

DEKASSEGUI-KOO

TRABALHADORES BRASILEIROS NO JAPÃO

Clarilton Ribas *

Este texto trata de um lado obscuro do toyotismo; para além de sua perspectiva mais conhecida emerge um universo de relações de trabalho que em nada lembra o emprego vitalício, o salário elevado, o plano da carreira etc. com o qual estamos habituados a reconhecer a contratualidade no Japão. Trata-se dos trabalhadores imigrantes. Entre estes trabalhadores de contrato precário e de condições de trabalho tayloristas, é bastante conhecido, ainda que pouco pesquisado cientificamente, o movimento importante de trabalhadores descendentes e/ou casados com descendentes de japoneses, que se deslocam até o Japão em busca de oportunidades de emprego. São imigrantes que provêm de países atrasados economicamente, com rendas *per-capita* que vão de US\$ 210 (Bangladesh) até US\$ 2.680 (Brasil), comparativamente a uma renda *per-capita* de US\$ 25.430 no Japão (Watanabe, 1997).

Avalia-se que cerca de 200 mil brasileiros estejam hoje no Japão nesta condição, além de coreanos, chineses, outros latino-americanos etc. A predominância é de trabalhadores brasileiros, mesmo porque se trata da maior colônia de japoneses em todo o mundo, estimada em cerca de dois milhões de japoneses e seus descendentes. Watanabe (1997) dirigiu

uma pesquisa sobre o fenômeno *dekassegui* brasileiro e apresenta, entre muitos dados, a predominância dos brasileiros relativamente à América do Sul.

Os brasileiros *nikkeis* que vão ao Japão, segundo a mesma fonte, contam com uma idade entre 20 e 40 anos; considerando uma média estatística desta faixa etária, ela representa cerca de três quartas partes do conjunto dos trabalhadores imigrantes brasileiros (75,59%) (idem, p.28). Permanecem no Japão entre dois e três anos, sendo muito pequeno o número de casos em que o imigrante retorne ao Brasil com menos de um ano de estadia.

Viajam para aquele país para trabalhar em pequenas empresas, em geral, fornecedoras de peças e equipamentos para grandes montadoras. Dados do final de 1998, indicam que 78% dos imigrantes brasileiros trabalhavam em empresas com até 100 funcionários.

Em relação à questão salarial, os números e as informações são obscuros. No entanto, os dados recolhidos, fragmentariamente (anúncios de jornais, revistas, entrevistas, informações junto ao CIATE¹, etc.), indicam que o trabalhador jovem, homem, trabalha por um salário que varia entre 1.100 e 1.300 dólares americanos, fora os ganhos com jornadas extraordinárias, cuja remuneração é muito variada e de

determinação ainda mais obscura². O ganho salarial, na atualidade, não apresenta o mesmo atrativo que tinha no pico do fluxo migratório, já que as horas extras foram muito diminuídas de um período (1992-3) para cá, devido à desaceleração econômica (ou “período de crescimento lento”, como os textos sugerem)³.

Entre os imigrantes brasileiros há uma predominância de homens em relação às mulheres e jovens em relação às pessoas mais idosas, sendo quase a metade trabalhadores com até 29 anos, ou ainda, cerca de 80% conta com até 39 anos de idade.

Para efeito analítico, importa considerar que estatisticamente, o trabalhador brasileiro que vai ao Japão é predominantemente homem, branco, descendente de japoneses, possui origem rural⁴ e é jovem.

A ida destes brasileiros para o Japão, em geral, se opera da seguinte forma: Podem ser recrutados por pessoas físicas, que para isso são comissionadas, ou, numa prática corriqueira, por agências de viagem que recrutam (mediante comissão) operários (independente da formação) para trabalhar em empresas que fornecem mão-de-obra para grandes fábricas, hotéis, construtoras etc⁵.

Ao chegar ao Japão, estes trabalhadores assinam um contrato com uma empresa fornecedora de mão-de-

obra ou então com um *Tehaishi*, uma espécie de alugador de trabalhadores (que no Brasil são conhecidos por *gato* ou *régisseur* na França, *brocker* nos EUA e também no Japão).

O candidato recebe aqui no Brasil a antecipação de uma passagem aérea (a ser descontada posteriormente) mediante a assinatura deste contrato, do qual constam as obrigações relativas às condições de trabalho a que se submete o candidato, constando, inclusive, uma multa (variável de um empregado para outro) pela desistência em meio ao contrato.

Quase sempre, estes trabalhadores são submetidos a jornadas de trabalho exaustivas, em serviço não especializado, monótono, repetitivo, embrutecedor, que se estende por seis dias da semana.

Normalmente moram em minúsculas habitações cedidas pela própria empresa, onde se dorme sobre o *tatami*, espécie de pequeno cobertor colocado sobre o chão para dormir, e se alimentam na fábrica.

A primeira constatação geral que se pode fazer em relação aos imigrantes brasileiros é que os mesmos vão compor um mecanismo de suplementação de força de trabalho, cuja função precípua se destina exclusivamente à extração de mais valia absoluta, motor mais grosseiro de extração de sobretrabalho, mas nem por isso menos fundamental, agregando às necessidades de um sistema integrado por trabalhadores bem treinados e bem pagos, os operários do *cœur*, uma “linha de menor resistência” à produção e valorização do capital.

A categoria de trabalhadores imigrantes, explicitada pelas regulamentações de trabalho imigrante no Japão, é composta quase que exclusivamente de trabalhadores residentes em outros países que tenham origem asiática; entre os de origem asiática a preferência recai sobre os *nikkeis*, ou seja, descendentes de japoneses, ou pessoa casada com descendente, ainda que tenha outra

origem. Mesmo entre os *nikkeis* existe claramente uma preferência pelas gerações mais próximas dos primeiros imigrantes⁶, presumivelmente trabalhadores mais identificados com uma “visão de mundo” mais próxima de seus ascendentes, na medida em que há, nas diversas colônias japonesas do Brasil, uma especial atenção na preservação dos valores culturais de seu povo. Obviamente, isto se dá com os demais imigrantes que vieram para o Brasil (italianos, alemães, poloneses etc.); ocorre que, mesmo o senso comum admite ser o descendente de japoneses “fechado” em seus hábitos, pouco permeável à integração cultural, muito embora isto seja cada vez menos efetivo, notadamente entre as gerações mais novas. De qualquer forma, o *nikkei* parece ter muito zelo com as tradições de sua cultura, haja vista o número importante de agremiações que formam, quase sempre fechadas aos não descendentes, de caráter cultural e/ou esportivo⁷.

O que é importante reter neste ponto é que, o capitalismo japonês, quando pensa em trabalhador imigrante, o diferencia segundo uma maior ou menor proximidade com a tradição que para cá trouxeram; tradição esta do início do século, do início do Período Meiji, portanto um trabalhador o menos ocidentalizado possível, justamente com o objetivo de inscrevê-lo num quadro de passivização já consolidado, onde a possibilidade de comportamentos potencialmente disruptivos são tendencialmente menores.

Com muita habilidade, o Centro de Estabilização de Emprego nas Indústrias de Tóquio, atribuindo comportamentos não compatíveis a meras “diferenças culturais”, redigiu um manual para estrangeiros, que, para além da aparente singeleza, reflete claramente uma política de enquadramento da força de trabalho imigrante. O manual retrata uma iniciativa concreta de intervenção no hábito, no costume cotidiano, nas formas de “ver e pensar a vida”. Em

outras palavras, influir na moralidade do operário.

Entre outras exigências de hábito, o Manual estabelece:

- a) Saudação matinal, o *ohayo gozaimasu*;
- b) Aviso sobre atraso ou falta;
- c) Reunião Matinal, a *tyorei*;
- d) Exercício físico matinal, o *taiso*
- e) Roupas e equipamentos de segurança;
- f) Arrumação, organização, higiene e limpeza.⁸

Além destas, entre outras regras há um forte apelo para que o imigrante aprenda a língua japonesa, pelo menos para a conversação do dia-a-dia, para o que existem organismos públicos vinculados às prefeituras que oferecem cursos. Uma das preocupações explicitadas no texto refere-se ao tratamento a ser dispensado ao chefe ou mais velho:

No Japão, há o pensamento de que é importante respeitar os mais velhos e os chefes no local de trabalho; respeito este demonstrado através de formas variadas de polidez e uso do *keigo* (linguagem mais respeitosa). O *keigo*, apesar de ser muito difícil mesmo para os japoneses, que muitas vezes não o empregam corretamente, é normal incluí-lo numa conversação se a pessoa é *adulta e trabalha* (Manual..., p. 135).⁹

O Manual dedica um item especial a “regras de boas maneiras no local de trabalho”, cujo primeiro tópico é “Trabalho é espírito de grupo”, do qual consta:

Para que se crie um local de trabalho agradável, seguro e se *eleve o nível de produção* é necessário que todos obedçam às regras e etiquetas de boas maneiras, cultivando o espírito de grupo (idem, p. 113 - grifo nosso).

Além deste Manual, os Centros mencionados oferecem serviços de assistência na forma de cursos de orientação para adaptação “ao dia-a-dia ligado ao trabalho”, em português e espanhol; some-se a isto, a publicação de jornais e serviços telefônicos em

português e conclui-se pela existência de um arco de aparelhos de ideologia, públicos e privados, destinados a dominar corpos e mentes e prevenir contra fissuras no modelo, confinando o trabalhador imigrante aos estreitos limites de sua condição subalterna "como um ovo em sua casca", segundo uma alegoria tchekoviana.

FORJANDO TRABALHADORES PASSIVOS E OBEDIENTES

Um dos propósitos deste trabalho, ao estudar os *dekassegui* brasileiros, é apontar o fato de que, por trás do "virtuosismo" do modelo toyotista, ocultam-se relações de produção tão convencionais quanto em qualquer lugar do mundo capitalista de hoje e de ontem. Esta intenção tem por objetivo realçar uma realidade ocultada pela literatura predominante, quase sempre conduzindo ao entendimento de que a contratualidade do toyotismo é extensiva ao conjunto da população operária japonesa.

Coriat admite que apenas um núcleo do operariado (30%) tem acesso a todas as vantagens contratuais, especialmente no que toca à estabilidade relativa e ao sistema de salário; os demais 70% estão submetidos a contratos muito semelhantes, para melhor ou para pior, aos que se dão nos demais países, onde se destacam as condições excepcionalmente desfavoráveis dos trabalhadores imigrantes: sem qualquer plano de carreira, sem qualquer benefício dos trabalhadores do núcleo do sistema, trabalhando a soldo de empreiteiras de mão-de-obra, em atividades as mais variadas de trabalho desqualificado, o 3K: *kitanai*, sujo, *kitsui*, pesado e *kiken*, perigoso, que são reservados a trabalhadores estrangeiros.

Primeiramente, o apelo à mão-de-obra estrangeira não constitui nenhuma originalidade do toyotismo. Gramsci, no

início da década de 30, ao pensar as particularidades do capitalismo na França, já sinalizava as duas grandes motivações que conduzem a esta saída: a) o aumento da vida média da população,¹⁰ associada a índices de natalidade decrescentes; e, b) problemas envolvendo as novas gerações que resistem aos enquadramentos psicológico e físico demandados pelo industrialismo.

Gramsci, ao fazer esta referência, notavelmente atual, está pensando justamente na questão da hegemonia, que assume novos e problemáticos contornos, tendo em vista a necessidade de assimilação de massas de trabalhadores ainda não ajustados, física e moralmente, às necessidades do industrialismo; ou em outras palavras, ainda não domesticados.

Não é por outra razão que a política de aceitação de imigrantes -*gaijin-koo*- do Japão não aceita qualquer trabalhador de qualquer nacionalidade, ou melhor, de qualquer cultura.

A SUB-CIDADANIA

Como se mencionou anteriormente, o trabalhador brasileiro que imigra para o Japão, em aproximadamente 70% dos casos, tem seu contrato de trabalho intermediado por agências de contratação de mão-de-obra estrangeira, ou seja, não estabelece vínculo de emprego direto com a empresa à qual vai prestar serviços. Esta relação de emprego vem, via de regra, acompanhada de termos contratuais desvantajosos e ilegais, como multas por rescisão de contrato de trabalho, cobrança de preços abusivos pelo ressarcimento de despesa de hospedagem e alimentação prévias ao emprego, retenção de passaporte, até descontos nos salários sem motivações plausíveis, entre outras arbitrariedades.

Os contratos de trabalho são quase sempre redigidos apenas na língua japonesa o que, dado o desconhecimento quase geral desta escrita por parte dos

imigrantes, faz com que, na prática, sejam assinados "às cegas", com cláusulas que beneficiam unicamente o contratante, chamado pelos japoneses de broker¹¹. Este agenciador recebe comissão *per capita*, que vai de dois a três mil dólares, a serem descontados nos primeiros salários recebidos pelo imigrante, o que constitui outra ilegalidade, tendo em vista a legislação japonesa (Onitsuka, 1992, p.81ss).

"Agenciar" trabalhadores imigrantes é, portanto, uma atividade econômica bastante lucrativa. Há casos, em número indeterminado, que envolvem o agenciamento de pessoal por indivíduos a serviço de grupos criminosos organizados no Japão:

Percebendo a importância de um mercado propício à obtenção de lucro fácil pela exploração da força de trabalho, surgiram centenas de empresas de intermediação de empregos em busca de trabalhadores estrangeiros nos países asiáticos e latino-americanos.(...) O recrutamento e o agenciamento de trabalhadores ditos não qualificados são proibidos pelas leis japonesas.(...) Estas companhias intermediárias chegam a subtrair em média 40% a 50% do salário em comissões referentes a despesas de alojamentos, refeições, transporte etc. Todo um sistema foi montado, a partir deste esquema, envolvendo agências de turismo, empresas intermediárias e, até mesmo, os *yakuzá* (a máfia japonesa) (Watari, 1996, p. 155).

Ocorrem ainda, mais uma vez em número indefinido, casos em que o contrato é apenas verbal, circunstância na qual o trabalhador imigrante fica completamente à mercê dos escrúpulos (ou falta de) do agenciador, com a ausência absoluta de qualquer garantia contratual ou mesmo qualquer cobertura social para os casos de doença, acidente de trabalho etc¹².

Do que foi possível pesquisar da legislação trabalhista japonesa, o que parece reger este tipo de contratação é a ilegalidade¹³, do princípio ao fim. Senão vejamos:

Todos os trabalhadores imigrantes contratados dentro do território japonês, gozam de proteção da Lei de Normas Trabalhistas, da mesma forma que os demais trabalhadores nacionais, conforme o seu artigo terceiro:

É proibido dar tratamento discriminatório em termos de salário e outras condições de trabalho tendo como motivo a nacionalidade da pessoa. (...) Não se admite fazer a diferença com o trabalhador japonês unicamente por possuir outra nacionalidade (Guia para o Trabalhador Nikkey, 1996, p. 37).

Este mesmo documento, reconhecendo que a maioria das empreiteiras de mão-de-obra atua de forma irregular, reporta à legislação japonesa, segundo à qual constitui uma infração à lei a contratação de mão-de-obra imigrante não especializada.

Portanto, para além das vinte nove profissões definidas em lei, é ilegal a contratação de mão-de-obra via empresas privadas, o que constitui a primeira ilegalidade da prática de emprego de *dekassegui* no país. A esta seguem-se outras injustiças piores, que em muito pouco se diferenciam da contratualidade de trabalhadores informais em países subdesenvolvidos, como, por exemplo, o Brasil. Esta ilegalidade básica é reconhecida pelo próprio governo japonês, embora tenha sobre isto uma posição no mínimo ambígua.

Às ilegalidades que são cometidas através do contrato de trabalho, dos descontos abusivos, das jornadas extenuantes¹⁴, da incidência importante de acidentes de trabalho envolvendo os imigrantes, somam-se, com uma frequência indefinida, casos de retenção de passaporte por parte do agenciador e mesmo casos de cárcere privado.

A SEGREGAÇÃO NO PAÍS DOS ANCESTRAIS

Um dos fenômenos que acompanham a ida de brasileiros nikkey ao Japão é um processo de

discriminação, seja por parte dos demais trabalhadores nacionais, seja nas relações sociais mais amplas.

De raízes ainda pouco pesquisadas, este fenômeno está a determinar a segregação, ou *guetização* das comunidades de brasileiros no Japão. Sem dúvida, isto é em parte explicado pela barreira da linguagem e pela origem destes trabalhadores em um país de hábitos e costumes que em muito se diferenciam do povo asiático em geral, e do japonês em particular. Também contribui para isto determinados comportamentos adotados por brasileiros naquele país, razoavelmente tolerados em nosso país, mas rigorosamente condenáveis no Japão. Hábitos que vão desde maneiras de convivência cotidiana, comportamento em filas, hábitos de ouvir música em volume elevado, até a forma como se dá a destinação do lixo doméstico, tratado naquele país com atenção toda especial¹⁵. São evidências superficiais de um problema que possui raízes mais profundas, passíveis de serem melhor examinadas, mas que, objetivamente, está, de forma crescente, confinando o brasileiro, geográfica e socialmente, sendo indicado como um dos grandes problemas dos trabalhadores brasileiros no Japão, segundo as pesquisas.

Kitagawa (1997) realizou uma pesquisa sobre um fenômeno relativamente recente: o alongamento do tempo de permanência dos brasileiros no Japão, o que está envolvendo a ida dos familiares destes trabalhadores àquele país e, como decorrência, uma série de problemas relacionados à inexistência de uma estrutura de serviços públicos compatíveis com esta mudança no *status* de permanência. Por exemplo, aumentam de forma preocupante as dificuldades dos jovens brasileiros, filhos de operários que, além de contarem muito raramente com a presença dos pais, devido às obrigações do trabalho, são frequentemente submetidos a maus tratos na rede escolar, o que acaba redundando em seu

afastamento das atividades escolares. Este fenômeno complica-se na medida em que obedece a uma escala, sempre segundo o autor, que envolve: maus tratos, evasão, delinquência e confronto com a delinquência nativa. Na província de Haichi, onde residem 36 mil *nikkeis*, jovens brasileiros que deixaram de frequentar a escola estão se envolvendo de forma preocupante com a criminalidade juvenil em várias modalidades de ilícitos, notadamente no tráfico de drogas. Pelo que o trabalho do autor sugere, a discriminação ocorre, inclusive, no plano da delinquência juvenil, ou seja, estes jovens defrontam-se com alguma frequência em brigas e arruaças¹⁶ junto com os delinquentes nativos. Segundo o autor, nesta província, não se trata mais de um fenômeno típico *dekassegui*, mas o aumento do número de *cidadãos japoneses*, para os quais os poderes públicos hão que tomar medidas destinadas a oferecer-lhes uma "estrutura de vida", saúde, emprego, educação, entre outros serviços de caráter público.

Sua pesquisa envolveu três grandes cidades industriais, que são três pólos da indústria automotiva: Hamamatsu, Nagóia e Gumma. O trabalho, destinado a identificar o(s) principal(is) problema(s) enfrentado(s) pelos imigrantes, entrevistou mil trabalhadores brasileiros *dekassegui*. Os números da pesquisa indicaram uma população de trabalhadores, cuja evidência estatística demonstra discriminação por parte da comunidade nacional e um estado de desgaste emocional importante (*stress*). Ante a pergunta: já sentiu ser discriminado no Japão? as respostas indicam que quase 80% da amostra considera já ter sido vítima de discriminação (Kitagawa, 1997, p.4).

Trata-se, portanto, de um fenômeno importante de segregação social com reflexos nas diversas esferas da sociabilidade. Ocorre esta discriminação tanto no que se refere à destinação dos trabalhos mais duros ao imigrante, como

diferenças salariais comparativamente aos nativos, até a não aceitação pela comunidade a qual pertence e, mesmo, dificuldades no aluguel de um imóvel.

Isto está determinando a ocorrência de importante desgaste emocional nos trabalhadores brasileiros, sendo uma das razões o virtual isolamento destas pessoas, relativamente aos demais trabalhadores e cidadãos japoneses.

Uma parcela dos reflexos deste isolamento manifesta-se no retorno ao Brasil, numa patologia que está sendo denominada 'Síndrome do Regresso', que atinge a totalidade dos que voltam após seis meses, no mínimo, de estada no Japão, segundo Nakagawa (1997). Para este psiquiatra, os sintomas mais comuns de manifestação da síndrome, na sua "forma branda", são a dispersão, a ansiedade e a irritabilidade, tendentes à transitoriedade, durando, em geral, não mais do que o intervalo compreendido entre 6 e 24 meses. Ocorrem, no entanto, efeitos mais graves, tais como reação psicótica, paranóia, depressão tendente à autodestruição, alcoolismo, entre outros. Tal sintomatologia é comum a homens e mulheres, mas mesmo entre as crianças ocorrem determinadas disfunções psicológicas originadas nas dificuldades de readaptação, cujo sintoma se manifesta, em geral, na forma de uma grande passividade. Entre 62 pacientes examinados, 59 apresentavam um quadro de síndrome esquizofrênica.

Entre estes pacientes, quase 80% não haviam sido submetidos a nenhum cuidado psicológico antes de sua ida para o Japão, o que sugere a noção de que, numa proporção importante, o modo de vida naquele país, no mínimo, potencializou elementos pré-existentes de propensão a patologias psicológicas.

A QUESTÃO SALARIAL

Um dos pontos de menor transparência nas pesquisas consultadas é o que se relaciona com a questão salarial. De consenso, os textos indicam o salário básico como muito baixo tendo

em vista o custo de vida no Japão. Isto se compensa (ou compensava) através das jornadas extraordinárias, que, como no Brasil, têm uma remuneração superior à da jornada normal.

O período econômico vivido pelo Japão atualmente é de crescimento lento, informam os noticiários econômicos, o que está determinando, como já mencionamos, uma diminuição importante na demanda por horas extraordinárias, que consiste na principal possibilidade de economia por parte dos dekassegui. Numa pesquisa, à qual já nos reportamos, Fuzii entrevistou 110 dekassegui, incluindo questões de salário e de condições de trabalho e revelou que o ganho médio deste imigrante situa-se numa faixa que compreende US\$ 2.000 a US\$ 3.000.

Trata-se, sem dúvida, de um salário nominalmente atrativo, notadamente levando em conta dois fatores: sua comparação com salários no Brasil, cujo mínimo aproxima-se de inauditos US\$ 65 mensais; e, o fato das empresas japonesas oferecerem, em muitos casos, alimentação e moradia a preços subsidiados, o que possibilita o acúmulo de economias a serem trazidas ao Brasil.

Há que se levar em conta que tais dados foram coletados no ano de 1991, quando a economia japonesa se encontrava num ritmo de crescimento acelerado. Além disso, a desvalorização do yene frente ao dólar e a valorização da moeda brasileira da atualidade frente à americana determina uma dupla desvantagem: ao transformar yenes em dólares ocorre uma perda inicial, dados as questões cambiais, que se completa com a conversão dos dólares em moeda brasileira mantida em valores cambiais comparativamente elevados.

O fato de alimentação¹⁷ e moradia serem garantidos a 83,6% dos imigrantes, com preços subsidiados pelas próprias empresas, permite uma margem para poupanças, razão pela qual a questão salarial continua sendo o grande fator de estímulo para a continuidade do fenômeno dekassegui,

segundo a mesma autora.

Desta forma, o trabalhador brasileiro que se desloca ao Japão, embora consiga economizar algum dinheiro, cumpre uma jornada semanal de trabalho exaustiva, sofre abertamente discriminação por parte dos trabalhadores nacionais e da comunidade onde reside, possui uma tendência importante a patologias psicológicas e tem suas atividades de lazer basicamente restritas à televisão, ou a alguma diversão caseira e que dispense maiores gastos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Japão e seu modelo industrial são festejados em todos os quadrantes do globo como *locus* do novo industrialismo, da nova relação do homem com o trabalho refletido em seus níveis invejáveis de produtividade e na originalidade de sua contratualidade.

Nosso objetivo com este pequeno ensaio foi demonstrar que sob esta aparência revolucionária ocultam-se relações de trabalho arcaicas, próprias do capitalismo do início do século passado.

Em outros termos, o Toytismo não pode ser traduzido com uma nova racionalidade a reger o mundo do trabalho, onde, enfim, capital e trabalho pudessem conviver com compensações mútuas aceitáveis, em todos os seus desdobramentos, em todas as camadas. Do ponto de vista do trabalho, a análise da questão do imigrante sob o toyotismo revelou a tragédia que acompanha o homem no início deste milênio: de um lado, avanços na ciência e na técnica impensáveis até bem pouco tempo, de outro, condições de trabalho degradadas, penosas, mal pagas, origem de sofrimento e de desorganização da personalidade.

* Clarilton Ribas é Prof. do Dpto. de Zootecnia e Desenvolvimento Rural - Centro de Ciências Agrárias/UFSC.

NOTAS

1 - Centro de Informação e Apoio ao Trabalhador Estrangeiro, com sede em São Paulo-SP.

2 - São variados os relatos de trabalho extra sem remuneração ou com remuneração incompleta; negação de direitos, retenção de passaporte, multas abusivas por desistência do contrato e toda sorte de espoliação ilegal da força de trabalho, manutenção de trabalhador em cárcere privado, mesmo roubos etc. Ver a este respeito Watkins (1996).

3 - Neste período era bastante freqüente o retorno de imigrantes para o Brasil com o entesouramento de uma considerável poupança, com a qual o imigrante, ao retornar ao Brasil, acumulava recurso suficiente para a aquisição de apartamento, montagem de um negócio, compra de um sítio etc.

4 - A proveniência predominante do campo ficou indicada em entrevistas que realizamos junto a associações culturais japonesas e entrevistas com trabalhadores regressados do Japão. Ainda que o imigrante que vai ao Japão não seja, classicamente, um trabalhador rural, esteja eventualmente morando na cidade, sua origem é o campo, para onde vieram os trabalhadores japoneses há cerca de um século.

5 - "São Paulo Shinbun" e "International Press" são duas publicações que circulam com dezenas de anúncios de empresas agenciadoras de trabalhadores imigrantes.

6 - Sob o nome genérico de nikkey, várias gerações de japoneses são designadas pelas seguintes expressões: nissei, de primeira geração, cujo visto inicial para ingresso no Japão é de três anos, renováveis indefinidamente; esta geração é seguida dos sansei, segunda geração, em tese mais "abrasileirada", e também recebida no Japão, mas com um visto inicial de apenas um ano, podendo haver renovação; a esta sucedem os yonsei, terceira geração, recebida no Japão nas mesmas condições.

7 - As cidades brasileiras que tive oportunidade de visitar, por ocasião deste trabalho, invariavelmente apresentam um número, comparativamente a outras culturas, maior de entidades culturais. Londrina, por exemplo, cidade do Paraná de médio porte, possui seis associações culturais desta natureza. Mogi-Guaçu, cidade pequena do litoral de São Paulo, quatro associações etc.

8 - "No trabalho japonês existe uma regra chamada de '4S' abreviatura de quatro palavras, que são: *seiri* - arrumação, *seiton* - organização, *seiso* - limpeza e *seiketsu* - higiene. É importante ter sempre em mente os '4S' para manter um ambiente de trabalho

agradável" (Guia para o Trabalhador Nikkei, 1996, p. 115 em diante)

9 - A subalternidade deve se expressar inclusive no plano da linguagem.

10 - As estatísticas de aumento de expectativa de vida no Japão inquietam as autoridades, pois, associadas à decrescente taxa de natalidade fará do Japão um país de velhos em cerca de 20 anos. Ver a este respeito Japan Today, 1994.

11 - Na prática estes agenciadores de mão-de-obra contratam uma espécie de sub-agenciadores no Brasil, que podem funcionar como tal tanto na condição de pessoa jurídica, por exemplo, agências de viagem, e mesmo de pessoa física.

12 - "Os problemas que se costumam ouvir normalmente relacionados a *nikkeis* são: condições de trabalho definidas apenas verbalmente, não havendo nada escrito; ou, assinou um contrato redigido em japonês sem compreender o seu conteúdo. Considerando que os contratos firmados verbalmente podem facilmente levar aos 'disse não disse', deve ser pedido que se faça um contrato por escrito, onde constam (sic), as condições de trabalho. Ainda há casos de pessoas que assinam e depois lamentam alegando que desconheciam o conteúdo do contrato por estar em japonês" (Guia para o Trabalhador Nikkei, 1996, p.37).

13 - Consideramos para esta afirmativa apenas as leis internas do país. Há, no entanto, que acrescentar que existe uma normatização internacional que rege a contratação do trabalhador imigrante, notadamente quatro Convenções da Organização Internacional do Trabalho (nº 118 de 1962; nº 143 de 1975; nº 157 de 1982; nº 97 de 1949).

14 - Fuzii realizou pesquisa entre *dekassegui* com origem na região de Londrina (PR), sendo que uma parte já retornada ao Brasil (39) e outra, que ainda permanece no Japão (71). Da amostra, 75% dos trabalhadores cumprem uma jornada média de trabalho que oscila entre 10 e 15 horas diárias (1992: 167).

15 - O fato de não condicionar adequadamente o lixo doméstico, ou escutar música em hora e tons inadequados, pode ser considerado como fato irrelevante em nosso país, mas no Japão ganha grande relevância envolvendo, não raro, ação policial.

16 - Nesta província, uma ocorrência teve grande repercussão: por razões ainda obscuras, um jovem brasileiro de 14 anos morreu após ser apunhalado por outro jovem japonês. Os pais nipo-brasileiros destas províncias estão sendo aconselhados a não permitir que seus filhos saiam à noite.

17 - Embora estas refeições sejam

consideradas regulares ou péssimas por quase 60% da amostra, e boa por 22,7%. J.G., *dekassegui* já retornada ao Brasil, confirma a qualidade duvidosa da alimentação na fábrica de peças de borracha para automóveis em que trabalhava na cidade de Nagóia, neste depoimento: "Eles comem uns legumezinhos, no curto espaço para o almoço e arroz, muito arroz" (entrevista).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CORIAT, Benjamin
(1991) *Penser a l'envers*. Paris, Christian Bourgois.
- FUZII, Estela Okabayashi
(1992) "Dekassegui: Passaporte para uma Experiência de Vida". In: NINOMIYA, Masato (org). *Dekassegui: Palestras e Exposições sobre o Fenômeno Chamado Dekassegui*. São Paulo, Estação Liberdade.
- GRAMSCI, Antonio
(1977) *Quaderni del carcere*. Edizione Critica del Istituto Gramsci, Tomos I a IV. Itália, Einaudi.
- GUIA PARA O TRABALHADOR NIKKEI
(1996) Centro de Estabilização de Emprego nas Indústrias, Tóquio.
- JAPAN INSTITUTE FOR SOCIAL AND ECONOMIC AFFAIRS
(1994) *Japan: An International Comparison*. Tóquio, Keizai Koho Center.
- KITAGAWA, Toyoié
(1997) *A Coexistência do Japonês com Nipo-brasileiro: Qual o Problema Maior?* São Paulo, (xerox).
- NAKAGAWA, Décio
(1997) Palestra proferida no Simpósio "Dez Anos do Fenômeno Dekassegui e suas Perspectivas Futuras". São Paulo.
- ONITSUKA, Tanadori
(1992) "As Condições de Emprego dos Nikkey Brasileiros no Japão e Problemas Pertinentes". In: NINOMIYA, Masato(org). *Dekassegui: Palestras e Exposições sobre o Fenômeno Chamado Dekassegui*. São Paulo, Estação Liberdade.
- WATANABE, Bem
(1977) *Organizar a los desorganizados*. Buenos Aires, Periferias, n.2.
- WATARI, Masanori
(1996) *Aspectos Políticos e Jurídicos dos Dekassegui*. São Paulo, Estação Liberdade.
- WATKINS, Montse
(1996) *Passageiros de um Sonho*. Tóquio, Luna Books.