

TRABALHO, FAMÍLIA E RELAÇÕES HOMEM/MULHER REFLEXÕES A PARTIR DO CASO JAPONÊS

Helena Hirata

Introdução

Uma problemática da divisão do trabalho, considerada sob o ângulo das relações sociais de sexo e classe, é convergente com uma abordagem da questão salarial: a que concebe o assalariamento no quadro da "articulação entre relações sociais fora do trabalho e processo de trabalho" (1), em ruptura, portanto, com as análises feitas tradicionalmente pela economia política.

De fato, uma determinada corrente teórica na França considera cada vez mais indispensável a análise do trabalho doméstico, da família, do não-mercantil, para compreender ou mesmo definir a relação salarial.

Esta contribuição pretende justamente questionar o estatuto do conceito de força de trabalho como mercadoria, mostrando que a aparência de trabalhadores livres e supostos iguais desmorona se tomarmos em consideração a existência - no terreno da exploração do trabalho - de relações de opressão ou de dominação em vigor na esfera não-mercantil.

Exemplos de reaparecimento, no domínio das relações de produção, das relações sociais existentes fora da esfera produtiva, podem ser dados: é o caso das "cantadas" nas empresas, a respeito das quais várias pesquisas estão sendo iniciadas - impulsionadas pelos movimentos feministas - e que mostram a reiteração, no quadro da empresa, das relações de opressão e violência dos homens sobre as mulheres existentes na sociedade.

É também o caso do "paternalismo" ou do "familiarismo" nas empresas japonesas, onde as relações pai/filho, pai/filha são transpostas na esfera salarial, com tudo o que isso acarreta de disciplina, autoridade, afetividade e, portanto, de distante da imagem do assalariado enquanto "livre vendedor de sua força de trabalho" (estudaremos mais adiante o caso exemplar dos dormitórios industriais de mulheres no Japão contemporâneo).

Procuramos, neste -texto, estudar os modos de articulação entre os locais de reprodução (em especial a família) e o trabalho profissional, a partir de uma *pesquisa comparativa* entre os modelos dominantes das relações sociais de sexo e classe nas *sociedades capitalistas ocidentais* e no Japão.

Nossa abordagem consistiu em considerar conjuntamente os homens e as mulheres, as estruturas familiares e o sistema produtivo: não se tratava de tomar como objeto de estudo as mulheres ou o trabalho das mulheres na esfera assalariada ou doméstica, como tem feito a sociologia do trabalho ou a sociologia da família clássica (2). Não se trata tampouco de um trabalho sobre a família japonesa ou sobre as famílias ocidentais - a respeito das quais existem trabalhos especializados (3), na medida em que nossa reflexão diz respeito apenas à *articulação* entre o espaço familiar e o profissional.

A comparação com o Japão é, a nosso ver, particularmente esclarecedora na medida em que os limites de demarcação entre trabalho e força de trabalho são, nesse país, tão pouco definidos quanto os que separam o indivíduo do grupo ou as horas de trabalho das horas extratrabalho. Queremos aqui insistir sobre uma *dimensão essencial*, a nosso ver, da *sociedade japonesa*: o modo de articulação entre sistemas produtivos e estruturas familiares sob a forma de fronteiras pouco definidas entre público e privado, profissional e pessoal, trabalho e extratrabalho, empresa e

sociedade: Este tipo de articulação é que possibilita uma política de gestão da mão-de-obra baseada mais sobre a *pessoa* do que sobre sua *força de trabalho*, sobretudo em se tratando de assalariados homens de grandes empresas. Há, na realidade, um distanciamento do assalariamento "clássico" ocidental, e do *rapport* capitalista em sua visão eurocentrista, tal como o expressa, por exemplo, Joaquim Hirsch: "*Quanto mais a troca entre produtores privados se desenvolve, com a penetração da sociedade burguesa, mais o valor de troca está na origem da coesão social, e mais cedo desaparecem a possibilidade e a necessidade de instaurar a coesão da sociedade através das formas de dependência pessoal e de sujeição direta*"(4).

Pois, se a partir do caso dos países ditos "subdesenvolvidos", por exemplo, a América Latina, foi possível demonstrar que não há um único capitalismo, um único modo de assalariamento, um único tipo de desenvolvimento, refere-se pouco ao caso do Japão para criticar pontos de vista de tipo eurocentrista.

O capitalismo japonês alimenta-se, justamente, dessas relações "de dependência pessoal e de sujeição direta". É, na realidade, esse tipo de laços que torna a hierarquia na esfera profissional tão eficaz quanto a que prevalece no âmbito da família. Ao mesmo tempo, ele organiza suas práticas de gestão baseando-se sobre o grupo familiar e sobre as relações de casal predominantes na sociedade japonesa. Vejamos assim as horas extras não remuneradas (5); as horas de lazer fora da empresa para cimentar a coesão do coletivo de trabalho, os círculos de controle de qualidade que servem para discutir e resolver os problemas do local de trabalho mas que, em 30 a 60% dos casos, de acordo com as diferentes fontes, reúnem-se fora das horas de trabalho, à noite, durante os fins de semana, e sem remuneração adicional.

É fácil perceber que essas horas extras, essas atividades de grupo, esses círculos de controle de qualidade, têm uma incidência direta sobre o tempo de lazer e sobre o tempo de vida familiar. Todas essas atividades, na realidade, só podem existir porque as mulheres, em seus lares, se encarregam da totalidade das tarefas domésticas e da educação dos filhos, e na medida em que o casal sacrifica seu tempo de lazer e até de coabitação (6).

Família e mobilidade interna no Japão

Uma prática de gestão comum no Japão - a mobilidade *intra*-empresa - constitui um exemplo extremo desse sacrifício do tempo de coabitação pelo casal em proveito da empresa. Substituindo a mobilidade interempresa - fenômeno comum nos países ocidentais mas quase existente nas grandes empresas japonesas onde o recrutamento se dá na saída da escola e a carreira se desenvolve dentro de uma única empresa -, uma das formas de mobilidade (7) consiste na *transferência*, de um estabelecimento para outro, dentro de uma mesmo grupo industrial.

Essas transferências atendem a objetivos múltiplos (promoção, formação profissional, necessidades de mão-de-obra experimentada nos momentos de reestruturação industrial e de mudança) (8), e mostram de forma exemplar como as estruturas familiares, a relação com os filhos e a relação homens/mulheres existentes na sociedade são aproveitadas pela empresa capitalista. Assim, o caso de um executivo entrevistado por nós, que foi transferido 14 vezes entre 9 diferentes unidades de produção entre 1943 e 1980. Casado em 1950 e pai de três filhos, ele coabitou apenas muito excepcionalmente com sua família durante esses anos de transferência.

Essas viagens sistemáticas, às vezes muito demoradas, dos maridos para outras regiões geográficas, levam geralmente as mulheres a assumirem a total responsabilidade do lar, e os homens a encarregarem-se das tarefas domésticas (limpeza, louça, roupa) nas casas colocadas à disposição pela empresa. Essa *separação* do marido do resto da família é motivada pelo cuidado em assegurar a continuidade na escolaridade das crianças (a frequência dessas transferências, as dificuldades próprias ao sistema escolar japonês exigindo tal separação). Ela também pode ser de *longa duração* quando se trata de deslocamentos para o exterior para gerenciar a filial de uma firma multinacional (9).

A aceitação resignada dessas transferências tem sua explicação, a nosso ver, no interior mesmo do *sistema de emprego* que permite atribuir ao grupo e não ao indivíduo as responsabilidades e as tarefas produtivas. Esse sistema baseia-se num modo de remuneração ligado mais ao tempo de casa que ao posto de trabalho, num emprego muito estável e a longo prazo (para os trabalhadores homens, com estatuto regular, das grandes empresas) e numa valorização da atividade coletiva, eliminando tanto as responsabilidades quanto as *performances* estritamente individuais.

O *tenkin* só é possível, inclusive, na medida em que o sistema de salário e a organização de trabalho não se baseiam sobre o posto individual e a qualificação do trabalhador.

Por outro lado, *as práticas de mobilidade interna são aceitas na medida em que sua recusa levaria à exclusão do grupo, à perda irremediável do salário e estatuto adquiridos na empresa*. De fato a resistência sistemática à mobilidade pode ter conseqüências negativas sobre a promoção ou sobre a remuneração (sobre o "bônus", que constitui um elemento importante do salário). Ao mesmo tempo, essa mobilidade substitui - formando o empregado através de atividades e experiências novas ? a mobilidade interempresas tal como é praticada no mundo do trabalho ocidental.

Porém, pode ser levantado um segundo nível da explicação a respeito mais diretamente da relação homens/mulheres e das relações de casal predominantes na sociedade japonesa. Apresentou-se o indivíduo como uma categoria do capitalismo moderno e como base das relações amorosas no Ocidente (10). Porém, o indivíduo - cuja existência está na base da relação amorosa, relação esta que constitui o fundamento do casamento nas sociedades européias - é no Japão reprimido ou ausente, em todo caso, de pouco peso em relação ao grupo. Ainda hoje os casamentos arranjados constituem quase 40% do total de casamentos (11). A separação não pode ser recebida da mesma forma por casais que, sem se conhecer antes, casaram-se via apresentação de parentes ou conhecidos. Nos países ocidentais, onde o casamento baseia-se essencialmente na relação amorosa, portanto na existência de indivíduos, uma transferência dos maridos sem sua família durante meses, ou mesmo anos, não poderia ser aceita, e transferências até mais curtas ou ausências menos frequentes poderiam facilmente constituir motivo de divórcio ou *separação*. Ademais, as mulheres casadas não exercendo geralmente, no Japão, atividades remuneradas, dependem financeiramente de seus maridos, o que torna o divórcio praticamente impossível (12).

Salário, produtividade e esfera reprodutiva

Outro aspecto do capitalismo japonês deve ser lembrado. Trata-se da especificidade da remuneração do trabalho e das fontes -- extra-empresas -- de produtividade.

À pergunta sobre "o que paga o salário no Japão", pelo menos para os assalariados regulares de sexo masculino das grandes empresas, pode-se responder dizendo que o salário *não paga* a qualificação nem a experiência profissional na medida em que ele é um *seikatsu-hi tingin* (a remuneração para viver). Fundamentalmente determinado pelas necessidades de reprodução em cada etapa da vida do trabalhador, o salário é adaptado às características da *pessoa*: é um *zoku jin kyu* (salário personalizado) (13). Se ele paga a pessoa, a servidão, a lealdade, a polivalência, e a "dependência" no sentido próprio da palavra, ele não paga as horas extras -- de mais de 6 horas por dia a partir do primeiro escalão hierárquico -- nem as férias - as férias remuneradas existem legalmente mas são negadas na prática habitual das empresas japonesas -, nem o trabalho das mulheres e da família em benefício da empresa. Nessa medida, só se pode pensar o salário no interior da articulação produção/reprodução, o que diz muito justamente Bernard Dingman, sem partir do caso japonês:

"A análise do salário é então inseparável da análise dos processos de produção/reprodução dessa mercadoria particular e, portanto, da especificidade desses processos que articulam e atravessam os espaços da produção e da circulação, da produção e da reprodução grifos nossos), mas também da reprodução das mercadorias e da reprodução social" (Dingman, p. 145) .

Essas características do salário são reforçadas pela importância que assumem os modos *não-monetários de remuneração* - as recompensas de ordem simbólica como, por exemplo, os almoços com os diretores da empresa, nas atividades dos "círculos de controle de qualidade" -, que parecem indicar um grau de generalização da forma mercadoria muito diferente do fetichismo do capitalismo europeu. Tudo isso tem conseqüências sobre o enfoque da produtividade do trabalho no caso japonês.

Se Philippe Zarifian nota a importância do tempo de socialização sobre o nível de produtividade (Zarifian, 1985, p. 7), pensamos que é preciso ir além e analisar a *natureza das relações sociais* que torna possível a incorporação desse tempo na produção.

Se integramos os elementos indicados anteriormente, o problema econômico da produtividade muito elevada do trabalho deve ser considerado diferentemente e não apenas em termos de organização do *trabalho assalariado*. Essa produtividade, na realidade, baseia-se amplamente, na *organização da vida familiar* e no sacrifício da chamada "vida privada" em benefício da empresa (horas extras não remuneradas; atividades de círculo de controle de qualidade; supressão voluntária das férias; mobilidade geográfica do assalariado sem a sua família, na ocasião de uma nova implantação industrial etc.). Finalmente, um questionamento das estatísticas sobre a produtividade do trabalho, baseadas sobre as horas de trabalho declaradas pela empresa, revela-se assim absolutamente indispensável.

Casamento e atividade profissional das mulheres

Se a *organização da vida familiar* é o fundamento da produtividade japonesa, é preciso interrogar-se sobre as *razões da aceitação de um modelo original de inserção das mulheres* nas fábricas japonesas; as operárias praticamente nunca têm mais de 24 anos. O casamento constitui o marco a partir do qual todo trabalho assalariado deve ser interrompido, pelo menos durante um longo período, o que não é - ou deixou de ser - o caso nos países ocidentais.

A maioria das mulheres deixa o mercado de trabalho para criar os filhos e só volta quando quinze anos de trabalho doméstico terminaram por inutilizar sua qualificação inicial. Se os dados numéricos estão próximos dos da França - eles mostram que as mulheres casadas constituem 57,6% da população assalariada feminina (Prime..., 1981)

em 1980 e 64% do conjunto das mulheres. na população feminina empregada em atividades não-agrícolas (Statistical..., 1981) em 1980 -, eles ocultam realidades bastantes diversas: de fato, o aumento do número de mulheres casadas ativas nestes últimos anos deve-se fundamentalmente ao crescimento da participação de mulheres mais velhas que já criaram seus filhos; é preciso interpretar a alta porcentagem de mulheres casadas na população ativa feminina no Japão sabendo que 20% das mulheres em 1980 - segundo alguns, o dobro em 1983 - trabalha em *tempo parcial*, em condições muito precárias, sem garantias sociais e sem nenhum direito sindical (14).

Essa realidade pode ser explicada num primeiro momento pela estrutura e pelo tipo de emprego feminino no Japão - pouco interessante, mal remunerado, sem perspectiva de carreira. Porém, a falta de perspectivas de desenvolvimento profissional e a falta de qualificação dos postos oferecidos às operárias não constituem uma realidade exclusivamente japonesa.

Pensamos, por isso, que uma melhor explicação pode ser encontrada na existência, absolutamente institucionalizada, de uma "*filière*" masculina e de uma "*fitière*" feminina no Japão, a *filière* masculina constituída pela carreira profissional e a feminina por progressões que podem ser realizadas nas artes domésticas japonesas, artes tipicamente femininas e praticadas em grande escala (15). Essas artes domésticas, entre as quais as mais representativas são o arranjo de flores (*ikebana*), a cerimônia do chá, a confecção do *kimono* (*wassai*), a música e a dança tradicionais, são coroadas por diplomas, o aperfeiçoamento podendo estender-se por dezenas de anos. A *valorização social* dessas *filières* tipicamente femininas tem como contrapartida uma exclusão sistemática das *carreiras* no mundo do trabalho assalariado. Essas *filières* paralelas e exclusivas de cada um dos sexos só podem ser reforçadas pelo fato de que a sociedade associa as mulheres à educação das crianças e à vida do lar, e os homens, à vida pública e à empresa. O Estado só encoraja essa divisão sexual, incentivando-a por uma total falta de participação de equipamentos sociais (inexistência de creches, as crianças permanecendo em geral com a mãe ou com a avó, obrigação de preparar marmitas por falta de restaurantes escolares etc.).

A ideologia em vigor apresenta também como extremamente positiva e importante a tomada das responsabilidades de gestão da economia doméstica pelas mulheres, que *administram* o *orçamento familiar*, permanecendo com o salário do marido, prática esta que parece não ser equivalente nos países ocidentais.

O fundamento material da reprodução deste modelo - onde o estatuto das mulheres na família é representado como uma *fi- lière* absolutamente *distinta* e em nada *inferior* - consiste na *desigualdade dos salários* masculinos e femininos - uma das mais acentuadas no mundo - que faz do casamento não apenas uma pré-condição para a integração social das mulheres, mas também uma alternativa ao trabalho profissional em termos de renda.

Família e gestão da mão-de-obra

Tratamos até aqui de um *primeiro aspecto* de articulação entre vida reprodutiva e produção: o trabalho profissional e as estruturas familiares. Trataremos agora de um *segundo aspecto* dessa articulação: o *modelo familiar* na gestão da mão-de-obra.

De fato, há *reprodução*, ou *transferência/transposição* na área do trabalho assalariado, e em especial nas relações hierárquicas dentro da empresa, das relações sociais existentes fora da relação salarial, e que supostamente não são constitutivas das relações entre trabalhadores "livres e iguais". Pensamos na transposição/transferência das *relações homens/mulheres* presentes na prática das "cantadas" e na transposição/transferência das *relações pai-filho* na prática do "paternalismo" ou do "familiarismo" na empresa japonesa moderna.

Na medida em que não temos elementos de pesquisa sobre as práticas de "cantadas" nas empresas no caso do Japão, limitar-nos-emos aqui ao estudo do modelo familiar na gestão da mão-de-obra.

O estudo das relações paternalistas de produção no Japão mostra até que ponto é discutível a definição comum do paternalismo pela *existência de benefícios sociais* diversos. Esse sentido, que define o paternalismo por seus atributos, termina indicando mais as conseqüências de uma política, e não diz nada sobre o que constitui sua essência: a superposição direta das relações de tipo salarial sobre as estruturas familiares e as relações de parentesco.

De fato, a prática paternalista implica numa transposição da relação familiar nos locais de produção, constituindo assim uma outra modalidade de relações sociais: a análise dessas relações é, claramente, mais importante que a enumeração descritiva das vantagens que a empresa japonesa oferece hoje a seus assalariados. Estas não diferem dos privilégios de que se beneficiam os assalariados de grandes empresas de países ocidentais. Pelo contrário, dada a especificidade da família japonesa e das relações homem/mulher existentes na sociedade, o paternalismo na indústria no Japão tem uma configuração única, revestindo aspectos extremamente originais em sua instalação e reprodução. Ele pode até ser considerado como uma dimensão essencial da política de gestão da mão-de-obra na empresa japonesa, valendo tanto para as fábricas de mulheres (têxtil e eletrônica), quanto para as fábricas de homens (petroquímica, siderúrgica, bens de capital etc.). A seguir, os casos analisados mostrarão até que ponto uma mesma política pode ter

configurações diferentes e fundamentos opostos em se tratando de uma mão-de-obra masculina ou feminina.

O paternalismo como política de gestão do trabalho e do extratrabalho

O paternalismo transforma em princípio hierárquico a relação de lealdade que se deve aos mais velhos e que os filhos devem aos pais. Esse princípio se traduz, ao nível da gestão da empresa, por critérios de promoção ? as qualidades pessoais de fidelidade e obediência pesam tanto (ou mais) quanto a *performance* profissional; por modos de aprendizagem nos quais os velhos formam os mais novos; e por um sistema de salários no qual as necessidades familiares são levadas mais em conta que a *performance* profissional.

O sistema de liderança fica assim modelado por esse *afrouxamento relativo dos limites entre empresa e família*, as relações existentes dentro da unidade familiar podendo modelar a prática dos chefes. O chefe do grupo, o superior, o diretor da empresa, dispõem, de fato, do subordinado como um pai dispõe de seu filho: enquanto *pessoa*, e não apenas enquanto força de trabalho, controlando seu tempo de trabalho e seu tempo fora do trabalho. O chefe é, claramente, não apenas a autoridade, mas também o *pai*, o que implica em poder de comandar, educar, ordenar, com os corolários que isto supõe: ser obedecido, aceito em seu papel de educador pela boa vontade na aprendizagem por parte do subordinado. Essa regra geral é modulada segundo se trate de homens ou de mulheres: nas fábricas de mulheres, o paternalismo é o poder da chefia masculina sobre as operárias. Nesse caso, ele significa uma situação de inferioridade, de subordinação e obediência das mulheres, que rege as relações entre mão-de-obra feminina e masculina na empresa. A relação paternalista, em se tratando de mulheres, é freqüentemente sinônimo de infantilização, relação *pai/criança* mais que relação *pai/filho-filha*.

A adoção dessa política paternalista de gestão da mão-de-obra é possibilitada por um *sistema de emprego* que assegura uma *estabilidade muito grande aos assalariados homens* (emprego chamado "vitalício", na realidade, a muito longo prazo) (16) e uma *instabilidade fundamental às assalariadas mulheres* (uma operária passa sua vida na fábrica dos 18 aos 24 anos, após os estudos secundários e antes do casamento). O tipo de política paternalista nas indústrias empregando mão-de-obra masculina é possibilitado por esse tipo de emprego, combinado à promoção por tempo de casa e à baixa taxa de desemprego. Esse tipo de política nas fábricas de mulheres só é possível por elas serem muito novas e solteiras e por estarem sob uma relação de assalariamento por muito pouco tempo.

1. O paternalismo numa empresa de mão-de-obra masculina

É essencialmente ao nível de seus *critérios de promoção* que o modelo paternalista e "familiar" é implementado nessa empresa. O diretor de pessoal (recursos humanos) do grupo, que conhece pelo nome seus 5.000 subordinados diretos, integra as qualidades vida "pessoal" e "privada" na avaliação dos indivíduos. As qualidades humanas são os critérios explicitamente evocados para a promoção dos assalariados: ter *jimbo* (estima, popularidade, prestígio), ou *ninjo* (sentimentos humanos, humanidade, piedade), aptidões humanas "essenciais para um bom chefe de família e para um bom líder".

A capacidade procurada consiste em fazer bem seu trabalho e, ao mesmo tempo, "cuidar do enterro de um parente próximo do trabalhador", "resolver um desentendimento: entre o trabalhador e sua esposa" etc. Inversamente, os "defeitos" - atitudes fora do trabalho, comportamento na família etc. - também pesam no julgamento das aptidões do trabalhador para uma promoção.

A adoção do modelo de relação familiar na empresa está também presente na definição dos escalões hierárquicos. De acordo com esse mesmo diretor de recursos humanos, o "líder do grupo (*hancho*) é a mãe, o contramestre (*kocho*) o pai", significando a proximidade do primeiro escalão hierárquico em relação ao grupo operário, e a autoridade do escalão superior de comando.

2. O paternalismo nas indústrias com mão-de-obra feminina

O exemplo mais claro das relações paternalistas nas fábricas femininas é, sem dúvida, o funcionamento dos *dormitórios industriais* de mulheres no Japão contemporâneo. Este regime de funcionamento, que apaga completamente o limite entre a vida produtiva e o "extratrabalho", era comum nas fábricas têxteis na Europa e nos Estados Unidos no século XIX (17), mas as mudanças sociais, a evolução das relações entre sexos, o desenvolvimento do trabalho assalariado tornaram progressivamente difícil a reprodução desse sistema nas empresas ocidentais que utilizam trabalho feminino. Esses dormitórios industriais abrigam a mão-de-obra feminina das fábricas do setor tradicional (têxtil), mas também das indústrias dinâmicas e "de ponta" (eletrônica) (80% dos efetivos femininos das fábricas pesquisadas em 1982 ali residia).

Uma primeira característica da prática paternalista nesses dormitórios consiste no fato da indústria *encarregar-se do alojamento e da educação das operárias*.

O regime dos dormitórios transpõe a hierarquia familiar e, mais especificamente, o papel paterno, para gestão da mão-de-obra, criando uma relação de autoridade e, ao mesmo tempo, de proteção e educação das jovens operárias, cuja responsabilidade direta incumbe ao próprio diretor da fábrica, assimilado ao pai.

Esse sistema, combinado à educação escolar antes ou depois do trabalho em equipes, transfere para a empresa as tarefas dos pais: educação moral e social, aprendizagem das normas de comportamento e obrigações de uma mãe de família e dona-de-casa e - em contrapartida - a concessão de todos os direitos dos pais aos chefes de empresa: o de castigar, de expulsar e controlar cada momento da vida no trabalho e de lazer das jovens operárias.

Os chefes de fábrica cuidam, de fato, de três aspectos importantes da vida de seus subordinados, que caracterizam amplamente a vida cotidiana dessas operárias e o sistema dos dormitórios em si. Em primeiro lugar, cuidam de sua formação: aprendizagem das formas elementares da economia doméstica (poupança, contabilidade), das regras da etiqueta feminina (reigi saho), dos métodos de limpeza, de arrumação. Em segundo lugar, de seus estudos: trabalhando em fábrica, elas estudam no secundário superior de 4 anos de duração, antes ou após o trabalho em turnos. Todos os estabelecimentos empregando mulheres têm, também, uma escola de nível secundário que ensina as "artes domésticas femininas": arranjo de flores, arte culinária, cerimônia do chá, corte e costura, dança e canto tradicionais etc. Em terceiro lugar, de sua moralidade: o desrespeito dos horários de volta ao dormitório à noite (mongen), geralmente às 18 horas no primeiro ano de contratação, e às 21 horas nos anos subsequentes, leva à demissão por justa causa, sobretudo se esse atraso for consequência de encontros na cidade considerados pela "gerência" como "moralmente duvidosos". No caso de um estabelecimento industrial do ramo alimentar, a punição em caso de atraso é muito reveladora do estatuto de "menor" das mulheres no Japão e da possibilidade que têm as empresas japonesas de recorrer a métodos não admitidos em empresas industriais de países ocidentais: as operárias devem fazer a faxina do dormitório durante uma semana em caso de retorno após o horário-limite de 22 horas.

O sistema dos dormitórios, datando do fim do século XIX e início do século XX, permite, na realidade, hoje, o incremento da produtividade do trabalho. A disciplina imposta sobre as atividades extratrabalho permite, evidentemente, uma melhor organização do trabalho produtivo, através do controle do absenteísmo, dos pequenos atrasos, da prevenção de "acidentes" de saúde... As técnicas de motivação tais como as reuniões dos "círculos de controle de qualidade", realizadas fora das horas de expediente, são impostas ainda mais facilmente, já que as operárias praticamente nunca voltam para casa, e sim permanecem sempre dentro do campo de controle dos chefes. O comportamento moral, o comportamento no dormitório, podem também ser critérios essenciais para as promoções e demissões da mão-de-obra feminina.

Quanto à remuneração desse trabalho, as operárias alojadas, em aparência "livres vendedoras" de sua força de trabalho, não recebem a totalidade de seu salário, do qual são descontados as despesas de alojamento, estudos e uma poupança compulsória, feita pela empresa em nome da operária. A parte do salário recebida diretamente pela operária jamais ultrapassa 50% do montante mensal.

Conclusão: algumas propostas teóricas.

Essas análises, que deveriam permitir uma melhor apreensão da *natureza contraditória do capital e de seus limites*, nos conduzem a três propostas.

Em primeiro lugar, se o capital não for uma soma de riquezas mas uma relação social de *classe* e de *seio*, as contradições do capital são mais importantes, e sua natureza mais diversa do que se supôs tradicionalmente nas análises marxistas.

A *aparência* de trabalhadores livres e supostamente iguais sobre a qual se baseia a dominação capitalista - é de fato desvendada pelo reaparecimento - esfera da *exploração do trabalho* - de relações de opressão ou dominação em vigor na esfera não mercantil.

Em segundo lugar, uma crítica do capital enquanto relação social de classe e de sexo deveria necessariamente passar por uma análise das formas de desmascaramento da mercadoria força de trabalho (irrupção das relações de opressão homens/mulheres na esfera dos processos de trabalho), da mesma maneira que o estudo das *crises econômicas* ou dos *golpes de estado* pode permitir desvendar a natureza do Estado enquanto unidade pretensamente neutra e situada acima das classes.

Em terceiro lugar, a força de trabalho não é uma categoria universal, quantificável e homogênea, mas concretamente, para os capitalistas, dentro do processo de produção: masculina ou feminina, jovem ou velha, casada ou solteira. No caso japonês, o capital aparece assim, por vezes, mais como exploração do *trabalho* (pessoa) do que de *força de trabalho* e, nessa medida, formas de desvendamento de "des-fetichização" múltiplas deveriam ser possíveis.

Levarem conta esses instantes de "des-fetichização" pode ser tornado possível, de um lado, através de estudos dos *processos de trabalho* concretos, e, de outro, através da *comparação internacional*.

É o que tentamos fazer e o que poderia também ser feito a partir de comparações com outras sociedades ditas "primitivas" (18).

Notas Biográficas

- 1 - Cf. apresentação no seminário de Amiens *Carnets des Ateliers de Recherche*, n° 5. Université de Picardie. 1985.
- 2 - A abordagem comparativa homens/mulheres, que está longe de ser uma abordagem *dominante* em sociologia, foi conceitualizada por Danièle Kergoat (1984).
- 3 - Pensamos nas pesquisas sobre a família no *Brasil*, realizadas pelo CEBRAP, sob a coordenação de Elza Berquó, pela Fundação Carlos Chagas, (cf. por exemplo Felicia Madeira); pela Universidade de São Paulo (cf. trabalho de Lia Fukui); para um censo do estágio das pesquisas sobre a família na *França*, cf. as publicações resultantes do Colloque National "Recherches et Familles", organizado em janeiro de 1983 pelo Ministério da Indústria e da Pesquisa e pelo Secretariado de Estado sobre a Família; um certo número de obras tratando da família no *Japão* são citadas em Bellevaire & Trihn (1983).
- 4 - Hirsch, J. "Eléments pour une théorie matérialiste de l'État *contemporain*". In: Vincent, J. M. (ed) *L'État contemporain et le marxisme*. Paris, ed. Maspéro, 1975, p. 27, citado por Salama (1983, p. 20). Cf. também a nota da p. 73 desta obra sobre o caso japonês.
- 5 - Essas horas extras ultrapassam, às vezes, o máximo legal de 50 horas, cf. Kurumi Suguita, "Le groupe de travail au Japon", comunicação apresentada na "Journée sur la Société Japonaise" da Société Française de Sociologie, 16 de novembro de 1984.
- 6 - Para um estudo sobre a contribuição das estruturas familiares durante a primeira socialização - essencial para a vida profissional posterior: cf G.A. de Vos (1981).
- 7 - Sobre as formas mais comuns de mobilidade interna, cf. contribuição de Nohara e Mac Maurice na "Journée sur la Sociologie Japonaise" citada, para uma discussão sobre os motivos do recurso à mobilidade interna, cf. a contribuição de Sylvaine Trihn no mesmo evento. *Ciências Sociais do Japão Contemporâneo* n° 7, editado pela "École des Hautes Études en Sciences Sociales (Centre de Recherches sur le Japon Contemporain)", março de 1985.
- 8 - Estudaremos o caso do grupo siderúrgico X, o primeiro produtor mundial de aço, que possui uma dezena de estabelecimentos no conjunto do território japonês. Para a criação de sua última unidade de fabricação no sul do país, 1972, não foi feito *nenhum recrutamento na região próxima* da área industrial. O conjunto dos efetivos regulares, 3.600 em 1982, foi objeto de um deslocamento definitivo de três outros estabelecimentos do grupo, entre os quais um situado a 2.000 km do novo local. Esses efetivos regulares chefiavam, por outro lado, os 5.000 operários temporários e de empreiteiras (mão-de-obra local). Os motivos apontados pela direção da empresa para explicar esse recurso à mobilidade intra-empresa em detrimento de um recrutamento no local estavam ligados à possibilidade de início imediato e eficiente, permitido pelo trabalho dos funcionários com uma experiência profissional anterior: "as pessoas da região não tinham experiência siderúrgica. Não era possível recrutar e dar um treinamento rápido. Não é como na eletrônica onde basta ter um supervisor homem e várias mulheres sem qualificação" (entrevista com um responsável do departamento de engenharia industrial, fevereiro de 1982). No caso citado, a transferência *definitiva* para uma região distante 2.000 km implica na mudança de *toda a família* do trabalhador, mas, mesmo neste caso, é preciso observar a preeminência, o poder da empresa que arranca o trabalhador do seu meio (parentes, vizinhos, família etc.).
- 8 - expatriados japoneses que deviam permanecer no Brasil durante 4 anos *sem* suas famílias. Uma única viagem era paga pela empresa durante esse período para permitir-lhes rever seus filhos e esposas.
- 9 - No caso de uma multinacional japonesa no ramo têxtil, a filial brasileira contava, entre seus dirigentes,

10 - Para uma apresentação do indivíduo como categoria do capitalismo moderno e base das relações amorosas no Ocidente, cf. Agnes Heller (1976).

11 - De acordo com as pesquisas feitas em lojas citadas por Juiti (1981).

12 - O divórcio é legal e comum, mas as estatísticas comparando a taxa de divórcio nos EUA e no Japão mostram uma taxa muito mais baixa neste último. Ademais, a maioria dos divórcios no Japão ocorre antes do fim do primeiro ano de casamento e parece ser conseqüência dos casamentos arranjados que não tiveram sucesso. Cf. Saito Juiti, (1981).

13 - Para a evolução desse sistema de emprego e remuneração, utilizamos os dados de uma entrevista com Mikio Sumiya, presidente do Japan Institute of Labor (fevereiro de 82). Cf. também Sumiya (1963).

14 - Se as estatísticas oficiais contavam 2.560.000 assalariadas em tempo parcial em 1980, três anos depois a revista *Economista* de Tóquio estimava em 5.000.000 o conjunto das assalariadas trabalhando em tempo parcial (*Economista*, 1983, p. 106-111).

15 - Assim, segundo as estatísticas oficiais, a cerimônia do chá era praticada por 2.220.000 mulheres e o arranjo deflores por 5.930.000 em 1981; a população feminina entre 15 e 24 anos de idade era de 7.886.000 pessoas (*Statistical handbook of Japan*, 1981).

16 - A inexatidão do termo provém do fato de que a aposentadoria ocorria aos 55 anos até estes últimos anos; o assalariado devia passar mais ou menos 10 anos de sua vida ativa em uma outra empresa, em geral com uma remuneração menor.

17 - A situação dos dormitórios de mulheres nos EUA era muito similar a dos dormitórios contemporâneos no Japão: "In the mid-nineteenth century, when the majority of the labour force consisted of young, unmarried women from rural New England, the Company also regulated their behavior after working hours in order to reassure their parents. The boardinghouses were closed and locked at 10:00 LM, church attendance was compulsory and alcohol consumption was prohibited." (Hareven & Langenbach, 1978, p. 14.) Sobre a França, cf. Guilbert (1966, p. 37-45); Kergoat (1982, p. 45-46); "Les couvents soyeux" *Les révoltes logiques* n° 2, Ed. Solin, 1976, p. 19-39.

18 - Pode-se citar a compreensão dessas modalidades de exploração/dominação tornada possível por alguns estudos antropológicos: cf. a análise das técnicas masculinas e femininas (Chamoux, 1981a e 1981b). Cf. também a obra sobre a dominação masculina nos Baruya de Papuásia (Godelier, 1982) e os números da revista *L'Homme* dedicados ao tema da divisão sexual do trabalho. Cf. também Mathieu (1985).

Bibliografia

BELLEVAIRE, Patrick & TRIHN, Sylvaine. "Bibliographie selective sur l'évolution des relations sociales au Japon". *Sciences Sociales du Japon Contemporain*, n° 4, École des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Centre de Documentation Sciences Humaines/CNRS, out. 1983.

CHAMOUX, M. N. "Les savoirs techniques et leur appropriation: les cas des Nahuas du Mexique". *L'Homme*, XXI, 3, 1981a.

_____. "La division sexuelle du travail chez les Indiens du Mexique: idéologie des rôles et rôles de l'idéologie". *Critiques de l'Économie Politique*, n° 17, 1981b.

DINGMAN, Bernard. Le concept de rapport salarial: gènese, enjeux et perspectives. *Esthétique Formes de Mobilisation Salariale et théorie du Salarial*, fascicule 2.

GODELIER, Maurice. *La production des grands hommes*. Fayard, 1982.

GUILBERT, Madeleine. *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. La Haye, Ed. Mouton, 1966.

HAREVEN, Tamara K. & LANGENBACH, Randolph. *Amoskeag. Life and work in an American Factory City*. New York, Pantheon Books, 1978.

HELLER, Agnes. "The future of relations between the sexes". In: *Humanisation of Socialism*. Londres, Ed. Allison and Busby, 1976.

JUITI, Saito. "Nihon jin no isho". Tokyo, Society for the Teaching Japanese as a Foreign Language, 1981.

KERGOAT, Danièle. *Les ouvrières*. Paris, Ed. Le Sycomore 1982.

_____. "Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux". In: *Le sexe du travail*. Presses Universitaires de Grenoble, 1984.

"LES couvents soyeux". *Les révoltes logiques*, n°. 2, Ed. Solin, 1976.

MATHIEU, N.C. (cood.). *L'arraisonnement des femmes*. 1985.

PRIME Minister's Office. "Labour Force Survey, 1980". In: *Problems of working women*. The Japan Institute of Labor, 1981.

SALAMA, Pierre (em col. com G. Mathias). *L'État surdéveloppé*. Ed. Découverte, 1983

STATISTICAL Handbook of Japan. Tokyo, Statistics Bureau, 1981.

SUMIYA, Mikio. *Social impact of industrialization in Japan*, Ed. Unesco, 1963.

VOS, G. A. de. "Apprenticeship and paternalism". In: Vogel, Ezra F. (ed.) *Modern Japanese organization and decision-making*. Ch. E. Tuttle Company, 1981.

ZARIFIAN, Philippe. "Hypothèses sur le rapport entre socialisation et productivité dans une approche intime de classes sociales, fascículo 1. Colloque Formes de Mobilsation Salariale et Théorie du Salamat. *Carnets des Ateliers de Recherche*, n° 5, 1985.

Texto recebido para publicação em fevereiro de 1986

Tradução do francês de Marie Agnes Chauvel.