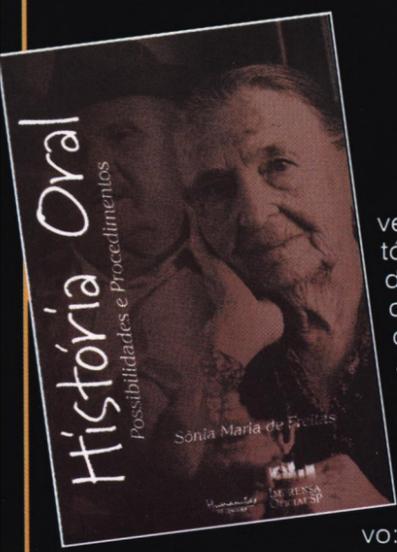


# TRAVESSIA

revista do migrante

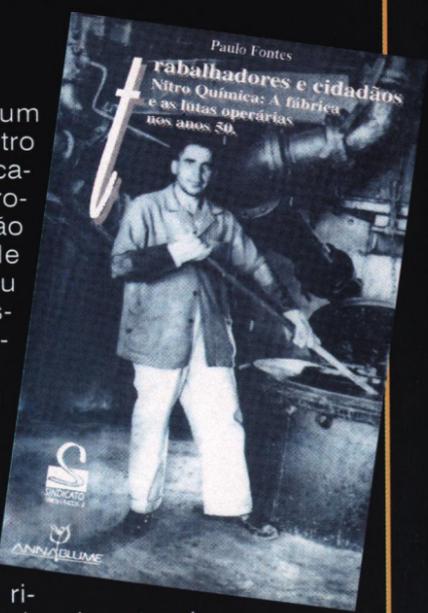
**ESPAÇO ABERTO À DIVULGAÇÃO DE LIVROS DOADOS À BIBLIOTECA DO CEM, ESPECIALIZADA EM MIGRAÇÕES**



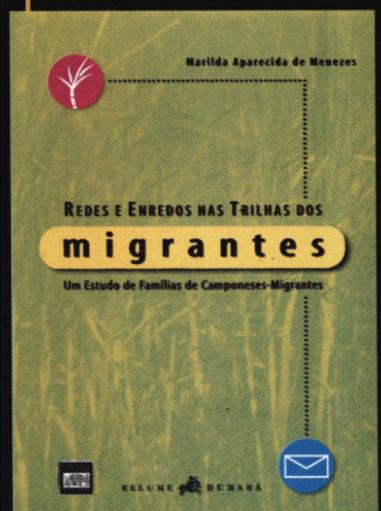
Sônia oferece-nos um verdadeiro manual de História Oral, destinado a todo aquele que busca reconstituir a história da sua comunidade. Como diz a autora, "Um projeto de História Oral pode ser desenvolvido em diferentes contextos, enquanto iniciativa individual ou trabalho coletivo: em pré-escolas, nos primeiros e segundo graus, nas universidades, na educação de adultos, por centros comunitários, museus, etc..."



Ely apresenta-nos um dos fenômenos mais candentes de nossa história: a viagem real e simbólica do sertanejo baiano - o sampauleiro - que, tangido pela seca e pela miséria, migra para São Paulo. Um drama pungente em que o sertanejo é visto por meio de atitudes, condições e sentimentos em relação às origens, às raízes afetivas, à trajetória, ao cotidiano do deslocamento, ao imaginário e às práticas culturais.



Paulo, a partir de um "estudo de caso" - a Nitro Química - empresa de caráter estratégico no processo de industrialização iniciado na década de 1930, transformou seu trabalho numa reconstituição da história operária do Brasil. Mas não só, tratou da relação fábrica-bairro, mergulhando na cultura operária. Explorou fontes disponíveis e incursionou pela história oral, trazendo a público uma riqueza de informações e depoimentos. Isso tudo, e aqui reside um dos aspectos inovadores de seu estudo, dando relevo à grande migração nordestina para São Paulo.



Marilda estuda os camponeses-migrantes que, numa experiência de gerações, deixam sazonalmente o interior da Paraíba e se dirigem para a zona da mata de Pernambuco para trabalhar na *plantation* canavieira e o faz tendo como eixo explicativo as redes sociais. Dialoga com pesquisadores que estudaram situação semelhante no Brasil, na África do Sul e na Índia. Não encara as migrações de camponeses como resultantes de desequilíbrios, mas como constitutivas da reprodução social camponesa.

# TRAVESSIA

revista do migrante

Publicação do CEM - Ano XVI, número 45, Janeiro-Abril/2003

# PRECISA-SE

# DE: JUST IN TIME

Mobilidade & flexibilidade

ISSN - 0103-5576

# TRAVESSIA

Revista do Migrante

**CEM - Centro de Estudos Migratórios  
(Federação dos CEMs J.B.Scalabrini)**

Publicação quadrimestral, voltada ao estudo e divulgação da realidade do migrante a partir dos diferentes ramos do conhecimento: social, político, econômico, educacional, cultural, etc.

**Diretor**

Sidney A. da Silva

**Editores**

Dirceu Cutti

Sidnei M. Dornelas

**Jornalista Responsável**

Antonio Garcia Peres (MtB 3081)

**Conselho Editorial**

Carlos B. Vainer

Dulce Baptista

Francisco Nunes

Heinz Dieter Heidemann

Helion Póvoa Neto

José G. Baccarin

José Guilherme C. Magnani

José J. Gebara

Luiz Bassegio

Marilda A. Menezes

Oswaldo M.S. Truzzi

Teresa Sales

**Conselho Consultivo**

Alfredo J. Gonçalves

Cláudio Ambrozio

Edgard Malagodi

Ermínia Maricato

Marília P. Sposito

Milton Schwantes

**Capa**

2M Criação e Produção Gráfica Ltda

**Editoração Eletrônica**

Dirceu Cutti

**Impressão**

Gráfica e Editora Peres Ltda - Fone: (0xx11)3609.1387

**Endereço para Correspondência**

Rua Vasco Pereira, 55 - Liberdade

01514-030 São Paulo/SP - Brasil

Fone: (0xx11)3208.6227 - Fax: (0xx11)3208.2284

E-Mail: [cemsp@uol.com.br](mailto:cemsp@uol.com.br)

Home Page: [www.cemsp.com.br](http://www.cemsp.com.br)

# ÍNDICE

## **FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA AGRICULTURA PAULISTA A CITRICULTURA EM SÃO PAULO**

*Paulo Roberto Correia da Silva*  
*José Jorge Gebara.....05*

## **FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO A RISPIDEZ DO CAPITAL INTERNACIONAL**

*Marta da Silveira Luedemann.....10*

## **DEKASSEGUI-KOO - TRABALHADORES BRASILEIROS NO JAPÃO**

*Clarilton Ribas.....17*

## **CAPACITAÇÃO E MOBILIDADE PROFISSIONAL DE MIGRANTES DE MINAS GERAIS NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE SÃO PAULO, 1960/1970**

*Eduardo Magalhães Ribeiro*  
*Flávia Maria Galizoni*  
*Thiago de Paula Assis.....23*

## **FLEXIBILIDADE E MOBILIDADE NAS AGROINDÚSTRIAS DE CARNE DO OESTE CATARINENSE**

*Carlos José Espíndola.....28*

## **MIGRAÇÃO E TRABALHO NO MUNDO CONTEMPORÂNEO**

**UMA EXPERIÊNCIA ACERCA DA MIGRAÇÃO DEKASSEGUI**  
*Fábio Kazuo Ocada.....37*

\*\*\*\*\*

**NOSSA BIBLIOTECA.....42**

## Um novo modo de ser (inclusive migrante): Flexi-existência “just in time”

**J**á sabíamos que o migrante dos tempos modernos dos últimos 500 ou reforçadamente nos últimos 150 anos tem passado por um processo irreversível de mobilização do trabalho. Todo o processo de modernização é um processo de mobilização geral. Pouco a pouco, mesmo territorialmente diferenciado e conforme as graduações da inserção nos mecanismos do mercado, todos se tornavam migrantes potenciais, disponíveis naqueles lugares onde a lei da concorrência exigia e atraía a sua presença. Os exércitos de reserva estavam, e estão ainda, subordinados à indiferença do movimento da valorização perante o seu conteúdo material, ao caráter do fim-em-si-mesmo da produção capitalista e à onipresente separação de esferas da vida. O fetiche da mercadoria escondia as causas mais profundas atrás das roupagens das motivações pessoais dos mobilizados: educação, saúde, “qualidade de vida”, problemas e sonhos individuais, mas, antes de tudo, salários.

Nos momentos da crise fundamental do sistema social e do modelo civilizatório da modernidade, à mobilidade acrescenta-se a flexibilidade. A crise do processo de modernização foi mais longe nas suas depravações. Da “crise do fordismo” à revolução micro-eletrônica da automação e à ofensiva da globalização com métodos de um “far-west” neoliberal, presenciamos uma ampla flexibilização e desregulação dos mercados e das relações de trabalho. A palavra mágica da flexibilização implicava em pôr à disposição a força-de-trabalho na porção e no tempo desejados. O clássico liberalismo econômico radical e, a todo vapor, o neoliberalismo dos anos noventa, criaram empregos precários, desemprego e uma zona híbrida de uma assim chamada informalidade de micro e mini-empresários, em geral prestadores de serviços terceirizados.

No ciclo acelerado das conjunturas, qualificações envelhecem rapidamente e as soluções estão na busca de dois ou três (sub)empregos, no engajamento do jovem acadêmico como vendedor no McDonalds, do advogado como corretor de imóveis, da secretária como vendedora de artesanato na pracinha e do doutor em filosofia como motorista de táxi. Metalúrgicos, torneiros e serralheiros sobrevivem como subempregados multifuncionais ou autônomos, pseudo-empresários de si mesmo, na montanha russa do percurso social crítico.

A migração, deslocamento em ritmo crescentemente acelerado, sempre está presente neste processo da precarização do trabalho “just in time”: no campo e na cidade, no Japão e no ABC paulista.

O mundo contemporâneo, cada vez mais subordinado às coerções de uma economia do mercado totalitário e até os últimos poros monetarizado, parece ter criado na sua crise uma nova condição humana: o “homem flexível”, sujeitado plenamente ao ideal do valor de troca. Atendendo às imposições sociais formam-se flexi-identidades para as condições de vida precárias.

Enquanto o migrante mobilizado “de antigamente” ainda podia sonhar com a volta para o lugar onde o seu cordão umbilical estava enterrado, o migrante flexibilizado pós-modernamente assumiu o “anything goes” e “goes” e “goes” andando sem saber bem para onde. Mais ainda do que o mobilizado, o errante da flexibilização perde pontos de fuga e redes de salvação. No mundo do sujeito flexibilizado, o indivíduo-mônade vê cada vez menos motivos de se relacionar com o outro se não for com extrema desconfiança e insegurança. Os flexibilizados são explorados sem solidariedade, solitários estressados com medos e paranóias.

Numa hora dessas, alguns intelectuais da consciência dominante censuram os “não-flexíveis” resistentes e, em vez de criticar a desgraça autodestrutiva da lógica da concorrência, sugerem festejar a ilusão do “potencial emancipativo da nova flexibilidade”, que certos sociólogos também gostam de chamar cinicamente de “pluralização dos estilos de vida”.

*Heinz Dieter Heidemann*

# DESEJA ADQUIRIR

**TRAVESSIA - Revista do Migrante?**

*É fácil assinar a Revista TRAVESSIA  
É possível adquirir números avulsos  
E ainda há tempo para montar a coleção*

## *Formas de Pagamento*

Escolha a opção que lhe facilita mais:

a) Cheque nominal à Pia Soc. dos Miss. de S. Carlos

b) Depósito bancário nominal à Pia Soc. dos Miss. de S. Carlos; Banco Bradesco; Agência Tabatinguera nº 0515-0; conta corrente nº 23083-9 e envie-nos cópia do comprovante de depósito.

## *Valor da Assinatura*

- ( ) Ass. válida por 1 ano.....R\$ 20,00
- ( ) Ass. válida por 2 anos.....R\$ 30,00
- ( ) Ass. válida por 3 anos.....R\$ 40,00
- ( ) Exterior (1 ano).....US\$ 20,00

## *Números Avulsos*

- Exemplares do nº 1 ao 7.....R\$ 2,00
- Demais exemplares: Nº avulso.....R\$ 5,00
- Quantidade (mais de 5).....R\$ 4,00
- Coleção Completa.....R\$ 135,00

## *Nosso Endereço*

Rua Vasco Pereira, 55 Liberdade CEP: 01514-030 São Paulo/SP - Brasil  
Fone: (0xx11)3208.6227 Fax: (0xx11)3208.2284  
E-Mail: cemsp@uol.com.br  
www.cemsp.com.br

## NÚMEROS PUBLICADOS

- 01 - Sazonais
- 02 - Cidade
- 03 - Fronteira Agrícola
- 04 - Violência
- 05 - Voto
- 06 - Barragens
- 07 - Cultura
- 08 - Trabalho
- 09 - Família
- 10 - Religião e Religiosidades
- 11 - Estrangeiros
- 12 - Educação
- 13 - Pena de Morte
- 14 - Migrar e Morar
- 15 - Tempo e Espaço
- 16 - Desemprego e Subemprego
- 17 - Imagens
- 18 - Novas Tecnologias
- 19 - Identidades
- 20 - Saúde
- 21 - Emigração
- 22 - Retorno
- 23 - MetrÓpole
- 24 - Índios e Territórios
- 25 - Deslocamentos CompulsÓrios & Restrições à Migração
- 26 - Mulher Migrante
- 27 - Nomadismos
- 28 - Meio Ambiente
- 29 - Albergue
- 30 - Clandestinidade
- 31 - Festas
- 32 - MemÓria
- 33 - Mercosul
- 34 - Associações
- 35 - Gerações na Migração
- Nº Especial - O Retorno (Sayad)
- 36 - Um Olhar Retrospectivo
- 37 - Refugiados
- 38 - Bairros e Vizinhanças
- 39 - Assentamentos
- 40 - Redes
- 41 - Migração Laboral
- 42 - Linguagens e Símbolos
- 43 - Imprensa & Literatura
- 44 - Etnias

# FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA AGRICULTURA PAULISTA

## A CITRICULTURA EM SÃO PAULO

*Paulo Roberto Correia da Silva \**

*José Jorge Gebara \*\**

**A**s relações de trabalho na agricultura têm sido fortemente marcadas pelas transformações na economia brasileira e mundial, desde a última década do final do século passado. A citricultura paulista é um exemplo importante e expressivo dessas transformações. A razão disso é o grande número de empregos ainda gerados nessa cultura e seu peso no agronegócio nacional.

A citricultura é recente no Brasil, pois embora a laranjeira já tenha chegado nas primeiras caravelas, só com a derrocada da cafeicultura, em 1929, sua produção ganhou peso comercial. Quanto à industrialização, em 1950 implantou-se a primeira indústria de suco concentrado do país. Mas o grande salto se deu em 1963, quando fortes geadas na Flórida destruíram os pomares norte-americanos e criaram condições para a expansão exportadora do setor (Pinazza e Almandro, 1999).

De lá para cá o setor cresceu muito, apesar de haver crises periódicas toda vez que a citricultura norte-americana se recupera das quebras de safra e se torna mais agressiva. Por outro lado, o México, terceiro maior produtor de suco, tem sido beneficiado pelo Acordo Norte-americano de Livre Comércio (NAFTA). Desde 1994, a redução de tarifas para aquele país tem aumentado suas exportações de suco e diminuído as

brasileiras. Em contrapartida, o Brasil tem buscado novos mercados, como a União Européia, Japão e Coréia do Sul. De forma que a posição de maior produtor e exportador mundial tem sido mantida (Neves, 1996). Dados da Associação Brasileira de Exportadores de Cítricos ilustram bem essa posição: na safra de 1980/81 o Estado de São Paulo exportou 491.436 toneladas de suco; em 2001/02 exportou 1.055.260 t. Quanto à produção agrícola, a evolução foi de 170 milhões de caixas de 40,8 Kg de laranja, em 1980/81, para 355 milhões, em 2001/02.

Uma característica marcante do complexo agroindustrial cítrico do Brasil é a elevada concentração geográfica e econômica da atividade. O Estado de São Paulo é responsável por 80% da produção nacional, ficando o restante da produção dispersa pelos demais Estados da União. Mesmo dentro de São Paulo, a citricultura é muito concentrada, já que a produção é mais relevante em 4 das 14 Regiões Administrativas existentes.

Economicamente, o setor caracteriza-se por ser oligopólico no setor industrial e oligopsônico no agrícola. A produção de laranja é dispersa em aproximadamente 19 mil produtores, enquanto a produção industrial concentra-se em apenas 11 empresas processadoras. Dentre essas, Cutrale, Citrosuco, Coimbra e Cargill dominavam 80% do valor das exportações (Kalatzis, 1997).

Para compreender as mudanças nas relações de trabalho desse setor é importante analisar as características sociológicas dos trabalhadores envolvidos, a evolução recente da economia brasileira, bem como seus efeitos sobre as atividades agrícolas, ainda que seja de uma maneira breve, como será feito.

### Transformação da economia brasileira

Cada país atravessa processos de transformação estrutural de acordo com seu estágio de desenvolvimento e forma de inserção na economia mundial. O Brasil, assim como os demais países subdesenvolvidos e de industrialização recente, sofreu grandes percalços com a crise financeira mundial. Isso se deve ao fato de seu crescimento econômico ter-se baseado fortemente em recursos externos, principalmente a partir dos anos 70. Com o esgotamento desse mecanismo de financiamento, nos anos 80, o país se arrastou num longo processo de crise. Para superá-la, os grupos que assumiram o poder a partir 1990 decidiram por uma maior "integração à economia mundial". Naquele momento, isso significava atrair capitais especulativos em grande abundância na economia mundial e consolidar-se como centro dinâmico do

capital produtivo transnacional na América do Sul. Para tanto, seria necessário o cumprimento de uma série de exigências sintetizadas no chamado “consenso de Washington”, que se resume nos seguintes pontos:

- reforma patrimonial (privatizações) que visava, segundo seus autores, a redução do déficit público, tanto pela captação de recursos quanto pela eliminação de transferências do Tesouro Nacional;

- abertura comercial, via redução de tarifas e eliminação de barreiras não tarifárias, para dar maior competitividade às empresas nacionais. Isso se deveria tanto à maior concorrência, quanto a um pretenso maior influxo de tecnologia e investimentos externos;

- liberalização do mercado financeiro, com vistas a aumentar o fluxo de capitais externos, vitais ao equilíbrio da Balança de Pagamentos;

- reforma da previdência, visando redução dos gastos públicos;

- reforma fiscal, também voltada para a busca de constantes e crescentes superávites.

Quanto às transformações produtivas, que buscavam tornar nossa economia mais competitiva mundialmente, precisaríamos reduzir nossos custos de produção e modernizar nossos produtos. Estabelecer novas relações de trabalho seria fundamental nesse processo, segundo os defensores dessa via de retomada do desenvolvimento econômico. Mais do que simples mudanças na legislação, precisaríamos de um novo “contrato social de trabalho” que *“representaria um conjunto de normas, regras, procedimentos e acordos (formais e informais, implícitos e explícitos) que, de maneira mais ou menos generalizada e socialmente legítima, regeria os padrões de relacionamento entre capital e trabalho, e entre diversas unidades de capital”* (Tauile, 1996, p. 21).

Como se dizia nos anos 90 do século passado, teríamos que reduzir o “Custo Brasil”<sup>1</sup> que, além do trabalho, inclui carga tributária e de logística de transportes dos bens e serviços produzidos no Brasil. Na verdade, a partir

de conceitos restritos de salários, algumas entidades, empresários e economistas sustentam que os encargos sociais no Brasil chegam a ultrapassar os valores salariais pagos ao trabalhador. Para comprovar essa afirmação, excluem dos salários a parte relativa ao descanso semanal remunerado, dias de férias, feriados e 13º salário. Além disso, direitos trabalhistas de natureza salarial como FGTS, pagamento de dias afastados por doença e despesas com rescisão contratual são considerados como encargos. Para confundir ainda mais, foram incluídos gastos empresariais, como o “Sistema 5 S” (SESI, SENAC, SESC, SENAI e SEBRAE), destinados em parte à reprodução da força de trabalho sob controle dos empresários (DIEESE, 1997).

No que se refere aos contratos de trabalho, para esses críticos as normas contidas na CLT são altamente inflexíveis. Entretanto, para usufruir desses direitos, é necessário que o trabalhador tenha carteira de trabalho assinada. Como mostram dados do IBGE, mais de 50% da mão-de-obra metropolitana do Brasil era informal, no final dos anos 90 (Dupas, 1999).

Outro fator de grande flexibilização dos contratos individuais de trabalho no Brasil é a possibilidade de acordos entre patrões e empregados na Justiça do Trabalho, no caso de demandas litigiosas movidas pelos trabalhadores. Na Junta de Conciliação, primeira instância de um processo, todos os direitos básicos podem ser negociados entre as partes. Como a justiça brasileira é lenta e cara para o trabalhador, a maior parte das demandas trabalhistas na justiça não passam da Junta de Conciliação. Pesquisas de um Juiz do Trabalho, apresentadas por Camargo (1995), mostram que das quase dois milhões de ações que entram na Justiça do Trabalho, no Brasil, 80% são negociadas na fase de conciliação. Se, além disso, considerarmos que grande parte dos trabalhadores negociam com seus empregadores diretamente suas demissões ou abrem mão de seus direitos, os contratos individuais de trabalho no Brasil são altamente flexíveis. Em síntese,

a possibilidade de negociar a baixo custo os direitos dos trabalhadores, como num “mercado persa”, estimula muitas empresas a contratar trabalhadores de maneira informal, ou a não cumprir todos os seus direitos. Como se pode observar, o tão falado “custo Brasil” que é atribuído basicamente aos tributos e encargos sociais, pelo menos no que se refere aos custos do trabalho não é tão rígido como parece. Na agricultura, como veremos a seguir, as transformações produtivas e as relações de trabalho nelas inseridas ganham contornos particulares.

## A agricultura nos anos 90

Na década de 90 deu-se continuidade ao processo de consolidação da agricultura capitalista no Brasil, generalizando, portanto, a produção intensiva com insumos ditos modernos (máquinas, fertilizantes, agrotóxicos e sementes melhoradas) e na produção para o mercado. Isso teve como consequência direta o desemprego de mão-de-obra na agricultura. Segundo Balsadi et alli (2002), a Região Centro-Oeste foi a única a apresentar crescimento na demanda de mão-de-obra, no Brasil, na década passada. No restante do país, a agricultura passou por uma redefinição dos seus mecanismos de acumulação e crescimento. Entre os aspectos macroeconômicos mais marcantes desse processo podemos destacar a abertura comercial, acompanhada da forte valorização monetária de 1994 a 1998 e a crise fiscal do Estado. O primeiro aspecto teve influência na competitividade do setor agrícola, tanto interna quanto externamente. Como agravante, isso ocorreu num contexto de redução dos preços internacionais das principais *commodities*. Junte-se a isso a manutenção do já histórico protecionismo agrícola dos países desenvolvidos. De acordo com dados do Banco Mundial, os 11 países da OCDE transferiram, em conjunto, algo entre 250 e 300 bilhões de dólares, por ano, em subsídios, para a agricultura. Um quarto disso só pelos

Estados Unidos, um dos principais defensores do livre mercado no resto do mundo (Knudsen & Nash, 1993). Quanto à crise fiscal do estado, seu reflexo se manifestou na capacidade de financiamento da agricultura, tanto para custeio quanto para investimento. De 1987 a 1999 reduziram os gastos públicos na agricultura de quase 8,5 bilhões de reais para pouco mais que 2 bilhões (Gasques, 2001).

Entre as atividades “modernizadoras” ligadas ao trabalho na agricultura destacou-se a mecanização da colheita e pós-colheita de culturas que, tradicionalmente, demandavam grandes quantidades de mão-de-obra, como cana-de-açúcar, algodão e café. Na cultura do algodão, uma colhedora substituiu o trabalho de 80 a 150 pessoas; no café até 160; na cana-de-açúcar de 100 a 120 (Balsadi *et al.*, 2002). Isso num contexto de reestruturação produtiva, e conseqüente redução de emprego, também no setor industrial. Vale lembrar que nos textos clássicos de modernização agrícola uma das virtudes desse processo é a “liberação de mão-de-obra pela agricultura para a indústria em expansão”.

Como é de se esperar, a grande oferta de mão-de-obra gerada por esse processo tende a reduzir salários e precarizar as condições de trabalho nas atividades agrícolas ainda intensivas em mão-de-obra, com a colheita de laranja. Uma das manifestações mais expressivas desse processo foi a criação das Cooperativas de Trabalhadores Rurais (CTR), em São Paulo.

## Origem dos trabalhadores da laranja

Na região de Bebedouro (SP) e de forma quase geral para a grande região de Ribeirão Preto, os apanhadores de laranjas são trabalhadores locais em sua grande maioria, independentemente da região de origem familiar. Mesmo no período de grande fluxo de migração

sazonal do Vale do Jequitinhonha (MG) para a região de Ribeirão Preto nos anos 80 e início dos 90, estes vinham para a safra da cana-de-açúcar e não para a colheita de laranja. Esta mais difusa no tempo e propriedades que aquela, concentrada entre os meses de maio a outubro.

A atividade na colheita da cana sempre foi o melhor atrativo regional para os migrantes porque possibilitava emprego por seis ou mais meses, muitas vezes na mesma usina ou grande propriedade de fornecedor e com ganhos salariais maiores que na “apanha” de laranja. Só mulheres e trabalhadores menos vigorosos e ágeis no corte da cana é que acabavam indo para a colheita da laranja.

Como os migrantes sazonais sempre tinham que voltar para a região de origem para cultivarem sua própria terra, preferiam a atividade na safra da cana cujo término, por volta do final de outubro, possibilitava o retorno em tempo adequado para realizarem seu próprio cultivo na origem.

Em algumas regiões mais centrais do Estado de São Paulo – como Tabatinga, por exemplo – já se constatou a presença de migrantes do norte do Paraná. Mas não em escala significativa e nem de forma disseminada.

Atualmente, a grande maioria dos colhedores de laranja são moradores nas cidades das regiões produtoras da fruta. Com a diminuição da sazonalidade da migração pela diminuição da oferta de trabalho no corte de cana-de-açúcar e com a fixação de grande número de migrantes no estado de São Paulo, os trabalhadores rurais bóias-frias buscam trabalho em qualquer tarefa agrícola, submetendo-se, inclusive, a grandes deslocamentos diários na região. Procuram, também, trabalho urbano de menor qualificação diretamente com o empregador ou através de “sindicatos de mão-de-obra” que funcionam como empresas que recrutam, gerenciam, controlam e assalariam os trabalhadores que prestam serviços como “terceirizados”. Tais trabalhadores são, em sua maioria, moradores nas cidades em que prestam serviços –

independentemente do local de origem – e também em menor proporção são migrantes que se vêem obrigados a migrar para São Paulo para complementarem a parca renda conseguida na atividade de subsistência no estado de origem. Mesmo sendo, hoje, a remuneração do migrante sazonal bem inferior a que ocorria na época do auge da migração, ainda assim existem trabalhadores que se deslocam pois a situação no local de origem também se deteriorou.

## Tentativas de flexibilização das relações de trabalho na agricultura

Altamente organizadas e bem administradas, essas Cooperativas de Trabalhadores Rurais foram motivadas pela aprovação, em dezembro de 1994, da lei 8.949, que deu nova redação ao artigo 442 da CLT, que passou a declarar: *Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquelas.* Em resumo, o trabalhador agrícola, assim como qualquer outra categoria profissional que se organize em cooperativas de trabalho, passa a ser autônomo.

Esta lei, todavia, foi elaborada com um objetivo bem diferente: resolver problemas trabalhistas das cooperativas de produção de assentados, organizadas pelo Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST). De espírito altamente coletivo, essas cooperativas distribuíam as tarefas e os resultados da produção igualmente entre seus membros. Entretanto, talvez por excesso de mão-de-obra disponível, essas cooperativas eventualmente prestavam serviços a propriedades vizinhas; quando um assentado resolvia se desvincular do movimento, reivindicava direitos trabalhistas como empregado da mesma (Alves *et al.*, 1995). Um outro aspecto

relevante, colocado por Silva (1997), é que, também nas cooperativas de produção, esses trabalhadores tinham o seu trabalho organizado em tarefas, que certamente eram administradas por uma liderança com funções de encarregado. Vale lembrar que esse tipo de organização da produção é típica de trabalho assalariado.

Ironicamente, uma legislação que buscava beneficiar uma forma de organização do trabalho, a princípio extremamente solidária - as cooperativas de produção - acabou por facilitar a flexibilização das relações de trabalho em atividades tipicamente empresariais e, portanto, de trabalho assalariado, como é o caso da citricultura paulista.

Segundo a lei 5.764/71, que disciplina as normas de funcionamento do sistema cooperativista no país, qualquer grupo de 20 ou mais pessoas que exerçam a mesma atividade pode se reunir para formar uma cooperativa e, através do auxílio mútuo, melhorar suas condições de trabalho.

As CTR, no que se refere ao aspecto formal, não fogem muito à estrutura de qualquer cooperativa de trabalho, pois têm estatuto, realizam assembléias etc. Ao se inscreverem, os trabalhadores pagam sua "quota-parte", ou taxa de adesão. Além dessa contribuição inicial, a cooperativa retém uma porcentagem do valor recebido pelos serviços até o final da safra que, na região, varia de 15% a 30%. Esta taxa de retenção possui um "efeito psicológico" muito forte sobre os trabalhadores. Acostumados a receber no final da safra 13º salário, férias proporcionais e FGTS mais 40%, ao receber a porcentagem recolhida pela CTR, o trabalhador não fica com sentimento de perda em relação aos assalariados com registro em carteira, sendo, portanto, uma tentativa por parte das CTR de reproduzir os direitos adquiridos pela CLT. Ainda com o mesmo objetivo, há a criação de convênios médicos e seguros saúde e de vida. Em algumas CTR há o recolhimento obrigatório de INSS de seus cooperados, como autônomos. Outras recolhem opcionalmente, sendo que segundo um administrador de cooperativa, a maioria

dos trabalhadores deseja que isto seja feito. Essa opção mostra que, apesar da degradação de Previdência Social, ainda é importante para esses trabalhadores estarem vinculados a ela.

Uma particularidade marcante das CTR são os seus representantes e lideranças, geralmente antigos turmeiros (nome dado na região a empreiteiros de mão-de-obra) fundadores das CTRs, ou às vezes até não-cooperados, que saem à cata de serviço junto aos produtores, negociando o preço, desde o transporte dos trabalhadores até o serviço em si. A partir daí são alocadas as diferentes turmas já organizadas. Portanto, existem dois tipos de cooperados. De um lado, os antigos turmeiros que fundaram as cooperativas, do outro os trabalhadores, seus antigos assalariados, e que hoje são seus "companheiros subordinados", embora essa possa ser considerada uma expressão absurda.

Quanto à administração burocrática, foram criadas empresas prestadoras de serviços. Este artifício evita a vinculação das CTR com agroindústrias e os produtores rurais inspiradores assumidos das cooperativas. Uma carta circular da Federação da Agricultura do Estado de São Paulo (FAESP) a seus associados deixa isso claro (Silva et al. 1997). Para isso, indicaram-se ex-funcionários, advogados e escritórios de contabilidade que passaram a assessorar os criadores das CTR. Em uma delas, visitadas pelos autores, o dono da prestadora de serviços, ex-funcionário de uma indústria de sucos, orgulhava-se ao dizer que da cooperativa não saía nenhum papel sem sua autorização. Curiosamente, a cooperativa tem apenas um funcionário, o guarda noturno. Os demais (secretárias, "office-boy" e servente) são funcionários da firma prestadora de serviço. Em outra CTR, também visitada pelos autores, a administração fica a cargo de um escritório de contabilidade cujo dono é, nada mais nada menos, que um dos diretores do Sindicato Rural do município.

Outra característica relevante é que não há comprometimento com bases territoriais. Algumas CTR montaram uma

estrutura de procura de trabalho tão eficiente, que lhes permitiu trabalhar até em outros Estados, como na colheita de café no Mato Grosso e de cana-de-açúcar no Paraná. Na região citrícola paulista, em particular, um forte incentivo à propagação das CTR foi o rompimento do contrato-padrão<sup>2</sup> ou de participação, entre citricultores e agroindústrias.

Por ser um setor altamente oligopsônico, a relação entre agricultura e indústria, na citricultura, sempre foi muito conflitante, no que se refere à formação de preços da laranja aos produtores. Em função desses conflitos, na safra de 1994 a Associação Paulista de Citricultores (ASSOCITRUS) e a Associação de Citricultores do Estado de São Paulo (ACIESP) acusaram as indústrias de sucos de formação de cartel, junto à Secretaria de Direito Econômico do Ministério da Justiça. Essa secretaria, que avalia as acusações de abuso do poder econômico, considerou a denúncia procedente e encaminhou-a ao CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica). Este órgão de controle da concorrência, por sua vez, impôs ao setor o fim do contrato-padrão. Com isso, num momento de queda dos preços internacionais do suco de laranja, os produtores rurais passaram a ter que negociar o valor da caixa de caso em caso, além de ficarem responsáveis pela colheita e transporte dos frutos até a indústria (Vieira e Alves, 1997). A busca de menores custos de produção estimulou sobremaneira as CTR, na segunda metade dos anos 90.

Com as denúncias de sindicatos de trabalhadores do caráter irregular e expropriador de direitos das CTR, o Ministério Público do Trabalho passou a exercer forte pressão sobre essas instituições. Entendeu-se que a colheita é atividade meio, no processo produtivo agrícola, não sujeito a terceirização. Por outro lado, durante o processo de trabalho existe uma subordinação clara do trabalhador ao produtor rural, ou ao seu representante, cumprindo tarefas, horários e demais procedimentos produtivos. Ou seja, como bem coloca Vieira e Alves (1997), os trabalhadores

vendem sua força de trabalho aos proprietários da laranja, não são prestadores de serviços. Por se sentirem empregados e não autônomos, muitos trabalhadores buscavam garantir o recebimento de seus direitos trabalhistas e baseavam-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por ser específica às questões trabalhistas, e acabavam tendo a acolhida dos Juízes que também a interpretavam como a legislação pertinente. Assim, os proprietários rurais e as cooperativas passaram a arcar, solidariamente, com os ônus trabalhistas dos "cooperados-trabalhadores", por força de sentença judicial. Não era isso que pretendiam os empregadores. Com isso, as cooperativas de mão-de-obra perderam muito de sua razão de ser para os empresários que pretendiam contratar trabalhadores sem as devidas responsabilidades trabalhistas. Essa forma de flexibilização das relações de trabalho na agricultura deixou de prosperar, mas não de existir. Na safra 2003 muitas delas ainda atuavam na Região Citrícola de São Paulo.

Para superar esse contexto de ilegalidade, reduzindo os custos da mão-de-obra na agricultura sem eliminar direitos trabalhistas, o Ministério Público do Trabalho propôs, no final da década passada, os Condomínios de Empregados. Por esse instrumento jurídico, um grupo de produtores rurais assinaria, em cartório, um Pacto de Solidariedade (de acordo com o art. 896 do Código Civil). Com isso assumiriam, coletivamente, as responsabilidades contratuais e trabalhistas na contratação de trabalhadores rurais temporários. Para gerência do Condomínio seria constituído um procurador que iria distribuir os trabalhadores segundo a demanda nas diferentes propriedades e ratear os custos de acordo com a utilização. Além disso, seria contratado pelo Condomínio um agente para conseguir trabalhadores, transportá-los ao campo e fiscalizar o trabalho (Tesch *apud* Batistella *et al.* 2000).

O antigo "gato", que arrebanhava trabalhadores nos bairros de periferia das cidades pequenas e médias do interior,

agora é um "gato de condomínio". Já que, na prática, os Condomínios podem contratar esses empreiteiros por tarefa, ficando a seu encargo remunerar os trabalhadores. Para aumentar seus lucros eles podem contratar alguns trabalhadores regularmente, para legitimar o sistema, e outros sem carteira assinada. Segundo relato de um produtor rural, na última safra de laranja, o valor pago aos trabalhadores, por caixa padrão colhida (40,8 Kg), foi de R\$ 0,22; incluindo os direitos trabalhistas, esse valor iria para R\$ 0,29. Para os empreiteiros contratados pelo Condomínio foi pago R\$ 1,15 por caixa colhida.

Como se pode ver as coisas não mudaram. Os produtores rurais continuam responsáveis, através de seus Condomínios, pelos trabalhadores rurais. Quanto a esses, continuam sendo contratados com baixos salários e em más condições de trabalho. Infelizmente para o trabalhador essa realidade será tanto pior quanto maior for a oferta de mão-de-obra.

\* Paulo Roberto Correia da Silva é Prof. do IMMES de Matão.

\*\* José Jorge Gebara é Prof. da UNESP de Jaboticabal.

## NOTAS

1 - Denominação dada pela mídia aos elevados custos não produtivos, embutidos nas mercadorias brasileiras, que estariam reduzindo nossa competitividade internacional.

2 - Por esse contrato, o preço da caixa de laranja, produtor, ficava atrelado à cotação do suco de laranja, na Bolsa de Nova Iorque, e aos custos industriais e agrícolas de produção.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### ABECITRUS

(Online) [www.abecitrus.com.br](http://www.abecitrus.com.br)

ALVES, F. J. da C. e ALMEIDA, L. M. de M.C. (2000) Novas formas de contratação de mão-de-obra rural na nova configuração do complexo agroindustrial citrícola paulista. *Informações Econômicas*. São Paulo, 30(12), dezembro.

ALVES, F. J. da C.; PAULILLO, L. F. e SILVA, E. A.

(1995) *A flexibilização dos direitos trabalhistas chega ao campo: o caso do setor citrícola: o ouro que virou suco*. São Carlos, Universidade de São Carlos, 17p. (mimeo).

BALSADI, O. V. et al.

(2002) "Transformações tecnológicas e a força de trabalho na agricultura brasileira no período de 1990 a 2000". *Agricultura em São Paulo* São Paulo, 49(1): 23-40.

BATISTELA, C. da S. L. et al.

(2000) O tralho volante: uma análise do emprego num período de transição no campo paulista. *Informações Econômicas*. SP, 30(7), julho.

DUPAS, G.

(1999) *Economia global e exclusão social*. São Paulo, Paz e Terra.

GASQUES, J. G.

(2001) *Gastos públicos no Brasil*. Textos para discussão, nº 782, IPEA, Brasília, março.

KALATZIS, A. E. G.

(1997) *As novos rumos do complexo agroindustrial citrícola: a exploração de novos segmentos de mercado*. São Carlos, UFSCar, (Dissertação de Mestrado).

KNUDSEN, O. E NASH, J.

(1993) *Redefining the role of government in agriculture for the 1990s*. World Bank, Discussion papers 105. Washington, DC.

NEVES, E. M.

(1996) "Estatísticas e tendência da citricultura". *Preços Agrícolas*. Piracicaba 10(116), junho.

PINAZZA L. A. e ALMANDRO, R.

(1999) "Saga da citricultura". *Agroanalysis*. São Paulo, maio.

SILVA, P. R. C. da et al.

(1997) "Direito sonogado: o caso das cooperativas de trabalhadores rurais". *Subsídios Inesc*. Brasília, 5(30), abril.

TAUILE, J. R.

(1996) "Contrato social e base técnica", *In*. CASTRO, A. B. de; POSSAS, M. L. e PROENÇA, A. *Estratégias empresariais na indústria brasileira*. Rio de Janeiro, Forense Universitária.

VIEIRA, A. C. e ALVES, F. J. da C.

(1997) "A quebra de contrato-padrão e o acirramento dos conflitos no setor citrícola." *Informações Econômicas*. São Paulo, 27(8), agosto.

# FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

## A RISPIDEZ DO CAPITAL INTERNACIONAL

*Marta da Silveira Luedemann\**

*“Quando os grandes poderes se  
uniram contra os trabalhadores.”*

Bertolt Brecht

### FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO OU FIM DO EMPREGO?

Do mesmo modo como os ludditas, no início do século 19, confundiram a máquina com o anseio do proprietário da máquina, destruindo seu próprio meio de trabalho e sobrevivência, ocorre certa confusão entre produção flexível e flexibilização do trabalho. “Era mister – escreveu Marx – tempo e experiência para o trabalhador aprender a distinguir a maquinaria de sua aplicação capitalista e atacar não os meios materiais de produção, mas a forma social em que são explorados (...) As lutas por salário dentro da manufatura pressupunham a manufatura e não se dirigiam contra sua existência” (Marx, 1980, p. 490-491).

No Japão a flexibilização do trabalho surgiu com a adoção do sistema toyotista (ou produção flexível), eliminando parte dos trabalhadores regulares na década de 1950, instituindo o emprego vitalício para até 40% dos funcionários das empresas, implantando o trabalho temporário – para completar o quadro de funcionários quando houvesse

aumento da produção – e, ainda, impondo os sindicatos corporativos de empresa em substituição aos sindicatos por categoria (combativos), minimizando a organização sindical. A instauração de ambiente coercitivo impôs aos trabalhadores maior dedicação (Coriat, 1994; Hirata e Zafirian, 1991), contudo, o Estado japonês não abriu o mercado interno às importações, como também não desnacionalizou sua economia e nem estabeleceu políticas recessivas, mantendo relativa desvalorização do iene frente ao dólar (aproximadamente 1 dólar para 120 ienes, conforme Gazeta Mercantil, 18/2/2003). A economia japonesa cresceu absorvendo tecnologias avançadas, sem comprometer a autonomia do seu parque industrial e desmontando os mercados monopolizados da Europa e dos EUA em vários setores da economia (Mamigonian, 1982).

No Brasil e demais países da América Latina, a flexibilização do trabalho surge como a possibilidade de eliminação de direitos adquiridos pelos trabalhadores do mercado formal, com contrato de trabalho. No Brasil, a

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamenta o trabalho formal, garantindo férias remuneradas por 30 dias, 13º salário, fundo de garantia por tempo de serviço, licenças maternidade e paternidade, aposentadoria por tempo de serviço, etc. Essa flexibilização adquire dimensões críticas quando o exército industrial de reserva (EIR), ou seja, o número de desempregados e subempregados aumenta de maneira a contribuir com o enfraquecimento do poder de barganha da classe trabalhadora. O capital intensifica a taxa de exploração em locais onde a organização sindical é fraca ou nula, e nos grandes centros industriais disciplina os trabalhadores com a ameaça do desemprego, diante do aumento contínuo do EIR. Nesse contexto, os contingentes de imigrantes tanto podem contribuir para a precarização do trabalho, como constituírem fonte de aumento da taxa de exploração: “Nos EUA, o ramo de confecções foi apontado no *Financial Times* pelo próprio Secretário do Trabalho, Robert Reich, como um reduto de trabalho escravo disfarçado, conhecido como *sweatshops*, no qual

imigrantes orientais ou 'chicanos' são submetidos a jornadas de 18 horas de trabalho" (Meneleu Neto, 1996, p. 92). Desde a 2ª Guerra Mundial, a Alemanha abastece seu mercado de trabalho com imigrantes turcos, a Inglaterra com indianos, a França com africanos e os EUA com latino-americanos. O Brasil garantiu o trabalho informal e a manutenção do seu exército industrial de reserva nos grandes centros industriais com as migrações internas, e na década de 1990 com os imigrantes bolivianos completando as fileiras do trabalho superexplorado.

No Brasil o "desemprego tecnológico", a inflação e a crise foram os principais argumentos das instituições financeiras internacionais (FMI, Banco Mundial, entre outros) e dos governos na aplicação das políticas neoliberais a partir de 1990. No início da década, disseminou-se a idéia de que o desemprego era obra da introdução de robôs, máquinas automatizadas, etc., na linha de produção, com a justificativa do aumento da concorrência em consequência da crise. Em outras palavras, os governos de Collor de Melo e Fernando Henrique, através dos meios de comunicação, disseminaram a idéia do desemprego como consequência da substituição da máquina pelo homem e a inflação tornou-se a vilã de todo o mal, sobretudo da crise econômica. A flexibilização do trabalho apareceu no discurso neoliberal como justificativa da globalização e do novo modelo organizacional e produtivo – o Éden a ser alcançado com a contribuição de todos na desregulamentação do trabalho –, em síntese, o fim do emprego. Desta forma as políticas neoliberais aprofundaram a crise e acobertaram a realidade até o final da década, quando os índices de insatisfação da população frente ao governo FHC oscilaram entre 60% a 70%. Assim sendo, a flexibilização do trabalho ressalta a luta de classes no século XXI, ao contrário do que os ideólogos do neoliberalismo costumam proclamar.

## **A FLEXIBILIZAÇÃO DO "MODELO JAPONÊS" NO OCIDENTE: COM ESTADO NO CENTRO E SEM ESTADO NA PERIFERIA**

O termo "produção flexível" apresenta vários sinônimos na literatura científica: "produção enxuta" (termo que se consagrou no meio empresarial, sendo comum no Brasil encontrá-lo em inglês, *lean production*), "fábrica mínima", "ohnismo", "toyotismo", "modelo japonês". Utilizaremos aqui, com mais frequência, o termo toyotismo e "modelo japonês", mesmo conhecidas as razões que levam Boyer e Freyssenet (2001)<sup>1</sup> a não generalizarem o termo e sua abrangência. Trataremos do toyotismo nos seguintes aspectos: a) um conjunto de técnicas e sistemas de organização da produção e do trabalho, consistindo em extrair máximo proveito de trabalho vivo e trabalho morto, com funcionários que executam várias funções (plurifuncionalidade, polivalência, etc.), utilizando intensivamente novas tecnologias de processos e de produção, como por exemplo a informática, robótica, máquinas e ferramentas automatizadas e especializadas, etc., substituindo o trabalho humano; b) produção diversificada, que responde mais rápido ao mercado, disponibilizando um maior número de produtos com inovações; c) gestão de estoques fora da fábrica, através da utilização dos sistemas *just in time* e *kan ban*, responsáveis pelo fornecimento da linha de produção no tempo e na quantidade e qualidade determinada, conforme as vendas efetuadas; d) sujeição dos funcionários e fornecedores às imposições técnicas e organizacionais, que não admitem greves e paralisações, através de práticas

rígidas de produtividade; e) controle acionário dos fornecedores pela empresa central ou montadora.

O toyotismo surge na década de 1940 como resposta aos mercados cartelizados da regulação fordista, rompendo a morosidade tecnológica, aplicando as inovações técnicas em produtos e em processos de produção que os grandes grupos industriais não se viam obrigados a aplicar. Na conjunção de formação social com forte relação entre Estado, capital financeiro e capital industrial, o Japão conseguiu absorver tecnologia de ponta e participar do mercado mundial nos setores fortemente monopolizados (aço, automobilístico, informática, eletroeletrônico, naval, etc). Desde a década de 1960 os produtos japoneses eram importados pelos EUA, mas a partir da década de 1970, acirra-se a concorrência com similares norte-americanos. No início dos anos 1980, devido às medidas restritivas de importação de veículos japoneses nos EUA, o Japão propõe os "transplantes" automobilísticos, ou seja, construção de fábricas de empresas japonesas nos EUA associadas com as empresas locais, impedindo o fechamento do mercado norte-americano aos produtos japoneses.

Conforme Antunes (1995) a flexibilização do trabalho no Ocidente inicia-se a partir da crise dos anos 70, que exigiu a reestruturação do capital. Este fato, associado à transição do leste europeu para a economia de mercado e à subordinação da esquerda aos interesses capitalistas, afetou profundamente os sindicatos de esquerda, que passaram a assimilar elementos do neoliberalismo.

Na relação capital-trabalho, a Toyota no Japão foi uma das primeiras empresas a instituir o ostracismo (Coriat, 1994), retirando dos funcionários os direitos sindicais, criando os sindicatos de empresa ou corporativos e abolindo o sindicalismo de categoria. A produção flexível se propagou por toda a economia, e o emprego vitalício (na

ordem de 30% a 40% dos funcionários das empresas) foi estabelecido como forma de conter a migração do conhecimento prático dos trabalhadores. O trabalho temporário absorveu posteriormente os imigrantes *dekassegui*, que não possuem seguridade social e recebem salários inferiores. O Estado japonês, por sua vez, não abriu mão do controle da economia e das suas principais diretrizes, estabelecidas nos planos de desenvolvimento nacional.

No Ocidente o capital absorveu as técnicas organizacionais, com a emergência das políticas neoliberais tornando mais precárias as condições de vida da classe trabalhadora, uma vez que houve a anulação de sindicatos fortes e combativos.

Na segunda metade da década de 1980, formaram-se as ideologias que proclamaram o fim do Estado de Bem Estar Social. Isso decorre da crise do 4º Kondratieff, iniciada em 1973, cujo epicentro deu-se nos EUA, propagando-se pelos países centrais e afetando, em seguida, a periferia do sistema. Nesse período, o ideário “neoliberal” ascendeu na Europa e nos EUA e teve sua aplicação prática nos países a eles subordinados. O antigo liberalismo foi adaptado às contingências do momento: ampliação rápida dos mercados, principalmente nas nações em desenvolvimento, com menor controle do Estado na economia e desregulamentação dos direitos da classe trabalhadora. “Para os intelectuais que não estão alugados aos interesses norte-americanos é visível a olho nu que as idéias de enfraquecimento do papel do Estado nacional na conjuntura atual não passam de ilusão” (Mamigonian, 1999).

O centro do sistema, em comparação com a periferia, estabeleceu medidas mínimas de abertura econômica e desregulamentação dos direitos trabalhistas. Conforme Batista Jr. (1997), a “globalização” é um desdobramento do “neoliberalismo”, enquanto que esse “neoliberalismo”, na sua essência, propagandeia para a

periferia o fim do Estado regulador e a liberalização da economia e do direito trabalhista. O Estado, nos países industrializados, “nem mesmo interrompeu a tendência de aumento do peso do governo, medido por indicadores agregados como a relação entre a despesa e a receita públicas e o PIB” (p. 25).

De que forma o Japão, na ponta do desenvolvimento tecnológico, apresenta os menores índices de desemprego do centro do sistema? Isto ocorre pelo ancoramento da economia em políticas industriais e planejamento econômico associados com a reestruturação produtiva.

Conforme Pochmann (2001), os anos 1990, para o Brasil, apresentam os mais baixos índices de desempenho da economia, em comparação com as décadas anteriores. As variações do PIB foram baixas, havendo estagnação da renda *per capita*, aumento do endividamento externo e interno, diminuição de investimentos sociais e, conseqüentemente, intensificação do desemprego pela política de privatização e desnacionalização. A adoção de políticas monetaristas – em substituição das políticas industriais –, pelos governos da última década, ocorreu através do câmbio supervalorizado, forte queda nas taxas de importação e juros elevados que provocaram a concorrência desleal entre capital nacional e capital estrangeiro. Por causa disso, muitas empresas faliram, foram vendidas ou transformaram-se de produtoras em importadoras (empresas de fabricação de máquinas e equipamentos, brinquedos, etc.). Essas políticas revelaram-se um atraso econômico para o país, porque promoveram o aumento da dependência externa, com inversão da balança comercial de positiva para negativa. Também o fechamento de postos de trabalho e demissões em massa não resultam apenas da crise internacional, mas da adoção de políticas liberalizantes. Nos anos 90 o governo abriu o mercado à concorrência

internacional como nenhum país de centro do sistema capitalista abriu, porque a concorrência estabelecida promoveu a quebra de quase 50% das empresas nacionais, afetando diretamente as taxas de emprego e desemprego.

No conjunto das políticas neoliberais, os investimentos em ciência e tecnologia diminuíram fortemente. De certa forma, a política de produção científica e técnica foi substituída pela importação de tecnologias, aumentando o pagamento de *royalties* e patentes internacionais, tornando o país mais dependente. Tais políticas não geraram emprego qualificado no território brasileiro, com o crescimento do emprego informal e de baixa qualificação. Também os novos investimentos estrangeiros no país promoveram a “guerra fiscal” – processo que além de acirrar disputas entre unidades da federação, gerou um endividamento por mais de 10 anos para os estados e municípios “escolhidos”. A “guerra fiscal” em particular, manteve a concentração de investimentos em regiões mais desenvolvidas (São Paulo, Paraná, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Bahia, principalmente), enquanto que a abertura comercial e ausência de políticas de desenvolvimento promoveram a decadência de pólos industriais em cidades médias e aumento do desemprego para além das regiões Sul e Sudeste. Outro dado sobre o conteúdo ideológico das políticas neoliberais, ainda na década de 1990, constitui o fato do emprego formal não ter aumentado com a aplicação da desregulamentação do trabalho, ao contrário, as taxas de desemprego chegaram a índices próximos de 1930, com aproximadamente 3,2 milhões de postos de trabalho fechados. Por fim, o salário mínimo alcançou o nível mais baixo dos últimos 60 anos com a retirada do Estado da regularização do salário base, pauperizando ainda mais grande parte da classe trabalhadora, sem sequer ampliar o nível de emprego. As políticas

liberais concentraram esforços na eliminação dos direitos trabalhistas, criados no governo Vargas ao invés de promover a reforma agrária, a reforma urbana e a reforma tributária (Pochmann, 2001).

## QUAL É A CRISE?

A racionalização da produção é freqüente no capitalismo, havendo períodos em que a revolução tecnológica impõe-se como necessidade vital para a manutenção do capital, o que ocorre em determinados períodos de crise. Conforme Mamigonian (1990), para reverter a tendência de queda na taxa de lucro (K. Marx, 1980), impõe-se a superação da base técnica da produção, da organização do trabalho e de novos setores e segmentos produtivos. Dessa maneira, um padrão se apresenta nas revoluções industriais: ocorrem na periferia do sistema; introduzem inovações de produtos, de processos produtivos e organizacionais na economia e sociedade; utilizam nova base técnica e baixíssimos custos; abertura de novos segmentos e ou setores na economia; revolucionam as bases energéticas; e, introduzem novos meios de transporte (Mamigonian, 1982; 1990)<sup>2</sup>.

Observa-se, então, que desde o advento da indústria o capitalismo mundial produziu três revoluções industriais<sup>3</sup>, com intervalos de aproximadamente cem anos. Verifica-se também a ocorrência de períodos de crise e de expansão do capitalismo no mundo, que surgem nos países industrializados e se expandem para as demais economias capitalistas. Estes ciclos foram estudados inicialmente pelo economista russo Nicolai Kondratieff – e posteriormente por Schumpeter, Mandel, etc. –, que verificou ciclos de aproximadamente 50 a 60 anos, os quais são divididos por uma fase de expansão e outra fase de retração. Denominados ciclos de Kondratieff, foram observados quatro ciclos longos: 1790-1848, 1848-

1896, 1896-1948, 1948-? (Mamigonian, 1990). Estamos, atualmente, na transição da fase recessiva do 4º Kondratieff para a fase expansiva do próximo ciclo, no processo de formação da III Revolução Industrial, na transição da acumulação fordista para a acumulação flexível, vivendo a crise da base energética.

Conforme Mamigonian (1990), “Nas fases de expansão dos ciclos longos (...) o centro do sistema tem necessidade de mais matérias-primas, alimentos e mercados consumidores da periferia, tendo interesse em aprofundar a divisão internacional do trabalho, incorporar novos territórios, resultando em conjunturas de grande investimento, tanto no centro quanto na periferia. Nas fases de depressão dos ciclos longos (...), diminuindo o ritmo econômico do centro do sistema, vai ocorrendo uma contração das quantidades e dos preços das matérias-primas e alimentos produzidos na periferia” (p.81).

Desde a década de 1980, e mais intensivamente nos anos 1990, os países centrais estão investindo na modernização do parque industrial, com a intenção de conter o forte avanço dos produtos asiáticos, priorizando a reestruturação industrial. Paulo N. Batista Jr. (1997), verificou que através do aumento da dívida pública líquida em relação ao PIB nos países industrializados, há um claro esforço governamental para a superação da crise, diferentemente das imposições feitas pelas instituições financeiras internacionais para os países periféricos. Entre as nações do Grupo dos 7 países mais industrializados do mundo (G-7), “a média ponderada da carga tributária cresceu de 33,5% em 1978-82 para 35,9% em 1991-95. (...) o déficit médio cresceu de 2,9% do PIB em 1978-82 para 3,5% em 1991-95, apesar da importância atribuída ao ajuste das contas públicas pela retórica ‘neoliberal’ (...) a dívida pública bruta subiu de uma média de 42,6% do PIB em 1978-82 para 66,2% em 1991-95. Em termos líquidos, o endividamento governamental quase

dobrou nesse período, passando de 22% para 40,4% do PIB, em média (...). No plano da política de comércio exterior, também é notável a distância entre retórica e realidade. Enquanto as barreiras comerciais vêm descendo no Sul, o movimento no Norte tem sido na direção oposta. Nos países desenvolvidos, as tarifas diminuíram, em geral, no contexto de acordos regionais ou multilaterais de liberalização comercial, mas foram substituídas por amplo espectro de medidas não-tarifárias de controle das importações” (p. 28-29).

Temos, então, elementos relacionados interferindo nas relações de trabalho que culminaram na flexibilização do trabalho: a crise do 4º ciclo longo de acumulação; a terceira revolução industrial, que criou o toyotismo; a dissolução do bloco socialista no Leste Europeu, com o fim da URSS; a ascensão do neoliberalismo no Ocidente; a intensificação da subordinação da periferia ao centro do sistema, através das imposições do capital especulativo, da globalização (abertura dos mercados) e da desnacionalização das empresas, ratificando e aprofundando a precarização do trabalho nos países de terceiro mundo.

## COMO TUDO ISSO CONVIVE NO ESPAÇO DA FÁBRICA?

A distribuição do conhecimento prático de cada operário para todos os colegas do grupo de trabalho, através da introdução da multifuncionalidade, torna os funcionários mais frágeis em períodos recessivos, permitindo à empresa demitir funcionários sem afetar a organização do trabalho – ao contrário do período do taylorismo-fordismo, quando o operário detinha conhecimento especializado e exercia apenas uma função. A organização da planta da fábrica toyotista cria novas formas de arranjo de máquinas e equipamentos, de forma

a dispor várias máquinas para o mínimo de trabalhadores operarem. Robôs podem tanto substituir operários quanto criar novas funções, mas, no computo geral a eliminação de postos de trabalho é o que prevalece. E, muitas vezes, um equipamento simples (talhas, suportes hidramáticos, braço mecânico, torque automático, etc.), pode eliminar trabalhadores. A questão para os proprietários dos meios de produção é: quando é mais viável introduzir equipamentos robotizados, automatizados ou informatizados, para melhorar a qualidade da produção e diminuir mão-de-obra? Se observarmos as montadoras de caminhões e ônibus, o uso de robôs é mínimo, devido a relação entre custo de manutenção, ociosidade e gasto de energia ser superior ao assalariamento da mão-de-obra local, porque a produção de veículos comerciais é menor do que a produção de automóveis.

As células de produção, por exemplo, permitiram em algumas empresas a redução de custos a partir da redução de níveis hierárquicos (mestres, encarregados, graus de chefias, subgerências), eliminação de postos de trabalho e alteração na estrutura salarial. Em entrevista com funcionários da produção de uma montadora em São Bernardo do Campo (SP), em 1995, durante a implantação das células de produção, foi relatado que um líder de célula receberia um aumento de 7% no salário, mas no computo geral os trabalhadores estariam recebendo salário proporcionalmente menor. Isto ocorreria porque a própria instituição da célula com o líder eliminaria a função de inspetor (que detinha 14% a mais sobre o salário do funcionário) e a função de preparador de máquinas (com 25% de aumento sobre o salário). Então, cada um dos 12 integrantes de célula de produção, com a mudança na organização do trabalho, tornar-se-iam responsáveis pelo desempenho das funções do inspetor e do preparador de máquinas sem qualquer acréscimo no

salário. O líder de célula, por sua vez, tanto coordenaria o grupo nos aspectos gerais, quanto faria o mesmo serviço dos demais trabalhadores da célula, recebendo um adicional no salário de 7%. Assim, conforme os entrevistados relataram, todos os trabalhadores ampliaram as responsabilidades em suas funções, sem aumento proporcional de salário. Este é apenas um exemplo de um dos aspectos da reestruturação organizacional.

No que se refere à fábrica “enxuta”, nas plantas antigas as empresas têm encontrado várias formas de “enxugar” trabalhadores. Diante da resistência dos operários e sindicatos às demissões em massa, seriam três as principais formas de demissão:

a) demissão “direta” – ocorre individualmente ou através de listas de nomes de funcionários. Contudo, os metalúrgicos têm resistido às várias tentativas de demissão em massa ou demissões caracterizadas por “perseguição” da gerência sobre os militantes sindicais. Através de greves, paralisações e negociações, os metalúrgicos conquistaram o direito de avaliar as demissões “diretas”, com ou sem justa causa, passando pelo crivo dos representantes de comissão de fábrica (quando há) e dos representantes sindicais (quando o sindicato responde aos interesses dos trabalhadores). Os principais casos, em quantidade, são os funcionários considerados pela empresa como “baixa performance”, o processo de terceirização ou deslocamento de linhas de produção para outras fábricas da empresa.

b) demissão “indireta” – forma mascarada de demissão direta, ocorre pelos chamados “pacotões” ou “bolsões”. No primeiro caso, a empresa informa aos trabalhadores sobre o Plano de Demissão Voluntária (PDV), indicando o número de “pacotes” disponíveis e quais as condições para a demissão, de forma a atrair os trabalhadores. No segundo caso, os “bolsões”, os planos são acompanhados

de lista de nomes pré-determinados pela administração, cujos trabalhadores relacionados têm como opção sair pelo PDV ou é simplesmente demitido sem qualquer auxílio dos “pacotões”. Também neste caso a justificativa para os “cortes de pessoal” é a eliminação de funcionários “baixa performance”.

c) demissão “semidireta” – forma comum de a empresa provocar a demissão voluntária, “convidando” informalmente o funcionário para aderir ao PDV.

Inicialmente os PDVs eram direcionados aos aposentados e aos funcionários mais antigos. Conforme a recessão dos anos 1990 foi se aprofundando, as empresas aumentaram o ritmo da reestruturação, aplicando novos métodos organizacionais e liberando trabalhadores da produção, as demissões voluntárias foram sendo direcionadas aos demais trabalhadores, também considerados “baixa performance”. Até 1995, cada montadora não tinha sequer dez robôs em cada fábrica. Atualmente, as montadoras de automóveis, que modernizaram suas linhas de produção ou se instalaram em novas plantas, apresentam 200, 300 ou mais robôs, além de vários novos processos informatizados e automatizados interligados com a produção.

Através da adoção de novos equipamentos e da automação, a lesão por esforço repetitivo (L.E.R.) também passou a ser uma doença do metalúrgico. Hoje, as categorias que mais apresentam LER são os bancários, seguidos pelos metalúrgicos. As doenças profissionais são as principais causas da “baixa performance”, ou baixa produtividade. Mesmo com o rodízio de funções que diminui a incidência de LER, muitos trabalhadores estão sendo atingidos pela doença, inclusive aqueles com pouco tempo de fábrica.

Com ritmo de trabalho intenso, há um momento em que o trabalhador precisa de cuidados médicos, e independentemente da quantidade de

anos na empresa, as faltas são um dos indicadores da “baixa performance”. Há relatos de representantes de CIPAs sobre colegas de fábrica trabalhando doentes, com atestado médico no bolso, para evitar as faltas. Restrições médicas, da mesma forma como as doenças profissionais, são consideradas pela gerência administrativa como “baixa performance”, pressionando psicologicamente o funcionário a pedir demissão. Nestes casos, as CIPAs mais atuantes seguem dando apoio ao trabalhador, exigindo o reconhecimento de doenças profissionais junto ao departamento médico ou apontando os setores mais adequados para aqueles com restrições médicas. Muitas empresas, ainda assim, isolam os trabalhadores, deixando-os sem função nos corredores até que estes, sentindo-se humilhados, entrem no PDV. Em entrevista com representantes de CIPA, em outra montadora em São Bernardo do Campo, no final de 1995, soubemos que a empresa contava com 8,5 mil funcionários e ao implantar uma linha de produção com novas tecnologias de produção, eliminaria 3,5 mil postos de trabalho em até três anos, iniciando os cortes com “pacotes”, “bolsões”, e depois transferindo os metalúrgicos para canteiros de obras da empresa ou para fábricas em outros municípios.

Nas empresas onde as comissões de fábrica não foram consolidadas, como é o caso da maioria das empresas de autopeças e montadoras antigas, localizadas fora de São Bernardo do

Campo, os funcionários da CIPA têm o papel fundamental de garantir condições mínimas de segurança no trabalho e politizar os trabalhadores, conforme relatou representante de CIPA de uma montadora de São Caetano do Sul, em entrevista recente. Mesmo tendo como presidente um funcionário escolhido pela gerência da empresa, as CIPAs têm condições de atuar independente do sindicato local, principalmente quando este atua em desacordo com os interesses dos trabalhadores (Força Sindical, etc.) resistindo a diversas formas de pressão por parte da empresa.

Outro mecanismo utilizado no toyotismo para a diminuição de encargos com pessoal, é por meio da terceirização de serviços e de setores produtivos – que não se constitui somente na transferência gradativa do conflito entre capital e trabalho para terceiros, lembrando que as condições de trabalho nas empresas terceirizadas são inferiores –, firmada em contratos de serviços ou de fornecimento sob o regime de *just in time*, que exige o máximo com menor custo. Isto permite às prestadoras de serviços (semelhantes às empreiteiras ou “gatos”) e aos fornecedores pagarem salários abaixo da média dos metalúrgicos. Por outro lado, a terceirização vem sendo acompanhada pela economia de processos e materiais, que também resulta na eliminação de postos de trabalho na cadeia de produção, como é o caso do fornecimento de sistemas de alto valor agregado (câmbio, direção, freios,

chassis, amortecedores, etc.), ou sistemas de menor valor agregado (retentores, mangueiras, filtros, bronzinas, chicotes, anéis, vedações, etc.).

A produção baseada no sistema *just in time*, determina um número mínimo de trabalhadores com maior responsabilidade pela qualidade de produção de cada funcionário. A empresa busca imprimir um ambiente familiar no trabalho, para diminuir atritos, bem como adotar equipamentos sofisticados que diminuam o esforço dos trabalhadores e possíveis doenças. O ambiente econômico recessivo e os avisos espalhados pelas fábricas sobre queda no consumo (indicativo de demissão) e dados comparativos de concorrentes (salários, demissões, benefícios, etc.) completam o ambiente “coercitivo” (Coriat, 1994), mas não deixando de estimular as sugestões dos trabalhadores para melhorias em processos de produção e na organização do trabalho.

Na indústria automobilística, o município de São Bernardo do Campo representa, em média, a maior remuneração paga aos metalúrgicos, o que de certa forma torna-se referência para as demais regiões produtoras de veículos, mas também sofre pressão para redução dos benefícios e ganhos salariais. Ou seja, enquanto os trabalhadores das novas fábricas almejam salários próximos aos dos trabalhadores do grande ABC, as empresas pressionam os trabalhadores

Salário por Funções, 2001						(R\$ por hora)
Função	Fiat Betim	Ford SBC	Volks SBC	Scania SBC	Mercedes JF	
Aux. de produção	3,27	2,63	5,72	5,03	-	
Almoxarife	4,11	5,52	8,65	-	-	
Ferramenteiro	4,69	11,51	10,63	10,21	6,79	
Inspetor de qualidade	3,83	6,27	11,53	8,57	6,79	
Mecânico de manutenção	6,08	7,48	8,65	8,57	6,79	
Pintor	4,69	6,27	6,58	6,01	2,97	

Fonte: DIEESE/CNM/CUT, 2002, *apud* CNM/CUT/DIEESE, s/d.  
\* Valores referentes ao menor salário pago nesta função.

dos antigos centros industriais para diminuir seus salários, com o espectro da demissão. Como se observa na tabela acima, as empresas fora da região do ABC apresentam salários inferiores, sobretudo naquelas funções especializadas ou de maior qualificação.

O que se coloca em questão é se haverá o aumento do número de operários que “vestem a camisa da empresa” ou de novos militantes sindicais nas fábricas toyotistas. Em várias novas plantas (Toyota de Indaiatuba, VW Resende, Ford da Bahia, GM de Gravataí, entre outras), os operários estão se organizando (com greves, paralisações) e em alguns casos, conquistando o direito de constituírem comissões de fábrica (VW Resende, desde 1998, e Ford da Bahia, em processo de implantação).

Concluindo, a crise atual não se concentra em uma ou outra categoria profissional, nem em setores isolados da economia. Assim, não basta apenas a adoção de propostas setorializadas de saída da crise sem uma diretriz ampla da economia, que não seriam mais que medidas paliativas ou emergenciais. A saída da crise, conforme Rangel (1985) e Mamigonian (1990, 1999) ocorrerá através de investimentos em pesquisa e desenvolvimento de novas fontes de energia, geração de novas tecnologias através de acordos de *joint venture* (como nos exemplos do Japão, Coreia do Sul, China) entre empresas; em pesquisa pura e aplicada nas universidades públicas; em investimentos na infra-estrutura viária, portuária, saneamento, urbanização, metrô, etc. utilizando-se de recursos ociosos da economia brasileira e poupança interna.

Sem planos nacionais de desenvolvimento, viveremos na utopia que o problema da concentração da renda se resolverá com reforma tributária e a fome com programas de doação de alimentos e, pior, que a crise da previdência social será sanada sem qualquer planejamento econômico para

o futuro do Brasil, mas cobrando mais impostos dos aposentados...

Por fim, deve ser lembrado que para aprovar a desregulamentação da CLT, em especial o artigo 618, o último governo neoliberal dos anos 1990 repassou a seus aliados benefícios de várias ordens. Conforme denúncia do deputado Agnelo Queiroz (PCdoB-DF), a Força Sindical foi contemplada com R\$ 950 mil, através de convênio firmado com a Fundacentro. Três semanas antes da votação na Câmara, a Força Sindical recebeu ainda R\$ 785 mil a título de convênio com o governo. Nenhuma outra central sindical recebeu tal benefício do governo (Jornal do Brasil, 06/12/2001).

\* *Marta da Silveira Luedemann é mestranda em Geografia Humana/USP.*

## NOTAS

1 - Boyer e Freyssenet (2001) criticam o termo *lean production*, defendendo a existência, atualmente, de três modelos de produção (além do toyotismo, também existe o “sloanismo” e “hondonismo”), que se apresentam de forma diferenciada devido à política de concorrência de cada fábrica e a política econômica de cada país.

2 - A I Revolução Industrial, que inovou com a introdução da máquina a vapor na produção fabril, não ocorreu no interior do mercantilismo holandês dos séculos XVII e XVIII, mas na Inglaterra que entrou atrasada na expansão marítima mercantilista, posterior a Gênova, Portugal, Espanha e Holanda. Também a II Revolução Industrial surgiu na periferia do sistema capitalista, na Alemanha, no último quartel do século XIX, sendo superada em seguida pelos Estados Unidos, antiga colônia inglesa. Desde a metade do século XX o Japão vem desenvolvendo as bases da III Revolução Industrial, podendo ser superado pela China antes da primeira metade deste século.

3 - A presente revolução industrial, emergida do Japão, ainda não está completa quanto à base energética.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo

(1995) *Adeus ao Trabalho?* S. Paulo, Cortez; Campinas, Ed. Unicamp.

BATISTA Jr.

(1997) “Mitos da ‘Globalização’”. *Estudos Avançados*, nº 52, São Paulo, IEA/USP.

BOYER, R. e FREYSSEBET, M.

(2001) “Le Monde qui a Change la Machine”. *Les Actes du GERPISA*. n. 31, abril, pp. 41-73.

CNM/CUT/DIEESE

(s/d) *Emprego, Salários e Condições de Trabalho na Fiat*. São Paulo, Subseção Dieese.

CORIAT, Benjamin

(1994) *Pensar ao avesso*. Rio de Janeiro, Revan/UFRJ.

GONÇALVES, R. e POMAR, V.

(2000) *O Brasil Endividado*. São Paulo, Perseu Abramo.

HIRATA, H. e ZAFIRIAN, P.

(1991) “Força e Fragilidade do Modelo Japonês”. In: *Estudos Avançados*, São Paulo, 12(5), IEA/USP.

MAMIGONIAN, A.

(1982) “Tecnologia e Desenvolvimento Desigual no Centro do Sistema Capitalista”. In: *Rev. Ciências Humanas*, nº 2, Florianópolis: Ed. da UFSC.

MAMIGONIAN, A.

(1990) “A Industrialização da América Latina: o Caso Brasileiro”. *Orientação*, nº 8, São Paulo, IG/USP.

MAMIGONIAN, A.

(1999). “Capitalismo Fim de Século: Nacionalismo e Etnias” *Revista da ADUSP*, nº 18, out. 1999.

MARX, K.

(1980) *O Capital*. livro 1. Rio de Janeiro, Civ. Brasileira, 6ª ed.

MENELEU NETO, J.

(1996) *Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva*. São Paulo, Cortez; Fortaleza, Univ. Est. do Ceará.

POCHMANN, M.

(1999) *O Trabalho sob Fogo Cruzado*. São Paulo, Contexto.

POCHMANN, M.

(2001) *A Década dos Mitos*. São Paulo, Contexto.

RANGEL, I.

(1982) *Ciclo, tecnologia e crescimento*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.

RANGEL, I.

(1985) *Economia: milagre e anti-milagre*. Rio de Janeiro, Zahar. 2ª ed.

SANTOS, Milton

(1979) *Espaço e Sociedade*. Petrópolis, Vozes.

# DEKASSEGUI-KOO

## TRABALHADORES BRASILEIROS NO JAPÃO

Clarilton Ribas \*

**E**ste 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 CIATE<sup>1</sup>, 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 obscura<sup>2</sup>. 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)<sup>3</sup>.

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 rural<sup>4</sup> 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 etc<sup>5</sup>.

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 imigrantes<sup>6</sup>, 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 esportivo<sup>7</sup>.

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.<sup>8</sup>

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).<sup>9</sup>

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,<sup>10</sup> 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 *broker*<sup>11</sup>. 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 etc<sup>12</sup>.

Do que foi possível pesquisar da legislação trabalhista japonesa, o que parece reger este tipo de contratação é a ilegalidade<sup>13</sup>, 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 extenuantes<sup>14</sup>, 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 especial<sup>15</sup>. 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 arruaças<sup>16</sup> 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 alimentação<sup>17</sup> 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.

# CAPACITAÇÃO E MOBILIDADE PROFISSIONAL DE MIGRANTES DE MINAS GERAIS NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE SÃO PAULO, 1960/1970

*Eduardo Magalhães Ribeiro \**

*Flávia Maria Galizoni \*\**

*Thiago de Paula Assis \*\*\**

## O TRABALHO URBANO DE MIGRANTES RURAIS

A adaptação de trabalhadores de origem rural ao trabalho urbano foi um assunto que ocupou muitos pesquisadores brasileiros. Vários autores descreveram as precárias condições de vida de um campo que expulsava lavradores e, ao mesmo tempo, não os preparava para enfrentar as dificuldades da cidade. Conhecendo apenas o trabalho pesado do campo, certamente seriam marginalizados ou excluídos nos novos ofícios.

Como foi possível a milhões de camponeses entrar no mercado de trabalho, aprender suas regras, conseguir uma razoável mobilidade profissional e adquirir habilidades que somavam à sua modesta bagagem de conhecimentos formais? Investigando a trajetória desses migrantes percebe-se que isso ocorreu pela combinação das redes solidárias que formaram nos centros urbanos com os sistemas de gerência de força de trabalho utilizados pelas empresas.

Este é o assunto deste artigo: analisar a trajetória urbana de lavradores mineiros que migraram para a capital de São Paulo nas décadas de 1960 e 1970. Saindo do campo, principalmente do alto Jequitinhonha, com pouca escolaridade, nenhum dinheiro e muita vontade de trabalhar, entraram na construção civil, conseguiram ascender profissionalmente ocupando cargos de oficiais, e, boa parte

das vezes, amealharam rendimentos que serviram para engordar seus patrimônios nas comunidades de origem, quando retornaram.

A pesquisa que originou o artigo foi realizada entre 2000/2001 com migrantes retornados ao nordeste mineiro, todos eles filhos de sitiantes ou antigos agregados - moradores livres de fazendas - que trabalharam em São Paulo nos anos 1960/1970<sup>1</sup>. Foram feitas entrevistas e consulta à literatura, procurando unir duas perspectivas de análise: de um lado, os estudos sobre movimentos migratórios de mineiros, que perceberam lavradores saindo do campo, expulsos pela modernização agrária, pelo conservadorismo rural e pela impossibilidade de sobrevivência digna na sua terra; de outro lado buscou a colaboração dos estudos, geralmente sobre urbanização, que os viram chegar às cidades, principalmente a São Paulo, e perder-se numa multidão de "nortistas", em cujo meio foram, pelo menos nos anos 1970, maioria.

## NAS CIDADES

Pesou na trajetória desses trabalhadores, muito mais que as características e méritos pessoais, as redes solidárias que construíram no meio urbano. Quando descrevem a forma como sobreviveram em São Paulo, percebe-se que eram protegidos por conterrâneos, parentes e amigos que migraram antes, que garantiam abrigo, alimento, busca de

empregos urbanos, até o trabalhador conseguir se firmar. Essas redes inseriam, mas também atraíam e relacionavam destino e origem (Hogan et al., 1978; Kovarick, 1978 e Castro, 1983).

Foram essas redes que permitiram a capacitação de trabalhadores nas grandes cidades. Ingressavam juntos na mesma empresa, criavam com a firma uma relação duradoura de fidelidade que unia o trabalhador à sua primeira empresa. Nela, formavam grupos de companheiragem que buscavam recriar no alojamento e grupo de trabalho da empresa uma imitação da família e da comunidade:

*"Todo dia era o seguinte: (...) eu fazia a comida pra mim e pra eles. (...) Eu fazia as compras, e aí, agora, na hora dividia, eles pagavam. Acordava mais cedo, às 4 horas eu já tava fazendo comida, tudo colegagem. Eles acordavam a comida já estava pronta. De manhã era café e pão; quem quisesse comer ali um salgado, a carne já ficava pronta, a carne cozida. Aí quando dava 11 horas da manhã a sirene apitava, aí nós ia para o alojamento, chegava lá, esquentava a comida, passava pra dentro. Deixava a outra parte - porque nós fazia muita hora [extra], então fazia a comida para almoço e janta. E chegava e jantava. Aquele que ia trabalhar [fazer hora extra], bem; aquele que não queria ir trabalhar.. A gente esquentava a comida; vasilha eles lavavam. Dia de domingo nós catava o feijão, deixava tudo catadinho, era pra cortar a semana; arroz, nós catava tudo, deixava*

*tudo no jeito.*" (JPR, entrevista, 2001)

As relações dos trabalhadores com a firma de construção civil, pelo relato dos migrantes, parece ter sido mais personalista e patriarcal que contratual entre empregado e patrão. A sociabilidade informal na empresa - o grupo de amizade, a relação de proximidade, união dos conterrâneos e parentes - dava ao trabalho urbano muita semelhança com o trabalho rural na região de origem.

As firmas contavam e investiam nessas relações pessoais. Alertavam seus contratados sobre os perigos da cidade: assaltantes, traficantes, prostitutas, estavam interessados no rendimento suado dos assalariados da construção. Ofereciam a proteção do alojamento, o refúgio seguro na selva urbana, do qual saíam em bandos nos finais de semana para danceterias e parques. As empresas, nos anos de *milagre* em São Paulo, recriavam a relação que vinculou o agregado à fazenda, o sítio à comunidade. É notável que, apesar das extensas jornadas de trabalho, nenhum dos trabalhadores entrevistados fez referência a descumprimento de direitos trabalhistas ou deslealdade por parte das firmas. Mesmo aqueles que vieram depois a ingressar no sindicalismo, afirmam a correção das empresas. Eram, sempre, boas firmas.

## NO TRABALHO

Depois que entrava na construção civil, a situação do trabalhador migrante passava por mudanças importantes. Ele entrava num mercado de trabalho, e seu esforço passava a valer dinheiro - convertia-se em mercadoria, coisa que antes nunca havia sido, a não ser parcial e precariamente. Depois, trabalhava num espaço urbano, onde a produção era independente da natureza, das *seca e s'água* e do interesse do trabalhador. Por fim, além de diferente, o mercado de trabalho urbano costumava exigir trabalhador capacitado. Por isso se acredita que a adaptação do migrante à cidade foi muito difícil.

Vendo, porém, pela perspectiva do trabalhador, as mudanças não parecem ter sido assim tão importantes. Ingressavam no mercado de trabalho sem capacitação, é certo; mas, depois de algum tempo, os

trabalhadores fichados estavam capacitados e faziam carreira na firma. Segundo os depoimentos de migrantes a ausência de capacitação ou alfabetização jamais comprometeu seu desempenho, pois as ferramentas de trabalho eram as mesmas, a capacitação era feita no próprio desempenho do ofício e, por último, a chefia imediata da mesma origem ajustava o trabalhador à firma e ao serviço.

Trabalho agrícola e trabalho urbano, no caso da construção civil, não usavam instrumentos muito diferentes: pás, picaretas, carros-de-mão, ferramentas de serventes, eram as mesmas usadas na roça. A diferença importante entre os dois trabalhos estava na organização do trabalho, pois na construção civil recebiam muitas vezes cotas diárias de tarefas, que deviam cumprir em determinado período de tempo ou mediante certa remuneração já combinada. As tarefas eram uma fração do serviço total; subempreitado ao trabalhador, o mais das vezes era ele mesmo que regulava a duração e a intensidade da jornada. Esta liberalidade nos contratos era estratégica para ajustar a força de trabalho: servia para apresentar o trabalho urbano simplificado, reduzido à sua expressão mais elementar, a um trabalhador que desconhecia o objetivo final do trabalho, mas sabia, a seu critério executar as tarefas. Por isso as firmas não precisavam contratar pessoas especializadas e podiam fichar lavradores, que trocavam de ambientes de trabalho mas não de ferramentas, mudavam a relação com o trabalho mas não a rotina de esforço. Por isso as passagens do rural para o urbano não eram difíceis:

*"(...) Não estranhei nada [do serviço de São Paulo]. Até porque era cabo de ferramenta e eu já tava acostumado com ele aqui. A gente ia carpir cana na roça, eu tava acostumado com a enxada. Lá nós ia fazer viaduto. A fundação dele tinha que ser feita na picareta e pá, nós tinha o costume com elas aqui, já conhecia elas. Todas as ferramentas que precisava lá é aquela que já usava daqui. Então eu não estranhava nada."* ALC, entrevista, 2001

O ritmo diferente do trabalho foi a marca que ficou na lembrança dos migrantes. O pagamento por rendimento

do trabalho, por empreitas, era diferente do que existia nas lavouras; mas para eles era um bom ajuste, permitia planejar quanto receberiam em dinheiro e dosar o esforço. Cumpriam jornadas de 12 horas diárias, mas frequentemente trabalhavam 14 ou mais horas, às vezes *dobrando*, cumprindo 24 horas seguidas de trabalho. A lembrança de São Paulo é de um trabalho contínuo:

*"Pegava no serviço às 7 horas e largava 10 da noite. E tem o tal viaduto, viaduto não, metrô. Ainda era pior. No metrô trabalhava direto, não tinha parada, não pára, ele tocava direto sem parar, dia e noite. Então troca turma, uma turma vem, trabalha até o horário dela e de tarde aquela sai, entra outra, pega ali naquela frente que eu estou mesmo."* (JAL, entrevista, 2001)

A jornada de trabalho na construção civil não era regulada pelas *seca-e-s'água*; era guiada pelo ganho por hora, pela necessidade da firma, pela ordem da chefia. Variavam o ritmo, a duração e o comando, mas, o esforço e a habilidade requeridos eram os mesmos do trabalho da roça. De acordo com o senhor JMC:

*"(...) diferença eu não senti tanta, porque desde os nove anos eu já trabalhava em tudo. Chegou lá pra mim uma pá, uma picareta, sabendo que eu tava ganhando dinheiro que eu não ganhava aqui, então não fez diferença, não. O ruim era dizer que eu tava longe e num lugar que eu não conhecia nada. Mas o serviço... Você furava 10 metros de vala por dia por tarefa; uma hora dessas [16 horas] eu já tinha tomado banho, já tinha furado a vala, tranquilo, e com o dinheiro no bolso. Eu tava ganhando meu dinheirinho, tava bom demais."* JMC, entrevista, 2001.

Não havia diferença entre ferramentas e esforços, pelo menos no trabalho inicial de servente, onde todos ingressavam e era realmente o mercado básico para migrantes. Era um trabalho quase que puramente físico:

*"Serviço braçal é um pelo outro, por igual. Nunca vi diferença entre cá e lá."* JGS, entrevista, 2001.

A adaptação à cidade obedecia à mesma lógica. A cidade é construída para ser compreendida; seu traçado é feito para

que as pessoas se desloquem e localizem-se sem muito esforço. Como as cidades e as técnicas da construção civil foram criadas para ser consumidas em larga escala, sua compreensão é muito mais fácil que os ofícios, as atitudes e os usos do espaço no rural. Os migrantes afirmam que a cidade é “fácil”, embora seja perigosa; dizem que, depois de passados 20 ou 30 anos, poderiam sair do Nordeste mineiro, descer na rodoviária paulistana, embarcar em metrô, procurar seus antigos empregos, localizar bairros e prédios sem problemas.

As diferenças na jornada de trabalho eram principalmente duração e ritmo, que eram propostos pela firma e negociados com os trabalhadores. Os estímulos monetários, as cotas de serviço, os horários, eram ajustados à média dada pela capacidade do trabalhador para tornar mais demorada as tarefas. Quando entravam na firma eles desconheciam aquela barganha entre pagamento/cumprimento da tarefa e abusavam do esforço, pois acreditavam que assim iam fazer carreira. Este foi o caso do senhor JPD, no seu primeiro emprego:

“(...) ele me entregou uma pá, uma picareta, eu e um primo meu - hoje ele mora até no Gentio - e falou: ‘-Hoje vocês vão fazer a fundação num predinho ali.’ Tava fazendo um bocado de predinho, casa popular, por lá. ‘-Vai fazer a fundação; o encarregado está lá e vai riscar, e lá ele marca onde cês vai cavacar!’ Aí o encarregado foi lá, riscou tudo, esquadrejou, e falou: ‘-Aí: aqui cês vão cavar, são tantos centímetros de fundura e tal.’ E saiu, foi pra outra fase, assim, pra lá. E eu mais esse primo meu sentemo o pau nesse trem! Picareta, enxadão e pá, e eu cavacava, ele tirava a terra; outra hora ele cavacava, eu tirava terra. Isso foi a primeira vez, né? Ô moço! Quando foi onze horas - eles apitava, era para parar para almoçar -, quando deu onze horas o encarregado chegou lá, falou: ‘-Não pode ser! Os dois juntos vão fazer o serviço todo da companhia num dia! Já fizeram a fundação!’ Falou: ‘-Criatura! Não é assim, não! Cês não aguentam!’ Suando, tava com a roupa que podia torcer. Ele falou: ‘-Desse jeito cês dois podem fazer o serviço todo da companhia! Daqui pra poucos dias não

tem serviço mais, não, uai! Cês vão trabalhar devagar... Cês têm cuidado; só labuta com a pá a hora que o engenheiro, o chefe, chegar; cês fica movimentando aí. Mas desse jeito, quem são ocês pra aguentar!’” JPD, entrevista, 2001

## CLASSIFICAÇÃO

Depois que ingressavam no trabalho, afeiçoavam-se ao ritmo e às normas da construção civil, os trabalhadores começavam um lento processo de capacitação e, a partir de seus próprios esforços, conseguiam uma razoável mobilidade ocupacional. Eles entravam no serviço sem capacitação anterior; entravam na condição de serventes, de servente a meio oficial, daí a oficial, a encarregado, a mestre-de-obras: progrediam.

No entanto, para progredir era necessário passar pelos muitos testes de habilidades ou qualidades, que indicavam se possuíam ou não condições de realizar determinadas tarefas. Os testes visavam, a princípio, resolver problemas da empresa no momento da contratação: uma vez que o trabalhador não dispunha de registro precedente na carteira de trabalho que mostrasse que ele era capaz para determinado trabalho, as firmas testavam a obediência, a boa índole, a educação, por meio de recursos que os migrantes lembram com gosto ou, às vezes, desgosto.

O teste podia ser um verdadeiro trote: “O chefe falou pra mim, primeiro dia que eu cheguei no serviço, falou: ‘-O teste aqui é entrar nessa lama. O que entrar nessa lama passou no teste. Você entra?’ Eu falei: ‘-Entro!’ (...) Quando eu entrei ela deu aqui! Mas uma lama fedida mesmo. Aí, quando eu fofava daqui, fofava dali, meti a pá, meti a pá. (...) Aí eu tou lá, tou lá, daqui um pouco ele gritou: ‘-Pronto, pode sair! O teste é esse aí.’ (...) Ele falou: ‘-Cê tem coragem!’ Aí, desse dia em diante, eles criaram fé em mim, tudo era eu, e pra sair dessa companhia deu trabalho, eles não queriam que eu saísse não.” JPA, entrevista, 2001

Às vezes os testes buscavam descobrir a capacitação anterior do trabalhador, sua experiência como pedreiro ou carpinteiro.

Era difícil avaliar essas capacidades apenas por meio de trabalho, então as firmas criavam situações difíceis que os trabalhadores deveriam resolver, como uma armadilha. Em alguns casos a superficialidade do teste podia até classificar trabalhadores que não apresentavam condições de fazer o trabalho.

Nas lembranças, os migrantes vinculam a agilidade de pensamento e resposta ao conhecimento do ofício, ou a um resultado inesperado que comprometia a própria validade do teste. O narrador costuma se colocar mais na posição de um crítico que propriamente num beneficiado do teste; gosta de expôr o confronto entre o saber formal da firma e sua própria experiência camponesa, marcando, por meio da aprovação ou do insucesso do teste, sua capacidade para superar desafios que o questionavam mais culturalmente - dada sua origem - que tecnicamente, dada sua formação profissional.

Por isso muitos relatos de testes são marcados por uma fina ironia em relação ao morador de cidade, letrado e se acreditando esperto, que espera apanhar o roceiro - aparentemente um bobo, mas que revela-se um sábio - num ardil. Mesmo depois de passados já, 30 anos, lembrar do teste serve para valorizar a formação familiar e camponesa. Os testes são mais lembrados pela lição que podem encerrar que pelos seus resultados objetivos, como nesse relato:

“Mané Ramos e dois irmãos trabalhavam em São Paulo, numa firma. Eles vieram cá [em Chapada do Norte] de férias e levaram um parente deles que nunca tinha ido em São Paulo, que não sabia nem o que era trabalhar em construção. Eles [os irmãos] eram carpinteiros bons, mas chegou lá [em São Paulo] eles foram pra outro setor, e jogou o teste neles. O parente que levaram passou no teste, e eles não passaram. Por quê? Porque foi um teste simples: mandou eles bater um prego, e aí o mestre segurou no prego e mandou eles bater. Ele [Mané Ramos] já sabia bater, foi batendo devagarzinho. Deu o outro [o irmão], o outro bateu. Quando deu ao parente para ele bater, ele ficou com medo de quebrar o dedo [do

mestre-de-obras], e falou: 'Faça o favor de me dar o prego aqui...' e foi e bateu. *Aí ele [o parente] passou. Ele foi classificado e os outros não. Só que [depois] ele não ficou com o emprego, porque ele não sabia fazer nada.*" OSC, entrevista, 2001

## CAPACITAÇÃO

A organização da produção onde entravam esses lavradores era semelhante aos sistemas de fábricas: trabalho fragmentado, marcação de cotas, pagamento por produtividade no trabalho. Mas, assemelhava-se também aos processos artesanais de trabalho, que são também parecidos com os processos agrícolas de formação do trabalhador: o aprendiz recebia o ensinamento de um mestre, que guiava sua mão no ofício, formava aos poucos um profissional, que por fim seria considerado um igual.<sup>2</sup>

Os trabalhadores começavam sempre como serventes - feito os aprendizes no artesanato, as crianças nas lavouras familiares - guiados por um pedreiro ou carpinteiro que conhecia o ofício. Os chefes imediatos, e às vezes até os mediatos, vinham da mesma origem dos trabalhadores de base; ocorria frequentemente de oficiais, encarregados ou mestres-de-obra orientarem o trabalhador desde a comunidade de origem até a empresa. O oficial colocava o servente no trabalho, educava-o, protegiam-se como grupo de conterrâneos; orientando o servente, o chefe percebia sua motivação, inteligência e capacidade. Quando o trabalhador acreditava que estava formado, pedia à chefia para ser *classificado*, isto é, que fosse alterada a carteira de trabalho, registrando-o como pedreiro, carpinteiro, armador. Chefes selecionavam novos oficiais aos poucos: testando-os em tarefas de menor exigência, avaliando seu interesse e desempenho. Esta era também uma avaliação coletiva, pois incluía o oficial, o encarregado e o mestre-de-obras. A avaliação de desempenho ia ocorrendo lentamente, junto com a capacitação do trabalhador. Às vezes a avaliação positiva e o ordem da chefia para *classificação* era feita antes da solicitação pelo trabalhador.

Era, então, um sistema hierárquico produzido na e a partir da própria firma, que transformava quase naturalmente - e, principalmente, quase sem custos - trabalhadores rurais sem qualificação e escolaridade, em dedicados pedreiros, armadores, carpinteiros, encarregados, mestres-de-obras. Entretanto, para conseguir essa mobilidade funcional era fundamental ter boa-vontade e capacidade de trabalho. O trabalhador deveria ter sobretudo interesse em aprender: este era o diferencial que ele manifestava no cumprimento correto das ordens do oficial a quem servia. Revelava assim seu interesse, e consolidava-se no esforço para ajudar, no interesse em fazer pequenas partes da obra, manejar um pouco a colher de pedreiro ou o martelo, aprender medir, avaliar e, principalmente, adivinhar aquela determinação silenciosa de disciplina que oficiais, encarregados e mestres esperavam dele, que ele absorvia junto ao conhecimento do serviço, do ofício e da cidade.

A trajetória do senhor ALC, que saiu de Chapada do Norte para São Paulo nos anos 1960, é exemplar sob muitos aspectos. Ele migrou sem *leitura*, fez uma afamada carreira profissional, conduziu muitos dos então jovens nas suas primeiras viagens, encaminhou-os no trabalho e na vida. Ele explicou como ocorria a *classificação*:

*"[O aprendizado] é do entendimento. Olha: cê vai trabalhando, não é, vamos supor, se eu já tou trabalhando de encarregado, o senhor vem trabalhar mais eu. Mas o senhor tá trabalhando ali comigo, já tem um mês; eu já tou vendo como é que o senhor é, o seu jeito, eu sei o jeito daquele ali, eu sei o jeito daquele outro, nós tamo tocando. Um dia, nós precisa ter o escorador, nós precisa ter o carpinteiro, nós precisa ter o armador, nós precisa ter o ferreiro. (...) *Aí é onde você tem que controlar o povo. Vai indo, vai indo, com pouco nós vem, fala: 'Ó, você, pára aí um pouquinho e vai ali fazer aquele serviço pra mim.'* *Aí o senhor vai, aí eu estou vendo como é que o senhor tá fazendo. Foi lá, fez ele direitinho e tal e voltou: 'Eu já terminei'. Falei: 'Cê pode esperar'. Depois eu falo: 'Não, agora que você já terminou**

*isso aí, cê vai fazer aquele ali'. Cê vai lá, quando chego lá 'tá bom; eu fui lá olhar, tá bom, tá feito tudo direitinho. (...) Vou olhando, quando chega, tem um mês que você trabalhou. Aperta lá, precisou dum pedreiro, não tem, está faltando pedreiro, eu falo: 'Eu vou buscar aquele moleque ali, que ele, acho que a idéia dele dá pra isso.' E eu vou buscar ele. (...) Falo: 'Vem cá! Vamo ali pra ver se dá procê fazer um servicinho.' É que precisava fazer uma caixinha aqui pra cair água. Vê se ocê atenta fazer isso aqui.' Ah! Senhor nunca fez? *Aí eu vou lá e risco ela pra o senhor! Deixo com sinal, marcadinho, assim, assim. Dá os tijolo, dá a massa, trago outro servente e ponho aqui mais o senhor. Risca aí, se o senhor se enganar com alguma coisa, fala comigo: 'Pode falar que eu venho cá marcar.' O senhor fica lá, quando pensa que não (...) daqui a pouco o senhor fez, o fundo da caixa está feito. Falei: 'É. Ele dá para fazer. Pode deixar que esse aí dá para fazer.' Quando for amanhã, em vez do senhor ir lá pra aquele barro que o senhor tava trabalhando na pá, eu já trago o senhor é pra aqui. Falo: 'O senhor fica aqui, viu? Os tijolino tá, tá tudo aí. Cê faz ela, reboca, e depois dá uma massinha nela, cê queima, depois que der uma massinha cê queima ela toda.' Quando tiver uns dias, o senhor já tá ficando bem bom, e já tá trabalhando sozinho, senhor mesmo já tá marcando lá seus trens, tá fazendo (...). Quando pensa que não, chego no pé deles [os engenheiros], falo: 'Ó, tem um moço ali que nós precisa mudar a classe dele, porque não dá para ficar aí mais de servente, não!' Dali, agora, já passa o senhor pra pedreiro. A mudança vai te subir o salário, o seu não está te servindo mais. (...) Faço assim o carpinteiro, o armador. (...) Eu chego lá, dou as bases, dou as medidas, tudo sem leitura, que eu não tenho leitura não, eu não sei nem escrever meu nome. (...) Tá bom: o senhor já saiu pedreiro. (...) Não tinha pedreiro, já tem. Não tinha carpinteiro, já tem. (...) Quando é no fim da história cês tudo já passou, cês num é servente, num é nada mais. De servente cê já é encarregado, quando cê é encarregado,**

*cê vai ser mestre.*" ALC, entrevista, 2001

Na construção civil as funções eram ordenadas pelo saber, de uma forma parecida com aquela que existia nas corporações de ofício medievais e existe nas universidades e na agricultura das populações tradicionais. Nesses sistemas o aprendiz ingressa sem conhecimentos; mas, tendo vontade de aprender, recebe o apoio dos oficiais, progride na carreira, no ofício e no salário. Os oficiais conheciam os aprendizes da construção que eram mais aptos:

*"Tem o servente de pedreiro, que ele, o pedreiro, não precisa mandar. Às vezes tá faltando meio tijolo; ele já olhou a parede, ele já sabe que tá faltando meio tijolo, ele vai lá e panha."* JPR, entrevista, 2001

Os trabalhadores aprovados pelos oficiais, estimulados a buscar a *classificação*, eram absorvidos no trabalho sem muitos conhecimentos do urbano, praticamente sem suporte de escolaridade formal, sem mediação de instituições de capacitação e sem qualquer investimento das firmas na formação profissional. Alguns trabalhadores ansiavam pela qualificação, e a promoviam por conta própria, forçando as chefias a aceitá-las em situações de grande demanda por trabalho, como no caso do senhor DEL:

*"Comecei como servente. Como aprendi? De curioso, né? Tinha uns caras que estavam trabalhando assim e eu via eles quebrar um ferro, dobrar um ferro e eu ficava olhando aquilo. Aí eu falei: '-Ah, que isso! Eu faço isso aí também!' Fui lá, bati o pino do mesmo jeito que o outro, cheguei lá e peguei a chave e abri o ferro. Aí eu chamei o encarregado, ele disse: '-Ó, ocê conhece de ferragem?' Eu falei: '-Conheço tudo quanto é tipo de ferro. Conheço 4.2, 3.4, 5.16. Qualquer um que o senhor falar comigo eu sei.' '-Pois amanhã em diante o senhor vai trabalhar pra mim.' Aí, no outro dia, eu tava na banca, ele já me fichou como meio oficial. Depois de seis meses como meio oficial eu falei com ele: '-Ó, cê sabe de uma coisa? Eu trabalho aqui como meio oficial, ganhando menos da metade dos outros aí. Eu não vou trabalhar nisso não.' Nisso, a C. tava do mesmo lado - a C.*

*Engenharia (...). Tinha um encarregado da C. que falou: '-Vem pra cá que eu vou pagar pra você o mesmo salário dos outros.' Aí, eu falei: '- Eu tô saindo daqui, cês acerta comigo aí, que eu vou embora. Eu vou pra casa.' O caramba! Aí eles fichou minha carteira como oficial. Aprendi olhando os outros. E tem uma coisa que eu vou falar com o senhor: eu não sei ler. Mas o senhor pode me dar um desenho de armador que eu sei quebrar uma ferragem pro senhor. Pode me dar o desenho. Olha aqui: cê está vendo esse papel? Eu não sei ler nada, nada. Mas se o senhor me der o desenho de uma ferragem eu sei fazer todinha o que está nela."* DEL, entrevista, 2000.

Como a capacitação de trabalhadores ocorria na própria obra, os que se tornaram chefes conheceram e viveram - na condição de servente, meio oficial ou oficial - todas as dificuldades do trabalho. A mobilidade profissional era consensual, arranjada e solidária, dependia do reconhecimento vertical e horizontal dos méritos do trabalhador. Por isto, certamente, os trabalhadores que chegaram à chefia relatam um mando sem peso: leve, baseado na liderança pessoal, no carisma, na capacidade pessoal, muito mais que na autoridade delegada pelos altos escalões da firma. Esse mando podia, com o tempo, tornar conhecido determinado chefe, para o bem ou para o mal: isto dependia da forma como conduzia seu trabalho, das relações que estabelecia com seus comandados. Vinha daí, também, sua influência sobre o grupo de parentes e conterrâneos, que a cada ano animava-se a pegar a estrada para entrar na firma e na equipe daquele mestre-de-obras ou encarregado. Servia, por outro lado, para formar também para o bom ou o mau nome da empresa, pois dependia desses chefes de *chão de fábrica* o acesso que os trabalhadores teriam ou não às diversas instâncias da firma.

Por iniciativa própria, com apoio dos oficiais e mestres, estes trabalhadores faziam carreira profissional na empresa. Uma carreira sofrida, é certo: construída à base de horas extras, na distância dos parentes, da comunidade e da terra, na solidão brutal da cidade. Mas constata-

anos depois, que com este trabalho nas capitais foram capazes de alavancar um setor econômico que na época possuía imensa importância. E, no retorno, conseguiram montar seus sítios e terrenos, *firmar* na comunidade de origem uma base produtiva que garantiu o sustento da família pelos anos que vieram.

\* *Eduardo M. Ribeiro é Economista da UF de Lavras/MG e Pesquisador do CNPq.*

\*\* *Flávia M. Galizoni é Antropóloga da Universidade Estadual de Campinas/SP.*

\*\*\* *Thiago de P. Assis é Agrônomo, mestrando do PPGA/UFLA e pesquisador da APPJ de Lavras/MG.*

## NOTAS

1 - Esta pesquisa, realizada no período 2000/2001, foi financiada pela Fapemig (projeto SHA 2876/97) e contou com as bolsistas IC/Fapemig Ana A. Simão e Karina N. de Oliveira, da U.F. de Lavras.

2 - Sobre trabalho artesanal, manufatureiro e industrial ver Marx (1975) e Marglin (1978); sobre aprendizado de trabalho rural ver Woortmann & Woortmann (1997), Ribeiro (2000) e Galizoni (2002).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CASTRO, S.P.  
(1983) *A adaptação de migrantes rurais na região da Grande São Paulo nos diferentes períodos de sua transformação industrial - um estudo de caso*. Dissertação de mestrado (Sociologia Rural). Viçosa, UFV.
- GALIZONI, F.  
(2002) *"Terra, ambiente e herança no alto Jequitinhonha"*. Revista de Economia e Sociologia Rural. Volume 40, nº 3, jul/set.
- HOGAN, D.J. et alli.  
(1978) *Cidades: usos e abusos*. São Paulo, Brasiliense.
- KOVARICK, L.  
(1979) *A espoliação urbana*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- MARX, Karl.  
(1975) *O Capital*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.
- MARGLIN, S.  
(1980) *"Origens e função do parcelamento das tarefas"*. In: GORZ, A. *Crítica à divisão do trabalho*. São Paulo, Martins Fontes.
- RIBEIRO, E. M.  
(2000) *"A formação de sucessores no rural brasileiro"*. Saeculum, revista de história. João Pessoa. Número 4/5, dezembro.
- WOORTMANN, E. e WOORTMANN, K.  
(1997) *O trabalho da terra*. Brasília, Editora da UnB.

# FLEXIBILIDADE E MOBILIDADE NAS AGROINDÚSTRIAS DE CARNE DO OESTE CATARINENSE

Carlos José Espíndola \*

**A**s agroindústrias processadoras de suínos e aves, originadas modestamente a partir de pequenos capitais locais, transformaram Santa Catarina em um dos maiores pólos produtores de carne do mundo. Na suinocultura o estado "barriga-verde" respondeu, em 2001, por 665 mil toneladas produzidas e 210 mil exportadas (80% das exportações brasileiras). Na avicultura, o estado abateu em 2001 cerca de 642,9 milhões de aves (2º colocado no ranking nacional) e liderou as exportações com 479,4 mil toneladas, ou seja, 38,4% do total de frango exportado pelo Brasil (ICEPA, 2002).

Esse dinamismo foi resultado de estratégias operacionais que combinavam flexibilização nas relações de trabalho, mobilidade social (referente aos movimentos de indivíduos de uma camada para outra na hierarquia social, implicando em mudança de ocupação e *status*), rotas de investimentos, reconversão produtiva, integração vertical, etc.

## Breves considerações sobre a gênese das agroindústrias

Os primeiros investimentos realizados em Santa Catarina no processo de beneficiamento de banha e de carne suína ocorreram, nas regiões

nordeste e sul catarinense, por volta do final do século XIX e início do século XX. No nordeste catarinense, mais precisamente em Blumenau, empresas como Salinger e Cia Jensen promoveram o crescimento do efetivo suinícola de 1.492 cabeças, em 1863 para 27.400 em 1881. No Sul do estado (Tubarão), a banha, o toucinho, a carne salgada e a carne *in natura* responderam, respectivamente, em 1897 e 1899, por 78,4% e 76,16% do imposto recolhido pelo município (Comunicado do Governo do Estado nº 15, 1938).

No oeste catarinense, os primeiros investimentos ocorreram nos anos 40, por iniciativa de pequenos comerciantes dedicados à exportação de suínos para os grandes frigoríficos instalados nos estados de São Paulo, Paraná, Rio de Janeiro, entre outros. Dentre eles, pode-se destacar Attilio Fontana que se transformou, no final da década de 20, em representante exclusivo de Antônio Menck & Irmãos (atacadistas de porcos em Itararé/SP). Em 1940, os seus recursos foram invertidos na compra de um frigorífico recém-construído na cidade de Concórdia/SC<sup>1</sup>.

Esses pequenos empreendimentos passaram então a concorrer em desvantagens e atraso (falta de mão-de-mão especializada, mercado consumidor distante, atraso tecnológico, estradas em precárias condições e falta de matéria-prima) em relação aos demais frigoríficos instalados em São Paulo,

Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Diante dessas adversidades quais foram as estratégias adotadas pelas empresas do oeste catarinense?

## Mobilidade social, flexibilidade e mobilidade do capital

O primeiro ponto a destacar diz respeito às estratégias de aquisição de mão-de-obra experiente e especializada dos frigoríficos instalados no Rio Grande do Sul. Paralelamente, as empresas Sadia e Perdigão requisitavam, com apoio estatal, técnicos do Ministério da Agricultura, que tinham a função de inspetores sanitários. Além de pessoal técnico junto aos órgãos de Inspeção Federal, as firmas do oeste catarinense buscaram especialistas em empresas Européias e na Argentina (Espíndola, 1999).

Para o chão da fábrica, as empresas do oeste catarinense promoveram deslocamento da população rural para as áreas urbanas. Eram pequenos produtores que, em muitos casos, acabaram perdendo suas terras para produtores abastados e/ou devido ao parcelamento de suas terras entre os membros da família. Assim, se em 1940, a população rural do município de Concórdia representava 96,1% da população total, em 1980 esse percentual apresentava-se na casa dos

**TABELA 1**  
**Abate catarinense e das agroindústrias relacionadas (suínos e aves, milhares de cabeças) – 1945-1984**

Anos	Suínos				Aves			
	SC	Sadia	Perdigão	Chapecó	SC	Sadia	Perdigão	Chapecó
1945	480	35						
1946	484	45						
1947	534	51						
1948	449	49						
1949	357	36						
1950	440	48						
1951	576	65						
1952	589	76						
1953	572	78						
1954	609	92						
1955	276	88		6.775				
1956	631	96		42.644				
1957	717	110		50.424				
1958	744	130		54.214				
1959	719	145		64.504	25			
1960	617	158		76.843	72	71		
1961	918	172		92.808	153	119		
1962	973	180		122.912	198	134		
1963	832	167		106.285	271	170		
1964	844	145		111.601	366	241		
1965	858	157		116.195	490	325		
1966	964	184		120.213	676	526		
1967	1.001	185		115.886	1.003	806		
1968	1.091	183		132.028	1.260	1.023		
1969	1.118	192		164.141	2.031	1.620		
1970	1.261	198		174.336	3.322	2.698		
1971	1.388	254		184.510	5.779	4.731	252	
1972	1.545	266		169.238	9.436	6.784	818	
1973	1.735	601		169.667	15.586	10.635	1.825	
1974	2.050	618		151.819	26.518	15.930	3.559	
1975	2.145	724		160.181	49.686	30.412	6.302	
1976	2.688	783	230	223.686	62.142	35.801	9.512	
1977	2.684	818	240	199.767	81.557	39.862	13.619	
1978	3.001	1.049	400	231.679	98.984	49.202	19.200	
1979	3.352	1.158	550	287.926	115.911	66.141	27.600	
1980	3.882	1.435	759	391.026	136.025	93.440	38.781	
1981	4.175	1.376	762	408.305	182.340	133.756	58.018	
1982	4.045	1.213	802	387.001	216.359	140.943	76.495	
1983	4.117	1.372	938	411.521	224.349	159.320	79.252	
1984	3.902	1.319	921	389.844	270.832	184.441	83.884	

Fonte: Síntese Anual da Agricultura de Santa Catarina (vários anos); Espíndola (1999); ICEPA (vários anos).

67%, contra 45% em 1991. Esse processo de mobilidade estrutural veio acompanhado pelo processo de mobilidade ascendente, pois os pequenos produtores passaram a integrar uma nova classe social (assalariados urbanos). Em 1960, os assalariados urbanos representavam 15,6% da população da cidade de Concórdia. Desse total, 9,18% (643 trabalhadores) estavam empregados na Sadia (Espíndola, 1999).

As formas de atração da população rural para as áreas urbanas vinham acompanhadas por mecanismos paternalistas como, por exemplo, concessão de créditos, auxílio moradia, etc. por parte do proprietário do capital. O depoimento de um trabalhador ilustra o caso. *"A Sadia, na época em que eu vim trabalhar (1950), era mais familiar, havia mais participação dos funcionários, porque o seo Atílio teve o cuidado muito grande de tratar todo mundo muito bem. Ele gostava de entrar dentro da fábrica e cumprimentar todos os funcionários". "Naquele Tempo, a Sadia era uma mãe. Essa casa aqui eles me deram e eu fui pagando lentamente"* (Entrevista, 1991).

A mobilidade estrutural era gradualmente planejada, pois se fazia necessário manter parte da população rural nas atividades de criação de suínos e aves. Para tanto, foi instalado, em meados dos anos 50, pela Sadia, em conjunto com a ACARESC (Associação de Crédito e Assistência Rural de Santa Catarina), o sistema de integração. Esse sistema consiste em uma relação contratual entre a agroindústria e o produtor em que a empresa garante a compra de toda produção, fornecendo ao produtor a assistência técnica e parte dos insumos (CEAG, 1980). Trata-se de um sistema vertical integrado que visa a ampliação, a regularização e a padronização da oferta de matéria-prima. O resultado foi a modernização da base técnica da agricultura catarinense e a consolidação do complexo agroindustrial.

A Tabela 1 demonstra que de um total de 480 mil cabeças abatidas em 1945, o número cresce para 719 mil em 1959. A Sadia Concórdia, por exemplo, que abatia 35 mil suínos em 1945, elevou sua capacidade, em 1959, para 145 mil suínos.

Com a intenção de se diferenciar das demais firmas e de buscar a conquista do mercado nacional, os frigoríficos do oeste catarinense direcionaram seus investimentos e maquinários para a elaboração de produtos com maior valor agregado (salames, salami, defumados, presunto, apresuntados, entre outros). Isso compensava a sua distância em relação ao mercado consumidor e o seu atraso relativo aos demais frigoríficos. Verifica-se, assim, que mesmo atuando em mercados competitivos, no sentido de não-oligopolísticos, a diferenciação de produtos, a busca da qualidade e a criação de nova marca (Perdigão, em substituição à Sociedade de Banha Catarinense) davam um caráter "progressista" a essas firmas.

A elevação do padrão tecnológico via reconversão produtiva veio acompanhada pela flexibilização das relações de trabalho, pois muitos trabalhadores, recém-saídos da área rural, foram adaptados e remanejados de acordo com o processo produtivo. Entrevista realizada com um trabalhador da empresa Sadia ilustra o caso. *"Eu quando comecei na Sadia ia trabalhar no abate, mas quando o seo Victor viu que eu era forte, fui massagear o presunto"* (Entrevista, 1991). Verifica-se nesse caso que a habilidade e a força bruta do trabalhador constitui-se em elemento fundamental da estrutura produtiva e demonstra a capacidade da mão-de-obra em ser polivalente e generalista.

Entretanto, à medida que se expandia o mercado consumidor de carnes de aves e suínos (anos 70 e 80), as empresas do oeste catarinense partiram para uma política de aplicação de novas técnicas e novos conhecimentos produtivos. Esse

processo realizava-se com a vinda de técnicos da Alemanha, EUA, Itália e Japão, para a realização de cursos e a implantação, no interior das empresas, de mecanismos de formação, treinamento e aperfeiçoamento da mão-de-obra. Essa política proporcionava capacidade de coordenação e absorção do conhecimento tecnológico prático sobre a operação das novas tecnologias de automação.

Os processos de mobilização social e flexibilidade das relações de trabalho e dos processos produtivos foram acompanhados pelos mecanismos de desdobramento do capital. Assim, as empresas partiram agressivamente para a instalação de filiais comerciais em Bauru, São Paulo, Rio de Janeiro e outras cidades e implantaram e/ou adquiriram unidades produtivas em diferentes áreas do território nacional (Marcelino Ramos-1949, São Paulo-1953, São Paulo-1963 e Toledo-1969, para o caso Sadia). Com isso, as firmas rompiam a sua dependência externa de grandes atacadistas que comercializavam produtos de vários frigoríficos e aproximavam-se dos grandes centros consumidores e áreas produtoras de matéria-prima. Para tanto, utilizaram estratégias de concentração/centralização de capital e impulsionaram a transferência de mão-de-obra especializada e não especializada para essas novas áreas produtivas e comerciais (Espíndola, 1999).

O Quadro 1 apresenta os movimentos de concentração e centralização de capital realizados pelas agroindústrias catarinenses. Nele percebe-se nitidamente a inversão de capitais para os vários segmentos da agropecuária.

O intenso processo de diversificação produtiva (aves, soja e bovinos) e a agregação de valor na cadeia produtiva de carne suína possibilitaram às agroindústrias de Santa Catarina a liderança do mercado interno brasileiro. As novas plantas produtivas instaladas expandiram a produção de frango no

**QUADRO 1**  
**Mobilidade do Capital Agroindustrial Catarinense**

Empresa	Ano	Movimento (operação realizada)	Setor	Localização
Sadia	1973	Implantação	Aves	Chapecó/SC
	1974	Aquisição	Bovinos	Várzea Grande/MT
	1975	Genética	Bovino	Várzea Grande/MT
	1978	Genética	Aves	Faxinal Guedes/SC
	1979	Genética	Aves	Dois Vizinhos/PR
	1979	Genética	Bovinos	Carceres/MT
	1979	Aquisição	Soja	Joaçaba/SC
	1979	Implantação	Aves	Toledo, Dois Vizinhos/PR; Américo Brasiliense/SP
	Década de 80	Sudanisa	Bovino Suíno / Soja	Barra do Garças-MT Três Passos-RS
		Wilson	Suíno	Maringá-PR Ponta Grossa-PR Osasco-SP
		Mouran	Bovino	Andradina-SP Araçatuba-SP
	Chapecó	Aves	Fco. Beltrão-PR	
Perdigão		Damo	Suíno	Fred. Westphalen-RS e Duque de Caxias/RJ
	1973	Implantação	Curtume	Novo Hamburgo/RS e Franca/SP
	1977	Aquisição	Suínos	Salto Veloso/SC
	Década de 80	Aquisição	Rações	Catanduvas/SC
		Confiança S.A.	pecuária	Herval D'Oeste-SC
		Saule Pagnocelli	Suíno	Herval D'Oeste-SC
		Reunidas	Suíno	Capinzal-SC
		Nodaira	Reflorestamento	-----
		Suely	Aves	Jaguaruna/SP
		Frig. Canta Galo	Aves	Criciúma-SC
		Frig. Borella Aves	Aves	Marau-RS
		Óleos Vegetais	Soja	RS
		Sulina	Suíno	RS
		Ideal Avícola	Aves	RS
	Avisco	Aves	Rio Claro e Ipê/SP	
	Utinga/Swift	suíno	Santo André	

continua

Continuação do Quadro I

Empresa	Ano	Movimento (operação realizada)	Setor	Localização
Hering		Frig. Mococa	Aves	Mococa/SP
	1972	Constituição da Ceval	Soja	Gaspar/SC
	1974	Aquisição	Soja	Chapecó/SC
	1976	Aquisição	Soja	Chapecó/SC
	1977	Aquisição	Soja	São Miguel D'Oeste/SC
	1979	Instalação	Soja	São Francisco do Sul/SC
	Década de 80	Seara	Suíno	Seara/SC
		Safrita	Suíno	Itapiranga/SC
		Kaspes e Cia	Soja	RS
		Frill	Suíno	Jaraguá do Sul/SC
		Cotrijui	Soja	RS
		Aquisição Armazéns	Soja	Três de Maio/RS Independência/RS São Luiz Gonzaga/RS Bossoroca/RS Santo Ângelo/RS São Gabriel D'Oeste/MS Sidrolândia/MS Pedro Gomes/MS Barreiras/BA
		Implantação	Soja	Luziania/GO
		Germani Cia	Milho	Sarandi/RS
		La Vilette	Suíno	São Paulo/SP
		Contibrasil	Aves	Jacarezinho/PR
		Swif-Armour	Suíno	Mal. Cândido Rondon/PR
		Mogiana	Aves	Nuporanga/SP
	Ind. Zillo	Soja	Ourinhos/SP	
	Bordon	Suínos	Dourados/MS	
Gaidzinsky		Kowasli	Armazém	Porto de Itajaí/SC
Chapecó	1970	Aquisição	Suínos	Forquilha/SC
	1974	Implantação	Aves	Xaxim/SC
		Amparo	Aves	Amparo/SP
		Fricar	Suínos	São Carlos/SC
M. Koerich		M. Alegre do Sul	Aves	Monte A. do Sul
	1973	Implantação	Aves	São José

Fonte: Espíndola (1999) e Entrevistas realizadas nas empresas. Elaboração do autor.

Brasil de um total de 217 mil toneladas em 1970 para 1.250 mil toneladas em 1980. Em Santa Catarina, conforme Tabela 1, o número total de aves abatidas cresceu de 3.322 milhões em 1970 para 136.025 milhões em 1980. Já o grupo Sadia expandia seu abate de 2.698 mil aves em 1970 para 93.440 mil aves em 1980.

A combinação das estratégias de mobilidade, flexibilidade e desdobramento do capital, somadas às medidas político-institucionais, adotadas pelo governo brasileiro, criou oportunidades às agroindústrias catarinenses para conquistar de forma agressiva o mercado externo. Para tanto, foi necessário um intenso processo de reestruturação produtiva visando ao atendimento exigente deste mercado. Tratou-se de adaptar a estrutura produtiva quanto ao tipo de produto (cortes de suínos, cortes de aves) e ampliar e reformular os processos de abate (abate Halal, no qual as aves ficam com seu peito voltado para Meca). Dessa forma, no início dos anos 70, o Brasil passa a inserir-se competitivamente no mercado internacional de carne suína e aves. Entre 1970-1977, o Brasil tornou-se um grande exportador de carne suína, pulando de 2 mil ton., em 1970 para 12 mil ton. em 1977. No segmento aves as exportações brasileiras iniciaram-se, em 1975, com 3,5 mil ton. sendo que a empresa Sadia, pioneira nessas exportações, passou de 3 mil ton. em 1975, para 29 mil ton. em 1980 (Espíndola, 1999).

Após essa fase de reestruturação e expansão das atividades das agroindústrias de carne, a situação no início dos anos 80 apresentava sinais de crise. A recessão econômica somada à maior competitividade interna e externa da produção de carne de aves e a suspensão das exportações de carne suína (desde 1978) forçaram a queda da produção nacional. De um total de 1.105 milhões de toneladas de carne suína produzidas em 1982, o número decai

para 960 mil toneladas em 1984. Uma queda de 6,6%, 5,9% e 8,3%, respectivamente, nos anos 82, 83 e 84. No segmento avícola a produção reduziu-se de 1.604 milhão de toneladas em 1982 para 1.440 milhão de toneladas em 1984 (ICEPA, 1985). Em Santa Catarina, conforme Tabela 1, a tendência no estado e das empresas foi a de manter a produção em crescimento lento, acompanhada por pequenos decréscimos.

Em termos gerais, pode-se afirmar que nas décadas de 70 e 80 se observa um intenso processo de modernização da estrutura produtiva, diversificação produtiva (frango em partes, industrializados de frango, novos produtos, novos setores produtivos, etc.), novos métodos de organização da produção, novos sistemas de distribuição e comercialização, processos de aquisição, mobilidade social e flexibilidade das relações de trabalho.

Contudo, parece ser nos anos 90 que esses processos tornam-se violentos, com estratégias empresariais defensivas que resultaram em mobilidade descendente e flexibilidade das relações de trabalho perversas. Mas como isso foi possível?

### **Os anos 90: flexibilização perversa, mobilidade descendente e desnacionalização**

O conjunto da economia brasileira e os seus diferentes ramos produtivos vêm, desde o final dos anos 80, sofrendo fortes ajustes em decorrência da abertura comercial, das baixas taxas de crescimento, da queda do valor da produção, da queda no nível de emprego e da redução do saldo da balança comercial. Com isso, as agroindústrias catarinenses viram-se forçadas a desenvolver novas estratégias e capacitações, visando à manutenção de seu desempenho competitivo.

A primeira alteração, em relação aos anos 80, foi a transformação da estrutura administrativa e organizacional, que se traduziu na redução dos membros da família e funcionários de carreira no comando dos negócios. O grupo Chapecó, após sua venda para o grupo Macri da Argentina, passou a contratar gerentes profissionais e executivos oriundos de empresas concorrentes (Alex Fontana - Sadia). Processos semelhantes ocorreram com a Perdigão, Sadia e Ceval e resultaram em um maior distanciamento hierárquico da gerência com a força de trabalho fabril.

Juntamente com essas alterações verificou-se ainda a redução do número de empresas e diretorias. O grupo Ceval, por exemplo, através do *International Institute for Management* da Suíça, reduziu, em 1992, o número de diretorias de 28 para apenas oito. Já a Sadia, após vender suas unidades de soja e bovinos, incorporou pela Frigobras as unidades da Sadia Mato Grosso, Sadia Oeste, Sadia Agroavícola, Hybrid Agropastoril, Sadia Concórdia e Sadia Trading, A incorporação dos negócios do grupo numa única empresa reduziu as despesas e deu maior transparência ao mercado. A simplificação das operações permitiu: a) a diminuição da emissão de notas fiscais em mais de 40%, isto é, de 300 mil mensais para 170 mil; b) economia de escala pela redução de custos; c) maior eficiência; d) redução de despesas; e) melhorias operacionais; f) criação de valor para o acionista. Essa reestruturação administrativa – resultado da simplificação societária e do novo modelo gerencial – permitiu otimizar processos de controles administrativos e financeiros, com redução de custos na ordem de US\$ 18 milhões em 1998 (Espíndola, 2002).

Essas alterações promovidas na estrutura administrativa e organizacional resultaram na dispensa de dois mil funcionários e na eliminação de oito cargos de diretoria. Ao todo a folha de pessoal foi enxugada em 9 mil postos de trabalho. Se em 1992, o grupo Sadia

**TABELA 2**  
**Número de empregados das principais agroindústrias de carne em SC**

Anos	Perdigão	Sadia*	Chapecó	Riosulense	Aurora	Ceval	Macedo Koerich
1960	400	670	144				
1965	375	744	219				
1970	556	752	300				
1974	434	1.524	380	47			36
1978	1.868	3.739	1.009	142	647		64
1982	3.860	3.866	2.113	294	1.040	1.181	206
1984	5.565	4.582	2.946	280	1.380	2.020	309
1988	6.500	7.350	3.250	354	16.258	1.166	305
1992	8.586	8.355	3.345	618	3.529	4.949	545
1994	7.180	8.181	3.800	766	4.133	5.271	703
1996	8.882	8.065	3.605	958	4.395	5.586	747
1998	9.010	7.205	2.170	961	4.856	4.199	542
2000	9.929	8.266	1.455	990	5.265	3.802	550

Fonte: Entrevistas nas empresas, FIESC, elaboração do autor.  
 \*Grupo Sadia refere-se a todo o território brasileiro e Sadia somente ao estado de Santa Catarina.

possuía 35.625 empregados, em 1999 o número reduziu-se para 25.832 mil empregados. A Tabela 2 mostra o número total de empregados nas agroindústrias selecionadas e indica que a Sadia, por exemplo, reduziu o número de trabalhadores de 8.355 em 1992 para 7.205 em 1998.

Percebe-se assim que essas alterações, ao reduzirem os postos de trabalhos, lançaram e criaram uma mobilidade descendente, à medida que essa mão-de-obra torna-se desempregada.

A segunda alteração diz respeito à introdução de novas técnicas de gestão da produção. Entrevistas realizadas com os trabalhadores demonstraram que a totalidade das médias e grandes agroindústrias de carne de Santa Catarina passaram a adotar alguma técnica de controle de qualidade, mesmo que seja apenas nas operações de inspeção do produto acabado. O grupo Sadia iniciou em 1990-91 a implantação do Total Qualidade Sadia (TQS), que proporcionou melhorias consistentes de produtividade e competitividade. Esse programa contou com recursos da ordem de 0,5% do faturamento do grupo, cerca de 8,5 milhões de dólares, considerando

os 1,7 bilhão de dólares faturados em 1993. Já em 1995, esse programa absorveu recursos da ordem de US\$ 7 milhões para o treinamento de 22 mil funcionários, contra 18 mil em 1994. Além desse programa, foi instalado e intensificado o Programa de Círculos de Qualidade, “que estimula a participação voluntária dos membros da equipe Sadia para a consecução de objetivos de qualidade e melhoria nas condições de trabalho. Com nítida evolução do envolvimento da força de trabalho na aplicação de soluções criativas e inovadoras, a companhia encerrou 1999 com 971 grupos, reunindo 6.311 empregados, tornado-se assim a empresa com maior número de grupos dessa natureza no país” (Sadia, Relatório Anual, 1999).

Essas novas técnicas de gestão da produção, aplicadas integralmente ou não, visam melhorar a produtividade da empresa e convertem-se num importante instrumento para o capital apropriar-se dos saberes intelectual e cognitivo do trabalho. Essas reformas representam um novo estilo de gestão que se caracteriza por uma farsa no que se refere à maior participação operária na tomada de decisão e altera a composição

e o perfil da força de trabalho, à medida que requer níveis médios muito mais elevados de qualificação.

A terceira alteração caracteriza-se pela introdução de técnicas de melhor aproveitamento possível do tempo de produção (Just in Time). Para o conjunto das agroindústrias de carne, verificou-se que, no nível do chão da fábrica, foram introduzidas placas informativas (contendo gráficos e planilhas) que indicam o tempo de produção por unidade e o quanto deve ser produzido e encaminhado às seções subsequentes. Outras empresas, por sua vez, fazem circular um “fiscal da gerência”. Esse encarregado fica atualizando, indicando e repassando às diferentes unidades os dados produtivos. Portanto, uma forma de controlar e vigiar também os trabalhadores.

A quarta mudança está associada a uma nova política de valorização funcional e de qualificação da mão-de-obra. Se na década de 70 e 80, as empresas financiavam faculdades, cursos de inglês, treinamentos, etc., o mesmo não ocorre integralmente nos anos 90. O pagamento de parte das mensalidades dos cursos superiores de alguns trabalhadores, por exemplo, só

ocorrem se o mesmo estiver em faculdades e ou cursos relacionados a atividade da empresa. Assim, verifica-se que a flexibilização das relações de trabalho, decorrentes dos processos de reestruturação dos anos 90, foi perversa, induzindo em alguns casos à mobilidade descendente.

A quinta alteração ocorrida nos anos 90 diz respeito a uma série de redefinições patrimoniais que vão desde a busca de novos sócios à transferência total de ativo e fusões. Para o conjunto das agroindústrias catarinenses, entre os anos de 1990-96, os movimentos de fusões e aquisições foram realizados entre empresas nacionais e até mesmo empresas nacionais adquirindo empresas em outros países, conforme se observa no Quadro 2.

No primeiro caso, destaca-se a aquisição do grupo Eliane pelo grupo Ceval-Hering, pelo valor total de U\$ 54,7 milhões. No segundo caso merece destaque a aquisição da empresa argentina Guipeba S.A, com unidades de industrialização de soja em San Jerónimo e Tanacha, pela empresa Ceval. Entretanto, chama atenção o fato de que, a partir de 1997, os principais movimentos de fusões e aquisições

fizeram-se sob domínio do capital externo. Trata-se de movimentos com características extremamente prejudiciais à economia brasileira, pois ocorreram com a aquisição de empresas líderes altamente modernas e competitivas no mercado mundial. Neste processo merecem destaque:

1) a compra do grupo Ceval-Hering pelo grupo Bunge Born. A venda do grupo Ceval por U\$ 400 milhões visou sanear financeiramente a Hering têxtil. A aquisição incluiu fábricas no Brasil, na Argentina, na Índia e na Bolívia. A Ceval-Hering possui 25,7% do mercado brasileiro de óleo vegetal; 27% de óleos vegetais refinados; 0,8% do mercado de maioneses; 11,1% de margarinas; 13,5% da produção total de soja esmagada e 14,4% do mercado de carne (Espíndola, 2002).

2) a venda do grupo Chapecó para a Alimbras, subsidiária brasileira do grupo argentino Macri. O valor das transações alcançou a casa dos U\$ 60 milhões e a empresa argentina ainda assumiu U\$ 137,9 milhões, que serão negociados no prazo de 8 a 25 anos. O restante da dívida, U\$ 147,5 milhões, foi assimilada pelos credores (BNDES, BNDESPAR, Banco do Brasil e o banco Bozano

Simonsen); são, portanto, dívidas assumidas pelo Governo Federal. Se isso não bastasse, cerca de U\$ 58 milhões (R\$ 114 milhões em valores de 20/10/1999) foram concedidos pelo BNDES para essa aquisição. Além do empréstimo, o banco desembolsou mais U\$ 28 milhões (R\$ 54 milhões na data acima) para adquirir 36,18% do capital total da Chapecó, em dezembro de 1999 (Espíndola 2002).

A desnacionalização não ocorreu apenas no setor de carnes. Empresas como a Archer Daniel's Midland adquiriram o setor de soja do grupo Sadia. Foram vendidas quatro unidades processadoras (Paranaguá/PR, Rondonópolis/MT, Três Passos/RS e Joaçaba/SC). Nesse sentido, a Sadia manteve apenas as plantas necessárias ao fornecimento de insumos (Campinas/SP, Toledo/PR, Campo Grande/MS e Dois Vizinhos/PR). Com a aquisição, a ADM passa a deter 8,70% da capacidade brasileira de esmagamento de soja e 11,01% da produção brasileira de óleo refinado.

O Quadro 2 demonstra ainda que, durante a segunda metade dos anos 90, houve um movimento de empresas nacionais adquirindo empresas nacionais. Destaca-se nesse caso a aquisição do grupo Rezende de Uberlândia/MG pelo grupo Sadia. A Rezende tem capacidade de abate de 32,3 milhões de frangos e de 624,6 mil suínos. O negócio inclui fazendas e um plantel com 10 mil cabeças bovinas, 160 mil suínos e 150 milhões de pintos comerciais. Com a aquisição, a Sadia aumentou em 8% sua capacidade de produção no abate de frangos, 20% no de suínos e 7% na

**QUADRO 2**  
**A Mobilidade do Capital Agroindustrial - 1990-2000 (milhões U\$)**

Empresa	Ano	Comprador	País	Valor	Setor	Localização
Chapecó	1991	Sadia	Br	14	Aves	PR
Mouran	1992	Sadia	Br	20	Bovinos	PR/MS
Perdigão	1992	Fundos de Pensão	—	150	carnes	BR
Guipeba	1995	Ceval	Br	30	Soja	Ar
Agroeliane	1995	Ceval	Br	54	Carnes	SC e PR
Chapecó	1996	Globoaves	Br	—	Aves	PR
Ceval	1997	Bunge	multi	201	Soja/carn	Br/Ar
Chapecó	1997	Macri	Ar	60	Carne	SC
Sadia	1997	Friboi	Br	15	Bovino	MT
Sadia	1998	ADM	EUA	165	Soja	Br
Rezende	1999	Sadia	Br	137	Carne	MG
Batavo	1999	Parmalat	IT	142	Diversos	PR
Batavo	2000	Perdigão	—	21	Carnes	PR
Hibryd	1998	Sadia	Br	—	pesquisa	SC
Globoaves	2001	Sadia	Br	—	Granjas	SP

(—) valores desconhecidos

Fonte: Gazeta Mercantil, vários anos e números. Elaboração do autor.

fabricação de industrializados (Espíndola, 2002).

A sexta e última mudança prende-se à mobilidade do capital em direção à região Centro-Oeste e nordeste brasileiro. Trata-se da construção de megaabatedouros como, por exemplo, o projeto do grupo Perdigão em Goiás. O complexo de Rio Verde tem capacidade para abater 281 mil aves/dia e conta com dois frigoríficos, fábrica de rações, incubatórios, granja de matrizes, central de inseminação artificial e uma unidade de industrialização. O objetivo dessa unidade é a produção de alimentos para os mercados do Centro-Oeste, Norte e Nordeste, desfogando assim as unidades do Sul que se dedicariam aos mercados externos. Esses novos investimentos visam à economia em escala e à redução nos custos transacionais. A redução dos custos de transação deriva da integração com um número menor de produtores, o que contribuiria para a redução dos custos de logística associados ao suprimento de insumos, à provisão de ração, a serviços veterinários e à coleta dos animais quando eles estiverem prontos para o abate (Helfand e Rezende, 1998).

Nesse sentido, as empresas promovem um novo processo de integração baseado em grandes produtores, pois os aviários aclimatizados e automatizados – que custam em média de 50 mil a 100 mil reais, conforme a dimensão – só podem dar retorno se sua capacidade de alojamento for superior aos 15 mil frangos abrigados no Sul. Nessa lógica, o Projeto Buritis da Perdigão visa à seleção de agricultores com capacidade para alojar 106 mil frangos de corte em quatro aviários, com capacidade de 24 mil cada um.

Na suinocultura, os novos modelos implementados pelas empresas estão assentados no Sistema Vertical Terminador. Essa especialização reduz o número de produtores integrados, pois a empresa compra os leitões e repassa-os para os terminadores em Santa

Catarina e até mesmo no Centro-Oeste. Note-se que esse novo integrado terá um perfil gerencial devido à sua especialização.

Em termos conclusivos, pode-se afirmar que as agroindústrias de carne de Santa Catarina nascidas a partir de pequenos negócios produtores de banha e embutidos não mediram esforços na conquista dos mercados regional e nacional. Consubstanciadas por medidas político-institucionais e por processos de cumulatividades e aprendizagem, esses empreendimentos direcionaram recursos para diferentes setores produtivos (aves, soja e bovino). Utilizando-se de estratégias como integração vertical, mobilidade social, novos investimentos, flexibilidade nas relações de trabalho e desdobramento do capital, passaram a partir dos anos 60, 70 e 80 a centralizar e dominar os segmentos de carne suína, aves e soja. A combinação desses processos desembocou na constituição de grandes agroindústrias de carne, majoritariamente de capital nacional, que passaram a conquistar de forma agressiva o mercado externo. Contudo, os anos 90, marcados pela abertura comercial, forçaram as agroindústrias de carne do Sul do Brasil a novos esforços de reestruturação. Entre esses novos esforços, verificou-se uma modificação nas estruturas administrativas, organizacionais e patrimoniais que resultaram em flexibilidade perversa, mobilidade descendente e desnacionalização.

\* *Carlos José Espíndola é Doutor em Geografia Humana/USP.*

## NOTA

1 - Outro exemplo é de Angelo Ponzoni e A. David Brandalise e Irmãos, comerciantes e proprietários de moinhos de trigo que migraram do RS no início dos anos 20 e compraram em 1939 o Frigorífico de propriedade de Arnoldo Frey e Luis Kellermann. Acompanham ainda esse processo, comerciantes como Saule Pagnocelli, de Herval D'Oeste, e Marafon, de Chapecó.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CEAG-SC  
(1975) *Diagnóstico da Indústria de Frigorificação de Carnes e Derivados de Santa Catarina*. Florianópolis.
- CEAG-SC  
(1980) *Análise do Sistema de Integração Agroindustrial em Suínos e Aves em Santa Catarina*. Florianópolis.
- CEVAL  
(1998) *Relatório Anual*.
- GOVERNO DO ESTADO DE SC.  
(1938) *Comunicado do Governo do Estado*. Florianópolis.
- ENTREVISTAS  
(vários anos) realizadas nas agroindústrias, quando da realização da dissertação de mestrado (As Agroindústrias do Oeste Catarinense - O caso Sadia).
- ESPÍNDOLA, Carlos J.  
(1996) *As Agroindústrias do Oeste Catarinense: o caso Sadia*. Dissertação de Mestrado, FFLCH/USP.
- ESPÍNDOLA, Carlos J.  
(1999) *As Agroindústrias no Brasil: o caso Sadia*, Chapecó, grifos.
- ESPÍNDOLA, Carlos J.  
(2002) *As agroindústrias de carne do Sul do Brasil*. Tese de doutorado, FFLCH/USP.
- FONTANA, Attilio F. X.  
(1980) *História da Minha Vida*. Petrópolis, Vozes.
- HELFAND, S.M. REZENDE, G.C. de  
(1998) *Mudanças na Distribuição espacial da produção de Grãos, aves e suínos no Brasil: o papel do Centro-Oeste*. BNDES, Texto para Discussão nº 611.
- MAMIGONIAN, Armen  
(1976) "Notas sobre os frigoríficos do Brasil central Pecuário". In: *Boletim Paulista de Geografia*, nº 51. São Paulo, AGB.
- RELATÓRIOS ICEPA  
(vários anos) *Síntese Anual da Agricultura de Santa Catarina*. Florianópolis.
- SADIA  
(1997, 1998, 1999) *Relatório Anual*.
- SANDRONI, Paulo  
(1999) *Novíssimo Dicionário de Economia*. São Paulo, Best Seller.

# MIGRAÇÃO E TRABALHO NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

## UMA EXPERIÊNCIA ACERCA DA MIGRAÇÃO DEKASSEGUI

Fábio Kazuo Ocada \*

A pergunta que norteia o desenvolvimento deste estudo diz respeito às razões que levam o migrante *dekassegui* a migrar para o Japão, submetendo-se a condições de trabalho consideradas “suas, perigosas e pesadas”. A natureza desta indagação é intrínseca à própria condição social do pesquisador. Portanto, para a leitura deste trabalho é preciso ter em vista o fato de que o autor deste estudo é neto de imigrantes japoneses e vivenciou, a partir da década de 90, o momento em que o fenômeno da migração *dekassegui* adentrou seu círculo familiar, tornando-se uma realidade cotidiana efetiva.

Este antecedente condicionou a opção por este tema de investigação. Faltava, porém, o conhecimento empírico da realidade. Nesse sentido, o Japão se apresentava como um destino inevitável, um lugar que encerrava as “respostas” para os problemas materiais e existenciais. Todas as circunstâncias indicavam, ao pesquisador, que havia chegado a sua hora de partir. A estratégia individual empregada consistiu em converter esta situação, que se apresentava como algo “inevitável”, em uma rica experiência sociológica. Na condição de trabalhador *arubaito*, ou seja, mão-de-obra temporária, subcontratada durante os meses de maior demanda do mercado. A vivência desta rotina de trabalho foi decisiva para os rumos da pesquisa.

Entretanto, não havia uma problematização previamente elaborada

acerca da realidade que se esperava encontrar em campo. A problematização foi construída posteriormente, de modo lento e gradual, através da reflexão acerca do sentido da experiência vivenciada e do diálogo com a teoria. Por esta razão, o estudo que aqui se apresenta constitui a materialização deste desafio, que consistiu em construir o objeto de pesquisa a partir da experiência empírica e da fundamentação teórica, problematizando a realidade experimentada, de modo que tornasse viável a obtenção de um conhecimento sociológico objetivo.

Neste contexto, a observação participante do pesquisador foi empregada de modo particular, uma vez que a elaboração conceptual e a problematização do objeto foram posteriores ao trabalho de campo. A observação participante serviu de instrumento para a reconstituição da experiência vivenciada, através do ato mnemônico, ou seja, por meio de um processo essencialmente subjetivo. A análise da subjetividade exigiu, portanto, uma mediação entre dados subjetivos e explicações macro-estruturais. Na confluência dos estudos do trabalho e da migração a análise da subjetividade permitiu a inserção das percepções e representações destes personagens, permitindo compreender a historicidade do processo na perspectiva particular dos sujeitos, evitando a armadilha de uma análise apologética, ou idealizada, da condição social do migrante *dekassegui*.

### Experiências de Resistência ao Trabalho

Em meados da década de 60, na França, o sociólogo Robert Linhart (1986) empregou-se na linha de produção de automóveis da empresa Citroen, no intuito de levar ao chão de fábrica, a sua contribuição militante para o processo de luta do movimento operário, contra o avanço de um intenso processo de racionalização do trabalho. Sua nacionalidade francesa lhe assegurou, logo de início, uma inserção privilegiada na hierarquia da empresa, situando-o acima dos trabalhadores migrantes e evidenciando, desde então, a discriminação étnica/racial empregada pelo capital, como critério para selecionar e atribuir os postos de trabalho no interior das fábricas.

Na fábrica, Linhart (1986) se deparou com um momento histórico de intensa mobilização política do operariado fabril. Durante o período em que trabalhou na produção de automóveis, envolveu-se com a luta política dos trabalhadores e acabou participando de um amplo movimento grevista, com a adesão de trabalhadores de diversas nacionalidades. O engajamento na luta operária foi a razão pela qual, posteriormente, acabou sendo perseguido e demitido pela gerência da empresa. A partir desta experiência publicou seu livro - *Greve na Fábrica* - que serviu de norte para a orientação do estudo que aqui se apresenta.

Inspirado neste trabalho sociológico acreditava-se que a luta de classe, no Japão, pudesse ser identificada de modo caricatural. Entretanto, a realidade desmentiu esta noção idealizada da relação entre capital e trabalho e se mostrou muito mais complexa. A experiência de campo foi realizada na linha de montagem de automóveis da Suzuki, situada na cidade de Kosai (Japão).<sup>1</sup> Nesta fábrica, não havia uma luta política tal qual havia sido descrita por Linhart (1986). No discurso de muitos companheiros de trabalho a dominação se manifestava de um modo interiorizado, legitimando e consentindo a dominação no trabalho.

Esta forma de consciência cooptada pelos interesses da empresa decorre de uma estratégia racional de envolvimento e dominação. Em virtude desta tecnologia organizacional as relações sociais no trabalho são tensas, hierarquizadas e fragmentadas, de modo a inviabilizar uma eventual tomada de consciência coletiva e uma conseqüente mobilização política do coletivo operário. Neste contexto, a resistência acontece silenciosamente, nos poros da dominação do trabalho e se volta contra os próprios trabalhadores, na medida em que atua no sentido de perpetuar tais formas de exploração, tornando-as suportáveis até o limite da exaustão.

Um importante trabalho, ilustrativo do alto grau de subordinação dos trabalhadores no contexto do modelo japonês de gestão, foi o diário de campo de Satoshi Kamata (1982), acerca de sua experiência de trabalho integrado à linha de produção de automóveis da Toyota, no início da década de 70, no Japão. Na fábrica, Kamata (1982) se deparou com uma extrema exploração do trabalho e descreveu um momento histórico ainda mais dramático do ponto de vista da luta de classes, onde a desmobilização política dos trabalhadores foi racionalmente arquitetada em benefício de um amplo processo de flexibilização do aparato produtivo.

Por fim, o que era inicialmente uma tentativa difusa de compreender a

realidade, ganhou o contorno de uma prática de resistência, teoricamente fundamentada. A transmissão desta compreensão, por meio de um estudo objetivado, adquiriu então o sentido de uma práxis. Portanto, se a intenção da militância política não constituiu uma preocupação inicial para a investigação, a vivência da realidade mostrou a impossibilidade de um posicionamento imparcial diante do fenômeno investigado.

### O Método para uma Abordagem Comprometida

Assim, para a análise das situações e das percepções experimentadas em campo, recorreu-se ao uso dos relatos orais (Queiroz, 1988) e da observação participante do pesquisador, enquanto método e técnica de pesquisa mais adequados para uma abordagem comprometida da realidade estudada. Tendo em vista a distância existente entre o debate no âmbito teórico e a realidade experimentada empiricamente, o conceito de “experiência” formulado por Thompson (1981) foi empregado para o entendimento das ações e das representações destes sujeitos, pois estabelece uma junção entre a estrutura conceptual e o processo histórico efetivo, restituindo a todos os homens e mulheres os papéis de sujeitos ativos na construção da História (Ocada, 2002).

As percepções, tanto do pesquisador quanto de seus entrevistados, revelam-se como produtos de experiências vivenciadas sob condições objetivas, legadas e transmitidas pelo passado. A cultura e o habitus têm um papel fundamental no desenvolvimento deste processo, atribuindo sentido causal às ações e representações individuais e coletivas. Percebe-se então que os sujeitos, ao participarem ativamente na construção da História, o fazem sob condições historicamente determinadas.

Assim, é possível estabelecer coerentemente a relação entre as vivências dos participantes desta pesquisa

e as condições objetivas que os cercam, tornando visível o processo dialético por meio do qual as condições objetivas determinam as ações dos indivíduos, ao mesmo tempo em que são determinadas pelos mesmos. Esta abordagem leva em consideração a importância dos elementos culturais e simbólicos, pois são estes elementos que, na perspectiva do migrante, atribuem sentido à migração (Ocada, 2002).

Portanto, de acordo com Thompson (1981), o aprofundamento da análise exige a introdução de um outro termo, também ausente no arcabouço conceitual da análise estrutural, qual seja: a “cultura”. Pois o modo como cada grupo, ou indivíduo, experimenta e representa uma determinada realidade, passa pelo tratamento complexo da cultura. Concebidos como sujeitos dotados de interesses, necessidades, antagonismos, cultura, valores e poder de representação, estes trabalhadores migrantes readquirem autonomia, na análise, mostrando-se capazes de interferir no processo que vivenciam, sob condições que são, ao mesmo tempo, estruturadas e estruturantes.

### O *Gambarê* Face às Adversidades do “Destino”

Considerando a dimensão cultural e simbólica do fenômeno foi possível apreender, no universo da migração *dekassegui*, noções como o *gambarê*, este termo define um *ethos* tradicional da cultura japonesa que perpassa todo o conjunto das relações sociais, atribuindo um sentido causal às ações e comportamentos individuais e coletivos. *Gambarê*, segundo a definição de Sakurai (1993), significa um esforço para suportar com perseverança e resignação, todas as adversidades impostas pelo “destino”, a fim de que cada indivíduo possa dar a sua contribuição, visando atingir, coletivamente, um estado de “harmonia”. Desse modo, esta forma de consciência cumpre o papel de assegurar a permanência do indivíduo em meio à

realidade que o cerca.

Este princípio, baseado no confucionismo, ensina que o ser humano deve procurar estabelecer uma relação de harmonia (*wa*) com o universo. Neste sentido, a aceitação das adversidades, associada à vontade de vencer, é uma virtude que conduz à harmonia. Esta aceitação, para os japoneses, tem um significado positivo, pois representa um sinal de maturidade. Este caminho para a maturidade prevê o aprimoramento das virtudes pessoais. Esta noção, contida na idéia de *gambarê*, é essencial para a compreensão das motivações subjetivas dos imigrantes japoneses, no Brasil, pois foi sobre este espírito que se fundamentou a decisão de permanecer em terras brasileiras e lutar por melhores condições de vida. No contexto brasileiro, como mostra o estudo de Sakurai (1993), a noção de *gambarê* se traduziu pela necessidade de trabalhar ao máximo, economizar ao máximo e abrir mão de luxos considerados supérfluos.

Mesmo que as gerações mais jovens tenham assimilado elementos da cultura brasileira, o comportamento orientado segundo o princípio do *gambarê* insiste em sobreviver entre os descendentes dos imigrantes japoneses, que hoje retornam ao Japão. No atual contexto produtivo, as empresas japonesas instrumentalizam este espírito em favor do aumento da produtividade, silenciando o cansaço e legitimando o domínio do capital.

Trata-se de uma situação onde a cultura perpassa a experiência migratória, norteando, juntamente com uma série de outros fatores, as motivações subjetivas do consentimento e da legitimação. Desvenda-se, assim, o sentido causal da aceitação resignada destes postos de trabalho caracterizados pelo trinômio: “sujo, perigoso e pesado”. As adversidades decorrentes deste processo migratório também são percebidas como uma contingência do “destino”. Todo o sofrimento decorrente da migração e do trabalho não deixa de existir e nem chega a ser superado, ele simplesmente é suportado silenciosamente, e o ato de suportar calado é uma conduta orientada

pelos códigos da cultura. Neste contexto a moral confuciana molda-se perfeitamente às exigências do capitalismo contemporâneo.

Esta herança cultural revela, então, uma faceta ideológica, reinventada em favor dos interesses do capital. Portanto, o *gambarê* constitui simultaneamente uma ideologia e um valor cultural. Acerca desta coincidência, Thompson (1981) explica que os valores se constituem e são vivenciados dentro do mesmo vínculo com a vida material e as relações materiais em que se formam as idéias. Por essa razão, não estão fora do alcance da coloração da ideologia, pois a própria experiência encontra-se estruturada segundo a dominação de classe.

### A Condição do Desenraizado e o “Retorno” às Origens

Em um estudo acerca da repercussão da migração e do trabalho sobre a saúde mental de trabalhadores nipo-brasileiros recém retornados do Japão, Catanio (2000) atentou para o fato de que a procura por ajuda psiquiátrica sempre foi pequena entre descendentes de povos asiáticos. Entretanto, este quadro passou a se reverter a partir do momento em que trabalhadores *dekassegui* começaram retornar ao Brasil. Seu objeto de estudo restringiu-se àqueles pacientes *nikkeis* que, excepcionalmente, tomaram a iniciativa de procurar auxílio psiquiátrico. Todos eles apresentavam um quadro de intenso desconforto emocional no momento em que procuraram ajuda de um profissional.

Em sua pesquisa, Catanio constatou que os “*nikkeis brasileiros... trabalham muito, conquistando a preferência dos empregadores, em relação aos imigrantes de outras etnias e nacionalidades*” (Catanio, 2000, p. 93). Entretanto, o pesquisador também constatou que estes mesmos trabalhadores não têm sido “obrigados” a migrar, têm ido porque “desejam”. Reconhece, então, a necessidade de compreender o que

antecede esta “vontade”. Sua conclusão reforça a constatação de que, além das motivações econômicas, existem evidências concretas de outras motivações, de caráter étnico e cultural. Estes migrantes, segundo o autor, buscam algo que se perdeu pelo caminho, seja de modo consciente ou inconsciente.

Mais do que uma simples venda da força de trabalho, este “retorno” é, para o migrante um retorno às origens, uma tentativa de retornar ao tempo inicial da migração. Entretanto, uma vez realizado este retorno, descobre-se que ele não encerra a solução para o impasse, frustrando as expectativas do migrante, ao revelar que não é a resposta que se desejava encontrar. Descobre-se, assim, que não existe verdadeiramente um “retorno”, e sim um “mito do retorno”. Este mito, segundo Sayad (2000), é parte constitutiva da condição social do migrante e revela que a migração dificilmente é uma opção escolhida espontaneamente pelo sujeito, mas sempre uma necessidade, uma imposição. Da mesma forma como não é possível voltar ao tempo inicial da partida, também não se pode reencontrar na mesma situação, as pessoas e os lugares que foram deixados para trás. Descobre-se, por meio de uma experiência prática, que o deslocamento decorrente da migração representou uma ruptura efetiva com o passado (Ocada, 2002).

De acordo com o estudo de Bosi (1994), estes deslocamentos constantes impostos pela vida moderna não permitem o enraizamento em um espaço determinado, em uma comunidade. A mobilidade extrema instaurada pela migração impossibilita a sedimentação do passado, apagando, segundo as palavras da autora, “*a crônica da família e do indivíduo em seu percurso errante*” (Bosi, 1994, p.443). O desenraizamento é uma condição desagregadora da memória e constitui uma ruptura com o passado. A sua causa é o predomínio das relações centradas no valor de troca sobre outros vínculos sociais. Contra estes efeitos desagregadores da modernidade capitalista o grupo resiste com todas as

forças de suas tradições. Essa resistência procura e tenta encontrar seu antigo equilíbrio sob novas condições.

Como mostra o estudo clássico de Halbwachs (1990), acerca da memória coletiva, o indivíduo se conduz com a ajuda da memória do grupo. Essa ajuda não implica na presença atual de um ou vários de seus membros. De um modo efetivo, o indivíduo continua a sofrer a influência de uma sociedade ainda que dela tenha se distanciado, basta que carregue em seu espírito tudo o que o capacite para se posicionar do ponto de vista de seus membros, de se envolver em seu meio e em seu próprio tempo, e de sentir-se no coração do grupo. Dessa forma, o espírito dos fundadores continua a sobreviver em outras sociedades.

Este fenômeno também foi constatado por Demartini (1999) em uma pesquisa sobre diferentes gerações de famílias de imigrantes japoneses, na cidade de São Paulo. O estudo constatou que, de um modo geral, as famílias japonesas têm recorrido aos valores de sua própria cultura de origem para estabelecer seus vínculos com a população nacional e outros grupos. As estratégias adotadas para suas vivências no contexto paulistano estão baseadas em valores culturais como: união, solidariedade, hierarquia, disciplina e respeito. Estes valores, herdados de uma tradição cultural milenar, são reinterpretados por cada indivíduo e constituem a base para o enfrentamento das situações vivenciadas cotidianamente na sociedade brasileira.

Forçados pelas circunstâncias a permanecerem no Brasil, os imigrantes japoneses empreenderam com relativo êxito, um projeto de ascensão social baseado na máxima valorização do estudo e do trabalho. Entretanto, como mostrou o estudo de Toma (1996), apesar do grande esforço e de todas as conquistas, as gerações seguintes ocuparam posições intermediárias no mercado de trabalho. Por essa razão, atualmente, entre os *nikkeis* que migram para o Japão, na condição de *dekassegui*, comenta-se que não é aconselhável procurar os familiares

nativos da região, pois as condições sociais do “retorno” podem ser interpretadas como evidência do fracasso daqueles que partiram, causando vergonha e humilhação. Para evitar este constrangimento muitos migrantes nipo-brasileiros, orientados pelos códigos da cultura, optam por manter uma certa discrição durante sua passagem pela terra ancestral.

Ainda hoje, noções como “honra” e “lealdade” (*giri*) para com a família, ou com o superior, o sentimento de dívida (*on*) para com os pais, o respeito pelos mais velhos, o autocontrole das emoções, o silêncio diante de situações adversas, a perseverança que, cooptada pelo trabalho, leva homens e mulheres ao esgotamento e ao suicídio, são representações e comportamentos orientados pelos códigos da cultura. A compreensão da maneira como estes códigos são interpretados e perpassam todos os comportamentos exige, portanto, a análise da cultura e do habitus japonês.

## A Cultura e o Habitus Japonês

O conceito de cultura, de acordo com a definição de Velho (1978), sugere uma “ligação espiritual” entre os homens, mesmo que estejam separados por fronteiras político-geográficas. Esta ligação estabelecida por meio da cultura é inescapável e põe o ser humano, de modo consciente ou inconsciente, em contato com o universo social e de valores, que transcende a esfera do indivíduo. A cultura, segundo o autor, ergue-se como a instância propriamente humanizadora, que dá estabilidade às reações comportamentais e funciona como mecanismo adaptativo básico da espécie. Esta estabilidade se caracteriza por ser não determinada universalmente. A humanização acontece de várias maneiras possíveis, sempre através de um modo de vida particular. Portanto, o que distingue o humano é esta elaboração particular sobre uma base biológica, natural.

Este instrumento de humanização que constitui a cultura, também é um instrumento de comunicação, ou seja, constitui um complexo conjunto de códigos que asseguram a ação coletiva de um grupo. A noção da cultura como código, ou seja, como conjunto de regras de interpretação da realidade, que permitem a atribuição de sentido ao mundo, implica a idéia de sistema, organizado em um todo coerente. Estes códigos, que vão constituir a cultura, consistem fundamentalmente em aparelhos simbólicos. A produção simbólica pode variar de sociedade para sociedade, mas em qualquer uma delas ela cumpre o papel de atribuir sentido, significado e intencionalidade às ações e comportamentos sociais (Velho, 1978).

Opondo-se à concepção althusseriana segundo a qual a ação do indivíduo se reduz a mero suporte, ou reflexo da estrutura econômica, Bourdieu (2001) empregou o conceito de habitus, para referir-se às capacidades “criadoras”, “ativas” e “inventivas” do agente em ação, atentando para o fato de que este poder gerador não é produto de um espírito universal. O habitus é um conhecimento histórico adquirido, incorporado, um capital cultural particular, que indica uma disposição quase postural do sujeito em ação, no interior de uma estrutura que é ao mesmo tempo estruturada e estruturante.

A elaboração deste sistema de disposições não ocorre no vazio, ele se constitui a partir das disposições costumeiras, tradicionais, que insistem em sobreviver ao desaparecimento ou à desagregação de suas bases materiais e que não podem ser adaptadas às exigências da nova situação objetiva, senão ao preço de uma “transformação criadora”. Por não se transformar com o mesmo ritmo da estrutura econômica, este sistema de disposições e ideologias, que corresponde à estrutura econômica precedente, coexiste na sociedade e nos indivíduos como habitus. Portanto, o habitus é o produto histórico interiorizado, encarnado e atuado, de um tipo determinado de condição econômica

(Bourdieu, 1979).

Demartini (1999) chama atenção para o fato de que o habitus "oriental" incorporado, em muitas ocasiões, torna-se difícil de ser explicitado, pois pela tradição do povo japonês, não se aprende pelo que é verbalizado, mas sim pela imitação do outro, tornando difícil, portanto, explicar o que não se sabe ao certo o que é, sente-se, percebe-se, mas não se consegue traduzir por meio de palavras. Cabe lembrar que na cultura japonesa e na filosofia zen-budista que se disseminou e desenvolveu principalmente na China e no Japão, o silêncio possui uma certa eloquência e contém significados que transcendem a linguagem falada e o pensamento lógico predominante nas culturas ocidentais (Suzuki, 1969).

## Considerações Finais

No Brasil, os imigrantes japoneses e seus descendentes, ao mesmo tempo em que assimilaram a língua portuguesa e interiorizaram elementos da cultura brasileira, também conservaram ao longo do tempo, o sentimento de pertencimento étnico em relação ao povo japonês. Ainda hoje, entre a comunidade nipo-brasileira, é comum o uso dos termos distintivos: "nihon-jin" e "gai-jin", para designar respectivamente o "eu" e o "outro". Na perspectiva do "outro", ou seja, do brasileiro, ou "gai-jin", os nipo-brasileiros também são considerados "japoneses" devido aos seus diferentes costumes e traços físicos. Desta forma, entre as definições endógenas e exógenas, levantam-se as chamadas "fronteiras étnicas" (Poutignat; Streiff-Fenart, 1997).

Há, entretanto, uma grande diferença entre um japonês e um nipo-brasileiro, esta diferença, nítida a ponto de tornar possível distingui-los pela simples observação da postura corporal, se torna ainda mais acentuada se contrastada à geração dos netos dos imigrantes japoneses, pois, de acordo com Velho (1978), a lógica da transformação das práticas toma formas diferentes segundo as situações nas quais ela se realiza. Nas

sociedades complexas, a divisão social do trabalho e a coexistência de grupos de origens étnicas e regionais variadas concorrem para a existência de tradições que podem apresentar forte especificidade, embora tenham pontos comuns.

Por fim, a análise do comportamento orientado segundo a cultura e o habitus constitui a chave explicativa para a compreensão das razões que levam o migrante *dekassegui* a percorrer o caminho inverso da migração inicial. Nesta perspectiva, a conclusão a que se chegou, durante o trabalho de mestrado (Ocada, 2002), foi que a aceitação dos postos de trabalho designados pelos 3Ks - *kitanai* (sujo), *kiken* (perigoso) e *kitsui* (pesado) - pode ser interpretada como uma evidência da persistência da cultura e não de sua dissolução.

A reinvenção da tradição, no contexto da migração e da guerra econômica travada pelo capital, continua a exigir que todos "suportem o insuportável". Este antigo ensinamento, gravado no aço da memória coletiva japonesa, persiste no interior de cada indivíduo e se estende ao longo do tempo como habitus, estruturado e estruturante da ação e da resistência dos sujeitos desta história. Esta abordagem da cultura rompe com o risco de um engessamento determinista da autonomia de ação dos sujeitos, deixando aberto caminhos para uma série de desdobramentos possíveis.

\* *Fábio Kazuo Ocada é doutorando pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UNESP de Araraquara.*

## NOTAS

1 - O período de trabalho temporário, na linha de montagem da empresa Suzuki, teve início no dia 21 de dezembro de 1996 e terminou no dia 27 de fevereiro de 1997.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOSI, E.

*Memória e sociedade: lembranças de velhos*. São Paulo: Companhia das Letras, 1994. 484p.

BOURDIEU, P.

*O desencantamento do mundo*. São

Paulo: Perspectiva, 1979.

BOURDIEU, P.

*O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. 322p.

CATANIO, P. A. G.

*Dekassegui no yumê-ji (O caminho que o dekassegui sonhou): cultura e subjetividade no movimento dekassegui*. São Paulo, 2000. 146p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais)-PUC/SP.

DEMARTINI, Z.

Vivências diferenciadas entre três gerações de japoneses em São Paulo. *Travessia: revista do migrante*, nº 35, 1999, p.10-6.

HALBWACHS, M.

*A memória coletiva*. São Paulo: Vértice, 1990, 189p.

KAMATA, S.

*Japan in the passing lane*. New York: Pantheon Books, 1982.

LINHART, R.

*Greve na Fábrica*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. 147p.

OCADA, F. K.

*Nos subterrâneos do modelo japonês - Os 3 Ks: Kitanai (sujo), Kiken (perigoso) e Kitsui (pesado)*. São Paulo, 2002. 168p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Estadual Paulista / Araraquara.

POUTIGNAT, P.; STREIFF-FENART, J.

*Teorias da Etnicidade*. São Paulo: UNESP, 1997. 250 p.

QUEIROZ, M.

Relatos orais: do 'indizível' ao 'dizível'. In: SIMSON, O. de M. Von(org.). *Experimentos com histórias de vida*. São Paulo, Vértice, 1988. p.14-44.

SAKURAI, C.

*Romanceiro da imigração japonesa*. São Paulo: Sumaré, 1993. 112p.

SAYAD, A.

O retorno: elemento constitutivo da condição do imigrante. *Travessia revista do migrante*, número especial, janeiro/2000, 34p.

SUZUKI, D.

*T. Introdução ao zen-budismo*. São Paulo: Pensamento, 1969, 160p.

THOMPSON, E.

*A miséria da teoria ou um planetário de erros: Uma crítica ao pensamento de Althusser*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981. 231p.

TOMA, C. Y.

*A Experiência Feminina Dekassegui*. Londrina, 1996. 90 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Estadual de Londrina.

VELHO, G.; CASTRO, E.

*O conceito de cultura e o estudo de sociedades complexas: uma perspectiva antropológica*. (mimeo.), 1978, 21p.

**MIGRAÇÃO E MOBILIDADE SOCIAL:  
migrantes no mercado de trabalho paulista**  
*Paulo de Martino Jannuzzi*  
Campinas, Autores Associados, 2000, 240 p.

Mobilidade social e mobilidade espacial foram traços marcantes na constituição da sociedade urbano-industrial brasileira no século XX. A industrialização e a migração criaram as condições estruturais para a complexificação do mercado de trabalho brasileiro, e a transição de uma estrutura ocupacional assentada em postos de trabalho agrícolas em direção a um espectro ocupacional mais amplo e diversificado, ainda que bastante desigual em termos da qualidade e renda dos postos de trabalho gerados. A partir dos anos 80, a instabilidade econômica e o baixo dinamismo na criação repercutiram de forma significativa sobre as perspectivas de mobilidade social e tendências migratórias no país, sobretudo em São Paulo. Com base num Survey retrospectivo sobre o histórico ocupacional e espacial de migrantes no Estado de São Paulo, este trabalho analisa o processo de mobilidade ocupacional e social no mercado de trabalho paulista entre 1980 e 1993, avaliando em que medida a migração proporcionou alternativas de inserção laboral qualitativamente melhores para quem a empreendeu, no contexto da conjuntura crescentemente desfavorável e instável do mercado de trabalho paulista e paulistano no período.

**FLEXIBILIDADE DO TRABALHO, EMPREGO E  
ESTRUTURA SALARIAL NO BRASIL**  
*Paulo E. de Andrade Baltar e Marcelo Weishaupt*  
Campinas, Instituto de Economia/Unicamp, 1995, 49 p.

O objetivo deste ensaio é reunir um conjunto de informações para ilustrar os dois aspectos característicos do regime de trabalho no Brasil, a saber: a instabilidade do emprego e o baixo nível de remuneração. Nesse sentido, o texto tenta subsidiar uma discussão mais ampla que busque uma alteração do regime de trabalho no Brasil, em função da retomada do desenvolvimento e a geração de novos empregos.

**DISPOSABLE PEOPLE: New Slavery in the Global  
Economy**  
*Kevin Bales*  
Los Angeles, University of California Press, 1999, 298 p.

Este livro traz um estudo sobre as condições de vida e trabalho na Tailândia, Maurítânia, Brasil, Paquistão, Índia e partes da América e Europa, revelando como surge a escravidão nos dias atuais e como ela se adapta à economia globalizada. Ao contrário do passado, os novos escravos não necessitam de grandes investimentos: utilizados em tempo limitado, eles estão sempre disponíveis. No entanto, uma característica permanece: a violência.

**GLOBALIZAÇÕES: Novos Rumos no  
Mundo do Trabalho**  
*Maria J. Santos et al.*  
Florianópolis, Ed. da UFSC/Socius, 2001, 206 p.

Este livro discute temas como: as consequências da globalização nos processos produtivos; os rumos do trabalho e do sindicalismo; as novas possibilidades criadas pelas novas tecnologias; os arranjos territoriais decorrentes dos novos fluxos migratórios. Os autores dos artigos estudam as múltiplas formas pelas quais a globalização vem afetando a produção e a organização das empresas, bem como a dinâmica social em países como Portugal e Brasil.

**POLÍTICAS DE EMPREGO, POLÍTICAS DE  
POPULAÇÃO E DIREITOS SOCIAIS**  
*Lúcia Bogus e Ana Y. Paulino (orgs.)*  
São Paulo, EDUC, 1997, 249 p.

Trata-se de uma coletânea de artigos, originalmente apresentados como comunicações do Seminário com o mesmo título da publicação que se propõe a ajudar na resposta à seguinte questão: "Diante das propostas governamentais de reformas estruturais na sociedade brasileira, como se configuram as tendências relativas ao mercado de trabalho, emprego, migrações, população, planejamento familiar e regulamentação/desregulamentação dos direitos de trabalhadores e trabalhadoras?"

**NOS SUBTERRÂNEOS DO MODELO  
JAPONÊS: Os três Ks: Kitanai (sujo), Kiken  
(perigoso) e Kitsui (pesado)**  
*Fabio K. Ocada*  
XII Encontro Nacional de Estudos Populacionais  
Belo Horizonte, ABEP, 2000, 25 p.

Os trabalhadores de kassegui foram para o Japão motivados pelas promessas de enriquecimento e em busca de suas raízes culturais. Ao chegarem ao Japão, porém, são destinados à realização de trabalhos não qualificados nas modernas empresas japonesas. Neste contexto migratório, utiliza-se o trinômio dos 3K para designar o tipo de tarefa reservada a esses trabalhadores, ou seja, trabalho sujo, perigoso e pesado. Este estudo procura aprofundar o conhecimento dessa realidade levando em consideração o relato das experiências daqueles que vivenciam a árdua rotina do trabalho desqualificado, informal, temporário e subcontratado.

# SEJA UM COLABORADOR

**T**ravessia está aberta à publicação de artigos de pesquisadores e estudiosos que analisam a realidade em que o migrante está envolvido, a partir dos diferentes ramos do conhecimento: social, político, cultural, econômico, antropológico, educacional, etc.

A revista destina-se, fundamentalmente, a um público intermediário; quer ser uma ponte entre a produção acadêmica e a produção popular. Se for do seu interesse, envie artigos para a redação, seguindo as orientações abaixo elencadas:

- \* Você irá escrever para uma revista e não para uma banca da academia, por isso, aproveite os conteúdos de suas pesquisas, mas seja criativo(a) na forma de apresentá-los. No título, por exemplo, não resuma sua tese, desperte a curiosidade do leitor.
- \* De preferência, artigos que se enquadrem dentro dos temas previamente anunciados, conforme consta ao lado;
- \* Tamanho: aproximadamente 350 linhas, fonte Times New Roman, corpo 12;
- \* Intercalar o texto com alguns intertítulos;
- \* Clareza de linguagem e simplificação dos conceitos;
- \* Na medida do possível, enviar algumas fotos com os respectivos créditos, as quais serão posteriormente devolvidas;
- \* Os artigos devem ser inéditos;
- \* Fazer constar breve identificação do autor, endereço postal, e-mail e telefone;
- \* Notas: utilizar apenas nos casos em que o texto requer alguma explicação relevante; não utilize nota no título e no nome do autor; referência bibliográfica não é nota;
- \* Referências: devem constar no interior do texto, entre parênteses, com o nome, ano e quando específicas, a página. Ex.: (Silva, 1996: .3);
- \* Bibliografia - Ater-se à referida no texto, seguindo o padrão abaixo:

a) Livros: nome do autor; ano entre parênteses; título do artigo em itálico; local da publicação; nome da editora. Exemplo: FERNANDES, Florestan (1977) *A Sociologia no Brasil*. Petrópolis, Vozes.

b) Artigos: nome do autor; ano entre parênteses; título do artigo entre aspas; nome do periódico em itálico; volume (se houver) e nº; mês(es); nº da página. Exemplo: SARTI, Cynthia Andersen (1995) "São os Migrantes Tradicionais?". *Travessia-Revista do Migrante*, nº 23, setembro-dezembro, p.11.

NB: Por tratar-se de artigos breves, pede-se utilizar os recursos acima com parcimônia.

*O autor de artigo publicado receberá dez exemplares do n°.*

**O Conselho Editorial reserva-se o direito de submeter os artigos à sua apreciação.**

## PRÓXIMOS LANÇAMENTOS

**TRAVESSIA  
N° 46**

**SAGRADO**

(Mai-Ago/03)

**Prazo para envio  
dos artigos  
(30/06/03)**

**TRAVESSIA  
N° 47**

**COTIDIANO**

(Set-Dez/03)

**Prazo para envio  
dos artigos  
(15/09/03)**

**TRAVESSIA  
N° 48**

**FRONTEIRAS**

(Jan-Abr/04)

**Prazo para envio  
dos artigos  
(30/11/03)**