

## “EU ME SINTO UM BRASILEIRO NO JAPÃO E UM JAPONÊS NO BRASIL”: AS RELAÇÕES DE TRABALHO DE UM CASAL *DEKASSEGUI*

*Ana Aldivonir Delfino Lopes*

Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, PB, Brasil.  
E-mail: <anaaldivonir@hotmail.com>.

*Tatiana Aguiar Porfírio de Lima*

Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, PB, Brasil.  
E-mail: <tatiana.porfirio@yahoo.com.br>.

*Alice Gerlane Cardoso da Silva*

Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, PB, Brasil.  
E-mail: <alicegerlane@hotmail.com>.

*Diogo Henrique Helal*

Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ), Recife, PE, Brasil.  
Faculdade Boa Viagem (FBV - DeVry), Recife, PE, Brasil.  
E-mail: <diogohh@yahoo.com.br>.

### RESUMO

Considerando que as relações de trabalho estão inseridas culturalmente na sociedade, o objetivo deste artigo consiste em compreender os significados culturais atribuídos às experiências de trabalho, sob a perspectiva de um casal *dekassegui*. Para estudar a interação entre esses dois fenômenos sociais, quais sejam, cultura e relações de trabalho, utilizou-se a conceituação desenvolvida por Fischer (1987). A autora afirma que há três instâncias que determinam os padrões de relações de trabalho – a política, a organização do processo de trabalho e a política de recursos humanos. E, para alcançar um melhor entendimento das perspectivas e visões de mundo dos entrevistados acerca desses fenômenos, realizou-se um estudo qualitativo básico com base em histórias orais de vida e entrevistas em profundidade. A partir dos dados da pesquisa, observou-se que a cultura japonesa atribui ao trabalho os significados de independência, disciplina, hierarquia e eficiência. E os descendentes, em experiência de trabalho no Japão, caracterizam-no como desiguais precários e culturalmente distintos. Assim, é possível afirmar que os *dekasseguis* se sentem brasileiros no Japão, pela condição de minoria étnica e desigualdade no trabalho, e japoneses no Brasil pelos hábitos e costumes diferentes, fortalecendo o sentimento de desenraizamento.

**Palavras-Chave:** Significados culturais, relações de trabalho, *dekasseguis*.

## 1 INTRODUÇÃO

Os seres humanos utilizam sistemas de significados para interpretar e estabelecer um sentido às suas ações e, por considerar que essas ações são importantes tanto para quem as pratica quanto para quem as observa, corrobora-se o pressuposto de que esses sistemas ou códigos de significado tomados em seu conjunto constituem nossas culturas. Contribuem para assegurar que toda ação social é cultural, que todas as práticas sociais expressam ou comunicam um significado e, neste sentido, são práticas de significação (Hall, 1997).

Assim, o aparente delineamento de um processo de interação entre dois fenômenos sociais – quais sejam, a cultura e as relações de trabalho – denota que essas relações são inseridas culturalmente na sociedade e isso implica que a busca por um melhor entendimento para essa interação pressupõe que as práticas sociais e os significados atribuídos pelos atores sociais sejam devidamente analisados.

O presente artigo tem como objetivo compreender os significados culturais atribuídos às experiências de trabalho, sob a perspectiva de um casal *dekasegui*. Para tanto, buscou-se resgatar algumas situações de trabalho concretas, vivenciadas por eles, com o intuito de evidenciar os contextos culturais e laborais. Assim, por meio das histórias orais de vida relatadas nas entrevistas em profundidade, os participantes foram estimulados a refletir sobre suas experiências de trabalho, a partir das quais se buscou observar a existência ou não da influência de diferenças culturais.

Cabe destacar que esta pesquisa não pretende tratar as culturas brasileira e japonesa como homogêneas, tampouco visa apreciar uma em detrimento da outra, uma vez que “as ideias que predominam no Brasil sobre a cultura japonesa tendem a reificá-la, apresentando-a como uma totalidade homogênea, imutável e exótica, sem atentar para os sérios conflitos políticos que esse tipo de perspectiva oculta” (Oda, 2011, p. 2).

Atentando-se para o fato de que os *dekasseguis* vivenciaram experiências de trabalho em posições expressamente temporárias (característico do movimento migratório *dekasegui*), pressupõe-se que eles percebem as diferenças culturais a partir de um olhar mais crítico. Dessa forma, Oda (2011) sustenta que os brasileiros mais propensos a apresentar uma perspectiva mais crítica são justamente aqueles que, a partir da década de

1990, passaram a viver e trabalhar no Japão como *dekasseguis*.

A partir de um projeto empreendido pela Associação Brasileira de *Dekasseguis* (ABD) foi realizado um estudo com migrantes brasileiros no Japão, em 2004. Os resultados desse estudo somados aos dados do Censo brasileiro e aos dados do Ministério da Justiça do Japão para esse mesmo período revelam que aproximadamente 265 mil brasileiros viviam no Japão no ano 2000 (Beltrão & Sugahara, 2006).

Os números divulgados por estas pesquisas nos dão uma mostra do expressivo fluxo migratório entre os dois países. Conforme destacam Beltrão & Sugahara (2006, p. 62-63) “os brasileiros representam o terceiro maior contingente imigrante no Japão, atrás apenas dos chineses e dos coreanos. No Brasil, estes *dekasseguis* são contabilizados como o terceiro maior grupo vivendo fora do país”.

Estes movimentos ou deslocamentos espaciais de pessoas fazem parte da vida cotidiana e podem ser motivados por uma série de questões. No tocante as principais motivações que justificam os deslocamentos de *dekasseguis* no eixo Brasil-Japão merecem destaque as questões de ordem econômica e a procura por trabalho (Oda, 2011). Acredita-se que, em situações laborais, a interação entre duas culturas tão distintas como a brasileira e a japonesa, pode revelar as diferenças de atitudes e valores em relação ao trabalho. E essa diversidade da força de trabalho impõe desafios tanto para a gestão organizacional quanto para os próprios trabalhadores.

A realização desse tipo de estudo justifica-se pela tentativa de incitar a discussão da interação entre a cultura e as relações de trabalho, assim, na tentativa de apresentar o olhar crítico que os *dekasseguis* exprimem sobre suas vivências laborais, espera-se contribuir para um melhor entendimento desses fenômenos.

## 2 INTERPRETAÇÕES DA CULTURA

Nos estudos organizacionais, a cultura normalmente é concebida como algo que a organização é (metáfora) ou como algo que a organização tem (uma variável). Como metáfora, a cultura é aquela criada pelo grupo, “é reconhecer o papel ativo dos indivíduos na construção da realidade organizacional e no desenvolvimento de interpretações compartilhadas para as suas experiências, o que leva o pesquisador a procurar entender como o

grupo cria sentido para as suas experiências” (Freitas, 2007, p. 12). De outra parte, como variável, a cultura pode ser “definida e instrumentalizada tal como a estratégia e a estrutura, ou seja, trata-se de mais um ingrediente sob o controle da direção e que pode ser alterado sempre que for conveniente aos seus objetivos” (Freitas, 2007, p. 12).

Assim, no presente estudo, corrobora-se com a concepção de Hall (1997, p. 6), de que a cultura não pode mais ser estudada como “uma variável sem importância, secundária ou dependente em relação ao que faz o mundo mover-se; tem de ser vista como algo fundamental, constitutivo, determinando tanto a forma como o caráter deste movimento, bem como a sua vida interior”.

Essa ideia de movimento resgatada pelo autor pode ser decorrente do processo de globalização, entendido como migração, necessidade de deslocamento das pessoas em busca de trabalho, paz e de renda, criando uma mistura de culturas, dando origem às cidades multiculturais, uma “nova diáspora cultural”.

Todavia, considera-se que nessa mistura não há culturas superiores, nem sobreposição ou prevalência de uma sobre a outra, mas que as culturas brasileira e japonesa são diferentes. Observamos a convivência entre essas culturas a partir da perspectiva de atores sociais, os descendentes de japoneses (*Dekasseguis*), que migraram com seus familiares do Brasil para o Japão em busca de trabalho.

## 2.1 IMIGRAÇÃO, FAMÍLIA E VALORES CULTURAIS

O processo de emigração de japoneses para o Brasil iniciou em 1908 com a vinda de famílias japonesas para trabalhar nas fazendas cafeeiras no estado de São Paulo (Sasaki, 2006) e o processo inverso, a ida de descendentes para o Japão, começou a acontecer na década de 1980, em virtude da crise econômica no Brasil e da necessidade de mão de obra nas fábricas japonesas, fenômeno conhecido como *dekassegui* (Tongu, 2010).

A utilização do termo *dekassegui* evidencia o processo migratório de trabalhadores descendentes de japoneses para ocupar principalmente os postos de trabalhos monofuncionais temporários e submetidos a processos de intensificação do trabalho naquele país, principalmente nas produções automobilísticas e eletrônicas, pois para essas atividades não se exigia o domínio da língua japonesa (Faria & Meneghetti, 2001). Conforme

destacam Beltrão & Sugahara (2006, p. 62) “em princípio, couberam aos *dekasseguis* os trabalhos de baixa qualidade, rejeitados pelos japoneses e por eles denominados de “3K”: *Kitanai* (sujo), *Kiken* (perigoso) e *Kitsui* (penoso)”.

O movimento de idas e vindas no eixo Brasil-Japão pode ser visto como duplamente excludente: uma vez que marca as diferenças culturais e evidencia a figura do estrangeiro. Para Sasaki (1998, p. 5):

Num primeiro momento, antes de partir, o país de destino é pensado pelo *dekassegui* como a terra de seus ancestrais e, em algum lugar no seu imaginário, ele tem um sentimento de pertencimento em relação ao Japão, bem como a possibilidade do mito do retorno à sua origem étnica. Mas, num segundo momento, quando ele chega ao Japão e, mesmo sendo um japonês radicado no Brasil (ou um descendente), percebe-se como um estrangeiro.

Essa afirmação é condizente com a fala de um dos entrevistados, revelada no título deste artigo, e também destacado por Rossini (2004). Para o autor, os *dekasseguis* são considerados estrangeiros no Brasil por serem de ascendência nipônica e são também entendidos como estrangeiros no Japão por não terem nascido lá. No fundo, são autênticos desenraizados.

Para Tongu (2010):

Os caminhos percorridos pelos imigrantes japoneses e seus descendentes no Brasil são elementos constitutivos de sua configuração como minoria étnica no Brasil. Por outro lado, ao migrarem para o Japão, percorrendo o sentido inverso de seus antepassados, entram em contato com uma sociedade onde suas características físicas são similares à maioria e, no entanto, são identificados culturalmente como brasileiros. Continuam sendo minoria. (Tongu, 2010, p. 62).

Essa identificação cultural geralmente é transmitida entre gerações pela família, em cujo sistema complexo de relações, os membros compartilham um mesmo contexto social de pertença (Carvalho, Silva & Lira, 2013).

O modelo familiar adotado pode ser influenciado pelo modo de produção e estrutura econômica do país. No Brasil, o modelo familiar inicialmente foi o patriarcal, influenciado pelo modo de produção e estrutura econômica de base agrária e latifundiária, no qual relações de caráter pessoal

adquiriram grande importância, estimulando a dependência na autoridade paterna e a solidariedade entre os parentes (Oliveira, Sugahara, & Teixeira, 2013).

No Japão, também predominou o modelo patriarcal de família, com convivência de até três gerações sob o mesmo domicílio, compartilhando valores culturais comuns. A família, enquanto instituição social pode estabelecer os valores culturais de conduta socialmente adequados para justificar a escolha de comportamentos para os membros. Esses valores seriam a representação do que é correto e justo para a sociedade (Schwartz, 1999).

A família japonesa possui como valores culturais: a ideia de respeito à hierarquia e a lealdade do filho em relação ao pai, fortalecendo as noções de honra perante a família e o superior hierárquico, com comportamentos guiados pelos códigos de cultura (Ocada, 2002). Todavia, esses valores culturais, que são transmitidos pelas gerações, tendem à perpetuação ou à modificação ao longo do tempo, o que pode acabar interferindo nas relações sociais e, sobretudo, nas relações de trabalho.

### 3 RELAÇÕES DE TRABALHO E CULTURA

Da interação entre a cultura e o mundo do trabalho emerge um pressuposto implícito de que as relações de trabalho estão inseridas culturalmente na sociedade. Essa ideia também elucida que essas relações não existem apenas no âmbito da empresa, entre empregadores e empregados, numa perspectiva simplista; conforme Fischer (1987), essas relações são consideradas uma das formas de relacionamento social e que, em função disso, expressam características da sociedade mais ampla.

Ao considerar que as relações de trabalho não acontecem de forma isolada, cumpre destacar o papel dos contextos em que os atores interagem, as experiências vivenciadas e os significados atribuídos a estas experiências. Portanto, examinar as regras e os valores que subentendem as práticas sociais e organizacionais que envolvem o trabalho pode parecer supérfluo para alguns, mas isso é inevitável em um contexto de diversidade cultural (Morin, 2001).

Nesse contexto, pelo fato de os atores sociais atribuírem significados a essa cultura profissional, ou especificamente às suas vivências/experiências

laborais, acredita-se que ocorre uma interação entre a cultura e as relações de trabalho. No que tange especificamente às abordagens sobre relações de trabalho, Ésther (2013) enfatiza que, no caso da Administração, existe uma confusão conceitual: a expressão relações de trabalho tem sido utilizada como sinônimo de relações industriais, relações trabalhistas, relações profissionais, relações interpessoais ou mesmo sinônimo de movimentos coletivos organizados/ reivindicatórios.

Nesse estudo, optou-se por resgatar a conceitualização desenvolvida por Fischer (1987). Para a autora, as relações de trabalho apresentam padrões de ocorrência passíveis de análise, desde que contemplem fatores que os compõem aos níveis: da prática cotidiana dos trabalhadores, da organização do processo de trabalho e do mecanismo das políticas administrativo-organizacionais.

Tais níveis são classificados em três instâncias responsáveis pela determinação dos padrões de relações de trabalho, que, de acordo com Fischer (1987), compreendem a instância política (as “práticas invisíveis”, mecanismos de dominação e de resistência, transições que gestam a mudança social e os discursos); a instância da organização do processo de trabalho (a maneira de organizar o sistema produtivo) e a instância política de recursos humanos (a manutenção e controle do trabalhador e do ato de trabalhar no sentido de atingir as metas organizacionais).

Para fins dessa pesquisa, tomou-se como base essas categorias (Fischer, 1987) e os significados culturais que os entrevistados atribuíram aos elementos que as constituem. Assim, para possibilitar que os objetos de estudo, cultura e relações de trabalho sejam contemplados de uma maneira mais abrangente, as instâncias acima citadas serão retomadas no momento da análise das entrevistas.

### 4 MÉTODOS

Essa pesquisa é caracterizada como qualitativa, tendo em vista que os pesquisadores se interessaram em compreender fenômenos sociais, dando ênfase aos significados construídos pelos sujeitos com base nas experiências vividas ou sentidas (Merriam, 1998).

Com relação ao método, foi utilizado o estudo qualitativo básico. Nesse tipo de estudo, o pesquisador descreve e analisa os dados através da identificação de padrões recorrentes (categorias de

significados, temas). Assim, por meio deste, buscou-se compreender a atribuição de significados culturais às experiências de trabalho sob as perspectivas e visões de mundo dos entrevistados.

No tocante à delimitação dos sujeitos da pesquisa, o estudo foi realizado com um casal de brasileiros que são descendentes de japoneses. Eles moraram durante quase 10 anos no Japão: a primeira estadia ocorreu entre os anos de 1990 e o final de 1992; na última eles permaneceram de 2004 a 2010. Atualmente eles residem em João Pessoa - PB. Ela é Paranaense e tem 44 anos; ele é Carioca e tem 47 anos de idade. Neste trabalho, foram utilizados os sobrenomes Watanabe e Ueoka, para identificá-los, respectivamente.

Utilizou-se a entrevista em profundidade, proposta por Seidman (1997), buscando detalhar e refletir acerca da experiência no contexto vivenciado. Além dessa técnica, também foi utilizada a história oral, um método que possibilita a “narrativa do conjunto da experiência de vida de uma pessoa” (Meihsy, 2000, p. 61), caracterizando-se pelos argumentos que exprimem essa vivência, podendo favorecer a compreensão desses significados.

As entrevistas realizadas com Watanabe duraram 114 minutos e as realizadas com Ueoka totalizaram 51 minutos. Conforme orienta Seidman (1997), as entrevistas foram agendadas respeitando um intervalo de, no mínimo, oito dias entre uma e outra. Elas ocorreram nas primeiras semanas do mês de dezembro de 2013.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Inicialmente, realizar-se-á uma breve apresentação do casal *dekasegui*, destacando suas características e o percurso entre as culturas japonesa e brasileira.

Watanabe, cuja família é descendente de Japoneses, nasceu em Arapongas, interior do Paraná. Ela sempre manteve ligação com japoneses ou descendentes no Brasil, mas seu primeiro contato direto com a cultura nipônica foi em 1990, quando viajou para o Japão à procura de emprego com seu pai. Nesse primeiro momento, ela enfrentou muitos problemas de adaptação, pois além das dificuldades em relação à linguagem, à estadia nos alojamentos mistos e ao ritmo de trabalho, ficou afastada do pai e não mantinha nenhum contato com parentes.

Nesse período, ela conheceu seu marido, Ueoka, com quem se casou e teve três filhos. Ele também é descendente, nasceu no Rio de Janeiro e foi para o Japão com o mesmo propósito de trabalhar. Assim como Watanabe, ele também enfrentou dificuldades, principalmente em relação à língua, pois o que tinha aprendido com os pais e avós era considerado, na época, uma linguagem arcaica.

No final de 1992, eles voltaram para o Brasil e passaram a morar em Curitiba – PR, onde tentaram desenvolver diversas atividades e trabalhos para garantir a sobrevivência e sustento da família. Diante da insatisfação com as condições de vida, a família decidiu voltar para o Japão em 2004.

Dessa vez, eles permaneceram lá cerca de seis anos, trabalhando arduamente, melhorando seu padrão de vida. Nessa fase, a preocupação maior do casal era em relação ao futuro dos filhos, pois, se permanecessem no Japão, não teriam as mesmas oportunidades que um nativo. Como o filho mais velho já estava em idade de prestar vestibular, eles acreditavam que essas diferenças culturais se acentuariam e, possivelmente, dificultariam o acesso do filho à universidade e a inserção no mercado de trabalho formal. Sabia-se que, no momento da disputa por um posto de trabalho ou durante o ingresso no ensino superior, os *dekaseguis* eram geralmente preteridos, em favor dos japoneses. Em 2010, em virtude dessa preocupação e motivados por uma proposta de emprego, eles resolveram voltar mais uma vez para o Brasil.

Ao chegar ao Brasil, mais precisamente à cidade de Solânea, localizada no interior da Paraíba, eles perceberam que haviam sido enganados por um casal de brasileiros, com quem estabeleceram laços de amizade durante o período que permaneceram no Japão. Diante disso, a família resolveu montar um pequeno negócio como alternativa de subsistência, apesar da escassez de recursos, uma vez que a cidade não oferecia possibilidades de empregos e de crescimento. Em 2013, eles decidiram morar em João Pessoa/PB para acompanhar os filhos universitários, buscar oportunidades de empregos e dar continuidade ao empreendimento familiar.

Após essa breve apresentação dos entrevistados, as seções seguintes versarão sobre os resultados da pesquisa, que, por sua vez, aparecem dispostos nas três instâncias responsáveis pela determinação dos padrões de relações de trabalho propostas por Fischer (1987).

## 5.1 A POLÍTICA NA ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os elementos que compõem essa instância correspondem, segundo Fischer (1987), às práticas visíveis e invisíveis de produção e de reprodução, aos mecanismos de dominação e de resistência, às transições que dão origem às mudanças sociais e aos discursos.

Ao analisar as relações de trabalho entre japoneses e descendentes (*dekasseguis*), observa-se que emergem alguns conflitos no mundo do trabalho, tendo em vista que os japoneses não desejavam laborar nas pequenas e médias empresas que não ofereciam oportunidades de ascensão funcional. Assim, para evitar a falência e por falta de mão de obra, os empresários contratavam trabalhadores estrangeiros, até mesmo os migrantes ilegais (Sasaki, 2006).

Portanto, na tentativa de reduzir esses problemas sociais, o governo japonês interveio e promulgou a Lei de Controle da Imigração em meados de 1990, favorecendo a entrada de descendentes até a terceira geração para trabalhar no país, em empregos subcontratados, como pode ser observado no relato da entrevistada:

[...] em 1990, começou a era *dekassegui* [...] o Japão começou a abrir a porta para os *dekasseguis* porque **eles estavam precisando de mão de obra**, então eles começaram a abrir a porta, mas tinha que ser descendente para conseguir o visto, aí eu falei com os meus pais, se eles não queriam ir. (Watanabe; nesta transcrição de entrevista, bem como nas demais deste artigo, os grifos são nossos).

Nessa época, o Brasil atravessava um período de recessão econômica, com alta inflação e desemprego, em consequência da Crise do Petróleo. Dessa maneira, o tema da imigração surge para os descendentes como uma oportunidade de emprego, de melhoria de vida, bem como de encontro com a origem e a cultura japonesa:

[...] a gente tava assim, precisando sair do Brasil, **melhorar um pouco a situação**. Então eu estava vendo uma **oportunidade**. (Watanabe).

Apesar de a migração para o Japão significar um ilusório “retorno à origem” para os *dekasseguis* e o fato de eles nutrirem a esperança de serem considerados pelos japoneses em virtude

de sua ascendência (Faria & Meneghetti, 2001), constatou-se que eles permaneceram como uma minoria étnica, identificada culturalmente como estrangeira e subcontratada:

[...] aí teve um japonês que ele dizia assim pra mim: “Por mais que ele entre na faculdade, que ele consiga entrar, **quando ele sair, ele sempre vai ser o estrangeiro, então numa disputa de vaga o japonês vai ter preferência**”. (Watanabe).

[...] a gente não é funcionário da fábrica. Eu sou funcionário de uma empreiteira, tá? Então, eu não tenho os mesmos direitos que o japonês tem, tá. (Watanabe).

A partir de uma reflexão acerca da inserção desses descendentes no mercado de trabalho e do crescimento econômico vivenciado no Japão, observa-se que a instância política (o papel exercido pelo governo japonês no favorecimento do processo migratório e a maneira desigual como os *dekasseguis* são tratados no ambiente de trabalho) possivelmente favoreceu a denominada “prática invisível”. Imersa no campo do simbólico, essa prática estaria impregnada nos discursos, ações, projetos e modo de convivência dos agentes sociais, o que, segundo Fischer (1987), corresponderia à reconstrução das classes em relação aos mecanismos de dominação e resistência.

Assim, os descendentes eram subcontratados e detinham a condição de minoria étnica, apesar de, para eles, esse processo migratório ter significado uma oportunidade de acesso ao emprego, à melhoria de vida e um retorno às origens. Todavia, quando os *dekasseguis* começaram a vivenciar a organização do processo de trabalho in loco, os significados dessas experiências laborais se modificaram.

## 5.2 A ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO

Trata-se da maneira de organizar as tarefas e distribuí-las com os membros da organização. Nas empresas japonesas, a busca pela maximização da produção e pela eficiência é decorrente de um controle rígido e de valores culturais, tais como, respeito à hierarquia e o sentido atribuído ao trabalho (o trabalho é supervalorizado em detrimento do convívio familiar, do lazer, das folgas).

Esses valores culturais, que geralmente são transmitidos pela família, podem favorecer a ado-

ção de determinados comportamentos nas relações sociais. A cultura japonesa estimula uma postura de independência entre as crianças desde a infância, o que demonstra certa insensibilidade em relação ao convívio familiar. Esse argumento pode ser observado nos seguintes relatos:

[...] **a criança ela já cresce independente... e esse negócio de a mãe fazer o prato, pôr o calçado, pôr a roupa, não tem nada disso, ela se veste, ela calça o sapato sozinha, ela come sozinha, então não tem esse ... esse calor humano que a gente tem** (Watanabe).

[...] **não tem uma relação muito afetiva como o brasileiro tem com a família [...] lá (no Japão), não tem isso, é uma coisa muito fria esse relacionamento, parece que é uma coisa obrigada** (Ueoka).

Apesar de os entrevistados observarem criticamente a maneira de criação familiar dos japoneses, em especial a frieza que demonstram nas relações interpessoais, no que tange ao ambiente de trabalho, percebe-se que alguns valores como **disciplina (sincronização de trabalho), intolerância ao erro, hierarquia e respeito** são culturalmente aceitos e considerados corretos, conforme demonstram os trechos a seguir:

[...] Então convivência com japonês eu não tive problema, só que eu sei que **muitos brasileiros** lá não conseguem se adaptar, porque **japonês tem um método muito dele**, se você vai trabalhar, primeiro você tem que fazer isso aqui, segundo, terceiro, tem um **passo a passo** (Watanabe).

[...] a empresa japonesa ela tem muito de **hierarquia**, então assim você sempre tem que escutar o seu chefe... **num pode ficar discutindo com seu superior...** mas se o chefe falou **você tenta acatar o que ele falou e fazer da maneira que ele quer que você faça**, entendeu? (Watanabe).

[...] só que lá **eu vejo que é muito correto, assim como ele exige, eles te dão o seu direito**, se eu trabalhar dez minutos além do meu horário, eu ganho extra dez minutos [...] **você tem metas para atingir, por dia você tem uma meta**, tantas peças, **então você tem que atingir isso aí** (Watanabe).

Devido ao fato de a cultura japonesa “supervalorizar” o trabalho e o respeito à hierarquia, seus trabalhadores tendem a ser mais conservadores, desempenhando atividades mecânicas que

geralmente frustram a ação e o pensamento autônomo. Assim, os conflitos tendem a ser contidos para manter o respeito às tradições, a ordem social e a segurança familiar. E as pessoas são estimuladas a se dedicar mais ao trabalho para alcançar os objetivos pessoais, em detrimento ao lazer, à família, à religião e à comunidade (Schwartz, 1999). Estes aspectos são evidenciados nos seguintes excertos:

[...] **eles tão lá só pra trabalhar [...] é só trabalho, trabalho, trabalho em primeiro lugar** (Ueoka).

[...] para japonês, lá você folga, **todo mundo folga, todas as fábricas, o Japão inteiro**, você folga em janeiro, do dia primeiro até o dia dez, aí em maio você folga mais uma semana, praticamente quase dez dias, e em agosto você folga mais dez dias, então são folgas para todo mundo junto, que é onde **você pode se encontrar com os parentes que moram muito longe, todo mundo folga no mesmo período** (Watanabe).

Essa rotina fatigante, com descansos curtos e sem tempo para conversa com os colegas de trabalho, contribui para o isolamento social. Os trabalhadores dispõem de seu tempo quase totalmente para o trabalho, com poucas pausas para descanso e lazer. É alienante, por especializar o trabalhador em uma tarefa, padronizando suas ações e controlando o tempo para não atrasar a produção:

[...] eu trabalhei numa fábrica que fazia o motor do vidro elétrico, **eu fazia o lado direito e a menina fazia o lado esquerdo**, mas no final do dia, **ela fazia uma caixa a mais do que eu**, e os chefes ficaram assim... porque será que o outro lado produz mais? Eu sou canhota, e as coisas, a parafusadeira, os parafusos ficavam do lado direito, então **eles ficaram o dia inteirinho me cronometrando**, e eles chegaram à conclusão que eu perdia três segundos para puxar a peça do lado esquerdo e pegar o parafuso, então esses segundos que eu perdia por peça, no final do dia dava uma caixa, aí eles acharam a solução, então no outro dia quando eu cheguei estava tudo do lado esquerdo, **eles adaptaram tudo para esse lado, então a gente produzia a mesma coisa** (Watanabe).

[...] Nessa última fábrica que eu trabalhei, é a **fábrica mais rápida**, ela tá no Guinness, é **um carro por minuto que sai (...)** olhei o cara fazendo o pedal, o carro vem abaixando, ele pega dois pedais aqui e tudo aparece no painel, pedal tal, aí o carro vem tu pega os parafusos na mão com uma para-

fusadeira, o carro vem baixando e faz assim... sem banco, sem nada. **Coloca o pedal** (tru...tru), **bate o parafuso** (tran...tran...tran) **depois disso tem que dá um limite pra ver se tá bem apertado...** aí faz (pipi...pipi), aí quando dá o pipi, tá ok! só que, pô, **tá chegando o limite do outro cara, que bota outra parada, aí começa** (pi... pi...pi) Ueoka parou a linha! [...] **isso é estressante, irmão! Tu faz os cinco primeiros depois tu começa a atrasar a linha**, tu fala: pô, Ueoka, atrasou a linha... **E aparece pra todo mundo ver [...] por que é que você tá errando** (Ueoka).

A partir da análise desses relatos, constata-se que os significados atribuídos pelos *dekasseguis* à organização do trabalho – hierárquico, padronizado, rígido e correto – são, em grande parte, decorrentes dos próprios valores culturais japoneses.

### 5.3 AS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

As relações de trabalho entre os descendentes e as empresas japonesas eram realizadas de forma indireta pelos intermediários (Rossini, 2004), empreiteiras responsáveis pela contratação de mão de obra. Os *dekasseguis* eram, portanto, subcontratados, não tinham os mesmos direitos que os japoneses e viviam em condições precárias:

[...] a gente não é funcionário da fábrica. **Eu sou funcionário de uma empreiteira, tá?** Então, **eu não tenho os mesmos direitos que o japonês tem**, então vamos supor, uma vez por mês você tem direito a escolher um dia de folga, qualquer dia, a gente não tira, japonês podia, a gente não [...] **porque lá no Japão a gente é “peão”** [...] É, **no máximo que você consegue** assim, depois, é ser **líder do setor**. Já tem brasileiro que é líder. É... **mas você chegar a um cargo é difícil**, é muito difícil. (Watanabe).

Esse trabalho precário revela que a nacionalidade e a cultura exercem forte influência na oportunidade de emprego e, conseqüentemente, nas condições de trabalho no Japão. Isso pode ser observado a partir das falas dos entrevistados, ao destacar a existência de uma estrutura organizada para abrigar os descendentes, dificultando a comunicação entre eles, e favorecendo a separação do convívio familiar, ampliando ainda mais o controle dos trabalhadores:

[...] nós fomos os primeiros brasileiros a irem para o Japão, então, na época, **não tinha internet, não tinha nada** [...] só que chegou lá no Ja-

pão, **eu estava numa lista e meu pai estava em outra** [...] me colocaram para morar em um **alojamento misto**, com pessoas que eu nunca tinha visto, tinha que **dividir banheiro, a cozinha e quarto** [...] eu morava assim... afastada do centro da cidade [...] **depois de um mês, um mês e meio, eu consegui ligar para minha mãe, que estava no Brasil, e minha mãe deu notícia de meu pai**. (Watanabe).

Tais características são análogas à situação de servidão, que eram intensificadas pelo fato de a empreiteira ser, muitas vezes, a responsável pela moradia e pela alimentação: “[...] geralmente o apartamento é da empreiteira, então já vem tudo descontado, aluguel, água, luz, gás...”. Os relatos indicam também que, geralmente, o valor recebido pelo trabalho era insuficiente para a subsistência, o que estimulava o trabalhador a fazer mais horas extras.

A carga horária diária exaustiva e o trabalho mecânico frequentemente geram desequilíbrio emocional e, em alguns casos, até o suicídio (Rossini, 2004). Esse desgaste tanto físico quanto mental, pode ser comprovado pelos entrevistados:

[...] **Nos quinze minutos, tu não sabe se [...] descansa, se tu quer chorar, tu fica louco**, rapidinho dá meio dia e quarenta, toca o sinal e em cinco minutos de onde você estiver, você tem que andar pra sua linha, quando der meio dia e quarenta e cinco, bate o sinal e recomeça (Ueoka).

[...] **horário lá é muito rígido**, muito rígido [...] o dia inteiro aquela linha, você **faz o mesmo movimento o dia inteiro**, das oito às oito (Watanabe).

[...] Cê entra às sete horas, às nove, você tem cinco minutos, você não sabe se você faz xixi, se você toma café ou se você fuma [...] **naquele local, você toma café rapidinho, perto dos armários, e come do lado da linha** (linha de produção), porque são cinco minutos [...] eles não perdem um minuto (Ueoka).

[...] **teu braço fica como? Com essa repetição, você é um robô** (Ueoka).

O caráter alienante do trabalho e os esforços repetitivos das tarefas também são responsáveis por incorrer no desenvolvimento de patologias e no estresse. Devido às condições de trabalho desgastantes e ao ritmo intenso, observa-se, claramente, nos trechos a seguir, que o desgaste físico da atividade ocasionou a perda de peso em ambos os entrevistados:

[...] eu lembro que, em um mês, eu **perdi oito quilos**, aí meu pai tinha perguntado se eu queria voltar para o Brasil, **preocupado** que eu estava **emagrecendo demais** [...] (Watanabe).

[...] **Eu perdi acho que uns dez quilos em um mês**, parecia um aidético, todo mundo olhava pra mim na rua, o Ueoka tá doente [...] (Ueoka).

[...] Aí eu trabalhei numa empresa que **era muito pesado a linha, começou a me dar problema na hérnia de disco**, eu tive que mudar (Ueoka).

[...] pô, **o teu braço no outro dia não movimentava; você faz um por minuto; em uma hora, você faz sessenta. Minha mão inchou, aí tomei umas injeções** (Ueoka).

Apesar de tudo isso, os sentimentos de perda e de patriotismo dos japoneses também podem favorecer o comprometimento com o trabalho, como pode ser notado nos relatos:

[...] O “**japonês é assim quando ele trabalha veste a camisa da empresa**” (Watanabe).

[...] **Eles têm uma adoração pela fábrica**, eles vibram pela fábrica, **a fábrica é a vida deles** (...) é **uma coisa de louco como eles adoram a empresa** (...) até que **o trabalho é muito bem remunerado para o japonês, é uma segurança e tanto** (Ueoka).

[...] No Japão **ele valoriza o nativo, o da terra, o japonês em primeiro, depois os estrangeiros**. (Watanabe).

Como visto em todos os excertos, os entrevistados destacam a postura de comprometimento dos japoneses e o sentimento de pertença ao evidenciarem que existe uma identificação coletiva com a fábrica.

Ressalte-se, ainda, que a política de recursos humanos destinada aos *dekasseguis* não atenta para a qualificação dessa mão de obra, uma vez que, os treinamentos, em geral, eram “considerados pelas empresas como um desperdício, já que se trata de investimento em pessoas sem contrato” (Rossini, 2004, p. 2):

[...] **lá você já começa na fábrica**, aí quando você entra **tem uma pessoa que vai te ensinar** (...) **alguém da linha do mesmo setor em que você vai trabalhar** (...) **a gente vai na marra mesmo** (Watanabe).

Portanto, as políticas de recursos humanos buscavam basicamente controlar o trabalhador

para o alcance das metas organizacionais, ratificando, assim, o significado atribuído à precarização e à desigualdade das políticas e práticas em virtude das diferenças culturais.

## 6 CONCLUSÃO

O estudo realizado teve como objetivo compreender os significados culturais atribuídos às experiências de trabalho, sob a perspectiva de um casal *dekassegui*, ou seja, entender a influência que a cultura exerce nas relações de trabalho.

Visando alcançar o citado objetivo, foram realizadas entrevistas em profundidade, em dois tempos, com a história de vida e reflexões desse casal. Inicialmente, os trechos foram agrupados e categorizados com base nas três instâncias propostas por Fischer (1987), sendo possível identificar os seguintes temas: imigração, família, valores culturais, condições e relações de trabalho.

Observando-se sob a ótica da instância política, os descendentes atribuíam ao trabalho, antes da migração para o Japão, os significados de “oportunidade”, “melhoria de vida” e “retorno às origens”. No entanto, o papel exercido pelo governo japonês, ao favorecer o processo migratório e a maneira desigual como os *dekasseguis* eram tratados no ambiente de trabalho, possivelmente realçou a condição de minoria étnica e a distinção de direitos trabalhistas.

Analisando-se a organização do trabalho, a vivência durante a realização das tarefas para os *dekasseguis* implicou em um trabalho com sentido mecânico, estressante, padronizado, rígido e correto, decorrente dos valores culturais japoneses, impregnados nas relações de trabalho, tais como, hierarquia, disciplina, intolerância ao erro, comprometimento e respeito.

Investigando-se esses fenômenos pela perspectiva das políticas de recursos humanos, notou-se que essa experiência de trabalho revelou, entre outros significados, a precarização, a desestruturação dos alojamentos, o controle rígido de tempo e movimentos e a desqualificação ou falta de investimentos em treinamento. Isso certamente está associado ao caráter temporário e à subcontratação, típicos dos empregos destinados aos *dekasseguis*, que não eram vistos como partes integrantes das empresas japonesas.

Diante disto, pode-se concluir que as relações de trabalho são inseridas culturalmente

na sociedade, na medida em que os significados atribuídos pelas experiências laborais são influenciados pela cultura. De acordo com os relatos dos entrevistados *dekasseguis*, conclui-se que a cultura japonesa atribui ao trabalho dos japoneses os significados de independência, disciplina, hierarquia e eficiência, enquanto o trabalho dos descendentes se caracteriza como desigual, precário e culturalmente distinto.

Conclui-se, por fim, que os *dekasseguis* sentem brasileiros no Japão, em virtude de sua condição de minoria étnica e desigual de trabalho, por não serem considerados pelos japoneses devido a sua descendência, e por apresentarem valores culturais distintos que interferem nas relações laborais. E também se consideram japoneses no Brasil, uma vez que são vistos como estrangeiros, com hábitos e costumes diferentes, fortalecendo o sentimento de desenraizamento.

Entre as contribuições que este estudo pode oferecer a gestores e pesquisadores destacam-se a possibilidade de refletir acerca dos complexos significados culturais presentes no cotidiano, sobretudo no que tange a necessidade de saber lidar e compreender a diversidade cultural existente no ambiente de trabalho.

Uma das limitações deste estudo decorre da quantidade restrita de entrevistados, pois, foram considerados apenas dois sujeitos de pesquisa. Sugere-se, portanto, que em pesquisas futuras outros sujeitos possam ser considerados.

## REFERÊNCIAS

- Beltrão, K. I., & Sugahara, S. (2006). Permanentemente temporário: *dekasseguis* brasileiros no Japão. *Revista brasileira de estudos populacionais*, 23 (1), 61-85. Recuperado em 16 dezembro, 2015, em <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-30982006000100005>
- Carvalho, R. N., Silva, P. B., & Lira, M. R. B. (2013, setembro). Relações intergeracionais e o significado do papel dos avós na sociedade contemporânea. *Anais do Congresso Brasileiro De Sociologia*, Salvador, BA, Brasil, 16.
- Ésther, A. B. (2013). *Relações de trabalho: conceitos, instâncias e condicionantes*. Recuperado em 6 dezembro, 2013, de <http://www.ufjf.br/facc/files/2011/03/UNID-3-RH-I-2010-Rela%C3%A7%C3%B5es-depoder-e-de-trabalho-Conceitos-inst%C3%A2ncias-e-condicionantes.pdf>
- Faria, J. H., & Meneghetti, F. K. (2001, setembro) O sequestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Campinas, SP, Brasil, 25.
- Fischer, R. M. (1987). “Pondo os pontos nos is” sobre as relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In M. T. L. Fleury, & R. M. Fischer (Org.), *Processo e relações de trabalho do trabalho no Brasil* (pp. 19-50). São Paulo: Atlas.
- Freitas, M. E. (2007). *Cultura organizacional – evolução e crítica*. São Paulo: Thomson.
- Hall, S. (1997). A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. In K. Thompson. (Org.). *Media and Cultural Regulation*, Inglaterra, 1997. Recuperado em 8 dezembro, 2013, de [http://www.gpef.fe.usp.br/teses/agenda\\_2011\\_02.pdf](http://www.gpef.fe.usp.br/teses/agenda_2011_02.pdf)
- Meihy, J. C. S.B. (2000). *Manual de história oral*. São Paulo: Editora Loyola.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco (CA): Jossey-Bass.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE*, 41 (3), 8-19. Recuperado em 5 dezembro, 2013, de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>
- Ocada, F. K. (2002, novembro). A cultura e o habitus japonês: ingredientes da experiência. *Anais do Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, Ouro Preto, MG, Brasil, 13.
- Oda, E. (2011). Interpretações da “cultura japonesa” e seus reflexos no Brasil. *RBCS*, 26 (75), 103-117. Recuperado em 13 dezembro, 2013, em [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092011000100006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092011000100006&script=sci_arttext)
- Oliveira, Z. L.C.O., Sugahara, S., & Teixeira, M. P. (2013, setembro). Novas configurações na organização familiar brasileira. *Anais do Congresso Brasileiro de Sociologia*, Salvador, BA, Brasil, 16.
- Rossini, R. E. (2004, setembro). O Brasil no Japão: a conquista do espaço dos nikkeis do Brasil no Japão. *Anais do Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, Caxambu, MG, Brasil, 14.
- Sasaki, E. M. (1998, outubro). *Dekasseguis*: a questão da identidade dos migrantes brasileiros descendentes de japoneses no Japão. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais*, Caxambu, MG, Brasil, 22.

- Sasaki, E. M. (2006). A imigração para o Japão. *Estudos Avançados*, 20 (57), 99-117. Recuperado em 8 dezembro, 2013, de [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0103-40142006000200009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0103-40142006000200009&script=sci_arttext)
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology: an international review*, 48 (1), 23-47.
- Seidman, I. (1997). *Interviewing as qualitative research: a guide for researchers in education and the social sciences*. 2. Ed. New York: Teachers College Press.
- Tongu, É. A. S. (2010). *Migrações, processo educacional e os dekassegui: um estudo na rede de relações em torno da criança nikkei na escola brasileira no Japão*. (Tese doutoramento - Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, 2010). São Paulo: Universidade de São Paulo.

## *“I feel a Brazilian in Japan and a Japanese in Brazil”: labor relations of a couple Dekassegui*

### **ABSTRACT**

This article tries to understand the cultural meanings attributed to work experiences, from the oral histories of a couple dekassegui. It is considered that labour relations are inserted culturally. To study them, we used the conceptualization developed by Fischer (1987). The author says that there are three instances that determine patterns of employment relationships – the policy, the Organization of the work process and human resources policy. From the data of the survey, it was observed that the Japanese culture assigns meanings to work independence, discipline, hierarchy, and efficiency. And the descendants, on work experience in Japan, are characterized as uneven, precarious and culturally distinct. Thus, it is possible to affirm that the dekasseguis feel Brazilians in Japan, by the condition of ethnic minority and inequality at work, and Japanese in Brazil by different habits and customs, strengthening the sense of rootlessness.

**Keywords:** Cultural meanings, labor relations, *dekasseguis*.

### **Endereço para contato:**

Diogo Henrique Helal  
Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ)  
Rua Henrique Dias, 422/423  
CEP 52010-100 – Recife, PE, Brasil.

Recebido em 08/06/2015

Aprovado em 05/04/2016

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

Editor-chefe: Claudionor Guedes Laimer