de trânsito, característico das sociedades moderno-contemporâneas, no qual identifica-se um intenso processo de interação entre grupos e segmentos diferenciados (VELHO, 2003). Influenciados pela presença cada vez mais onipresente do mercado internacional e de uma permanente troca cultural por intermédio das migrações, viagens, encontros internacionais de todo tipo, os indivíduos modernos vivem uma mobilidade material e simbólica sem precedentes (VELHO, 2003, p.38). É claro que, os indivíduos nascem e crescem dentro de culturas e tradições particulares, bem como seus antepassados de todas as épocas e áreas geográficas, mas o que Gilberto Velho chama a atenção é para o modo inédito com que os indivíduos “são

afetados e vivenciam sistemas de valores diferenciados e heterogêneos” (2003, p. 39) no contexto moderno-contemporâneo.

O trânsito que move os indivíduos entre os diferentes mundos e *províncias de significados*, nos termos de Schutz, faz com que o repertório de papéis sociais não esteja situado em um único plano, mas a sua própria existência está condicionada a múltiplas realidades (VELHO, 2003, p. 29). No caso de Luana e também dos outros intercambistas, há um *trânsito* entre diferentes papéis sociais. Na esfera familiar como filhos, na condição de estudantes e estrangeiros na situação de deslocamento durante o intercâmbio, e nas inconstantes definições dos papéis profissionais, o exemplo de Luana, diante do *campo de possibilidades* (VELHO, 2003), ou seja, das várias alternativas construídas no processo sócio-histórico do indivíduo, especialmente aqueles que se encontram em condições econômicas mais privilegiadas.

4.2- Conhecendo Manoel e a reunião com os *Alumni*: encontro entre diferentes gerações da AIESEC-BH

Desde que fui apresentada oficialmente a todo o escritório⁶³, como a pesquisadora que está realizando uma pesquisa de Mestrado sobre eles em uma das edições mensais da Reunião Geral, o presidente Bruno me direcionou para conversar com Camila. Ela é líder do projeto de organização do evento de comemoração dos 40 anos da @BH⁶⁴. Como estava querendo saber mais informações sobre a história do escritório da AIESEC em Belo Horizonte, Bruno disse que quem no momento mais poderia me ajudar era ela. Na AIESEC, as funções e tarefas são muito bem definidas. Para cada informação que eu buscasse, seria uma pessoa de uma área diferente que poderia me auxiliar, demonstrando uma divisão em setores muito específica das atividades de cada membro.

Camila disse que como parte dos eventos de comemoração dos 40 anos da AIESEC, todo mês haveria um encontro com os ex-membros – os *alumni* – com o objetivo de promover mais integração dos membros atuais com os ex-membros. Assim, ela me chamou para o próximo encontro, que aconteceria no Pinguim, um restaurante

⁶³Para se referir ao conjunto geral dos membros do CL eles se referem como “o escritório” ou simplesmente “CL” (Comitê Local).

⁶⁴ O símbolo @ é usado para referir a AIESEC. É uma sigla padrão da organização.

localizado no bairro Sion, na região centro-sul, uma área mais nobre de Belo Horizonte. O encontro foi marcado para a sexta-feira à noite, dia 7 de junho de 2013. Ao chegar lá, notei que havia poucas pessoas. Além de Camila e João, que são do OC (*Organising Committe*) de 40 anos da @BH compareceram ao evento quatro *alumni* e sete membros do EB (*Executive Board*) composto pelos VPs e o LCP, Bruno. Todos estavam elegantemente vestidos, bem diferente das roupas mais casuais usadas em reuniões ou eventos fechados do grupo. As jovens usavam vestidos (cores mais discretas, como preto e branco), saias sociais e camisa social feminina e de salto alto. Todas discretamente maquiadas e cabelos soltos e escovados. Os rapazes também estavam com trajes mais “comportados”: sapatos ou tênis, camisa e calça *jeans* com modelo mais social. Quando cheguei, já estavam todos à mesa, inclusive o “convidado-surpresa” da noite.

Assim que me dirigi à mesa onde todos estavam, observei que havia um casal mais velho sentado entre eles. Eu não fazia a menor ideia de quem se tratava. Procurei rapidamente Camila entre os presentes, e me sentei ao seu lado. Enquanto o homem desconhecido para mim, falava e prendia a atenção de todos os aiesecos, esperei um momento de pausa na sua fala para perguntar discretamente à Camila quem era aquele senhor, acompanhado de uma senhora muito elegante e simpática. Sem querer perder muito do que estava sendo dito, Camila me contou que aquele era o Senhor Manoel, fundador da AIESEC em Belo Horizonte. Eu não esperava, de maneira alguma, ao me deslocar para aquele restaurante numa sexta-feira à noite, encontrar com o membro mais antigo, aquele que fundou o escritório da AIESEC em Belo Horizonte há 40 anos. Os trajes “mais formais” dos aiesecos estavam de acordo com a ocasião “especial”.

A surpresa não foi somente minha: os *alumni* presentes esperavam que fosse “só mais um encontro de ex-membros”, como acontece periodicamente na organização. Os outros presentes, integrantes do EB (*Executive Board*) haviam sido comunicados da presença do convidado “mais que ilustre” da noite. Foi Camila quem convidou Manoel. Ela disse que conseguiu encontrá-lo a partir de contatos com *alumni* mais antigos. Por conta das suas atribuições de organizar o evento de aniversário dos 40 anos da @BH, contou-me que fez contatos com muitos ex-membros, que participaram da AIESEC em diferentes épocas. Mas ela também ficou surpresa ao encontrá-lo, “Nossa, eu não esperava encontrar o Senhor Manoel, acabei conversando com outros membros, que participaram da organização há muito tempo atrás e acabei encontrando ele. Foi muita

coincidência, mas achei ótimo!”. Camila está bem empenhada na organização do evento, assim como seu time, e uma “descoberta” dessa é motivo para o reconhecimento do esforço da sua equipe pelo restante do grupo. Assim, garantiram um ponto positivo no *feedback*, realizado periodicamente, que visa avaliar o desempenho dos membros, corrigindo possíveis falhas e desenvolvendo as habilidades prezadas pela organização.

Senhor Manoel, 65 anos, acompanhado da sua esposa, Senhora Itália, foi o *alumnus* mais que especial da noite. Fundador da AIESEC BH, em 1972, Manoel se distanciara da AIESEC, no decorrer dos anos e, ao ver aqueles jovens tão empenhados com os ideais da organização ficou muito orgulhoso de ter feito parte dessa história. O encontro do Sr. Manoel com os atuais membros da AIESEC foi, o que poderíamos chamar de, um encontro de gerações. Manoel parecia muito satisfeito com o convite e também em ver aqueles jovens dando continuidade ao seu trabalho, como me relatou em entrevista posterior. Por outro lado, os jovens aiesecos queriam mostrar como a organização cresceu. Falavam em números de intercâmbios e de membresia, no reconhecimento nacional do escritório de BH, enfim, queriam mostrar o desenvolvimento do CL ao longo desses 40 anos, o que deixou Sr. Manoel muito satisfeito:

Depois que me formei nunca mais ouvi falar da AIESEC. Aí que os meninos me ligaram e eu fiquei sabendo o quanto a AIESEC evoluiu. Foi uma surpresa agradável pra mim porque eu sempre fui muito idealista. Desde menino já liderava o grêmio da escola, né? E isso aconteceu [fundação da AIESEC] eu era muito jovem, tinha apenas 23, 24 anos por aí.

(...)Não imaginava que estaria assim, porque naquela época não tinha muito essa cultura de intercâmbio, nem sei se o mundo tinha essa cultura que tem hoje. Mas aí começamos, eu e uns amigos do D.A e eu lembro que o negócio começou a engrenar. Hoje a gente sabe que intercâmbio é uma coisa muito importante para o jovem, né? Em termos de cultura, de formação, crescimento pessoal e profissional, buscar cultura em outros países, a tecnologia também evoluiu muito!

(...)Quando vem um contato desse, depois de tanto tempo aí você vê o que de bom você deixou para o mundo. Porque isso daí não tem preço, não tem medida, né? O início de uma coisa assim e depois ver como evoluiu tanto. Sem dinheiro, sem interesse, sem política. [Entrevista realizada em 20/06/2013]

Sr. Manoel se sentiu orgulhoso e não escondeu a satisfação ao ver todos aqueles jovens dando sequência a algo que ele tinha iniciado no ano de 1972, quando era o presidente do Diretório Acadêmico do Centro Universitário UNA-BH (União de

Negócios e Administração Ltda de Belo Horizonte) e naquele ano aceitou o convite do reitor para trazer uma organização de estudantes para Minas Gerais, seria a primeira no Estado, e o terceiro escritório fundado no Brasil⁶⁵. Sr. Manoel, mesmo sendo um idealista, como se considera, não apostou muito na organização nos seus momentos iniciais:

Quando começamos, éramos eu e uns colegas que participavam do D.A. Eu era o presidente, naquele primeiro ano negociamos dois intercâmbios, conseguimos trazer dois franceses para cá, e enviamos os brasileiros pra lá! Fechamos parcerias com algumas empresas, e depois cada um tomou seu rumo e eu acabei ficando sozinho no D.A e na AIESEC. [Entrevista realizada em 20/06/2013]

Por conta da falta de interesse dos colegas, Sr. Manoel jamais imaginou que a organização fosse ter continuidade e crescer tanto assim. As experiências ao longo da trajetória de vida de Sr. Manoel convergem para o que poderíamos chamar de *ethos empreendedor*. Sua experiência profissional começou institucionalmente na época universitária, mas antes já tinha exercido algumas funções informais que contribuíram para desenvolver sua capacidades de liderança, como ele afirma.

Aos 13 anos de idade, conta que começou a trabalhar na loja do seu cunhado, vendendo eletrodomésticos. Com 17 anos, Manoel foi trabalhar com seu tio, que tinha uma distribuidora de cervejas. Foi nessa época que teve sua primeira experiência como empreendedor: seu tio havia comprado um bar no Estádio do Mineirão e delegou à Manoel a responsabilidade de gerenciar o bar. Sr. Manoel fala que nunca teve medo e diz que para ser um líder é preciso não ter medo de ousar: “Para ser líder tem que ter audácia, tem que ter vontade (...). Eu nunca tive medo de enfrentar as coisas, eu era cara-de-pau, então mesmo não sabendo eu fazia. Às vezes aprendia na raça”. Sr. Manoel se refere aqui a situações em que tinha pouca ou nenhuma instrução profissional, mas realizava as atividades com força de vontade e conseguia obter êxito. Por exemplo, nas ocasiões que, como presidente da AIESEC, tinha que entrar em contato com grandes empresários para negociar vagas de estágio para os intercambistas. Conta que não se sentiu constrangido: “na minha época, um estudante ir falar com diretores de empresa era uma coisa absurda, né? Tinha que ter muito peito pra chegar e conversar com eles.

⁶⁵ A abertura dos primeiros comitês locais no Brasil no ano de 1970 foi em Porto Alegre (UFRGS) e São Paulo (FGV).

Acabei ganhando os diretores, tanto que um até me chamou para trabalhar com ele”. Manoel foi convidado para trabalhar na Syngenta, empresa na qual tinha estabelecido contatos para apresentar a AIESEC. Acabou entrando para uma vaga como analista de sistemas na Vale do Rio Doce, onde fez sua carreira como Gerente Geral de Informática.

Os princípios e ideais que norteiam a organização já estavam muito claros naquele primeiro ano da fundação do escritório em Belo Horizonte. Nessa época, a AIESEC já se mostrava como uma mediadora, na qual a preparação de jovens para o mercado de trabalho, o desenvolvimento de capital humano específico para um perfil profissional tornou a organização um espaço de transição: é a passagem do jovem estudante inexperiente para o mercado de trabalho e ainda despreparado para a futura carreira como líder e empreendedor para a posição de futuro profissional moldado de acordo com as demandas do mercado capitalista global.

Como esse é o propósito da AIESEC, num encontro entre diferentes gerações no mesmo espaço social, as diferentes posições sociais revelam disputas pelo poder simbólico (BOURDIEU, 1989) entre os “detentores” dos lugares e das responsabilidades e os “pretendentes” a esses mesmos lugares (MAUGER, 2013). Sr. Manoel, como detentor de um lugar privilegiado, uma posição social almejada por aqueles jovens, de um líder, um profissional com uma trajetória dentro de uma grande empresa (aposentado da Vale ⁶⁶), empreendedor. Os Aiesecos, por sua vez, querem mostrar como a organização se aprimorou desde então, se expandiu e se modernizou. Como explica Mauger (2013), as disputas entre gerações, ou seja, entre “detentores” e “pretendentes” é um jogo de posições no qual os jovens consideram os “velhos” arcaicos, que por sua vez consideram os “jovens” como inexperientes.

O jogo de disputas simbólicas daquele encontro foi marcado pela busca do prestígio e reconhecimento das ações e atividades realizadas em nome da organização. Sr. Manoel contava sobre sua trajetória profissional, desde a fundação da AIESEC até a longa carreira como analista de informática da Companhia Vale, que permitiu viver experiências de liderança e empreender projetos visionários nas cidades que trabalhou pela empresa. Por sua vez, os aiesecos falavam sobre a expansão da organização, os

⁶⁶ Empresa Nacional de Mineração, é tida como uma das maiores produtoras de minério de ferro do mundo, a Companhia Vale do Rio Doce deixou de usar a sigla CVRD em 2008 passando a usar o nome Vale S.A (fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Vale_S.A, acesso em 24 out. de 2013).

avanços nos processos de gestão organizacional, o crescimento do número de intercâmbios realizados, enfim queriam mostrar em números como a AIESEC melhorou e se modernizou desde os tempos do Sr. Manoel. Enquanto naquele ano de 1972, Sr. Manoel contou que conseguiu dois intercâmbios, a diretora da área de GIPO (*Global Internship Programme Outgoing*)⁶⁷, a VP Rafaela disse que só no ano de 2012, a AIESEC realizou mais de 3000 intercâmbios, é um recorde da organização desde sua fundação. As posições sociais que poderiam ser definidas por uma hierarquia geracional, revelam traços de fluidez em tais posições. A possibilidade de inversões destas posições é conquistada pelos esforços em garantir mais prestígio e poder por meio da legitimação dos acontecimentos concretizados pelos sujeitos em cada contexto sócio-cultural ao qual pertencem. Nessa luta, os pretendentes tendem a impor uma nova definição de excelência ligada ao seu próprio modo de geração (MAUGER, 2013).

Bourdieu, em entrevista sob o título *A juventude é apenas uma palavra* (1978), observa que os conflitos geracionais decorrem dos sistemas de aspirações constituídas em diferentes épocas e como consequência dos estados diferentes da estrutura da distribuição de bens e das oportunidades de acesso a tais bens. No caso das duas gerações em questão, do Sr. Manoel e dos aiesecos, as disparidades em relação ao acesso a bens, por pertencerem ao mesmo estrato social, poderiam aparentemente não existir. Mas para o Sr. Manoel, que se profissionalizou na área de informática, hoje as tecnologias ao alcance dos jovens era algo impensável a 40 anos atrás. Quando começou a se profissionalizar, antes de entrar no ensino superior, Manoel fez um curso de computação. Conta que na época o curso era chamado de *curso para programar cérebro eletrônico* e Manoel brinca que entrou no curso sem ter nenhuma noção sobre o que se tratava.

Hoje, as tecnologias da informação estão tão imersas no cotidiano dos indivíduos que é comum ver crianças brincando com *tablets*, em jogos interativos na *Internet*, muitas vezes ensinando aos adultos sobre novos aplicativos e programas na rede. Os jovens da AIESEC, frutos dessa geração, manipulam com certo domínio essas tecnologias, que hoje são essenciais para realizar grande parte das atividades na

⁶⁷ *Global Internship Programme Outgoing* é a área responsável pela realização de intercâmbios profissionais para o público jovem de Belo Horizonte através do programa Talentos Globais (fonte: AIESEC-BH Learning Center Disponível em <<http://lc.aiesecbh.org/GIPO>> Acesso em 24 out. de 2013)

organização, como eles comentaram na conversa com Sr. Manoel “a gente não daria conta de fazer tudo que a gente faz hoje, as vendas de intercâmbio, seleção de vagas, contato com escritório no mundo todo sem a *internet*. Fazemos tudo pelo *Skype*⁶⁸, temos uma intranet, enfim, grande parte do nosso trabalho depende da *internet*”, disse um dos membros na conversa com Sr. Manoel. A presença das tecnologias da informação no cotidiano dos jovens era algo ainda muito inicial para Manoel e os jovens da sua época. Portanto, o domínio dessas tecnologias era restrito para alguns grupos minoritários e Manoel começou a se inserir nesse meio ao adquirir conhecimentos sobre o “cérebro eletrônico”, e seus conhecimentos seriam desenvolvidos profissionalmente ao longo da sua trajetória na carreira de analista de informática.

As histórias contadas por Sr. Manoel aos atuais membros da organização, também eram acompanhadas de conselhos de alguém “com mais experiência de vida”. Entre casos de “quando ele era jovem”, contrastando e comparando as duas juventudes – a dele e a dos aiesecos – Sr. Manoel avisa: “jovem não pode ter dinheiro, porque se tiver dinheiro não estuda, é época de fazer muita farra, imagina se tiver dinheiro?!”. A imagem que o Sr. Manoel tem sobre jovens são resquícios da forma como os jovens eram vistos no contexto pós-guerra. A partir desse período, a juventude passa a ser considerada uma etapa da vida marcada pelo dinamismo e criatividade e também da construção do jovem como símbolo da rebeldia e da ruptura com a tradição (DEBERT, 2010). Mas para o Sr. Manoel esta “fase” não é levada a sério como deveria: “Esses meninos [se referindo aos membros da AIESEC] não tem noção do significado que vai ter pra vida deles ter sido o presidente ou um diretor da AIESEC”. A consciência que o Sr. Manoel diz faltar naqueles *meninos*, pelo contrário é algo que está muito presente na vida dos jovens aiesecos. A preocupação em se tornar um profissional bem sucedido indica mudanças em relação à imagem construída historicamente sobre o jovem como símbolo da rebeldia e da irresponsabilidade com as obrigações de uma vida adulta. Também não deixa de ser reflexo do domínio de um pensamento liberal e a consolidação da sociedade de mercado (SZAPIRO; RESENDE, 2010), no qual inverte-se a lógica antiga em que as razões dos indivíduos deviam se submeter aos interesses coletivos, produzindo um novo fenômeno na história da civilização ocidental: uma sociedade de indivíduos (ELIAS, 1991, *apud* SZAPIRO; RESENDE, 2010).

⁶⁸ *Skype* é um software que permite comunicação pela *Internet*, por meio de conexões de voz permite fazer chamadas gratuitas pela *internet*. (fonte: Wikipédia. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Skype>> Acesso em 24 out. de 20130)

Ainda sobre o fator geracional da AIESEC, gostaria de destacar um aspecto significativo sobre essas relações entre gerações. Deixando um pouco de lado o encontro específico entre Sr. Manoel e os aiesecos, no qual a forma de interação estabelecida entre eles, marcava claramente a distância geracional, no qual o fator da diferença de idade cronológica entre as duas gerações de aiesecos era por eles reforçado, quero destacar outras construções sociais de gerações que permeiam as relações sociais da organização. Estou me referindo às formas de interação entre aiesecos e *alumni*, quando esse marco de idade cronológica não está tão evidente.

A heterogeneidade do grupo dos Aiesecos permite considerar as diferentes gerações, que criam seus próprios códigos de significados, por vezes compartilhados por tempo limitado e muitas dessas gerações são definidas em curto espaço de tempo. A particularidade do fator geracional observado na organização revelou uma espécie de hierarquização entre membros e ex-membros. A posição social dos integrantes da organização (aiesecos e ex-membros) é determinada em função do capital simbólico (BOURDIEU, 2012), ou seja, do seu prestígio, sua reputação diante do grupo, e conformam o campo social da AIESEC. Para Bourdieu, o campo social pode ser definido como:

Um espaço multidimensional de posições tal que qualquer posição atual pode ser definida em função de um sistema multidimensional de coordenadas cujos valores correspondem aos valores das diferentes variáveis pertinentes: os agentes distribuem-se assim nele, na primeira dimensão, segundo o volume global do capital que possuem e, na segunda dimensão, segundo a composição do seu capital – quer dizer, segundo o peso relativo das diferentes espécies no conjunto das suas posses (BOURDIEU, 2012, p. 135).

Em relação ao status, não é qualquer ex-membro que é considerado um *alumnus*. É preciso ter passado por todas as fases que compõem a experiência completa de AIESEC⁶⁹. Por isso o *alumnus* merece ser respeitado por ter vivido a experiência no qual cada membro também deverá se submeter dentro da organização. A diferença de uma geração de aiesecos para outra gira em torno do período de permanência do membro dentro da organização e também da trajetória de funções ocupadas, podendo

⁶⁹ As etapas que compõem a experiência completa de AIESEC são descritas, detalhadamente, na seção 2.4 do Capítulo 2 desta dissertação. Não há uma ordem obrigatória a ser seguida quanto às fases, porém é necessário que o membro passe por todas elas para se tornar um *alumnus* que vem da palavra “aluminar”, ou seja, ele se tornou um agente positivo de mudança. (Fonte: AIESEC-BH *Learning Center*. Disponível em: <<http://lc.aiesecbh.org/Experi%C3%Aancia>> Acesso em 23 out. de 2013)

dar mais prestígio dependendo do nível de envolvimento e dedicação com a organização.

No encontro de *alumni* no restaurante Pinguim, tive a oportunidade de conhecer Luís, 22 anos, participou da AIESEC em 2012, completando apenas 6 meses que havia deixado a organização. Mas o modo como Luís fala da sua participação na organização remete a um tempo bem longínquo, “na minha época, os processos eram diferentes”, se referindo à área que trabalhou sobre suporte jurídico, no qual, no momento disse ter se extinguido. No relato sobre a sua participação na AIESEC mostra como é importante ter tido uma trajetória de “êxito” na organização, como forma de deixar um legado: “eu decidi sair porque precisava focar mais na minha faculdade, mas pretendo voltar e me engajar mais nas atividades, me postular para um cargo de VP, acho que tenho condições para me dedicar às responsabilidades que tal cargo exige”. No encontro do *Writing Days*, nas conversas entre *alumni* e membros atuais, as referências sobre o legado deixado eram constantes. Comparavam o desempenho das áreas na gestão atual com aquelas que os *alumni* pertenciam, e o reconhecimento era imediato se o *alumni* pertencesse ao time de EB das gestões anteriores e tivesse “dado a sua contribuição” para que a área hoje funcionasse de forma mais “produtiva”.

4.3- “Conhecer novas culturas, aceitar a diferença”: cosmopolitismo, mediação e o choque cultural

Sair do conforto de uma rotina já conhecida e previsível para um destino, por vezes, desconhecido, que foge dos padrões de hábito de seu país, da cama confortável, dos hábitos de “higiene” considerados mínimos, da roupa que se usa para frequentar certos lugares fazem parte da experiência de viagem de um intercâmbio. Uma série de práticas cotidianas que se chocam, nos quais os processos de *negociação da realidade* (VELHO, 1994) nem sempre são harmoniosos e o conflito como dimensão constante do estar no mundo dos indivíduos em trânsito torna-se parte essencial desse processo. O intercâmbio é considerado etapa fundamental para se completar o fluxo da experiência dentro da organização. Como os próprios membros gostam de enfatizar, faz parte do desafio.

Para muitos desses jovens, o intercâmbio revela-se como uma oportunidade de ter mais liberdade e responsabilidade, longe dos pais ou de pessoas do seu círculo de convivência. Os intercambistas se consideram mais abertos para encarar as situações de “choque” com outra cultura. Mas será que esses jovens estão realmente abertos para aceitar a cultura do outro? Será que esses jovens são cosmopolitas ou apenas viajantes em busca de experiências que divergem da sua cultura de origem, mas sem “mergulhar” nessa nova cultura, sem se envolver nas práticas cotidianas locais? Quais são os graus de envolvimento desses jovens com os costumes e hábitos culturais do país de destino?

O cosmopolitismo, nos termos de Hannerz (1994) estaria ligado a uma competência de envolvimento com culturas diferentes da sua. Ao contrário do turista, do refugiado, do expatriado, do migrante no qual o envolvimento com a cultura do país de destino fora imposta ou não é o objetivo maior da viagem, o cosmopolita possuiria justamente essa habilidade de abertura para envolver-se com a cultura do outro, assim inclui uma “posição de coexistência de culturas na experiência individual” (HARNNERZ, 1994, p.253). A posição de Hannerz indica que o cosmopolita é aquele indivíduo que procura se sentir o mais à vontade possível no país estrangeiro, e que busca experienciar de forma intensa o cotidiano junto aos habitantes locais. Essa é a intenção dos intercambistas da AIESEC com os quais tive contato. Ao contar sobre suas experiências de viagem, exaltavam a chance de terem contato com outra cultura, num país com hábitos exóticos que se distanciavam radicalmente da sua cultura de origem. Os intercambistas participantes do programa de trabalho voluntário Cidadão Global permanecem no país por no máximo oito semanas. O perfil dos jovens que procuram o intercâmbio voluntário são na maioria, aqueles que ainda estão cursando a faculdade e o período de férias escolares seria a “alta temporada” nessa modalidade de intercâmbio.

Nessa seção, pretendo explorar analiticamente os graus de “envolvimento com a cultura do outro” e o “choque cultural” relatado pelos intercambistas. A partir das experiências de viagem dos intercambistas da AIESEC pretendo analisar a postura cosmopolita assumida por esses jovens nas situações vividas no país hospedeiro. Minha intenção é refletir sobre os níveis de imersão desses jovens na cultura local considerando um modelo específico de experiência de intercâmbio orientado pela organização. A análise das práticas vivenciadas por esses atores e a maneira como lidam com as situações cotidianas durante o intercâmbio servirão de base para se pensar a categoria do cosmopolitismo, que desde sua origem, tem sido marcado pela necessidade

de negociação com o “outro” e refletido tensões entre realidades locais e supra-locais, perspectivas etnocêntricas e relativistas e entre particularismo e universalismo (RIBEIRO, 2005).

As experiências de viagem como *locus* de investigação antropológica foram sugeridas por James Clifford (1992) que destacou a formação de “culturas viajantes” a partir dos diferentes tipos de deslocamentos derivando formas de conhecimento variadas em relação a uma ampla gama de sociedades, ocidentais e não-ocidentais. As formas de circulação dos viajantes variam de acordo com condições culturais, políticas e econômicas, sendo que alguns são materialmente privilegiados e outros, não privilegiados. As diferentes circunstâncias de mobilidade são determinações essenciais da viagem em questão – os movimentos em circuitos coloniais, neocoloniais e pós-coloniais, as diferentes diásporas, fronteiras, exílios, desvios e retornos definirão os modos de ver os locais de destino pelos olhares desses indivíduos que se movem. Conseqüentemente, todas essas formas de viagem resultam em práticas materiais e espaciais que produzem uma série de expressões culturais como conhecimentos, histórias, tradições, comportamentos, livros, diários, etc. (CLIFFORD, 1992). Nossos interlocutores ocupam uma posição privilegiada enquanto estudantes que visitam o país por motivos profissionais: ou por meio da atividade voluntária ou como estudante universitário que irá exercer atividade profissional remunerada como estagiário.

As motivações apontadas pelos interlocutores na escolha do país de destino foram fundamentalmente em relação aos níveis de distanciamento cultural do seu país de origem. Por este fato, sugiro a analogia com os viajantes no período do colonialismo. O espírito “aventureiro” em busca de terras exóticas foi enaltecido por exploradores viajantes nesse período. A missão de desbravar “terras selvagens” alimentava o imaginário entorno das grandes expedições rumo ao “desconhecido”. Bem ilustrado na figura da personagem Marlow, do romance *O Coração das Trevas* (1902) de Joseph Conrad, o viajante do período colonial figura-se pelo sentido heróico que o guiava na missão civilizatória dos povos selvagens. Said comenta as constantes referências à *mission civilisatrice* no romance de Conrad, no qual o domínio imperialista europeu relacionava-se não só “a projetos cruéis, mas também bem-intencionados, de levar luz aos lugares e povos escuros deste mundo por meio de atos da vontade e demonstração de poder – mas também que cumpria reconhecer sua independência” (SAID, 2003, p. 63).

O objetivo que norteia os projetos dos intercambistas aiesecos, no século XXI, é orientado, sob conduta moral estipulada pela organização, por uma missão universal de impactar positivamente a sociedade. Por outro lado, as motivações das viagens de intercâmbio atravessam a questão do consumo de bens diferenciados que o sistema capitalista impõe. A produção capitalista é organizada no sentido de explorar todas as diferenciações sociais possíveis através de uma motivada diferenciação de bens (SAHLINS, 2003). Os jovens intercambistas apontaram que destinos “mais comuns” de intercâmbio, como alguns países europeus e os EUA não os interessava. Para eles, a cultura desses países já é conhecida e por vezes internalizada no próprio cotidiano. Concordam que esses países não são tão diferentes e assim tornam-se lugares comuns para onde “todo mundo vai”⁷⁰. E também países mais próximos como Colômbia, Equador, Argentina, Venezuela não eram tão atrativos por estarem “perto demais” e não destoarem tanto em relação às diferenças culturais. Dessa forma, os lugares escolhidos por esses jovens são países como Índia, Egito, Turquia, Vietnã, China, Hungria, Ucrânia e quanto maior o nível de exotismo do país mais bagagem de histórias e casos curiosos agregam na experiência de intercâmbio.

O nível de diferenciação cultural do país de destino é o produto “vendido” pela organização. Assim, para se diferenciar no mercado de intercâmbios, a AIESEC utiliza dos “destinos exóticos” no seu quadro de ofertas. A particularidade do totemismo moderno, como argumenta Sahlins, é de inverter a lógica da relação entre o conjunto cultural e o conjunto natural, quer dizer que, ao invés de fazer a diferenciação da sociedade pela diferenciação de objetos, toda distinção da sociedade, graças ao domínio institucional da economia, se faz por outra divisão de objetos (SAHLINS, 2003, p.213). Desse ponto de vista é que os aiesecos se “diferenciam” dos outros intercambistas, pois o consumo de destinos pouco convencionais nos circuitos de intercâmbio, é que faz o diferencial da AIESEC diante das outras entidades de intercâmbio existentes no mercado.

⁷⁰ As formas homogeneizantes de consumo através das redes globalizadas reelaboram os referenciais identitários – principalmente do público jovem – nos países periféricos como afirma Canclini “A abertura da economia de cada país aos mercados globais e a processos de integração regional foi reduzindo o papel das culturas nacionais. A transnacionalização das tecnologias e da comercialização de bens culturais diminuiu a importância dos referenciais tradicionais de identidade. Nas redes globalizadas de produção e circulação simbólica se estabelecem as tendências e os estilos das artes, das linhas editoriais, da publicidade e da moda. Grande parte do que se produz e se vê nos países periféricos é projetada e decidida nas galerias de arte e nas cadeias de televisão, nas editoras e nas agências de notícias dos Estados Unidos e da Europa.” CANCLINI, Néstor G. **Consumidores e Cidadãos: conflitos multiculturais da globalização**. 8ªed. Rio de Janeiro: UFRJ, 2010

A decisão de Vanessa, 20 anos, de ir para o Egito foi devido à “diferença gritante em relação à cultura brasileira” como afirma e, conseqüentemente a opção por fazer intercâmbio deu-se pela oportunidade de “conhecer novas culturas e conviver com pessoas de outros lugares”, que segundo ela acumularia como experiência na sua carreira profissional. Vanessa está cursando o 5º período do curso de Relações Internacionais. Ela fez o seu primeiro intercâmbio em 2011 para o Egito pelo programa Cidadão Global para trabalhar num projeto do Ministério do Turismo no qual os intercambistas deveriam produzir material jornalístico sobre o Egito e divulgar nas embaixadas a fim de incentivar o turismo no país. Nesse primeiro intercâmbio, ficou no país por dois meses. A experiência foi tão enriquecedora para ela que no ano seguinte decidiu voltar para o Egito – também pela AIESEC – agora trabalhando voluntariamente numa ONG de direitos humanos, mais especificamente direitos da mulher. Ao todo foram quatro meses vivendo no Egito, e antes da partida para a segunda estadia no país ela afirmava a sua pretensão, segundo ela, de “se enterrar na cultura árabe!” já que na primeira viagem ela disse ter conseguido “absorver a cultura árabe na sua essência”:

Da primeira vez que eu fui eu tinha muito contato com os universitários, e lá como essa parte da educação é para a classe mais rica, os jovens vão pro exterior estudar e voltam com uma visão muito ocidental. Dessa vez eu queria ter mais contato com as outras classes sociais.(...) Eu comecei a recusar tudo que eles me chamavam pra fazer, o pessoal da AIESEC de lá. Por exemplo, quando eu ia num lugar histórico eles vinham me buscar de carro, ou ia sair a noite e eles me buscavam e levavam de carro. Eles me levavam pra um lugar na beira do Nilo onde só tinha estrangeiros, muitos russos mas não tinha egípcios, e depois me levavam de carro pro apartamento. Aí eu comecei a recusar, eu falava pra eles: “Não, se eu for a tal lugar prefiro ir de ônibus”. E se eu tiver que comprar alguma coisa não vai ser no *Carrefour* de lá, vai ser no mercadinho da esquina, vai ser no mercado popular.” [Vanessa, entrevista realizada em 02/04/2013]

Ao contrário dos outros intercambistas, Vanessa procurou não se limitar a interação com os moradores locais, mediada pelos jovens aiesecos do país anfitrião. O que ela buscou evitar foi à restrição social imposta nesse círculo de relações, ou seja, do intercambista passar a estabelecer contatos com o círculo de convivência do jovem aieseco do país anfitrião, que pertence a uma classe social específica. Foi justamente o que os outros intercambistas relataram sobre as pessoas que conheceram fora do círculo

de membros da instituição. As famílias que os recebiam, até poderiam diversificar o grupo de habitantes locais que faria parte da rede de contatos do jovem viajante porém, na maior parte do tempo, esses jovens conviveriam com outros jovens membros da organização, sejam moradores do país anfitrião ou outros intercambistas, de outras partes do mundo.

Vanessa buscou saídas alternativas para alcançar a aproximação que desejava com a cultura local. O aspecto cosmopolita de sua experiência num país estrangeiro pode se associar a fatores que, segundo Gustavo Lins Ribeiro (2005), torna possível o cosmopolitismo contemporâneo. Assim, a questão do individualismo com seu relativo desapego de imediato, criando solidariedades internacionais, o crescimento das cidades globais e o consequente aumento da heterogeneidade cultural e étnica, assim como a cultura de massa, principalmente a televisão mundial e o surgimento da era da informação com sua rede virtual em todo mundo são fatores que contribuem para a consolidação do cosmopolitismo mais recente (RIBEIRO, 2005, p.23). É fato que o cosmopolitismo, como ultrapassando a área local, não é uma ideia moderna, embora as condições sociais resultantes do *processo civilizador* (ELIAS, 1994) tornaram possíveis a sua existência como valor de forma acentuada (BARRETO; DUTRA, 2012).

A palavra cosmopolitismo é derivada da conjunção grega *cosmos*, que significa “mundo” e *polis* – “cidade” –, designando como um “cidadão do mundo”, membros de um círculo universal de pertencimento que transcende a importância do individual e dos laços de parentesco e do país (WERBNER, 2008). Historicamente, cosmopolitismo tem refletido ideologias de diferentes períodos e modos de integração de entidades territoriais, imperiais, globais e políticas. Como categoria, em sua maioria realizada pelas elites, geralmente significa a sofisticação que resulta de uma familiaridade com o que é diferente (RIBEIRO, 2005)⁷¹.

Na tentativa de romper com um idealismo (e elitismo) cosmopolita, críticos da concepção hegemônica do conceito buscaram adjetivá-lo. A proposta é dar ênfase a um contramovimento formado por aqueles que estão “do outro lado da linha”, como sugere Boaventura de Sousa Santos (2007) e que figuram a globalização contra-hegemônica. É

⁷¹ Algumas definições sobre o termo cosmopolitismo são dadas por Vertovec e Cohen: “(a) uma condição sociocultural; (b) um tipo de filosofia e visão de mundo; (c) um projeto político direcionado para a construção de instituições transnacionais; (e) uma orientação ou atitude comportamental; e/ou (f) um tipo de prática ou competência” (*apud* GUNEW, 2009, p.36).

o regresso do “colonial” por meio da ocupação ameaçadora nas sociedades metropolitanas através de três principais formas: o terrorismo, a imigração ilegal e os refugiados (SANTOS, 2007). O autor designou o novo movimento como cosmopolitismo subalterno. Outros autores, com preocupações similares, adjetivaram o termo: cosmopolitismo vernacular (BHABHA, 1996), cosmopolitismo popular (RIBEIRO, 2005), cosmopolitismo enraizado ou patriotismo cosmopolita (APPIAH, 1998), classe trabalhadora cosmopolita (PARRY, 2008), e diversas interpretações e ênfases em práticas não-ocidentais⁷². Entende-se que há variantes a cerca do conceito de cosmopolitismo. As predisposições e novas configurações de práticas cosmopolitas estão redirecionando os fluxos de mobilidade ao redor do mundo e instituindo novos tipos de cosmopolitas, como os viajantes cosmopolitas sugeridos neste estudo.

Pegar ônibus sozinha, fazer compras no mercado popular, conversar com pessoas das classes menos privilegiadas eram atitudes tomadas por Vanessa no seu cotidiano, que a faziam se sentir cada vez mais a vontade no país estrangeiro. A sua postura em relação ao “outro”, essa “abertura positiva para com a diferença” (RIBEIRO, 2005) ficou mais evidente na sua busca por “tentar entender o papel da mulher no mundo mulçumano”, como ela diz. O estereótipo sobre a submissão da mulher na sociedade mulçumana orientou a postura de Vanessa nas suas primeiras incursões pelas ruas da cidade do Cairo. No entanto, como ela conta, buscou o contato com essas mulheres ao andar pela cidade, mesmo com todas as restrições de deslocamento que a condição de mulher estrangeira impôs a ela, como já apontado por Doreen Massey (2000) sobre a geometria do poder que faz com que os grupos sociais se relacionem de modos distintos com a mobilidade diferenciada: aqui evidenciado pela condição de gênero que limita Vanessa na sua mobilidade pelas ruas da cidade egípcia.

Mesma assim, Vanessa desafiou o quanto pode essa “imobilidade” e conversou com várias mulheres, se aproximando de algumas delas na rua, e com as mães dos amigos da AIESEC. Não foi possível ter contato com moças egípcias da AIESEC, pois o número de participantes mulheres na organização do Egito era reduzido, segundo a própria intercambista. Mesmo com essas restrições, e após ter escutado brevemente os

⁷² Abordagens sobre cosmopolitismo não-ocidental: HIRSCH, Eric. Paradoxes of the Cosmopolitan in Melanesia; HODGSON, Dorothy L. Cosmopolitics, Neoliberalism, and the State: The Indigenous Rights Movement in Africa; ROBINSON, Kathryn. Islamic Cosmopolitics: Human Rights and Anti-Violence Strategies in Indonesia entre outros trabalhos com perspectivas antropológicas sobre o tema estão compilados em WERBNER, P. **Anthropology and the new cosmopolitanism**: rooted, feminist and vernacular perspectives. Oxford: Berg, 2008.

relatos das mulheres que conheceu, Vanessa disse ter quebrado seu preconceito sobre o uso do *hijab*⁷³:

Eu tive conversando com várias mulheres que usavam o *hijab*, o véu, e eu perguntava a elas, já com a minha visão ocidental, já ia atacando: “como você aceita essa imposição de usar o véu?”. E elas me respondiam: “Não é uma imposição, é a minha escolha”. Ou seja, pra elas o véu é uma forma de não ser vista como objeto sexual na rua, elas não querem mostrar o cabelo para os homens não ficarem olhando para as partes do corpo dela, elas querem ser percebidas pelos futuros noivos e conseqüentemente, seus futuros maridos”. [Vanessa, Entrevista realizada em 02/04/2013]

Isso para Vanessa foi um divisor de águas na mudança em aceitar a diferença do “outro”. Para ela, a visão que tinha mudou totalmente em relação à imposição do uso do véu, chegando a refletir no seu próprio modo de se vestir. Ao retornar para o Brasil, disse ter acostumado a se cobrir toda para sair na rua e quando saía de casa com uma roupa mais decotada, ficava pensando se não estava vulgar demais.

Assim como Vanessa, outros intercambistas mencionaram a tolerância com a diferença como fator mais marcante deixado pela experiência de intercâmbio. Luís, 22 anos, foi para a Turquia pelo programa Cidadão Global e disse que lá desenvolveu a tolerância e a capacidade de entender o outro. Sobre as suas experiências de intercâmbio, já havia feito um intercâmbio estudantil para os EUA aos 15 anos, fala sobre o impacto das viagens na sua vida pessoal:

Pessoalmente, eu vejo assim, eu não sei como seria meu pensamento hoje se eu não tivesse feito os intercâmbios, se eu não tivesse conhecido pessoas de tantos lugares, o contato com essas pessoas. Uma coisa é você aprender sobre o país, outra coisa é você vê com seus próprios olhos, você sentir na pele o que é diferença cultural. Eu acho que principalmente, uma coisa que você desenvolve é a tolerância e a capacidade de entender o outro, que eu acho que é muito importante [Luís, entrevista realizada em 13/06/2013]

O modo de lidar com as diferenças culturais no país estrangeiro se mostra, por vezes, em conflito com os hábitos e costumes da cultura de origem do intercambista, e revelam situações nem sempre harmoniosas de negociação, pois o intercambista

⁷³ Conjunto de vestimentas da doutrina islâmica, geralmente em referência às roupas femininas tradicionais do Islã, ou do próprio véu. (Wikipédia. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Hijab>>. Acesso em 17 de nov. de 2013)

demonstra desconforto diante de certas práticas locais. Luís conta que, as pessoas na Turquia não são tão asseadas quanto no Brasil: “elas não tomam banho todos os dias e na família que eu fiquei, minha *host family*, eles nem conheciam fio-dental”, como diz. Por mais que Felipe tenha se surpreendido com os hábitos de higiene na Turquia, afirma que: “é uma coisa deles então aprendi a respeitar”, reitera o estudante. Como também foi a situação do “choque” de Ítalo quando chegou à casa da família que iria hospedá-lo no Vietnã. Ficou surpreso por se tratar de uma família com condições financeiras privilegiadas, mas que no quarto que iria dormir não tinha colchão. Havia só uma cama, mas sem colchão, apenas um tapete por cima da cama. Ao olhar para os outros quartos, constatou que as camas também eram da mesma maneira. Depois dos primeiros dias se sentindo muito desconfortável para dormir, Ítalo conta que se adaptou rápido e depois de voltar para o Brasil até estranhou o colchão macio demais da sua cama:

Não digo nem que foi choque, eu fui eletrocutado culturalmente! Pra começar a cama não tinha colchão. Era só um tapete em cima da cama! Eu fiquei indignado de não ter colchão na cama, quando acordei parecia que eu tinha apanhado. Digo que não foi choque, e sim atropelamento cultural. No outro dia de manhã passei disfarçadamente na frente do quarto do meu *host*, também não vi colchão nenhum em cima da cama dele e no quarto dos pais dele também não tinha colchão, aí pensei “que alívio! pelos menos não sou só eu!”. E eu estava até numa casa boa porque tinha chuveiro elétrico, porque tem casas lá que não tem, isso é um privilégio. [Ítalo, entrevista realizada em 20/03/2013]

Outra coisa diferente é o trânsito que é muito bizarro! Eles não obedecem à sinalização. Teve um dia que quase fui atropelado no passeio porque lá eles andam de *Scooter* e é até devagar, aí eles acham que pode andar no passeio também. Os carros não param pra você atravessar, você tem que manter a calma e ir atravessando. O primeiro dia foi aterrorizante, mas depois a vida continua! [Ítalo, entrevista realizada em 20/03/2013]

O que Ítalo chamou de “atropelamento cultural” tem a ver com uma das etapas de preparação do intercambista quanto aos possíveis “choques culturais” que podem enfrentar o jovem na sua experiência de viagem. Portanto, antes de realizar seu intercâmbio, Ítalo foi “preparado” pela organização para enfrentar esse “choque cultural”⁷⁴. Preparar o jovem para estar o mais receptivo e tolerante quanto às

⁷⁴ Descrevo de maneira mais detalhada na seção 2.5 “Integração e Preparação dos intercambistas” no capítulo 2, a etapa que antecede o intercâmbio em que os intercambistas são preparados para as situações no quais eles podem estranhar na cultura do país anfitrião. Por meio de palestras, explicando as fases do choque cultural e também de relatos de intercambistas retornados, a organização orienta e previne o

diferenças culturais que entrarão em contato no seu intercâmbio é uma preocupação da AIESEC. Quando os jovens descrevem as situações de estranhamento em relação à cultura estrangeira, há de antemão a internalização do discurso em relação à diferença orientada pela organização. O discurso de tolerância e abertura para a diferença é produto de uma ideologia cosmopolita que faz parte, segundo Gustavo Lins Ribeiro (2009), de uma das ideologias mais poderosas de convivência entre os globalizadores. O discurso da diversidade cultural é empregado da forma mais universalizável possível:

A consideração de “diversidade cultural” traz imediatamente para o primeiro plano questões de universalismo e particularismo. A própria expressão “diversidade cultural” poderia levar a crença de que nos encontramos no campo do relativismo cultural. A transformação da diversidade cultural em discurso global, entretanto, indica que a universalização da diversidade é uma possibilidade real (...) Minha preocupação gira em torno das discussões acerca de como alguns particularismos, noções ocidentais de “direitos humanos”, “desenvolvimento” e “valores universais excepcionais”, por exemplo, tornam-se ou pretendem tornar-se universais. Resumindo, estou interessado em discursos globais que se pretendem universais e que precisam ser enquadrados em histórias específicas de poder, uma vez que eles refletem capacidades desiguais de definir o que é comum ou desejável a cada ser humano. O monopólio do que é universal é um meio de (re)produção das elites globais. Os agentes locais não conseguem fazer com que suas concepções de universais sejam ouvidas; neste caso, eles deixariam de ser, estritamente falando, atores locais. (RIBEIRO, 2009, p.12-13)

Um dos particularismos que endossa a diversidade cultural como discurso global é o que Ribeiro chama de particularismo cosmopolita que incluem os “discursos que tratam intrinsecamente de assuntos globais e pretendem ser levados em consideração, se não incorporados, por outros povos” (RIBEIRO, 2009, p.17). Não por acaso, os jovens que realizam seu intercâmbio via AIESEC pregam tanto palavras como tolerância, aceitação das diferenças, conhecer novas culturas. Com o objetivo de universalização da ideologia orientada por valores de liderança e cidadania global, a organização difunde através desses “jovens cidadãos globais” concepções universais de solidariedade, inclusão e respeito.

Por meio de projetos desenvolvidos pelos jovens nos países de destino do intercâmbio, a reprodução do cosmopolitismo como ideologia da convivência

jovem em relação aos contrastes culturais, evitando assim que ocorram situações constrangedoras na experiência do intercambista.

demonstra que, num contexto de políticas globais, ser cidadão do mundo tornou-se uma necessidade (RIBEIRO, 2009). No Vietnã, Ítalo trabalhou num projeto pelo programa Cidadão Global⁷⁵ para ensinar liderança para adolescentes e universitários. Luís também participou do projeto Cidadão Global na Turquia, com o objetivo de ministrar workshops para adolescentes sobre sustentabilidade, gestão de time, gestão de tempo e liderança. Os temas ensinados, em concordância com a ideologia da organização, alia-se ao ensino do inglês, que na visão dos jovens aiesecos é fundamental na tarefa de integração entre diferentes culturas, visada como meta mais ampla da organização.

Diante desse repertório amplo e as variações possíveis de tratamento do fenômeno cosmopolita a proposta de relacioná-lo com a ideia de mediação, sugerida por Gilberto Velho (2010) me parece apropriada. Ou seja, o autor propõe tratar o cosmopolita como portador de uma capacidade de “transitar em situações específicas entre distintos grupos e códigos” (VELHO, 2010, p.19). É a ideia do cosmopolita como um porta-voz capaz de estabelecer pontes entre diferentes, como também reinventar códigos, redes de significados (GEERTZ, 1989) e relações sociais:

O mediador, mesmo não sendo um autor no seu sentido convencional, é um intérprete e um reinventor da cultura. É um agente de mudança quando, através de seu cosmopolitismo objetivo e/ou subjetivo, traz, para o bem ou para o mal, informações e transmite novos costumes, hábitos, bens e aspirações. (VELHO, 2010, p. 20)

Vanessa ressignificou seus códigos culturais e visão de mundo. A passagem pelo Egito a fez repensar seu estilo de se portar ao voltar para sua rotina em Belo Horizonte. Também influenciou nas suas convicções em relação às questões de gênero. Ítalo acostumou-se com a cama sem colchão e ao retornar para o Brasil, a adaptação àquele costume local acabou interferindo em sua vida cotidiana, na própria cama com o colchão confortável. Por outro lado, o círculo familiar que acolheu esses jovens não passou indiferente ao processo de assimilação da cultura dos seus hóspedes. Luís disse que todas as noites a família turca que o hospedou queria saber mais sobre o Brasil. A hora do jantar, o momento em que estavam todos reunidos, Luís era solicitado para contar como eram os hábitos dos brasileiros: a música, a culinária, as cidades e as praias. Os moradores do país anfitrião, mesmo que não tenham vivido a experiência de

⁷⁵ Os programas de intercâmbio da AIESEC são o “Cidadão Global” refere-se ao intercâmbio voluntário e “Talentos Globais” ao intercâmbio profissional, são descritos mais detalhadamente no capítulo 1.

viagem como os intercambistas, estabelecem as conexões dentro-fora e produzem um senso local/global a partir da convivência com os jovens estrangeiros. De certa forma, os familiares que recebem os intercambistas e os hospedam em suas residências também são produtores de culturas viajantes, conforme reiterou James Clifford (2000), mesmo não tendo saído do “seu lugar”, pois nesse processo há “modalidades diferentes de conexão dentro-fora; que a viagem, ou o deslocamento, pode envolver forças maiores – televisão, rádio, turistas, produtos, exércitos – que passam poderosamente *através*” (CLIFFORD, 2000, p.61).

Vanessa também exerceu seu papel de mediadora ao estabelecer um contato mais íntimo com familiares do seu namorado egípcio. Disse ter aprendido muito sobre a cultura deles com a convivência próxima, mas também conversava com seu namorado sobre os hábitos dos brasileiros que, na maioria das vezes, o surpreendia. Como as diferenças de comportamento da mulher no Brasil e no Egito. Sobre o assunto, disse ter tido várias discussões com seu namorado, mas que aos poucos acredita que ele vai entendê-la. Os intercambistas como mediadores possibilitam evidenciar “o potencial de diálogo da experiência cosmopolita, seja no nível da cultura objetiva e nas relações materiais seja nas relações entre diferentes sujeitos negociando a realidade e construindo-a em um processo ininterrupto” (VELHO, 2010, p. 21).

Podemos qualificar os nossos interlocutores como cosmopolitas que, por sua vez, tornam-se mediadores portadores de um duplo significado: como agentes ativos mediadores dos discursos globais de promoção da diversidade cultural como valor universal, enquanto membros pertencentes a uma organização transnacional, reprodutores de uma cultura objetiva. De outro modo, atuam como agentes mediadores que expandem suas redes de relações, enriquecendo a cultura subjetiva, a partir da “intensificação e aprofundamento da experiência de pertencer e participar de uma coletividade maior reavaliada e socialmente renovada, diante das ameaças, violência e riscos do mundo contemporâneo” (VELHO, 2010, p.22).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio das práticas de intercâmbio de atores sociais de organizações como a AIESEC, foi possível a identificação de uma série de elementos de análise mais concretos sobre uma nova categoria de cosmopolitismo, proposto neste estudo. Pensar em outras formas de globalização, para além da perspectiva hegemônica, a partir dos fluxos de mobilidade entre agentes de organizações Sul-Sul, traz elementos importantes para o debate sobre a atuação no cenário político global dos movimentos realizados por aqueles que estão “do outro lado da linha” (SANTOS, 2007). O que não indica que a influência da globalização hegemônica deixou de prevalecer e que as formas de poder centralizadas estariam se fragilizando. No entanto, o sentido proposto neste estudo, de acordo com os argumentos teóricos acionados, tem por objetivo mostrar a relevância de novas formas de globalização contemporânea que redesenham as cartografias tradicionais do espaço social.

A conformação de um repertório de valores que norteia a cultura institucional da AIESEC representa os sentidos e significados que orientam as ações dos seus membros. Desenvolver habilidades de “liderança” e ser um “agente de impacto positivo de mudança” são aspectos que orientam todas as condutas e até as formas de pensamento dos membros da organização. Assim, a formalização de regras a seguir dentro da organização para que o membro se torne um líder e um agente de impacto positivo na sociedade requer todo um aparato discursivo em conjunto à execução de rituais simbólicos para validar o pertencimento do indivíduo à grande rede, de dimensões internacionais, que é a AIESEC.

O viés da solidariedade internacional se traduz no intuito de enviar seus agentes de mudança, como cidadãos globais para ações filantrópicas em localidades carentes, ou trazer cidadãos globais de outros escritórios AIESEC para atuar nas políticas sociais no Brasil. Ou seja, verificamos aqui, um sentido neo-liberal de cidadania (DAGNINO, 2004). São os deslocamentos de sentido que sofrem noções como de cidadania nesse contexto de incorporação do modelo neoliberal, de encolhimento do papel do Estado, e “convoca” a sociedade civil (incluindo organizações voluntárias como a AIESEC) a se envolver em projetos voltados para políticas sociais. O trabalho voluntário adquire status da concepção moderna da prática de ajuda, desvinculando-se da ideia de caridade,

agora perpassa a noção de cidadania participativa, focando em valores como eficiência e resultados (LANDIM, 2001).

Os sentidos sobre diversidade cultural que a AIESEC pretende disseminar podem interferir nos particularismos locais onde a entidade atua com seus projetos, que acabam sendo submetidos à universalização de noções ocidentais como “direitos humanos”, “desenvolvimento” e “valores universais excepcionais” (RIBEIRO, 2009). Os mecanismos que a AIESEC aciona para sustentar sua lógica discursiva como defensora da diversidade cultural é aceito pela maioria dos membros. Tanto que, ao relatarem suas experiências de intercâmbio, os “ensinamentos” sobre o “choque cultural” e as próximas fases de aceitação e respeito para com a “diferença cultural” são frequentemente evocados.

No entanto, há outras formas de não seguimento dos parâmetros estabelecidos para a conduta dos membros: Vanessa não quis saber de ser “guiada” por seus colegas aiesecos egípcios. A sua busca de “se enterrar na cultura local”, fez com que ela procurasse outras formas de interação com os nativos do país de destino do seu intercâmbio: o Egito. Mesmo que os “avisos” dados pela organização, no processo de preparação do intercambista para a viagem sobre os possíveis “choques culturais” estejam bem ensinados no repertório do intercambista, não significa que eles não irão vivenciar as situações de negociação ao entrarem em contato com os indivíduos e seus hábitos culturais no país anfitrião. Por isso, considero os viajantes aiesecos como cosmopolitas no sentido de portador da capacidade de serem mediadores, de transitar em situações específicas entre diferentes grupos e códigos (VELHO, 2010).

O cosmopolita como mediador possui a destreza de se mover não só no aspecto espacial-geográfico mas, no sentido de, perceber e decifrar pontos de vista e perspectivas de categorias sociais, correntes culturais e de indivíduos específicos (VELHO, 2010, 19). É assim que considero os intercambistas aiesecos como agentes mediadores, atuando na promoção da cultura objetiva da AIESEC, disseminando seus valores institucionais nos circuitos das viagens internacionais. Verificou-se também um sentido de mediação nos aspectos subjetivos das relações sociais estabelecidas entre os intercambistas e os círculos de amigos, famílias anfitriãs ou outros estrangeiros intercambistas que compartilhassem suas atividades cotidianas realizadas na organização. É esta relação entre cultura objetiva/subjetiva estabelecida nas práticas

cosmopolitas que fazem dos jovens intercambistas aiesecos portadores da capacidade de transitar entre diferentes mundos sociais e *províncias de significados* (VELHO, 2003).

O cosmopolitismo, nesse viés, funciona como um difusor de informações e ideias que estimulam novas formas de intercâmbios mais democratizantes, estabelecendo novas pontes entre distintos níveis de cultura (VELHO, 2010). No sentido apontado por Boaventura de Sousa Santos (2002), no cenário da globalização contra-hegemônica, o cosmopolitismo é o processo que possibilita a ação e interação de agentes sociais subordinados a fim de estabelecer diálogos e se organizarem transnacionalmente em prol de atender a interesses considerados comuns. Estimulando essas formas de intercâmbios democratizantes, organizações não-governamentais, movimentos sociais e intelectuais promovem o particularismo cosmopolita que defende a difusão de visões de heterogeneidade, diversidade cultural e de fortalecimento de atores locais (RIBEIRO, 2009, p.18). Tais grupos sociais postulam a necessidade de uma sociedade civil global que atue para regular o poder das elites hegemônicas transnacionais, indicando assim para outras formas de globalização não-hegemônicas.

REFERÊNCIAS

- APPIAH, Kwame Anthony. **Patriotas cosmopolitas**. Revista. Brasileira de. Ciências Sociais, São Paulo, v. 13,nº. 36, fev/1998
- APPADURAI, Arjun. Disjunção e diferença na economia cultural global. In: FEATHERSTONE, M (Org). **Cultura Global: Nacionalismo, Modernização e Globalização**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- _____. **Dimensões Culturais da Globalização**. Lisboa: Teorema, 2004.
- AUGÉ, Marc. **Por uma antropologia da mobilidade**. Maceió: EDUFAL:UNESP, 2010.
- BARRETO, Alessandra S.; DUTRA, Rogéria C. A. **Cosmopolitisme: ville, individualité et difference**. Pesquisa realizada com apoio financeiro do CNPq e FAPERJ. 2012
- BARROS, Myriam Moraes Lins de. **Trajatória de jovens adultos: ciclo de vida e mobilidade social**. In: Horizonte Antropológicos, Porto Alegre, ano 16, nº34, p.71-92, jul/dez, 2010
- BHABHA, Homi K. Disseminação: O tempo, a Narrativa e as Margens da Nação Moderna. In: **O local da Cultura**. 5ªed, Belo Horizonte: UFMG, 2010 [1990], pp. 198-238
- _____. Unsatisfied: Notes on Vernacular Cosmopolitanism. In Laura Garcia-Morena and Peter C. Pfeifer (eds.). **Text and Nation, London: Camden House, 1996**, p. 191–207
- BOISSEVAIN, Jeremy. Apresentando amigos de amigos: redes sociais, manipuladores e coalizões. In: FELDMAN-BIANCO, Bela (Org.). **Antropologia das sociedades Contemporâneas: Métodos**. São Paulo: UNESP, 2010.
- BOURDIEU, Pierre. A juventude é apenas uma palavra. In: **Questões de Sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, [1978] 1983a.
- _____. A economia das trocas linguísticas. In: ORTIZ, Renato (Org.). **Pierre Bourdieu: Sociologia**. Tradução de Paula Monteiro e Alícia Auzmendi. São Paulo: Ática, 1983b.
- _____. O que falar quer dizer. In: BOURDIEU, Pierre. **Questões de Sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983c.
- _____. Compreender. In: **A Miséria do Mundo**. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

- BRASIL. Ministério do Turismo. **Turismo de Estudos e Intercâmbios:** orientações básicas. 2ªed. Brasília, 2010. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/export/sites/default/turismo/o_ministerio/publicacoes/downloads_publicacoes/Turismo_de_Estudos_e_Intercxmbio_Versxo_Final_I_MPRESSxO_.pdf> Acesso em 14/04/2013
- CANCLINI, Néstor García. **Consumidores e Cidadãos.** Rio de Janeiro: UFRJ, 2010.
- _____. **Culturas Híbridas:** estratégias para entrar e sair da modernidade. 4ª ed. São Paulo: EDUSP, 2013.
- CLIFFORD, James. Culturas viajantes In ARANTES, Antônio (org.). **O espaço da diferença.** Campinas: Papirus, 2000, [1992], p.50-79.
- COELHO, Priscilla Arigoni. **A museologia, a memória e o patrimônio:** a questão da identidade institucional. Trabalho apresentado no II CONINTER – Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades, Belo Horizonte, 08 a 11 de Outubro de 2013. Disponível em: www.2coninter.com.br/artigos/pdf/813.pdf. Acesso em 08/04/2014.
- CONRAD, Joseph Korzeniowski. **O Coração das Trevas.** Porto Alegre: L&PM, 2011.
- DEBERT, Guita Grin. Ética e as novas perspectivas da pesquisa antropológica. In: VÍCTORIA, C *et al* (orgs.). **Antropologia e Ética:** o debate atual no Brasil. Niterói: EdUFF, 2004.
- _____. A Dissolução da vida adulta e a juventude como valor. In: **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 16, nº34, p. 49-70, jul./dez. 2010.
- DOUGLAS, Mary. **Como as Instituições Pensam.** São Paulo: EDUSP, 2007.
- DUARTE, L.F.D; VELHO, G (Orgs.). **Juventude Contemporânea: culturas, gostos e carreiras.** Rio de Janeiro: 7 Letras, 2010.
- ELIAS, Norbert. **O Processo Civilizador.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1994.
- ESTEVA, Gustavo. Desarrollo. In: SACHS, W (ed.). **Diccionario del desarrollo:** um guía del conocimiento como poder, PRATEC, Péru, 1996.
- EUGENIO, Fernanda. Corpos Voláteis: afeto e consumo na cena carioca. In: ALMEIDA, M. Isabel Mendes de; EUGENIO, F.(Orgs.). **Culturas Juvenis:** novos mapas do afeto. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.
- FAIST, Thomas. (1998). Transnational social spaces out of international migration: evolution, significance and future prospects. **European Journal of Sociology**, 39, 1998, p. 213-247,

- _____. Transnationalization in international migration: implications for the study of citizenship and culture. **Ethnic and Racial Studies**, 23(2), 2000, p.189–222.
- FEATHERSTONE, Mike. **Cultura Global: Nacionalismo, Globalização e modernidade**. 3ª ed. Petrópolis:Vozes, 1999.
- FELDMAN-BIANCO, Bela. **The free movement of people around the world should be viewed as utopian**. Presented at the Plenary Debate The Free Movement of People around the world would be viewed as utopian. IUAES 2013, University of Manchester, 5- 10 th, August 2013.
- FELTRAN, Gabriel S. **Fronteiras de Tensão: um estudo sobre política e violência nas periferias de São Paulo**. 363 p. Tese (Doutorado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas., Campinas, 2008.
- FERNANDES, Rubem César. **Elos de uma Cidadania Planetária**. Revista Brasileira de Ciências Sociais28: 15-34. 1995
- FRANÇA, Maria C. C. C. **Cidadãos do mundo: experiências pessoais e familiares entre participantes de um Programa de Intercâmbio Cultural**. Mouseion (Unilasalle), v. 3, p. 43-67, 2008
- GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 2008.
- _____. **O Saber Local: novos ensaios em antropologia interpretativa**. 3ªed. Petrópolis: Vozes, 1997.
- GENNEP, Arnold Van. **Os ritos de passagem**. Tradução de Mariano Ferreira. 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 2011.
- GIDDENS, Anthony. **Modernidade e Identidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2002
- GRONEMEYER, Marianne. Ayuda. In: In: SACHS, W (ed.). **Diccionario del desarrollo: um guía del conocimiento como poder**, PRATEC, Péru, 1996.
- GUERRA, Ana Caroline Guerra *et al* . Ação coletiva e solidariedade: uma alternativa em políticas públicas de desenvolvimento. **ESAC Economia Solidária e Ação Cooperativa**. Vol. 5, nº01, jan/jun 2010. Disponível em: <http://www.revistaesac.unisinos.br/pdf/72.pdf>. Acesso em 08/04/2014
- GUNEW, Sneja. **Inflexões subalternas nos cosmopolitismos vernaculares**. In: Aletria, v.19, nº1, jan/jun, 2009.
- GUPTA, A; FERGUSON, J. Mais além da “cultura”: espaço, identidade e política da diferença. In: In: ARANTES, Antônio A. **O espaço da diferença**. Campinas, SP: Papirus, 2000.

- HALL, Stuart. **Da Diáspora: Identidades e Mediações Culturais**. Belo Horizonte: UFMG, 2009.
- HANNERZ, U. “Cosmopolitas e locais na cultura global”. In: FEATHERSTONE, M. (org.). **Cultura global: nacionalismo, globalização e modernidade**. Petrópolis: Vozes, 1994, p.251 a 266.
- _____. **Conexiones Transnacionales: cultura, gente, lugares**. Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia, España, 1998.
- _____. **Fluxos, fronteiras e híbridos: palavras-chave da antropologia transnacional**. In: Revista Mana. Rio de Janeiro, 1997, v. 3, n.º 1, p. 7-39. Também disponível em: <http://www.scielo.br/>. Acesso em 30 de Março de 2011.
- HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 23ª ed. São Paulo: Loyola, 2012.
- HOLSTON, James. **Espaços de cidadania insurgente**. Tradução de Helena Fróes e Leonardo Fróes. In: Revista do IPHAN, nº01, 1995.
- INGOLD, Tim. Anthropology is *Not* Ethnography. In: **Radcliffe-Brown Lecture in Social Anthropology**. Proceedings of the British Academy. 154, 69-92, 2008.
- LANDIM, Leilah. As pessoas: voluntariado, recursos humanos, liderança. Seminário **Filantropía, Responsabilidad Social y Ciudadanía**. CEDES – Fundación W.K.Kellog. Antigua, Guatemala, 3-5/abril, 2001.
- LEIS, Héctor. Globalização e Democracia. Necessidade e Oportunidade de um espaço público transnacional. **Revista Brasileira de Ciências Sociais** 28: 55-69, 1995.
- MALINOWSKI, Bronislaw. **Argonautas do Pacífico Ocidental**. 2ª ed. São Paulo: Abril Cultural, [1992] 1978 (Coleção *Os Pensadores*).
- MARCUS, George. O que vem (logo) Depois do “Pós”: o Caso da Etnografia. In: **Revista de Antropologia**, v.37, São Paulo, USP, 1994.
- MASSEY, Doreen. Um sentido global de lugar. In: ARANTES, Antônio A. **O espaço da diferença**. Campinas, SP: Papiurus, 2000.
- MAUGER, Gérard. Juventude: idades da vida e gerações. In: DADOS – **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 56, nº1, p.169-183, 2013.
- MERLEAU-PONTY, M. De Mauss a Claude Lévi-Strauss. In: **Textos Selecionados** (Coleção *Os Pensadores*). São Paulo: Abril Cultural, 1984.
- PAIS, José Machado. A Construção sociológica da juventude: alguns atributos. In: **Análise Social**, vol. XXV (105-106), 139-165, 1990.

- _____. A Juventude como Fase de Vida: dos ritos de passagem aos ritos de impasse. **Saude soc.**, São Paulo, v. 18, n. 3, set. 2009. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104.1290200900030003&lng=pt&nrm=iso acesso em 16/09/2013.
- PATRIARCA, Madalena. Como nos tornamos antropólogos? Imprevisto e mutualidade na constituição do terreno etnográfico da saúde mental em Lisboa. In: **Etnográfica**, vol. 16 (3), 2012.
- PARRY, Jonathan. Cosmopolitan Values in a Central Indian Steel Town. In: WERBNER, Pnina (ed.). **Anthropology and the new cosmopolitanism: rooted, feminist and vernacular perspectives**. Oxford: Berg, 2008
- PINA-CABRAL, João de. Semelhança e verossimilhança: horizontes da narrativa Etnográfica. In: **Mana**, 9 (1): 109-122, 2003.
- _____. The two faces of mutuality: contemporary themes in anthropology. In: *Anthropological Quarterly*, 86 (1), 2012. Disponível em: <http://kar.kent.ac.uk/> acesso em 19/03/2014
- RIBEIRO, Gustavo Lins. A Condição da Transnacionalidade. In: **Série Antropologia**. Brasília, 1997, nº223, p.1-33.
- _____. **Cultura e Política no mundo contemporâneo: paisagens e passagens**. Brasília: UNB, 2000.
- _____. What is cosmopolitanism? In: **Vibrant – Virtual Brazilian Anthropology**, v. 2, n. 1/2. January to December 2005. Brasília, ABA
- _____. **Diversidade Cultural enquanto Discurso Global**. In: *Avá*, nº15, jul/2009.
- RAMOS, Viviane Coelho C. **Perfil e motivações dos estudantes participantes do programa de mobilidade discente internacional para graduação da UFMG**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Educação/ UFMG, Belo Horizonte, 2009.
- ROUSE, Roger. Mexican migration and the social space of postmodernism. In: JACKSON, P *et al* (Eds.). **Transnational Spaces**. London: Routledge, 2004.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. **As tensões da modernidade**. Porto Alegre, 2002. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/boaventura/boaventura_tensoes_modernidade.pdf acesso em 12/08/2013.
- _____. Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes. In: **Novos Estudos**, nº 79, nov. 2007, p.71-94.

- SANTOS, C. G; CARRION, R. S. Sobre governança da cooperação internacional para o desenvolvimento: atores, propósitos e perspectivas. In: **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, vol. 6, nº45, p. 1847-68, nov/dez, 2011.
- SAHLINS, Marshall. La pensée bourgeoise: a sociedade ocidental enquanto cultura. In: **Cultura e Razão Prática**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.
- SCHERER-WARREN, Ilse. ONGs na América Latina: trajetória e perfil. In: VIOLA, Eduardo J. *et al.* **Meio Ambiente, Desenvolvimento e Cidadania**. São Paulo: Cortez, 1995.
- SCHERER-WARREN, I.; LÜCHAMANN, L.H (Orgs.). **Movimentos Sociais e participação**: abordagens e experiências no Brasil e na América Latina. Florianópolis, Ed. UFSC, 2011.
- SCHILLER, N. G *et al.* Defining cosmopolitan sociability in a transnational age: an introduction. In: **Ethnic and Racial Studies**, 34: 3. DOI: 10.1080/01419870.2011.533781, 2011.
- SILVA, Patrícia K. “Vestindo a camiseta”: corporalidade e performance no engajamento institucional e construção de subjetividades. In: **Actas del 1º Encuentro Latinoamericano de Investigadores sobre cuerpos y corporalidades em las culturas**. Universidad Nacional de Rosario: Rosário, Argentina, 1 a 3 de agosto de 2012.
- SOUZA, Carmen Z. V. G. Juventude e contemporaneidade. In: **Última década**, nº 20, CIDPA Viña Del Mar, jun. 2004, p. 47-69.
- SZAPIRO A. M.; RESENDE, C. M. A Juventude: etapa da vida ou estilo de vida? **Psicologia & Sociedade**, 22(1), 43-49, 2010
- TENBRUCK, Friedrich H. O sonho de uma ecumene secular: o significado e os limites da política do desenvolvimento. In: FEATHERSTONE, Mike. **Cultura Global: Nacionalismo, Globalização e modernidade**. 3ª ed., Petrópolis:Vozes, 1994.
- THOMPSON, Paul. **A voz do passado: História Oral**. Tradução Lólio Lourenço de Oliveira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- TOMAZZONI, E. L; OLIVEIRA, C. C. Turismo de Intercâmbio: perfis dos intercambistas, motivações e contribuições da experiência internacional. In: **Revista Turismo Visão e Ação – Eletrônica**, vol. 15, nº 3, p.388-408/set-dez 2013. Disponível em: www.univali.br/revistaturismo acesso em 24/12/2013
- TURNER, Victor W. **O processo ritual: estrutura e antiestrutura**. 2ªed. Tradução de Nancy Campi de Castro e Ricardo A Rosenbush. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

- VELHO, Gilberto. **Projeto e Metamorfose**: antropologia das sociedades complexas. 3ªed. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.
- _____. Metr pole, cosmopolitismo e media o. In: **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 16, n. 33, p. 15-23, jan./jun. 2010
- VERTOVEC, Steven. Conceiving and Researching Transnationalism. In: **Press, Ethnic and Racial Studies**, Vol. 22, No. 2 (1999). Disponível em <http://www.transcomm.ox.ac.uk/working%20papers/conceiving.PDF> acesso em 23/05/2013.
- VIEGAS, S. M; MAPRIL, J. Mutualidade e conhecimento etnográfico. In: **Etnográfica**, outubro de 2012, 16 (3): 513-524.
- WAPNER, Paul. Politics Beyond the State: Environmental Activism and World Civic Politics. In: **World Politics**, vol. 47, Issue 3,311-340, Apr. 1995
- WEBER, M. Tipos de Domina o. In. BAGRA DA CRUZ, M. **Teorias Sociológicas**: os fundadores e os clássicos. Lisboa: Funda o Calouste Gulbekian, 2004.
- WERBNER, P. (ed.). **Anthropology and the new cosmopolitanism**: rooted, feminist and vernacular perspectives. Oxford: Berg, 2008. Introduction: Towards a New Cosmopolitan Anthropology.
- ZHOURI, Andréa. **Trees and People**: an Anthropology of British campaigners for the Amazon Rainforest. Tese (Doutorado em Sociologia) – Departament of Sociology, University of Essex, Colchester, 1998.
- _____. O ativismo transnacional pela Amazônia: entre a ecologia política e o ambientalismo de resultados. In: **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 12, n  25, p. 139-169, jan./jun. 2006.