



Relações do Trabalho no Japão

Alisson Barreto ¹(EPA, DEP, FECILCAM) alisson_barreto2@hotmail.com

Hugo Hissashi Miyata ²(EPA, GEPPGO, DEP, FECILCAM) hugomiyata7@hotmail.com

Andréa Machado Groff ³(EPA, GPMAgro, DEP, FECILCAM) andrea_groff@hotmail.com

Resumo: As relações de trabalho são extremamente importantes para a construção de uma organização justa e apropriada para todos os profissionais. Este artigo tem o objetivo de apresentar as relações de trabalho no Japão, as características gerais e socioeconômicas do Japão. O Japão é a segunda maior economia do mundo, tendo força principalmente no setor de indústria e serviços. A política e a cultura se baseiam em bases tradicionais, porém possuem traços da modernidade. As legislações trabalhistas mostram que o Japão possui um sistema que oferece grande apoio aos trabalhadores. As relações de trabalho no país são eficientes, pois sempre há consenso entre sindicatos e empresas, uma vez que as duas trabalham para o desenvolvimento econômico do país.

Palavras-chave: Legislação; Condições de Vida; Empregado.

1. Introdução

As relações de trabalho são extremamente importantes para o desempenho das atividades de uma nação e as organizações, pois são através das políticas, legislações de trabalho e aspectos da ética e moral profissional que decorre uma organização justa e apropriada para todos os profissionais.

A Engenharia de Produção de acordo com a ABEPRO (2008) é dividida em várias áreas. Uma dessas áreas é a Engenharia do Trabalho que tem como subárea o Projeto e Organização do Trabalho, na qual este artigo está inserido.

O conhecimento das relações de trabalho em outros países possui relevância justamente no estudo de como estes sistemas funcionam, proporcionando assim maiores considerações sobre as características de cada país em relação à interação que ocorre entre organização e profissional.

O objetivo desta pesquisa é apresentar as legislações trabalhistas, as relações de trabalho no Japão e as características socioeconômicas da nação japonesa.

Este artigo está estruturado em quatro seções. Na primeira seção encontra-se a Introdução que trata dos objetivos, justificativa e características gerais do Japão. Na segunda

¹ Graduando do curso de Engenharia de Produção Agroindustrial pela Faculdade Estadual de Ciências e Letras de Campo Mourão.

² Graduando em Engenharia de Produção Agroindustrial (EPA) pela Faculdade Estadual de Ciências e Letras de Campo Mourão (FECILCAM). Pesquisador do Grupo de Estudos e Pesquisa em Processos e Gestão de Operações (GEPPGO), Linha de Pesquisa em Pesquisa Operacional (PO) Aplicada aos Sistemas de Produção. Acadêmico participante do PIBIC-FECILCAM, com bolsa financiada pela Fundação Araucária. Áreas de atuação: PO; Planejamento, Programação e Controle da Produção (PPCP); Programação da Produção.

³ Graduada em Agronomia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Mestre em Zootecnia pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Doutora em Agronomia (Produção Vegetal) pela UFPR e INRA. Professora da Faculdade Estadual de Ciências e Letras de Campo Mourão. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Materiais Agroindustriais (GPMAgro).



seção apresenta-se o referencial teórico com as características socioeconômicas do Japão. Na terceira seção é apresentada a metodologia aplicada à esta pesquisa. A quarta seção é dedicada às considerações finais e as referências bibliográficas utilizadas para elaboração deste artigo.

2. Referencial Teórico

2.1 Características Socioeconômicas do Japão

O Japão é composto por 47 distritos, sendo a capital do país, a metrópole de Tóquio. Segundo dados CIA - Agência Central de Inteligência (2010) a população do Japão correspondeu em 2009, cerca de 127 milhões de habitantes, sendo o nono país de maior população do planeta, com índices de alfabetização de 99% e expectativa de vida de 77,7 anos para homens e 84,6 anos para mulheres. Segundo Akasaka (1990) a moeda oficial do Japão é o iene.

De acordo com Akasaka (1990), o Japão é um arquipélago composto por quatro ilhas – Honshu, Hokkaido, Kyushu e Shikoku e cerca de 3.900 ilhas menores. A superfície total do país é de 377.815, sendo que a ilha Honshu representa mais de 60% da área total e tem cerca de 70% de área montanhosa. O clima do Japão é muito variado, pois cada estação é bem definida em suas características, sendo o inverno rigoroso, o verão quente e úmido, a primavera estável e o outono chuvoso.

Com uma das maiores evoluções socioeconômicas do século XX, o Japão, localizado na Costa Oriental do continente asiático, é um dos países com maior poder econômico mundo, além de um dos indicadores sociais mais positivos entre os países desenvolvidos. As características socioeconômicas do Japão compreendem a economia, a política e a cultura.

2.1.1 Economia

A produção de bens e serviços e o setor da indústria do Japão é um dos conjuntos mais bem sucedidos do mundo. Segundo Akasaka (1990) a economia do Japão é movida principalmente pelo complexo de indústrias nacionais, comércio, finanças, prestação serviços e agricultura. A economia da nação encontra-se em um avançado estágio de industrialização, suprida de um poderoso fluxo de informação e uma rede de transportes altamente desenvolvida. A grande força econômica do Japão concentra-se nas áreas da indústria e da prestação de serviços, tais como o transporte, o comércio e bancos, sendo o setor primário, a agricultura e a pecuária, o de menor relevância significativa para o país, justificado pelo fato do Japão ser um país isolado e pouco provido de recursos naturais.

WEB JAPAN (2009) relata que o Japão foi a segunda maior economia do mundo em 2009. De acordo com CIA (2010), o Japão, ao decorrer dos décadas posteriores à Segunda Guerra Mundial, tornou o desenvolvimento de tecnologias, um importante setor para a economia. Este constante desenvolvimento ocorreu devido à estratégia *keiretsu*, termo utilizado para definir a integração entre fabricantes, fornecedores e distribuidores no intuito de alcançar objetivos comuns e também garantia de emprego vitalício por tempo de força de trabalho urbano.

Quanto à participação dos setores de maior representatividade do país, CIA (2010) apresenta que em 2009, o PIB japonês alcançou US\$ 5.108 trilhões. O setor que mais movimentou o PIB do Japão foi o de serviços (76,5%), seguido do setor da indústria (21,9%) e a agricultura (1,6%). Os principais produtos da indústria são veículos automóveis, equipamentos eletrônicos, máquinas, aço e metais não-ferrosos, navios, produtos químicos, têxteis e alimentos processados. Os produtos agropecuários mais representativos do PIB



japonês são o arroz, beterraba, carne suína, ovos, aves, produtos lácteos, além de possuir a maior frota pesqueira do mundo.

A grande produção das indústrias e o processamento de alimentos possibilitam um alto rendimento quanto à exportação. Como WEB JAPAN (2009) apresenta, a exportação gerou em 2009, cerca de US\$ 542 bilhões, exportando equipamentos de transporte, veículos automóveis, semicondutores, maquinaria elétrica e produtos químicos para os Estados Unidos, a China, a Coreia do Sul e Taiwan.

As principais importações do Japão segundo CIA (2010) são máquinas e equipamentos, combustíveis, alimentos, produtos químicos, têxteis, de matérias-primas. A importação alcançou um nível de US\$ 499.7 bilhões em 2009, tendo como principais países importadores, a China, Estados Unidos, Arábia Saudita e Austrália.

A faixa etária da força de trabalho no Japão é uma das principais preocupações do Japão. Segundo WEB JAPAN (2009), atualmente cerca de 21% da força de trabalho da nação japonesa são de idosos (65 anos ou mais) e até em 2055, as projeções indicam que 41% da força de trabalho chegará a esta idade. No ano de 2009 de acordo com CIA (2010), a força de trabalho formal foi de 65,93 milhões de habitantes. Desse total de habitantes, 4% se inserem no setor da Agricultura, 28% na indústria e 68% no setor de serviços. A taxa de desemprego neste mesmo ano alcançou um índice de 5,1%, considerada a maior desde a Segunda Guerra Mundial, devido à grande crise que afetou a economia global.

2.1.2 Política

A constituição do Japão diferencia-se de outros países do Ocidente devido a uma série de aspectos. De acordo com Portal Japão (2004), o imperador é o símbolo do Estado e, de acordo com a Constituição, não possui poderes relacionados ao governo, realizando apenas atos de Estado que estão estipulados pela Constituição.

De acordo com Akasaka (1990) o sistema de legislatura japonês tem como órgão mais alto do poder do Estado, a Dieta Nacional, o único corpo legislativo no país. Consiste da Câmara dos deputados e da Câmara dos Conselheiros.

Akasaka (1990) relata que o Poder Executivo consiste no primeiro ministro e cerca de vinte ministros de Estado responsáveis coletivamente pela Dieta Nacional. O Japão é dividido em 47 prefeituras, incluindo a capital Tóquio, e a administração local é conduzida aos níveis de governos de prefeitura, de metrópole, de cidade e de aldeia, cada uma com suas respectivas assembleias.

O Judiciário, segundo Akasaka (1990), é independente do Executivo e do Legislativo do governo, consistindo na Suprema corte, em oito cortes superiores, uma corte distrital em cada uma das prefeituras e outras cortes de família para julgar queixas domésticas. O presidente da suprema corte é nomeado pelo imperador e outros 14 magistrados pelo gabinete. Os processos devem ser conduzidos e o julgamento declarado de modo público, exceto em casos que a corte determina que a publicidade possa ser perigosa à ordem pública ou moral.

2.2 Legislações

O Japão é um dos países que mais atrai povos de outros países para oportunidades de emprego. Um exemplo disso é a imigração de brasileiros descendentes de japoneses para o país, em busca de oportunidades de emprego. Isso demonstra que o Japão possui um sistema de emprego eficiente em seu objetivo.



O sistema de emprego japonês, devido a escassez da mão-de-obra desde a época de segunda guerra mundial é caracterizado pela sua garantia de emprego vitalício, pelo sistema de salário por antiguidade e pelos sindicatos por empresa de acordo com Yakabe (1976).

Assim como no Brasil, o Japão possui s legislações trabalhistas que dizem respeito a direitos e deveres dos trabalhadores, sejam eles imigrantes ou cidadãos do país, seguidas de modo rígido pelas empresas japonesas. Todas essas legislações podem ser encontradas no JILPT – Instituto Japonês de Políticas de Trabalho e Formação (*The Japan Institute for Labour Policy and Training*).

2.2.1 Legislações Trabalhistas

As leis de normas trabalhistas japonesas determinam segundo JILPT (2004) e Yakabe (1976), que a empresa não despede os empregados, exceto por circunstancias extremas, até que este atinja a idade de 60 anos, idade da aposentadoria. De acordo com dados disponibilizado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento econômico - OECD (2009), o tempo de contribuição para um trabalhador receber uma pensão básica na aposentadoria é de 25 anos. Uma pensão completa básica requer 40 anos de contribuição com benefícios ajustados de acordo com o tempo de contribuição.

JILPT (2004) cita que a rotina de trabalho não pode ultrapassar 40 horas semanais, ou seja, oito horas diárias. Para cada oito horas de trabalho, pelo menos 1 hora deve ser reservada para descanso e para cada seis horas, pelo menos 45 minutos. As normas trabalhistas incluem também o tempo de férias, de acordo com o tempo de atividade de cada empregado.

Todos os trabalhadores devem, antes de iniciar um trabalho, firmar contrato de trabalho por escrito com o empregador, que demonstrará atos legais de direitos e obrigações estabelecidos pelo acordo de condições individuais como citado por JILPT (2004). O empregado fornecerá somente a sua força de trabalho ao empregador que irá utilizá-la. O contrato deve estar obrigatoriamente em conformidade com a legislação das normas de trabalho, caso contrário, é diretamente invalidado. Os contratos, salvo os contratos com tempo indefinido, não devem exceder o limite de três anos, caso contrário, também serão invalidados.

JILPT (2004) ainda afirma que é considerado como crime qualquer tipo de discriminação contra mulheres, além de trabalhos que excedam a capacidade da força humana e qualquer tipo de violência para ambos os sexos. Crianças a partir de 13 anos de idade podem começar a trabalhar em empregos leves, porém fica estabelecido pela legislação que deve-se respeitar a força de trabalho da criança e as atividades diárias, como escola.

Segundo JILPT (2004), de acordo com a lei o empregado possui direitos de treinamento e educação para desenvolvimento de suas habilidades. Yakabe (1976) relaciona estes direitos com oportunidades de promoção de cargos dentro de uma empresa. Logo, empregados com alto grau de ensino, como graduação, possuem cargos de alto nível.

Qualquer violação dos termos da legislação de normas de trabalhos, seja ela intencional ou não, é sujeita a multa e/ou outras penalidades, dependendo do tipo de infração cometida.(JILPT, 2004).

2.2.2 Salários

O nível salarial do Japão é um dos mais atrativos do mundo. Segundo Yakabe (1976) isso ocorre pois a taxa de aumento salarial desde 1955 tem sido acelerada. Os salários no Japão são expressos por somas mensais. A estrutura salarial para cada faixa etária também se



modificou. Atualmente, a diferença salarial entre trabalhadores jovens e trabalhadores de mais idades é menor, conseqüência do aumento do número de acadêmicos formados no país.

De acordo com Yakabe (1976) o sistema salarial do Japão é diferenciado por quatro características: Cálculo dos salários em montantes mensais; pouca diferença de salários entre os assalariados comuns e empregados categorizados; distinção entre parcela paga pelo trabalho do empregado e pela sua condição de empregado e; salários permanentes.

A primeira característica se refere ao calculo do salário em montantes mensais. Frequentemente os salários são pagos mesmo se o empregado é forçado a faltar durante muito tempo ao trabalho. O salário não é deduzido dos domingos, feriados nacionais e férias de verão. O sistema salarial também é caracterizado pela pouca diferença de salários entre os assalariados comuns e os empregados categorizados, pois de acordo com a Lei de Padrões Trabalhistas, todos entram na categoria “salários”.

Yakabe (1976) cita que o sistema salarial japonês é caracterizado pela distinção entre a parcela paga pelo trabalho do empregado e pela sua condição de empregado. A primeira diz respeito ao conceito geral de salários de acordo com o desempenho dos empregados, já a segunda refere-se aos auxílios pagos pelos patrões como ajuda para transporte, para moradia, entre outros. Outra característica é que os salários são aceitos como permanentes vigorando durante toda a carreira do empregado, isso significa garantia de pelo menos um aumento anual mínimo e garantia de pagamento de uma importância à época de aposentadoria do empregado ou por desligamento do mesmo da empresa.

JILPT (2004) disponibiliza a legislação com as diretrizes obrigatórias do cumprimento da fixação da faixa salarial mínima que os trabalhadores devem receber pela sua força de trabalho ao longo de sua contribuição para empresa. Qualquer violação nos termos estabelecidos pela legislação será sujeita a penalidades e multas que variam conforme o artigo violado.

Segundo JILPT (2004) o salário mínimo deve ser fixado considerando os custos da condição de vida do empregado e capacidade da empresa de pagar estes salários. Se acaso algumas dessas considerações não puderem ser seguidas, o valor do salário mínimo pode ser estabelecido pelo Ministério da Saúde, do Trabalho e do Bem-Estar. O salário deve ser fixado por hora, dia, semana ou mês.

2.2.3 Acidentes de Trabalho

Quanto aos acidentes de trabalho, a legislação nipônica também estabelece algumas diretrizes, tanto para imigrantes como para cidadãos japoneses. De acordo com JILPT (2004) para segurança dos trabalhadores é obrigatório, independente do porte da empresa, se cadastrar no Seguro contra Acidente de Trabalho (*Rosai Hoken*), instituição governamental que indeniza o trabalhador com benefícios em casos de acidente de trabalho, doenças contraídas no ambiente de trabalho ou ainda falecimento devido a essas condições. A taxa deste seguro é paga pelo empregador sem nenhuma dedução no salário dos empregados.

Quando ocorrem acidentes de trabalho, BCEN Brasil (2000) cita que a legislação estabelece contato imediato primeiramente com o encarregado sobre o ocorrido para a avaliação e, caso seja necessário, acionar o Seguro contra Acidentes de Trabalho, que irá investigar o acidente pela Inspeção de Normas Trabalhistas para aprovação.

BCEN Brasil (2000) relata que o Ministério do Trabalho impõe ao Seguro contra Acidentes de Trabalho a obrigatoriedade dos seguintes benefícios (subsídios): Para tratamento



médico; em forma de pensão aos acidentados e doentes; por seqüela; para necessitados de cuidados pessoais; durante a licença de trabalho; para a família do falecido e; funeral.

2.2.4 Seguro Social e Bem-Estar no Trabalho

Os programas de Seguro Social estabelecidos pela legislação japonesa se baseiam principalmente em saúde, trabalho e bem-estar do empregado. Os principais programas de Seguro Social são o Seguro Saúde, o Seguro de Pensão do Bem-Estar e o Seguro contra Desemprego, conforme Yakabe (1976).

Segundo Yakabe (1976) no campo da saúde, os trabalhadores recebem o Seguro Saúde. Este seguro oferece assistência médica, auxílio por lesões, despesas de parto, auxílio natalidade, auxílio para cuidados com filhos menores e pagamento de despesas médicas quando estas despesas excedam certo monte. Há dois tipos de seguro de saúde: um controlado pela sociedade de seguros e outro pelo governo. Em ambos os sistemas, o valor do prêmio é calculado multiplicando o percentual pelo salário mensal padrão do assegurado.

O Seguro de Pensão do Bem-Estar, de acordo com Yakabe (1976) estabelece a garantia de bem-estar dos trabalhadores e suas famílias por meio dos pagamentos de benefícios em caso de velhice, doença ou morte. Os benefícios oferecidos são pensão para idosos, seguro por acidente, auxílio por acidente, pensão à família sobrevivente e auxílio por afastamento

O Seguro contra Desemprego, como Yakabe (1976) relata, assegura o empregado e sua família benefícios em caso de afastamento do trabalho como benefícios devido a lesões, auxílio ao ensino técnico e habitação e auxílio para família.

Além de todos estes programas, há também o bem-estar proporcionado pelo empregador. Yakabe (1976) cita que normalmente, as empresas proporcionam habitação familiar, exames médicos, casas de repouso, clubes culturais, clubes atléticos, benefícios adicionais e seguro de saúde suplementar. Além disso, há as medidas de bem-estar proporcionadas pelo governo japonês para garantir maior bem-estar dos trabalhadores.

Quanto aos feriados e férias, Pastore (1993) cita que no Japão os dias não trabalhados somam 80 (feriados, férias e domingos). Em médio os trabalhadores japoneses têm 15 de férias, porém a maioria utiliza de 5 a 10 dias das férias, pois não recebem salários nestes dias. Os trabalhadores concordam quando há necessidade de trabalhar nos feriados, pois além do salário base, há ainda o adicional por horas-extras. No Japão não existe 13º salário e nem provimento de verbas rescisórias.

Segundo Yakabe (1976), a maioria dos empregados atinge a idade da aposentadoria por meio da promoção por antiguidade acompanhada por várias transferências por função. A aposentadoria é recebida após o tempo mínimo de contribuição e desta pensão ainda há taxas para o seguro saúde.(OECD, 2009)

2.3 Relações do Trabalho no Japão

O sistema de relações do trabalho no Japão se baseia em quatro elementos: sindicatos de empresas; negociação anual da primavera; segurança de emprego e; sistemas de consultas intra-empresariais, segundo Pastore (1993). O atual sistema de relações do trabalho foi constituído legalmente em 1945 e reformulado em 1949. Os primeiros sindicatos de empresas surgiram em 1920, no setor metal-mecânico.

De acordo com Pastore (1993) o recrutamento dos empregados é feita no período do mês de Abril, data em que universitários ou técnicos se formam. As empresas costumam



recrutar os empregados dentro das escolas. Cerca de 1/3 da mão-de-obra de trabalho entra nos quadros de carreira, os denominados empregados de carreira, e futuramente podem vir a adquirir emprego vitalício. Outros 2/3 são chamados de pessoal de apoio que posteriormente saem do emprego.

Pastore (1993) complementa que a seleção dos empregados de carreira é feita com base em seu desempenho escolar, traços de personalidade e capacidade de relacionamento, avaliados por documentos, testes e entrevistas pessoais. Já a mão-de-obra de apoio é recrutada mediante critérios mais frouxos. O empregado é contratado para trabalhar na empresa e não para desempenhar funções específicas. São raros os contratos escritos, porém as empresas respeitam as normas legais, as negociações coletivas e seus regulamentos internos.

Segundo Pastore (1993) os salários básicos são os mesmos para todos os empregados, havendo variações quanto à idade do empregado, tempo de casa, nível de escolarização, cargos e outros fatores. O sistema de bônus é pago por decisão da empresa, sendo que a maioria das empresas concebem esse bônus duas vezes por ano, no inverno e no verão. Em muitas empresas o bônus é uma espécie de gratificação de rotina, pois diferentemente dos países ocidentais, o lucro tem menos importância que a saúde e o progresso dos empregados e da empresa.

Segundo Ronald e Robert (1994) a organização sindical do Japão é composta por sindicatos de empresas e federações de sindicatos. Yakabe (1976) define sindicatos de empresas uma organização que de algum modo transcenda a estrutura de um único empregador ou companhia. Ronald e Robert (1994) citam que geralmente cada empresa ou cada filial possui um sindicato, quantidade esta que supera a quantidade de sindicatos dos países do ocidente sendo a principal característica do sistema sindical japonês.

Yakabe (1976) classifica os sindicatos em quatro categorias: Sindicato por empresa que é composto por trabalhadores de mesma empresa; Sindicato por indústria que é composto por empregados de mesma indústria; Sindicatos profissionais, composto por membros de mesma profissão e; Outros sindicatos, geralmente compostos por trabalhadores de uma determinada região independente de suas profissões, empresas ou indústrias.

A legislação japonesa, segundo JILPT (2004) estabelece as Leis Sindicais e também Leis das Relações do Trabalho que estabelece critérios e meios para resolução de conflitos. Pastore (1993) cita que a maioria dos desentendimentos são resolvidos dentro da empresa e fica a cargo da Comissão de Relações de Trabalho promover o entendimento, porém são muito raros os casos encaminhados para esta comissão.

Os contratos coletivos segundo Pastore (1993) são simples e baseados mais nos princípios de compreensão mútua do que no detalhamento das cláusulas, ou seja, é como um “acordo de paz” que deixa claro que as partes concordam em contribuir para o desenvolvimento da economia japonesa, havendo confiança mútua entre o empregado e a empresa, buscando assim a prosperidade da empresa, melhores condições de trabalho melhoria da produtividade.

Pastore (1993) destaca como de importante desenvolvimento integração dos indivíduos da empresa, a comunicação. As comunicações formais e informais entre empregados e empregadores são praticadas em todas as direções (verticais, horizontais, diagonais e outros). As reuniões informais são frequentes, o que auxilia na tomada de decisões sobre a produção. Além disso, as reclamações são tratadas por meio de comitês formais e informais dentro da empresa.



3. Metodologia

A pesquisa aqui realizada é classificada quanto aos meios como descritiva e quanto aos fins como bibliográficas. O método de abordagem adotado foi o qualitativo.

Para elaboração deste artigo foram utilizados livros referentes ao Japão e o meio de pesquisa digital. Para pesquisa digital, foram pesquisados materiais e legislações nas bibliotecas digitais do governo japonês (WEB JAPAN e JILPT), bibliotecas de países da Agência Central de Inteligência (CIA), biblioteca cultural da Embaixada do Japão no Brasil, artigos de dados socioeconômicos e no Portal Japão. Foram pesquisados também livros que tratam das Relações do Trabalho no Japão e as legislações trabalhistas japonesas.

Foram apenas selecionados os trabalhos e artigos disponíveis para consulta e que tratavam do assunto abordado para esta pesquisa. Não houve restrição temporal quanto à publicação dos trabalhos pesquisados.

4. Considerações Finais

O Japão, um país caracterizado pelos constantes avanços tecnológicos e no setor automobilístico, possui a segunda maior economia do mundo. As relações de trabalho neste meio são extremamente relevantes, pois afetam diretamente a força de trabalho japonesa, que é uma das razões para o desenvolvimento deste país.

Devido à área insuficiente para desenvolvimento da agricultura e pela falta de recursos naturais, a economia japonesa é movida pelos setores de serviços e da indústria. Isso justifica o valor do PIB que o Japão possui, resultante da comercialização de produtos com alto valor agregado aliados à tecnologia de ponta. Logo, com aspectos políticos racionais, a tradicionalidade e a modernidade da cultura japonesa, o Japão é um país que se diferencia pelas suas características e modo de vida.

A população japonesa possui um alto padrão de vida devido a um fator predominante no Japão: A disciplina. O cumprimento dos deveres e direitos dos empregados e empregadores, de modo político e legal, torna as relações do trabalho, um sistema eficiente.

Além disso, a relação entre a empresa e o sindicato se baseia na filosofia de trabalho japonesa: Saúde e progresso dos empregados e da empresa em primeiro lugar, influenciando diretamente o nível de produtividade da empresa, promovendo assim, o desenvolvimento econômico do país com melhores condições de vida dos empregados e prosperidade da empresa.

Referências

- AKIYAMA, T. *Facts and Figures of Japan*. Tokio: Foreign Press Center, 1993.
- AKASAKA, M. *O Japão de Hoje*. Tóquio: International Society for Educational Information, 1990.
- BCEN Brasil. *Direitos e Deveres. Normas da Lei Trabalhista*. Japão: BCEN Japan, 2000.
- CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY - CIA. Japan. *The World Factbook*. Washington, DC: Central Intelligence Agency, 2010.
- EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL. *Panorama do Japão*. São Paulo: Consulado do Japão no Brasil, 2004.
- NASCIMENTO, A.M. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 1984.
- JAPAN INSTITUTE OF LABOUR POLICY AND TRAINING – JILPT. *Labours Laws of Japan*. Japan: The Institute of Labour Policy and Training, 2004.
- PASTORE, José. *Relações do Trabalho no Japão*. São Paulo: OIT/IBCB, 1993.
- PORTAL JAPÃO. *Sobre o Japão*. Rio de Janeiro: Portal Japão, 2004.



RONALD, E. D.; ROBERT, L. W. Japan: A Country Study. *Washington*: GPO for the Library of Congress, 1994.

WEB JAPAN. Economy. *Japan Fact Sheet*, Tokio, 2009.

YAKABE, Katsumi. *Relações Trabalhistas no Japão – características fundamentais*. Rio de Janeiro: Consulado Geral do Japão, 1976.