



MÃO-DE-OBRA DO BRASIL PARA O JAPÃO: ASPECTOS ECONÔMICOS E IMPACTOS NAS EMPRESAS DO FENÔMENO DEKASSEGUI*

■ Heitor Takashi Kato

Doutorando em Administração Mercadológica na EAESP/FGV.

■ Silvio Yoshio Mizuguchi Miyazaki

Professor do Departamento de Economia da PUC/SP e Mestre em Economia e Finanças Públicas pela EAESP/FGV.

■ Alberto Issao Sugo

Professor e Doutorando do Departamento de Administração Geral e Recursos Humanos da EAESP/FGV.

* **RESUMO:** A crise econômica no Brasil e principalmente o desalento quanto às perspectivas de melhoras têm levado muitos brasileiros a procurar trabalhos desqualificados no exterior. Um movimento de transferência de trabalhadores brasileiros é aquele para o Japão, que vem ocorrendo desde 1985. Estes trabalhadores, japoneses e descendentes, seriam mais de 100.000. Neste artigo, procura-se verificar as causas e as conseqüências mais imediatas e perceptíveis deste processo, com ênfase nos impactos no mercado de trabalho e nas empresas.

* **PALAVRAS-CHAVE:** mão-de-obra, mercado de trabalho, empresas, Japão, migração, Brasil.

* **ABSTRACT:** Nowadays, Brazilian are looking for unskilled jobs in developed countries. These workers are pressured by theirs deteriorated economic conditions and perspectives. Japan has received since 1985 over 100,000 Brazilian-Japanese and theirs relatives. The aim of this paper was to describe and to analyse the immediate implications of this workers migration, mainly in the labor market and in companies.

The findings of this article was supported by two surveys realized in May-June 1991, in Brazil.

* **KEY WORDS:** labor market, companies, Japan, migration, Brazil.

* Agradecemos a Toyota Foundation pelo financiamento da Pesquisa Trabalhadores Estrangeiros (nikkeis) no Japão da qual os autores participaram. Os dados primários que substanciaram este artigo foram coletados durante esta pesquisa. Agradecemos a Beneficência Nipo-Brasileira (enkyo), Câmara de Comércio e Indústria Japonesa no Brasil e as empresas e as pessoas que responderam os questionários. Colaboraram como assistentes de pesquisa: Elisa M. Sasaki, Erika Outa, Junko Nakahara e George H. Hirata e Gisela K. Ohashi aos quais os autores são gratos.

3. KATO, Heitor T.; MIYAZAKI, Sílvia Y.M.; SUGO, Alberto I. "Dekassegui-migração de brasileiros ao Japão". *Japão Informativo Econômico*. Rio de Janeiro. Centro de Estudos Japoneses da Escola de Pós-Graduação em Economia (EPGE) da FGV. 3(9):2-3, Outubro de 1991.

4. Nos últimos anos (1986-1989) o número de estrangeiros que ingressaram no Japão com vistos de turistas e que estavam se empregando ilegalmente estava aumentando rapidamente, causando um problema social e econômico. Em dezembro de 1987 o Ministério do Trabalho criou o Study Group Regarding the Foreign Worker Issue, que num relatório de março de 1988, fez um plano de medidas para reforçar sua política para aceitação de estrangeiros com habilidades profissionais e técnicas e que não substituíssem os japoneses. Entretanto, acrescentou-se no relatório que se deveria ser prudente na aceitação de trabalhadores estrangeiros como mão-de-obra desqualificada, haja visto as experiências por que passaram outras nações desenvolvidas. JAPAN, Ministry of Labor. Employment Security Bureau. Foreign Workers' Affairs. "Response to foreign worker issue". *Japan Labor Bulletin*. 28(11):5-7, nov. 1989.

5. Em pesquisa sobre a população *nikkei* residente no Brasil, realizada entre 1987 e 1988, foi estimado um total de 1.168.000 pessoas (limites de erro de mais ou menos 22.000) descendentes de japoneses no país. CENTRO DE ESTUDOS NIPO-BRASILEIROS. *Pesquisa da População de Descendentes de Japoneses Residentes no Brasil*. São Paulo, junho de 1988, p. 9.

6. *Burajirukarano Nikkei Dekasegui Rodoshano Jittaito Nihonshakaideno Taiyou - Burajirugawa Hokokusho*. [A situação dos trabalhadores *nikkeis* emigrados do Brasil e a sua relação com a sociedade japonesa - Relatório Brasileiro]. São Paulo. s.c.e. mimeo. 1991.

indo ao Japão realizar tarefas desqualificadas. Estes *dekasseguis* brasileiros começaram a chegar ao Japão a partir de 1985, com um grande aumento do seu fluxo a partir de 1989.³

No começo, as condições para a emigração eram precárias: o trabalho no Japão era ilegal, as agências de viagens não estavam preparadas para este tipo de tramitação, não existiam agências de emprego intermediando os contatos entre empresas no Japão e possíveis candidatos no Brasil.

A partir de 1989, no Brasil, a saída de descendentes de japoneses se transformou em um fluxo significativo com mudanças no processo de emigração. Surgiram agências para a intermediação, cursos de língua japonesa passaram a atender pessoas interessadas em trabalhar no Japão, os vãos começaram a sair lotados e se formaram filas para a obtenção de vistos para o Japão.

Os primeiros que foram enfrentaram uma situação de trabalho ilegal. Com o tempo, em virtude da própria dimensão do fenômeno, o governo japonês criou brechas na legislação⁴, permitindo a aceitação do imigrante como trabalhador, desde que descendente de japoneses (regulamentação em vigor a partir de junho de 1990).

Ser um *dekassegui* era mal visto dentro da comunidade japonesa no Brasil, tal como ocorria no Japão quando este termo foi cunhado. Desta forma, os primeiros que seguiram rumo ao Japão iam escondidos, não comentando a viagem aos amigos e nem mesmo aos parentes. Razões econômicas, situações de extrema dificuldade, eram os motores dessa saída do Brasil.

Com o crescimento do fluxo e o relato de sucessos em ganhos em curto período de tempo, ser *dekassegui* perdeu sua conotação pejorativa dentro da colônia, ocorrendo mesmo uma certa inversão de valores, com os indivíduos remanescentes tendo que "se explicar" por não terem ido ainda para o Japão. Esta pressão tornou-se mais um fator impulsionador do fluxo ao Japão.

Portanto, se a pressão social anterior fazia com que apenas algumas pessoas de cada família viajassem para o Japão com o propósito de exercer um trabalho não qualificado, com a aceitação social, famílias inteiras têm viajado, agora já não mais em segredo.

Para se ter a dimensão do fenômeno, estima-se hoje em torno de 100.000 a 150.000 o número de *dekasseguis* (japoneses radicados no Brasil, brasileiros descendentes de japoneses e outros ligados por laços de parentesco). Esta população representa cerca de 10% do total da comunidade japonesa no Brasil.⁵

PERFIL

Os dados utilizados para análise do perfil do indivíduo *dekassegui* são primários e foram coletados principalmente na pesquisa realizada entre abril e julho de 1991.⁶

Na pesquisa, tentou-se levantar dados sobre as características dos indivíduos referentes aos fatores que levaram a ida ao Japão, condições de trabalho e razões de retorno ou não ao trabalho no Japão. A metodologia de coleta de dados consistiu na aplicação de questionários semi-abertos e de entrevistas extensas para os indivíduos. Três tipos de questionários foram aplicados no Brasil: (I) para *dekasseguis* que não pretendem repetir a experiência, (II) para *dekasseguis* que pretendem retornar ao Japão e (III) indivíduos que pretendem tornar-se *dekassegui*. Além da pesquisa direta com *dekassegui*, levantaram-se dados secundários agregados do perfil dos *dekasseguis*.

Nesta análise, serão enfocados os que já passaram pela experiência de trabalho no Japão, ou seja, os que responderam os questionários de tipo (I) e (II). A amostra consistiu de 111 questionários, sendo 28 do tipo (I), 33 do tipo (II) e 50 do tipo (III).

Tabela 2

Sexo dos *dekasseguis*

Sexo	(I)	(II)....
Masculino	56,3	53,6
Feminino	43,7	46,4

Verifica-se pela tabela acima que não há uma diferenciação significativa na distribuição quanto aos sexos entre as categorias (I) e (II). Chama a atenção a proporção relativamente alta de indivíduos do sexo feminino, quase equivalente ao masculino dentre os *dekasseguis*. Dentro da linha de produção de fábricas japonesas, em geral,

destinam-se aos homens os trabalhos que exigem maior força física (em virtude, por exemplo, das condições ambientais mais adversas ou pela periculosidade). Para as mulheres, há muitas tarefas que exigem atenção, disciplina e perícia, tais como na conferência final de peças, montagem de componentes ou no manuseio e controle de ferramentas de alta precisão.

Tabela 3

Faixa Etária (%)		
Idade	(I)	(II)
De 10 até 20	0,0	0,0
De 20 até 30	66,7	56,1
De 30 até 40	6,7	10,5
De 40 até 50	10,0	15,8
De 50 até 60	6,7	10,5
Mais de 60	6,7	5,3
Não responderam	3,2	1,8

Quanto à distribuição etária dos *dekasseguis*, já se percebe uma pequena diferença entre as categorias (I) e (II). Os indivíduos que pretendem retornar ao Japão são um pouco mais idosos, com uma maior concentração nas classes acima de 30 e abaixo de 60 anos. Embora ambas as classes tenham a classe modal na categoria entre 20 e 30 anos, a concentração é mais expressiva para a classe dos que não pretendem retornar ao Japão (Ver tabela 3).

Tabela 4

Grau de conhecimento da língua japonesa		
	(I)	(II)
Nenhum	6,7	7,4
Um pouco	56,6	11,1
Bom	36,7	81,5

A tabela 4 é a primeira que exprime uma diferenciação nítida entre as categorias (I) e (II). A categoria dos que pretendem retornar ao Japão, em sua maioria (81,5%), declararam saber japonês. De outro lado, apenas 36,7% dos que não pretendem voltar declararam o mesmo. Por estes dados, aparentemente o fator conhecimento da língua é fundamental para a adaptação e permanência do *dekassegui*.

Tabela 5

Tempo de estada no Japão como <i>dekassegui</i>		
	(I)	(II)
Menos que um ano	84,8	28,6
1 a 2	6,1	67,8
2 a 3	9,1	3,6

A tabela 5 também oferece uma boa visualização da diferenciação do perfil dos dois grupos. Enquanto os que não pretendem retornar, em sua maioria, não passaram de um ano no Japão, a classe (II) em sua maioria teve um período maior de estada no Japão. O período de menos de um ano parece ser suficiente para desestimular a permanência ou planos de retorno do *dekassegui* ao Japão. Este período de permanência tanto pode ter sido antecipadamente planejado quanto ter sido decidido durante o período de adaptação no Japão. De qualquer maneira, é bem provável que o conhecimento da língua (tabela 4) tenha sido determinante para esta configuração.

Tabela 6

Causas que levaram a ir como <i>dekassegui</i> ao Japão		
	(I)	(II)
Poupar	19,2	49,3
Comprar imóveis	13,5	21,3
Conhecer a cultura e a língua japonesas	21,2	28,4
Voltar ao país natal	41,2	-
Visitar país dos ancestrais	3,9	-

A tabela 6 apresenta uma boa visualização das diferentes motivações entre as categorias (I) e (II). De certa forma, responde a dúvida anterior sobre o período de permanência no Japão. Aparentemente, os indivíduos da categoria (II) vão mais resolutos a permanecerem no Japão em virtude mesmo da própria base marcadamente econômica de sua motivação. Enquanto isto, os da categoria (I), aqueles que não pretendem retornar ao Japão, declararam motivos de ordem social e cultural. Interessante constatação é verificar que além da motivação econômica, razões de ordem

cultural também motivaram os indivíduos a tentar a experiência de trabalho no Japão.

Tabela 7
Faixas salariais - ganhos no Brasil antes de ir ao Japão

Salários mínimos	(I)	(II)
Menos que um salário mínimo	5,0	0
1 a 5	40,0	60,0
5 a 10	30,0	35,0
10 a 20	10,0	5,0
Mais de 20	15,0	0

Percebe-se aqui (tabela 7) uma forte razão para os que pretendem retornar ao Japão: o perfil de ganho desta classe no Brasil é claramente pior do que o da categoria (I). Embora haja alguns indivíduos que ganhem menos do que um salário mínimo na classe dos que não pretendem retornar, eles não são muito significativos.

Há uma proporção maior de indivíduos com faixas etárias superiores na categoria (II) do que na (I). Este perfil de idade mais avançada da categoria (II) leva a uma especulação de que tenham um número maior de compromissos assumidos assim como responsabilidades (por exemplo, família e filhos), e por isso sintam mais forte a oportunidade de retornar ao Japão na sua tentativa de obter ganhos maiores.

Tabela 8
Média de horas-extras realizadas do *dekassegui*

	(I)	(II)
Nenhuma	-	14,3
0 a 1	4,0	-
1 a 2	52,0	39,2
2 a 3	8,0	32,2
Mais que 3	36,0	14,3
Total	100,0	100,0

Todas as tabelas sem citação da fonte dizem respeito a dados primários, coletados na pesquisa.

A classe que faz um número de horas extras maior (mais que 3 horas) é a dos que não pretendem retornar(I). Uma possível razão para isto é a de que estes, planejan-

do já um regresso ao Brasil, procuram amealhar o máximo possível no curto espaço de tempo de que dispõem. (Ver tabela 8)

A maior concentração dos que pretendem voltar (II) nas classes de menores horas extras não surpreende. Pode espelhar uma proporção de emigrantes já adaptados à situação no Japão e que não pretendam voltar ao Brasil tão cedo. Desta forma, ele procura não se sobrecarregar com uma jornada de trabalho muito extensa que dificilmente poderia manter por um longo período de tempo.

Tabela 9
Média de horas trabalhadas por dia do *dekassegui*

	(I)	(II)
8 a 9	9,1	10,7
9 a 10	3,0	10,7
10 a 11	39,4	35,7
11 a 12	18,2	25,0
Mais de 12	30,3	17,9
Total	100,0	100,0

A tabela 9 mostra que mesmo aqueles que pretendem retornar ao Japão mantêm uma jornada extensa de trabalho. Deve-se ressaltar uma concentração expressiva (30,3%) na jornada mais extensa na categoria (I).

Esta jornada de trabalho extensa se justifica pois apenas com o *zanguidô* (horas extras) se consegue economizar algum dinheiro. A tabela 14 apresenta o resultado de uma pesquisa a respeito de taxas de pagamento por horas adicionais de trabalho em empresas no Japão.

Há uma concentração maior dos indivíduos da categoria (I) na classe de ganhos superiores no Japão (mais que US\$ 2.000 mensais), condizentes com a distribuição de horas-extras e de poupança mostradas.

Como o custo de vida no Japão é alto, se comparado a outros países, a renda mensal de US\$ 1.000 pode ser considerada como a renda mínima para cobrir os custos com alimentação, vestuário, transporte interno, moradia etc. acrescida da eventual devolução do pagamento antecipado da passagem ida e volta entre o Brasil e o Japão. Isto também é coerente com os 16,1% da cate-

goria (I) que recebem menos que aquele patamar mínimo de renda (Ver tabela 10).

Tabela 10

Renda mensal no Japão do *dekassegui*
(US\$)

	(I)	(II)
Até 1.000	16,1	7,4
1.000 a 2.000	35,5	59,3
Mais que 2.000	48,4	33,3
Total	100,0	100,0

Os 16,1% da categoria (I) também podem estar ligados aos *dekasseguis* que foram ao Japão motivados por fatores culturais e para tão somente visitar o país e à existência de algumas empresas cujas remunerações são menores ou em que há a impossibilidade de realização de horas extras principalmente pelos trabalhadores estrangeiros, resultando numa renda mensal menor que US\$ 1.000.

Tabela 11

Poupança mensal do *dekassegui*
(US\$)

	(I)	(II)
0 a 500	15,6	-
500 a 1.000	9,4	25,9
1.000 a 1.500	34,4	37,0
Mais de 1.500	40,6	37,0
Total	100,0	100,0

Como consequência direta do número de horas extras trabalhadas, aqui também se verifica uma concentração um pouco maior dos que não pretendem retornar na classe de maior poupança (mais de 1.500). A ausência de pessoas da categoria (II) na classe de baixa taxa de poupança não surpreende. Não obstante, a diferença no rendimento entre as classes não é tão grande assim. Isto poderia indicar que há duas estratégias de ganho diferentes entre as classes: a classe dos que não pretendem retornar seria a dos que não se adaptaram ao meio social e não conheceriam outro meio senão procurar trabalhar muito no emprego em que já estivessem; e a dos que pretendem retornar seria a de procurar otimizar ao máximo o ganho do trabalho,

procurando ativamente por empregadores que pagassem mais. Outra hipótese que poderia ser colocada é que os indivíduos da categoria (I), como não pretendem retornar, consomem mais bens duráveis e de lazer. Desta forma, o volume poupado seria relativamente equivalente entre as duas categorias (Ver tabela 11).

Tabela 12

Mudança de emprego durante o trabalho no Japão

	(I)	(II)
Permaneceu no mesmo	78,1	50,0
1 vez	12,5	7,1
2 vezes	6,3	25,0
3 vezes ou mais	3,1	17,9
Total	100,0	100,0

A tabela 12 sugere que há nítidas diferenças de estratégia entre as categorias. Os que pretendem retornar ao Japão parecem mais interessados na procura de uma posição melhor dentro do mercado de trabalho japonês. Ressalte-se que, ainda assim, a metade destes permaneceu no mesmo emprego durante o período de estada no Japão.

Tabela 13

Principal causa da mudança de emprego

	(II)
Trabalho árduo	42,3
Remuneração baixa	42,3
Discriminação	7,2
Incompreensão	7,2
Total	100,0

Analisando a tabela 13 referente apenas aos que pretendem retornar ao Japão, percebe-se uma pequena proporção de determinantes sociais para a mobilidade no emprego. São predominantes as causas relacionadas às próprias condições de trabalho. Esta maior iniciativa pode refletir a forte motivação econômica dos indivíduos da categoria (II).

Vale observar que no Japão há diferenças quanto ao pagamento de horas adicionais de trabalho⁷: horas-extras, trabalho

7. O artigo 36 do Labor Standards Law (do Japão) concede a permissão para o trabalho em períodos além da jornada normal, não havendo limites nem para as horas trabalhadas nem para o valor do pagamento de horas-extras. OMI, Naoto. "Labor sets its sights on the 1,800-hour year". *Economic Eye*. Spring 1992. Tokyo. Keizai Koho Center, p. 11.

noturno e trabalho em dias de folga. Comparando os dados da tabela 14 com o da média de horas trabalhadas por dia pelos *dekasseguis*, pode-se observar que é grande a proporção daqueles que trabalhavam mais que as oito horas de jornada normal, para justamente obter aqueles ganhos adicionais por horas-extras trabalhadas.

Tabela 14

Taxas de pagamento adicional por horas-extras (% de empresas)

Taxa	Horas-extras normais	Trabalho noturno	Trabalho em dias de "folga"
25%	40,8	-	27,4
25% a 30%	13,9	-	4,3
30%	41,8	-	29,3
30% a 50%	3,2	-	33,3
50%	0,3	25,9	4,9
50% a 60%	-	15,4	-
60%	-	28,8	-
Mais de 60%	-	29,9	-

Fonte: Central Labor Relates Commission in: OMI, Naoto. "Labor sets its sights on the 1.800-hour year". *Economic Eye*. Spring 1992, Tokio, Keizai Koho Center, p. 12.

CONTEXTO ECONÔMICO

As crescentes reduções salariais no Brasil, com a perda do poder aquisitivo, associadas a perspectivas de maiores remunerações nos países do primeiro mundo, levaram a um aumento da emigração.

Há uma demanda por mão-de-obra no mercado de trabalho japonês, principalmente nas pequenas e médias empresas e também para a mão-de-obra não qualificada.⁸ Em virtude da dificuldade para o preenchimento destes postos por trabalhadores locais, trabalhadores não qualificados estavam sendo contratados de países em desenvolvimento do Sudeste Asiático.⁹ Desde a segunda metade da década de 1980, trabalhadores *nikkeis* latino-americanos também estão se dirigindo ao Japão.

Johnston afirmava, na análise das migrações: "...Países que possuem uma força de trabalho que cresce devagar mas cuja oferta de empregos nos setores de serviços se amplia constantemente, como Japão, Alemanha e Estados Unidos, servirão de ímã para imigrantes, mesmo que suas políticas busquem desestimular tal fenômeno..."¹⁰

E este é o caso do Japão, que tem como política não incentivar a imigração, mesmo com problemas com a falta de mão-de-obra.

Tabela 15

Evolução da força de trabalho no Japão

Ano	1970	1985	2000
Nº de trabalhadores (milhões)	51,5	59,6	64,3
Taxa de crescimento entre 1985 e 2.000 (%)	0,5		

Fonte: JOHNSTON, William B. "O trabalho também não tem pátria". *Negócios em Exame*, 10 de julho de 1991, p. A-2.

Pode-se ver na tabela 15 que o Japão continuará a ter problemas com a falta de mão-de-obra, ocasionada pela baixa taxa de natalidade e o envelhecimento da população.

Os reflexos desta escassez aparecem em um maior período de trabalho diário no Japão, se comparada com a de outros países industrializados.

Tabela 16

Participação da força de trabalho por setores econômicos no Japão (%)

	1960	1970	1980	1985	1988	1989
Setor primário	30,2	17,4	10,4	8,8	7,9	7,6
Setor secundário	28	35,1	34,8	34,3	33,6	33,8
Setor terciário	41,8	47,5	54,8	56,9	58,5	58,6
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte: Somutyo adaptado de YANO, Itiro. Issen Kyuhaku Nanajuninenkan Nihon Kokuzei Zue. *Anuário Kokuzei do Japão: 1990*. Tóquio. Kokuzei-Sha. 1991.

Outro fator determinante para o agravamento da escassez de mão-de-obra na indústria, setor da economia para onde se dirige uma grande parcela dos *dekasseguis*, é a própria tendência de a força de trabalho se dirigir para o setor terciário da economia (Ver tabela 16).

8. "Um estudo da Câmara de Comércio e Indústria de Tóquio realizado em outubro de 1989, 90% das empresas deparam-se com este problema. Ao lado do déficit há uma dificuldade de se recrutar trabalhadores não qualificados (japoneses)..."; ISHIKAWA, Akihiro. "Formation et différenciation du marché des travailleurs étrangers au Japon". *Sociologie du Travail* XXXIII, nº 1/1991. p.176.

9. Com a escassez de mão-de-obra recrutam-se trabalhadores estrangeiros de países asiáticos em vias de desenvolvimento, uma força de trabalho atraída pelo mercado japonês apesar de o governo japonês ter uma severa política de controle de migração de trabalhadores estrangeiros. ISHIKAWA, Akihiro. Op. cit., p. 173.

10. JOHNSTON, William B. "O trabalho não tem pátria". *Negócios em Exame*, 10 de julho de 1991, p. A-2.

Tabela 18

Porte de empresas por número de funcionários

Número de empregados	Empresas	Percentual
Até 50	14	29,2%
De 51 a 100	11	22,9%
De 101 a 200	4	8,3%
De 201 a 500	7	14,6%
De 501 a 1000	6	12,5%
De 1001 a 3000	4	8,3%
Mais de 3000	2	4,2%
Total	48	100,0%

amostra, quanto ao número de funcionários, são distribuídas ao longo de todo o espectro das classes. Entretanto, verificou-se que a amostra é mais concentrada nas classes abaixo de 100 empregados. Uma outra pesquisa sobre pequenas e médias empresas¹⁷ constatou uma proporção desta classe bem menor na sua amostra (25,5%). No outro extremo, a faixa de empresas acima de 500 empregados tem uma proporção menor (25%) do que a verificada na amostra daquela outra pesquisa (44,2%).

Tabela 19

Proporção de *nikkeis* no quadro das empresas

Proporção de <i>nikkeis</i> na empresa	Número	Percentual
De 90 a 100%	4	8,3%
De 75 a 90%	1	2,1%
De 50 a 75%	7	14,6%
De 25 a 50%	7	14,6%
De 10 a 25%	12	25,0%
Até 10%	17	35,4%
Total	48	100,0%

Quanto à proporção de empregados *nikkeis*, 60,4% das empresas empregam no máximo 25%. Por outro lado, há empresas (8,3%) constituídas por mais de 90% de *nikkeis*. Estes dados mostram a significância da amostra para se verificar a mobilidade de empregados *nikkeis* em empresas face ao fenômeno *dekassegui*.

O grau de importância do *nikkei* nas operações e atividades nessas empresas apresentou os seguintes percentuais: 39,6% das empresas assinalaram que eles são importantes mas não insubstituíveis. E 25,0% opinaram serem necessários para as atividades. O *nikkei* somente é essencial para 10,4% das empresas. As justificativas mais frequentes para a avaliação da importância do *nikkei* na empresa foram o conhecimento da língua japonesa e a capacidade técnica para qualquer tipo de tarefa.

Quanto à remuneração dos *nikkeis* que mais se demitiram e foram ao Japão trabalhar, os maiores percentuais de faixas salariais foram a de um a cinco salários mínimos (32,82%) e a de seis a dez salários mínimos (39,33%), o que comprova serem eles os ocupantes de tarefas semiqualficadas, reforçando a hipótese de que causas econômicas, no caso a remuneração relativamente baixa, contribuem para a dinâmica do fenômeno *dekassegui*.

Indicadores da saída

Aproximadamente um terço das empresas (35,4%) tem uma saída de até 10% de *nikkeis* para o Japão. Os dois terços restantes apresentam percentuais altos de saída, sendo um terço (31,3%) de 11 a 50% e o terço final (31,3%), de mais de 50% de saídas para o Japão.

Tabela 20

Sairam da empresa e foram trabalhar no Japão

	Número	Porcentagem
Até 10%	17	35,4%
De 11 a 25%	7	14,6%
De 26 a 50%	8	16,7%
Mais de 50%	15	31,3%
Não respondeu	1	2,1%
Total	48	100,0%

Esses dados mostram uma tendência de aumento das saídas para o Japão, principalmente em virtude do fenômeno *dekassegui*. A partir de 1989, o aumento se destaca na coluna da classificação "De 16 a 30%" conforme pode-se observar na apresentação consolidada das saídas dos *nikkeis*, de acordo com tabela 21.

17. SUKAMOTO, T. & SCHWARTZ, G. *Changes in the Industrial Structure and the Role of Small and Medium Industries in Developing Countries: the Case of Brazil*. Tokyo. Institute of Developing Economies. 1990.

Tabela 21

Percentagem de *nikkeis* que saíram da empresa e *turn-over*

Ano	De 6 a				
	Até 5%	15%	30%	50%	Mais de 50%
1985	66,7	12,5	2,1	2,1	2,1
1986	64,6	12,5	4,2	0,0	4,2
1987	60,4	12,5	6,3	0,0	4,2
1988	60,4	14,6	6,3	2,1	2,1
1989	50,0	16,7	16,7	2,1	6,3
1990	58,3	14,6	14,6	6,3	4,2
Turn-over	45,8	27,1	22,9	-	-

Os dados de saída de *nikkeis* discriminados por período de tempo apresentam valores inferiores aos de saída rotineira da empresa, ou seja, do *turn-over*. O trabalhador *nikkei* aparenta ser mais estável, embora apareçam casos em que o índice de sua saída é absurdamente alto (mais de 50%).

Nas empresas, os principais efeitos das saídas dos empregados nikkeis foram a contratação e a ampliação do número de funcionários não nikkeis e dificuldades em treinamento.

Os cargos que os ex-funcionários dessas empresas ocupavam antes de ir trabalhar no Japão, eram, em sua maioria, semiqua- lificados (60,4% acima de 25% dos empregados) e de especializados/técnicos (39,6% das empresas com mais de 25% dos empregados). Poucos estavam em cargos de supervisão (91,9% das empresas até 10% dos empregados), chefia (87,5% até 10%) ou gerência (95,8% até 10%). Por outro lado, dos que saíram da empresa poucos eram trabalhadores não qualificados. Algumas hipóteses podem ser levantadas para o perfil dos cargos dos *dekasseguis* em suas ex-empresas:

- 1) o reduzido número de não qualificados pode ser devido a poucos *nikkeis* ocuparem esses cargos;
- 2) a baixa proporção de *dekasseguis* em cargos de chefia, supervisão e gerência,

condiz com uma suposição de que é razoavelmente alta a remuneração salarial deles e sua posição na sociedade;

3) para os semiqua- lificados e os especializados/técnicos o fator social não foi decisivo para continuar no Brasil, preferindo a opção de trabalhar no Japão por uma remuneração maior, ainda que em ocupações não qualifi-

cadas ou diferentes da formação ou qualificação deles.

Dentre os principais motivos apontados para a ida desses ex-funcionários ao Japão, estão as razões econômicas, sejam a instabilidade e insegurança que a atual situação econômica traz, seja o desequilíbrio da situação econômica familiar dadas essas condições econômicas. A "ambição de ganhar muito e rapidamente" foi uma das alternativas que mais as empresas assinaram.

A sugestão para ir ao Japão por parte de amigos, parentes e conhecidos indica que a rede de informações na comunidade japonesa tem influência quanto ao fenômeno *dekassegui*.

Efeitos e atitudes das empresas quanto ao fenômeno

As empresas informaram que a melhoria da qualidade dos trabalhadores e o acesso e transferência de tecnologia são os possíveis benefícios que os *dekasseguis* poderão trazer ao país com o seu retorno. Entretanto, em grande parte das empresas (75%), nenhum ex-empregado, dos que retornaram ao Brasil, voltaram às empresas de origem. Assim, uma hipótese é que as empresas não têm um plano de recolocação dos ex-*dekasseguis*, não aproveitando as novas habilidades técnicas e conhecimentos adquiridos no Japão.

O movimento de transferência de mão-de-obra é visto como um problema econômico (64,6%), social (31,3%) e temporário (29,2%) pelos administradores. Na opinião das empresas, esse movimento continuará enquanto permanecerem as di-

ficuldades econômicas no Brasil e o Japão manter o seu crescimento econômico.

Tabela 22

O que a empresa está fazendo?

Aconselhamento	16	33,3%
Possibilidade de promoção	4	8,3%
Possibilidade de aumento de salário e benefícios	4	8,3%
Dificultar a saída	0	0,0%
Não faz nada	25	52,1%
Outros	1	2,1%
Em branco	3	6,3%

A principal atitude das empresas é “não faz nada” seguido de “aconselhamento”. Essas atitudes, além de uma opção da empresa, podem resultar da dificuldade com a falta de meios e instrumentos efetivos para manter os funcionários. Esse fato pode ser devido à situação econômica desfavorável do Brasil e, portanto, à impossibilidade de as empresas poderem melhorar as condições de remuneração (através, por exemplo, de promoções, aumento de salários e ampliação de benefícios) dos empregados. A importância relativa destes na estrutura de trabalho é uma outra razão, uma vez que os *dekasseguis* são em grande parte semiqualeificados e especializados/técnicos (Ver tabela 22).

Nas empresas, os principais efeitos das saídas dos empregados *nikkeis* foram a contratação e a ampliação do número de funcionários não *nikkeis* e dificuldades de

Tabela 23

Efeitos das saídas dos funcionários

Acúmulo de tarefas	12	25,0%
Diminuição da produção	1	2,1%
Diminuição da qualidade de serviços e produtividade	5	10,4%
Maior necessidade de treinamento	9	18,8%
Dificuldades de treinamento	19	39,6%
Aumento da folha de pagamento	5	10,4%
Contratação de funcionários não descendentes	22	45,8%
Dificuldades de comunicação	7	14,6%
Outros	6	12,5%
Em branco	3	6,3%

treinamento. O aumento das dificuldades de treinamento pode ser associado tanto à maior contratação de não descendentes, tendo como consequência problemas de comunicação e diferenças culturais, quanto ao próprio volume de contratações. Entretanto, dificuldades de comunicação foram relatadas por apenas 14,6% das empresas. Por outro lado, o acúmulo de tarefas pode ser função de os *nikkeis* remanescentes nas empresas terem assumido mais tarefas por causa do domínio da língua e experiência nas empresas. Vale lembrar que os empresários justificaram que o *nikkei* é importante para a empresa, principalmente pelo conhecimento da língua japonesa.

Verifica-se que não há grande impacto da variável percepção quanto ao *nikkei* (“importância do *nikkei* nas suas operações”) sobre a atitude das empresas. Ressalte-se que, mesmo entre as duas atitudes das empresas (“não faz nada” e “aconselhamento”, que representaram 85,4% das respostas), não há diferença substancial.

CONCLUSÃO

O fluxo de migração dos trabalhadores para o Japão tem alterado significativamente a vida econômica, social e cultural da comunidade japonesa no Brasil. Embora determinada parcialmente pela conjuntura econômica no Brasil, a dinâmica do movimento não acompanhou diretamente os movimentos na economia nacional.

Tabela 24

Cruzamento opinião x ação

	Aconselhamento		Não faz nada	
	Nº	%	Nº	%
Essencial	2	12,5	3	10,3
Importante mas não-insubstituível	7	43,8	13	44,8
Necessário para o tipo de administração	0	0,0	4	13,8
Necessário para algumas atividades	5	31,3	5	17,2
Totalmente substituíveis	1	6,3	4	13,8
Outros	1	6,3	0	0,0
Total	16	100,0	29	100,0

