

**CÁSSIO YUZO SHIRAISHI**

**ANÁLISE COMPARADA DO DIREITO DO TRABALHO DO BRASIL E  
DO JAPÃO**

**Assis/SP**

**2014**



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**CÁSSIO YUZO SHIRAISHI**

**ANÁLISE COMPARADA DO DIREITO DO TRABALHO DO BRASIL E  
DO JAPÃO**

Trabalho apresentado ao Programa de  
Iniciação Científica do Instituto Municipal  
de Ensino Superior de Assis – IMESA e à  
Fundação Educacional do Município de  
Assis -FEMA

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Linha de Pesquisa: Ciências Sociais e Aplicadas

Assis/SP

2014

## FICHA CATALOGRÁFICA

SHIRAISHI, Cássio Yuzo.

Análise Comparada do Direito do Trabalho do Brasil e do Japão / Cássio Yuzo Shiraishi.  
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2014.

29 p.

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Programa de Iniciação Científica – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis –  
IMESA.

1. Imigração. 2. Direito Comparado. 3. Japão.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

**CÁSSIO YUZO SHIRAISHI**

**ANÁLISE COMPARADA DO DIREITO DO TRABALHO DO BRASIL E  
DO JAPÃO**

Trabalho apresentado ao Programa de Iniciação Científica do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis -FEMA analisado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** Luiz Antonio Ramalho Zanoti

**Analisador (a):** \_\_\_\_\_

**Assis/SP**

**2014**

## DEDICATÓRIA

*À Élen Ângela Silva*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço e dedico este trabalho a minha esposa Élen Ângela Silva, pelo amor, companheirismo, felicidade e motivação que me proporciona todos os dias.

Aos meus pais, minha irmã, que sempre me auxiliaram em todos os momentos de minha vida para que eu pudesse realizar o melhor possível.

Ao professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti pela orientação e dedicação transmitida durante todo o programa de iniciação científica.

Agradeço a todos os colegas de curso que de forma direta ou indireta contribuíram para este trabalho.

## RESUMO

O presente trabalho pretende analisar, de forma comparada, os institutos jurídicos trabalhistas do Brasil e do Japão. Os brasileiros residentes no Japão formam a terceira maior colônia de estrangeiros do país, com cerca de 230 a 250 mil pessoas. São os chamados Dekasseguis. A emigração Dekassegui é resultado da crise econômica financeira dos anos 80, onde os altos índices de inflação e desemprego foram características da época, no Brasil. A instabilidade econômica fez com que muitos descendentes de japoneses fizessem o “retorno” ao Japão. A maioria dessas pessoas vai ao Japão em busca de trabalho e melhores salários. Com tão grande contingentes de brasileiros lá residentes, é necessário entender como funciona o sistema jurídico trabalhista japonês, suas relações de trabalho e seus institutos jurídicos.

### **Palavras-chave:**

Imigração; Direito Comparado; Japão

## **ABSTRACT**

The present study intends to analyze, on a comparative basis, labor legal institutions in Brazil and Japan. Brazilians residing in Japan make up the third largest colony of foreigners in the country, with about 230-250 thousand people. They are called dekasseguis. The Dekassegui emigration is the result of the financial and economic crisis of the 80s, where high rates of inflation and unemployment were characteristic of the era in Brazil. The economic instability has caused many Japanese descendants do the "return" to Japan. Most of these people going to Japan in search of work and better salaries. With such a large contingent of Brazilians living there, it is necessary to understand how the Japanese labor legal system, their working relationships and their legal institutions function.

### **Keywords:**

Immigration, Comparative Law, Japan



## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO À TEMÁTICA DOS <i>DEKASSEGUIS</i> .....	8
2.	O ESTUDO DE DIREITO COMPARADO .....	12
3.	ANÁLISE COMPARATIVA BRASIL X JAPÃO.....	14
3.1.	Pagamento de salário.....	19
3.2.	Salário mínimo .....	20
3.3.	Jornada de trabalho e dias de descanso .....	21
3.4.	Gratificação extra para as horas-extras, trabalhos em dias de descanso ou feriados e trabalhos noturnos .....	22
3.5.	Férias renumeradas anuais.....	24
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	28
	REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS .....	29

## 1. INTRODUÇÃO À TEMÁTICA DOS *DEKASSEGUI*S

As relações diplomáticas entre Brasil e Japão foram estabelecidas em 1895, com o Tratado de Amizade, Comércio e Navegação. Assim, inicia-se a vinda dos japoneses ao Brasil, com a chegada do primeiro grupo de imigrantes japoneses ao Brasil em 1908, cheios de esperança de uma vida nova, a bordo do navio Kasato-Maru. Neste ano de 2014, comemorou-se os 106 anos do começo da imigração japonesa ao Brasil.

A partir da década de 1980, diante das dificuldades que o Brasil enfrentava com os altos índices de inflação e desemprego, muitos brasileiros decidem migrar ao Japão em busca de melhores condições de vida e de trabalho. São os chamados *dekasseguis*.

O termo “*Dekassegui*”, de acordo com Sasaki (2009), advém da massificação do fluxo de brasileiros no Japão, onde o governo, a sociedade japonesa e até mesmo os migrantes acreditavam ser uma imigração temporária. Por isto, o emprego do termo *Dekassegui*, que no contexto da imigração remetia a algo temporário, trabalhar e após voltar ao lugar de origem. Assim, o termo foi utilizado para denominar os brasileiros descendentes de japoneses que passam a imigrar para o Japão em busca de melhores oportunidades de trabalho. Além disso, o retorno à terra dos ancestrais, o mito do retorno ao país de origem é uma forte motivação para os *dekasseguis* procurarem o Japão para melhores condições financeiras.

Conforme Ocada (2006), a emigração *dekassegui* é resultado da crise econômica brasileira dos anos 80, onde os altos índices de inflação e a crescente taxa de desemprego foram características da época. A instabilidade econômica que o Brasil vivia fez com que vários descendentes de japoneses fizessem o “retorno” ao Japão. Dentre estes diferentes fluxos migratórios, a emigração de trabalhadores brasileiros rumo ao Japão – os chamados *dekassegui* – apresenta uma peculiaridade que a distingue dos demais casos. Trata-se de uma migração seletiva,

aberta apenas aos descendentes de imigrantes japoneses (Nikkeis), que no passado chegaram aos países da América Latina.

Além da crise econômica vivida no Brasil, a falta de mão de obra não especializada, em meados da década de 80, fez o Japão recrutar trabalhadores de nacionalidade japonesa e com dupla nacionalidade (brasileira e japonesa) para atuar principalmente em empregos subalternos a fim de driblar a crise brasileira. Os empregos que esses dekasseguis inicialmente iam trabalhar, no Japão, eram caracterizados como “3K” – *Kitanai* (sujo), *Kiken* (perigoso) e *Kitsui* (penoso), geralmente recusados pelos nativos e preenchidos com mão de obra estrangeira. (SASAKI, 1998, p. 11)

Apesar dos aspectos negativos do início da migração, houve um rápido crescimento a partir da década de 90. Vários fatores explicam o motivo da expansão da emigração Dekassegui, tais como o descontentamento com a política brasileira, altas taxas de inflação e a desvalorização do dólar. A Associação Brasileira de Dekasseguis traz dados sobre a migração de brasileiros ao Japão<sup>1</sup>. A tabela mostra a taxa de crescimento do número de brasileiros residentes no Japão desde o início do movimento até o ano de 2009.

Ano	N.º de Brasileiros	Taxa de Crescimento (%)
1985	1.955	
1986	2.135	9.20 %
1987	2.250	5.38 %
1988	4.159	84,80%
1989	14.528	249.31 %

---

1 <http://www.abdnet.org.br/conteudo.php?id=70>, acessado em 20/08/2014

<b>1990</b>	56.429	288.41 %
<b>1991</b>	119.333	111.47 %
<b>1992</b>	147.803	23.85 %
<b>1993</b>	154.650	4.63 %
<b>1994</b>	159.619	3.21 %
<b>1995</b>	176.440	10.53 %
<b>1996</b>	201.795	14.37 %
<b>1997</b>	233.254	15.58 %
<b>1998</b>	222.217	- 4.73 %
<b>1999</b>	224.299	0.93 %
<b>2000</b>	254.394	13.41 %
<b>2001</b>	265.962	4.54 %
<b>2002</b>	268.332	0.89 %
<b>2003</b>	274.700	2.37 %
<b>2004</b>	286.577	4.32 %
<b>2005</b>	302.080	5.41%
<b>2006</b>	312.979	3,60%
<b>2007</b>	316.967	1,27%
<b>2008</b>	312.582	-1,04%
<b>2009</b>	267.456	-14,4%

Estima-se que o número de japoneses e seus descendentes residentes no

Brasil atualmente é de cerca de 1,5 milhão de pessoas. É a maior colônia de japoneses do mundo. Já o volume de brasileiros residentes no Japão é grande, cerca de 230 a 250 mil pessoas<sup>2</sup>. Estes formam a terceira maior comunidade estrangeira daquele país. Ao analisar a tabela acima, há a diminuição de brasileiros no Japão. A crise financeira de 2008, bem como o acidente nuclear em Fukushima de 2011 fizeram com que muitos *dekasseguis* retornassem ao Brasil.

No âmbito do estudo do direito no Brasil, há poucas pesquisas que versam sobre a legislação trabalhista japonesa sua relação, condições de trabalho e as formas pelos quais os imigrantes são tratados pela legislação trabalhista nipônica e pretende-se, com este artigo, ampliar as discussões jurídicas sobre o tema. Com tão grande número de pessoas, de brasileiros lá residentes, é necessário entender o sistema trabalhista japonês, como funciona a justiça trabalhista, já que a maioria desses migrantes estão lá a trabalho, buscando melhores condições de vida.

---

2 Esses dados podem ser consultados no site: <http://www.saopaulo.sp.gov.br/imigracaojaponesa/>. Acesso em 25/11/2013

## 2. O ESTUDO DE DIREITO COMPARADO

As leis trabalhistas foram criadas para garantir uma relação equilibrada entre o empregador e o empregado, especificando os direitos e deveres de cada parte. O presente artigo pretende realizar um estudo de direito comparado, isto é, estudar os diferentes sistemas jurídicos, a saber: Direito do Trabalho Japonês e o Direito do Trabalho Brasileiro.

Na visão do jurista Ives Gandra da Silva Martins Filho, a experiência do Direito Comparado é muito importante para todos os operadores do Direito. O principal objetivo do Direito Comparado é o conhecimento do Direito de outros países. Para o autor, a grande variedade de soluções ofertadas para problemas similares pode oferecer múltiplas visões, o que torna mais fácil a adequação de um determinado instituto para uma dada situação fática. Além disso, a Justiça do Trabalho brasileira tem poder normativo, ou seja, é o poder atribuído pela Constituição Federal, de modo que inova no ordenamento jurídico, instituindo condições de trabalho distintas.

Essa competência normativa é o poder atribuído pela Constituição, em seu artigo 114, à Justiça do Trabalho, para conciliar e julgar dissídios coletivos de natureza econômica, estabelecendo normas e condições para todos os integrantes de categorias empregados e empregadores, quando as mesmas, manifestando antagonismos e divergências, recusam-se a resolvê-los mediante negociação coletiva ou arbitragem.

*O Direito Comparado é justamente o estudo dos distintos sistemas jurídicos existentes no mundo, estabelecendo suas semelhanças e discrepâncias, visando à aproximação das legislações nacionais dos diferentes países, de modo a otimizar o convívio social, com a adoção das soluções que se mostraram melhores para as várias questões surgidas no desenvolvimento da sociedade. (MARTINS FILHO, 2013, p.485)*

Uma das características mais importantes do estudo do direito comparado é a observação de suas funções, a determinação de sua utilidade, a efetividade da

comparação com a experiência prática que se obtém. Exerce, portanto, papel didático, possibilitando tanto aos estudantes, quanto aos advogados e juízes conhecer outras regras, ordenamentos e sistemas diferentes dos seus. Assim, o Direito Comparado possibilita uma compreensão melhor do seu ordenamento jurídico, cuja característica se torna mais evidente através da comparação dos ordenamentos jurídicos estrangeiros. Portanto, através do estudo comparado pode-se entender culturas distintas, ordenamentos jurídicos distintos e, comparando com o nosso sistema, melhorar e otimizar várias questões de nossa sociedade.

Existe uma discussão doutrinária se o direito comparado seria um método ou uma ciência. Conforme artigo de Coutinho, essa discussão pouco acrescenta para sua criação e modificação de institutos jurídicos, interpretação de normas. O enfrentamento entre modelos jurídicos diferentes ajuda a por em crise determinada norma, instituto ou ordenamento jurídico. A partir disto é possível a criação de novos modelos, que melhor atendam as demandas sociais e ajudem na solução de conflitos.

De acordo com Coutinho:

A importância do direito comparado reside também na experiência prática, traduzida na esfera legislativa, na criação da norma jurídica, como na hermenêutica, campo de atuação dos operadores do direito, através da interpretação das normas jurídicas.(COUTINHO, 2003, p.40)

### 3. ANÁLISE COMPARATIVA BRASIL X JAPÃO

No Japão, a lei de Normas Trabalhistas, chamada “*Roudou Kijun-Hou*” prescreve as exigências mínimas que devem ser cumpridas pelas partes para evitar a precarização do trabalho. Tal lei se aplica a todos os trabalhadores, nacionais ou estrangeiros de forma igual, além de proibir a discriminação das condições de trabalho ou salário, não só pela nacionalidade, mas também quanto à religião, gênero ou classe social.

A “*Roudou Kijun-Hou*” foi criada em 1947, pós Segunda Guerra Mundial. Em virtude da dominação dos países aliados, principalmente dos EUA, o Japão sofreu forte influência daquele país em sua cultura, inclusive no modelo de direito adotado. Assim, o sistema *common law*<sup>3</sup> é o utilizado no direito japonês. De acordo com Ninomiya e Tanaka:

O modelo do Direito do Trabalho japonês foi praticamente estruturado depois da II Guerra Mundial, com a ocupação do seu território pelas Forças Aliadas e a pressão para que houvesse uma regulamentação do trabalho e a inclusão de dispositivos constitucionais que garantissem os direitos e deveres dos trabalhadores.

Já o direito trabalhista brasileiro é baseado na *civil law*<sup>4</sup>, e fortemente influenciado pela *Carta del Lavoro* italiana, de 1927, do governo de Benito Mussolini. A Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada em 1943, pelo presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo. A CLT é a reunião de diversas

---

3 O sistema *Common Law* se baseia, como fontes principais, a jurisprudência e os costumes. É a estrutura utilizada no Japão, nos EUA e Inglaterra. De acordo com o jurista Ives Gandra Martins Filho, as regras jurídicas do *common law* não necessitam de explicitação, por serem respeitadas pela sociedade como tradição e costume imemorial. Não há a necessidade de leis escritas. (MARTINS FILHO, 2013, p. 518)

4 Basicamente, o sistema *Civil Law* tem como principais fontes do direito a lei, o texto. É a estrutura jurídica oficialmente adotada no Brasil. Há a necessidade do direito codificado, da previsão antecipada da solução para as situações litigiosas. A jurisprudência tem papel criador ao interpretar a lei, uma vez que há a necessidade preencher lacunas da lei.



leis esparsas que haviam sido produzidas no país até o momento. Seu objetivo principal é regular as relações individuais e coletivas de trabalho.

Importante entender que o Direito do Trabalho no Japão tem algumas características especiais, tais como:

- 1) O emprego é vitalício, ou seja, a permanência no mesmo emprego (na mesma empresa) durante toda a vida (as mudanças são consideradas deslealdade).
- 2) Senso de participação e identidade com a empresa (concebida como família): salários escalonados conforme antiguidade do empregado; greves sem paralisação da produção (uso de tarjas pretas nos braços, em sinal de protesto contra posturas patronais, mas sem prejudicar a produção)
- 3) Sindicato por empresa: as associações sindicais não se formam por categorias ou territórios, mas por empresas (subdividindo-se inclusive conforme as filiais existentes) (MARTINS FILHO, 2013, p.536/537).
- 4) Não existe no Japão uma justiça especializada do trabalho. Quem faz a solução das lides trabalhistas são varas especializadas, dentro da Justiça Cível.

Assim, a visão dos japoneses é de que a empresa é como uma família, por terem um vínculo identitário e senso de participação no seu trabalho. Com isso, dificilmente os japoneses litigam contra a empresa. Com estabilidade e pequena taxa de desempregos, não há muitos litígios trabalhistas no Japão, sendo que não há uma Justiça do Trabalho no país, e sim varas especializadas dentro da Justiça Cível.

De acordo com o Juiz do Trabalho Marcelo da Veiga Pessoa Bacallá, em viagem no ano de 1998 ao Japão, o Japão é uma realidade totalmente diferente da brasileira, sendo que o número de processos é pequeno em comparação com a quantidade que existe no Brasil. São cerca de três mil lides trabalhistas anuais no Japão, sendo que no Brasil, em apenas uma Junta do Trabalho, entra cerca de dois

mil processos/ano. A estabilidade nas relações empregatícias é um importante fator para isso, sendo que cerca de 40% dos trabalhadores japoneses entram e passam a vida toda na mesma empresa.

Conforme entrevista de Bacallá:<sup>5</sup>

É uma realidade totalmente diferente. Só para ter uma ideia, o Japão tem uma média de 125 milhões de habitantes e nós temos 150 milhões.<sup>6</sup> Anualmente, no Japão inteiro há três mil lides trabalhistas, o que você tem aqui praticamente numa Junta, entre 2.200 e 2.600 normalmente. É comparar uma coisa que não tem como se comparar. O básico no japonês é o seguinte: eles têm um sistema informal. O cidadão japonês vai à justiça em último caso mesmo, quando não tem possibilidade de resolver o litígio diretamente, não só no âmbito trabalhista. Por exemplo, é muito difícil ter uma lide sobre acidente de carro porque os japoneses resolvem aquele litígio, entre eles mesmos, sem chegar ao judiciário. A segunda coisa é que existe uma certa estabilidade nas relações de trabalho. Não é a mesma coisa que acontece aqui, com o número de demitidos e essa rotatividade de mão-de-obra.

Os sindicatos dentro das empresas é outra característica do modelo japonês. As vantagens deste sistema é que eventuais litígios entre empregados e empregadores poderiam ser resolvidos dentro da empresa, evitando, assim, a ida ao judiciário para a resolução do conflito. Existe a valorização da composição amigável dos litígios. Há ainda a formação de Comissões Trabalhistas formadas por representantes dos empregadores e empregados. Trabalha-se com formas de resolução de conflitos como a conciliação, mediação e arbitragem. Caso a solução dada pelas comissões não for satisfatória, pode-se recorrer ao judiciário.

No Brasil, há certa instabilidade das relações de emprego, muda-se com frequência de emprego. Assim a probabilidade de conflitos é maior. Outra característica é que, com o advento da Constituição Federal de 1988, houve uma

---

<sup>5</sup> Entrevista realizada em 1999.

<sup>6</sup> De acordo com dados do Ministério das Relações Exteriores (2010), o Japão tem cerca de 128 milhões de habitantes, enquanto que o Brasil, no mesmo ano, tem cerca de 201 milhões de habitantes

constitucionalização de vários direitos, entre eles o direito trabalhista. O Brasil é uma democracia recente. A proteção ao consumidor, à criança e ao adolescente, dos idosos foram editados na década de 1990. Conforme cresce a conscientização da população acerca de seus direitos, há uma tendência ao aumento da litigiosidade.

Em estatística divulgada pelo TRT da 15ª Região, apenas em julho de 2014, foram distribuídas 27170 ações de conhecimento<sup>7</sup>. Por ano, o número de processos distribuídos em todo o Brasil chega a dois milhões de ações<sup>8</sup>. Com tão grande número de ações trabalhistas, o Brasil tem toda uma estrutura jurídica para atender a essas demandas. O artigo 111 da CF dispõe a estrutura da Justiça do Trabalho:

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

I - o Tribunal Superior do Trabalho;

II - os Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juizes do Trabalho.

Conforme explica Ninomiya e Tanaka, por causa do confucionismo, do budismo e do xintoísmo, o Japão tem uma concepção organicista da sociedade, na qual o homem é parte de um todo, diferentemente da visão contratualista ocidental, onde a reunião de indivíduos formam o Estado. Dentro da perspectiva japonesa, o indivíduo deve contribuir para a coletividade. Assim, os trabalhadores veem a empresa com uma extensão de sua família, sendo ele apenas uma parte das engrenagens que fazem o sistema funcionar. Decorre daí, por exemplo, o espírito de lealdade à empresa.

---

<sup>7</sup>[http://portal.trt15.jus.br/documents/10157/0/Movimento\\_Processual\\_Conh\\_Liq\\_Exe\\_JULHO2014.pdf/2381036c-79ef-4991-aa27-d982b9238838](http://portal.trt15.jus.br/documents/10157/0/Movimento_Processual_Conh_Liq_Exe_JULHO2014.pdf/2381036c-79ef-4991-aa27-d982b9238838) - acessado em 15 de agosto de 2014

<sup>8</sup> [http://www.juspodivm.com.br/noticias/noticias\\_1515.html](http://www.juspodivm.com.br/noticias/noticias_1515.html) - Brasil é campeão mundial de ações trabalhistas – acessado em 10 de agosto de 2014

Dessas regras de comportamento, afere-se o reduzido espírito de litigiosidade do japonês, no sentido de ser pouco afeito a resolver seus problemas no Judiciário. Daí a ênfase em meios alternativos de solução de litígios, tais como previstos na legislação trabalhista, do uso da mediação, da conciliação e da arbitragem, evitando-se o processo judicial que, em última análise, significaria a incapacidade de manter a harmonia e a compreensão mútuas nas relações sociais. (NINOMIYA; TANAKA, 1999, p. 178)

No Direito do Trabalho japonês, além da categoria de trabalhadores regulares, efetivamente contratados pela empresa por tempo indeterminado, que representam cerca de 40% dos trabalhadores nativos, há outras formas de trabalho, como por exemplo os alocados(*haken*), contratados(*keiyaku shain*), os com regime parcial de trabalho (part timers) e os de consignação de serviço e empreitada (*gyoumu itaku e ukeoi*). Essas formas de trabalho são denominadas de irregulares, as quais se aplicam aos *Dekasseguis*.

No caso dos trabalhadores alocados, o empregador legal é a empresa de alocação de recursos humanos, a chamada Empreiteira. No caso de ocorrer acidentes ou problemas com os trabalhadores em questão, são as Empreiteiras que devem agir primeiro para resolver o problema de forma responsável.

Os trabalhadores contratados têm em seu contrato prazo previamente fixado para o término do contrato. Ao assinar este tipo de contrato, as partes firmam um acordo fixando o prazo de validade, que terminará automaticamente após decorrido o prazo.

São trabalhadores com regime parcial de trabalho, ou seja, com jornada semanal menor do que a dos trabalhadores regulares empregados num mesmo local de trabalho. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direitos de acordo com a aplicação das diversas legislações trabalhistas.

Os trabalhos por consignação ou empreitada são prestações de serviço para as quais os honorários são pagos após o término de execução um trabalho solicitado por um contratante. Trata-se de uma prestação de serviço em que o

prestador é considerado um “empreendedor”, que não recebe ordens do contratante e, assim, não está sujeito à proteção dada pela legislação trabalhista.

A princípio, as leis trabalhistas para japoneses e estrangeiros são iguais, conforme exposto acima. Normalmente, os dekasseguis não são contratados diretamente pelas fábricas, pois existem empreiteiras que contratam os funcionários e oferecem o serviço de mão de obra terceirizada para as empresas. A principal característica desses tipos de trabalho é a instabilidade e direitos sociais historicamente conquistados e tendencialmente reduzidos se comparados ao trabalhador efetivo.

Com relação ao objeto de estudo deste projeto de pesquisa, a Lei de Normas Trabalhistas do Japão (*Roudou Kihun-Hou*) traz as seguintes normas:

### **3.1. Pagamento de salário**

No Japão, o salário deve ser pago em moeda corrente, diretamente ao empregado, todo o montante e pelo menos uma vez por mês em dia previamente determinada. Em determinados casos, o salário poderá ser pago independente da moeda corrente, desde que, o pagamento seja feito por método seguro determinado pela Ordem Ministerial (Ministério da Saúde, Trabalho e Bem Estar Social). O pagamento do montante de salário pode não ser total por motivos de deduções de impostos, seguro de desemprego determinadas pela lei; ou deduções de sindicato de trabalho determinado pelo convênio trabalhador-sindicato.

*Artigo 24 da Lei de Normas de Trabalho: O salário deverá ser pago em moeda corrente, diretamente ao trabalhador, no valor total. Mas, em determinados casos, o salário determinado pelo Ministério da Saúde Trabalho e Bem Estar Social, o pagamento poderá ser efetuado independente de moeda corrente, desde que, o pagamento seja feito pelo método seguro determinado pela ordem ministerial, (Ministério da Saúde Trabalho e Bem Estar Social) e se estiver dentro do padrão determinado por Lei ou se estiver determinado um acordo especial entre empregador com o representante dos funcionários. Sobre uma parte da dedução do salário tais como aluguel, refeição etc, poderão ser deduzidos do salário desde que*

*tenha acordo especial determinado pelo Sindicato do Trabalho representado pela maioria dos trabalhadores.*

As principais formas de pagamento de salário no Brasil são: Pagamento por unidade de tempo, que é fixado em função da duração de trabalho, do período em que o empregado permanece à disposição do empregador, independente da quantidade de serviços executados; pagamento por unidade de obra, que é fixado em função do resultado do trabalho, da quantidade de mercadoria produzida pelo empregado; e por tarefa (BARROS, 2011, p. 645)

Nascimento conceitua salário como a contraprestação fixa paga pelo empregador pelo tempo de trabalho prestado ou disponibilizado pelo empregador, calculado com base no tempo, na produção ou em ambos os critérios, periodicamente e de modo a caracterizar-se como o ganho habitual do trabalhador. (NASCIMENTO, p. 815, 2011)

### **3.2. Salário mínimo**

O empregador deve pagar ao seu empregado, salário acima do mínimo. O salário mínimo é classificado por regiões e por tipos de trabalho. *(Lei do Salário Mínimo e Artigo 28 da Lei de Normas de Trabalho: O padrão do salário mínimo é estipulado pela Lei do Salário Mínimo de acordo com região.)*

Salário mínimo no Brasil é a contraprestação mínima devida a todo o trabalhador, sem nenhuma distinção, visando a cobrir gastos com alimentação, vestuário, saúde, transporte, educação e lazer. (art. 7º, da CF)

Assim, o salário mínimo representa para o direito, uma ideia da intervenção jurídica na defesa de um nível de vida e existência digna e compatível para a sobrevivência humana. O salário mínimo é nacional, fixado por lei. O valor do salário é periodicamente ajustado pelo Congresso Nacional. De acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho:

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

A Constituição Federal fixa algumas regras sobre o salário mínimo (artigo 7º, IV) , como a garantia do salário mínimo a todo empregado, fixação por lei e não por outra fonte, unificação nacional do salário mínimo, manutenção do salário mínimo mediante ajustes periódicos, proibição de que o salário mínimo sirva de fator básico para reajustes de preços ou honorários previstos em contratos civis e comerciais, bem como a indicação das necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

### **3.3. Jornada de trabalho e dias de descanso**

A jornada de trabalho determinada pela lei é de 8 horas por dia e 40 horas por semana

*Artigo 32 da Lei de Normas de Trabalho: I - Com excessão da hora de descanso o empregador não poderá ordenar o trabalhador trabalhar mais de 40 horas semanais. II - Com excessão da hora de descanso o empregador não poderá ordenar o trabalhador trabalhar mais de 8 horas por cada dia da semana.*

Os dias de descansos determinados pela lei é de 1 dia por semana ou mais de 4 dias por 4 semanas.

*Artigo 35 da Lei de Normas de Trabalho: I - Com respeito aos dias de folga a (Lei das Normas Trabalhista), estipula que empregador deverá proporcionar ao trabalhador pelo menos um dia de descanso por semana. II - O regulamento do item anterior, não é aplicado ao empregador que proporciona mais de 4 dias de descanso em 4 semanas.*

A jornada de trabalho no Brasil pode ser conceituada como o a quantidade de horas diárias de trabalho que o empregado presta à empresa. A CLT, em seu artigo 4º, considera como jornada de trabalho o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho. Não é necessário estar efetivamente trabalhando; basta à presunção de que o empregado está aguardando ordens ou executando.

A Constituição Federal brasileira, em seu artigo 7º, XIII, fixa a jornada diária em 8 horas e a semanal em 44 horas. Há, de acordo com as características de certas profissões, jornadas especiais, limitando o número de horas de trabalho. Como exemplo, os aeronautas (11 a 20 horas), músicos e jornalistas (5 horas), telegrafistas, telefonistas, bancários, engenheiros, arquitetos, agrônomos, veterinários e químicos (6 horas). É válida também, em caráter excepcional, a jornada de trabalho 12x36 horas, quando previsto em lei ou ajustado mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (MARTINS FILHO, 2013, p. 189)

Os dias de descanso é o período semanal de 24 horas consecutivas em que o empregado, embora recebendo remuneração, deixa de prestar serviços ao empregado. O trabalhador faz jus ao descanso, uma vez por semana, de preferência aos domingos. O direito ao descanso é considerado fundamental pela Constituição Federal.

#### **3.4. Gratificação extra para as horas-extras, trabalhos em dias de descanso ou feriados e trabalhos noturnos**

Necessita-se passar por formalidades legais para prolongar horas de trabalho ou trabalhos em dias de descansos



*Artigo 36 da Lei de Normas de Trabalho: O chamado "Acordo 36" (acordo por escrito sobre horas extras e trabalho nos dias de folga), se a empresa tiver o seu próprio sindicato formado por mais de 50% dos trabalhadores o acordo deverá ser firmado com este sindicato, com respeito a empresa que não tem o seu próprio sindicato formado por mais de 50% dos trabalhadores, o empregador deverá firmar o acordo com o representante da maioria dos trabalhadores, e apresentar este acordo firmado à Delegacia de Inspeção das Normas do Trabalho e conforme a determinação deste acordo sindical, poderá fazer com que o trabalhador trabalhe fora do horário (extra), ou trabalhar nos dias de descanso. Todavia, as atividades de trabalho designado como prejudicial a saúde pelo Ministério da Saúde Trabalho e Bem Estar Social tal como trabalho nas minas não deverá prorrogar o horário de trabalho por mais de 2 horas por dia.*

Em relação ao trabalho que exceda a hora de trabalho determinada pela lei, deve ser paga uma quantia extra com acréscimo acima de 25% e menos de 50% sobre o salário dos dias úteis. Para o trabalho em dias de descansos estipulada pela lei deve ser paga com um acréscimo acima de 25%. Em relação ao trabalho noturno (Das 22:00 até 5:00), deve ser paga uma quantia extra com acréscimo acima de 25%.(Artigo 37 da Lei de Normas de Trabalho)

O adicional de horas-extras no Brasil é regulado pela Constituição Federal, em seu Artigo 7º, inciso XVI, e determina o acréscimo de no mínimo 50% sobre o salário, devendo integrar a remuneração, base para cálculos que são feitos incidindo sobre o salário.

O adicional noturno é de 20% sobre o salário contratual, devidos pelos serviços prestados após as 22 horas, nos centros urbanos. Nos horários de sistema de revezamento é devido pela hora noturna, pago com habitualidade, integra a remuneração base para cálculos de 13º salário e férias.

Já o adicional por trabalho em dias de descanso, domingos e feriados assegura ao empregado o pagamento em dobro do período em que esteve à disposição da empresa, mantida a remuneração correspondente ao repouso semanal. Esse entendimento está inscrito na redação atual do Enunciado 146, do Tribunal Superior do Trabalho, a seguir transcrito: "O trabalho prestado em

domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.”

### 3.5. Férias remuneradas anuais

Aos trabalhadores que trabalharam durante 6 meses consecutivamente e que cumpriram mais de 80% dos dias determinados para o trabalho, deve dar direito às férias remuneradas, correspondente a 10 dias, aumentando 1 dia para cada ano de trabalho. Após 3 anos e 6 meses de trabalho, esse aumento passará a ser de 2 dias por ano, chegando ao máximo de 20 dias anuais após 6 anos e 6 meses de trabalho.

*Artigo 39 da Lei de Normas de Trabalho: O empregador deverá conceder férias anuais remuneradas correspondente 10 dias ao trabalhador que trabalha mais de 6 meses consecutivos ou se tiver pelo menos 80 % de frequência contando a partir do dia da contratação. II - Em relação ao trabalhador que trabalha mais de 1 ano e 6 meses consecutivos e desde data da contratação, nos primeiros 6 meses de trabalho, não tiver nenhuma falta, o empregador deverá conceder o número de dias de férias anuais remuneradas de acordo com a tabela mencionado abaixo. Mas, se por acaso no ano anterior, o trabalhador não tiver no mínimo 80% de frequência no trabalho, o empregador não é necessário conceder férias ao trabalhador.*

Período de trabalho	Dias de férias anuais
Após 6 meses	10 dias
Após 1 ano e 6 meses	11 dias
Após 2 anos e 6 meses	12 dias
Após 3 anos e 6 meses	14 dias
Após 4 anos e 6 meses	16 dias

Após 5 anos e 6 meses	18 dias
Após 6 anos e 6 meses	20 dias
Após 7 anos e 6 meses	20 dias
Após 8 anos e 6 meses	20 dias

No Brasil, as férias são um direito que o empregado tem ao descanso de um mês a cada ano de trabalho, nos termos do artigo 129, da CLT.

As férias correspondem ao período do contrato de trabalho em que o empregado deixa de trabalhar, para restaurar suas energias, com remuneração, após a prestação de serviços durante o período de doze meses. O direito às férias integra o conjunto de garantias conferidos ao empregado visando o seu lazer e repouso.

O número de 30 dias pode ser reduzido em razão do número de faltas injustificadas durante o período aquisitivo, nos termos do artigo 473, da CLT. A tabela a seguir mostra a duração das férias em razão do número de faltas injustificadas do empregado durante o período aquisitivo (PAULO & ALEXANDRINO, 2008, p. 197)

Nº de faltas injustificadas no período aquisitivo	Duração do período de férias
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos
Acima de 32	Nenhum dia de férias

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conhecer o Direito de outros países é o principal objetivo do estudo comparado. Através da comparação dos direitos trabalhistas brasileiro e japonês, pode-se observar o que é mais adequado a uma dada situação, para a solução de conflitos ou até mesmo para tentar resolver problemas estruturais de nosso sistema.

Conforme exposto, a diferença do número de ações trabalhistas entre os dois países é enorme. São dois milhões de ações distribuídas anualmente no Brasil, enquanto que no Japão são cerca de três mil processos distribuídos por ano. Assim, as comissões trabalhistas japonesas, bem como a ideia dos sindicatos nas empresas tentando resolver possíveis conflitos dentro da empresa, poderiam ser uma forma de ajudar a desafogar o judiciário trabalhista. O uso de técnicas como a conciliação, mediação e arbitragem é outro modo de garantir uma prestação jurisdicional mais célere.

No Brasil, na tentativa de desafogar o judiciário trabalhista, foi introduzido no ordenamento jurídico as comissões de conciliação prévia. A constituição de comissões de conciliação prévia foi introduzida pela Lei 9.958/00, onde estas deveriam ser instituídas no âmbito das empresas ou dos sindicatos, com a finalidade de buscarem a composição dos conflitos individuais de trabalho. Trata-se de uma forma alternativa a solução de conflitos, nos mesmos moldes que as Comissões Trabalhistas no Japão.

É importante ressaltar que a criação dessas Comissões, conforme prevista na lei, é facultativa. Assim, as empresas e os sindicatos podem constituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária (compostas por igual número de representantes dos empregados e dos empregadores, com mandato de um ano, permitida uma recondução), tendo a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho. Referidas comissões podem também ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical, hipótese em que seu funcionamento deverá ser regulado mediante acordo ou convenção coletiva.

Existe no Brasil, um processo que é conhecido como a *judicialização das relações sociais*, onde não se consegue resolver nada sozinho, tudo deve buscar o poder Judiciário para resolver. Esse processo, não é um mal em si, já que com a constitucionalização dos direitos obteve-se a percepção da sociedade que seus direitos podem ser reclamados, diminuindo irregularidades e aumentando consideravelmente as demandas na justiça, bem como o acesso à justiça. No entanto, é necessária uma mudança de consciência em relação às demandas. Com tais transformações na sociedade, o Direito e o Poder Judiciário não acompanharam essas mudanças e a necessidade de buscar métodos alternativos de resolução de conflitos é cada vez maior. Daí a importância do estudo dos sistemas jurídicos de outros países, para analisar quais medidas foram tomadas para se aplicar em nosso ordenamento.

Conforme explica Ninomiya e Tanaka, por causa do confucionismo, do budismo e do xintoísmo, o Japão tem uma concepção organicista da sociedade, na qual o homem é parte de um todo, diferentemente da visão contratualista ocidental, onde a reunião de indivíduos formam o Estado. Dentro da perspectiva japonesa, o indivíduo deve contribuir para a coletividade. Assim, os trabalhadores veem a empresa com uma extensão de sua família, sendo ele apenas uma parte das engrenagens que fazem o sistema funcionar. Juntamente com essa perspectiva, as Comissões, bem como os métodos de resolução de conflitos alternativos como a conciliação, mediação e arbitragem, ajudam o Japão atingir tão baixo volume de litigiosidade em seus tribunais.

O presente trabalho não pretende revelar todos os pormenores do direito trabalhista japonês. Pretendeu-se aqui apresentar uma visão do direito do trabalho no Japão em comparação com o direito trabalhista brasileiro, além de elencar alguns institutos jurídicos dos dois países e mostrar suas diferenças.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr. 2011.

KAWAMURA, Lili. *Brasileiros no Japão: direitos e cidadania*. In: CEM ANOS DA IMIGRAÇÃO JAPONESA. História, memória e arte. Francisco Hashimoto, Janete Leiko Tanno, Monica Setuyo Okamoto (Orgs.). São Paulo: UNESP, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 21 Ed. São Paulo: Saraiva. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva. 2011.

OCADA, Fábio Kazuo. *A TECELAGEM DA VIDA COM FIOS PARTIDOS: As motivações invisíveis da emigração de kassegui ao Japão em quatro estações*. Tese (Doutorado em Sociologia) Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, Campus de Araraquara. Araraquara, SP, 2006.

PAULO, Vicente. ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do Trabalho*. 12 Ed. São Paulo: Método. 2008.

SASAKI, Elisa Massae. *O JOGO DA DIFERENÇA: A experiência identitária no movimento de kassegui*. Dissertação de mestrado, Unicamp, 1998.

SASAKI PINHEIRO, Elisa Massae. *Ser ou não ser japonês? A construção da identidade dos brasileiros descendentes de japoneses no contexto das migrações internacionais do Japão contemporâneo* / Elisa Massae Sasaki Pinheiro. - Campinas, SP : [s. n.], 2009.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. *Manual de Direito do Trabalho*. 3º Ano. Ed. 2012.

## REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

COUTINHO, Ana Luísa Celino. *Direito Comparado e Globalização*. Prim@ facie, Joao Pessoa, ano 2, n. 3,p.30-41,jul./dez.2003. Disponível em: < <http://www.ccj.ufpb.br/primafacie> > Acesso em: 06/08/2014

NINOMIYA, Masato; TANAKA, Aurea Christine. *Uma visão sobre o direito do trabalho no Japão*. In: **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, [S.l.], v. 94, p. 163-179, jan. 1999. ISSN 2318-8235. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67437/70047>>. Acesso em: 22 Ago. 2014. doi:<http://dx.doi.org/10.11606/issn.2318-8235.v94i0p163-179>.

Site da Prefeitura de Fukui (Acessado em 10/04/2014) - [http://info.pref.fukui.jp/kokusai/tagengo/html\\_p/konnatoki/3sigoto/e\\_hourei/roudou.html](http://info.pref.fukui.jp/kokusai/tagengo/html_p/konnatoki/3sigoto/e_hourei/roudou.html)

Site da Embaixada do Japão no Brasil (Acessado em 22/04/2014) - <http://www.br.emb-japan.go.jp/index.html>

Site do Consulado-Geral do Brasil em Hamamatsu (Acessado em 05/05/2014) - <http://www.consbrashamamatsu.jp/setor-trabalhista.html>

Informações sobre o território Japonês (Ministry of Foreign Affairs of Japan ) – Acessado em 20/05/2014 - <http://www.br.emb-japan.go.jp/territory/data.html>

Entrevista do Juiz do trabalho - <http://www1.trt6.jus.br/informativo/1998/jornaljunho/japao.htm> - acessado em 14/08/2014

Site da Associação Brasileira de Dekasseguis - <http://www.abdnet.org.br/index.php> - acessado em 20/08/2014