

DESQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: NIKKEIS BRASILEIRAS NO JAPÃO

Lúcia E. Yamamoto¹

Resumo: A estrutura do mercado de trabalho está segmentada por categorias como a etnicidade e o gênero. Decorrente disso, as características como raça e gênero são categorias que servem para colocar os migrantes numa posição marginal e dentro de um segmento hierárquico que existe no mercado de trabalho, assim como empurram as mulheres para o mercado de trabalho informal. Através deste estudo, abordei a questão de como as políticas migratórias japonesas estariam influenciando as condições de trabalho das migrantes, se haveria diferenças nas condições de trabalho entre as mulheres de diferentes nacionalidades. Na primeira parte deste trabalho analisamos como a distribuição dos vistos influencia na inserção dos migrantes no mercado de trabalho japonês. Na segunda parte é feito o estudo de caso com mulheres brasileiras nikkeis, que realizam o trabalho qualificado de tradutoras/orientadoras. Neste trabalho foram enfocadas as condições de trabalho, as perspectivas profissionais, e a relação entre a família e o trabalho. Conclui-se que apesar de especializado e rentável, faz parte de um mercado de trabalho instável, muito aquém de uma perspectiva profissional, devido à sua baixa valorização pelo governo japonês.

Palavras chave: Migração feminina; Mobilidade ocupacional; Qualificação profissional.

Introdução

Os estudos relacionados à migração feminina são críticos quanto ao pouco caso que se faz da presença das mulheres no processo migratório. Mesmo os pesquisadores que apontam para a feminização desse processo, não dão a devida importância ao tema. Quando são consideradas neste movimento migratório, as mulheres são vistas como dependentes de familiares ou então somente dentro do papel que ocupam na esfera doméstica (KOFMAN, 1999). Neste sentido, a ênfase em termos de produção econômica faz com que as mulheres migrantes sejam ignoradas como agentes produtivos ou mesmo como participantes ativos na migração (CAMPANI, 1985; CASTLES e MILLER, 1993; STIER, 1991; ZLOTNIK, 1995).

Segundo dados da Organização das Nações Unidas, do final dos anos 80 ao início dos 90, a porcentagem de mulheres migrantes nos Estados Unidos, um dos países tradicionalmente receptores, chegou a 55%, no Canadá a 50,4%, na Austrália a 51% e na Nova Zelândia a 47,7% do total de migrantes (UNITED NATIONS SECRETARIAT, 1995). O grande número de migrantes do sexo feminino nesses países tem sido atribuído ao aumento na distribuição do visto de união familiar que permite a entrada legal dessas mulheres. Apesar das limitações legais em termos de participação econômica, em países como o Canadá e a Austrália, a porcentagem de mulheres ativas é mais alta entre as migrantes.

Nos Estados Unidos, de acordo com os dados do censo de 1990, a porcentagem das migrantes ativas foi de 52% (UNITED NATIONS SECRETARIAT, 1995). Como observa ZLOTNIK (1995), mesmo em países onde a admissão legal das migrantes acontece predominantemente através do visto de união familiar, a porcentagem das mulheres no mercado de trabalho é expressiva.

Ao enfatizar a migração internacional feminina, não se deve esquecer o papel que a família assume neste contexto migratório. ZLOTNIK (1995) destaca a família como sendo um elemento essencial para se compreender a migração feminina e aponta os vários motivos que expressam a sua importância. Segunda a autora, a participação das mulheres nas migrações familiares tem sido grande nesses últimos tempos. Como importantes agentes econômicos, a participação feminina na produção econômica está intrinsecamente relacionada às necessidades familiares. Dessa forma, a sua decisão de ingressar no mercado de trabalho deve ser compreendida juntamente com a situação familiar e o papel que elas exercem dentro das famílias. Outro motivo: um grande número de mulheres tem se tornado trabalhadoras migrantes para melhorar as condições econômicas de suas famílias, ao mesmo tempo que também se apóiam nas famílias que lhes dão vários tipos de suporte.

Em muitos estudos, essa relação entre as mulheres migrantes e a família é vista através das estratégias familiares ou

¹ Lúcia E. Yamamoto - Tohoku University, Graduate School of Arts and Letters
27-1 Kawauchi, Aoba-ku, Sendai, Miyagi, Japan / 980- 8576/ e-mail: GZF06213@nifty.ne.jp

individuais. O estudo realizado por TACOLI (1999) com a população filipina na Itália pode ser considerado como sendo um deles. TACOLI enfatiza a importância em analisar a migração no contexto das estratégias familiares para se compreender a razão do desequilíbrio na distribuição das populações em termos de sexo em alguns grupos migrantes na Itália. Por que uma grande porcentagem da população filipina, peruana e cabo-verdiana na Itália é feminina enquanto migrantes vindos do Marrocos, Tunísia, Egito, Senegal, Bangladesh e Paquistão são exclusivamente masculinas? As políticas migratórias dos países que enviam e que recebem essa mão-de-obra migrante feminina, o acesso que elas têm ao mercado de trabalho no país receptor e as redes de relações entre os membros dos grupos migrantes são fatores importantes para se compreender uma parte dessa migração feminina, diz TACOLI. A outra parte a ser considerada deve ser as razões que levam as mulheres a migrarem. Nesse sentido, TACOLI utiliza-se do conceito de estratégias familiares, enfatizando o papel das mulheres migrantes no contexto familiar. No conceito estratégia familiar aqui utilizado, a família é vista como a arena onde ocorrem a cooperação e o conflito entre os membros, onde os interesses grupais entram em conflito com os individuais, levando seus membros a renegociarem as forças de poder de decisão existentes no interior das famílias. Já HUGO (1995) analisa a migração como uma estratégia das famílias melhorarem as suas condições sociais e econômicas. Visando a maximização dos benefícios e a minimização dos riscos que a migração traz, a família (geralmente o chefe) toma a decisão de alguns de seus membros ou de todos migrarem. Neste contexto, as mulheres que migram sofrem muito mais o controle familiar do que os homens.

Entretanto, quando se trata de uma migração de trabalhadores especializados, geralmente masculina, a tendência é a de considerarmos esta migração como uma estratégia individual visando a ascensão profissional, e ignorarmos as necessidades reprodutivas dos indivíduos em questão. Em contraposição a essa tendência, WILLIS *et al.* (2000) analisam a migração desses trabalhadores especializados com base nas estratégias familiares e verificam que a decisão de migrar está respaldada na possibilidade das mulheres assumirem as responsabilidades domésticas.

Enfocando as estratégias de vida pela perspectiva feminina, LAMPHERE (1986), em seu artigo sobre as comunidades colombianas e portuguesas nos Estados Unidos, indica que a inserção das mulheres migrantes casadas no mercado de trabalho remunerado é uma resposta à instabilidade ocupacional que seus maridos enfrentam. Dessa forma, a colocação de seus

maridos na economia local está diretamente relacionada à função econômica que essas mulheres exercem na família, sendo impossível desvincular o seu papel econômico ao de seus maridos. A demanda pela mão-de-obra feminina e masculina migrante varia de acordo com as necessidades da economia local, que se utiliza delas de forma diferente. Dessa forma, para se compreender as estratégias de vida tomadas pelas mulheres migrantes deve-se considerar a estrutura da economia local, as mulheres como membros de uma unidade familiar e o período do ciclo de vida da família em que ocorre essa migração.

No presente estudo, abordamos a questão do trabalho qualificado realizado pelas brasileiras no Japão. São analisadas duas questões importantes. A primeira, a política migratória japonesa. Através da distribuição de visto às estrangeiras, analisamos como esta política afeta as condições de trabalho das migrantes. Haveria diferença entre as mulheres de diferentes nacionalidades? A segunda questão é a mobilidade ocupacional. Analisamos se a ocupação das brasileiras como tradutora poderia ser considerada uma abertura no mercado de trabalho formal e uma forma delas ascenderem ocupacionalmente. Nesta segunda parte do artigo, enfoca-se o caso das brasileiras descendentes de japoneses que atuam nas escolas públicas do Japão. Os dados serão analisados levando em consideração o contexto familiar.

Dados estatísticos da população brasileira no Japão

Atualmente, a população brasileira registrada nas prefeituras japonesas é constituída por 286.557 pessoas, o equivalente a 14,5% do total de estrangeiros no País (JAPAN IMMIGRATION ASSOCIATION, 2005). Os últimos dados publicados pela *Japan Immigration Association* revelam que a maior comunidade estrangeira no Japão é a coreana (30,8% da população estrangeira), seguida da chinesa (24,7%) e da brasileira. As mulheres estrangeiras no País representam 54,1% do total de estrangeiros legais. Comparando a distribuição por sexo nessas três populações e entre as filipinas (Tab. 1), temos:

Tabela 1 Porcentagem de homens e mulheres registrados nas prefeituras japonesas, segundo a nacionalidade.

	1990		2000		2002		2004	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Coreana	49,5	50,5	47,6	52,4	47,0	53,0	46,6	53,4
Chinesa	52,7	47,3	44,0	56,0	42,8	57,2	41,6	58,4
Brasileira	62,5	37,5	55,3	44,7	54,9	45,1	55,1	44,9
Filipina	11,9	88,1	15,0	85,0	16,4	83,6	17,7	82,3

Fonte: Japan Immigration Association (1991-2005)

Nos últimos anos, a população feminina asiática tem sido a mais numerosa de todas. Em 2004, as coreanas e chinesas contabilizaram mais de 50% das suas respectivas populações, enquanto as filipinas totalizaram 82,3% da sua população no Japão. Já a porcentagem das mulheres brasileiras, apesar de não ser tão numerosa, aumentou gradativamente desde a promulgação da reforma da Lei de Imigração (*Japanese Immigration Control and Refugee Recognition Act*) em 1989.

Se compararmos o número de estrangeiras economicamente ativas no Japão, perceberemos que, apesar da população feminina ser alta, a porcentagem das mulheres coreanas, chinesas e filipinas que trabalha é mais baixa do que entre as brasileiras (JAPAN IMMIGRATION ASSOCIATION, 2000). Para explicar essa diferença, podemos dizer que a disparidade está relacionada ao tipo de visto que elas recebem. Dito de uma forma mais ampla, a política migratória adotada pelo Japão determina o acesso das trabalhadoras migrantes ao mercado de trabalho formal, como veremos mais adiante.

Em relação à distribuição dos brasileiros por faixa etária, verificamos que a população infantil de 0 a 14 anos sofreu um aumento gradativo nesses últimos anos. Em 1990 ela representava 4,7% do total da população, passando para 13,2% em 2004 (JAPAN IMMIGRATION ASSOCIATION, 1991, 2005).

Concomitantemente ao aumento do número de crianças em idade escolar, houve o crescimento do total de crianças brasileiras frequentando as escolas públicas do Japão, muitas delas sem nenhum conhecimento da língua japonesa. Para lidar com essas dificuldades escolares, o Ministério da Educação, Cultura, Esporte, Ciências e Tecnologia japonês tomou algumas medidas, entre as quais, a contratação de professores e/ou auxiliares responsáveis pelo ensino da língua japonesa aos alunos estrangeiros. Essa medida permitiu a algumas nikkeis (brasileiras descendentes de japoneses) bilíngües trabalharem nas escolas como tradutoras/orientadoras. Essas novas profissionais brasileiras serão exatamente os sujeitos que analisaremos mais adiante.

Migrantes asiáticas no Japão

Para descrevermos o caso das mulheres migrantes asiáticas e brasileiras no Japão, devemos considerar as medidas migratórias tomadas por esse país e as suas conseqüências. Como coloca TACOLI (1999), as políticas migratórias dos países receptores refletem a forma como esses percebem a etnicidade e o gênero dos migrantes em questão. Utilizando-nos dos dados fornecidos pelas *Japan Association Immigration*, analisamos

essas políticas através dos vistos concedidos às mulheres asiáticas e brasileiras, e verificamos como isso influencia na sua condição de trabalho.

No Japão, os estrangeiros geralmente entram com os vistos que especificam a finalidade pela qual estão ingressando no país, e definem de antemão as possíveis atividades que os estrangeiros podem ou não exercer. Uma exceção são os vistos denominados específicos; como é o caso dos vistos concedidos aos estrangeiros descendentes de japoneses, dos estrangeiros casados com japoneses, dos coreanos do norte e do sul *oldcomers* que possuem residência permanente, ou dos estrangeiros *newcomers* que optaram pela residência permanente no Japão. Nos dois primeiros casos são concedidos os vistos *nihonjin no haigūsha tō* (visto de cônjuges ou filhos de japoneses) ou o visto *teijūsha* (visto de permanência temporária). No caso dos coreanos que se fixaram no Japão durante a Segunda Guerra Mundial, é concedido o visto *tokubetsu eijūsha* (permanência especial) e aos estrangeiros que se fixaram no Japão recentemente, o visto *eijūken* (permanente). Todos esses vistos permitem aos estrangeiros exercerem qualquer atividade, sem restrição quanto ao tipo de trabalho. Analisando as três maiores populações migrantes *newcomers* no Japão (chinesa, brasileira e filipina), temos a seguinte distribuição desses vistos. Entre as populações residentes que possuem o visto de cônjuge ou filhos de japoneses, 28,7% são brasileiros, seguidos da população filipina (22,0%) e chinesa (10,6%). Em relação ao visto de permanência temporária, a população brasileira é também a que possui a maior porcentagem, seguida da filipina e da chinesa. A porcentagem dos que possuem o visto permanente é maior entre a população chinesa (JAPAN IMMIGRATION ASSOCIATION, 2005). Esses dados sugerem que o número de vistos concedidos pela etnicidade japonesa é maior entre os brasileiros, enquanto o visto permanente, que não necessariamente está relacionado à etnicidade japonesa, é maior entre os chineses. A questão da etnicidade se torna mais clara quando fazemos uma análise detalhada dos que possuem o visto de cônjuges ou filhos de japoneses.

Verificando este visto concedido aos brasileiros, filipinos e chineses que entraram no Japão em 2004, temos os seguintes resultados. Na população brasileira, dos 21,3% que entraram com este visto, 9,1% são cônjuges de japonês e 90,9%, filhos de japoneses. Já no caso das populações filipina e chinesa, somente 3,4% e 1,09%, respectivamente, entraram no país com este visto. Dentre essa pequena porcentagem, 91,4% dos filipinos e 93,8% dos chineses são cônjuges de japoneses (JUDICIAL SYSTEM

DEPARTMENT, 2005a). A análise da porcentagem dos casamentos interétnicos entre japoneses e estrangeiros em 2001 confirmam os dados acima citados. A união entre filipinas e japoneses representa 22,4% do total de casamentos interétnicos em que noiva é estrangeira e o noivo japonês. Na união entre chinesas e japoneses a porcentagem é de 43,6%, e entre brasileiras e japoneses é de 1,1%. Já a união entre filipinos e japonesas representa 1,1%, entre chineses e japonesas 10,2%, e entre brasileiros e japonesas, 3,1% dos casamentos entre noivo estrangeiro e noiva japonesa (HEALTH AND WELFARE STATISTICS ASSOCIATION, 2003).

Em seu trabalho com as mulheres asiáticas, PIPER (2003) coloca que são vários os motivos que levam essas mulheres a se casarem com os japoneses que vão desde os motivos econômicos aos não econômicos. Uma vez casadas, elas trocam seu visto de residência temporária para o de residentes permanentes, o que as permite ampliar as possibilidades de trabalho. PIPER coloca que, em teoria, as mulheres asiáticas casadas com japoneses não teriam restrições quanto ao tipo de trabalho, mas que na prática os trabalhos a que elas realmente têm acesso são limitados aos de meio período (*part-time*) e, em caso de período integral, aos trabalhos não-qualificados e no setor de manufatura.

Entretanto, o fato dos descendentes de japoneses terem o acesso mais fácil aos trabalhos do que os demais estrangeiros, não significa que realizam trabalhos mais qualificados. Verificando as ocupações onde se concentram os brasileiros, fica evidente que 85,8% da sua população atua no setor de manufatura, realizando trabalhos não-qualificados nas indústrias eletroeletrônicas e automobilísticas.

Analisando a população ilegal no Japão, não podemos deixar de citar que muitos dos que estão nessa condição são estrangeiros asiáticos. Estar na ilegalidade significa que o estrangeiro entra no país clandestinamente, ou então com um determinado visto, geralmente o de turistas, e exerce atividades que não são permitidas por ele. Outra forma ilegal de permanência no país é aquela na qual, apesar de se ter o visto adequado à atividade que se executa, o estrangeiro permanece além do prazo permitido ou então entra com o visto de turista, permanecendo no país além do prazo (*overstayers*). Segundo dados mais recentes do *Judicial System Department* (2005), a população feminina ilegal era de 101.020, sendo 27,5% coreanas, 20,1% filipinas e 14,6% chinesas. Em relação à população filipina ilegal, 66,5% são mulheres. Dentre a população ilegal, 87,2% dos que tinham o visto de *entertainers* eram filipinos (JUDICIAL

SYSTEM DEPARTMENT, 2005b).

Os vistos que permitem aos estrangeiros trabalharem legalmente no país são os já citados vistos específicos (*nihonjin no haigūsha tō, teijūsha, eijūken, eijūsha no haigūsha, tokubetsu eijūsha*) e o visto de trabalho, que se restringe a 14 categorias de trabalho qualificado. Dentre os estrangeiros que possuem o visto de trabalho, verificamos que 33,7% dessa população tem permissão para trabalhar como *entertainers* (entretenimentos), sendo 89,7% dessa população migrantes asiáticos (JAPAN IMMIGRATION ASSOCIATION, 2005). Esses dados indicam ainda que 88,1% dos que possuem esse visto são filipinos, seguidos dos chineses (6,7%).

Em termos de distribuição da ocupação por sexo, verificamos que no ano de 2000, do total dos que estavam trabalhando na área de serviços, que inclui também os trabalhos como *hostess, entertainers* nas casas noturnas, 51,5% eram mulheres asiáticas (JAPAN IMMIGRATION ASSOCIATION, 2000). Esses dados fazem deduzir que parte da população com o visto legal de trabalho qualificado está inserida na indústria de entretenimentos, sendo grande parcela desta população asiática e feminina.

DOUGLASS (2000) enfatiza que o fato das mulheres asiáticas no Japão não estarem realizando trabalhos domésticos ou na área de saúde como enfermeiras, geralmente comum entre elas nos países como os Estados Unidos, Itália, Cingapura e Hong Kong, deve-se ao sistema de trabalho japonês desigual no que concerne ao gênero. Apesar de alguns segmentos da população feminina japonesa terem registrado melhorias no seu nível ocupacional e de renda, não houve grandes avanços no sistema de trabalho japonês. Segundo DOUGLASS, a contínua vulnerabilidade das mulheres japonesas no mercado de trabalho tem implicitamente funcionado como um mecanismo desinibidor na demanda pela força de trabalho feminino migrante.

Trabalhadoras brasileiras de kasseguis no Japão

Fazendo uma retrospectiva do movimento migratório para o Japão (fenômeno de kassegui), analisamos os trabalhos desenvolvidos pelas mulheres brasileiras no transcorrer dos anos.

Em meados da década de 80, através da mídia japonesa, há informações do início da migração de brasileiros descendentes de japoneses (ou nikkeis) rumo ao Japão (YOMIURI SHIMBUN, 1988). Os primeiros a emigrarem são os próprios imigrantes japoneses (*issei*), geralmente os que vieram ao Brasil após a II Guerra Mundial (MAINICHI SHIMBUN, 1990), e nikkeis que possuíam dupla nacionalidade, a japonesa e a brasileira. São

eles os primeiros brasileiros migrantes a executarem os trabalhos braçais rejeitados pelos japoneses. Os trabalhos eram considerados do tipo 3Ks (*kiken*: perigoso; *kitsui*: árduo; *kitanai*: sujo) e lhes rendiam um alto salário se comparado ao do Brasil. Verificamos nesse primeiro período da migração a presença também de uma parcela de mulheres imigrantes japonesas (*isseis*) e *nikkeis* brasileiras trabalhando como assistentes de enfermagem (*tsukisoifū*) nos hospitais (SHINOZUKA, 1991). A falta de mão-de-obra feminina para esse tipo de trabalho considerado árduo e pouco requisitado pelas japonesas é preenchida pelas brasileiras e algumas mulheres asiáticas. A entrada das mulheres brasileiras nesse setor deveu-se à implantação de um aparato legal que as permitiu trabalhar legalmente nos hospitais japoneses (SHINOZUKA, 1991). Como assistentes, as *nikkeis* chegavam a ter um ganho médio de 300 mil a 320 mil ienes mensais (o equivalente a 2.600 a 2.800 dólares) cumprindo, em média, 10 horas de trabalho diário (incluído 2 a 3 horas de trabalho). Segundo o levantamento feito por SHINOZUKA, essas mulheres *nikkeis* estavam na faixa etária de 50 a 60 anos, sendo a maioria delas casadas.

Em junho de 1990, quando entra em vigor a nova Lei de Imigração Japonesa, aumenta significativamente o número de *nikkeis* migrantes. Neste segundo período da migração, há o

aumento no número de migrantes *nikkeis* acompanhados de esposas e filhos. Nas regiões onde há grande concentração de brasileiros, as prefeituras oferecem serviços em português, facilitando o acesso às informações relacionadas ao dia-a-dia. Nas escolas públicas passam a ser oferecidas aulas de reforço às crianças brasileiras que não são proficientes em japonês (WATANABE e ISHI, 1995). Neste período, verifica-se também o aumento no número de mulheres brasileiras operárias (JAPAN IMMIGRATION ASSOCIATION, 1991-2000).

Em 1993, com a economia japonesa em crise, as indústrias (de automóveis, componentes eletrônicos) iniciam medidas de cortes de funcionários, diminuem as horas extras, fazem poucas contratações ou às vezes não fazem novos contratos, o que atinge também os trabalhadores brasileiros. As empresas são mais seletivas quanto a idade e fluência na língua japonesa, passando a contratar homens na faixa de 20 a 45 anos, com bom conhecimento da língua japonesa e boa habilidade no trabalho (MORI, 1995). Na Tab. 2, nota-se neste período um aumento de mulheres brasileiras nos setores de serviços, trabalhando como *caddy* em campos de golfe, como auxiliar de enfermagem nos hospitais, como camareiras e serviços gerais em hotéis, e ainda como empregadas domésticas (*kaseifu*).

Tabela 2 Ocupações das trabalhadoras brasileiras no Japão (%).

	1990	1992	1994	1996	1998	1999
Operários	79,0	76,5	73,5	79,0	83,0	83,6
Artistas	0,5	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Serviços	5,4	9,12	10,5	7,0	5,0	4,7
Escritório	10,6	9,0	10,0	9,0	7,6	7,1
Geral	2,4	3,5	3,5	2,9	2,3	2,2
Outros	2,1	1,8	2,4	2,0	2,0	2,3

Fonte: Japan Immigration Association (1991-2000)

Em 1999, o governo japonês reformula a Lei de Igualdade e Oportunidade de Empregos a Homens e Mulheres que dá direitos iguais aos trabalhadores de ambos os sexos, equiparando o salário das mulheres aos dos homens. Isto permitiu que as mulheres tivessem acesso ao trabalho noturno, período em que há remuneração maior (INTERNATIONAL PRESS, 1999). Talvez este tenha sido um dos atrativos para as mulheres procurarem pelos trabalhos em fábricas, setor em que, dentre os serviços desqualificados, ainda se pode obter os melhores salários.

Enquanto 83,6% das brasileiras trabalham como operárias nas indústrias automobilísticas e de componentes eletrônicos,

pouquíssimas possuem o visto de trabalho especializado para atuar em áreas como técnica, de saúde, jurídica, educacional, informática, etc. (JAPAN IMMIGRATION ASSOCIATION, 2000). Neste estudo abordamos o caso das *nikkeis* brasileiras que trabalham fora das fábricas, atuando como tradutoras/orientadoras de língua japonesa nas escolas públicas japonesas.

Coleta de dados e descrição dos sujeitos

Para realizarmos o levantamento dos dados relacionados a este mercado de trabalho e às brasileiras tradutoras/orientadoras de língua, foi escolhida a província de Aichi, onde se concentra

esse tipo de trabalho. Nesta província vivem 63.335 brasileiros, cerca de 22,1% do total de brasileiros no Japão. Eles estão concentrados nas cidades de Toyohashi, Toyota e Nagoya (capital da província) (AICHI-KEN KENMIN SEIKATSUBU KOKUSAIKA, 2005). Nesta província se encontra a matriz da indústria automobilística Toyota. É nesta empresa e nas suas subsidiárias onde milhares de trabalhadores japoneses e brasileiros da região estão empregados.

Os dados começaram a ser coletados durante os meses de maio, junho e agosto de 2003, período em que a pesquisadora também trabalhava como tradutora/orientadora, e em fevereiro de 2004 e janeiro de 2005. As entrevistas feitas com 14 profissionais brasileiras abordaram condições de trabalho, exigências profissionais, conteúdo da atividade, perspectivas profissionais e relação entre família e trabalho. Através de informações da secretaria de educação foi realizado um levantamento sobre o funcionamento desse sistema de trabalho em um determinado município. Realizou-se também a coleta de dados através das *home pages* oficiais e das participações em grupos de estudos relacionados aos estrangeiros em Aichi.

O tempo de residência no Japão das entrevistadas variava de 2 anos e oito meses a 14 anos. Doze migraram ao Japão com idade entre 21 e 37 anos e outras duas entrevistadas, com idade de 16 e 18 anos. No período de coleta de dados, dentre as 14 entrevistadas, a mais nova tinha 27 anos e a mais velha, 47 anos, sendo a média de idade 34,6 anos. Em relação ao estado civil das entrevistadas, seis eram solteiras e oito casadas, sendo que três delas haviam contraído matrimônio antes de irem ao Japão. Após a migração, cinco entrevistadas vieram a se casar no Japão, duas delas com japoneses, uma com indonésio e as demais com brasileiros. Exceto uma das casadas, todas têm filhos e em idade escolar.

No início da migração, sete entrevistadas foram ao Japão como bolsistas e sozinhas, as sete restantes foram acompanhadas por familiares.

Orientadora e tradutora de línguas japonesa e portuguesa: trabalho basicamente feminino

Como mencionado anteriormente, a grande parte da população feminina brasileira ativa trabalha como operárias nas indústrias japonesas. Uma pequena parcela trabalha no setor de escritório (7,1%) e uma outra pequena parcela, no setor de serviços (4,7%) (JAPAN IMMIGRATION ASSOCIATION, 2000). Apesar de não muito visível, temos uma certa população que possui o visto de trabalho qualificado e atua nas áreas médica,

jurídica, educacional, técnica, de comunicação, de informática e outros (Fig. 1).

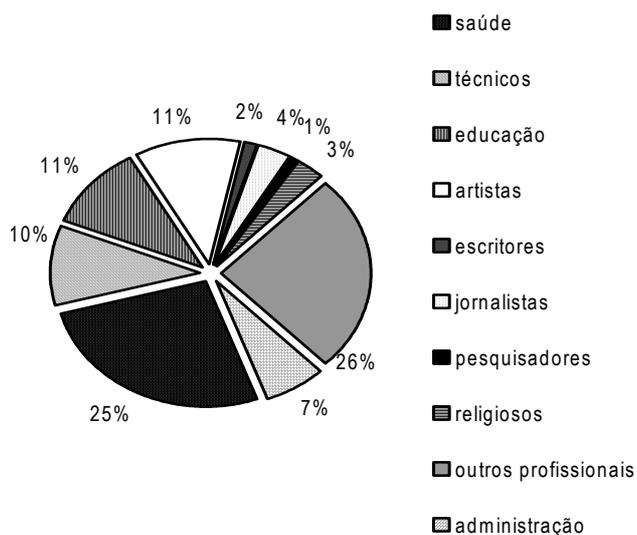


Figura 1 Distribuição das ocupações das mulheres brasileiras com o visto de trabalho qualificado.
Fonte: Japan Immigration Association (2000)

No presente trabalho, é feito um levantamento das mulheres que têm o visto denominado específico e realizam trabalho especializado. Se observarmos, não são poucos os brasileiros que, apesar de terem o nível universitário, trabalham nas fábricas ou, então, que eram profissionais liberais no Brasil mas que também estão nas fábricas japonesas atuando como operários (HAMAMATSUSHI KIKAKU KOKUSAI KORYUSHITSU, 1998).

Dentre essa população trabalhadora e migrante, há os que são autônomos, como comerciantes, empreendedores nas áreas de alimentação, importação, serviços, educação, todos voltados à prestação de serviços à comunidade brasileira no Japão (HIGUCHI e TAKAHASHI, 1998; JOMO SHIMBUN, 1997). São empreendimentos que poderíamos considerar como voltados ao mercado de trabalho e ao consumo étnico. Fora deste mercado, temos o trabalho de tradutoras/orientadoras de língua japonesa e portuguesa voltado a alunos estrangeiros e suas famílias que é respaldado pelas instituições governamentais japonesas.

Estrutura do trabalho

Como foi colocado anteriormente, o aumento de crianças estrangeiras nas escolas públicas levou o Ministério da Educação, Cultura, Esporte, Ciências e Tecnologia a adotar medidas de

apoio às crianças estrangeiras que não eram proficientes na língua japonesa. Uma delas foi a inserção de um profissional bilíngüe (tradutora/orientadora de línguas) para apoiar os alunos estrangeiros no seu aprendizado (utilizo a expressão as tradutoras/orientadoras de línguas no feminino pois a grande maioria é de mulheres). Surgiu da necessidade das escolas públicas japonesas terem uma profissional que fosse proficiente nas duas línguas (geralmente japonês e português, ou japonês e espanhol), que fizesse o intercâmbio entre a escola, alunos estrangeiros e seus familiares, que orientassem as crianças estrangeiras nos estudos da língua japonesa e matérias escolares, e que ainda ajudasse esses alunos na adaptação escolar. Há mais de 10 anos, quando o número de alunos estrangeiros nas escolas públicas começou a aumentar, algumas prefeituras locais e a província de Aichi passaram a empregar essas profissionais. No caso de Aichi, a própria província contratou quatro profissionais para atuar em quatro diferentes regiões. O contrato é de três anos, sem nenhuma possibilidade de recontração. Quando iniciaram a contratação dessas profissionais, todas eram ex-bolsistas que haviam vivido em Aichi, estudando ou estagiando.

No caso das tradutoras/orientadoras contratadas pelas prefeituras, elas ocupam o cargo por meio de indicações ou de entrevistas e provas. As exigências para uma profissional se candidatar a este cargo são mínimas. Primeiro, ser proficiente nas duas línguas e segundo, saber lidar com crianças (gostar de crianças), como consta no anúncio da *homepage* da prefeitura de Anjo (<http://www.city.anjo.aichi.jp/kakuka/gakkyo/kyouiku/>).

O local de trabalho, tanto das profissionais da prefeitura como da província, são as escolas públicas japonesas. As secretarias de educação fazem um roteiro das escolas que requerem o trabalho das orientadoras. Diariamente são realizadas de uma a duas visitas às escolas. No caso das contratadas pela província, seu trabalho consiste em visitar todas as escolas públicas primárias e ginásias da sua região, onde há alunos estrangeiros necessitando de orientação ou tradução. Já para as contratadas pelas prefeituras, as visitas se restringem às escolas do seu município.

Nas escolas públicas, as orientadoras realizam os mais variados trabalhos. Dão aulas de reforços de japonês, às vezes de português e aulas das matérias escolares aos alunos brasileiros, traduzem boletins escolares, avisos escolares, recados aos pais e dos pais às escolas, orientam os alunos brasileiros não-adaptados na escola, enfim, tudo que possa estar relacionado à educação do aluno brasileiro. Um exemplo é o caso

de Silvana que estava há um ano e oito meses neste serviço e havia sido contratada pela província.

Estudo de caso 1

Silvana (27 anos) foi pela primeira vez ao Japão como estudante bolsista da província e permaneceu no país por um ano. Retorna ao Brasil e meses mais tarde volta ao Japão, agora para trabalhar como orientadora/tradutora de línguas. Sua função é basicamente a de visitar as escolas onde há alunos brasileiros, alunos de língua espanhola ou então filipinos, que necessite de algum tipo de reforço escolar. Diariamente Silvana visita de uma a duas escolas e trabalha cinco vezes por semana. Como são várias as escolas a serem visitadas mensalmente, muito dificilmente Silvana vai à mesma escola todas as semanas. Como ela mesma coloca, é difícil fazer um acompanhamento regular aos alunos que estão em processo de aprendizado, pois muitas vezes ela só consegue rever os mesmos alunos um mês, ou então, muitos meses depois.

Qualificação educacional e profissional das entrevistadas

Durante o trabalho de campo, foram realizadas entrevistas com orientadoras contratadas pela província e pelas prefeituras. Apesar da pouca exigência nos requisitos para se ocupar tal cargo, verifica-se que, exceto duas, todas as demais tinham o grau universitário. Apesar das formações serem bastante variadas, a grande maioria é da área de Humanas (Direito, História, Letras, Artes Plásticas, etc.). Poucas são as que chegaram a atuar na área de sua especialização no Brasil, sendo padrão o fato de muitas delas terem deixado o país logo que se formaram. Como foi dito anteriormente, das 14 pessoas entrevistadas, sete delas estiveram pela primeira vez no Japão como estudantes bolsistas das províncias japonesas ou do ministério da educação japonês. Terminado o prazo da bolsa, resolveram permanecer no país trabalhando, às vezes como operárias em fábricas. As que não foram bolsistas passaram primeiro pela experiência nas fábricas e, antes de serem contratadas como tradutoras/orientadoras, estavam de alguma forma envolvidas com o trabalho de tradução ou ensino.

Estudo de caso 2

Sandra (30 anos), após concluir o colegial em 1990, deixa o Brasil para trabalhar na fábrica de automóveis, no Japão. Trabalha por 3 anos e retorna ao Brasil, onde volta a estudar. Faz um curso profissionalizante na área de informática e, em 1995,

retorna ao Japão para trabalhar como operária. Sendo proficiente em japonês, passa a ser solicitada a fazer traduções na fábrica. Em 2000, começa a fazer traduções do japonês/português dos manuais de computador para uma NPO (*Non Profit Organization*) japonesa. Em meados desse mesmo ano, é convidada a trabalhar como tradutora/intérprete num curso de informática voltado aos brasileiros e oferecido por essa mesma NPO. Sendo o curso de final de semana, durante a semana segue trabalhando na fábrica. Há um ano, cansada do trabalho na fábrica, resolve deixá-lo. Através de amigos japoneses, fica sabendo que uma determinada prefeitura oferecia vagas para orientadora/tradutora. Presta o exame para este cargo, e no mês de outubro de 2003 é contratada.

Como Sandra, outras profissionais que antes trabalhavam em fábricas, faziam também algum trabalho de tradução ou de ensino (português aos japoneses ou então japonês aos brasileiros nas prefeituras), como um extra.

As tradutoras/orientadoras entrevistadas trabalham em média de 5 a 6 horas por dia, de 3 a 5 vezes por semana. Em muitos casos o ganho é por hora, sendo o salário bastante variável, mas pode-se dizer que gira em torno de 2.000 a 2.500 dólares mensais. Em muitos casos, o período de férias e feriados escolares não é remunerado.

Condição de trabalho

O tempo de trabalho das profissionais nesta área varia de prefeitura para prefeitura, pois, em algumas delas, não se renovam os contratos de trabalho. Na população entrevistada, as novatas tinham 6 meses de trabalho e as veteranas, mais de 10 anos de trabalho. O fato de estarem há mais tempo neste trabalho não traz muitos benefícios. O que se pôde verificar é que a denominação do contrato muda com um certo tempo de trabalho, mas a contratação continua a ser temporária.

Estudo de caso 3

Um dos exemplos é o caso de Diva (39 anos). Ela foi pela primeira vez ao Japão como bolsista de província, em 1995. Antes de retornar ao Brasil, fica sabendo de vaga de orientadora/tradutora numa determinada cidade, entra em contato com a secretaria de educação e automaticamente é contratada. Está neste emprego há 8 anos, e apesar de terem mudado a denominação de seu cargo e ter tido um pequeno aumento no salário, o seu contrato continua a ser temporário. Desde que assumiu este cargo, o conteúdo de seu trabalho não mudou. Até o ano anterior à realização desta entrevista, era a única neste

emprego. Mas, devido à reclamação de um pai de aluno brasileiro em relação à sua atuação, a secretaria de educação da cidade contrata mais um brasileiro, formado no colégio do Japão. Apesar de escolaridade estar abaixo da de Diva e ser inexperiente no trabalho, esse novo orientador/tradutor recebe o mesmo salário.

Assim com Diva, Elza (11 anos de trabalho), Maria (10 anos de trabalho), Érika (7 anos de trabalho), Sílvia (6 anos de trabalho), Regina e Marina (5 anos de trabalho) atuam há muitos anos nesta ocupação, e nunca houve alguma mudança quanto às suas posições dentro da secretaria de educação. Continuam a cumprir as mesmas funções, mas em alguns casos, com um pequeno aumento nos salários, mas sem nenhuma perspectiva de carreira no local de trabalho.

Apesar de estarem trabalhando há muito tempo, não há a garantia de que não serão dispensadas caso o número de alunos brasileiros diminua ou as políticas de educação destinada ao estrangeiro mude. Como Marina diz: "vou trabalhar até quando me disserem que não precisam mais de mim".

É bem verdade também que muitas estão satisfeitas com o trabalho. Como muitas das entrevistadas colocam, é um trabalho que tem como ideal, se não de mudar, pelo menos o de melhorar a qualidade de ensino oferecido aos alunos brasileiros no Japão. A baixa perspectiva de ascensão profissional parece ser compensada pelo papel social que as entrevistadas identificam no trabalho que realizam.

Isoladas profissionalmente

Apesar das tradutoras/orientadoras estarem vinculadas à secretaria de educação, todas elas trabalham nas escolas públicas, onde realizam visitas diárias. As profissionais dificilmente trabalham juntas numa mesma escola. A tendência é trabalharem isoladamente, sem nenhum aperfeiçoamento na sua área de atuação. Enquanto periodicamente são realizados *workshops* aos professores japoneses (*kahai*) que são responsáveis pelos alunos estrangeiros, raras são as oportunidades dessas orientadoras também participarem desses encontros ou então de encontrarem outros meios de se aperfeiçoarem. O caso de Selma expressa a insegurança de trabalhar isoladamente, sem apoio profissional.

Estudo de caso 4

Selma (29 anos) havia iniciado o seu trabalho como orientadora/tradutora há dez meses antes de ser entrevistada. Até então trabalhava em fábrica. Para cuidar de seu filho, resolveu procurar outro trabalho que fosse mais flexível em termos de

horário. Foi contratada pela prefeitura para auxiliar a professora japonesa responsável por alunos estrangeiros, mas sentiu-se insegura ao assumir o cargo. Tem dificuldades em traduzir informativos da escola para os pais e ensinar matérias mais complexas aos alunos. Isolada dentro da escola, apesar dessas dificuldades, não encontra meios de se aperfeiçoar. Como Selma diz, “este trabalho está sendo um desafio. Quando apareceu este serviço, eu não tinha confiança (em relação aos conhecimentos de japonês)... para fábrica, para as coisas que você precisa eu falo bem (o japonês), eu entendo tudo, e as pessoas falam, vai, você vai conseguir; eu fui, mas não tenho gabarito para isso, mas como tinha mais pessoas no meio (para serem selecionadas), eu pensei, eles vão escolher uma pessoa. Não tenho o que perder. Aí eles me escolheram. Aí eu tentei, estou lá na escola, mas é difícil, porque você vê, são mundos diferentes (escola e fábrica)... o pouquinho que você sabe ou bastante que você sabia para a fábrica, se torna nada lá, (dentro da escola). Então, é muito difícil... Mas fica difícil, você fica consciente do quanto você precisa do estudo e do quanto você não tem...”

Rede de informação

Como foi dito anteriormente, a forma como as candidatas a este cargo obtêm informações sobre vagas existentes é através de amigos japoneses, ex-profissionais na área ou através das home page das prefeituras. Devemos citar que as informações que partem de ex-profissionais na área estão inseridas numa rede informal dos ex-bolsistas que mantêm contatos entre si. Trocam informações sobre esse trabalho, sobre candidatas à procura do emprego, vagas oferecidas, indicações de uma amiga a uma das vagas, etc. São poucas as prefeituras que anunciam a vaga através na homepage. A pedido da própria secretaria de educação, muitas vezes a orientadora é escolhida por indicação da pessoa que deixa o cargo. Isso, de certa forma, significa dizer que as vagas são limitadas a um certo de grupo de pessoas.

Trabalho e família: motivos que levam à escolha deste trabalho

As motivações que levam as entrevistadas a escolher este trabalho são diferentes entre as mulheres que começaram a trabalhar depois de passar pela experiência em fábrica e as ex-bolsistas. Para as que estão casadas, com filhos e que passaram pelas fábricas, este trabalho foi uma maneira de conciliar seu papel profissional, de mãe e de esposa, como podemos ver no caso de Marina.

Estudo de caso 5

Marina (42 anos) foi ao Japão há 14 anos. Acompanhada de seu marido e uma filha de 4 anos, logo que chegou, começou a trabalhar em fábrica, deixando sua filha aos cuidados de uma babá. O horário de trabalho de Marina e de seu marido impossibilitava o uso das creches japonesas ou então das pré-escolas. O casal saía para o trabalho antes dessas pré-escolas começarem a receber as crianças e voltavam após o horário escolar. Depois de onze anos na fábrica, Marina engravidou e abandonou esse serviço. Não desejando deixar seu filho aos cuidados de uma babá, como aconteceu com sua filha, resolveu não voltar a trabalhar. Depois de dois anos e meio desempregada, uma amiga que trabalhava como orientadora/tradutora e que engravidara, indicou este cargo a Marina. Com um horário de trabalho bem mais flexível (das 8:30h às 15:30h) que o da fábrica, Marina aceitou este novo emprego. Está há cinco anos neste serviço e satisfeita. Segundo Marina, este trabalho permite estar com seus filhos quando estes estão em casa, dedicar-se ao trabalho doméstico e ao seu marido.

O mesmo se pode dizer de Karina, Erika, Maria e Sandra. Todas tinham filhos com menos de 6 anos de idade quando começaram a trabalhar como tradutoras/orientadoras.

Devemos ainda dizer que a motivação que as fazem optar por esse trabalho não é somente o horário flexível. Neste trabalho, elas se sentem valorizadas pelo que fazem, além de sentirem uma melhora no seu *status* ocupacional. Nas palavras de Marina:

“Não é para me gabar, mas eu acho que eles estão me dando bastante valor, porque, eles falam que se eu não estivesse no serviço que estou, eles não saberiam o que fazer. Então, é o que eu ouço sempre, assim, eu posso me valorizar no que estou fazendo. Porque eles me valorizam... eu procuro ajudar de todas as maneiras, tudo o que eles me pedem, na medida do possível, eu faço...”.

Muitas, mesmo que deixem de trabalhar como orientadora/tradutora, não pensam mais em voltar ao trabalho nas fábricas.

Para as entrevistadas ex-bolsistas, esse trabalho foi uma oportunidade de permanecerem ou retornarem ao Japão, agora empregadas num trabalho qualificado.

Estudo de caso 6

Elza (38 anos) foi ao Japão pela primeira vez em 1987, como bolsista da província. Estudou por um ano e logo em seguida voltou ao Brasil. Em 1989, Elza conseguiu uma bolsa de

estudos do ministério da educação japonês para se aperfeiçoar na área de artes plásticas. Terminado o período da bolsa, ela se transferiu de universidade e, com seu próprio financiamento, ingressou no curso de pós-graduação. Nesse período, seu professor a indicou para o trabalho de orientadora/tradutora na prefeitura local. Passaram-se 11 anos desde que foi contratada neste serviço. Para Elza, esse trabalho foi uma oportunidade de se empregar no Japão, tendo um bom salário. Elza comenta: "Um dia desses comentei com minha mãe que minha sogra disse que eu ganhava muito bem".

Quando perguntadas se esse trabalho traz algum benefício à sua formação profissional, independentemente da área de conhecimento, todas respondem que sim, pois argumentam que poderão se valer desta experiência de alguma forma, num futuro próximo. Como responde Silvana: "Tenho consciência de que o emprego é temporário, portanto, pretendo absorver as informações necessárias para usar posteriormente estou pensando em adquirir experiência para, num futuro próximo, ser uma profissional na área de consultoria".

Outras completam dizendo que está sendo válido não somente no âmbito profissional, mas também como uma experiência de vida, como é o caso de Carolina (27 anos) que diz: "Não somente no profissional, mas também à minha própria pessoa. Está sendo uma lição de vida".

Conclusão

Há um discurso ambivalente emitido pelas escolas e secretaria de educação que dizem valorizar o trabalho dessas profissionais, mas que, ao mesmo tempo, não lhes asseguram os direitos e deveres de uma educadora, apesar da formação educacional e o tempo de trabalho no país de origem e no Japão. Neste discurso ambíguo, algumas das entrevistadas sentem-se reconhecidas e estão satisfeitas com esse trabalho, uma vez que conseguem lidar com seus diferentes papéis sociais: o de profissional, esposa e mãe. Mas analisando do ponto de vista estrutural, podemos dizer que as entrevistadas são profissionais que não estão se aprimorando e, em consequência disso, estão sendo deixadas do lado de fora do mercado de trabalho cada vez mais competitivo, tanto no Brasil como no Japão. Como coloca

RAGHURAM e KOFMAN (2004), mesmo as migrantes podendo realizar os trabalhos qualificados, não significa necessariamente que elas possam se utilizar inteiramente das qualificações profissionais trazidas consigo. As medidas políticas de alguns países receptores em relação aos trabalhos qualificados reconhece a importância da qualificação feminina no contexto migratório, mas dificilmente validam essas qualificações. Em decorrência disso, as migrantes dificilmente têm acesso aos trabalhos qualificados que sejam correspondentes à sua formação. Os trabalhos que conseguem geralmente são distintos da sua real capacitação. Esta desqualificação profissional não é neutral em termos de gênero, pois devido ao estereótipo que se tem dos papéis sociais femininos e masculinos, as mulheres são particularmente mais afetadas.

Com base nas análises das condições de trabalho, percebe-se também que, muito restrito às necessidades das famílias migrantes brasileiras, ele só tem sentido enquanto houver a necessidade de orientar as crianças brasileiras e suas famílias. Assim, apesar de especializado e rentável, é um mercado de trabalho instável, assim como é o mercado de trabalho desqualificado. Muito aquém de uma perspectiva profissional; mesmo com muitos anos de atuação, as entrevistadas continuam a fazer o mesmo tipo de trabalho, em certos casos, com um pequeno aumento de salário.

Com relação ao acesso a este mercado de trabalho, verificamos que está restrito aos latino-americanos descendentes de japoneses e aos nipônicos que entendem uma dessas línguas. A profissional tradutora/orientadora não faz parte do corpo docente das escolas, e sendo uma profissional de contratação temporária não tem nenhuma perspectiva de carreira dentro da secretaria de educação.

Agradecimentos

Agradeço a todas as tradutoras/orientadoras que, na correria do seu dia-a-dia, gentilmente me cederam o seu tempo para uma conversa franca e estimuladora. Agradeço também ao Edson I. Urano e à Fátima H. Kamata pelos valiosos comentários. Sem a cooperação de todos eles, não teria sido possível realizar este trabalho.

YAMAMOTO, L.E. (2006). Occupational deskilling: Japanese-Brazilian migrant women in Japan. *Revista do Departamento de Geografia*, n. 18, p. 16-27.

Abstract: The structure of labor participation is segmented by ethnicity and gender lines. As a result ascribed characteristics such as race and gender put migrant groups into marginal position and into different hierarchical segments of the labor market. Consequently those mechanisms push migrant women into casual and informal jobs. In this paper, issues related to Japanese migration policy and its influence on migrant women's work conditions is analyzed. The work conditions between Brazilian migrant women and women from Asian countries are also analyzed. At the first part of the paper, we analyze how migratory policies influence on migrant's insertion into labor market and in the second part, case studies about Brazilian migrant women, who were engaged in skilled jobs (translator/advisor), are described. The issues focused were work conditions, job perspective, and relations between family and work. Although this work is skilful and profitable, it takes part of an unstable work market, too for form a professional perspective due to its low valuation by the Japanese government.

Keywords: Women migration, Occupational mobility, Occupational skill

Recebido em 16 de agosto de 2005, aceito em 12 de outubro de 2006.

Referências

- AICHI-KEN KENMIN SEIKATSUBU KOKUSAIKA (2005) *Aichiken nai no gaikokujin torokusha no jokyō*. Disponível em: <<http://www.pref.aichi.jp/kokusai/tourokusyasuu/16touroku.html>>. Acessado em 11 julho 2005.
- ANJOSHI KYOIKU IINKAI (2004) *Porutogarugo gogaku sodan'in wo boshu shiteimasu*. Disponível em: <<http://www.city.anjo.aichi.jp/kakuka/gakkyo/kyoiku/>>. Acesso em: 25 agosto 2004.
- CAMPANI, G. (1995) Women migrants: from marginal subjects to social actors. In: Robin Cohen (ed.) *The Cambridge Survey of world migration*. Cambridge, Cambridge University Press. p. 546-50.
- CASTLES, S.; MILLER, M.J. (1993) *The age of migration - International Population Movements in the Modern World*. London, MacMillan Press. 338p.
- DOUGLASS, M. (2000) The singularities of international migration of women to Japan: past, present and future. In: Douglass, M.; Roberts, S.G. (eds.) *Japan and global migration: Foreigner workers and the advent of a multicultural society*. London, Routledge. p. 91-119.
- HAMAMATSUSHI KIKAKUBU KOKUSAI KORYUSHITSU (1998) Hamamatsushi ni okeru gaikokujin no seikatsu jittai • ishiki chosa. In: H. Komai (ed.) *Shinrai teijusha gaikokujin shiryōshusei (gekan)*. Tokyo, Akashi Shoten. p. 285-677.
- HEALTH AND WELFARE STATISTICS ASSOCIATION (2003) Vital statistics occurring in Japan - *Vital Statistics including Foreigners*. Tokyo, Statistics and Information Department. p. 146-165.
- HIGUCHI, N.; TAKAHASHI, S. (1998) Zainichi burajiru shushinsha no esunikku bijinesu: kigyōka kyōkyū shisutemu no hatten to shijō no hirogari wo chushin ni. *Ibero America Kenkyū*, v. 20, n.1, p.1-15.
- HUGO, G. (1995) International Labor Migration and the Family: Some Observations from Indonesia. *Asian and Pacific Migration Journal*, v. 4, n.2-3, p. 273-301.
- INTERNATIONAL PRESS (1999) Mudança na lei muda o perfil de kassegui. *International Press*, 17 de abril de 1999. Caderno Comunidades.
- JAPAN IMMIGRATION ASSOCIATION (1991~2005) *Zairyū Gaikokujin Tokei*, Tokyo.
- JOMO SHINBUM (1997) *Samba no machi kara – gaikokujin to tomo ni ikiru Gunma Oizumi*. Gunma, Jomo Shinbunsha. 216p.
- JUDICIAL SYSTEM DEPARTMENT (2005a) *Annual Report of Statistics on Legal Migrants*. Tokyo: Minister's Secretariat, Ministry of Justice.
- JUDICIAL SYSTEM DEPARTMENT (2005b) *Honho ni okeru fuho zannryūshasu ni tsuite (heisei 17nen 1chigatsu tsuitachi genzai)*. Disponível em: <www.moj.go.jp/PRESS/0503281/050328-1.html>. Acesso em 6 de julho de 2005
- KOFMAN, E. (1999) Female 'Birds of Passage' a Decade Later: Gender and immigration in the European Union. *International Migration Review*, v.33, n.2, p.269-299.
- LAMPHERE, L. (1986) Working Mothers and Family Strategies: Portuguese and Colombian Immigrant Women in a New England community. In: Simon, R.J.; Brettell, C. (eds.) *International Migration: The female experience*. Totowa, N.J., Roman & Allanheld. p. 266-283.
- MAINICHI SHINBUM (1990) *Jipangu – Nihon o mezasu gaikokujin roudōsha*. Tokyo: Mainichi Shinbun. p. 223-246.

- MORI, K. (1995) Burajiru kara no nikkeijin dekasegi no tokucho to sui. In: Masako Watanabe (ed.) *Dekasegi Nikkei Burajirujin-Ronbun hen*. Tokyo, Akashi Shoten. p. 491-546.
- PIPER, N. (2003) Wife or worker? Worker or wife? Marriage and cross-border migration in contemporary Japan. *International Journal of Population Geography*, v.9, p.457-469.
- RAGHURAM, P.; KOFMAN, E. (2004) Out of Asia: skilling, re-skilling and deskilling of female migrants. *Women's Studies International Forum*, v. 27(2), p.95-100.
- SHINOZUKA, E. (1991) Tsukisoifu to shite hataraku nikkei burajiru fujin: gaikokujin rodo tono kanren wo saguru. *Keizai no Henka to Rodo Shijo: Gaikokujin Rodosha no Ukeire to Nihon no Rodo Shijo*. Koyo Sokushin Jigyodan. p. 38-57.
- STIER, H. (1991) Immigrant women go to work: analysis of immigrant wives' labor supply for six Asian groups. *Social Science Quarterly*, v. 72, n.1, p. 67-82.
- TACOLI, C. (1999) International migration and the restructuring of gender asymmetries: Continuity and change among Filipino labor migrants in Rome. *International Migration Review*, v.33, n.3, p.658-682.
- UNITED NATIONS SECRETARIAT (1995) The international migration of women: An overview. In Department for Economic and Social Information and Policy Analysis Population Division (ed.) *International Migration Policies and the Status of Female Migrants*. New York, United Nations. p. 1-10.
- WATANABE, M.; ISHI, A. (1995) Nikkei burajirujin [dekasegi] no yukue. In: Masako Watanabe (ed.) *Dekasegi Nikkei burajirujin-ronbun hen*. Tokyo, Akashi Shoten. p.607-625.
- WILLIS, K. D.; Yeoh, S.A.B. (2000) Gender and transnational household strategies: Singaporean migration to China. *Regional Studies*, v.34, n.3, p.253-264.
- YOMIURI SHINBUM (1988) Burajiru no nihonjin - shunyu o motomete kaigai ryushutsu, *Yomiuri Shinbum*, 18 de outubro de 1988.
- ZLOTNIK, H. (1995) Migration and the Family: The female perspective. *Asian Pacific Migration Journal*, v.4, n.2-3, p.253.