

**PAULA ESTEVES DA COSTA**

**Litigância Trabalhista no Japão:  
uma revisão bibliográfica**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Associado Dr. Antonio Rodrigues de Freitas Júnior

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**São Paulo – SP**

**2021**



**PAULA ESTEVES DA COSTA**

**Litigância Trabalhista no Japão:  
uma revisão bibliográfica**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestra em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Dr. Antonio Rodrigues de Freitas Júnior.

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**São Paulo – SP**

**2021**

**Catálogo na Publicação**  
**Serviço de Processos Técnicos da Biblioteca da**  
**Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**

---

Costa, Paula Esteves da

Litigância Trabalhista no Japão: uma revisão bibliográfica / Paula Esteves da Costa. -- São Paulo, 2021.

168 p.; il. Color.; 30 cm

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

Orientador: Antonio Rodrigues de Freitas Júnior.

1. Japão. 2. Direito do Trabalho Japonês. 3. Litigância Trabalhista. I. Freitas Júnior, Antonio Rodrigues de, orient. II. Título

---

Nome: COSTA, Paula Esteves da

Título: *Litigância Trabalhista no Japão*: uma revisão bibliográfica

Dissertação apresentada à Faculdade de  
Direito da Universidade de São Paulo para  
obtenção do título de Doutor em Direito.

Data de aprovação: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Banca examinadora**

Prof(a). Dr(a).: \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof(a). Dr(a).: \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof(a). Dr(a).: \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof(a). Dr(a).: \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_



*A Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, personificação de  
brilhantismo, exemplo de profissional e acadêmico, e  
minha eterna referência.*





## AGRADECIMENTOS

Há um trecho da música Prelúdio, de Raul Seixas, que representa meu sentimento em relação ao caminho que trilhei no Mestrado: “sonho que se sonha só, é só um sonho que se sonha só; mas sonho que se sonha junto, é realidade”. Nem nos meus melhores sonhos eu me via chegando até aqui. Mas, já que aqui estou, devo dizer que esse sonho só se tornou realidade graças a algumas pessoas, a quem agradeço de todo o meu coração, além de outras, a quem, em que pese não citadas nominalmente, foram, da mesma forma, importantes no caminho.

Agradeço a Deus, por ter me dado força e saúde para concluir mais uma etapa.

Agradeço ao meu orientador, Professor Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, por me acolher como orientanda e pelos ensinamentos ao longo desses anos.

Agradeço ao Professor Masato Ninomiya, pelas aulas em que fui sua aluna; pelo auxílio com a primeira viagem ao Japão, para o Curso de Verão na Universidade de Hiroshima; pelas valiosas observações no exame de qualificação; pela oportunidade de fazer o segundo curso sobre Direito Japonês na Universidade de Meiji; pela ajuda com a possibilidade de retorno ao Japão. Enfim, obrigada por tudo e por tanto.

Agradeço ao Professor Bruno Takahashi, pela leitura atenta de meu projeto de qualificação e pelas igualmente valiosas observações e apontamentos no exame. Em especial, agradeço a Olivia Yumi, pelo auxílio com a metodologia do trabalho e envio dos textos para que eu pudesse estudá-los.

Agradeço às instituições que, sem as quais, meu programa de Mestrado não teria sido tão rico em experiências e oportunidades. À Universidade de São Paulo (USP), pela bolsa concedida quando do Programa de Aperfeiçoamento de Ensino (PAE) e, em especial, aos funcionários da Biblioteca da Faculdade de Direito (FD-USP), que ajudaram com a formatação do projeto de qualificação e com o fornecimento de material eletrônico quando da pandemia. À Agência de Cooperação Internacional do Japão (JICA), que me concedeu bolsa para a realização do Curso de Verão em Hiroshima.

Agradeço ao meu pai, Paulo César da Costa, que batalhou arduamente para me proporcionar acesso à educação e uma vida confortável. À minha mãe, Fátima Esteves, fonte de vida e de amor, que me auxiliou sempre como pôde. Aos padrastos, Gizelda Morato Costa e Waldemar Dantas de Oliveira, e meus familiares, que sempre me incentivaram e me ajudaram no que e como puderam: obrigada pelo amor, carinho e paciência.

Agradeço imensamente à minha terapeuta, Maria Raymunda Ribeiro, que trilhou esse longo caminho comigo, que dele fez parte e que nele sempre estará.

Agradeço aos meus amigos e pessoas especiais, que são os responsáveis pelo conforto em momentos difíceis, pela comemoração das realizações, e pela felicidade compartilhada. Agradeço aos colegas discentes e aos colegas de trabalho, pela paciência e pela compreensão.

Agradeço aos colegas de pós-graduação, em especial ao Pedro Henrique Bernardes, pela ajuda na minha qualificação e, principalmente, ao melhor colega e parceiro de Pós que eu poderia ter, Rodrigo Chagas Soares. Agradeço também aos professores com quem tive aulas nesses três anos e, também, aos colegas de GEMDIT.

Por fim, agradeço a quem tornou tudo isso possível. A ele que, desde 2014 e, especialmente, desde a publicação do edital, até a impressão deste trabalho, incentivou, investiu, ensinou, corrigiu, revisou, elogiou. A ele, que é o responsável pela grandeza dessa jornada. A ele, a quem devo e sou grata por tanto, que não seria capaz de traduzir em palavras: Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho. LP, a você, minha imensa e eterna gratidão.

Obrigada a todas e todos que estiveram comigo.

どうもありがとうございます。

*“There is probably no society in which litigation is the normal means of resolving disputes.”*

**Takeyoshi Kawashima**

(Dispute Resolution in Contemporary Japan. *In*: MEHREN, Arthur Taylor von. **Law in Japan: The Legal Order in a Changing Society**. Cambridge: Harvard University Press, 1963, p. 41)



COSTA, Paula Esteves da. **Litigância Trabalhista no Japão**: uma revisão bibliográfica. 2021. 168 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

## **RESUMO**

De acordo com o relatório mais recente do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), “Justiça em Números”, publicado em 2020, relativo ao ano de 2019, no Brasil havia 77,1 milhões de processos em tramitação. Destes, 14,2 milhões (18,5%) estavam suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório. Dos 81,5% restantes, 5,9% correspondiam a processos na Justiça do Trabalho. Isto é, a cada grupo de 100.000 habitantes, 1.301 ingressaram com demanda trabalhista em 2019. Diante da excessiva litigiosidade brasileira, traduzida pela “cultura da sentença” presente no país, causada pela intensa judicialização dos conflitos, chama a atenção o fenômeno da litigância em um país cujos números de demandas trabalhistas se mostram muito menores do que os vistos no Brasil: o Japão. Em completa oposição ao cenário brasileiro, o cenário japonês apresenta o montante de 7 mil ações trabalhistas por ano. Assim, para analisar a litigância trabalhista no Japão, o presente trabalho pretende sintetizar a informação disponível sobre o tema, por meio da revisão bibliográfica, perpassando pelas fases em que o Direito do Trabalho se desenvolveu no país, a partir do final da Segunda Guerra Mundial, considerando o contexto sociopolítico e econômico vivido, para compreender como se estruturam o sistema judicial e o sistema alternativo de resolução de conflitos no país. Pretende-se, pois, verificar como o modelo japonês pode contribuir para a diminuição do nível de litigiosidade trabalhista no Brasil, para que se alcance, neste país, o efetivo acesso à justiça à população trabalhadora brasileira, da forma como prevista no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição da República (CRFB).

**Palavras-chave:** Japão. Direito do Trabalho Japonês. Litigância Trabalhista.



COSTA, Paula Esteves da. **Labor Litigation in Japan**: a bibliographic review. 2021. 168 p. Dissertation (Master's Degree) – Law School, University of São Paulo, São Paulo, 2021.

## **ABSTRACT**

As per the most recent report issued by the National Council of Justice (CNJ), “Justice in Numbers”, published in 2020 regarding 2019, there were 77.1 million lawsuits being prosecuted in Brazil. Out of these, 14.2 million (18.5%) had been stayed suspended or provisionally shelved. Considering the remaining 81.5%, 5.9% were Labor Court proceedings. Otherwise stated, for each group of 100,000 inhabitants, 1,301 filed a labor claim in 2019. Faced with the exceeding litigation trend in the country, translated into the Brazilian “court decision culture” caused by the intense judicialization of controversies, the phenomenon of litigation draws attention to Japan, a country where the number of labor claims is much lower than in Brazil. Contrary to Brazil, the Japanese legal scenario produces 7 thousand labor claims per year. Thus, in order to analyze labor litigation in Japan, the present work intends to summarize the information available on the subject via a bibliographic review, briefly examining the development stages of the Japanese Labor Law in the country as of the end of World War II, considering the social, political and economic context experienced therein, to understand the framework of the Japanese court system and alternative conflict resolution. Consequently, the purpose herein is to check how the Japanese model might contribute to decrease labor litigation levels in Brazil, so that Brazilian workers may be granted effective Justice, as provided in section 5(XXXV) of the Brazilian Federal Constitution (CRFB).

**Keywords:** Japan. Japanese Labor Law. Labor Litigation.





エステヴェス・ダ・コスタ、パウラ **Litigância Trabalhista no Japão: uma revisão bibliográfica** 「日本での労働訴訟：参考文献レビュー」、サンパウロ大学法学部修士論文、170 ページ、サンパウロ、2021 年

## 要約

2020 年に発行された、国家司法評議会（CNJ）の 2019 年に関する最新の報告書、『*Justiça em Números*（数での裁判）』によると、ブラジルではこの年、手続中の 7,710 万件の裁判があった。この内の 1,420 万件（18.5%）は停止中か中断中、または、暫定ファイルにあった。残りの 81.5%の内の 5.9%が労働裁判所での訴訟に相当すると考えられる。言い換えれば、2019 年に人口 10 万人当たり 1,301 人が労働訴訟を提起したことになる。多くの紛争の司法化により引き起こされる、ブラジルに存在する「判決文化」と訳されるこのブラジルの過度の訴訟に対して、労働訴訟の数がブラジルと比べて非常に少ない国、日本での訴訟状況が我々の注意を惹く。ブラジルの状況とは反対に、日本の状況は年に 7,000 件の労働訴訟の数しか示さない。したがって、本論文は日本での労働訴訟を分析するため、第二次世界大戦後、日本で経験された社会政治と経済のコンテクストを考慮し、日本ではどのように司法制度および、紛争解決のための代替制度が構成されたのかを理解するため、労働法が発展したフェーズごとの参考文献レビューを通してこのテーマについて入手できる情報を要約する予定である。そのため、連邦憲法（CRFB）の第 5 条の細則 XXXV で規定されたとおり、ブラジルの労働者層が裁判所への効果的なアクセスに達することができるよう、どのように日本モデルがブラジルでの労働訴訟のレベルを低減するために貢献できるのかを確認することが予定される。

**キーワード:** 日本、日本の労働法、労働訴訟



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> – Estrutura do Poder Judiciário do Japão.....	56
<b>Gráfico 1</b> - Casos cíveis em trâmite perante a Suprema Corte.....	31
<b>Gráfico 2</b> - Casos cíveis em trâmite perante as Cortes Superiores.....	61
<b>Gráfico 3</b> - Casos cíveis em trâmite perante as Cortes Distritais.....	62
<b>Gráfico 4</b> - Casos cíveis em trâmite perante as Cortes Sumárias.....	63
<b>Gráfico 5</b> - Casos cíveis em trâmite perante as Cortes Sumárias.....	63
<b>Gráfico 6</b> - Mudanças no número de consultas.....	80



## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Casos cíveis em trâmite perante a Suprema Corte, as Cortes Superiores, as Cortes Distritais e as Cortes Sumárias no Japão.....	60
<b>Tabela 2</b> – Número de consultas sobre cada tipo de conflito individual trabalhista.....	81
<b>Tabela 3</b> – Número de conflitos trabalhistas e greves no Japão, entre 1870-1914.....	118
<b>Tabela 4</b> – Número de casos cíveis e de injunção relativos à matéria trabalhista, nas Cortes Distritais, de acordo com o tipo de resolução.....	122
<b>Tabela 5</b> – Número de casos de práticas trabalhistas injustas, nas Comissões Locais de Relações Trabalhistas, de acordo com o tipo de resolução.....	122
<b>Tabela 6</b> – Número de conflitos resolvidos pelas Comissões Locais de Relações Trabalhistas.....	123
<b>Tabela 7</b> – Estatísticas sobre a resolução de litígios envolvendo término da relação empregatícia.....	140
<b>Tabela 8</b> – Número de consultas trabalhistas, aconselhamento e conciliação registrados perante os Escritórios Trabalhistas nas Prefeituras.....	144
<b>Tabela 9</b> – Litígios cíveis envolvendo matérias trabalhistas (2003-2007).....	146
<b>Tabela 10</b> – Casos nos Tribunais Trabalhistas.....	146
<b>Tabela 11</b> – Tempo utilizado em cada sistema para conciliação.....	147



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ADR – Meios Alternativos de Solução de Conflitos (*Alternative Dispute Resolution*)
- CEDAW – Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*)
- CNJ – Conselho Nacional de Justiça
- CPC – Código de Processo Civil
- CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil
- EEO - Escritório de Igualdade de Emprego (*Equal Employment Office*)
- EEOA – Lei de Igualdade de Oportunidade de Emprego (*Equal Employment Opportunity Act*)
- EPAPD – Lei de Promoção de Emprego para Pessoas com Deficiência (*Employment Promotion Act for Persons with Disabilities*)
- GLCC - Departamentos de Assuntos Trabalhistas (*General Labor Consultation Corner*)
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- JCC – Comitê de consulta conjunta (*Joint consultation committee*)
- JFBA - Federação Japonesa da Ordem dos Advogados (*Japan Federation of Bar Associations*)
- LSL – Código Trabalhista (*Labor Standards Law*)
- LRC – Comissões Trabalhistas (*Labor Relations Comissions*)
- LTS – Sistema do Tribunal do Trabalho (Labor Tribunal System)
- MHLW – Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar (*Ministry of Health, Labor and Welfare*)
- OAB – Ordem dos Advogados do Brasil
- ODR – Resolução *online* de conflitos (*Online Dispute Resolution*)
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PCD – Pessoa(s) com Deficiência
- TUL – Lei Sindical (*Trade Union Law*)
- TST – Tribunal Superior do Trabalho
- UCPL – Lei de Prevenção à Concorrência Desleal (*Unfair Competition Prevention Law*)
- WWWL – Lei do Bem-Estar das Mulheres Trabalhadoras (*Working Women's Welfare Law*)





## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>25</b>
<b>1.1 Cenário brasileiro .....</b>	<b>25</b>
<i>1.1.1 Dados estatísticos .....</i>	<i>26</i>
<i>1.1.2 Conflito e litigância.....</i>	<i>28</i>
<b>1.2 Cenário japonês.....</b>	<b>31</b>
<b>1.3 Principais questões.....</b>	<b>32</b>
<b>1.4 Metodologia .....</b>	<b>33</b>
<b>1.5 Resumo dos capítulos.....</b>	<b>35</b>
<b>2 RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO JAPÃO.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1 Contexto histórico .....</b>	<b>37</b>
<b>2.2 Poder Judiciário no Japão .....</b>	<b>54</b>
<i>2.2.1 Poder Judiciário em números .....</i>	<i>60</i>
<b>2.3 Resolução de conflitos.....</b>	<b>64</b>
<i>2.3.1 Resolução judicial de conflitos.....</i>	<i>65</i>
<i>2.3.2 Resolução alternativa de conflitos.....</i>	<i>68</i>
<b>2.4 Resolução de conflitos trabalhistas .....</b>	<b>72</b>
<i>2.4.1 Estatísticas em relação aos conflitos trabalhistas.....</i>	<i>78</i>
<b>2.5 Síntese .....</b>	<b>81</b>
<b>3 LITIGÂNCIA NO JAPÃO: TEORIAS .....</b>	<b>83</b>
<b>3.1 Teoria cultural (comportamental).....</b>	<b>85</b>
<b>3.2 Teorias institucionais .....</b>	<b>87</b>
<i>3.2.1 Teoria institucional de Haley .....</i>	<i>87</i>
<i>3.2.2 Teoria institucional de Ramseyer.....</i>	<i>91</i>
<b>3.3 Teoria política (gerencial) .....</b>	<b>93</b>
<b>3.4 Demais discussões sobre litigância no Japão .....</b>	<b>96</b>
<i>3.4.1 Frank K. Upham .....</i>	<i>96</i>
<i>3.4.2 Nobutoshi Yamanouchi e Samuel J. Cohen .....</i>	<i>100</i>
<i>3.4.3 Daniel H. Foote.....</i>	<i>102</i>
<i>3.4.4 Carl F. Goodman .....</i>	<i>103</i>
<i>3.4.5 Eric A. Feldman.....</i>	<i>105</i>
<i>3.4.6 Tom Ginsburg e Glenn Hoetker .....</i>	<i>108</i>
<i>3.4.7 Giorgio Fabio Colombo e Hiroshi Shimizu .....</i>	<i>110</i>

<b>3.5 Síntese.....</b>	<b>112</b>
<b>4 LITIGÂNCIA TRABALHISTA NO JAPÃO .....</b>	<b>113</b>
<b>4.1 1ª Fase: do final da II Guerra Mundial à década de 1960.....</b>	<b>115</b>
<b>4.2 2ª Fase: década de 1960 à década de 1980 .....</b>	<b>119</b>
<b>4.3 3ª Fase: década de 1980 .....</b>	<b>123</b>
<b>4.4 4ª Fase: década de 1990 .....</b>	<b>131</b>
<b>4.5 5ª Fase: a partir de 2000 .....</b>	<b>137</b>
<b>4.5.1 Aspectos trabalhistas gerais.....</b>	<b>137</b>
<b>4.5.2 Aspectos específicos sobre litigância.....</b>	<b>142</b>
<b>4.6 Síntese.....</b>	<b>149</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>153</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>157</b>

# 1 INTRODUÇÃO

O Brasil é um país com alto nível de litigiosidade. Por outro lado, o Japão é conhecido mundialmente como um país que apresenta realidade oposta. As explicações mais utilizadas para esse fenômeno envolvem a influência da cultura do povo japonês na forma como lidam com os conflitos, o funcionamento das instituições e a maneira como são gerenciadas as disputas no país.

Compreender profundamente os motivos que levam o Japão a ser o referencial quando se fala em baixo número de litígios é fundamental. Além de afastar estereótipos e conclusões baseadas no senso comum, o presente trabalho busca chegar ao esclarecimento científico dessa questão bem como compreender o funcionamento dos sistemas utilizados para resolução dos conflitos trabalhistas, tanto judicial, como extrajudicial.

Assim, este trabalho pretende que, de algum modo, a experiência japonesa seja aproveitada no Brasil e, quiçá, futuramente, haja diminuição nos números de litígios trabalhistas no país e seja fornecido, verdadeiramente, acesso à justiça à população trabalhadora brasileira, da forma como prevista no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição da República (CRFB) <sup>1</sup>.

## 1.1 Cenário brasileiro

Nos últimos anos, tem chamado a atenção da mídia e da opinião popular a questão da alta litigiosidade no Brasil, como forma de ataques à Justiça do Trabalho (PASTORE, 2019; AGUIAR *et al.*, 2019; SOUTO MAIOR, 2019). Em que pese o argumento seja subsidiado por números estatísticos, mas desprovido de supedâneo teórico e correta contextualização dos números fornecidos, há quem afirme que o Brasil é o país com maior número de litígios trabalhistas no mundo (MARCHESAN, 2017).

---

<sup>1</sup> *In verbis*: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes [...] XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

### ***1.1.1 Dados estatísticos***

Para além das discussões político-ideológicas postas sobre o tema, é fato que o Brasil possui alto número de processos em trâmite. O mais recente relatório do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), “Justiça em Números”, publicado em 2020, ao analisar os números do Poder Judiciário Brasileiro de 2019, apontou que, naquele ano, houve crescimento de casos novos em 3,3% em relação a 2018: foram ajuizadas 20,2 milhões de ações originárias em 2019. Isto é, considerando-se apenas a fase de conhecimento, sem incluir os recursos e as execuções (p. 93).

Em 2019, havia 77,1 milhões de processos em tramitação, sendo que, destes, 14,2 milhões (18,5%) estavam suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório. Dos 81,5% restantes, 5,9% correspondiam a processos na Justiça do Trabalho (CNJ, 2020, p. 93-94).

Especificamente em relação à Justiça do Trabalho, em 2019 houve o ingresso de 3.530.197 de casos novos. Destes, 2.632.093 foram ajuizados em primeiro grau, sendo 1.814.400 na fase de conhecimento e 817.693 na fase de execução, e 898.104 casos em segundo grau. Nesse cenário, tem-se que, a cada grupo de 100.000 habitantes, 1.301 ingressaram com demanda trabalhista em 2019 (CNJ, 2020, p. 56; 100).

Contudo, não apenas o número de casos novos é expressivo. Foram proferidas 4.026.010 sentenças: 3.036.686 em primeiro grau, sendo 2.198.363 em fase de conhecimento e 838.323 em fase de execução, e 989.324 em segundo grau. Os processos baixados somaram a monta de 4.185.708 de casos: 3.244.352 em primeiro grau, sendo 2.304.063 em fase de conhecimento e 940.289 em fase de execução, e 941.356 em segundo grau. Ainda, estavam pendentes de julgamento 4.533.771 casos, sendo 792.223 em segundo grau, e 3.741.548 em primeiro grau, dos quais 1.243.785 estavam em fase de conhecimento e 2.497.763 em fase de execução (CNJ, 2020, p. 56).

Os números também são alarmantes quando conflitados com a quantidade de juízes trabalhistas em exercício no país. Para o total de 3.636 magistrados trabalhistas, considerados os 3.077 em primeiro grau e os 559 em segundo grau, em 2019 havia, por juiz, a quantidade de 821 casos novos, 2.927 processos de carga de trabalho (isto é, a média de trabalho por juiz, somando-se processos baixados, casos pendentes, recursos internos julgados e pendentes, bem como incidentes em execução julgados e pendentes), além de 1.216 processos julgados e 1.264 casos baixados (CNJ, 2020, p. 57).

De todos esses processos, há cinco assuntos mais recorrentes em primeiro grau, que se repetem nessa ordem, porém em diferentes porcentagens no segundo grau<sup>2</sup>. São eles: i) verbas rescisórias, correspondente a 5,99% das demandas (3.093.582 casos); ii) indenização por dano moral, equivalente a 0,76% dos casos (390.571 casos); iii) diferença salarial, demandada em 0,63% das ações (326.640 casos); iv) adicional de remuneração, correspondente a 0,63% dos casos (324.429 casos), e v) seguro desemprego, verificado em 0,44% dos processos (229.727 casos) (CNJ, 2020, p. 238).

O relatório aponta, ainda, que, mesmo diante desse cenário de litigiosidade exacerbada, a Justiça do Trabalho é a que mais fez conciliação naquele ano, haja vista ter solucionado praticamente 24% de seus casos por meio de acordo. Se for considerada apenas a fase de conhecimento em primeiro grau, o valor aumentaria para 39% (CNJ, 2020, p. 172-173).

Não obstante a esses números, verifica-se que há, no Brasil, repetição daqueles que são demandados (“*repeat players*”). De acordo com o ranking das partes divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST)<sup>3</sup>, em 31 de outubro de 2020, os maiores litigantes do Brasil são: i) Petrobrás (6.986 processos); ii) Banco do Brasil S.A. (5.375 processos); iii) Banco Bradesco S.A. (5.246 processos); iv) Correios – ECT (4.874 processos); v) União (4.611 processos); vi) Caixa Econômica Federal (4.362 processos); vii) Estado do Rio de Janeiro (3.893 processos); viii) Itaú Unibanco S.A. (3.571 processos); ix) Telefônica Brasil S.A. (3.461 processos); x) Fundação Casa/SP (2.923 processos); xi) Via Varejo S.A. (2.918 processos); xii) Santander S.A. (2.685 processos); xiii) General Motors do Brasil (2.762 processos); xiv) Claro S.A. (2.646 processos); xv) Companhia Brasileira de Distribuição (1.952 processos); xvi) Estado de São Paulo (1.810 processos); xvii) Município do Rio de Janeiro (1.761 processos); xviii) Pró-Saúde (1.547 processos); xix) Atento Brasil S.A. (1.538 processos) e xx) Oi S.A. (1.362 processos).

Assim, torna-se evidente a excessiva litigiosidade brasileira, causada pela judicialização dos conflitos. Judicialização (também denominada “juridicização”) é definida por Zanferdini (2012, p. 240) como sendo “o fenômeno de intenso acesso ao Poder Judiciário em busca da realização de direitos sociais e individuais”.

---

<sup>2</sup> Destaque-se que esses pedidos não são excludentes entre si.

<sup>3</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Justiça do Trabalho. **Ranking das partes no TST**. Brasília, DF, TST, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/ranking-das-partes>. Acesso em: 23 dez. 2020.

### **1.1.2 Conflito e litigância**

Kazuo Watanabe (2005) afirma que há, no Brasil, a “cultura da sentença”, em decorrência de um aspecto cultural de preferência pela utilização dos meios adjudicatórios de solução de conflitos.

Essa preferência se daria por alguns motivos. Um deles seria a própria formação acadêmica dos operadores do direito. De acordo com o autor, poucas faculdades ofereciam disciplinas obrigatórias voltadas à resolução não contenciosa dos conflitos. Havia pouco investimento na formação e treinamento de profissionais nessa área (WATANABE, 2005, p. 685).

Todavia, Watanabe apontou uma tendência de mudança nessa falta de investimento na formação em ADR<sup>4</sup>, uma vez que os contratantes internacionais percebiam que havia melhor atendimento aos seus interesses, bem como mais agilidade e eficiência na utilização dos meios alternativos de solução de conflitos, além de haver, nos contratos internacionais, “cláusula de mediação necessária antes do início de qualquer processo judicial ou de arbitragem” (WATANABE, 2005, p. 685).

Outro motivo para a preferência pelos meios judiciais de solução de conflitos seria a própria mentalidade dos juízes, traduzida pelo autor como “certo preconceito” da parte deles, ao acreditar que poderiam perder seu poder, se outras pessoas que não os juízes pudessem solucionar conflitos. Ainda, à época, haveria pelos magistrados a ideia de que conciliar é uma atividade menos nobre do que a de sentenciar<sup>5</sup>.

Além disso, outros fatores demonstrados pelo autor para haver a resistência da pacificação pelos juízes, quando da publicação daquele artigo, seriam que o merecimento, para critérios de promoções, seria avaliado pelas sentenças proferidas, e não com base nas conciliações realizadas, além de que os juízes alegam sobrecarga de serviços e falta de tempo para não haver dedicação à solução não adjudicatória de conflitos (WATANABE, 2005, p. 686-687).

---

<sup>4</sup> ADR, *Alternative Dispute Resolution*, é o termo mais utilizado internacionalmente para referir os meios alternativos de solução de conflitos.

<sup>5</sup> Essa visão se alterou com o passar do tempo. Como pontuado por Lucena Filho (2012, p. 39), o Poder Judiciário envida esforços para reduzir a prática da litigância no país. Por exemplo, dentre outras medidas, citam-se a expansão da infraestrutura judicial, a reforma de regras processuais e a instituição de campanhas como o Projeto “Conciliar é Legal”.

Disso tudo se tem a “cultura da sentença”, em que os juízes prefeririam proferir sentenças a conciliar as partes em conflito. Soma-se a isso a “cultura da litigância”, pela qual se inseriria no (in)consciente coletivo a necessidade de judicialização dos conflitos, ou seja, todo conflito deve ser resolvido pela forma de adjudicação (LUCENA FILHO, 2012, p. 38).

Entretanto, Zanferdini (2012, p. 247) indica a necessidade de se modificar essa mentalidade “demandista” brasileira, ao lembrar que a pacificação social não se alcança somente por meio do processo judicial. Ou seja, os meios alternativos de solução de conflitos, que se harmonizam com a democracia participativa e a valorização da cidadania, deveriam ser utilizados para superar a “eterna crise do Judiciário”.

Nesse sentido, Freitas Júnior (2015, p. 214-215) propõe que, para a promoção da cultura da paz – inclusive nas relações trabalhistas –, busquem-se alternativas à equação “justiça = legalidade”. Isto é, que o tratamento dos conflitos intersubjetivos de justiça não seja feito apenas pelo viés do que é tido por “legal” ou por “jurídico” e, com isso, utilizem-se mecanismos outros não adversariais, como a mediação, por exemplo.

Contudo, para entender o conceito de litigância, é necessário, antes, entender o conceito de conflito, mais especificamente de conflito intersubjetivo de justiça.

Freitas Júnior (2014, p. 49) define os conflitos intersubjetivos<sup>6</sup> de justiça<sup>7</sup> como

[...] as situações em que estejam presentes, simultaneamente, (1) no plano objetivo: um problema alocativo incidente sobre bens tidos por escassos ou encargos tidos por inevitáveis, sejam tais bens e encargos de natureza material ou imaterial; (2) no plano comportamental: consciente ou inconsciente, intencional ou não, contraposição no vetor de conduta entre dois ou mais sujeitos; (3) no plano moral: percepções não convergentes, sobre como tratar o problema alocativo, sob o ângulo dos valores de justiça.

Ou seja, como explica Takahashi (2019, p. 201, grifo do autor)<sup>8</sup>:

[...] *conflito* é a contraposição de movimentos, sendo intersubjetivo de justiça quando envolve percepções distintas sobre o justo; *disputa* é o conflito tornado

<sup>6</sup> “Conflitos que envolvem dois ou mais atores revestidos de subjetividade” (FREITAS JÚNIOR, 2014, p. 45).

<sup>7</sup> Conflitos em que há, além de dois ou mais atores, duas ou mais possibilidades de decisão alocativa, o contraste necessário entre duas ou mais apropriações morais “sob a mais justa hipótese de decisão alocativa” (FREITAS JÚNIOR, 2014, p. 44).

<sup>8</sup> Embora tecnicamente não seja o mais adequado, utilizar-se-ão como sinônimas as expressões “conflito”, “disputa” e “litígio judicial” no presente trabalho, eis que, das diversas fontes bibliográficas internacionais consultadas, assim se utilizaram os autores.

público e dirigido a uma instituição decisória; a disputa levada ao Judiciário é o *litígio judicial*.

Contudo, nem todo conflito dá origem ao litígio. Frade (2003, p. 108) explica que somente “[...] quando os conflitos são formalmente assumidos e exigem a intervenção de uma instância para os pacificar (assuma ela a forma de conciliação, mediação, arbitragem ou tribunal judicial), passam a designar-se por litígios.”

Disso, tem-se que os conflitos intersubjetivos de justiça marcados pela intervenção de outrem – no caso, pela judicialização daqueles conflitos – dão origem à litigiosidade, ou à litigância (expressões aqui utilizadas como sinônimas).

Essa litigância pode ocorrer em maior ou menor grau, a depender de uma série de fatores, como, por exemplo, cultura, funcionamento das instituições e decisões políticas. Em maior grau de litigância, há o Brasil como exemplo, em que há excesso de litígios em trâmite perante o Poder Judiciário. Por outro lado, o Japão é conhecido como um país de baixa litigiosidade, quando comparados os números de ações com os números brasileiros.

Como visto, o número de processos judiciais em trâmite no Brasil chegou a 77,1 milhões em 2019. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>9</sup>, a população brasileira estimada em dezembro de 2020 era de 212.475.176 de habitantes, o que resulta em, aproximadamente, 2,75 processos judiciais por pessoa. Para a mesma data, havia 1.208.661 advogados inscritos perante a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB): assim, haveria, em média, 63,79 processos por advogado e, ainda, um profissional para cada 175 habitantes.

Ocorre que, mesmo se não ingressasse nenhum caso novo no Poder Judiciário, mantendo-se a produtividade dos magistrados e servidores, ainda seriam necessários, aproximadamente, 2 anos e 2 meses para zerar o estoque de processos (CNJ, 2020, p. 94).

Diante desse cenário, instiga nosso interesse pesquisar sobre a litigância em um país cujos números de processos se mostram muito menores do que os vistos no Brasil.

---

<sup>9</sup> Estimativas da população residente no Brasil e Unidades da Federação com data de referência em 23 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>. Acesso em: 23 dez. 2020.

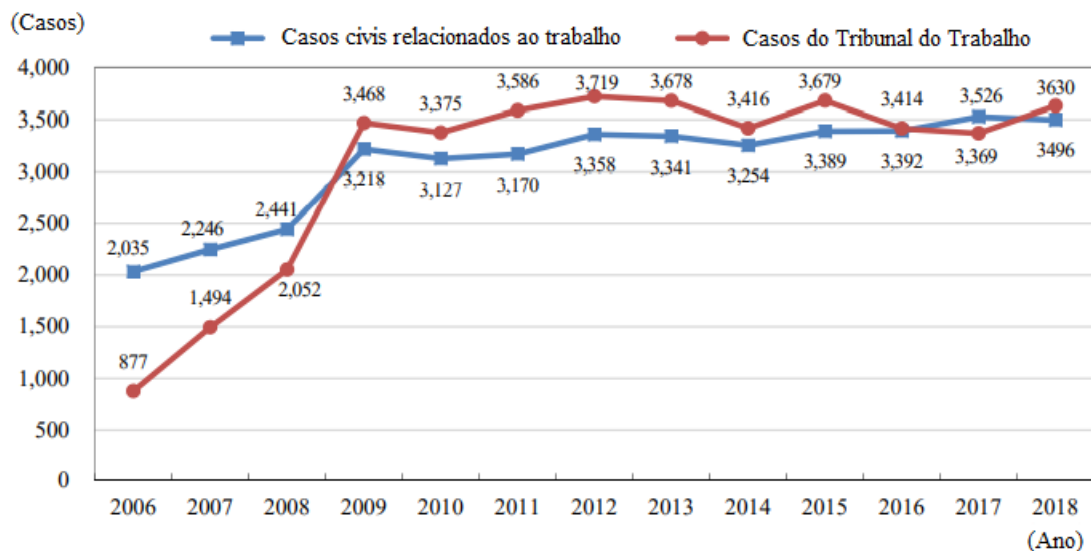


## 1.2 Cenário japonês

Em sentido diametralmente oposto ao brasileiro se encontra o cenário japonês.

De acordo com estatísticas mais recentes fornecidas pela Federação Japonesa da Ordem dos Advogados (JFBA – *Japan Federation of Bar Associations*), os números de casos aceitos pelos advogados, relacionados ao trabalho, aumentaram até o ano de 2009. Perante o LTS, os números se mantiveram praticamente inalterados desde 2010. Por sua vez, os casos ajuizados perante os Tribunais, desde 2009, sofreram pouca variação. Veja-se:

**Gráfico 1** – Mudanças no número de processos civis relacionados ao trabalho, nos Tribunais Distritais, recém-aceitos



Fonte: JFBA (2019).

Diante dessa diferença abismal em relação às estatísticas vistas entre ambos os países, corre-se o risco de ver o sistema legal do Japão como “exótico” e estereotipado. Abordar o Direito japonês sob essa ótica (abordagem “orientalista”<sup>10</sup>) e de maneira superficial prejudica a possibilidade de debater a diferença da experiência legal vivenciada pelo país, com base em ênfases ultrapassadas na excessiva “singularidade japonesa”, como advertem Alves (2019, p. 31) e Colombo (2014, p. 731). Ainda, Oda (2011, p. 114-115) alerta quanto à dinamicidade da própria “cultura japonesa”, que não é algo estático ou

<sup>10</sup> “Edward Said usou o termo ‘orientalismo’ para explicar o discurso feito pelo Ocidente sobre o Oriente (RUSKOLA, 2002, p. 192)” (ALVES, 2019, p. 31).

sequer milenar. A “cultura japonesa” é um processo que varia conforme as relações de poder internas no Japão, bem como com as relações de poder em âmbito transnacional. Portanto, até mesmo o uso da expressão “cultura japonesa” deve ser acautelada.

Assim também observa Aronson (2014, p. 815), que entende não ser uma boa ideia tentar delimitar o Direito Japonês a uma “essência”, haja vista a impossibilidade de se pretender olhar com lente única para uma sociedade complexa. Para o autor, o estudo sobre o país é visto com exagero: seja pelo sucesso pós-guerra, seja pelo fracasso subsequente, seja pelo enfoque nas questões culturais. Esse exagero, pois, prejudica a análise da legislação japonesa e seu impacto na sociedade. Portanto, a proposição do autor é para que se analise o Japão como um país “normal”, com semelhanças e diferenças em relação a outras sociedades.

Nesse sentido, Ninomiya e Tanaka (1999, p. 177) ensinam que, em que pese o Direito japonês estar dentre os sistemas pertencentes à família romano-germânica, assim como o Brasil, possui peculiaridades atinentes à conjugação de valores culturais tradicionais, com concepções ocidentais, decorrente do processo de recepção do Direito Ocidental iniciado com a Restauração Meiji, em 1868.

Desse modo, além de o Japão utilizar tradicionalmente de ADR para solucionar as controvérsias existentes (FUNKEN, 2003, p. 3), nas duas últimas décadas houve reformas legislativas de modo a desenvolver e enriquecer o sistema alternativo de resolução de conflitos (YAMADA, 2009, p. 1). Assim, esta pesquisa também se justifica pela sua capacidade de contribuir para o aprimoramento do sistema brasileiro de ADR, notadamente na esfera trabalhista.

### **1.3 Principais questões**

Esta pesquisa terá como objetivo geral proceder a uma revisão bibliográfica sobre litigância trabalhista no Japão, a fim de se compilar a bibliografia do se discute sobre o tema, a partir de camadas teóricas, divididas de acordo com o contexto histórico no qual se inserem. Assim, este trabalho tem como tarefa central verificar quais as discussões postas no Brasil e no mundo sobre o modelo japonês de litigância trabalhista, a partir da 1ª fase

sobre Direito do Trabalho<sup>11</sup> no país, correspondente ao período posterior à Segunda Guerra Mundial. Com isso, buscar-se-ão elementos que possam contribuir para a diminuição da litigiosidade no Brasil.

É objetivo específico desta pesquisa sintetizar a informação disponível sobre litigância trabalhista no Japão, para compreender como se estruturam o sistema judicial e o sistema alternativo de resolução de conflitos no país. Outro objetivo específico é entender como os aspectos institucionais e econômicos agem sobre a escolha pela modalidade de resolução de conflitos.

Dessa forma, buscar-se-á obter uma visão ampla, mas ao mesmo tempo profunda, sobre a litigância trabalhista naquele país. Com as respostas aos objetivos acima delineados, verificaremos como o modelo japonês, tanto de resolução judicial de conflitos, quanto os meios alternativos de resolução de conflitos, pode contribuir para a diminuição do nível de litigiosidade trabalhista no Brasil.

A hipótese que será avaliada é de que o baixo índice de litigância trabalhista no Japão se deve ao bom funcionamento dos meios alternativos de solução de conflitos (TANASE, 1990). Desse modo, trabalhadores, empresas e sindicatos dependeriam menos do Poder Judiciário para a resolução de seus conflitos, como ocorre no Brasil.

#### **1.4 Metodologia**

Para a realização desta Dissertação, utilizamos a metodologia abrangente da revisão bibliográfica, empregando, de maneira analógica, a proposta oriunda da historiografia linguística, para que possamos agrupar e avaliar o conteúdo da literatura disponível sobre litigância trabalhista no Japão ao longo dos anos.

Swiggers (2004, p. 116) conceitua a historiografia linguística como sendo

[...] o estudo (sistemático e crítico) da produção e evolução de ideias linguísticas, propostas por 'atores', que estão em interação entre si e com um contexto sociocultural e político e que estão em relação com seu passado científico e cultural.

---

<sup>11</sup> Neste trabalho, não verificaremos os assuntos relacionados ao trabalho dos funcionários públicos japoneses, vez que o labor é regulamentado por legislação especial. Assim, analisaremos apenas as relações privadas atinentes ao Direito do Trabalho no país.

Isto é, diante da complexidade do pensamento linguístico, a metodologia da historiografia linguística corresponde ao domínio, dentre outros, do modelo teórico contextual e institucional, pelo qual o historiógrafo, para desenvolver seu trabalho, precisa ter em vista os contextos biográfico, sociocultural e institucional em que mudanças ocorreram nas práticas linguísticas em análise. Noutras palavras, o objetivo da historiografia linguística é a descrição e explicação de como o conhecimento linguístico se deu num determinado contexto social e cultural, com a passagem do tempo (COELHO; HACKEROTT, 2012, 399-400; ALTMAN, 2012, p. 29).

Nesse sentido, buscamos transplantar para esta pesquisa a ideia central da historiografia linguística. Para compreendermos, pois, o fenômeno da litigância trabalhista no Japão, optamos por utilizar o processo abrangente da revisão bibliográfica, para sintetizarmos o conhecimento produzido ao longo dos últimos anos, perpassando pelas fases em que o Direito do Trabalho se desenvolveu no país, considerando o contexto sociopolítico e econômico vivido.

Portanto, faz sentido verificar os estudos realizados sobre o tema sob a ótica da sociologia do direito, vez que o Direito do Trabalho foi criado para regulamentar a relação havida entre a parte mais forte (empregador) e a parte mais fraca (empregado). Isto é, a razão de ser desse campo do Direito guarda relação direta com a realidade social e o desenvolvimento de novas normas jurídicas que não sejam do Direito Civil ou Penal (ARAKI, 2002, p. 741).

Os materiais utilizados nesta Dissertação serão livros, artigos, relatórios e textos normativos, em português e em inglês, sobre o tema. Em que pese a maioria dos textos sejam oriundos da base *HeinOnline*, não nos limitamos a apenas ela; vez que, para a produção da pesquisa como proposta, apenas uma base de dados seria insuficiente.

Por essa razão, os resultados alcançados também dispõem de perspectiva interdisciplinar, vez que, para compreensão do estado da arte da litigância trabalhista do Japão, valemo-nos de conhecimentos do Direito, Economia, Ciências Sociais e áreas do conhecimento correlatas.

## **1.5 Resumo dos capítulos**

No Capítulo 2, proceder-se-á à contextualização histórica da formação do Poder Judiciário e sistema jurídico no Japão, fundamentais para a compreensão de como são tratados os conflitos no país.

O Capítulo 3, por sua vez, realiza uma compilação da bibliografia sobre as três teorias principais sobre litigância no Japão: cultural (também denominada “comportamental”), institucional e, política (ou “gerencial”). Ainda, fornecer-se-á um estudo sobre as demais discussões sobre o tema no país.

O Capítulo 4 discorre especificamente sobre a litigância trabalhista no Japão, tendo em vista as fases por que passou o Direito do Trabalho no país.

Por fim, nas considerações finais, retomar-se-ão alguns dos objetivos identificados anteriormente, com as respostas às perguntas de pesquisa, considerando as hipóteses formuladas e o quanto estudado nos capítulos intermediários.



## 2 RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO JAPÃO

Para compreender a atual estrutura do Poder Judiciário do Japão e o modo pelo qual se resolvem os conflitos no país – aqui incluídos os conflitos trabalhistas –, faz-se necessário remontar ao contexto histórico da evolução do sistema jurídico no país, ainda que de maneira breve.

### 2.1 Contexto histórico

A história do Japão pode ser contada por períodos, ou eras. A partir da Reforma de Taika, cada era passou a ser contada conforme o reinado de um imperador (*Nengō*). A partir da Era Meiji (1868), o início da era passou a ser o dia em que um imperador assumisse o trono, e o término o dia de sua morte<sup>12</sup>.

Durante a Era Asuka (593–710), houve uma série de mudanças no país. Com a posse do trono pela soberana Suiko (592–628), e a assunção da regência do país por seu sobrinho, o Príncipe Shôtoku (574–622), desenvolveu-se, em conjunto com o clã Soga-no-Umako, nova política governamental no Japão. Houve a criação das doze classes de hierarquia burocrática (*Kan'i jûnikai*<sup>13</sup>), em 603, para a valorização dos burocratas, e a instituição dos “17 Códigos da Constituição”, que nada mais eram do que princípios morais fundamentados nas doutrinas do budismo<sup>14</sup> e do confucionismo, para orientar o trabalho dos funcionários públicos (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 45).

Com o falecimento do Príncipe Shôtoku e aumento do poder do clã Soga, aumentou também o descontentamento do Príncipe Naka-no-Ôe, que posteriormente se tornou o Imperador Tenji, e do político Nakatomi-no-Kamatari, posteriormente denominado Fujiwara-no-Kamatari. Ambos consultaram estudiosos e monges que foram enviados à China, e instituíram a chamada “Reforma de Taika”, para alterar a política japonesa e construir uma nação sólida (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 45).

<sup>12</sup> *Nengō*, nome da Era Japonesa. **Períodos no Japão e o Calendário Imperial Japonês**. Disponível em: <https://www.japaoemfoco.com/calendario-imperial-japones/>. Acesso em 29 nov. 2020. O primeiro *Nengō* foi a Era Taika (645 – 650), conforme explicam Kurihara e Nishizawa (2009, p. 45).

<sup>13</sup> A denominação do sistema é formada pelas palavras *Kan'i* (hierarquia por chapéu) e *jûnikai* (doze classes). A distinção entre as 12 classes hierárquicas se dava pela cor do chapéu (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 51).

<sup>14</sup> Conforme narram Kurihara e Nishizawa (2009, p. 50), o budismo foi introduzido no Japão em meados de 538, pelos migrantes (*toraijin*), quando já existente no país a fé nativa do xintoísmo. Os autores relatam que os intelectuais do país já liam o Anacleto de Confúcio desde o Século V.

A “Reforma de Taika” foi marcada pelo controle do poder central, isto é, do Imperador. Além de transformar em públicos os terrenos de propriedade privada da Família Imperial e dos clãs, os agricultores (“povo”) também passaram ao controle pelo Imperador, dando início a um novo sistema de controle nacional, inclusive com a cobrança de impostos, por meio do registro de família (*koseki*) (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 45).

As guerras pelo poder após o falecimento do Imperador Tenji foram vencidas pelo Imperador Tenmu, que ampliou a reforma iniciada anteriormente e fortaleceu o poder imperial. A sucessora do Imperador Tenmu, a Imperatriz Jitô, concluiu a Reforma no ano de 701, primeiro ano da Era Taihō (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 46).

A conclusão da Reforma foi denominada “*Taihō Ritsuryō*”, que originou a divisão entre *ritsu* (judiciário) e *ryō* (legislativo). O sistema *Ritsuryō* solidificou o poder do Imperador e criou oito ministérios. Aos ministros, escolhidos dentre os integrantes dos clãs que se destacaram desde a época da Reforma de Taika, foram atribuídos títulos de nobreza e, além disso, ao cargo foi atribuída hereditariedade, com a consequente criação de classes sociais distintas. Ainda, dividiu-se o Japão em 60 circunscrições (*koku*), que eram governados por um funcionário enviado pela capital (*kokushi*); por sua vez, cada circunscrição foi subdividida em comarcas (*gun*), que, por sua vez, também foram subdivididas em pequenas vilas (*ri*), ambas governadas por alguém indicado pelo *kokushi*. (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 46).

DIREITO (2015, p. 53-54) aponta que, nessa Era, foram criadas Escolas de Direito para estudarem e comentarem essas regras de *Ritsuryō*, a demonstrar interesse em sistematizar as interpretações. O autor ainda registra que, embora, nessa época, ainda não houvesse o que se entende por direito subjetivo, foram elaborados três códigos em chinês, que introduziram importantes reformas políticas e administrativas no Japão. São eles: o Édito de *Taishi Shotoku* (604), que organiza a centralização do Estado, com a concentração do poder absoluto na figura do Imperador e com uma burocracia que segue os princípios do confucionismo, conforme o modelo chinês; o Grande Édito de *Taika* (646), que fortalece a centralização do poder, em detrimento da resistência dos clãs; e, finalmente, o Código de *Taiho* (701), que positivou preceitos civis e penais, e criou o Conselho Superior do Império (*Mikado*).



A Era Nara se iniciou em 710, com a construção de uma nova capital em Heijô, Nara, e se encerrou em 794. Durante a Era Nara, houve a estabilidade do sistema político de *Ritsuryô*, bem como houve a intensificação do comércio nas redondezas das cidades, com o controle das feiras pela corte, e o surgimento das primeiras moedas japonesas. Nessa Era foi concluído o Código De Direito *Yôrô Ritsuryô*, que foram alterações parciais no *Taihô Ritsuryô*, durante o Governo da Imperatriz Genshō (715~724) (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 56-57).

Ainda na Era Nara, iniciou-se, paulatinamente, o desgaste do sistema político de *Ritsuryô*, com o aumento das propriedades rurais dos nobres e dos templos, vez que, em 743, a corte permitiu que os terrenos desmatados fossem utilizados para o plantio. Além disso, essa Era foi marcada por fatores como a miséria por que passavam os camponeses, em virtude da alta taxa de impostos, serviço militar obrigatório e recrutamento para trabalhos diversos. Nesse contexto, surgiram os falsificadores do registro de família, para amenizar a carga tributária, assim como o êxodo dos camponeses para outras terras (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 58).

Após a Era Nara, o Japão viveu a Era Heian, de 794 a 1192, com a mudança da capital para Heian (atual Quioto). Esse período foi a época áurea da nobreza, com a expansão das propriedades privadas por templos budistas e xintoístas, clãs regionais e nobres. Os latifúndios (*shôen*) surgiram nesse contexto, ante a mitigação do *Ritsuryô* e o surgimento da lei que isentou o pagamento de impostos sobre os terrenos recém-explorados (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 68).

Alguns dos pequenos proprietários optaram por doar suas terras aos latifundiários, para se tornarem funcionários públicos e administradores dos latifúndios. Por sua vez, os camponeses se transformaram em arrendatários, vez que não conseguiam pagar os altos impostos, cuja assunção do encargo passou a ser dos latifundiários e, aos camponeses, cabia apenas o pagamento de pequeno tributo anual ao dono da terra (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 68-69).

Nesse contexto, a família Fujiwara, descendente de Fujiwara-no-Kamatari, ampliou seu poder político em decorrência de seu imenso latifúndio. Após casar suas cinco filhas com Imperadores, Fujiwara-no-Michigara (966~1027) se tornou plenipotenciário (*kanpaku*) e, com isso, controlava o país de maneira indireta (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 69-70).

Ao passo que a nobreza, incluindo a família Fujiwara, vivia sua época de ouro, os senhores rurais, donos de latifúndios, começaram a aumentar seu poder de combate, para proteger suas terras de invasões e para conquistar novas terras. Esses senhores rurais, que eram funcionários de “governadores” (*kokushi*), administradores rurais ou guardiões das terras, e receberam pequenos títulos de nobreza, treinavam grupos de guerreiros (*bushi*). Dentre alguns nobres que eram enviados como *kokushi* para o campo e não viam perspectivas de vida melhor na cidade, alguns formaram e lideravam seus grupos de samurais (grupos de *bushi*), que eram tropas de combate. Desse modo, teve início o surgimento de novos clãs ao final da Era Heian (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 74).

Em 939, ocorreu a Revolta de Masakado. Taira-no-Masakado reuniu os samurais que estavam descontentes com os *kokushi*, opôs-se ao poder da capital, declarou-se Imperador e atribuiu poderes aos samurais que o seguiam. A Revolta de Masakado foi contida por Fujiwara-no-Hidesato e seu primo Taira-no-Sadamori, e Masakado morreu na batalha (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 74-75).

Nessa conjuntura, o Imperador Gosanjô (1068 – 1072), que não guardava qualquer parentesco com a Família Fujiwara, criou o sistema de *insei*, com a introdução do supremo cargo de *jôkô*, conferindo ao imperador abdicado o poder de governar em nome do novo imperador, com vistas a reconquistar o controle do país e conter o poder da Família Fujiwara. Desse modo, o Imperador Gosanjô abdicou do poder em favor de Shirakawa (1076~1086) e se tornou *jôkô*, de modo a governar o país pelo sistema diárquico. Assim o fez por 43 anos, ao longo do governo de três Imperadores, contando com a proteção do líder de um grupo de samurais chamado Minamoto-no-Yoshiie (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 75).

Em 1156 houve a Revolta de Hôgen, que foi uma luta entre o *jôkô* e o Imperador pelo controle do Japão. Da batalha, o Imperador saiu vitorioso, em conjunto com as famílias Minamoto e Taira. Porém, essas famílias batalharam em 1159, com a Revolta de Heiji, que foi vencida pela família Taira, a qual passou a controlar politicamente o país. Em 1168, o chefe da família Taira, Taira-no-Kiyomori (1118~1181) se tornou o primeiro samurai a ocupar a posição de ministro (*dajô-daijin*) (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 75-76).

O fim da era Heian se deu com a morte do Imperador Antoku, neto de Taira-no-Kiyomori e de sua mãe, filha de Kiyomori, na batalha havida em Dan-no-Ura (província de

Yamaguchi), entre os sobreviventes da família Taira e as tropas do clã Genji (Minamoto), que saíram vitoriosas. A era dos samurais no Japão se iniciou em 1192, com o xogunato Kamakura, quando Minamoto-no-Yoritomo (1147-1199) se instalou em Kamakura (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 75-76).

Minamoto-no-Yoritomo iniciou a era feudal japonesa (*Bakufu*), que durou de 1185 a 1334, impôs o reconhecimento dos cargos de comandante de segurança nacional, instalados em cada “nação” (*shugo*), e de administrador de *shôen* e cobrador de impostos (*jitô*) e, com isso, deu início à era dos samurais, com o xogunato de Kamakura, cujo sistema perdurou até a Restauração Meiji, em 1868. Durante o regime do *Bakufu*, o Imperador reinava, mas não governava; apesar disso, legislava com base no *Ritsuryô*, por meio de textos de inspiração moral (*kuge-ho*). Nessa época, foi criada uma Corte de Justiça, que tinha por escopo aplicar as regras administrativas informadas pelas partes em conflito, vez que os “juízes” que integravam a Corte desconheciam o direito. Resolvia-se o conflito pelas regras de “*iura novit curia*” (a Corte conhece o Direito) e de “*da mihi factum, dabo tibi ius*” (dê-me os fatos que te darei o Direito) (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 91; DIREITO, 2015, p. 55).

Durante o xogunato de Kamakura, Minamoto-no-Yoritomo instalou três poderes: o Militar (*samurai-dakoro*); o Executivo (*mandakoro*), responsável pela administração e pelas finanças; e o Judiciário (*monchujo*). Além disso, os vassallos de Yorimoto, denominados *gokenin*, tiveram reconhecidas as terras herdadas como propriedade particular. Quem era beneficiado desse modo, devia fidelidade e serviços a Yorimoto. Os principais *gokenin* de Yorimoto eram nomeados para *shugo* e *jitô*, para que ficassem com o controle dos latifúndios e das terras públicas e, por conseguinte, aumentando seu poder político (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 91).

Em 1199, Minamoto-no-Yoritomo faleceu e Minamoto-no-Yoriie (1182-1215) se tornou o segundo xogum. Porém, após o assassinato de Minamoto-no-Yoriie, o terceiro xogum foi Minamoto-no-Sanetomo (1192-1219), que também foi assassinado. Após essa sequência de assassinatos, outros xoguns assumiram o poder. Todavia, o poder, de fato, ficou com o clã Hôjô e os 13 principais *gokenin*, sendo que o poder ficou com o chefe do Executivo (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 92).

Nesse cenário, criou-se, em Quioto, um órgão do xogunato de Kamakura, o *Rokuhara Tandai*, em que funcionavam os três poderes, mas que também controlavam os

samurais da região oeste e vigiavam a corte. Também foi criado, em 1232, pelo regente da época, Hôjô Yasutoki (1183-1242), o *Goseibai Shikimoku*, que era uma lei com 51 cláusulas. As leis existentes até então, estabelecidas há mais de 500 anos, não eram compreendidas pelos samurais que viviam no interior (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 92).

Os samurais dispunham de código de ética próprio, o chamado *bushido*. Tal código era aplicado entre os próprios samurais, vedando-se o uso contra os seus senhores, vez que a relação, além de ser de subordinação entre vassalo e senhor, previa fidelidade absoluta dos *bushis* em relação aos seus senhores, inexistindo reciprocidade (DIREITO, 2015, p. 55).

O xogunato de Kamakura, que perdurou por mais de 150 anos, teve fim em 1333, quando o clã Hôjô foi destituído por um dos *gokenin*, Ashikaga Takauji (1305-1358), após as intensas insatisfações com o governo, diante dos dois ataques mongóis havidos em 1274 e 1281 (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 93).

Em 1334, iniciou-se a Era Kenmu, em que foi restaurado o poder imperial, com o retorno do Imperador Godaigo a Quioto. Com os conflitos havidos entre o Imperador Godaigo e Takauji Ashikaga, que representava os interesses dos samurais, houve a destituição do Imperador e o estabelecimento de novo governo por Takauji Ashikaga, que indicou novo Imperador e se tornou xogum em 1338, dando início à Era Muromachi. Godaigo, que ainda se declarava Imperador, refugiou-se em Nara, na província de Yoshino. Assim, essa época foi marcada pela existência de duas cortes (*Nanboku-Chô Jidai*), a Norte (Quioto) e a Sul (Nara), situação que perdurou até 1392 (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 111-112).

Sob a alcunha de “Rei do Japão”, o terceiro xogum, Yoshimitsu Ashikaga (1358-1408), iniciou comércio com a China (Ming), e passou a importar moedas de cobre e tecido de seda. Exportava enxofre, cobre e espadas. Com a riqueza obtida pelo comércio, iniciou-se a economia baseada em dinheiro, vez que a moeda de cobre passou a circular pelo país (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 112).

Durante o Século XV, houve anomalias climáticas que resultaram na falta de alimentos e epidemias, além da elevação do preço do arroz. Diante desse cenário, houve levantes de camponeses (*tsuchi ikki*) e, com o aumento do poder popular, grandes revoltas.

Após 15 gerações, o xogunato Ashikaga, marcado pela falta de diretriz política forte, caiu (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 113).

Kurihara e Nishizawa (2009, p. 117) narram que, no início da Era Muromachi, os japoneses conheceram relativa paz e prosperidade, quando da instalação do terceiro xogum do clã Ashikaga, Yoshimitsu, em Quioto. Contudo, essa paz foi interrompida pela Revolta de Onin (1467~1477)<sup>15</sup>, com o surgimento dos senhores feudais dos países em guerra (*sengoku daimiôs*), que conquistaram o poder pela força e causou mais de 100 anos de batalhas no país.

Entre 1467 e 1573, o Japão foi marcado por uma guerra por seu domínio. Os vassalos que ficaram nos seus feudos, enquanto os senhores feudais lutavam em Quioto, apropriaram-se do poder, excedendo-se em relação aos seus superiores, chegando, inclusive, a trair família e amigos para obter mais poder e mais terras. Esses novos senhores passaram a ser denominados *sengoku daimiôs*. Um desses *sengoku daimiôs*, Nobunaga Oda, expulsou, em 1573 o décimo quarto xogum, Yoshiaki Ashikaga (1537~1597), de Quioto, o que pôs fim à Era Muromachi (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 119).

Nessa época, alguns anos após a chegada ao Brasil, os portugueses chegaram ao Japão, na Ilha de Tane-ga-shima, em 1543. Os portugueses apresentaram as armas de fogo, com a aquisição de dois mosquetões por um senhor feudal, e os japoneses passaram a produzi-las no país. Em 1549, o jesuíta Francisco Xavier (1506-1552) chegou a Kagoshima, na Ilha de Kyushu, e foi o primeiro responsável por difundir o cristianismo no Japão (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 119; RODRIGUES JÚNIOR, 2017).

Nobunaga Oda, ao destruir o xogunato de Muromachi, em 1573, iniciou a unificação do país. Contudo, antes de encerrar a unificação, foi traído por um vassalo, Mitsuhide Akechi e morreu em um templo de Quioto. Quando soube da morte de Oda, Hideyoshi Hashiba (posteriormente Hideyoshi Toyotomi), um vassalo que era fiel a ele, derrotou Akechi e se tornou o responsável pela finalização da unificação do país, com a derrota do clã Hôjô. Porém, Hideyoshi Hashiba não se tornou outro xogum, mas, sim, um plenipotenciário (*kanpaku*). Esse período de unificação ficou conhecido como Era Azuchi-Momoyama (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 135-136).

---

<sup>15</sup> A Revolta de Onin (1467~1477) foi causada pela sucessão ao trono de xogum, acabou com a cidade de Quioto e enfraqueceu o próprio poder do xogunato (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 117-118).

Alguns dos atos que marcaram o governo de Nobunaga foram a abolição do sistema de posto de fiscalização das estradas (*sekisho*), com a permissão de livre trânsito no país; a tentativa de desenvolvimento da indústria e do comércio, com a isenção do pagamento de impostos daqueles que desenvolviam tais atividades nos arredores do castelo em que ficava lotado e a proteção ao cristianismo (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 136).

Por sua vez, quando da assunção do governo, Hideyoshi Toyotomi determinou a medição dos arrozais, a avaliação da qualidade do solo, o registro das informações e a redistribuição das terras de acordo com a sua capacidade de produção (*koku-daka*), para melhor controle dos camponeses e de suas terras. Ele também procedeu ao confisco e à proibição de porte de armas (*katana-gari*) por camponeses e monges (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 137).

Hideyoshi Toyotomi, preocupado com seu filho, Hideyori Toyotomi, instituiu um conselho superior (*goitairô*), formado pelos cinco senhores feudais mais poderosos (*tairô*), que tinha por principal função a fiscalização do conselho executivo formado por cinco *bugyô* (cargo público abaixo do *tairô*). Com o falecimento de Hideyoshi, Ieyasu Tokugawa (1542~1616), primogênito do senhor feudal do castelo de Mikawa (atualmente, Aichi), conseguiu o apoio de outros senhores feudais, aumentando seu poder de influência (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 146).

Em 1600, eclodiu uma disputa pelo poder entre Ieyasu Tokugawa, senhor feudal em ascensão, e Mitsunari Ishida, que lutava em nome de Hideyori Toyotomi. A batalha foi vencida por Ieyasu Tokugawa, que recebeu o título de generalíssimo (*seii-taishôgun*) em 1603, dando início ao xogunato de Edo, atual Tóquio (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 137).

Durante a Era Edo (1603-1868), o Japão passou por um período de intenso isolamento com o xogunato Tokugawa. No início do período, com vistas à manutenção do sistema, com vigilância e controle dos senhores feudais, o xogunato reconhecia apenas um castelo por *daimiô*, isto é, um castelo por feudo, de maneira que se desmontassem os demais castelos, de modo a reduzir a capacidade de defesa<sup>16</sup>. Também para controlar os

---

<sup>16</sup> Kurihara e Nishizawa (2009, p. 156) relatam que, para a cobrança de impostos dos *daimiôs*, eles foram classificados em três categorias: (i) *shinpan*, que eram os senhores feudais que guardavam relação de parentesco com o clã Tokugawa, receberam terras nas regiões de Edo, Osaka e Quioto; (ii) *fudai*, que eram os senhores feudais que serviam o clã há muitos anos ou que se mantiveram a ele fiel desde antes da

senhores feudais, foi outorgada a lei *Buke Shohatto*, que dispunha sobre comportamentos a serem observados pelos *daimiôs*. Dentre as previsões, havia a proibição de construção de outros castelos e a restrição quanto à reforma dos já existentes. Ainda, os senhores feudais tinham o acúmulo de bens controlado com as contribuições obrigatórias para obras públicas, como as reformas no Castelo de Edo, obras de canalização, construção de pontes e de vias públicas (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 156-157).

Durante esse isolamento, o Direito era, basicamente, costumeiro e administrativo, com a legislatura e aplicação das regras administrativas feitas por cada *daimiô*. As leis, que eram desconhecidas pelo público, somente eram consultadas pelos magistrados das três Cortes de Justiça do xogum. Com isso, há declínio e repúdio dos japoneses ao direito, uma vez que, inclusive, ausentes as escolas de direito e, por conseguinte, decadência das profissões jurídicas. Não havia reconhecimento da profissão de especialistas em procedimentos (*kujishi*), embora eles aconselhassem; os juízes (*bugyo*) eram apenas funcionários com ampla competência, para assuntos públicos de natureza administrativa e judiciária (DIREITO, 2015, p. 56).

O xogunato Tokugawa estabeleceu o sistema social denominado *shi-nô-hô-shô*, que dividiu a sociedade em quatro classes: samurais, agricultores, artesãos e comerciantes. As funções eram de caráter hereditário e o casamento entre pessoas pertencentes a classes sociais distintas era proibido. Ainda, os súditos diretos do xogum também foram subdivididos: havia o grupo dos *hatamoto*, que eram cerca de 5 mil samurais de elite, que dispunham da permissão de estarem na presença do xogum, e havia o grupo dos *gokenin*, que eram cerca de 17 mil samurais, que, por outro lado, não poderiam ficar na presença do xogum (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 157).

Nesse contexto social nasceu em Edo Tadasuke Ôoka (1677~1751), filho de um *hatamoto*, que foi o único de sua classe social a atingir a posição de *daimiô*. Ôoka trabalhou como juiz e, por agir com imparcialidade em um caso que envolveu o clã Tokugawa, foi escolhido para ocupar o posto de juiz em Edo<sup>17</sup>, em 1717, escolhido pelo oitavo xogum, Yoshimune Tokugawa. Nas suas funções, Ôoka realizou diversos feitos, como, por exemplo, a proibição da prática de tortura e a criação de medidas para evitar

---

vitória na Batalha de Sekigaha, e (iii) *tozama*, que eram os senhores feudais inimigos de Tokugawa, receberam terras cercadas por feudos dos *fudai*.

<sup>17</sup> O cargo de magistrado na cidade de Edo (Edo *bugyô*) englobava os três poderes (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 158).

falsas acusações, e criou a caixa de opiniões do povo, na tentativa de refletir a opinião popular na política (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 158).

Em que pese o culto ao cristianismo fosse proibido, Ieyasu Tokugawa (1542~1616) abrandou a fiscalização em relação àquela religião, vez que se tornou mais receptivo aos comerciantes estrangeiros, como os portugueses, os espanhóis, os ingleses e os holandeses. Fomentou-se o comércio exterior com a concessão do selo do clã Tokugawa (alvará denominado *shuin-jo*) nos navios mercantes japoneses, de senhores feudais e grandes comerciantes (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 161).

Contudo, com a intensificação do comércio exterior e o aumento do poder para alguns senhores feudais, que enriqueceram assim, o xogunato Tokugawa se sentiu ameaçado, e proibiu, com maior rigor do que antes, a prática do cristianismo, com a destruição de igrejas e expulsão de padres do país. A limitação do comércio com os europeus se deu com o segundo xogum, Hidetada (1579~1632), que determinou que a atividade apenas acontecesse na região de Hirado e Nagasaki. Já o terceiro xogum, Iemitsu (1604~1651) proibiu a entrada dos portugueses no país. Por não verificarem mais nenhuma vantagem, os espanhóis e os ingleses também não mantiveram o comércio com o Japão. Permaneceram apenas os holandeses, limitados a uma ilha artificial em Nagasaki, chamada *Dejima* (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 162).

Ieyasu Tokugawa, então, iniciou o gigantesco poderio militar do Japão, que se consolidou com o estabelecimento no poder do terceiro xogum, Iemitsu Tokugawa. Contudo, nesse ínterim, houve o confisco de terras de muitos senhores feudais e a extinção de muitos clãs, aumentando, por conseguinte, a quantidade de samurais errantes, que não tinham um senhor a quem servir (*rônin*). Assim, em 1651, iniciou-se um plano para dismantelar o xogunato, diante da insatisfação de cerca de 400 mil samurais errantes. A insatisfação com o governo aumentou com o grande incêndio havido em janeiro de 1657, causado pela queima de um quimono luxuoso de donzela (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 168).

Desse modo, somando-se o aumento do número de *rônin*, o grande incêndio que destruiu parte da cidade de Edo, a ordem social conservadora, que não permitia a ascensão social, alternativa não restou ao xogunato senão a implementação de uma política com fulcro no confucionismo. Essa mudança manteve o governo do quarto ao sétimo xogum de



Edo, mas, posteriormente, foi a causa de conflitos sociais (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 168-169).

Todavia, o oitavo xogum, Yoshimune Tokugawa (1684~1751), restaurou e desenvolveu o xogunato, ao estabelecer a Reforma de *Kyôho*, vez que assumiu o poder e iniciou referida reforma no primeiro ano da Era *Kyôho*. Yoshimune Tokugawa aumentou a carga tributária, devido ao poder financeiro dos comerciantes, e criou um sistema de promoção por capacidade dos funcionários de baixo escalão. Contudo, as altas cargas tributárias, combinadas com as vicissitudes causadas pelo clima adverso, levaram à ocorrência de diversos motins de camponeses. Para sobreviver, alguns feudos contraíram dívidas com grandes comerciantes das metrópoles, mesmo com a diminuição do pagamento dos vassallos, a monopolização da venda dos produtos e a emissão de moedas de circulação apenas interna (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 169-170).

Assim, enquanto o mundo progredia para a modernização, com a Revolução Industrial, em meados do século XVIII, o Japão ainda mantinha seus portos fechados ao comércio exterior. Entretanto, em 1853, o Presidente dos Estados Unidos enviou uma esquadra americana composta por quatro navios de guerra, comandados por Matthew Calbraith Perry, com vistas à assinatura de um tratado comercial. Um ano depois, Perry retornou para receber a resposta e, assim, foi assinado o Tratado de Kanagawa, em 31 de março de 1854, que permitiu aos Estados Unidos a abertura de portos em Shimoda e Hakodate, além do estabelecimento de um consulado americano no país, e o abastecimento dos navios com combustíveis e alimentos. Após, em 1858, foi assinado o Tratado de Comércio e Navegação com os Estados Unidos, que ampliou a permissão para aporte dos navios americanos em Kanagawa, Nagasaki, Niigata e Hyogo. Por ceder à pressão estrangeira, o xogunato, já enfraquecido, cedeu e assinou tratados semelhantes com Inglaterra, Rússia e Holanda (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 174-175).

Ainda em meados do século XVIII, com a modernização causada pela circulação cada vez maior de moedas, os agricultores passaram a comercializar suas colheitas, além de adquirirem equipamentos novos e melhores. Com o aumento da riqueza, alguns agricultores ignoraram a lei que proibia a compra de novos terrenos. Por conseguinte, aumentou o desnível social, ocasionando a evasão rural de muitos daqueles que perderam suas terras (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 175).

Nesse período também houve a expansão das atividades manufatureiras, com o desenvolvimento da atividade têxtil, na comercialização do brocado *nishijin* e do tecido de algodão. Camponeses foram procurados por comerciantes de tecidos para laborarem na entressafrá. Comerciantes, proprietários de terras e senhores feudais montaram as primeiras “fábricas”, com a reunião de camponeses em locais organizados com os equipamentos necessários para a realização de trabalho em equipe (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 176).

Ainda na tentativa de recuperar o poder já enfraquecido do xogunato, no final do século XVIII, realizou-se a Reforma de *Kansei* (1787~1793) pelo senhor feudal Sadanobu Matsudaira. As medidas econômicas tomadas por ele, dentre as quais se cita a anistia de parte das dívidas contraídas pelos comerciantes, ocasionaram o aumento do poderio econômico dos comerciantes, mas, também, o aumento do número de samurais empobrecidos. Diante do abrandamento do xogunato perante as nações estrangeiras, do aumento da insatisfação em face da sociedade desestruturada e dos ideais revolucionários de alguns jovens samurais, restaurou-se o poder imperial, em 1868 (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 176).

Após cerca de 260 anos no poder, o xogunato procedeu à *Taiseihôkan*, isto é, a restituição do poder à corte imperial, e o Imperador Meiji assumiu o trono como 122º Imperador. Com o fim do sistema feudal e da política militar que perdurou por 700 anos, procedeu-se à intensa reforma em aspectos políticos, econômicos, educacionais e militares, a chamada Restauração Meiji (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 176).

Uma das primeiras mudanças havidas foi a centralização do poder, com o Imperador no vértice, e o governo das províncias metropolitanas (*fuchiji*) e das demais províncias (*kenrei*) enviados pelo poder central. Outra mudança foi a extinção da divisão das quatro classes sociais que existiam na Era Edo, com exceção da família Imperial. Também foram revistos os impostos que eram cobrados sobre as terras, a instituição do serviço militar obrigatório e a instituição do xintoísmo como religião nacional (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 197-199).

Também foram editadas as diretrizes do Novo Governo, em 14 de março de 1868, denominado “Juramento de Cinco Cláusulas” (*Gokajô no goseimon*)<sup>18</sup>, com vistas a

---

<sup>18</sup> *Gokajô no goseimon*: “1) Promover uma ampla assembleia, respeitando a opinião pública; 2) As medidas governamentais deverão ser tomadas em comum acordo; 3) Todos, desde os burocratas até civis, devem

modernizar o país. Nesse contexto, surgiu a tripartição dos Poderes, que passaram a seguir o modelo americano, e se dividiram em Poder Executivo, Poder Legislativo e Poder Judiciário. A nova estrutura de governo era formada por forte burocracia, legislatura fraca e judiciário em desenvolvimento (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 209; LUNEY Jr., 1990, p. 136).

O ideal de país mais livre que permeou o final do xogunato e restaurou o poder Imperial foi abalado com tamanho controle do povo pelo Imperador, ainda que estivesse, ao mesmo tempo, diligenciando para desenvolver a produção nacional, por meio de implementação de fábricas de capital estatal e difusão de novas tecnologias. Referido controle causou a insatisfação de alguns, o que gerou uma série de revoltas (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 211).

Em 11 de fevereiro de 1889, foi outorgada a Constituição do Grande Império Japonês (*dai nippon teikoku kenpô*). A Constituição estabeleceu o Imperador como o mandante supremo do país, com a autoridade para convocar e para dissolver o Congresso Imperial, formado por parlamentares da nobreza (Casa dos Representantes), escolhidos por um seleto grupo de cerca de um por cento da população, e da câmara dos deputados (Casa dos Conselheiros), que seriam eleitos pelo povo, além de conferir a ele o poder militar, a decisão sobre deflagração de guerra e o poder de assinar tratados. Em 1890 teve início a participação popular na política, ainda que de maneira restrita, com a inauguração do Congresso Imperial. A Constituição Meiji, de inspiração autoritária do modelo germânico de Guilherme II, unificou o conceito de direito republicano com o conceito de direito divino, vez que, ao mesmo tempo em que declara a filiação divina do Imperador, personifica-o como o Estado e a Lei, incluindo, aqui, a inexistência de limitação no tempo do poder do Imperador (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 211-212; DIREITO, 2015, p. 57-58; ALLEN, 1984, p. 2).

Direito (2015, p. 57-58) registra que, nesse momento de abertura do Japão ao Ocidente, foram oferecidos dois modelos no campo jurídico: o sistema inglês da *common law* e o sistema francês da *civil law*. Para a implementação imediata que se fazia necessária, o sistema inglês se mostrou complexo, pelo que se optou pelo sistema francês. O jurista japonês Mitsukuri Rinsho foi o responsável pela introdução do direito ocidental

---

concretizar as suas aspirações, sem sobrecarregar fisicamente ou espiritualmente; 4) Abandonar os velhos costumes restritivos e agir abertamente baseando-se nos bons costumes; 5) Procurar por mundo afora amplos conhecimentos para o bem da nação” (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 209).

romanista no Japão, ao traduzir o Código Penal francês e os demais códigos de Napoleão, bem como ao elaborar parte dos termos jurídicos utilizados no país até hoje.

Demais disso, o Professor Boissonade, da Universidade de Paris I, cuidou de adaptar os códigos franceses e elaborou, em 1877, os projetos do Código Penal e do Código de Processo Penal, que foram promulgados em 1880, e entraram em vigor em 1882. Boissonade também elaborou o projeto do Código Civil, que, embora tenha entrado em vigor em 1894, sofreu resistência da população japonesa, que entendia que o Código destruía as tradições. Assim, em 1898 entrou em vigor novo Código Civil, que utilizou como modelo o Código Civil alemão, e foi elaborado por Hozumi, Ume e Tomii. Devido à contratação de Hermann Roesler (1834-1894) como consultor do Ministério Imperial de Negócios Estrangeiros, houve o fortalecimento da relação teuto-japonesa no ordenamento jurídico do país, notadamente com a promulgação da Constituição Meiji e o Código Comercial de 1890. Em 1907, o Código Penal foi substituído por outro. Assim, o Direito japonês foi marcado por forte influência do Direito alemão (DIREITO, 2015, p. 57; ODA, 2009, p. 18).

Nesse contexto, Luney Jr. (1990, p. 136-137) esclarece que, em 1871, os casos civis e criminais estavam sob a jurisdição do Ministro da Justiça (*Shihosho*), que organizou um sistema judicial nacional. Ainda, que a Suprema Corte (*Daishin-in*), estabelecida oficialmente em 1875, tenha sido inspirada no modelo francês.

Com o fito de transferir tecnologia e conhecimento do Ocidente, nas áreas de conhecimento humanístico, cunhagem de moeda, construção, arquitetura, ferrovia e construção naval, foram recebidos mais de 3 mil estrangeiros (*oyatoi gaikokujin*) durante a Era Meiji, entre engenheiros, professores de Direito e de Medicina, militares e economistas. Mesmo assim, ainda predominou o ideal do *wakon yoosai*, ou seja, a manutenção do espírito japonês, enquanto havia a assunção da habilidade ocidental. Os japoneses passaram a ver o Direito como importante instrumento para aproximar o país das democracias ocidentais. Além disso, o Japão iniciou sua consolidação como potência mundial após vencer duas guerras, uma contra a China (1894-1895) e uma contra a Rússia (1904-1905) (VON MEHREN, 1963, p. 1177; KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 214; RODRIGUES JÚNIOR, 2017; XAVIER, 2019).

Após a morte do Imperador Meiji, em julho de 1912, deu-se início à Era *Taisho*, período de 15 anos em que o Príncipe Yoshihito foi Imperador do Japão.

O período compreendido entre o final da Guerra Russo-Japonesa (1904~1905) e o final da Era *Taisho*, embora conhecido por “*Taisho Democracy*”, devido aos pequenos movimentos de luta pela democracia havidos no país, também foi marcado por diversos conflitos entre operários e empresas, devido à industrialização decorrente da guerra. Além disso, na zona rural também aconteciam conflitos, entre os proprietários da terra e os pequenos lavradores arrendatários, causados pelo súbito aumento do preço do arroz. Esses movimentos de revolta, iniciados em 1918, levaram à queda do governo militar. Formou-se o primeiro governo partidário, com a eleição do Primeiro-Ministro Takashi Hara (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 224-226).

Entre 1914 e 1918, ocorreu a Primeira Guerra Mundial. A Grande Guerra teve como gatilho o assassinato do arquiduque Ferdinando da Áustria e, a princípio, envolveu o Império Austro-Húngaro e Alemanha contra os Países Aliados (Reino Unido, França e Rússia). O Japão se envolveu no conflito por ser aliado da Inglaterra e, então, os Aliados passaram à formação com Grã-Bretanha, França, Rússia, Itália e Japão. O país tomou uma colônia alemã, em Ching Tao, e avançou rumo à China.

Nesse contexto de guerra, o Japão se consolidou como uma das cinco maiores economias mundiais, pelo que se tornou uma potência imperialista, devido ao crescimento das exportações para a Europa. Com a vitória dos Aliados, em 1920 foi criada a Liga das Nações, com a participação do Japão, com vistas à obtenção da paz mundial. Realizou-se a Conferência de Desarmamento de Washington, entre os anos de 1921 e 1922, em que se firmou o Tratado das Nove Potências que, dentre outras resoluções, incluiu a não invasão da China (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 224-225; TREAT, 1917, p. 417).

Embora tenha se tornado uma das maiores economias mundiais, em setembro de 1923, um terremoto colossal ocorreu no Japão na região de Kanto (Tóquio e províncias vizinhas). Esse terremoto ocasionou milhares de mortes, destruição de residências e vitimou mais de 3 milhões de pessoas. Ainda, somando-se a isso a crise econômica por que passou o mundo em 1929, muitos bancos, empresas e fábricas faliram. No interior, a zona rural também passou por crise relacionada à baixa dos preços dos produtos agrícolas, e às dificuldades causadas pelo frio excessivo, que prejudicou a colheita. Assim, o medo causado por essa imensa crise trouxe a ascensão do exército, cujo período militarista durou até 1945, e envolveu o Japão na Segunda Guerra Mundial (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 226-229).

Nesse momento de crise, difundiu-se pelos militares a ideia de que, se o Japão avançasse até a China, os japoneses poderiam encontrar uma vida melhor. Assim, em 1932, as tropas japonesas que estavam acampadas na Manchúria deflagraram guerra contra a China. Quando da invasão da Manchúria, a indústria bélica se fortaleceu, com a consequente recuperação econômica do Japão e aumento do apoio popular ao militarismo (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 229-230).

Cinco anos depois, em 1937, iniciou-se a Guerra Sino-Japonesa, entre as tropas japonesas e as tropas chinesas, em Pequim, guerra esta que perdurou até 1945. Nessa conjuntura de guerra, houve outras mudanças na sociedade japonesa, como, por exemplo, maior controle da população pelos militares, inclusive da liberdade de expressão, perda da real função do parlamento, dissolução dos sindicatos dos trabalhadores (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 230).

Ocorre que, em 1º de setembro de 1939, Hitler determinou a invasão da Polônia. Em 3 de setembro de 1939, Inglaterra e França declararam guerra à Alemanha. Iniciou-se, assim, a Segunda Guerra Mundial. Uma vez que a China recebia o apoio da Inglaterra e da França, o Japão, cujas tropas naquele país passavam por dificuldades, ante a resistência do povo, aliou-se ao Eixo, formado pela Alemanha e pela Itália, com vistas a ampliar a dominação sobre toda a região do Sudeste Asiático. Com o ataque do Japão à base naval de Pearl Harbor, em dezembro de 1941, os Estados Unidos ingressaram na Guerra. Em que pese à expansão japonesa em relação ao Sudeste Asiático, diante da ofensiva americana, os japoneses tiveram de recuar, porque suas tropas nas Filipinas, Birmânia e ilhas oceânicas foram arrasadas (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 230-232).

Para conter as forças inimigas, criou-se uma unidade de ataque especial denominada *kamikaze tokkotai* (unidade de ataque especial Vento Divino), que era um batalhão de ataque suicida. Em 1945, eram diários os ataques aéreos americanos sobre o Japão, sendo que, em 10 de março, foram vitimados mais de 100 mil japoneses em Tóquio. Em 6 e 9 de agosto, foram lançadas bombas atômicas sobre as cidades de Hiroshima e Nagasaki, respectivamente, o que levou à rendição japonesa em 15 de agosto de 1945. Foi assim que, para o Japão, encerrou-se a guerra iniciada com a invasão da Manchúria. Após a rendição japonesa, o país foi ocupado pela força americana, liderada pelo General MacArthur (1880~1964) (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 232).

Sob o comando do General MacArthur, o governo japonês tomou uma série de medidas visando à desmilitarização e à democratização do país, como o reconhecimento da liberdade de atividades políticas e de expressão, a extensão do direito de voto a homens e mulheres maiores de 20 anos, sem restrições; e a proibição de formação de cartéis econômicos. Os militares e políticos que foram considerados responsáveis pelos crimes de guerra, foram julgados pelo *Tokyo Saiban*, isto é, tribunal militar internacional, e foram exonerados dos cargos públicos, condenados à prisão ou à pena de morte (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 240-241).

Os Aliados recomendaram cinco grandes reformas no país: igualdade entre homens e mulheres, incentivo aos sindicatos, liberalização e democratização da educação, liberação das regras autocráticas, e democratização da economia, tudo seguido por uma diretriz sobre reforma agrária. Além disso, presos políticos foram soltos e foi proclamada a separação entre xintoísmo e Estado (ODA, 2009, p. 20).

Em 1º de janeiro de 1946, encerrou-se a crença popular de que o imperador possuía origem divina e, em 3 de novembro de 1946, foi promulgada a nova Constituição do Japão, que se baseou em princípios absolutamente distintos do que se baseava a Constituição Meiji. A Constituição do Pós-Guerra, lei maior do país<sup>19</sup>, fundamentada em compromisso perpétuo com a paz, tem por princípios a soberania popular e o papel simbólico do Imperador, o respeito aos direitos humanos; a renúncia à guerra e a separação dos poderes (KURIHARA; NISHIZAWA, 2009, p. 232; A CONSTITUIÇÃO..., 1999).

Em que pese o Pós-Guerra tenha sido o período de maior reforma legal havido no país, na década de 1990 mudanças significativas ocorreram. Após o intenso crescimento econômico na década de 1960, causado pelas políticas industriais do Governo, na segunda metade da década de 1980 a economia mundial entrou no “período da bolha”, que teve seu estouro em 1990 e, desde então, a economia se recupera a passos lentos. Nesse período de crescimento de internacionalização da economia, o Japão foi pressionado a se aproximar

---

<sup>19</sup> “Artigo 98. Esta Constituição deverá ser a Lei Suprema da nação e, nenhuma lei, ordem, prescrição imperial ou qualquer outro ato governamental que seja contrária a mesma, deverá ter validade ou força legal. Os tratados concluídos pelo Japão e as estabelecidas leis das nações deverão ser fielmente observados.” Disponível em: <https://www.br.emb-japan.go.jp/cultura/constituicao.html>. Acesso em 06 set. 2020.

de padrões internacionais, como, por exemplo, com a lei da concorrência<sup>20</sup> (ODA, 2009, p. 22-23).

Demais disso, como consequência do estouro da bolha econômica, as empresas que lutavam para sobreviver pressionaram o Estado para desregular algumas atividades. Assim, foi realizada uma reforma nessa área<sup>21</sup>, iniciada em 1994, com a formação de um Comitê de Reforma Administrativa, e o lançamento, em 2001, de um Programa de Três Anos de Reforma Regulamentar. Dentre as mudanças, estava o aumento da acessibilidade do público ao Judiciário; a revisão dos códigos Civil e Comercial; a Reforma do Sistema Judicial, em que se inclui a criação da Corte Superior de Propriedade Intelectual e o Procedimento de Adjudicação de Disputas Trabalhistas. Desde então, diversas outras mudanças legais foram realizadas, com a promulgação de leis relevantes (ODA, 2009, p. 23-25).

## 2.2 Poder Judiciário no Japão

Assim, a nova Constituição Japonesa, de 03 de novembro de 1946, que passou a vigorar em 03 de maio de 1947, em seu artigo 76<sup>22</sup>, prevê que o Poder Judiciário do país será composto pela Suprema Corte e pelas cortes inferiores (*lower courts*), conforme estabelecido por lei. Referido artigo, ainda, prevê a proibição de criação de tribunais excepcionais e confere àquele o poder judiciário final<sup>23</sup>, com vistas à aplicação imparcial e rigorosa da lei, sem interferência arbitrária de legisladores e de influência de poderes

---

<sup>20</sup> Devido ao alto crescimento da economia do Japão, com o conseqüente ganho de posições importantes na economia mundial, o atrito comercial com outros países também se intensificou. Foram assinados, desse modo, diversos tratados com os Estados Unidos, com a possibilidade de aplicação de sanções unilaterais pelos americanos. Mesmo assim, ainda havia a crítica ao sistema econômico japonês pelos americanos, que entendiam que o país operava com práticas comerciais injustas e com a formação de cartéis. Em 1989, Japão e Estados Unidos procederam à Iniciativa de Impedimentos Estruturais (*Structural Impediments Initiatives Talks*), que teve, dentre os resultados, a promulgação da Lei Anti-Monopólio, a reforma do Direito Societário, a reforma da Lei de Valores Mobiliários e Capital (ODA, 2009, p. 22-25).

<sup>21</sup> Oda (2009, p. 24) explica que a desregulamentação não se trata apenas de remover as regulamentações, mas, sim, de aumentar a equidade e a transparência, bem como construir a infraestrutura que permita alcançar equidade e transparência.

<sup>22</sup> “Artigo 76. Todo o poder judiciário está investido na Suprema Corte e nas cortes inferiores conforme estabelecido por lei. Nenhum tribunal extraordinário deverá ser estabelecido, nem qualquer outro órgão ou agência do executivo deverá ter poder judiciário final. Todos os juizes deverão ser independentes no exercício de sua consciência e deverão estar atados apenas à Constituição e às leis.” (EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL, [c2012]).

<sup>23</sup> No Japão, há separação dos Poderes em Executivo, Legislativo e Judiciário, com a existência dos mecanismos de freios e contrapesos entre os poderes (JAPAN, 2020, p. 1).



políticos. Nesse sentido, também, é a previsão contida no artigo 82<sup>24</sup>, em que se determina a regra dos julgamentos públicos (A CONSTITUIÇÃO..., 1999).

Com o advento da Constituição do Pós-Guerra, todo o poder judiciário passou à Suprema Corte, abolindo-se as antigas cortes administrativas. Desse modo, separou-se a lei e a administração, mas manteve-se a natureza burocrática do Judiciário japonês, burocracia esta que, inclusive, é a base do consenso de tomada de decisões no país. Inclusive, o Poder Judiciário é “despersonalizado”; isto é, a ideia de uniformidade, imparcialidade e justiça é traduzida pelos procedimentos adotados e resultados que se esperam, independentemente de quem seja o julgador (LUNEY Jr., 1990, p. 142; ABE, 1995, p. 304; MATSUURA, 1989, p. 1.630; FOOTE, 2009, p. 296).

A independência dos juízes, prevista pelo artigo 86 da Constituição, é garantida de duas formas. A primeira é a previsão do parágrafo terceiro do mesmo dispositivo, que assegura a liberdade de exercício de consciência e a limitação apenas pelo ordenamento jurídico. A segunda é a previsão de dispensa apenas por afastamento (*impeachment*), ou se declarados incompetentes para o exercício da função, conforme consta no artigo 78<sup>25</sup>, e a previsão de irredutibilidade salarial no artigo 79, parágrafo 6<sup>26</sup>, e no artigo 80, parágrafo segundo<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> “Artigo 82. Quando uma corte em unanimidade determina que um assunto seja de violação da ordem pública, o julgamento poderá ser em secreto, mas os casos de ofensa política, ofensas envolvendo a imprensa, ou casos onde os direitos das pessoas, conforme garantido pelo Capítulo III desta Constituição, estão em questão, então esses casos deverão ser julgados publicamente.” (EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL, [c2012]).

<sup>25</sup> “Artigo 78. Os juízes não deverão ser destituídos de suas funções exceto por meio de impeachment público ou se eles forem declarados judicialmente como portadores de problemas físicos ou mentais que os impeça de exercer suas funções oficiais. Nenhuma ação disciplinar contra juízes deverá ser administrada por qualquer órgãos ou agência do poder executivo.” (EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL, [c2012]).

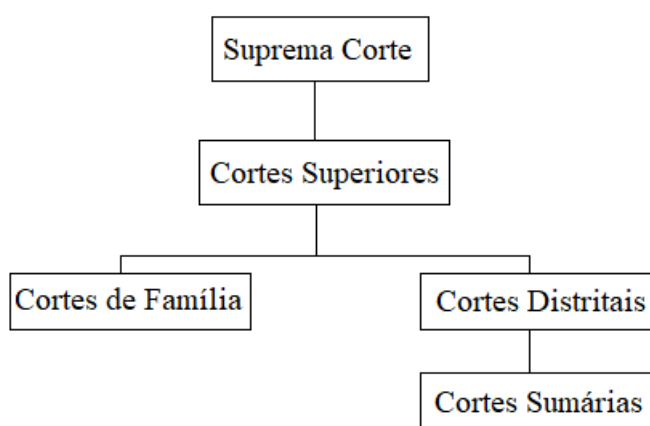
<sup>26</sup> “Artigo 79. A Suprema Corte deverá consistir de juiz presidente e uma quantidade de outros juízes conforme determinado por lei; todos esses juízes, exceto o juiz presidente, deverão ser indicados pelo gabinete. A indicação de juízes da Suprema Corte deverá ser aprovada pelo povo por meio de uma eleição geral feita pelos membros da Casa dos Representantes logo em seguida à indicação, e outra deverá acontecer na primeira eleição dos membros da casa dos Representantes após dez anos e assim sucessivamente. **Nos casos mencionados no parágrafo anterior, quando a maioria dos votos for pela remoção de um juiz, então ele deverá ser demitido. Assuntos concernentes às eleições deverão ser prescritos por lei.** Os juízes da Suprema Corte deverão se aposentar após completarem a idade determinada por lei. **Todos esses juízes deverão receber, em intervalos regulares, compensação adequada que não deverá ser reduzida enquanto exercer seu mandato.**” (EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL, [c2012], grifo nosso).

<sup>27</sup> Artigo 80. Os juízes das cortes inferiores deverão ser indicados pelo gabinete a partir de uma lista de pessoas indicadas pela Suprema Corte. Todos os juízes deverão exercer seus cargos por um período de dez anos com direito a prorrogação do cargo, contanto que seja aposentado após completarem a idade determinada por lei. **Os juízes das cortes inferiores deverão receber, em intervalos regulares,**

O mecanismo de freio e contrapeso à atuação dos juízes está prevista nos artigos 64<sup>28</sup> e 79, parágrafos segundo e terceiro, que estabelecem uma Corte de Impedimento (*impeachment court*), pela Assembleia (Dieta), para que julguem os juízes que sofreram instituição de procedimento de remoção, além do estabelecimento de um sistema de revisão popular, pelo qual há a previsão de demissão de um Ministro da Suprema Corte, caso seja formada maioria a favor da demissão (A CONSTITUIÇÃO..., 1999).

O Sistema Judicial japonês é composto pela Suprema Corte (*Supreme Court*), por Cortes Superiores (*High Courts*), pelas Cortes Distritais (*District Courts*), pelas Cortes Sumárias<sup>29</sup> (*Summary Courts*) e pelas Cortes de Família (*Family Courts*) (JAPAN, 2020a, p. 1), podendo ser ilustrado da seguinte maneira:

**Figura 1** – Estrutura do Poder Judiciário do Japão



Fonte: Japan (2020a).

A Suprema Corte é a mais alta corte judicial japonesa, localizada em Tóquio, composta por um Presidente e outros 14 Ministros (JAPAN, 2020a, p. 2-3).

Embora a ela seja conferido o poder de revisão das decisões judiciais, este poder é limitado às apelações e recursos especiais que são interpostos, mas seguindo as regras do Código de Processo Civil e do Código de Processo Penal. A Suprema Corte também tem a

---

**compensação adequada que não deverá ser reduzida enquanto exercer seu mandato.** (EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL, [c2012], grifo nosso).

<sup>28</sup> “Artigo 64. A Dieta deverá estabelecer um tribunal de impeachment entre os membros de ambas as Casas com o propósito de julgar aqueles que estiverem sendo inquiridos. Assuntos relacionados com impeachment deverão ser previstos por lei.” (EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL, [C2012].

<sup>29</sup> Também traduzíveis como “juizados sumários” e “cortes para pequenos litígios civis e criminais” (RODRIGUES JÚNIOR, 2017).

função originária e jurisdição final em quaisquer procedimentos envolvendo *impeachment* de autoridades nacionais. Além disso, julga a constitucionalidade de lei apenas em grau de recurso – isto é, não julga a constitucionalidade de lei em sede de juízo originário, mas assim o faz em relação a qualquer lei, regulamento, ordem ou ato oficial, conforme previsão contida no artigo 81 da Constituição <sup>30</sup> (JAPAN, 2020a, p. 2-3; A CONSTITUIÇÃO.... 1999).

Além dessas funções, a Suprema Corte desempenha o papel de administração judicial, pela qual exerce sua autoridade administrativa e de produção de regras por meio de resoluções da Conferência Judicial (MCKENNA, 2001, p. 128).

Abaixo da Suprema Corte, estão as Cortes Superiores, que são compostas por um Presidente e diversos juízes, que, em princípio, dividem-se em colegiados de três juízes. Há oito Cortes Superiores no Japão, que estão localizadas nas oito maiores cidades do país: Tóquio, Osaka, Nagoya, Hiroshima, Fukuoka, Sendai, Sapporo e Takamatsu. Em abril de 2005, a Corte Superior de Propriedade Intelectual foi estabelecida como uma unidade especial da Corte Superior de Tóquio (JAPAN, 2020a, p. 4-6).

Em geral, as Cortes Superiores possuem jurisdição sobre recursos contra decisões de Cortes Distritais, Cortes de Família e Cortes Sumárias. Possuem, igualmente, jurisdição para julgar qualquer recurso, a menos que os Códigos de Processo Civil e de Processo Penal estabeleçam jurisdição específica da Suprema Corte (JAPAN, 2020a, p. 4-6).

Por sua vez, as Cortes Distritais estão localizadas em 50 cidades – uma em cada província, exceto em Hokkaido, que é dividida em quatro distritos – e há 203 unidades pelo país.

As Cortes Distritais, normalmente, são as cortes de primeira instância, tanto para casos cíveis, como para casos criminais, exceto em matérias de competência originária exclusiva de outros tribunais. As Cortes Distritais também possuem jurisdição para julgar recursos contra decisões das cortes sumárias e decisões em processos civis (JAPAN, 2020a, p. 6).

Geralmente, um juiz singular preside o julgamento numa corte distrital, mas nos seguintes casos se requer um colegiado de três juízes para julgamento: i) se um colegiado

---

<sup>30</sup> Artigo 81. A Suprema Corte é a corte de último recurso com poder de determinar a constitucionalidade de qualquer lei, ordem, regulamentação ou ato oficial. (EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL, [c2012]).

tiver determinado a sua formação; ii) quando do julgamento de um crime punível com pena de morte ou prisão com ou sem trabalho, cujo prazo mínimo seja de um ano ou mais, incluindo prisão perpétua, com algumas exceções (roubo, *v.g.*); iii) para recursos contra julgamentos, decisões e ordens realizados por cortes sumárias e iv) outros casos designados em lei (JAPAN, 2020a, p. 6).

Todas as Cortes Distritais e algumas de suas unidades possuem a participação de juízes leigos<sup>31</sup> (*saiban-ins*) em certos casos criminais mais gravosos. Nessas situações, o colegiado consistirá em seis juízes leigos e três juízes profissionais (JAPAN, 2020a, p. 6).

Já as Cortes de Família, que são localizadas nos mesmos locais que as Cortes Distritais e suas unidades, foram criadas com o propósito de manter a paz nas famílias e permitir o saudável desenvolvimento juvenil. Para tanto, as Cortes de Família possuem jurisdição sobre casos envolvendo relações domésticas (como, por exemplo, guarda, permissão para adotar crianças, divórcio etc.) e delinquência juvenil (JAPAN, 2020a, p. 7-8).

Dentro da estrutura dos procedimentos na Corte de Família, a conciliação deve ser realizada antes dos procedimentos de divórcio, conflitos entre pais e filhos e outros assuntos dentro da Lei de Litígios de *Status* Pessoal. A conciliação é baseada na ideia de que é melhor levar as circunstâncias familiares em consideração ao se decidirem os casos (JAPAN, 2020a, p. 7-8).

Em relação aos casos juvenis, são julgados os casos de crimes cometidos ou em vias de serem cometidos por jovens com idade entre 14 e 19 anos, e por pessoas abaixo de 14 anos que violaram ou estão em vias de violar disposições penais. As medidas tomadas em relação a esses jovens não são punitivas, mas protetivas ou educacionais (JAPAN, 2020a, p. 7-8).

---

<sup>31</sup> Os *saiban-ins* são japoneses, maiores de 20 anos, selecionados aleatoriamente dentre os inscritos na lista de eleitores dos membros da Câmara dos Representantes (Congresso Japonês). Embora tenha pontos em comum, não se trata de sistema de júri, posto que inexistente esse tipo de sistema no Japão. Os *saiban-ins* participam no julgamento de casos graves nas Cortes Distritais, que envolvam punição com pena de morte ou prisão perpétua, com ou sem trabalho, ou envolvendo crimes dolosos que causaram a morte da vítima. Seis *saiban-ins* são selecionados para participarem do julgamento em conjunto com três juízes profissionais. Embora o colegiado formado por nove pessoas tome a decisão, por maioria de votos, somente os votos dos *saiban-ins* não formam a base para condenação, mas devem ser corroborados por, pelo menos, um juiz profissional (JAPAN, 2020a, p. 37-38).

Os casos são julgados por um juiz singular ou por um colegiado de três juízes, que utilizam relatórios elaborados por oficiais de justiça da família, bem como o diagnóstico de médicos especializados em psiquiatria (JAPAN, 2020a, p. 7-8).

Finalmente, há 438 Cortes Sumárias no Japão, que são mais acessíveis às pessoas. As Cortes Sumárias possuem jurisdição sobre os casos cíveis que não excedam 1.400.000 ienes<sup>32</sup>, bem como sobre as matérias criminais puníveis com multa ou penas mais leves, e alguns crimes como furto e peculato (JAPAN, 2020a, p. 8).

Os julgamentos, realizados por um juiz singular, não podem impor um termo de prisão sem trabalho ou punição mais severa, ou prisão com trabalho por não mais que três anos. Para que seja aplicada alguma dessas modalidades de punição, o caso é remetido a uma Corte Distrital para processamento (JAPAN, 2020a, p. 8).

No mais, para o bom funcionamento dessa estrutura, foi realizado um programa, em 2002, denominado “Programa para a Promoção da Reforma Judicial”. A Reforma tinha por escopo proceder às alterações na esfera cível<sup>33</sup>, na esfera criminal, na estrutura do sistema de apoio judicial<sup>34</sup> e a participação do público no sistema judicial, com a introdução da participação leiga no procedimento criminal (ODA, 2009, p. 56).

Além dos tribunais, o Japão dispõe de comissões administrativas investidas de poderes “quase judiciais” e “quase legislativos”, como, por exemplo, a Comissão Trabalhista. Introduzidas no país no contexto das reformas Pós-Guerra, as comissões, embora sejam parte do Governo, gozam de independência de atuação em relação a ele, mas as decisões tomadas pelas comissões estão sujeitas à revisão judicial (ODA, 2009, p. 54).

Como, diferente do Brasil, não há Justiça do Trabalho no Japão, embora exista Direito do Trabalho no país, os conflitos judicializados, oriundos das relações de trabalho, são resolvidos na esfera cível, como será visto adiante.

---

<sup>32</sup> Aproximadamente R\$ 71.000,00 (para novembro/2020).

<sup>33</sup> As mudanças propostas pelo Programa incluíam: a aceleração do procedimento civil, com a redução do tempo de duração em 50%, e melhora do gerenciamento dos casos; redução do tempo necessário nos casos em que se fazia necessária a participação de um *expert*, bem como a participação de outros especialistas nos processos que não apenas os advogados; reforma no procedimento envolvendo propriedade intelectual e direito do trabalho; reforma das Cortes Sumárias e das Cortes de Família; expansão e fortalecimento do sistema alternativo de resolução de conflitos, e reforço da revisão judicial de atos administrativos, por meio da Lei de Litigância Administrativa (ODA, 2009, p. 56).

<sup>34</sup> Já as mudanças propostas na esfera de estrutura do sistema de apoio judicial dizem respeito ao: aumento no número de advogados; reforma da educação jurídica; reforma do Exame da Ordem; reforma do treinamento legal e reforma do recrutamento e do treinamento dos juízes (ODA, 2009, p. 56).

### 2.2.1 Poder Judiciário em números

Anualmente, a Suprema Corte do Japão fornece uma compilação dos casos que se iniciaram, que se encerraram e que estão pendentes de julgamento, organizados por tipo de Corte (Suprema Corte, Cortes Superiores, Cortes Distritais e Cortes Sumárias), e por grupos de demandas (casos cíveis, aqui incluídos os administrativos e trabalhistas, e casos criminais).

Em análise dos casos cíveis, exclusivamente, segundo os dados disponibilizados em 2020 (JAPAN, 2020b), houve diminuição no número de processos que iniciaram entre 2015 e 2019 na Suprema Corte, nas Cortes Superiores e nas Cortes Distritais; nas Cortes Sumárias, houve pequeno aumento dos casos iniciados no mesmo período. Veja-se:

**Tabela 1** - Casos cíveis em trâmite perante a Suprema Corte, as Cortes Superiores, as Cortes Distritais e as Cortes Sumárias no Japão

Tipo de Corte	Ano	Casos Cíveis		
		Começados	Encerrados	Pendentes
Suprema Corte	2015	5.268	5.769	1.577
	2016	5.203	5.543	1.237
	2017	5.049	5.122	1.164
	2018	4.750	4.716	1.198
	2019	4.634	4.595	1.237
Cortes Superiores	2015	23.503	24.047	8.312
	2016	22.457	22.838	7.931
	2017	21.531	21.818	7.644
	2018	20.027	20.498	7.173
	2019	19.632	19.423	7.382
Cortes Distritais	2015	167.284	164.783	106.428
	2016	169.921	170.580	105.769
	2017	167.294	166.686	106.377
	2018	157.399	157.932	105.844
	2019	153.190	149.879	109.155
Cortes Sumárias	2015	339.098	336.666	74.157
	2016	341.987	342.662	73.482
	2017	351.164	352.083	72.563
	2018	354.721	352.490	74.794
	2019	356.627	350.398	81.023

Fonte: Japan (2020b).

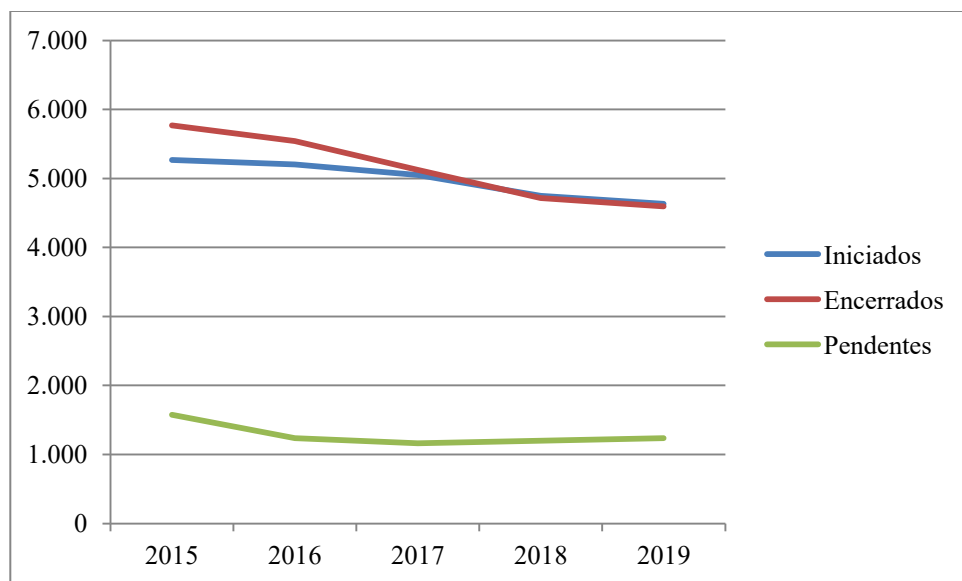
Como se verifica da Tabela 1, na Suprema Corte e nas Cortes Superiores, mesmo com a diminuição dos casos encerrados no período de 2015 a 2019, a quantidade de casos

pendentes de resolução diminuiu nos últimos cinco anos. Nas Cortes Distritais, embora os números de casos encerrados tenham diminuído com o passar dos anos, houve diminuição da quantidade de casos que nelas se iniciaram. Já em relação às Cortes Sumárias, houve aumento tanto nos casos que se iniciaram, como nos casos que estão pendentes de resolução.

Os mesmos dados podem ser mais bem visualizados em forma de gráfico, eis que, em análise sumária, pode-se afirmar que houve certa estabilidade no número de casos pendentes por tipo de Corte no Japão, à exceção das Cortes Sumárias, cujas ações iniciadas aumentaram a partir de 2017, muito embora também tenha aumentado o número de ações encerradas.

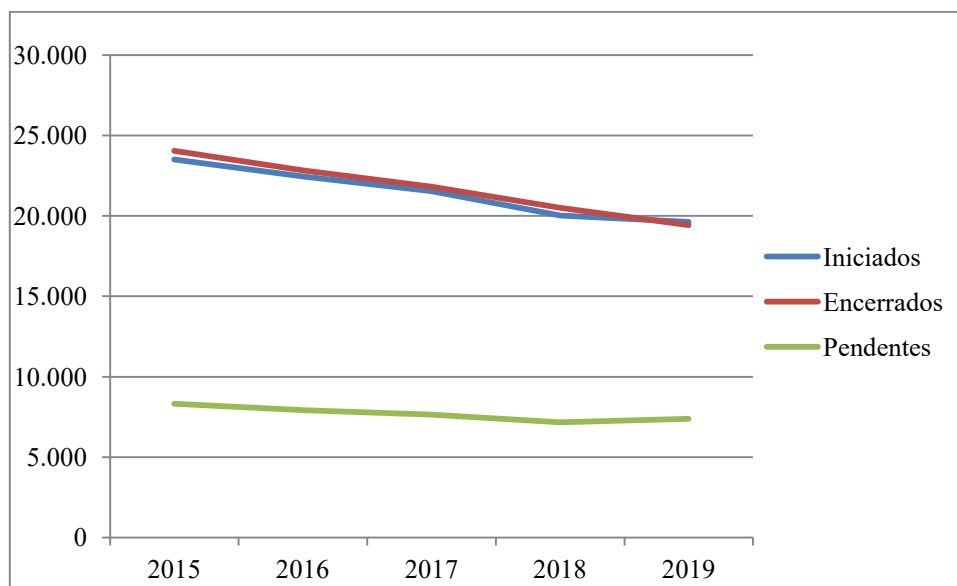
Como se vê abaixo, os casos pendentes de julgamento perante a Suprema Corte têm se mantido estáveis desde 2016, vez que os casos iniciados e encerrados diminuiram paulatinamente.

**Gráfico 2 - Casos cíveis em trâmite perante a Suprema Corte**



**Fonte:** Japan (2020b).

Esse fenômeno também pode ser observado em relação às Cortes Superiores, cuja pendência de resolução de demandas tem se mantido estável nos últimos cinco anos e, além disso, os casos que se iniciaram e se encerraram nesses Tribunais também diminuiram.

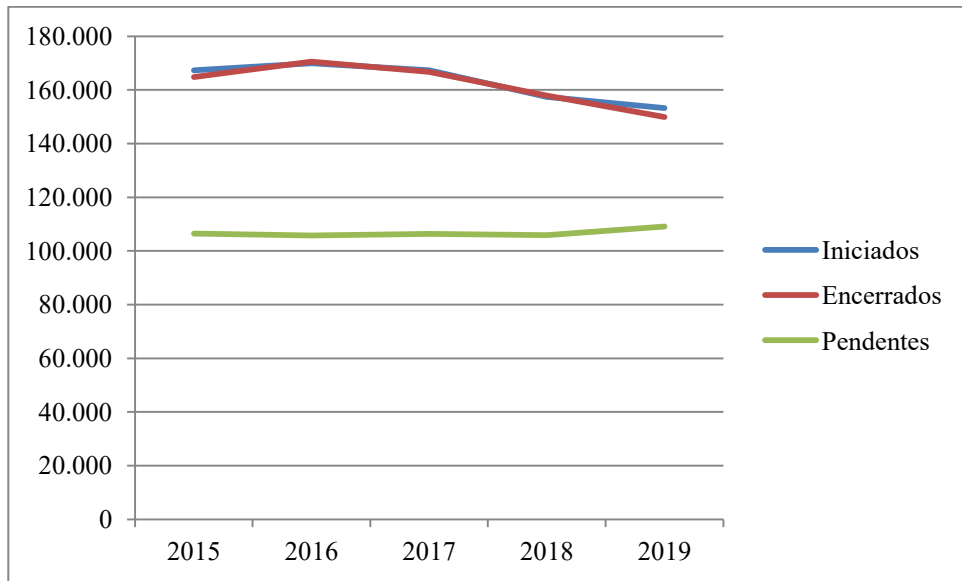
**Gráfico 3** - Casos cíveis em trâmite perante as Cortes Superiores

Fonte: Japan (2020b).

Em relação às Cortes Distritais, em que pese tenha havido aumento pontual dos casos iniciados em 2016, esse aumento foi acompanhado pela quantidade de casos encerrados naquele ano, mantendo-se certa estabilidade na quantidade de casos pendentes de julgamento.

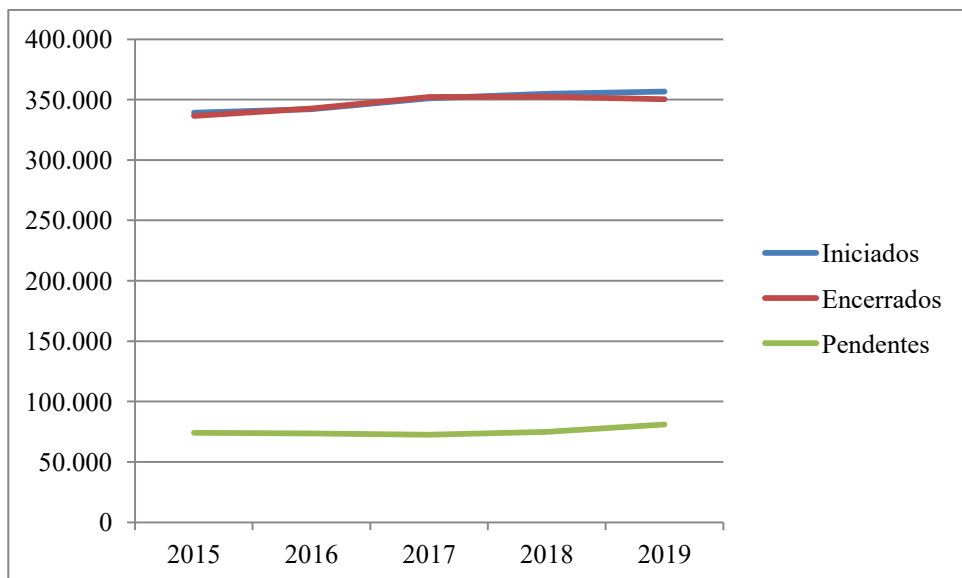
Porém, a partir de 2017, também houve diminuição nos casos iniciados e encerrados e, apenas em 2019, houve maior número de casos pendentes de julgamento, os quais, até referido ano, mantiveram-se estáveis.



**Gráfico 4 - Casos cíveis em trâmite perante as Cortes Distritais**

Fonte: Japan (2020b).

Quando se analisam as estatísticas referentes às Cortes Sumárias, por outro lado, verifica-se que houve sutil aumento nos casos iniciados e encerrados e, por conseguinte, pendentes de julgamento. Todavia, tal aumento não é acintoso, sendo prematuro cogitar certa tendência no aumento da litigiosidade nessas Cortes.

**Gráfico 5 - Casos cíveis em trâmite perante as Cortes Sumárias:**

Fonte: Japan (2020b).

Dos números observados, pode-se afirmar, de maneira geral, que há certo decréscimo nos números de litígios no Japão, ou, ao menos, que não houve aumento significativo em termos de litigância no país – tendência que não se observa no Brasil.

### 2.3 Resolução de conflitos

Como o presente trabalho se dedica ao estudo da litigância trabalhista no Japão, que está inserida na jurisdição cível, adiante será analisada a resolução de conflitos apenas nesse âmbito, excluindo-se, por tal razão, a análise dos procedimentos criminais.

No Japão, embora as partes possam optar por resolver seus conflitos de maneira judicial ou extrajudicial, a litigância judicial ainda é a mais comum e mais utilizada para a resolução de conflitos cíveis e comerciais (TEZUKA; KAWABATA, 2010, p. 388).

Todavia, antes de adentrar ao tema, faz-se necessário pontuar a existência de princípios não escritos que regem as relações sociais no país e, por conseguinte, influenciam o modo como os japoneses escolhem lidar com seus conflitos. Essas regras não codificadas são denominadas *on* e *giri*.

Harding e Plastas (2013, p. 13-14) aponta que o princípio do *giri*, embora encontre suas raízes na história japonesa, manifesta-se mais claramente no contexto do período Tokugawa e, em conjunto com a doutrina jurídica formal, compõe a realidade jurídica pós-moderna no Japão. O princípio do *giri* é a base filosófica fundamental que regula o comportamento do povo japonês em todas as suas formas de interação. Isto é, trata-se de um conjunto de regras que regem as condutas sociais, sendo que denota o comportamento justo e razoável, que é exigido de uma pessoa em relação à outra em consequência de seu *status* social. Portanto, todos na sociedade teriam um débito intangível uns em relação aos outros, que são obrigados a cumprir.

Por sua vez, o princípio do *on* diz respeito às dívidas que são passivamente adquiridas por um indivíduo em relação àqueles de grande importância para a sociedade, como o Imperador, a lei e o próprio país. Essas figuras jamais poderão ser recompensadas, em que pese o dever (*gimu*) do indivíduo, que se esforça para tanto. Assim, a responsabilidade carregada ao longo da vida preenche os japoneses com uma sensibilidade que os acompanha nas ações perante as outras pessoas (HARDING; PLASTAS, 2013, p. 14).

Juntos, *on* e *giri* resultam no *wa*, que é o objetivo da sociedade japonesa: a harmonia. O espírito do *wa* promove a benevolência e o afeto para com os outros, vez que traduz relacionamentos humanos ideais por meio de papéis sociais a serem executados de maneira correta, e que dá origem ao *ninjō*, que nada mais é do que o conteúdo emocional que garante a observância das regras do *giri*. Por essa razão, quando do surgimento de conflitos, os japoneses os resolvem com base nesses princípios, ainda que, com o passar dos anos, a noção de aplicação de tais regras tenha diminuído (HARDING, PLASTAS, 2013, p. 14-16).

### **2.3.1 Resolução judicial de conflitos**

Em que pese o Japão seja um país de tradição da *civil law*, admitiram-se também ideias e conceitos legais oriundos do *common law*, ante a adoção, cada vez maior, do sistema de precedentes pelos tribunais. Desse modo, os procedimentos por que passam os litígios sob a jurisdição cível são regulamentados pelo Código de Processo Civil (CPC)<sup>35</sup>, que é a principal lei sobre o tema, sendo que as Regras de Processo Civil promulgadas pela Suprema Corte também são aplicáveis<sup>36</sup> (ALLEN, 1984, p. 9; ODA, 2009, p. 409).

A lei processual civil, embora promulgada pela primeira vez em 1890, foi profundamente reformada em 1926, tendo como base o Código de Processo Civil Austríaco de 1895. Depois da Segunda Guerra, o Código de Processo Civil sofreu novas alterações, sendo que, o Novo Código, promulgado em 1º de janeiro de 1998, manteve a estrutura germânica do processo, mas sofreu grande influência americana. Desde então, o Código passou por duas grandes reformas, uma em 2003 e uma em 2004, como parte da Reforma Judicial (ODA, 2009, p. 409-410; ODA, 2001, p. 564).

Para ajuizar uma ação, a parte deve fazê-lo no tribunal que tem jurisdição sobre o caso. O CPC prevê dois tipos de competência concorrente: a geral, que, em regra, é a do local de domicílio do demandante, e a especial, que varia de acordo com o tipo de litígio. Por exemplo, em casos de responsabilidade civil, a competência será a do tribunal, que tanto pode ser onde ocorreu o dano, ou onde se produziu o resultado. As regras para determinação da competência estão previstas nos artigos 4º a 7º do CPC (ODA, 2009, p. 410).

---

<sup>35</sup> Lei n. 109, 1996.

<sup>36</sup> Regra da Suprema Corte n. 5, 1996.

Em relação à capacidade de parte, o CPC estipula que, tanto pessoas naturais, quanto pessoas jurídicas, assim como entes despersonalizados (como associações e fundações, por exemplo), podem processar e ser processadas (os entes despersonalizados, desde que sejam representados). Estrangeiros e pessoas jurídicas estabelecidas de acordo com a lei de outro país também possuem capacidade de ser parte; quando reconhecidas por lei ou tratados, eles gozam do mesmo *status* que as pessoas jurídicas japonesas, porque as companhias estrangeiras são reconhecidas pelo Código Civil japonês. Registra-se, ademais, que as partes podem ajuizar as ações desacompanhadas de advogados, não apenas nas Cortes Sumárias, mas também nas Cortes Distritais, exceto crianças e pessoas que estão sob tutela (ODA, 2009, p. 411; TEZUKA; KAWABATA, 2010, p. 392).

Por sua vez, relativamente à legitimidade de parte, é determinada pela análise casuística, mas, em regra, a legitimidade de parte é garantida àqueles que têm interesse no objeto do conflito. Em alguns casos, pode-se ajuizar a demanda em nome de outrem, como, por exemplo, na hipótese de acionistas que processam diretores em benefício da empresa (ODA, 2009, p. 411-412).

Não há a previsão legal para o ajuizamento de ações civis públicas (*class actions*), mas há a possibilidade de um grupo de pessoas ajuizarem ação representativa (*sentei-tōjisha-seido*). Assim, uma pessoa ou algumas pessoas, selecionadas pelo grupo, figuram na demanda como representantes das demais partes que possuem interesse em comum, como autores ou como réus. Nessa hipótese, todas as partes devem ser listadas (ODA, 2009, p. 412; NAKAYAMA, 2015, p. 420).

Ainda, para ajuizar a ação, o litigante deve ter interesse legítimo na resolução do conflito pelo Poder Judiciário. Isto é, são objetos da ação direitos e deveres específicos, ou relações jurídicas (ODA, 2009, p. 412).

O processo civil japonês também prevê procedimentos preliminares, que visam à posterior resolução do mérito, ou, ao menos, a assegurar a sua execução. Há dois tipos de medidas urgentes: arresto (*provisional attachment*) e concessão de medida liminar (*provisional disposition*). Também há a possibilidade de as partes, antes de se ajuizar a ação, requererem ao tribunal que proceda à produção antecipada de provas, quando há motivos para acreditar que, sem isso, a perspectiva de utilização dessa evidência restará prejudicada (ODA, 2009, p. 413-414).

Outra possibilidade que o processo concede às partes é a de interrogar o *ex-adverso* antes de ajuizar a demanda. O potencial autor tem direito de fazer um interrogatório, por escrito, para que o potencial réu, devidamente notificado de que isso será feito com a intenção de ajuizar ação, responda. O potencial réu também pode fazer o mesmo em relação ao potencial autor. O interrogatório deve ser feito em até quatro meses do envio da notificação. As partes podem se recusar a fornecer informações nas hipóteses de requerimentos abusivos, como as que envolvem, por exemplo, questões de privacidade e segredos comerciais. O mesmo procedimento de notificação antes de ajuizar a demanda pode ser realizado para que a outra parte forneça documentos que estejam em seu poder (ODA, 2009, p. 414-415).

O CPC traz a previsão de exibição de documentos por quem esteja em seu poder. Via de regra, a pessoa não pode se opor a exibi-los, exceto: i) se a parte está em posse de documento que ela mesma citou na demanda; ii) se a pessoa que detém o ônus da prova é obrigada a requerer ao possuidor que entregue ou deixe-a inspecionar o documento; ou iii) se o documento foi preparado para o benefício daquele que detém o ônus da prova, ou foi preparado relativamente à relação jurídica envolvendo esta pessoa e o possuidor do documento. Todavia, a pessoa não estará obrigada a exibir o documento caso: i) o documento envolva questões sobre as quais a obrigação de recusar o testemunho em processo penal não está isenta; ii) o documento envolva segredo de oficiais do governo, e sua entrega possa macular o interesse público, ou inibir a execução de deveres públicos; iii) o documento seja exclusivamente para uso do possuidor; ou iv) o documento consista em gravações de procedimentos criminais e juvenis (ODA, 2009, p. 416).

Não obstante, ao ajuizar a demanda, o autor deve especificar o objeto da lide e os fatos que o embasam. Ao receber a ação, o juiz procederá ao seu exame, sob o ponto de vista formal, para verificar a regularidade da ação. Após, uma cópia da petição inicial é enviada ao réu, que, ao mesmo tempo, é informado acerca da data da primeira audiência, que, em regra, será designada dentro de 30 dias após o ajuizamento da ação, e de que poderá se defender por escrito. As partes, então, devem enviar resumos antes da audiência, que devem incluir os pontos controvertidos que serão tratados na assentada, que tem caráter pró-forma (ODA, 2009, p. 417; TEZUKA; KAWABATA, 2010, p. 390).

O procedimento oral é conduzido em audiência pública, em regra, por um juiz singular, mas também poderá ser feito por um painel de três juízes. Na audiência, o juiz

deverá questionar as partes a respeito dos fatos e do direito perquiridos na ação e, ainda, deverá encorajar as partes a produzirem outras provas, além de a elas ser conferido o direito de questionar diretamente umas às outras. Inclusive, há a possibilidade procedimental para utilização de recursos audiovisuais para colheita de testemunho e depoimento pessoal. De todo modo, a falha em relação à produção de provas poderá, inclusive, ser objeto de recurso. Em regra, há um intervalo de um mês entre a primeira audiência e as demais (ODA, 2009, p. 419-420).

Ota (2001, p. 564) observa que, para os deveres processuais impostos às partes e aos advogados, não há sanções para aqueles que os descumprem. A explicação formal para tanto é que não houve a determinação de aplicação de sanções, ante o orgulho e autorrespeito daqueles a quem o dever é imposto.

Uma vez finalizada a instrução probatória, o juiz proferirá sua sentença, caso analise o mérito da demanda, ou sua decisão, caso se atenha às questões processuais. Dos julgamentos proferidos cabe recurso para a Corte Superior e, após, para a Suprema Corte. Além do mais, as partes podem abdicar da ação: o autor dela poderá desistir, assim como o réu poderá reconhecer o pedido. Ainda, poderão celebrar acordo fora do âmbito judicial – o que também é incentivado pelo juiz (ODA, 2009, p. 420-423).

Demais disso, em regra, a parte vencida arca com as custas judiciais. Contudo, não há determinação para que arque com os honorários sucumbenciais devidos aos patronos da parte *ex-adversa* (TEZUKA; KAWABATA, 2010, p. 389).

A lei que regulamenta a execução dos julgados é a Lei de Execução Civil<sup>37</sup>, que, além de dispor sobre os procedimentos executórios, sejam eles para direitos patrimoniais ou extrapatrimoniais, também trata sobre medidas de urgência e medidas assecuratórias de direitos (ODA, 2009, p. 423-424).

### **2.3.2 Resolução alternativa de conflitos**

O sistema de conciliação civil no Japão remonta à Era Edo, em que terceiros, como chefes de aldeia e proprietários de terra, mediavam conflitos, de maneira amigável, para chegarem a acordos nas disputas a eles levadas. Esse sistema foi abolido na Era Meiji, vez que foi instaurado um modelo de conciliação civil baseado no procedimento alemão.

---

<sup>37</sup> Lei n. 4, 1979.

Posteriormente, como resposta à demanda popular, foi promulgada, em 1922, a Lei de Conciliação Proprietário-Inquilino e, em 1951, a Lei de Conciliação Civil foi promulgada e se tornou a lei geral para esse tema (YAMADA, 2009, p. 5; UEKAGI *et al.*, 2015, p. 98).

A gênese da Lei de Conciliação Proprietário-Inquilino remonta ao aumento de conflitos envolvendo essas figuras, causado pela crescente economia do Pós I Guerra Mundial e da concentração da população em grandes cidades. Até então, a política governamental era enviar essas disputas para um acordo amigável, por meio do Tribunal Anexo de Conciliação, porque esses procedimentos trariam melhores resultados do que se os conflitos fossem resolvidos no âmbito judicial. Além disso, o mecanismo que se utilizava, de resolução de conflitos dentro de cada comunidade local, enfraqueceu (YAMADA, 2009, p. 5)

O mecanismo proposto pela Lei de 1922 não gozou de popularidade no início, mas, no ano seguinte, Tóquio foi atingida por um desastre causado por terremoto, o que ampliou o aumento de conflitos entre proprietários e inquilinos. Assim, as partes constataram a utilidade da conciliação, que era mais acessível, mais rápida e mais equitativa do que a litigância formal. Devido ao sucesso dessa Lei, outros procedimentos especiais foram criados, como a Conciliação em Arrendamento Agrícola, de 1924, a Conciliação Comercial, em 1926, e a Conciliação de Dívida Monetária, em 1932 (YAMADA, 2009, p. 5).

Após a II Guerra Mundial, desenvolveu-se o sistema administrativo de ADR japonês. Sob a influência americana, para resolver práticas trabalhistas injustas e outros tipos de demandas trabalhistas, foi estabelecido o Comitê Trabalhista, pela Lei Sindical, de 1946. Três anos depois, foram promulgadas as Leis de Negócios em Construção e de Membros do Comitê para a Proteção dos Direitos Humanos. O propósito da ADR utilizado por essas leis é mais do que apenas mediar os conflitos entre as partes; é, também, proteger os direitos recém-estabelecidos dos trabalhadores, empreiteiros e os direitos humanos (YAMADA, 2009, p. 8-9).

Oda (2009, p. 66-67) explica que, dentre as alternativas à litigância no Japão, a mais utilizada é a conciliação nos casos cíveis e de família nas Cortes Distritais, Sumárias e de Família. Nos conflitos cíveis, as partes, em comum acordo, podem requerer a instauração do procedimento de conciliação nas Cortes Sumárias ou Distritais, em vez de

ajuizarem ação. Contudo, mesmo após a ação ser ajuizada, os tribunais podem remeter o caso à conciliação, se entenderem pelo cabimento da medida.

Demais disso, geralmente conciliação e mediação são preferidas em detrimento da arbitragem (*chusai*), vez que, nesta, a sentença arbitral é obrigatória para as partes, enquanto na conciliação as partes podem escolher se aceitam o quanto proposto ou ajuizar ação. Ao impor a decisão às partes, na arbitragem não se restaura a harmonia interrompida pelo conflito. Além disso, se a disputa for resolvida por uma terceira parte, há a preferência por depositar a confiança nos tribunais, em vez de fazê-lo em relação a julgadores privados (PARDIECK, 1997, p. 45; ODA, 2009, p. 66-67).

Funken (2003, p. 28), por outro lado, aponta que a vantagem da arbitragem é que nem todas as sessões, nem o julgamento, são abertos ao público. Assim, principalmente em contexto comercial, os segredos do negócio podem ser mantidos como confidenciais. Nesse sentido, Pardieck (1997, p. 45) aduz que há a preferência pela utilização desse método quando o conflito envolve transações internacionais entre japoneses e partes estrangeiras.

De todo modo, Tezuka e Kawabata (2010, p. 398-399) ensinam que, como esses procedimentos são amplamente utilizados no âmbito do processo judicial, não houve tendência de se utilizar os meios alternativos de resolução de conflitos privados, incluindo arbitragem e mediação, para resolver os conflitos cíveis e comerciais. Mesmo assim, em 2007, passou a vigor a Lei de Promoção do Uso de ADR<sup>38</sup>, pela qual as instituições de promoção de ADR seriam certificadas como tais pelo Ministério da Justiça.

Os autores atribuem grande importância à referida Lei, vez que ela prevê a anulação da prescrição extintiva no âmbito da ADR privada, o que, até sua promulgação, não havia disposição legal sobre. Isto é, se a parte ajuizar ação judicial no prazo de um mês a partir da data em que é notificada da conclusão do procedimento, quando a ADR é concluída sem acordo, anula-se a prescrição, como se o processo fosse ajuizado na data em que se iniciou o procedimento de ADR.

Assim, o sistema de ADR, no Japão, pode ser dividido de duas maneiras. Pelo tipo, sendo separado em: ADR por “coordenação”, subdividido em conciliação (*Chotei*) e mediação (*Assen*); e por “adjudicação”, que é composta pela arbitragem. Desses tipos, são

---

<sup>38</sup> Lei n. 151, 2004.



três as categorias de ADR no Japão: a “ADR judicial” (conciliação), que é gerenciada pelo tribunal; a “ADR administrativa”, gerenciada por agências governamentais; e a “ADR privada”, gerenciada por agências privadas (DIEDRICH, 2015, p. 63; UEGAKI *et al.*, 2015, p. 100).

Conforme consta do artigo 1º da Lei de Conciliação Civil<sup>39</sup>, o propósito da conciliação é resolver conflitos de natureza cível, baseado na concessão mútua das partes, e em conformidade com o motivo e as circunstâncias das disputas. A conciliação permite que as partes evitem a litigância, que, além de ser morosa, é custosa, também permite a resolução do conflito sem confronto, o que se mostra vantajoso para relações duradouras, como as familiares e a havida entre locador e locatário (ODA, 2009, p. 67).

O procedimento é realizado por um comitê composto por um juiz e dois delegados, que são funcionários do Governo, designados pela Suprema Corte, para cumprirem mandato de dois anos. Se as partes conciliarem, o termo de acordo tem o mesmo efeito de uma decisão judicial. Se as partes não conciliarem, o juiz pode, após consultar os delegados da conciliação e considerar aspectos relevantes do litígio, fazer uma recomendação para a resolução do conflito. Se nenhuma parte se opuser, a recomendação tem o mesmo efeito que uma conciliação bem sucedida (ODA, 2009, p. 67).

Assim, Uegaki *et al.* (2015, p. 98-99) resumem o sistema de conciliação civil japonês em cinco características: i) gerenciamento pelo sistema judicial; ii) os mesmos procedimentos de conciliação podem ser utilizados em todo o país; iii) pode ser requerida a conciliação sem a existência de um processo judicial; iv) a comissão de conciliadores é composta por um juiz e por dois ou mais delegados escolhidos dentre cidadãos mediante consulta, e v) por ser do tipo evolutivo, nessa conciliação o tribunal pode oferecer uma solução razoável para as partes chegarem a um acordo.

Como resultado da Reforma do Poder Judiciário, em 2003 foi promulgada a Lei de Arbitragem<sup>40</sup> e, em 2004, a Lei de Promoção do Uso de Resolução Extrajudicial de Conflitos (*ADR Law*)<sup>41</sup> (ODA, 2009, p. 68).

---

<sup>39</sup>“Article 1: The purpose of this Act is to achieve resolution of civil disputes based on compromise between the parties and in accordance with reason and the circumstances of the disputes.”. **Civil Conciliation Act** (Act No. 222 of 1951; Amendment of Act No. 152 of 2004). Disponível em: <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=2732&vm=04&re=02&new=1>. Acesso em: 6 dez. 2020.

<sup>40</sup> Lei n. 138, 2003.

Além dos meios convencionais de ADR, Hiroki Habuka e Colin Rule, no artigo *The Promise and Potential of Online Dispute Resolution in Japan* (2017), colocam uma importante e atual questão sobre a deficiência das instituições judiciais no Japão, ao discutir a resolução *online* de conflitos<sup>42</sup> (“ODR”) no país.

Os autores explicam que, uma das mudanças trazidas pela tecnologia da informação, foi a maneira como os consumidores e as empresas transacionam ao redor do mundo, uma vez que bens e serviços são comprados *online* pela *Internet*. Entretanto, ainda que as disputas surjam *online*, a resolução delas ainda ocorre pessoalmente. Isso levou a um novo tipo de resolução de litígios, chamado ODR, que surgiu no final da década de 1990, como um modo de resolver conflitos acerca de compras conduzidas pela *Internet* e, desde então, tem crescido num movimento mundial, reforçado por bases acadêmicas e teóricas (HABUKA; RULE, 2017, p. 74-75).

Em que pese o mercado de comércio eletrônico seja enorme no Japão, a ODR no país não teve o mesmo desenvolvimento que em outros lugares do mundo, como China, América do Norte e América. Porém, a vantagem que os autores apontam para esse desenvolvimento mais inconsistente é o país poder utilizar as melhores práticas havidas em outros países para estabelecer suas próprias regras. Já houve duas tentativas de implementar a ODR no país para resolver as disputas de comércio eletrônico, mas nenhuma delas se mostrou uma iniciativa sustentável, pela falta de autoridade para compelir o réu (geralmente o vendedor) a participar da negociação, ou outros problemas, como custos, financiamento, automação e segurança dos dados (HABUKA; RULE, 2017, p. 77-84).

## 2.4 Resolução de conflitos trabalhistas

Para resolver os conflitos provenientes das relações de trabalho no país, há mecanismos administrativos e judiciais para tanto, em que pese à inexistência de um ramo da Justiça específico trabalhista como há no Brasil.

---

<sup>41</sup> Lei n. 151, 2004.

<sup>42</sup> A ODR consiste no uso da tecnologia de informação e comunicação para resolver disputas, sendo um desenvolvimento do campo das ADR, cujo objetivo é expandir o acesso à justiça e providenciar soluções rápidas e justas às disputas, utilizando-se do poder e do alcance da tecnologia da informação (HABUKA; RULE, 2017, p. 74-75).

Há alguns mecanismos administrativos que cuidam de disputas trabalhistas no Japão: Comissões Trabalhistas (*Labor Comissions – Rodo Inikai*), que são agências administrativas estabelecidas para resolver disputas por meio de conciliação, mediação e arbitragem; o Sistema de Resolução de Disputas Trabalhistas (*Labor Dispute Resolution System*) e os escritórios do MHLW, de que também faz parte a Divisão de Igualdade de Oportunidades (*Equal Opportunity Division*). Também podem ser estabelecidos Escritórios Trabalhistas (*Rosei Jimusho*), pelos governos locais, para fornecimento de consultas, conciliação e outras formas de auxílio para resolução de conflitos individuais e coletivos (ARANKI, 2002, p. 12-13; HONAMI, 2014, p. 84).

Os conflitos<sup>43</sup> que envolvem as relações de trabalho<sup>44</sup> e as práticas trabalhistas ilegais<sup>45</sup> são resolvidos pelas Comissões Trabalhistas. Há a Comissão Trabalhista Central, que atua nacionalmente, a Comissão Trabalhista Central dos Marinheiros, as Comissões Trabalhistas Locais, que atuam regionalmente, nas províncias, e as Comissões Trabalhistas Locais dos Marinheiros<sup>46</sup>. As comissões são compostas por representantes dos empregados, dos empregadores, e daqueles que representam o interesse público (membros neutros). A Comissão Central possui 9 representantes para cada um desses tipos, sendo que os representantes neutros, que são designados pelo Ministro da Saúde, Trabalho e Bem-Estar, devem ser aceitos pelos representantes das empresas e dos empregados. Por sua vez,

---

<sup>43</sup> “Article 6 - In this Act, a labor dispute shall mean a disagreement over claims regarding labor relations arising between the parties concerned with labor relations resulting in either the occurrence of acts of dispute or the risk of such occurrence. Article 7 In this Act, an act of dispute shall mean a strike, a slowdown, a lock-out or other act or counteract hampering the normal business operation performed by the parties concerned with labor relations with the purpose of attaining their respective claims.” **Labour Relations Adjustment Law** (Law n. 25, 1946). Disponível em: [http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail\\_main?vm=02&id=1869](http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?vm=02&id=1869). Acesso em: 10 dez. 2020. Ou seja, os atos de disputa são quaisquer atos que atrapalhem o normal funcionamento da atividade empresarial, como greves, operação tartaruga, gozo de licença remunerada ao mesmo tempo para diminuir a operação, fixação de cartazes nas paredes e nas janelas das instalações do estabelecimento, vestir laços, braçadeiras ou distintivos com os requerimentos do sindicato durante o expediente (ARAKI, 2002, p. 183).

<sup>44</sup> Procedimento para resolução de conflitos individuais foi introduzido no nível distrital em 2006 (ODA, 2009, p. 405).

<sup>45</sup> As práticas trabalhistas ilegais são divididas em quatro categorias: i) discriminação ou tratamento desigual (como dispensa dos membros do sindicato, por exemplo); ii) recusa de negociação coletiva sem fundamento razoável; iii) controle ou intervenção no sindicato pela empresa; e iv) tratamento desigual em relação àqueles que buscam soluções para as práticas trabalhistas ilegais perante a Comissão de Trabalho (ODA, 2009, p. 405).

<sup>46</sup> “Article 19. [...] (2) The Labor Relations Commission shall consist of the Central Labor Relations Commission, the Central Labor Relations Commission for Mariners, Prefectural Labor Relations Commissions, and District Labor Relations Commissions for Mariners”. **Labour Union Act** (Law n. 174, 1949). Disponível em: [http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail\\_main?re=&vm=02&id=17](http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?re=&vm=02&id=17). Acesso em 10 dez. 2020.

os representantes dos trabalhadores são escolhidos pelos sindicatos e os representantes das empresas indicados pelas respectivas entidades<sup>47</sup> (ODA, 2009, p. 403-404).

A Lei n. 25, de 27 de setembro de 1946 (*Labor Relations Adjustment Act*), disciplina o procedimento pelo qual os conflitos laborais são tratados, estejam eles na iminência de acontecer, ou quando já iniciado algum “ato de disputa” (como, por exemplo, greves e *lock-outs*).

O primeiro expediente de que cuida a lei é a mediação, assim que o caso chega à Comissão. O Presidente da Comissão designa um Conselheiro, que envidará esforços para esclarecer os problemas havidos e resolver as diferenças apontadas, ao propor um modo de resolver a questão. As partes podem, ou não, aceitar o conselho proposto. Esse procedimento pode ser iniciado por qualquer uma das partes envolvidas, ou pelo Presidente da Comissão (ODA, 2009, p. 404).

O segundo expediente é a conciliação. Por esse procedimento, que pode ser iniciado por qualquer das partes, se houver essa possibilidade prevista no acordo coletivo, ou por ambas em conjunto, elas serão ouvidas, e o painel formado na Comissão irá propor um acordo e recomendar a elas. O procedimento poderá ser proposto pela própria Comissão, pelo Governador ou pela Prefeitura, quando a disputa envolver interesse público ou se tratar de conflito em maior escala (ODA, 2009, p. 404).

O terceiro expediente é a arbitragem, conduzida por um Conselho estabelecido no âmbito da Comissão. O procedimento de arbitragem é iniciado pela solicitação conjunta das partes envolvidas no conflito, ou por uma delas se houver essa previsão no acordo coletivo. Os árbitros são escolhidos pelas partes, dentre os membros da Comissão que representam o interesse público. A decisão que resulta desse expediente tem o mesmo efeito de um acordo coletivo e a observância do quanto decidido é obrigatória para as partes (ODA, 2009, p. 404).

O Primeiro Ministro também pode iniciar um procedimento de emergência, quando i) o caso envolver utilidades públicas; ii) a disputa se der em larga escala, ou iii) se a disputa envolver uma atividade cuja natureza tem o potencial de afetar a operação normal da economia, ou afetar seriamente a vida normal das pessoas. Uma vez anunciado

---

<sup>47</sup> Fala do Professor Masato Ninomiya, no Congresso Internacional “A Justiça do Trabalho no Brasil e no Mundo”, organizado pelo Tribunal Regional do Trabalho – Ceará (TRT-CE), em junho de 2019.

publicamente que se tomou uma decisão no procedimento de emergência, as partes interessadas não poderão proceder a nenhum “ato de disputa” por 50 dias, contados do anúncio realizado (ODA, 2009, p. 404-405).

Os sindicatos e os trabalhadores podem requerer indenização por práticas trabalhistas ilegais, assim como podem solicitar alguma medida para a Comissão. Nesses casos, são realizadas audiências conduzidas pelos membros das Comissões locais, representando o interesse público e, caso eles concluam que algum dos fatos narrados constitui prática ilegal, emanará uma ordem para restaurar o *status quo ante*. Contudo, é feito acordo na maioria dos casos antes de ser emitida uma decisão formal. Caso alguma das partes não concorde com o resultado, ela poderá recorrer à Comissão Central e, depois, ao Judiciário (ODA, 2009, p. 405).

Em 2001, foi promulgada a Lei de Promoção de Disputas Trabalhistas (*ILDRL – Individual Labor Disputes Resolution Law*, denominada como *Labor Dispute Promotion Law* por Honami), com o escopo de promover a resolução imediata e apropriada de disputas trabalhistas individuais, no que se refere às condições de trabalho e outras questões atinentes às relações trabalhistas por meio de mediação (HONAMI, 2014, p. 84).

Nos termos da Lei de Promoção de Disputas Trabalhistas, o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem Estar fornece um serviço para resolução de disputas trabalhistas individuais de empregados e empregadores, por meio dos Departamentos de Assuntos Trabalhistas nas províncias (GLCC). O GLCC resolve disputas menores ou simples desentendimentos, ou direciona os casos a ele submetidos, seja para o Diretor da Secretaria de Trabalho da Província (“Diretor Trabalhista”), seja para o Comitê de Coordenação de Disputas dentro do Ministério do Trabalho, ou para outros sistemas apropriados de resolução de disputas trabalhistas, incluindo tribunais e agências administrativas (HONAMI, 2014, p. 84-85).

O Diretor Trabalhista cuida das questões relativas às condições de trabalho, como, por exemplo, dispensa, não renovação de contrato de trabalho, transferência, promoção e rebaixamento, condições do local de trabalho, assédio, *bullying*, contrato de trabalho e outras disputas relacionadas ao trabalho, como reembolso de taxas de trabalho em caso de renúncia e danos ao equipamento da empresa. O Diretor do Trabalho orienta as partes a resolverem voluntariamente seus conflitos, com o apontamento das questões envolvidas e das maneiras que elas podem solucioná-los. Todavia, caso as partes não consigam chegar a

uma solução desse modo, o caso pode ser remetido à mediação, pelo Comitê de Coordenação de Disputas, ou para um mecanismo diferente de resolução de litígios (HONAMI, 2014, p. 85).

O Comitê, composto por não menos do que três membros indicados pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem Estar, age como um terceiro neutro e justo, ao analisar os pontos de ambas as partes, e apresenta uma proposta de mediação específica. Caso as partes concordem com a proposta de mediação apresentada, faz-se acordo, que tem o mesmo efeito vinculativo que um acordo cível. O Comitê trabalha com a mediação nas disputas que estão sujeitas ao Diretor Trabalhista, exceto as questões relacionadas a recrutamento e contratação. Também não se aplica o trabalho do Diretor e do Comitê às disputas coletivas de trabalho, às que já estão pendentes nos tribunais ou às que já estão sendo discutidas entre sindicato e empregador (HONAMI, 2014, p. 85-86).

Além do Sistema de Resolução de Disputas Trabalhistas, há uma divisão separada nas Províncias, estabelecida em 2010, denominada “Escritório de Igualdade de Emprego” (EEO), dedicada a cuidar de disputas de trabalho que envolvam as leis de Igualdade de Oportunidades, Licença de Assistência a Crianças e o tratamento desigual aos trabalhadores que laboram em meio-período. Isto é, cuidam de questões trabalhistas que envolvam tratamento desigual entre homens e mulheres, licenças para criação de filhos e cuidados familiares, bem como tratamento desigual aos trabalhadores em tempo parcial. O papel do EEO é semelhante ao do GLCC. Caso a resolução voluntária do conflito não seja bem sucedida, o EEO encaminha as partes para o Diretor Trabalhista, para o setor de Conciliação dentro do Escritório do Trabalho, ou para outros sistemas apropriados de resolução de litígios trabalhistas, incluindo tribunais e outras agências administrativas (HONAMI, 2014, p. 87-88).

De acordo com a autora, as vantagens pelo uso do GLCC e do EEO são a relação custo-benefício e a acessibilidade. Não são pagas custas pela submissão de demandas ao sistema administrativo de resolução de disputas, e os formulários fornecidos pelos escritórios são simples e autoexplicativos, pelo que se torna mais acessível a qualquer um que deseje levar seu caso aos mecanismos administrativos sem advogado. Se for realizado acordo, a mediação e a conciliação possuem efeitos juridicamente vinculantes às partes. Todavia, o sistema administrativo não obriga as pessoas a participarem dos procedimentos,

funcionando bem caso as partes envolvidas busquem uma resolução para o conflito (HONAMI, 2014, p. 90-91).

De todo modo, os conflitos trabalhistas que não podem ser resolvidos no âmbito fora do Judiciário são remetidos a ele, mais especificamente às Cortes Distritais, para prosseguimento e julgamento, muito embora o sistema extrajudicial tenha sido mais utilizado do que o judicial. Contudo, nos últimos anos, aumentou o número de casos de assédio sexual levados ao Poder Judiciário, diante das alterações legislativas por que passou o tema. Isso porque, até a promulgação e alteração da EEOA, assédio sexual era regulamentado pelo Código Civil. Após, passou a ser reconhecido como uma reivindicação legal, de modo a permitir a concessão de indenização por danos em tais casos (SCHUMANN 2006, p. 497; NAKAYAMA, 2015, 427).

Assim, além da Justiça Comum, o Poder Judiciário japonês também fornece outro mecanismo para resolução de litígios trabalhistas: o Sistema do Tribunal do Trabalho (LTS). O LTS foi criado para alcançar um trabalho mais eficiente e rápido de resoluções de litígios, uma vez que seu escopo de criação foi lidar com o rápido aumento das disputas individuais de emprego, mudança nos mercados de trabalho e estrutura corporativa, de acordo com a Lei do Tribunal do Trabalho de 2004. Contudo, sua instituição não contribuiu para o alívio do fardo dos casos de litígios trabalhistas nos Tribunais, até mesmo porque não se destina a julgar questões envolvendo sindicatos e empregadores, ou a funcionários públicos que busquem revogações de rescisões disciplinares (HONAMI, 2014, p. 92-94).

O LTS não foi visto, necessariamente, como alternativa aos litígios trabalhistas nos Tribunais comuns, mas, sim, como um novo tipo de mecanismo de resolução de litígios, por proporcionar às pessoas um local para recorrer quando não tenham procurado outro mecanismo de resolução de conflitos. Do mesmo modo, apesar do alto número de demandas resolvidas pelo LTS, a autora acredita que os Tribunais continuarão a funcionar como último recurso para os conflitos trabalhistas (HONAMI, 2014, p. 92).

Em relação aos julgamentos trabalhistas, nos termos da Lei do Tribunal do Trabalho, quando um empregado ou um empregador ajuíza uma demanda junto ao Tribunal Distrital, caso o tribunal determine que a reclamação esteja em conformidade com a lei, nomeia-se um painel trabalhista de três membros para iniciar o procedimento. Esse colegiado, que visa a resolver de maneira adequada e efetiva as disputas por meio de

conciliação ou decisão do tribunal trabalhista, ouve as questões do empregado e do empregador acerca do contrato de trabalho e outros assuntos envolvendo relações trabalhistas. Exceto em circunstâncias extraordinárias, o colegiado deve completar o procedimento em três audiências ou menos (HONAMI, 2014, p. 93-94).

Na primeira audiência, as partes devem apresentar suas petições, esclarecer os pontos controvertidos, e apresentar as provas documentais. Na segunda audiência, o colegiado ouve algum eventual testemunho adicional, e propõe um acordo, por meio da mediação, para que seja alcançada a resolução voluntária do caso. Na terceira audiência, o colegiado verifica se as partes aceitam um acordo de mediação, por meio de uma sessão extra de mediação. Se as partes não chegarem a um acordo, será proferida uma sentença de acordo com os direitos e interesses das partes. Essa sentença é de observância e cumprimento obrigatório pelas partes, exceto se alguma delas apresentar uma contestação ao Tribunal Distrital, no prazo de até duas semanas, contado a partir do dia do recebimento da sentença proferida (HONAMI, 2014, p. 94).

Honami (2014, p. 94-95) também aduz que o procedimento nos Tribunais também é abreviado. As audiências de instrução são concluídas, geralmente, em uma sessão, que terá mais ênfase no procedimento de mediação entre as partes. A Suprema Corte do Japão entende que esse procedimento rápido no Tribunal não é o mais adequado para conflitos envolvendo tratamento discriminatório e alterações das condições de trabalho, porque é insuficiente para o deslinde de questões de fato, com vistas à resolução justa do caso. Mesmo assim, não há a proibição de utilização desse procedimento para resolver casos cuja complexidade factual seja alta, como os que envolvem assédio sexual, por exemplo.

Finalmente, os custos para ajuizar demanda perante o LTS envolvem as custas processuais, que são metade das que são pagas quando do ajuizamento de ação civil, e os honorários advocatícios (HONAMI, 2014, p. 97).

#### ***2.4.1 Estatísticas em relação aos conflitos trabalhistas***

As estatísticas utilizadas abaixo foram extraídas do Comunicado à Imprensa, realizado pelo MHLW, em junho de 2019, acerca do *status* de aplicação do Sistema



Individual de Resolução de Disputas Trabalhistas em 2018<sup>48</sup>. O Ministério fornece, anualmente, um comunicado de imprensa, com estatísticas mais variadas sobre o *status* de aplicação do sistema individual de resolução de conflitos trabalhistas, em que considera as consultas formuladas perante o GLCC, ou seja, apenas os conflitos trabalhistas que não foram levados ao Poder Judiciário.

Assim, o Comunicado de Imprensa do ano de 2019, ao compilar os dados sobre as condições e o ambiente de trabalho nas relações individuais trabalhistas, isto é, relação empregado-empregador, trouxe à luz dois fatos importantes: i) em 2018, houve mais pedidos de consultas gerais, de aconselhamento/orientação e de arbitragem do que em 2017; e ii) em relação aos demais anos, em 2018 o assunto mais demandado foi *bullying*/assédio.

O número de consultas gerais de trabalho foi 1.117.983 casos; 129 a mais do que em 2017. Dentre esses casos, 266.535 estavam relacionados às disputas trabalhistas individuais; 539 a mais do que em 2017. Os pedidos de conselhos/orientações somaram 9.335 casos; 7.196 a mais do que em 2017. Finalmente, o número de inscrições foi de 5.201 casos; 369 a mais do que em 2017.

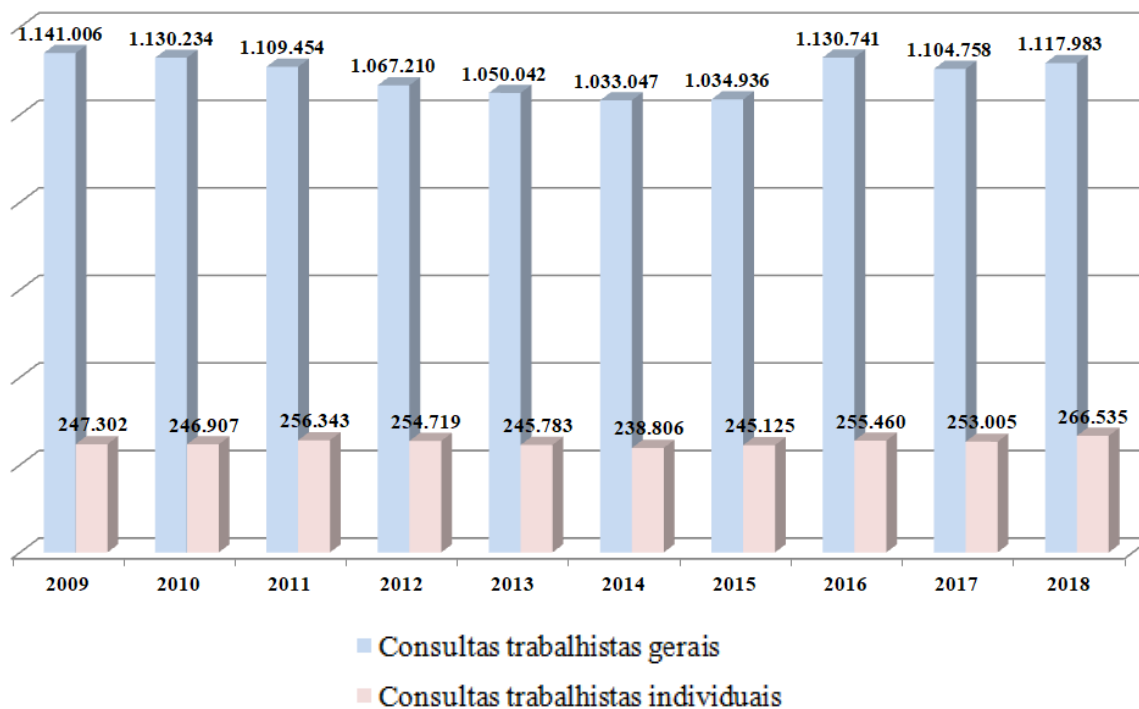
Dessas consultas, foram extraídas outras marcas importantes para as estatísticas laborais japonesas: o número de consultas sobre litígios trabalhistas individuais foi de 82.797, o maior de todos os anos; o número de ofertas de aconselhamento foi 2.599, outro recorde; e o número de pedidos de mediação também superou os anos anteriores, ao somar 1.808 pedidos.

Como visto no item 2.4, no âmbito da GLCC somente são tratados os casos relacionados ao direito individual do trabalho, excluindo-se, portanto, os casos que envolvem direito coletivo do trabalho, bem como aqueles que já foram judicializados e os que já tiveram a intervenção do sindicato.

Nessa esteira, a mudanças nos números de consultas formuladas perante a GLCC, ao longo dos anos, pode ser vista da seguinte forma:

---

<sup>48</sup> “平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します”. Disponível em: [https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213219\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213219_00001.html). Acesso em: 10 dez. 2020.

**Gráfico 6 - Mudanças no número de consultas**

Fonte: Ministry of Health, Labor and Welfare (2019).

Demais disso, considerando os dados dos últimos 5 anos disponibilizados pelo MHLW, 2014 a 2018, verifica-se que os números de conflitos trabalhistas sofreram aumento considerável, especialmente em questões relacionadas à aposentadoria por motivos pessoais, condições de trabalho e assédio moral, a ver:

**Tabela 2** – Número de consultas sobre cada tipo de conflito individual trabalhista

	2014	2015	2016	2017	2018
Demissão	38.966	37.787	36.760	33.269	32.614
Dispensa	12.163	11.997	12.472	14.442	12.307
Incentivo à aposentadoria	21.928	22.110	21.901	20.736	21.125
Cancelamento de oferta de emprego	1.639	1.604	1.961	1.916	1.870
Aposentadoria por motivos pessoais	34.626	37.648	40.364	38.954	41.258
Recolocação	9.458	9.864	92.244	9.075	9.177
Redução das condições de trabalho	28.015	26.392	27.723	25.841	27.082
Outras condições de trabalho	36.026	37.177	39.096	39.201	45.960
Assédio moral	62.191	66.566	70.917	72.067	82.797
Gestão de empregos	5.127	5.422	6.314	6.436	6.383
Recrutamento	2.819	3.041	3.162	2.748	2.737
Outros	37.667	37.969	40.606	40.336	40.171
Total	290.625	297.577	310.520	305.021	323.481

**Fonte:** Ministry of Health, Labor and Welfare (2019).

Por outro lado, as ações judiciais trabalhistas, que, como visto, tramitam perante a Justiça Comum, chegam ao montante de 7.000 casos por ano, atualmente. Até 1980, esse número era de 1.000 ações por ano; na década de 1990, com o “estouro da economia de bolha”, o número aumentou, chegando a cerca de 3.000 casos anuais, em 2004<sup>49</sup>.

Portanto, verifica-se que a tendência de aumento nos conflitos trabalhistas não guarda relação com a suposta “ausência de litigiosidade” dos japoneses. Apenas demonstra que a via judicial não é a mais utilizada quando da necessidade de resolver essa sorte de conflitos.

## 2.5 Síntese

Como visto, e como também apontado por Oda (2009, p. 13), a lei estrangeira no Japão foi recepcionada em três estágios diferentes. O primeiro, durante os séculos VII e

<sup>49</sup> “Ações trabalhistas por ano no Japão representam menos de 1% dos processos trabalhistas no Brasil”. Disponível em: [https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3869:acoes-trabalhistas-por-ano-no-japao-representam-menos-de-1-dos-processos-trabalhistas-no-brasil&catid=152&Itemid=885](https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3869:acoes-trabalhistas-por-ano-no-japao-representam-menos-de-1-dos-processos-trabalhistas-no-brasil&catid=152&Itemid=885). Acesso em: 10 dez. 2020.

VIII, quando o país importou os sistemas político e legal da China. O segundo, em meados do século XIX e início do século XX, com a importação da lei europeia, notadamente com os códigos francês e alemão. O terceiro, após a Segunda Guerra Mundial, com emendas ou promulgação de novas leis, baseadas nas leis americanas, mas com a manutenção da influência do *civil law*.

Com o passar do tempo, o país aprimorou o funcionamento do Poder Judiciário, inclusive em relação ao fornecimento de alternativas ao seu uso, assim como em relação às legislações processuais e procedimentais.

Por fim, observa-se que não há que se falar em ausência de litigiosidade do povo japonês, notadamente no que se refere aos conflitos trabalhistas. Apenas há maior utilização de vias alternativas para o tratamento desses conflitos, do que o uso exclusivo do Poder Judiciário para tanto.

### 3 LITIGÂNCIA NO JAPÃO: TEORIAS

Ao longo das últimas décadas, o tema da litigância no Japão suscitou o interesse de diversos pesquisadores. De fato, a cultura foi, por algum tempo, a explicação encontrada por alguns teóricos para explicar o fenômeno da baixa litigiosidade e o maior recurso aos meios extrajudiciais e informais para resolverem os conflitos, de modo a manter a harmonia na sociedade (TAKAHASHI; NUNES, 2017, p. 355).

Contudo, a explicação estritamente cultural se mostrou insuficiente para explicar o fenômeno da litigância japonesa e, em pouco mais de uma década, foi superada por outras, que tiveram perspectivas distintas não focadas no aspecto sociocultural do Japão.

Assim, para explicar o baixo nível de litígios no Japão, Ginsburg e Hoetker identificam três teorias principais: cultural (também denominada “comportamental”), institucional, e política (ou “gerencial”) (2006, p. 35). Embora nenhuma das três teorias exclua a outra por completo, cada uma delas enfatiza um aspecto para as suas respectivas explicações.

A teoria cultural (ou “comportamental”), que tem como maior expoente o jurista Takeyoshi Kawashima, em seu artigo *Dispute Resolution in Contemporary Japan* (1963), partiu do princípio de que os fatores socioculturais do povo japonês explicariam os baixos índices de litigância no país.

Isso se daria porque os japoneses teriam preferência pela resolução extrajudicial e informal de resolução de conflitos, tanto devido à hierarquização da sociedade, como pela manutenção da harmonia nos grupos sociais. Litigar, portanto, seria moralmente errado.

Por sua vez, a teoria institucional possui duas vertentes. A primeira, presente no artigo *The Myth of the Reluctant Litigant*, de John Haley (1978), expôs que somente o fator cultural não explicaria as baixas taxas de litígio no Japão. A resposta, para ele, estaria nas instituições japonesas.

Além da avaliação das partes do alto custo envolvido no litígio e na demora em solucionar o conflito, o autor ainda ressalta como crítica às instituições japonesas a falta de juízes e advogados no país, que contribuem para a demora referida. Ainda, haveria falta de medidas capazes de serem aplicadas aos casos e de dar efetividade ao cumprimento de decisões judiciais.

A segunda vertente tem como expoente J. Mark Ramseyer, com seu trabalho *Reluctant Litigant Revisited: Rationally and Disputes in Japan* (1988), para quem a teoria institucional de Haley não explicou suficientemente o baixo número de litígios no Japão. A teoria identificada como institucional de Ramseyer, pelos autores Ginsburg e Hoetker, também costuma ser denominada *Law & Economics* (ALVES, 2019, p. 38).

Para Ramseyer, ao contrário do sustentado por Haley, as instituições japonesas funcionavam bem. Por funcionarem bem, as decisões judiciais eram previsíveis. Portanto, a depender da concordância das partes com a probabilidade dos resultados que encontrariam pelas vias judiciais, elas decidiriam fazer acordos, sejam eles extrajudiciais ou durante o julgamento da lide. Caso não chegassem a um consenso quanto à decisão judicial a ser eventualmente obtida, optariam por litigar.

Por fim, a teoria política (ou “gerencial”) de Takao Tanase, exposta em *The Management of Disputes: Automobile Accident Compensation in Japan* (1990), ao combinar as duas teorias anteriores, afirmou que a sociedade não litigiosa não surgiria de uma maneira espontânea, mas por meio de uma gestão cuidadosa de litígios.

Limitam-se demanda e oferta de serviços judiciais, de modo a criar alternativas para satisfação das necessidades dos demandantes, vez que eles encontrariam serviços judiciais menos eficientes e serviços alternativos mais satisfatórios. Dessa forma, as pessoas acabariam voluntariamente utilizando menos os serviços judiciais.

Verifica-se, portanto, que nenhuma das teorias nega a existência do conflito no Japão. Porém, cada teoria demonstra de uma maneira como o conflito é solucionado, ao enfatizar um ou alguns elementos em detrimento de outros. Para a teoria cultural, o conflito seria resolvido preferencialmente pelos meios alternativos com vistas à manutenção da harmonia social. Para a teoria institucional de Haley, os conflitos seriam resolvidos fora do Judiciário por este ser falho. Para a teoria institucional de Ramseyer, por outro lado, os conflitos seriam mais ou menos resolvidos dentro do Poder Judiciário a depender da capacidade das partes em determinar a previsibilidade dos resultados que obterão em juízo. Por fim, a teoria política entende que os conflitos seriam resolvidos voluntariamente de maneira extrajudicial porque a oferta de serviço judicial não se daria de maneira efetiva, ao contrário da resolução extrajudicial de conflitos.

### 3.1 Teoria cultural (comportamental)

A teoria cultural, também denominada “comportamental”, parte de uma interpretação sociológica elaborada pelo jurista Takeyoshi Kawashima.

Em seu artigo *Dispute Resolution in Contemporary Japan*, o autor apontou que haveria diversos motivos que possivelmente explicariam a baixa litigiosidade encontrada no país. Por um lado, haveria o fato de que a litigância leva tempo e envolve altos custos. Porém, isso não seria exclusivo do Japão, uma vez que esses fatores também são verificados em quase todos os países que se utilizam de um sistema judicial moderno. Além disso, haveria que se considerar que as indenizações aos danos causados por lesão pessoal ou morte no trânsito eram extremamente pequenas, o que não estimularia o litígio (KAWASHIMA, 1963, p. 43).

Por outro lado, o fator mais decisivo para explicar a baixa litigância seria o pano de fundo sociocultural do povo japonês. É este o ponto que centraliza a teoria cultural de Kawashima.

Segundo o autor, os japoneses teriam uma preferência tradicional pela resolução extrajudicial e informal de resolução de conflitos. Isso se daria por duas características dos grupos tradicionais japoneses. A primeira seria a presença das relações hierárquicas na sociedade. O *status* social seria diferenciado em termos de deferência e autoridade, tanto nas relações comunitárias e familiares, como nas relações contratuais<sup>50</sup>. A segunda se referiria à harmonia dos grupos que compartilham do mesmo *status*<sup>51</sup>. Por essa razão, haveria forte expectativa de que não se desenvolvessem disputas e, caso existissem, fossem resolvidas por mútuo entendimento.

Aquele que litiga seria visto como moralmente errado, subversivo e rebelde (KAWASHIMA 1963, p. 43-44). Essa visão decorreria do *éthos* da sociedade japonesa, cuja ênfase seriam as relações e a ordem do grupo. Noutras palavras, aquele que litiga causaria ruptura nessa ordem (GIBBONS, 1990, p. 115).

Kawashima apontou que além de resistirem a recorrer ao processo judicial, os japoneses também acabariam por firmar acordos por meio de processos conciliatórios durante o curso do litígio. Essa propensão não seria somente das partes, mas também dos

---

<sup>50</sup> Um dos exemplos citados é a relação havida entre empregado e empregador: o *status* do empregador é patriarcal e não despótico, isto é, o empregador, além de ter domínio sobre o empregado, deve ampará-lo, cedendo em algumas demandas. Por conseguinte, essa característica seria incompatível com decisões judiciais fixadas com base em padrões universais (KAWASHIMA, 1963, p. 43-44).

<sup>51</sup> Como, por exemplo, os membros de um mesmo vilarejo (KAWASHIMA, 1963, p. 44).

juízes, que prefeririam reconciliar os litigantes, por serem propensos a hesitar ou, ao menos, não procurar proferir uma decisão. Por essas razões, os meios predominantes de resolução de conflitos no Japão seriam os conciliatórios (1963, p. 48-50).

Como pontuado por Gibbons (1990, p. 116), os japoneses teriam preferência pela conciliação em virtude da herança confucionista do país, baseada em hierarquia e horizontalidade das relações sociais (TANAKA, 2005, p. 167). Desse modo, o resultado do litígio seria repugnante e, por essa razão, o país teria se equipado melhor para resolver os conflitos de modo informal, do que outros países industrializados.

Finalmente, para Kawashima, à medida que prosseguisse a modernização no país, os japoneses se tornariam mais litigiosos, por mais conscientes de seus direitos e mais individualistas (GINSBURG; HOETKER, 2006, p. 34; TAKAHASHI; NUNES, 2017, p. 356). Portanto, as baixas taxas de litigiosidade no país não resistiriam a explicações dotadas de simplificações e generalizações em excesso, ao atribuir amor inato dos japoneses por harmonia e vagueza nas relações sociais (COLE, 2007, p. 113).

Contudo, a proposta de Kawashima não se limitou apenas à cultura como primeira ou única explicação possível para os baixos índices de litigância no país (FELDMAN, 2007, 54-55). Como visto, ele tanto registrou o custo dos litígios e a demora na resolução dos processos como entraves à solução judicial dos conflitos, como observou que a compensação pecuniária advinda do Judiciário era mínima e, também, os baixos números de juízes e advogados não estimulariam a busca pela judicialização dos conflitos.

Miyazawa (1987, 219-242), observa que, além das contribuições já mencionadas, Kawashima cuidou de traçar um panorama geral e analisar relações sociais, não de analisar atitudes individuais em relação ao direito positivo. A ausência de litigiosidade, então, seria resultado da consciência jurídica japonesa.

Para definir o que seria a consciência jurídica japonesa, Kahei Rokumoto fracionou o conceito, a fim de que, de um lado, estivesse o sentido estrito de consciência jurídica e, de outro, o de concepção jurídica. Consciência jurídica (em sentido estrito) consistiria na reunião de três elementos: conhecimento sobre a lei, atitudes em relação à lei e opiniões sobre a lei. Ou seja, sentido geral de justiça. Por sua vez, a concepção jurídica seria a estrutura para compreender a lei, a “ideia de lei”. A distinção entre ambos residiria na possibilidade de mudança do primeiro em um curto período de tempo, enquanto o segundo tenderia a persistir. Para o autor, o princípio do *giri*, obrigação pré-moderna, pela qual se esperava que uma pessoa que tivesse uma obrigação descobrisse o que deveria fazer, sem



que fosse exigido o cumprimento, formou a base da cultura legal japonesa (MURAYAMA, 2013, p. 574).

De todo modo, Takeoshi Kawashima, além de contribuir sobremaneira para o estudo do fenômeno da litigância no Japão, contribuiu também para tornar a sociologia do direito um ramo do estudo jurídico, utilizando-se de estudos empíricos e não meramente teóricos (MURAYAMA, 2013, p. 581). Os estudos das relações entre o direito e as estruturas sociais, econômicas e políticas passou a ser denominada “cultura legal” (FELDMAN, 2007, p. 56).

### **3.2 Teorias institucionais**

São os principais representantes da teoria institucional os autores John Owen Haley e John Mark Ramseyer.

#### ***3.2.1 Teoria institucional de Haley***

John Haley, ao escrever o artigo *The Myth of the Reluctant Litigant*, em 1978, revisitou a teoria cultural de Kawashima e propôs um novo olhar sobre a questão da litigância japonesa.

Segundo o autor, haveria uma crença de que os japoneses são pessoas não litigiosas devido a uma preferência pela solução informal de conflitos e uma aversão aos meios formais judiciários. Além disso, haveria um descontentamento com a resolução pública de conflitos, pelo que resultaria a escolha por sua solução particular, afora a preocupação tradicional em preservar as relações pessoais (HALEY, 1978, p. 359-360).

Todavia, a teoria cultural por si só não explicaria as taxas de litígio no Japão. A explicação, portanto, estaria nas instituições japonesas, uma vez que, em certos momentos da história japonesa, tais como no período entre guerras, as taxas de litigância foram altas, o que sugere outro fundamento do que uma permanente aversão cultural ao litígio ou um processo de modernização unidirecional (GINSBURG; HOETKER, 2006, p. 34).

Assim, o autor afirmou que seria “mito” a imagem do japonês como relutante em litigar, porque, especificamente, ao analisar as taxas de litígios entre 1890 e 1974, verificou que a litigância era mais frequente antes de 1937 do que no período posterior (FELDMAN, 2007, p. 62).

Para Haley, a litigância é quase sempre custosa e, portanto, a questão mais crítica seria se as partes somente fariam acordos quando nenhuma delas acreditasse que ganhariam mais por meio de intervenção judicial. A decisão de conciliar, então, envolveria a avaliação dos resultados de um potencial processo judicial, e o acordo refletiria tais resultados, descontando-se os custos, tempo e incertezas do litígio. Nesse caso, o modelo judicial operaria de uma maneira similar à do mercado econômico (HALEY, 1978, p. 365-366).

De todo modo, um dos fatores que explicariam o baixo número de litígios seria a efetividade da intervenção de terceiros. Na mediação, terceiros adequados, com autoridade, que comandem a confiança das partes, e capazes de conseguir a obediência delas ao acordo a ser firmado, reduziria a necessidade de invocar uma intervenção judicial formal (HALEY, 1978, p. 378).

Mas, ainda assim, os japoneses prefeririam o litígio à arbitragem, porque, de modo geral, seria mais custosa e mais demorada, cuja resolução, oriunda de um processo sem transparência, seria imprevisível. Desse modo, a arbitragem inibiria o entendimento entre as partes e produziria custos sociais desnecessários (HALEY, 2002, p. 141).

A falta de informação sobre as cortes e casos por elas julgadas, para que outras pessoas em situações similares estejam cientes das normas legais a serem aplicadas, assim como dos prováveis resultados a serem obtidos, também contribuiriam para o baixo nível de litígios em um país. Portanto, onde há alta taxa de analfabetismo ou pouco se fala sobre as cortes, o modelo judicial é menos bem sucedido. A falta de conhecimento das pessoas sobre as leis e a ausência de relatórios publicados contendo as decisões judiciais seriam entraves à eficácia do Judiciário (HALEY, 1978, p. 379-380).

Isto é, para que o Judiciário seja eficiente, é necessário existir acesso significativo aos tribunais. Capacidade institucional limitada também inibe o acesso das partes ao Judiciário, devendo haver número suficiente de tribunais, juízes e advogados, para assegurar que os custos envolvidos e a demora nos litígios não excluam as ações judiciais como uma opção realista (HALEY, 1978, p. 380).

O autor indicou que a falta de informação no Japão não era um problema particular, vez que a lei está entre os campos mais estudados<sup>52</sup>, além de haver cobertura da mídia sobre os tribunais e regular relatório das decisões judiciais (HALEY, 1978, p. 381).

---

<sup>52</sup> Ainda, há o denominado *Handobukku*, que é um pequeno livro sobre questões legais destinado aos leigos em direito, para orientá-los (HALEY, 1978, p. 381).

Outro fator seria a capacidade dos tribunais de oferecerem instrumentos processuais adequados às partes. Ou seja, os tribunais devem possuir meios eficazes e adequados ao caso, e ter a capacidade de impor os seus julgamentos (HALEY, 1978, p. 380).

Nesse sentido, Goodman (2001, p. 781-797) ressaltou alguns dos obstáculos processuais que inibem o ajuizamento de mais demandas no Japão. Por exemplo, não há mecanismos de tutela coletiva de direitos (as chamadas *class actions*), embora exista a possibilidade de ajuizar *representative actions*<sup>53</sup>. Outro exemplo é a limitação existente à fase de instrução processual. O demandante deve possuir conhecimento dos fatos, provas e testemunhas antes de ajuizar a ação, vez que, uma vez ajuizada, não há meios efetivos de compelir a produção de documentos que não estão em poder do demandante até então. Também é outro embaraço o baixo valor que tradicionalmente é deferido nas ações, que não seriam considerados como satisfatórios pelos americanos.

Não obstante, Haley apontou que o número de juízes não acompanhou o crescimento populacional de 1890 até à época em que o artigo fora escrito, na década de 1970. As consequências para o pequeno número de juízes seriam, pois, a superlotação dos tribunais e o atraso nos julgamentos (HALEY, 1978, p. 381).

Assim, em se tornando mais conhecidas as disponibilidades de instrumentos processuais aplicáveis, mais processos judiciais seriam ajuizados. Ao aumentar o número de processos, aumentaria, por conseguinte, o número de advogados, resultando em mais informação e acesso aos tribunais. Porém, se o número de juízes não acompanhar esses aumentos, haverá ainda mais atrasos, vez que aumentará o número de processos a ser julgado por cada juiz. Esses atrasos seriam responsáveis pela diminuição na litigância (HALEY, 1978, p. 383).

A falha em providenciar mais juízes e advogados era uma questão de política governamental no Japão, que também contribuiria para não expandir o número de demandas judiciais no país. O exame para admissão de advogados aos quadros japoneses (*shihō shiken*) era muito severo e limitado por questões orçamentárias, uma vez que, aqueles que passam no exame, recebiam incentivos governamentais para estudarem no Instituto da Suprema Corte<sup>54</sup> (HALEY, 1978, p. 385).

---

<sup>53</sup> O autor explica que, nas “representative actions”, todas as partes requerentes devem ser listadas, embora possam ser representadas por apenas um demandante. O julgamento da ação beneficiará a todos, desde que listados, e não beneficiará a outros em situações similares (GOODMAN, 2001, p. 794).

<sup>54</sup> Após a aprovação no exame, os candidatos devem participar de um estágio supervisionado em um instituto da Suprema Corte Japonesa. Disponível em: [https://www.nichibenren.or.jp/en/about/judicial\\_system/attorney\\_system.html](https://www.nichibenren.or.jp/en/about/judicial_system/attorney_system.html). Acesso em: 10 jan. 2021.

Contudo, como observado por Takahashi e Nunes (2018, p. 364-365), maior número de advogados e juizes não significa, necessariamente, algo positivo. No Brasil, por exemplo, muitos contratos celebrados entre advogado e cliente o são com a cláusula *ad exitum*, isto é, o advogado receberia honorários apenas em caso de vitória na demanda. Por esse motivo, algumas ações poderiam ser ajuizadas somente para receber algum valor. Além disso, embora no Brasil existam mais juizes *per capita* do que no Japão, também há maior número de processos a ser julgados por esses juizes.

Haley também observa que outro entrave institucional à utilização do Poder Judiciário era a gama limitada de instrumentos processuais aplicáveis. A falta de poder coercitivo nas decisões japonesas também se tornaria um problema, além de o país possuir um Poder Executivo que também é limitado quanto à aplicação da lei. Isso porque os instrumentos disponíveis funcionam quando as decisões são voluntariamente cumpridas; caso seja necessária alguma medida para obediência e cumprimento da decisão judicial, não há nenhuma além daquelas previstas em lei (1978, p. 387-388).

No artigo *Dispute Resolution in Japan: Lessons in Autonomy*, Haley (1991a, p. 444-447) explica que o Japão, de maneira paradoxal, embora seja uma sociedade marcada pelo conflito, pela competição e pela busca do interesse individual, também é uma sociedade coesa e que se esforça, de maneira coletiva, para realizar os objetivos da comunidade. A partir das relações comunitárias e pressões sociais é que as normas legais teriam valor e influência sobre as pessoas, já que o sistema estatal não era eficaz na aplicação coercitiva da lei, por falta de mecanismos estatais para fazer cumprir a lei.

A lei, mesmo sem sanção, seria eficaz por permitir que as pessoas coordenem as próprias ações, ao invés de fazer com que as pessoas dependam do Estado para coordenar seus comportamentos (GINSBURG, 2010, p. 24). Ou seja, a lei ajudaria a sociedade a se ordenar de maneira indireta (WEST, 2009, p. 428-429).

Desse modo, o Estado não gozaria do monopólio do cumprimento coercitivo da lei, já que o poder coercitivo seria exercido de modo difuso, pelas organizações sociais, como família, escola, vizinhança, empresa. Isto é, a norma aplicável tenderia a ser aquela aceita pela comunidade. Noutras palavras, em que pese a lei seja uma importante fonte de legitimidade, tanto a própria legislação formal, como os processos que lhe aplicam (sejam eles legislativos, burocráticos ou judiciais), funcionam como processos de construção de consenso social, e não apenas como meio para comando e coerção (HALEY, 1991b, p. 198; LEVIN, 2009, 324-325).

Nesse contexto, verifica-se que Haley não excluiu, por completo, a influência da cultura sobre o modo como as instituições japonesas funcionam, apenas retirou o foco dos indivíduos para colocá-lo sobre as instituições. A importância da teoria desenvolvida por Haley é reconhecida de maneira recorrente nos estudos sobre litigância no Japão que seguiram ao longo dos anos.

Alves (2019, p. 38) considera a abordagem de Haley sobre direito comparado japonês a mais importante, justamente por retirar a análise sobre os problemas legais asiáticos do campo da subjetividade, para colocá-la no campo da objetividade, ao criar a base intelectual das metodologias para tanto ainda hoje utilizadas. Ramseyer (2009, p. 220-221) também constata que o autor transformou o mundo dos estudos americanos sobre o Japão: até Haley, acadêmicos especulavam as peculiaridades culturais do Japão e debatiam as diferenças do país para os demais; após Haley, passaram a discutir o país como outro sistema legal qualquer.

### **3.2.2 Teoria institucional de Ramseyer**

Uma década após a publicação de *The Myth of the Reluctant Litigant*, de Haley, John Mark Ramseyer revisitou a teoria institucional ali proposta, em seu artigo *Reluctant Litigant Revisited: Rationally and Disputes in Japan* (1988). Para ele, ao contrário do sustentado por Haley, as instituições japonesas não seriam a fraqueza do baixo nível de litigância no país, mas seriam, em realidade, sua fortaleza (GINSBURG; HOETKER, 2006, p. 34).

De acordo com Ramseyer, a proposição central de Haley de que os japoneses não litigam porque processar não compensa financeiramente, não seria exatamente a melhor resposta para os níveis de litigância encontrados naquele país. Isto é, para o autor, Haley não explicou suficientemente o motivo pelo qual os japoneses acreditam ser mais lucrativo realizar acordos em um alto percentual de suas disputas (1988, p. 112-113).

A resposta, segundo Ramseyer, seria a previsibilidade da litigância no Japão. A depender da habilidade das partes de concordar com a probabilidade dos resultados, custos e desfechos do litígio, haveria mais ou menos acordos realizados. A litigância somente seria lucrativa quando as partes não conseguissem concordar acerca do resultado da disputa (1988, p. 114-115).

Se as partes, fora do Judiciário, conseguissem alcançar resultados similares àqueles que obteriam nele, mas sem os altos custos envolvidos, implica a previsibilidade dos

resultados como a medida do sucesso do sistema legal japonês, portanto (FELDMAN, 2007, p. 64).

Para o autor, três tipos de fatores aumentariam a previsibilidade das decisões judiciais no Japão. O primeiro e mais importante seria o fato de que os tribunais japoneses não têm júri e, portanto, o juiz decide as questões de fato e de direito. Quando há júri, aumenta a imprevisibilidade das decisões. Por não haver histórico das decisões daqueles jurados, os advogados encontram dificuldades em investigar as atitudes deles. Ao contrário, quando o caso é julgado por um juiz, essa busca é mais fácil de ser realizada (RAMSEYER, 1988, p. 116).

O segundo fator que aumenta a possibilidade de as partes realizarem acordos seria o método pelo qual os juízes julgam os casos. No Japão, os advogados regularmente vão ao tribunal apresentar evidências e discutir questões de direito. Como essas sessões são descontínuas, além de haver maior demora na resolução do caso, os juízes podem sugerir às partes como eles decidirão o caso. Assim, a depender do resultado do julgamento, não haveria razão para permanecer litigando até o final (RAMSEYER, 1988, p. 116-117).

O terceiro e último fator seria o fato de que os juízes tentaram conscientemente padronizar seus julgamentos. O autor cita como exemplo a flutuação das indenizações pelos acidentes de automóveis na década de 1960, que acarretou a compilação de uma fórmula para estabelecer o montante indenizatório para várias lesões. Ao seguir a fórmula, então, os advogados podem prever resultados (RAMSEYER, 1988, p. 117).

Além da previsibilidade dos resultados, Ramseyer ressalta que as normas éticas também são levadas em consideração quando da decisão de litigar ou não. Nas sociedades em que os efeitos morais da litigância são tão ou mais sentidos do que os financeiros, aqueles que litigam podem ser penalizados. A penalidade seria a mácula no ativo valioso japonês que é uma boa reputação (RAMSEYER, 1988, p. 118-119).

Para o autor, então, esses fatores demonstram que as instituições judiciais no Japão funcionam bem (RAMSEYER, 1988, p. 120).

Não obstante, Ramseyer (1985, 643-644) também não excluiu a cultura por completo como fator que contribui para escassez de litígios no Japão. Porém, para ele, a cultura é indissociável da estrutura da sociedade japonesa e dos indivíduos que nela vivem; ela tanto reflete as estruturas sociais, quanto é refletida nelas. Isto é, não há como entender as instituições legais japonesas sem entender a cultura que explica por que elas são de tal maneira. Tampouco se pode entender o mundo empírico sem senso de cultura (RAMSEYER, 1989, p. 290).

Ramseyer (2014, p. 39) igualmente observou que, em alguns locais do Japão, processava-se mais do que em outros e, ainda, que alguns tipos de litígios eram mais frequentes do que outros. Ao analisar de maneira empírica divórcios e acidentes de trânsito, o autor concluiu que esses tipos de demanda tinham causas e resultados distintos entre si, ao verificar, por exemplo, que casais em comunidades com mais advogados não eram mais tendentes a proceder com o divórcio litigioso; por outro lado, partes envolvidas em acidentes de trânsito em comunidades com mais advogados disponíveis tendiam a litigar mais.

Alves (2019, p. 39) sublinha que a maior contribuição da abordagem da análise econômica do Direito, proposta por Ramseyer (e por Nakazato, em 1989), residiria no fato de que colocou o japonês como um ator econômico racional, não meramente como um objeto de estudo passivo, como era feito até então, vez que as partes identificariam as variáveis quantificáveis envolvidas no conflito e procederiam à análise racional sobre a viabilidade de ingressar, ou não, com ação judicial.

### **3.3 Teoria política (gerencial)**

Takao Tanase, por sua vez, em seu artigo *The Management of Disputes: Automobile Accident Compensation in Japan*, combinou as duas teorias anteriores (cultural e institucional), com sua teoria gerencial, também denominada “política” por Ginsburg e Hoetker (2006, p. 35), ao partir de uma abordagem híbrida, que combinou abordagens quantitativas e qualitativas (NOTTAGE, 2009, p. 8), para explicar a baixa litigiosidade havida no Japão.

Segundo Tanase, a sociedade não litigiosa não surgiria espontaneamente, somente sendo possível por meio de uma gestão cuidadosa de litígios. Essa observação se deu a partir de uma análise cuidadosa das disputas de indenização por acidentes automobilísticos no país (1990, p. 651).

Essa gestão de conflitos seria uma manipulação sutil por parte da elite japonesa, que manteria a baixa utilização do Poder Judiciário, evitando, assim, qualquer descontentamento por parte de quem seria negado acesso aos tribunais, a fim de evitar mudanças nas políticas governamentais. Para tanto, haveria limitação tanto da demanda, quanto da oferta de serviços judiciais (TANASE, 1990, p. 656).

Referido controle da demanda não significaria a supressão ou a substituição dos conflitos, até mesmo porque no Japão contemporâneo as pessoas não estão mais dispostas a renunciar aos seus direitos. Seria, em realidade, a criação de alternativas para satisfazer as necessidades dos demandantes e assegurar-lhes plena satisfação. A técnica empregada para a utilização dessas alternativas seria encontrar serviços judiciais menos eficientes e serviços alternativos mais satisfatórios. Desse modo, o Estado, livre de qualquer coerção, efetivamente induziria as pessoas a usar menos os seus serviços, de maneira voluntária (TANASE, 1990, p. 656).

Dessa maneira, o controle funcionaria bem tanto porque as pessoas não sabem que são controladas, como porque o sistema de compensação japonês é eficiente. Portanto, a escolha por não se utilizarem dos tribunais acabaria se tornando natural. A criação do denominado “mito do funcionalismo” é o objetivo final do gerenciamento dos conflitos (TANASE, p. 656-657; 679).

Tanase destaca a consonância do funcionalismo com a herança cultural do Japão. Ao longo da gestão de disputas, dois temas culturais são recorrentes: autoridade e moralidade.

Autoridade é um valor intrínseco japonês, vez que a pessoa provida de autoridade inspira respeito e orientação adequada aos subordinados. Essa ordem hierárquica contribui para o sistema não conflituoso funcionar, posto que cria um senso de ordem em um mundo social caótico.

Por sua vez, a moralidade faz com que todos os atores do sistema estejam mutuamente ligados por obrigações morais. Por exemplo, os juízes, por vezes, acabam, em nome da moralidade, por dar um passo além de sua neutralidade e insistem para as companhias de seguro fazerem acordos por valores maiores do que seriam feitos num sistema padronizado, adicionando certo toque de “justiça social” a uma justiça outrora eficiente, mas burocrática (TANASE, 1990, p. 680-681).

Contudo, o autor aponta fraquezas estruturais desse sistema não conflituoso. Uma das fraquezas seria vista quando uma das partes é excessivamente agressiva, ou quando exerce influências indevidas. A parte mais fraca acabaria sutilmente aceitando pagamentos inferiores aos padrões estabelecidos.



Outra fragilidade seria o enfraquecimento do próprio sistema. Isso porque a lei não seria revigorada por não ser experienciada no cotidiano, e não se adaptaria a uma sociedade que se modifica constantemente. Essa estagnação da lei poderia, em longo prazo, diminuir o apoio do público ao sistema estabelecido. Por conseguinte, o sistema consensual poderia entrar em colapso ou evoluir para outra forma (TANASE, 1990, p. 681).

Finalmente, Tanase também observou que a disponibilidade dos advogados seria uma barreira chave para a busca por justiça nos tribunais (GINSBURG; HOETKER, 2006, p. 35).

Tanase verificou que, no Japão, os litigantes não necessitam da figura do advogado para conseguirem informações legais, uma vez que são fornecidas consultas jurídicas gratuitas por centros governamentais locais e centros de associações de advogados.

Especificamente sobre os casos estudados, relativos a acidentes automobilísticos, os centros governamentais providenciam as consultas jurídicas gratuitas por meio de seus conselheiros. Essas pessoas não são advogadas, sendo em sua maioria oficiais do governo aposentados. Esses centros geralmente estão localizados em prédios do governo e funcionam diariamente nas grandes cidades. É possível também que as informações legais sejam prestadas pela polícia, por serem tipicamente a primeira pessoa que o acidentado faz contato.

Todavia, quando surge uma questão complexa, os consulentes são direcionados a atendimento por um advogado do centro geral de consulta, usualmente localizado no mesmo prédio.

Os centros de associações de advogados fornecem consulta exclusivamente com advogados e, ainda, oferecem serviços de mediação, pelos quais o advogado contata a outra parte em benefício de seu cliente e tenta resolver o conflito. Os advogados que trabalham nesses centros providenciaram 30% mais consultas do que os advogados privados (TANASE, 1990, p. 660-662).

Esse cenário também contribuiria para o enfraquecimento da lei. Advogados poderiam contribuir para a evolução da lei ao litigar mais e mais agressivamente nas cortes, não somente se valer a pena fazê-lo.

Contudo, o Poder Judiciário, por ser profundamente comprometido com a padronização, não encoraja a iniciativa privada nesse sentido, por rejeitar implicitamente as afirmações agressivas dos direitos jurídicos (TANASE, 1990, p. 685-686).

A consequência para essas atitudes é, além do enfraquecimento do sistema legal, o prejuízo ao próprio poder de governar a sociedade, uma vez que as escolhas padronizadas não satisfazem nem o governo, nem à sociedade (TANASE, 1990, p. 686).

### **3.4 Demais discussões sobre litigância no Japão**

Como visto, a partir de Kawashima, acadêmicos passaram a vislumbrar o fenômeno da litigância no Japão como objeto de estudo.

Longe de pretender esgotar o tema, na sequência serão trazidos à baila alguns textos igualmente relevantes sobre litigância no Japão.

#### **3.4.1 Frank K. Upham**

Nove anos após Kawashima desenvolver sua teoria cultural sobre litigância no Japão, Frank K. Upham estudou a relação entre litigância e consciência moral naquele país, mais especificamente o modo como fatores culturais e sociais influenciaram o curso dos litígios estudados. Upham, em seu artigo *Litigation and Moral Consciousness in Japan - An Interpretive Analysis of Four Japanese Pollution Suits*, analisa quatro casos de poluição, popularmente conhecidos como os “big four”<sup>55</sup> (“quatro grandes”), julgados entre 20 de junho de 1971 e 10 de março de 1973.

Para tanto, o autor divide seu estudo em partes, analisando, primeiro, o contexto dos processos, para depois analisar as partes envolvidas neles.

Em que pese a descoberta de contaminação por mercúrio na área da Cidade de Minamata, em Kyushu, tenha se dado em 1956, somente em julho de 1959 houve o anúncio de que a causa da contaminação era a descarga de resíduos de materiais pesados pela planta de Minamata da *Chisso Corporation*<sup>56</sup> naquela baía (UPHAM, 1976, p. 584).

---

<sup>55</sup> Os “quatro grandes” são: doença de Minamata; doença de Niigata-Minamata; doença de Itai-Itai e asma de Yokkaichi (UPHAM, 1976, p. 579).

<sup>56</sup> Indústria química. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/chisso-corporation-lawsuit-re-minamata-disease>. Acesso em 12 out. 2020.

As associações de pescadores locais demandaram compensação pelos danos causados às pescas, mas a Chisso se recusou a negociar com eles. Por conseguinte, em sinal de protesto, em agosto de 1959, pescadores invadiram a indústria da Chisso e causaram diversos danos. Como o Governo não podia mais ignorar a situação, iniciaram-se negociações com os pescadores, que resultaram no pagamento de pequenas quantias e na renúncia a futuros direitos contra a Chisso para indenizações (UPHAM, 1976, p. 584-585).

Nos anos que se seguiram, houve períodos de quietude, mas também houve mudança da reação das vítimas, de autopiedade e vergonha para ira intensa, gerando movimento popular contra a Chisso Corporation. Conforme o movimento cresceu, a responsabilidade da Chisso se tornou mais óbvia, pelo que aumentou o montante indenizatório. Todavia, a causa dos desastres ainda não era clara, e a companhia negava toda responsabilidade legal (UPHAM, 1976, p. 585).

A pressão contra a companhia se tornou esmagadora quando o Ministro de Saúde e Bem Estar anunciou, em 1968, que o Japão tinha certeza de que o causador da doença de Minamata foi a Chisso. A partir de então, demandas por compensações adicionais foram feitas, mas a Sociedade de Assistência Mútua (*Mutual Aid Society*) em Kumamoto dividiu as demandas em três grupos. Um grupo de 138 pacientes de 30 famílias decidiu processar. Outros, conhecidos como “deixe para os outros” ou “pró-acordo”, recorreram à mediação, cuja negociação se deu por um comitê estabelecido pelo Ministério de Saúde e Bem Estar. As vítimas restantes formaram o grupo de “negociações diretas”, o qual rejeitou a mediação e insistiu em negociar diretamente com os empregados da empresa (UPHAM, 1976, p. 585).

Relativamente aos processos judiciais, o juiz Saito Jiro da Corte Distrital de Kumamoto determinou o pagamento de mais de três milhões de dólares a ser divididos entre 138 requerentes, em março de 1973 (UPHAM, 1976, p. 586).

Ocorre que esse julgamento ocasionou nova rodada de negociações com os outros dois grupos (pró-acordo e negociações diretas), que estavam insatisfeitos, tanto porque seus acordos não cobriam anuidades e despesas médicas, como também pelo montante acordado. Em julho de 1973, porém, foi feito novo acordo, para que as vítimas recebessem a mesma quantia do que aqueles que decidiram processar a empresa (UPHAM, 1976, p. 586-587).

O autor apontou o caso de Minamata como sendo diferente dos outros três pela duração, pela força dos movimentos populares que acompanharam os processos e pela dominância econômica das áreas atingidas. Os litígios foram precedidos por campanhas populares de vítimas e não vítimas contra a Chisso. Por outro lado, nos outros três casos a litigância desempenhou um papel mais central na formação do movimento. Os advogados tiveram papel principal tanto na atividade extrajudicial, como direcionando o curso dos litígios. Sem a atividade desses advogados, os movimentos talvez nunca tivessem conseguido os recursos para manter os litígios (UPHAM, 1976, p. 587-588).

Seja como for, o autor aponta que uma semelhança fundamental entre os quatro casos é que a litigância em si foi considerada menos importante do que os movimentos gerados; a ação legal deu suporte ao movimento antipoluição, não o contrário. Outra semelhança seria o padrão de três partes seguido em todos os casos: primeiro, o estágio pré-litigância, em que houve movimento dos cidadãos antipoluição, iniciados por advogados ou por leigos politicamente ativos, acompanhado por tentativas de mediação, geradas por incidentes de violência contra a companhia; segundo, o período de litígio em si, no qual os organizadores construíram um time de advogados, e no qual era dada publicidade a cada sessão de julgamento, para fortalecer os movimentos extrajudiciais e, finalmente, a terceira parte, em que, após o julgamento, as vítimas que não participaram do litígio se juntavam aos demandantes para chegar a termos de compensação satisfatórios junto à empresa (UPHAM, 1976, p. 588).

Havia, igualmente, similaridades entre os participantes. Nos quatro casos, o núcleo dos advogados dos requerentes era composto por “esquerdistas” ou “advogados progressistas”, que eram, ao menos indiretamente, afiliados ao Partido Socialista Japonês (J.S.P.) ou ao Partido Comunista Japonês (J.C.P.). Os requerentes, por outro lado, eram, em sua maioria, de grupos social e politicamente conservadores do Japão, pequenos pescadores e agricultores, ainda que em sua origem. Os réus, nos quatro casos, eram de potências industriais (UPHAM, 1976, p. 588).

A respeito dos requerentes, o perfil delineado por Upham é de que seus valores refletiam mais os da sociedade do que dos demais participantes nos casos (advogados, juízes, políticos e defensores das empresas). Para ele, a demora em litigar não se daria simplesmente pela resistência ao litígio demonstrada por Kawashima, mas, também, por outros fatores, como a insegurança econômica, o desejo de evitar qualquer distúrbio social,

a vergonha de tornar públicas as consequências da doença, a relutância em reivindicar direitos legais ou morais e o fato de não quererem associação com os partidos de esquerda. Os requerentes, portanto, relutavam em agir individualmente, e acabaram por agir de maneira coletiva (UPHAM, 1976, p. 588-600).

Sobre os advogados que atuaram nos casos, o autor aduz que eles compartilharam as visões dos requerentes e de seus apoiadores sobre os litígios e do papel apropriado que deveriam desempenhar, em maior ou menor grau, a depender do caso. Ademais, havia, para eles, um propósito moral para os processos: a causa, além de servir aos propósitos de compensar os demandantes pelos danos sofridos, também possuíam um viés político. Como a maioria dos advogados era “de esquerda”, estavam convencidos de que o problema da poluição não seria resolvido somente agindo contra as empresas, individualmente. A ação se direcionava contra o sistema capitalista como um todo e, portanto, o papel da lei não era abstrato (UPHAM, 1976, p. 600-605).

Em relação à atuação do Poder Judiciário, Upham afirmou que os juízes não expressaram suas motivações publicamente, mas utilizaram a moralidade e as noções de justiça de uma maneira particularmente japonesa. Demais disso, os “quatro grandes” serviram para o desenvolvimento doutrinário, vez que, mesmo se os demandantes tivessem perdido as ações, os casos teriam servido para provocar interesse geral na questão da poluição. Ainda, a contribuição principal desses casos foi a aceitação pelos tribunais de prova de etiologia por estatística, e não etiologia experimental, pelo que os aspectos clínicos e patológicos serviriam de maneira suficiente como prova epidemiológica (UPHAM, 1976, p. 606-612).

Por fim, relativamente aos réus, o autor apontou que houve mudança de posicionamento ao longo dos processos. Quando dos julgamentos, a interação dos réus com as vítimas se tornou pessoal e moral, e suas decisões deixaram de ser apenas baseadas em lei ou em aspectos econômicos. Uma explicação possível para essa mudança seria do sentimento de comunidade que haveria em todo japonês, da obrigação moral que permeava a sociedade em relação a uns com os outros. Por essa razão, a reparação se tornou uma obrigação moral dos executivos das empresas (UPHAM, p. 612-616).

A partir desse contexto, Upham concluiu que a lei estava submetida a uma teia de obrigações morais que permeavam a comunidade: o sucesso no contencioso foi visto como um meio para cristalizar as questões morais, numa maneira similar ao uso instrumental da

violência, uma vez que as atitudes anti-individualistas dos participantes, inclusive dos réus, eram a característica mais marcante dos quatro casos e havia intenso respeito pela comunidade nas decisões tomadas. Isto é, o litígio foi apenas um meio para o confronto moral (UPHAM, 1976, p. 616).

### **3.4.2 Nobutoshi Yamanouchi e Samuel J. Cohen**

Em 1991, Nobutoshi Yamanouchi e Samuel J. Cohen, no artigo *Understanding the Incidence of Litigation in Japan: A Structural Analysis*, desenvolveram uma explicação para a baixa litigiosidade japonesa na mesma esteira da desenvolvida por Haley, uma vez que, para eles, os japoneses ajuízam menos ações por entraves estruturais.

Isto é, os autores sustentaram que a explicação de que os japoneses litigariam menos do que os americanos por serem pessoas não litigiosas e com preferência pela resolução de seus conflitos por meio da mediação e fora dos tribunais, ajudaria pouco na compreensão dos reais motivos. Para eles, a explicação estaria na estrutura do sistema civil de litigância japonesa, que, geralmente, não tem os fatores que promovem o ajuizamento de ações nos Estados Unidos (YAMANOUCHI; COHEN, 1991, p. 443-444).

Para ingressar com ação, regras de processo civil japonesas determinam que, antes de ajuizar uma ação, as partes devem realizar coleta de provas intensiva, de modo a subsidiar substancialmente o caso. Todavia, se a parte tiver informações faltantes, ou caso documentos restantes e testemunhas estejam na posse da outra parte, os litigantes japoneses não possuem as ferramentas processuais disponíveis aos americanos, tais como interrogatórios, pedidos de admissões, depoimentos e solicitações para produção de documentos. Somente há permissão de depoimentos no caso dos japoneses para o objetivo de preservar testemunhos, sendo que as solicitações de produção de documentos são raramente permitidas (YAMANOUCHI; COHEN, 1991, p. 444-447).

Outro ponto que dificultaria o litígio no Japão seriam os honorários advocatícios. Normalmente, além de o requerente pagar um montante inicial ao advogado baseado no valor da causa, faz-se um contrato separado estabelecendo honorários de êxito. De acordo com os autores, o pagamento do valor inicial ao advogado, além de fazer com que os menos ricos ingressassem com menos ações, serviria como um incentivo aos requerentes

para não exagerarem nas indenizações pretendidas (YAMANOUCHI; COHEN, 1991, p. 447-449).

Fator que também motivaria os americanos a litigarem mais do que os japoneses era a previsão de julgamento de casos cíveis pelo júri, que geralmente concedem indenizações maiores do que as conferidas por juízes. Em que pese já tenha havido júri no Japão, esse sistema foi suspenso por lei em abril de 1943, e não foi usado desde então (YAMANOUCHI; COHEN, 1991, p. 449-450).

Também não existe no Japão, como existe nos Estados Unidos, uso das indenizações cíveis para punir ações intencionais, ultrajantes e, em alguns casos, imprudentes. Consequências penais no Japão são relegadas à lei criminal, vez que o direito civil restitui a vítima por meio da compensação de danos, sejam eles danos à propriedade, ao corpo ou à mente. Segundo os autores, a ausência de punição cível desencorajaria a litigância no Japão, porque a lei prevê que somente serão compensados pelos danos realmente sofridos, e os advogados somente atuarão mediante o pagamento de honorários iniciais e honorários de êxito (YAMANOUCHI; COHEN, 1991, p. 451-453).

Outro fator que inibiria a litigância no Japão seria o valor das custas para ajuizar uma ação, uma vez que, além de ter de pagar os honorários advocatícios, os demandantes pagam custas proporcionais ao montante a ser reclamado na ação, que aumenta progressivamente conforme o valor da causa aumenta (YAMANOUCHI; COHEN, 1991, p. 453).

Em suma, os autores sustentaram que, mesmo que a natureza mais cooperativa e menos litigiosa dos japoneses mudasse amanhã, ainda haveria outros fatores estruturais que impediriam aumentos no contencioso japonês, como a capacidade da parte oposta de obstruir a coleta de provas na fase pré-processual, os valores de honorários advocatícios e de custas processuais, bem como a falta de incentivos monetários para compensar os demandantes pelo ônus do litígio, como os fornecidos pelo júri nos Estados Unidos e pela punição na esfera cível (YAMANOUCHI; COHEN, 1991, p. 454).

### **3.4.3 Daniel H. Foote**

Por sua vez, Daniel H. Foote analisou o papel do Judiciário e dos profissionais do Direito em criar e manter o sistema de resolução de litígios relacionados a acidentes de trânsito (1995, p. 19-39).

Para tanto, o autor parte das conclusões dos artigos já mencionados de Tanase, Ramseyer e Nakazato, a respeito da previsibilidade dos resultados dos litígios envolvendo acidentes de trânsito, decorrentes da padronização da determinação de culpa, do cálculo dos danos, dos serviços de consultoria fornecidos, e da uniformização do pagamento dos seguros, que levaram à preferência pela resolução consensual dos conflitos, para atribuir esse padrão criado ao ativismo judicial.

Em 1961, decidiu-se pela criação de uma seção especial para trânsito no Tribunal Distrital de Tóquio, vigente a partir de 01 de janeiro de 1962. Isso ocorreu porque os acidentes de trânsito começaram a aumentar rapidamente no início de 1960, e a nova Seção no Tribunal (Seção Cível número 27) foi estipulada para lidar com esses casos e desafogar as outras áreas. Inicialmente, a Seção 27 foi composta por quatro juízes, que tinham por objetivo principal fornecer pronto alívio às vítimas de acidentes de trânsito. Para alcançar tal objetivo, a Seção especializada pretendeu desenvolver um grupo de juízes especializado e com experiência para processar esses casos de maneira adequada, aperfeiçoar os princípios de direito material e processual que regiam a matéria e, também, ao elucidar gradualmente os princípios gerais, harmonizar as decisões judiciais. Com o passar do tempo, a Seção 27 se tornou tão influente nessa matéria, que passou a ser chamada de “Suprema Corte para acidentes de trânsito”.

Porém, o maior impacto da Seção foi a padronização estabelecida. Com auxílio da Ordem dos Advogados, criou-se um formulário padrão para uso dos litigantes; compilou-se, também, um formulário padrão para uso pelos juízes ao minutarem as decisões. Além disso, preparou-se um manual, atualizado anualmente, que foi distribuído a todos os juízes na divisão, que continha diretrizes básicas a respeito de normas procedimentais, conciliação e compensação.

Ao estabelecer tais padrões, os juízes seguiram uma política de tratamento igualitário, de modo que o montante a ser deferido a título de indenização não variasse de acordo com as características da vítima. A maior variação – mas ainda dentro de diretrizes



pré-estabelecidas – se daria nos casos de dano emergente, devido às questões como renda, gastos, e quantidade de anos a trabalhar da vítima. Também foi padronizado o grau de culpa a ser atribuído aos casos.

A Suprema Corte também contribuiu para a construção desse consenso, vez que procedia ao rápido revezamento dos juízes da Seção 27, para que os que ali tivessem atuado compartilhassem a experiência pelo país, além de convocar conferências e reuniões nacionais de juízes que tratassem dos casos de trânsito em outros tribunais distritais.

Porém, a padronização não se deu apenas pelo ativismo judicial experienciado. Também participaram desse processo pessoas de fora desse ambiente de tribunais, como aquelas que frequentavam grupos de estudos, as pertencentes à indústria securitária, e à Ordem dos Advogados, por exemplo.

Após dezesseis anos, a Seção chegou ao fim, porque não havia mais litigância suficiente para manter a divisão ativa. Contudo, durante esse período, a maioria dos casos foi resolvida fora do Judiciário, restando apenas casos atípicos para julgamento.

Com esse estudo, Foote (1995, p. 39) concluiu que seria possível, a partir da análise do mesmo tema – acidentes de trânsito – encontrar, ao mesmo tempo, as características das escolhas racionais formuladas por Ramseyer e Nakazato, mas, também, elementos culturais com ênfase na conciliação e preocupação com a uniformização e, ainda, elementos institucionais, como o baixo número de advogados disponível.

#### **3.4.4 Carl F. Goodman**

Em *The Somewhat Less Reluctant Litigant: Japan's Changing View Towards Civil Litigation*, artigo escrito em 2001 por Carl F. Goodman, o autor analisou se os japoneses estavam se tornando litigantes menos relutantes desde os escritos na década de 1970 por John O. Haley.

O primeiro ponto de análise trazido pelo autor disse respeito à aplicação da lei japonesa. O governo japonês, dotado de uma burocracia arraigada, via-se como o aplicador apropriado das normas legais. Como consequência dessa visão, a legislação era tipicamente elaborada pela burocracia, excluindo-se a possibilidade de criar uma ação de direito privado que pode ser executada por uma ação civil de reparação de danos. Um dos exemplos citados pelo autor é a aplicação da Lei de Igualdade de Oportunidades no

Emprego de 1985 (EEOL), que, embora preveja diversas medidas para igualdade entre os gêneros, não há previsão de nenhuma medida legal para as mulheres forçarem o cumprimento da lei pela via judicial, deixando as questões sobre a observância da lei para o governo ou para a burocracia (GOODMAN, 2001, p. 772-774).

Outro ponto de análise era relativo à separação entre litigância e política no Japão, uma vez que o Poder Judiciário não era utilizado como meio para se fazer política. Ao longo dos anos, a legislação foi feita buscando um processo consensual que abrangesse todos os lados de uma questão posta. Ainda, o Poder Judiciário não agia ativamente de modo a preencher os espaços deixados pela legislação; esse papel era relegado à burocracia, sem revisão judicial substantiva (GOODMAN, 2001, p. 782-783).

Além dessas questões, Goodman pontuou que a maioria das divergências era resolvida antes que se iniciasse qualquer litígio. Eram razões para tanto a existência de alternativas à litigância que motivavam as partes a fazerem acordos sem a necessidade de usar a litigância como um fórum para negociação e a existência de regras mais restritivas de descoberta de indícios e provas para iniciar um processo judicial, que tornariam a litigância menos previsível, como um meio de nivelar o “campo de jogo” antes de uma negociação mais séria (GOODMAN, 2001, p. 787).

A utilização da litigância como meio de distribuição de riquezas também foi destacada pelo autor, uma vez que, no Japão, os processos judiciais não são utilizados com esse propósito. Isso porque, antes de ingressar com uma demanda no país, o requerente deve possuir conhecimento de fatos e testemunhas para subsidiar seu caso, uma vez que, como visto anteriormente, os procedimentos não permitem ampla dilação probatória, tampouco meios efetivos de compelir a produção de documentos, o que faz com que sejam ajuizadas menos ações (GOODMAN, 2001, p. 789-790).

Não obstante a esses fatos, Goodman ressaltou que também desestimulariam o ajuizamento de novas ações o baixo número de juízes *per capita*; a inexistência de um “juizado de pequenas causas” no país, o que resulta em atrasos nos julgamentos das lides; os valores que são pagos a título de honorário aos advogados e, ainda, a inexistência de “*class actions*” (GOODMAN, 2001, p. 789-797).

Contudo, ainda que superadas tais barreiras, as indenizações deferidas, quando comparadas às concedidas nos Estados Unidos, são tradicionalmente baixas e desprovidas

de caráter punitivo-pedagógico, a fim de que a conduta prejudicial não seja repetida no futuro. Ainda, haveria obstáculos para se executar a decisão judicial, como, por exemplo, a dificuldade em localizar bens do réu (GOODMAN, 2001, p. 794-796).

Não obstante às dificuldades envolvendo litígio no Japão, há, no país, os mecanismos de ADR, que são mais disponíveis e mais frequentemente usados, por serem, inclusive, reflexo de ferramentas históricas usadas durante os tempos pré-Meiji. Por essas razões, o “mito do litigante relutante” possuiria suporte institucional e, portanto, as ADR seriam vistas de maneira favorável e seriam utilizadas (GOODMAN, 2001, p. 797).

Mesmo diante desses pontos, Goodman aduziu que haveria sinais de que os japoneses estariam se tornando litigantes um pouco menos relutantes. Esses sinais estariam nas mudanças de procedimentos previstos no Código de Processo Civil, ao facilitar, por exemplo, a produção de provas documentais (GOODMAN, 2001, p. 797-802).

Outro sinal – o mais significativo – seria o estabelecimento, pelo Gabinete Japonês, em julho de 1999, do Conselho de Reforma Judicial. A função do Conselho foi de considerar as medidas fundamentais necessárias para reforma judicial e a disposição de infraestrutura judicial ao definir o papel da justiça japonesa no século 21. Dentre os pontos levantados para mudanças pelo legislativo, estariam o método de ingresso dos juízes na carreira, o aumento do número de profissionais legais e a participação do público no sistema judicial. O autor acreditava que, com os trabalhos desse Conselho, haveria o potencial de aumentar o uso do processo judicial no Japão e provavelmente fazer os japoneses litigantes menos relutantes (GOODMAN, 2001, p. 802-803; 810).

#### **3.4.5 Eric A. Feldman**

Por sua vez, Eric A. Feldman, em 2006, verificou que fatores culturais e econômicos caminhavam juntos ao analisar a chamada “Corte do Atum de Tsukiji” (*Tsukiji Tuna Court*). O autor descreveu, em minúcias, o funcionamento de referida Corte, que foi estabelecida e é administrada pelo governo japonês, vez que 2% das compras de bens leiloados no mercado de Tsukiji resultam em conflitos. Assim, os comerciantes, ao invés de ignorar os problemas advindos da qualidade dos bens leiloados, passaram a resolvê-los na Corte, que, mesmo dotada de formalidades legais, além de ser rápida e não custosa,

serve para fortalecer as relações entre os indivíduos e a própria coesão social da comunidade (FELDMAN, 2006, p. 314).

Já no artigo *Law, Culture and Conflict: Dispute Resolution in Postwar Japan*, escrito em 2007, Feldman demonstrou a importância da teoria elaborada por Takeyoshi Kawashima em *Dispute Resolution in Contemporary Japan*, ao analisar os estudos posteriores sobre resolução de conflitos no Japão Pós-Segunda Guerra Mundial.

Como visto, Feldman argumentou que as disposições socioculturais sobre litigância no Japão não foram a única contribuição de Kawashima, mas, sim, a visão sobre “cultura legal”, que envolveria a relação entre os aspectos sociais, econômicos e políticos com a lei. Por exemplo, Kawashima (2007, p. 56) asseverou que a litigância não era a regra, mas a exceção, para a resolução de conflitos em todos os lugares. Se a litigância era mais comum nos Estados Unidos do que no Japão, provavelmente o fenômeno seria uma consequência das políticas econômicas daquele país, que influenciaria fortemente as preferências culturais e comportamento individual das pessoas inseridas naquele contexto.

A partir desses pontos, Feldman demonstrou como Kawashima influenciou os estudos Pós-Segunda Guerra que o sucederam, seja dos estudiosos que o utilizaram como base, seja dos estudiosos que o utilizaram como alvo de críticas.

O autor identificou quatro tipos de pesquisa nesse período sobre lei e disputas no Japão: i) abordagens culturalistas, que assumem que o estudo da litigância no Japão é um subconjunto do estudo sobre a cultura japonesa, resultado da contribuição de Kawashima; ii) abordagens institucionais, cujo foco é a estrutura social e política como motor explicativo do conflito japonês, baseada na teoria de Haley; iii) abordagens de pesquisa em direito e economia, que aplica um conjunto de suposições sobre comportamento racional para o estudo da litigância japonesa, decorrente dos estudos de Ramseyer e, finalmente, iv) estudos de casos que utilizam as perspectivas das abordagens anteriores em suas análises, como fez Tanase (FELDMAN, 2007, p. 58).

Feldman também observou que algumas das mudanças que Kawashima acreditava que ocorreriam devido à modernização teriam espaço com o movimento para reformar o sistema legal japonês que se iniciou na década de 1990. Instituições como *Keidanren*<sup>57</sup>, a

---

<sup>57</sup> Federação de Negócios do Japão. Disponível em: <https://www.keidanren.or.jp/en/>. Acesso em: 16 jul. 2019.

Federação de Associação de Advogados, a Suprema Corte, o Ministério da Justiça, o Partido Liberal-Democrata e outras assumiram o papel do estado de direito como um componente do sucesso do Japão no futuro, concordando com algumas necessidades daí decorrentes. As concordâncias envolvem expandir a população de operadores do direito no país, acelerar o trabalho dos tribunais cíveis, introduzir a opinião leiga em determinações de questões criminais, diminuir o custo imposto àqueles que desejam processar, tornar o sistema judicial mais acessível, mudar o sistema de educação legal e permitir mais flexibilidade aos escritórios de advocacia, para que possam operar em ambiente doméstico e internacional mais competitivo (FELDMAN, 2007, p. 71-72).

Por fim, o autor acreditava que, independentemente de quais interesses prevalecessem nessas mudanças apontadas, restava claro que o trabalho de Kawashima sobre a relação entre cultura e direito no Japão continuaria a moldar a análise e a discussão da resolução de disputas nas próximas décadas (FELDMAN, 2007, p. 72).

Feldman também analisou a litigância envolvendo negligência médica. No artigo *Law, Society, and Medical Malpractice Litigation in Japan*, de 2009, o autor analisou os motivos pelos quais esses tipos de litígios têm aumentado e as consequências desse aumento.

Em suma, o aumento na litigância envolvendo negligência médica refletia uma mudança em como as pessoas consideravam os médicos, que já não eram mais vistos como estando no topo de um sistema hierárquico social rígido, o que os tornava imunes a ataques legais. O aumento também refletia as consequências da redução de benefícios oferecidos pelo sistema nacional de saúde e pelo sistema de previdência social. As vítimas de negligência médica teriam maior probabilidade de processar, para recuperar as despesas com a saúde com passaram a arcar. Além disso, a cobertura da imprensa sobre processos contra médicos aumentou nos últimos anos e, de acordo com a explicação da mídia, o crescimento no número de processos refletia o crescimento no número de acidentes médicos.

O autor conclui que mudanças na lei e mudanças sociais são interdependentes e estão intimamente conectadas, já que não é possível afirmar se as mudanças na legislação causaram a mudança do contexto sociopolítico até então existente, ou se as mudanças na forma pela qual as pessoas passaram a enxergar os médicos e outros membros da elite japonesa remodelaram o sistema legal (FELDMAN, 2009, p. 257-284).

Já em 2013, Feldman estudou o desastre de Fukushima, ocorrido em 11 de março de 2011, oriundo de um terremoto enorme, um tsunami imenso e derretimento de reatores nucleares da usina de Fukushima, que resultou 20.000 pessoas mortas ou desaparecidas, 1.000.000 de casas completamente destruídas ou severamente avariadas, e 100.000 pessoas deslocadas. Feldman observou que, à época, embora estivesse ainda nos estágios iniciais do processo de compensação e fosse prematuro chegar a quaisquer conclusões, era possível tecer alguns comentários gerais.

O autor pontuou que, ao invés de desencadear discussões morais ou políticas sobre se as vítimas de tragédias em massa deveriam se beneficiar de ação governamental para compensar os danos sofridos, a resposta a Fukushima ressaltou a ausência de uma norma legal sobre tal compensação. Isto é, o sistema jurídico existente é apto apenas a compensar se a lei determinar e, ainda assim, apenas de maneira simbólica e uniforme, e não o suficiente para cobrir as perdas verdadeiras de cada indivíduo, muito menos ajudar as vítimas a recomeçarem suas vidas e compensarem o trauma emocional sofrido (FELDMAN, 2013, p. 335-355).

#### **3.4.6 Tom Ginsburg e Glenn Hoetker**

Em 2006, Tom Ginsburg e Glenn Hoetker escreverem o artigo *The Unreluctant Litigant? An Empirical Analysis of Japan's Turn to Litigation*, no qual analisaram as taxas de litigância no Japão, com base em dados obtidos nas 47 províncias do país no período compreendido entre 1986-2001, para explicar o crescente aumento na litigiosidade japonesa na década de 1990.

De acordo com os autores, em torno de 1990 a bolha da economia japonesa começou a estourar. Como a economia começou a entrar e sair da recessão, houve certa pressão por mudanças legais. As mudanças que se seguiram foram significativas: reforma no Código de Processo Civil e lei corporativa; revisão na lei financeira; passagem pelo ato de procedimentos administrativos; lei de divulgação de informações; lei de responsabilidade de produtos e esforços para revisar o sistema de educação legal e treinamento profissional. Conforme foram ocorrendo essas mudanças, o Japão passou a litigar mais (GIBSNURG; HOETKER, 2006, p. 36).

Ao interpretarem os resultados obtidos na pesquisa empírica realizada, os autores notaram que o aumento da litigância no Japão, bem como o aumento no número de advogados, não foi uniforme no período analisado. De todo modo, concluíram que o aumento *per capita* de advogados levou a um aumento *per capita* na litigância (GIBSNURG; HOETKER, 2006, p.47; 49).

No mais, Ginsburg e Hoetker demonstram que a litigância é cíclica e é impactada pela economia. Onde há mais atividade econômica, há mais litigiosidade *per capita*. Ainda, quando há reviravoltas na economia, a litigância aumenta. Isso porque, durante os maus tempos, há mais contratos quebrados e, portanto, mais predisposição a quebrar as relações havidas (GIBSNURG; HOETKER, 2006, p. 51).

Os autores concluíram que os fatos que levaram ao aumento da litigiosidade no Japão na década de 90 foram resultado do declínio econômico, da expansão da advocacia e da racionalização do processo civil e, à época, não encontraram subsídios culturais para a explicação da litigiosidade (GIBSNURG; HOETKER, 2006, p. 56).

Passados três anos, os autores escreveram o artigo *The Effects of Liberalization on Litigation: Notes toward a Theory in the Context of Japan* (2009). Nele, estudaram um ponto de vista negligenciado por outros autores ao longo do tempo: o da relação entre taxas de litigância e desenvolvimento econômico, que havia sido tratado de maneira implícita por Takeoshi Kawashima (GIBSNURG; HOETKER, 2009, p. 303-304).

Segundo os autores, a década de 1990 foi marcada pela mudança em direção ao liberalismo político-econômico, denominado por alguns como neoliberalismo. A liberalização da economia japonesa nessa época foi marcada por mudanças regulatórias significativas, com investimentos estrangeiros (FDI) e o ingresso no país de empresas estrangeiras (GIBSNURG; HOETKER, 2009, p. 305, 313).

Os autores especularam que a liberalização acabaria por contribuir com maior demanda por litígios por alguns motivos: i) com a abertura dos mercados, aqueles que nele ingressariam poderiam estar mais propensos a litigar quando do surgimento de disputas; ii) como a liberalização diminui o papel desempenhado pelo governo na economia (privatização), aumentaria a demanda de litígios civis; iii) a liberalização reduziria a capacidade do governo de agir como um ente que resolve as disputas, deslocando-as para os tribunais; e iv) indiretamente, a liberalização poderia encorajar mais litígios devido ao

seu impacto na riqueza, mas esse impacto seria amortecido pelo efeito do crescimento (GIBSNURG; HOETKER, 2009, p. 305-306).

Ginsburg e Hoetker (2009, p. 314) viam os estrangeiros como agentes cruciais do comportamento contencioso, vez que estão mais propensos a utilizar os meios formais de resolução de disputas, por possuírem menos questões culturais envolvidas. Outros agentes copiarão a estratégia dos estrangeiros e, por conseguinte, aumentaria a quantidade de litígios e forneceria uma hipótese sobre mudança cultural em relação ao dito comportamento contencioso.

### **3.4.7 Giorgio Fabio Colombo e Hiroshi Shimizu**

Giorgio Fabio Colombo e Hiroshi Shimizu, no artigo *Litigation or Litigiousness? Explaining Japan's 'Litigation Bubble' (2006-2010)*, pretendem explicar o aumento de litígios no Japão havido no período entre 2006 e 2010. Para tanto, os autores propõem olhar para esse fenômeno tão somente como algo temporário, causado por circunstâncias excepcionais.

Entre os anos de 2006 e 2010 houve um aumento nos litígios causado por uma situação de interpretação legal a respeito de juros excessivos pagos em empréstimos. Segundo o marco regulatório inicial, a taxa de juros fixada acima de um dado limiar seria considerada ilegítima e, portanto, qualquer disposição contratual em contrário implicaria a sua anulação; porém, pagamentos voluntariamente realizados não poderiam ser contestados. Houve intervenção da Suprema Corte japonesa no assunto, que afirmou que, embora não fosse possível recuperar o montante pago, o excesso deveria ser considerado como reembolso parcial do valor principal. Em 1983, uma nova lei voltou a intervir na questão, haja vista ter consignado que o pagamento voluntário de juros somente poderia ser retido até o montante de 40%, para credores que cumpriram com alguns requisitos, tanto na sua estrutura organizacional, como na questão específica do empréstimo. Contudo, em 2003 a Suprema Corte decidiu que haveria a possibilidade de recuperar pagamentos indevidos contra todos os credores, mas em situações excepcionais e sob um estricto ônus da prova (COLOMBO; SHIMIZU, 2016, p. 8).

Essa situação gerou confusão, que acabou por gerar incerteza e, por conseguinte, criou litígios. Em 2006, a Suprema Corte interveio novamente e decidiu que qualquer



pagamento de juros acima do limite legal não poderia ser considerado voluntário e, portanto, deveria ser devolvido ao mutuário. Em que pese o Judiciário tenha encerrado o conflito havido entre a interpretação da lei e a intenção do legislador, o Legislativo alterou as disposições legais, que entraram em vigor somente em 2010. Dessa forma, o litígio começou a aumentar em 2006, cujo principal assunto demandado era “dinheiro”, mas diminuiu de repente em 2010, e mais uma vez a mudança mais notável foi em casos relacionados a dinheiro (COLOMBO; SHIMIZU, 2016, p. 8).

Uma interpretação provisória dada pelos autores a esse fenômeno foi de que, após o colapso da bolha da economia japonesa havido entre 1986 e 1991<sup>58</sup>, a indústria do crédito se tornou mais predatória e complicada, o que ocasionou a falta de garantia de crédito ao consumidor e grande número de disputas pelos tomadores de empréstimo superendividados. Para resolver essa questão, o legislador previu uma forma específica de conciliação para resolver as disputas informalmente, mas esse mecanismo não obteve sucesso, pelo que as pessoas recorreram aos litígios. Em poucos anos, os casos chegaram à Suprema Corte, que acabou por decidir em favor dos mutuários, encorajando outras pessoas na mesma situação a levar suas disputas ao tribunal. Embora as empresas prestadoras de serviço não tivessem interesse em devolver espontaneamente o montante contestado, perceberam que, como o resultado provavelmente seria contra elas, entenderam que a resistência era inútil. Enquanto isso, o legislador interveio no assunto, mas as novas disposições somente passaram a vigorar em 2010 (COLOMBO; SHIMIZU, 2016, p. 9).

Para sustentar essa análise, Colombo e Shimizu trouxeram um dado importante: num relatório sobre litígios civis no Japão elaborado em 2013 pela Sociedade para o Estudo do Sistema Processual Civil, foram deixados de fora do estudo os casos reivindicando reembolsos de juros pagos a mais. A explicação dada pela Sociedade foi a característica temporária desses litígios e, portanto, não refletiriam necessariamente as tendências gerais no litígio civil em primeira instância (COLOMBO; SHIMIZU, 2016, p. 9-10). Portanto, a análise desse período deve ser considerada tão somente como uma situação excepcional, que acabou por aumentar vertiginosamente o número de litígios no país.

---

<sup>58</sup> Esse período foi marcado pelo rápido crescimento econômico do país, seguido por um declínio acentuado que levou a um período de estagnação (COLOMBO; SHIMIZU, 2016, p. 1).

De toda a análise realizada, os autores não chegaram a uma conclusão específica a respeito de possível tendência ao aumento no litígio no país. Conforme argumentaram, somente a análise de números não era suficiente para afirmar se houve, ou não, aumento na litigiosidade. Todavia, acreditam que o país estivesse experimentando uma situação que, eventualmente, poderia levar a alguma forma de litígio em massa ou, ao menos, resolução de disputas em massa. Citam como exemplo o acidente nuclear de Fukushima, que ainda estaria a espalhar suas consequências para o Judiciário. Em que pese o estabelecimento de procedimento administrativo de conciliação, dele não se obteve os resultados esperados e, portanto, a questão acabaria desaguando no Judiciário. Assim, poder-se-ia falar em outra “bolha litigiosa” (COLOMBO; SHIMIZU, 2016, p. 13).

### **3.5 Síntese**

Como amplamente visto, não se nega a existência de conflito no Japão. Somente há divergência quanto à maneira como esses conflitos são tratados, a depender do enfoque da teoria analisada, seja ele cultural, institucional ou gerencial.

Ainda, os estudos desenvolvidos ao longo dos anos demonstram que a litigância no Japão é um fenômeno cíclico e, de mais a mais, não é passível de generalização, como a simples afirmação de que os japoneses seriam relutantes em procurar o Poder Judiciário para resolver seus conflitos intersubjetivos de justiça, devido a singularidade cultural do país.

## 4 LITIGÂNCIA TRABALHISTA NO JAPÃO

Conforme metodologia proposta, enfrentaremos o tema “litigância trabalhista no Japão”, a partir de camadas teóricas, divididas de acordo com o contexto histórico no qual se inserem. Desse modo, como o tema se constrói ao longo do tempo, em movimentos de continuidade em relação ao período anterior, nós o dividiremos em 5 fases, para melhor compreensão, com fundamento na segmentação proposta por Masato Ninomiya e Áurea Tanaka, no artigo “Uma visão sobre o Direito do Trabalho no Japão”. Como o artigo foi escrito em 1999, incluir-se-á uma 5ª fase, que abarcará o ano de 2000 até os dias atuais.

Ninomiya e Tanaka (1999, p. 166-173) contam que a história do Direito do Trabalho no Japão é recente. Embora existissem leis trabalhistas no período anterior à Segunda Guerra Mundial, elas eram mais voltadas a suprir as deficiências das leis civis que eram aplicadas às relações laborais. No período Pós Guerra, com o país ocupado pelas Forças Aliadas e, portanto, sob forte influência americana e liberal, foi promulgada a Constituição no ano de 1946. Nesse contexto de grandes mudanças socioeconômicas e legislativas, os autores identificam que o Direito do Trabalho no país passou por quatro grandes fases.

A primeira fase diz respeito ao período compreendido entre o final da Segunda Guerra Mundial até a década de 1960. Nessa fase, o Direito do Trabalho japonês sofreu grande recepção de valores ocidentais e foi conjuminado pela fase de reerguimento econômico (NINOMIYA; TANAKA, 1999, p. 173-175).

Foram promulgadas normas com vistas à regulamentação dos direitos dos trabalhadores previstas na Constituição. A Lei de Normas Trabalhistas, de 1947, que trouxe condições mínimas de trabalho, estabeleceu o limite de jornada: quarenta horas semanais e oito horas diárias, no máximo. Permitiu que se realizassem horas extras, desde que houvesse acordo escrito firmado entre sindicato e empregador, ou firmado por representante dos trabalhadores, se inexistente sindicato no âmbito da empresa (NINOMIYA; TANAKA, 1999, p. 173-175).

A segunda fase, que compreendeu o período do final da década de 1960 até a década de 1980, foi marcada pela consolidação do sistema que estava em desenvolvimento, notadamente com a adoção do modelo *toyotista* de produção. Com vistas a prevenir um colapso social, foram adotadas medidas combativas ao desemprego e ajustadas as pensões

dos desempregados, para favorecer pessoas de meia idade e idosos, diante da dificuldade que sofriam na recolocação no mercado (NINOMIYA; TANAKA, 1999, p. 173-175).

Na terceira fase, que permeou a década de 1980, em decorrência das inovações tecnológicas e crescimento do setor de serviços, reestruturou-se o mercado de trabalho. Nessa época foram tomadas medidas para efetivar a participação igualitária da mulher no mercado, como, por exemplo, com a promulgação da Lei sobre Oportunidades Iguais entre Homens e Mulheres em Matéria de Emprego (NINOMIYA; TANAKA, 1999, p. 173-175).

A quarta fase, havida em meados da década de 1990, foi marcada por uma retração das demandas internas e externas, devido às crises do mercado financeiro internacional. Com elevados índices de desemprego, o trabalhador japonês passou a ocupar postos de serviços que até então eram relegados a estrangeiros, como serviços braçais ou multifuncionais (NINOMIYA; TANAKA, 1999, p. 173-175).

Identificamos, pois, uma quinta fase, iniciada nos anos 2000, com extensão até os dias atuais, em que se abarca do período pós-bolha especulativa, até a retomada da expansão econômica do país<sup>59</sup>, incluídos os dias atuais, para os propósitos deste trabalho.

De um modo geral, Araki (2002, p. 4-6) expõe que o Direito do Trabalho no Japão sofreu influência da legislação estrangeira, como a francesa, a alemã e a americana. Por exemplo, a TUL de 1949 é bastante influenciada pela lei de acordo coletivo alemã, enquanto os dispositivos relativos às práticas injustas de trabalho são influenciados pela Lei Wagner, dos Estados Unidos. Além disso, ao mesmo tempo em que o Direito japonês é baseado no sistema do *civil law*, a jurisprudência desempenha importante papel. Como exemplo, o autor cita a doutrina relacionada à dispensa sem justa causa.

Demais disso, as características do direito trabalhista japonês que são mais notadas dizem respeito ao emprego vitalício, gestão de pessoal baseado na senioridade e sindicalismo empresarial. Portanto, o ramo desenvolveu, ao longo dos anos, um conjunto único de regras legais adequadas ao mercado interno.

Nesse contexto, ao longo das últimas décadas, o tema da litigância no Japão suscitou o interesse de diversos pesquisadores. Contudo, especificamente em relação à

---

<sup>59</sup> “Key policy insights”. Disponível em: [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/fd63f374-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/fd63f374-en&\\_csp\\_=631e428a931d8dc518910c70e6d6176f&itemIGO=oecd&itemContentType=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/fd63f374-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/fd63f374-en&_csp_=631e428a931d8dc518910c70e6d6176f&itemIGO=oecd&itemContentType=book). Acesso em: 14 dez. 2020.

litigância trabalhista, não se verifica a mesma magnitude na extensão das pesquisas, como se passará a verificar.

#### **4.1 1ª Fase: do final da II Guerra Mundial à década de 1960**

A primeira fase que se identifica do Direito do Trabalho no Japão é a compreendida entre o final da II Guerra Mundial e a década de 1960. Para compreendermos as características pertinentes a esta fase, precisamos, *a priori*, remontar aos anos anteriores.

No início do Século XX, como resultado da vitória na Guerra contra a Rússia, a indústria no Japão teve desenvolvimento rápido e próspero. Como consequência ao aumento de fábricas, fez-se necessário haver proteção e manutenção da força de trabalho. Assim, em 1911, foi promulgada a Lei da Fábrica, identificada como a primeira lei sobre matéria trabalhista no país, que passou a vigorar em 1916.

O escopo da lei era disciplinar, ainda que de maneira tímida, a proteção aos trabalhos feminino e infantil, com a limitação da jornada de trabalho a 12 horas por dia (11, após a emenda à lei havida em 1923); a proibição do trabalho noturno foi postergada para 15 anos após a promulgação da referida lei. Para os homens adultos, previa apenas a compensação por acidentes de trabalho. Nesse período, também foi promulgada lei para proteger o trabalho dos marinheiros e uma ordem que protegia o trabalho dos mineiros, limitando a jornada de trabalho a 10 horas diárias (HANAMI, 1979, p. 37; ARAKI, 2002, p. 206).

O Japão, aliás, é um dos países fundadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. No período havido entre 1940 e 1951, o país foi retirado da OIT, mas, atualmente, é dela o terceiro maior contribuinte, ficando atrás apenas dos Estados Unidos e da China (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, [2020]).

Até a II Guerra Mundial, foram realizados diversos esforços para a introdução de uma lei sindical no país – todos sem sucesso. A partir de 1930, o militarismo tornou essa pretensão impossível de ser realizada. Por exemplo, algumas previsões da legislação criminal eram utilizadas para suprimir os movimentos sindicalistas e prevenir greves. O período compreendido entre o final da Guerra contra a China, em 1937, até a II Guerra, impossibilitou também o desenvolvimento da legislação laboral no país (HANAMI, 1979, p. 38).

Hanami (1979, p. 38) atribui o baixo desenvolvimento do Direito do Trabalho no Japão no período do Pré-Guerra à fraqueza dos sindicatos – que, inclusive, sofriam de rixas

internas e disputas entre pequenos grupos internos – e dos partidos políticos que representavam a classe trabalhadora, vez que as forças políticas dominantes da época representavam os interesses dos empresários, donos de terras e burocratas. A industrialização tardia havida no país encontrou força na mão de obra barata, longa jornada de trabalho e demais condições precárias de trabalho, para competir com os países industrializados do Ocidente.

Todavia, após a II Guerra Mundial, com a ocupação das Forças Aliadas, nasceu um sistema trabalhista moderno no país, em que o governo desempenhou importante papel para seu estabelecimento. Como se mantiveram algumas características do movimento sindical pré-guerra, com a ocupação do Japão pelas Forças Aliadas, um dos pontos para se democratizar o país foi o incentivo à formação de sindicatos. Por não haver resistência governamental e empresarial à organização dos empregados em sindicatos, essas entidades se formaram dentro das empresas. Dez anos após o final da Guerra, a taxa de sindicalização dos empregados japoneses alcançava 35%, contando com mais de 6 milhões de trabalhadores sindicalizados (HANAMI, 1979, p. 39; ARAKI, 2002, p. 206).

O autor esclarece que o Direito Individual do Trabalho tem sua base constitucional no parágrafo segundo, do artigo 27 da Constituição do Japão<sup>60</sup>, que prevê que os padrões para salários, jornada, descanso e outras condições de trabalho serão disciplinados pela lei. No mais, a relação entre empregados e empregadores é regulada pela lei civil quanto ao contrato de emprego, muito embora as regras nele contidas sejam sensivelmente modificadas pelos princípios de Direito do Trabalho. Assim, o escopo do Direito Individual do Trabalho no país é regulamentar: as diferentes categorias de trabalhadores; o contrato de trabalho e, por conseguinte, os direitos e deveres a serem observados pelas partes; os temas como jornada, descanso, férias e remuneração; as regras que envolvam a incapacidade para o trabalho, como as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho; o seguro de emprego; a proteção contra a discriminação; a competição por antigos empregadores; as invenções realizadas pelos empregados e, ainda, a resolução de conflitos individuais (HANAMI, 1979, p. 32).

Por sua vez, o Direito Coletivo do Trabalho tem sua base no artigo 28 da Constituição<sup>61</sup>, que confere aos empregados os direitos de se organizarem, negociarem e

---

<sup>60</sup> *In verbis*: “Artigo 27. Todas as pessoas deverão ter o direito e a obrigação de trabalhar. **O padrão dos salários, horas, descanso e outras condições de trabalho deverão ser determinados por lei.** As crianças não deverão ser exploradas.” (EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL, [c2012]).

<sup>61</sup> *In verbis*: “Artigo 28. O direito aos trabalhadores de se organizarem e barganhar e agir coletivamente é garantido.” (EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL, [c2012]).

agirem de modo coletivo, que possuem *status* de direitos humanos e, portanto, são invioláveis e não podem ser violados pela legislação. Tanto é assim que a Lei Sindical, de 1949, estabeleceu proteções aos sindicatos e ao direito deles de agir, incluindo, aqui, o direito de greve e o direito de negociar coletivamente. Desse modo, o Direito Coletivo do Trabalho no Japão envolve: o direito de organização coletiva dos trabalhadores; a relação entre sindicatos e empregadores, seja no nível da empresa, seja em nível nacional; a negociação coletiva; os conflitos coletivos, incluindo greves e *lock-outs*, e a resolução de tais conflitos (HANAMI, 1979, p. 32-33).

Devido à organização dos sindicatos no âmbito interno das empresas, assim também se dá a negociação coletiva: entre a empresa e o sindicato. À exceção dos marinheiros, que organizam esses trabalhadores independentemente da empresa em que trabalham, os sindicatos no Japão, em sua maioria, são filiados a federações industriais, que se organizam por setor econômico. Por sua vez, essas federações e alguns dos sindicatos mais importantes, principalmente os que são ligados ao setor público, são filiados ao centro nacional. Em 1979, havia quatro centros nacionais, sendo que dois deles são os mais importantes: o *Sōhyō* (Conselho Geral de Sindicatos do Japão), que, em 1977, contava com 51 sindicatos e federações, e abarcava 41 milhões de membros, e o *Dōmei* (Confederação do Trabalho do Japão), que organizava 29 sindicatos e federações, com 2,2 milhões de membros para o mesmo ano (HANAMI, 1979, p. 41).

Nessa época, o estudo sobre conflitos – notadamente os laborais – era incipiente. Como visto, embora não seja o primeiro estudo sobre o tema, o fenômeno da litigância no Japão passou a chamar a atenção como objeto de estudos com o artigo de Takeyoshi Kawashima, *Dispute Resolution in Contemporary Japan*, em 1963. Destacamos, por outro lado, que, salvo melhor juízo, em que pese a aparente inexistência de estudos específicos sobre a litigância trabalhista no Japão até 1960, isso não significava a inexistência de conflitos laborais.

Como pontuado por Nimura ([2020]), até a I Guerra Mundial, o movimento operário japonês se relacionava a greves e a conflitos em pequenas escalas. Por essa razão, tem-se o seguinte registro para os conflitos trabalhistas no período<sup>62</sup>:

---

<sup>62</sup> O autor faz a ressalva de que, em que pese as disputas, nessa época, fossem registradas pela mídia em jornais e revistas, eram mais confiáveis que as estatísticas governamentais, que foram compiladas, pela primeira vez, em 1897. Além disso, por serem englobados conflitos em pequena escala no conceito apresentado, alguns podem ter ficado sem registro, assim como o número de pessoas que dessas disputas participaram [NIMURA, [2020]].

**Tabela 3** – Número de conflitos trabalhistas e greves no Japão, entre 1870-1914

Ano	Conflitos	Greves	Ano	Conflitos	Greves
1870	3	0	1893	13	7
1871	1	0	1894	7	6
1872	2	0	1895	11	7
1873	1	0	1896	25	14
1874	0	0	1897	112	81
1875	0	0	1898	53	40
1876	0	0	1899	34	19
1877	1	0	1900	37	22
1878	3	0	1901	26	16
1879	0	0	1902	28	17
1880	3	0	1903	41	26
1881	2	0	1904	10	8
1882	7	1	1905	30	22
1883	3	0	1906	36	22
1884	1	0	1907	234	134
1885	5	1	1908	95	64
1886	8	6	1909	40	15
1887	2	1	1910	49	33
1888	12	5	1911	49	39
1889	17	10	1912	75	44
1890	9	5	1913	28	17
1891	12	8	1914	37	18
1892	17	7			

**Fonte:** Nimura (2008).

No mais, Levine (1955, 462) assevera que, durante o período da ocupação do Japão, um dos objetivos na reforma da sociedade japonesa era reestruturar as relações entre empregado e empregador. Para tanto, os princípios que guiam as relações laborais foram promulgados com a nova Constituição em 1947. Demais disso, foram promulgadas três leis que se tornaram a base do Direito do Trabalho no país: a Lei Sindical, a Lei de Ajustamento das Relações Laborais e o Código Trabalhista, também em 1947.

Como narra o autor, a chave para o sucesso da implementação da nova legislação era o aparato administrativo que a acompanhava. No caso da Lei Sindical e da Lei de Ajustamento das Relações Laborais, foi estabelecido um aparato administrativo constituído por um número importante de conselhos e comissões tripartites, com igual representação para os empregados, para os empregadores e para os membros “neutros”, que



representavam o interesse público. Foi assim que se estabeleceram a Comissão Central de Relações Trabalhistas, em nível nacional, e as Comissões Locais de Relações Trabalhistas, em cada uma das 46 prefeituras do país, bem como as 13 comissões específicas para a indústria marítima, as denominadas Comissões de Relações de Trabalho Marítimas (LEVINE, 1955, p. 462).

Essas comissões tinham por características singulares o tripartismo, independência do controle ministerial e descentralização interna. A estrutura desse modo se justificava para impedir o controle de qualquer grupo centralizado sobre as relações de trabalho e, além disso, fornecer oportunidade às partes envolvidas que determinassem como as reformas seriam aplicadas. Além disso, as comissões eram orientadas na administração das leis básicas trabalhistas do país, tanto em sua função regulatória, como de resolução de conflitos, com forte incentivo à conciliação e à mediação para tanto, sem que se desenvolvesse um corpo firme de jurisprudência industrial no âmbito das relações trabalhistas (LEVINE, 1955, p. 464; 482).

Assim, o crescimento econômico havido na década de 1950 possibilitou o desenvolvimento de padrões trabalhistas e de seguridade social. Nessa época, foram promulgadas a Lei do Salário Mínimo em 1959, a Lei Nacional de Seguro de Saúde, em 1958 e a Lei Nacional de Pensão, em 1959, que estenderam os sistemas de saúde e previdência a todos os cidadãos, além das pessoas empregadas (SUGENO, 1993, p. 305).

#### **4.2 2ª Fase: década de 1960 à década de 1980**

Já a segunda fase do Direito do Trabalho no Japão é a havida entre a década de 1960 até a década de 1980, que se desenvolveu em conjunto com o bem-estar dos cidadãos japoneses.

Nessa fase, o Japão vivenciou importante transformação nas relações industriais, com o desvanecimento de relações adversariais e surgimento de relações cooperativas, além de intenso crescimento econômico, principalmente após a recessão de 1965, até a primeira crise do petróleo, em 1973. No âmbito legislativo, foram promulgadas importantes leis relacionadas ao desenvolvimento do sistema de bem-estar social: como a lei para pessoas com deficiência mental (*the Mentally Retarded Persons' Welfare Law*), em 1970; para os idosos (*the Old Persons' Welfare Law*), em 1973; e para as mães e crianças (*the Mother and Child's Welfare Law*), em 1974 (SUGENO, 1993, p. 305; ARAKI, 2002, p. 209-213).

Por volta de 1960, os líderes do *Sōhyō* apresentaram à sociedade uma tática que ficou conhecida como *shuntō*, as “Discussões (ou “Ofensivas”) de Primavera”. As Discussões tinham por fundamento a ideia de que vários sindicatos sediados em empresas de, aproximadamente, mesmo tamanho ou importância, relativos a um mesmo setor industrial, organizar-se-iam, para realizar suas greves e negociar com os empregadores individualmente considerados, pelo mesmo período, sob a liderança das federações industriais, uma vez por ano – principalmente no final da primavera. As Discussões se tornaram negociações salariais anuais entre os empregadores e os sindicatos que representam os empregados, mas não envolvendo apenas o *Sōhyō*. Na realidade, o *Sōhyō* perdeu sua forte influência dentre os empregados do setor privado com o passar do tempo, devido às mudanças ocorridas nas atitudes dos empregados e às mudanças da sociedade em geral (HANAMI, 1979, p. 43).

Hanami (1979, p. 44) elucidou que, em geral, as relações havidas no âmbito das empresas eram amigáveis: os empregados tinham consideração pelos seus empregadores, de modo a cooperar com seus planos, e os sindicatos sendo conscientes, agindo até onde os interesses das empresas permitiam. Assim, as insatisfações eram resolvidas de maneira informal, sem a necessidade de recorrerem a procedimentos formais ou a aplicar quaisquer normas universais. A maioria dos conflitos era, pois, resolvida por mútuo entendimento e, por essa razão, os empregadores e os gerentes japoneses não estavam acostumados a confrontos abertos. Portanto, quando o conflito se tornava público, a resolução por acordo era mais difícil de ser alcançada. Para o Professor Hanami, estaria por vir a resposta para eventual redução, no futuro, de conflitos, devido aos esforços para racionalizar os canais de resolução de conflitos dentro da empresa.

O Governo Japonês era muito cuidadoso na intervenção nas atividades industriais. As exceções se encontravam nas inspeções trabalhistas, para fazer cumprir os padrões trabalhistas mínimos estabelecidos por lei, pela repartição competente do Ministério do Trabalho e, se necessário, intervenção policial em casos criminais oriundos de conflitos laborais (HANAMI, 1979, p. 45).

Mesmo assim, as greves aumentaram constantemente na década de 1960. Essa tendência foi atribuída ao contexto das Discussões de Primavera. O número de greves continuou a aumentar no início da década de 1970, mas no contexto da primeira crise do petróleo de 1973, e a consequente inflação, objeto das Discussões de 1974. Nesse ano, houve o pico das greves, que somaram a quantia perto de 10.000 havidas, com 3,6 milhões de participantes (SUGENO, 1993, p. 308).

Em relação aos conflitos, Hanami (1979, p. 139-140) elucida que não há um corte claro entre os coletivos e os individuais, porque ambos os tipos são resolvidos pela lei comum, sempre que não levados aos tribunais. O autor também esclarece que, em relação aos tipos de conflitos em si, à época, em que pese na prática essas distinções desaparecerem, aqueles envolvendo sindicatos e empresas, os denominados “conflitos de interesses”, eram resolvidos pelos meios alternativos, como conciliação, mediação e arbitragem, enquanto os “conflitos de direitos adquiridos”, que seriam os havidos entre empregados e empregadores, eram resolvidos pelas Cortes. Demais disso, as Cortes desempenhavam um papel conciliatório, enquanto dois procedimentos diferentes se combinavam no papel das Comissões de Relações Trabalhistas: o procedimento de adjudicação e o procedimento de solução de controvérsias.

Nesse sentido, geralmente as Cortes resolviam os conflitos por conciliação, e não por decisão judicial, não só pela preferência pela utilização daquele meio, mas também pela própria natureza dos conflitos. Em 1975, menos de um terço dos casos trabalhistas levados ao Judiciário foram resolvidos por decisões judiciais; quanto ao restante, parte foi resolvido por conciliação no âmbito judicial, e de outra parte se desistiu, vez que celebrado acordo extrajudicial (HANAMI, 1979, p. 140-141).

Em relação às Comissões de Relações Trabalhistas, havia dois campos de resolução de conflitos: um, de função semi-judicial, que lidava com os casos de práticas trabalhistas injustas, e outro, que resolvia os conflitos por conciliação, mediação ou arbitragem. A função semi-judicial das Comissões era mais popular do que os tribunais: em 1976, de 678 casos registrados de práticas trabalhistas injustas, 516 foram resolvidos por acordo ou desistência, enquanto 261 foram resolvidos por decisão da Comissão (HANAMI, 1979, p. 141).

À época, a mediação e a arbitragem privadas eram pouco utilizadas pelos japoneses. A explicação fornecida por Hanami (1979, p. 141; 144) diz respeito à impossibilidade de se encontrar um terceiro que possuísse autoridade sobre ambas as partes envolvidas no conflito, muito embora as disputas tradicionais, no âmbito da sociedade japonesa, fossem resolvidas por alguém de influência – mais por apelo sentimental, do que por aplicação de normas universais. Contudo, na esfera das relações laborais, esse tipo de apelo emocional não funciona desse modo, vez que, provavelmente, as partes estão envolvidas em confrontos reais.

Demais disso, qualquer das partes que não esteja satisfeita com a decisão fornecida pelas Comissões, poderá recorrer para a Comissão Central, que poderá mantê-la ou

cancelá-la. De todo modo, seja das decisões tomadas pela Comissão Local, seja da Comissão Central, a parte poderá se valer do Poder Judiciário (HANAMI, 1979, p. 142-143).

Para que a ordem emanada pela Comissão seja cumprida, a Corte em que corre o processo poderá determinar que o empregador a obedeça, por completo ou na parte em que fora modificada. Caso ele descumpra a ordem, poderá ser multado (à época, a multa chegava a cem mil ienes<sup>63</sup>) – multa esta que poderá ser multiplicada pelo total de dias sem cumprimento. Uma vez transitada em julgado a ação, para que a decisão seja cumprida, a parte poderá ser compelida a tanto sob pena de multa, não superior a cem mil ienes, ou prisão, por até um ano, ou por ambas (HANAMI, 1979, p. 143).

Hanami (1979, p. 143-144), com base nos dados fornecidos pelo Jornal da Associação dos Advogados e no Relatório Anual das Comissões de Relações Trabalhistas, fornece os seguintes dados de conflitos e suas respectivas formas de resolução:

**Tabela 4** – Número de casos cíveis e de injunção relativos à matéria trabalhista, nas Cortes Distritais, de acordo com o tipo de resolução

Ano	Litígios	Acordos	Desistência (etc)	Total
1972	558	331	395	1.284
1973	547	277	568	1.392
1974	642	272	358	1.272
1975	668	333	405	1.406
1976	695	385	431	1.511

**Fonte:** Hanami (1979).

**Tabela 5** – Número de casos de práticas trabalhistas injustas, nas Comissões Locais de Relações Trabalhistas, de acordo com o tipo de resolução

Ano	Ordem e Decisão	Acordo e Desistência	Total
1972	153	1.124	1.277
1973	120	676	796
1974	119	455	574
1975	164	521	685
1976	162	516	678

**Fonte:** Hanami (1979).

<sup>63</sup> Valor equivalente a R\$4.900,00, aproximadamente, em dezembro de 2020.

**Tabela 6** – Número de conflitos resolvidos pelas Comissões Locais de Relações  
Trabalhistas

Ano	Conciliação	Mediação	Arbitragem	Total
1972	1.622	92	4	1.718
1973	1.560	56	16	1.632
1974	2.108	138	3	2.249
1975	1.793	66	18	1.877
1976	1.468	52	8	1.528

**Fonte:** Hanami (1979).

Caso os conflitos envolvam serviços essenciais (“trabalho de bem-estar público”), como transportes, correios, telégrafos, telefones, abastecimento de água, luz e gás, assistência médica e higiene pública, além de outro tipo de labor que o Primeiro-Ministro poderá definir como essencial, ante eventual prejuízo à economia nacional ou à vida pública, têm prioridade sobre os demais, quando submetidos às Comissões de Relações Trabalhistas. A Comissão, por sua vez, envidará todos os esforços para resolver o caso por meio de conciliação, mediação ou arbitragem. Como mencionado, é proibido qualquer ato de disputa dentro de 50 dias da publicação da decisão de Ajuste de Emergência (HANAMI, 1979, p. 145).

Em relação às práticas trabalhistas injustas, em 1965, foram registrados 476 casos pelas Comissões Trabalhistas Locais pelo país, que foram resolvidos, em média, em 209 dias (ISHIKAWA, 1970, p. 17).

### 4.3 3ª Fase: década de 1980

A terceira fase do Direito do Trabalho no Japão abarca a década de 1980. Verifica-se, nessa época, maior preocupação acadêmica com os temas de segurança no emprego, direito coletivo e direito da mulher.

À época, os três pilares do Direito do Trabalho japonês consistiam no sindicalismo empresarial, no emprego vitalício (*shūshin koyō*), e no sistema de pagamento de salários com base na senioridade dos empregados, ou seja, de acordo com os anos de serviço para a empresa (*nenkō*) (GOULD, 1984, p. 12).

O *shūshin koyō* era uma prática comum entre os trabalhadores no Japão, originada no pós-guerra, mais como uma forma de impedir a coalizão dos trabalhadores e a atuação sindical, do que no desenvolvimento do capital humano. De todo modo, após se formarem

na escola, os trabalhadores se estabeleciam em uma empresa, e lá permaneciam até a idade de aposentadoria obrigatória. Desse modo, o sistema de emprego vitalício criava a expectativa de garantia no emprego do trabalhador até algo próximo dos 55 e 60 anos de idade. Os empregados não eram contratados para desempenharem um trabalho específico, mas para ser parte da companhia: eles desempenhavam vários tipos de trabalho, enquanto recebiam educação e treinamento (SUGENO, 1993, p. 305; GOULD, 1984, p. 12; ARAKI, 1994, p. 144; GILSON; ROE, 1999, p. 540; KOMIYO, 2001, p. 59).

O empregador não dispensava os empregados, a menos que eles se envolvessem em grave má-conduta, tampouco o fazia durante crise econômica, exceto se a severa crise ameaçasse a existência da empresa. A jurisprudência que se construiu em relação ao emprego vitalício foi no sentido de que a dispensa sem justa causa seria nula e, portanto, sem efeito, por se traduzir em exercício abusivo do direito de dispensar (SUGENO, 1993, p. 305-306).

As regras de emprego, estabelecidas para as empresas que contavam com mais de dez empregados, especificavam as situações em que o empregado poderia ser dispensado. Além de conter as causas para dispensa, também continham a previsão dos tipos de comportamento que originavam as dispensas disciplinares. Ainda, também se poderiam prever hipóteses de dispensa por acordo coletivo. De todo modo, nenhum empregado poderia ser dispensado por motivos de nacionalidade, credo, *status* social, ou caso estivesse sob tratamento médico ou por 30 dias após o término do tratamento, ou caso estivesse de licença maternidade ou por 30 dias após o término da licença, ou em virtude de suas atividades sindicais. Essas regras tinham exceções, como, por exemplo, caso a licença médica excedesse três anos, ou se o estabelecimento fosse fechado (MATSUDA, 1984, p. 458-463).

Em relação às promoções e aos salários, determinavam-se de acordo com o tempo de serviço, bem como o nível de desempenho do trabalhador. A isso se denominava promoção de salários interna baseada em senioridade (ARAKI, 1994, p. 144).

Como identificado por Cavens (1983, p. 594), o que distinguia as práticas de trabalho no Japão daquelas havidas nos Estados Unidos, era a existência de emprego vitalício, vez que, para os americanos, a mobilidade dos trabalhadores era intensa. Por sua vez, no Japão, o emprego vitalício era possível diante da flexibilidade que as empresas tinham para lidar com as flutuações do mercado, pelos programas de treinamento e retreinamento dos trabalhadores, bem como pela rotação de trabalhos.

Isso porque, para que não houvesse a dispensa dos trabalhadores, os programas japoneses de ajuste de empregos funcionavam de duas maneiras principais. A primeira era a insistência, e até mesmo o fornecimento de subsídios, pelo Governo, para que os trabalhadores fossem retidos e retreinados o quanto possível. A segunda era, na hipótese de dispensa dos empregados, o fornecimento, pelo Governo, aos possíveis empregadores e aos empregados, informações e auxílio financeiro, para que facilitassem a realocação da mão de obra dos setores econômicos em declínio, para os setores produtivos (TSURUMI, 1984, 265-266).

O esforço pela manutenção dos empregos também se verificava em medidas como *kikyu*, que eram de um a três dias por mês em que se fechava o estabelecimento, e os empregados recebiam de 90 a 95% de seus salários, e *shukko*, que era o envio de trabalhadores para subsidiárias ou subcontratadas de grandes empresas (GOULD, 1984, p. 13).

Demais disso, a administração da empresa oferecia aos empregados a possibilidade de contribuírem com ideias para melhorar as operações empresariais, de modo que eles sentiam que havia investimento pessoal no sucesso da empresa, e a eficiência e a qualidade do produto melhoravam devido às sugestões advindas dos trabalhadores. Assim, embora não fossem vistos como participantes da gestão, os trabalhadores forneciam suas ideias por meio dos chamados “QC circles”, ou seja, dos “círculos de controle de qualidade” e caixas de sugestões (CAVENS, 1983, p. 596).

Não obstante, a autora identifica que se minimizava a distância havida entre empregados e gerência, por meio da valorização do capital humano. Isto é, o recurso mais importante da empresa eram as pessoas. Assim, pela ideia de lealdade à empresa, havia valorização da excelência do produto, serviço ao consumidor, trabalho em equipe e responsabilidade da empresa para com a sociedade, como um todo (CAVENS, 1983, p. 597-599).

Em relação ao trabalho da mulher, embora a Constituição de 1946 proibisse a discriminação de gênero, assim como faziam outras leis, como o artigo 4º do LSL<sup>64</sup>, ainda havia grave discriminação no país. Para promover equidade na contratação, no treinamento, na promoção, na quantidade de horas trabalhadas e no acesso aos benefícios

---

<sup>64</sup> Tradução livre: Um empregador não deve se envolver em tratamento discriminatório de uma mulher em comparação a um homem, no que diz respeito a salários, pelo fato da trabalhadora ser mulher (Original: “Article 4 - An employer shall not engage in discriminatory treatment of a woman as compared with a man with respect to wages by reason of the worker being a woman.”). Disponível em: [http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail\\_main?id=5&vm=2&re](http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=5&vm=2&re). Acesso em: 25 dez. 2020.

adicionais, foi promulgada a EEOA (*Equal Employment Opportunity Act* - Lei de Igualdade de Oportunidade de Emprego), em 1985, que consistia em emendas do Código Trabalhista (LSL) e da Lei do Bem-Estar das Mulheres Trabalhadoras (WWWL) (BERGESON; OBA, 1986, p. 865-868).

As autoras explicam que a EEOA é baseada em uma resolução da ONU que requisitava aos países signatários que tomassem medidas apropriadas, incluindo promulgação de leis, para modificar ou extinguir as normas que constituíssem discriminação contra as mulheres. Desse modo, a EEOA buscou a eliminação da discriminação, mas por meios não efetivos. Por exemplo, ao determinar que os empregadores “devem se esforçar”, não havia remédio real para a vítima da discriminação, vez que o provimento legal não fornecia base legal para exigir reparação por eventuais danos, e o procedimento de mediação previsto da EEOA não abarcava violações havidas no recrutamento e seleção. Ainda, proibiu a discriminação de gênero, sem cominar sanção correspondente (BERGESON; OBA, 1986, p. 872-878).

Por esse motivo, Edwards (1988, p. 244) entendia que o sucesso da EEOA dependeria, de alguma forma, de como as previsões nela contidas seriam interpretadas e executadas. Isto é, por não conter penalidades explícitas, apenas exigindo que as empresas negociassem as queixas recebidas, continham como principal mecanismo de aplicação a “orientação administrativa”. Portanto, a lei somente seria efetiva se o Ministério do Trabalho aplicasse sanções às empresas que não cooperassem com o cumprimento, ainda que por sanção positiva às empresas que a cumprissem.

Além do mais, na década de 1980, pós-primeira crise do petróleo, as relações industriais sofreram alterações. Por exemplo, isso se verifica com a alteração no número de trabalhadores que participaram das Discussões de Primavera. O número passou de 730.000, em 1955, para 4.390.000, em 1961, para 9.672.000, em 1979. No final dos anos 80, o número de greves caiu para o nível mínimo: foram registrados 173.000 participantes em 1988 (WILSON, 1987, p. 603; SUGENO, 1993, p. 308).

As transformações das relações industriais também são atribuíveis a dois fatores. O primeiro diz respeito à privatização de três gigantes estatais (a Ferrovia Nacional, a Corporação Pública de Telefonia e Telecomunicações, e a Corporação do Monopólio do Tabaco), por meio da legislação, em 1984 e 1986. Isso significou que as organizações ferroviárias nacionais foram remanejadas em diversas empresas ferroviárias regionais, com o declínio do Sindicato Nacional das Ferrovias. O segundo foi a consolidação das quatro organizações trabalhistas nacionais na *RENGO*, a Confederação dos Sindicatos Japoneses,



em 1989, que visava à melhoria do bem-estar dos trabalhadores, por meio da comunicação e negociação mais ampla com os empregadores, e participação política ativa (SUGENO, 1993, p. 308-309).

Embora cerca de 95% dos sindicatos fossem formados dentro das empresas, eles não representavam trabalhadores temporários, que, em algumas empresas, chegavam até a 80% da força de trabalho. Ainda, essa falta de representatividade tornou-se um problema especialmente para as mulheres. Em 1981, as empregadas representavam quase 34% da mão de obra ativa, sendo que mais de 26% laboravam como temporárias. Isto é, em que pese representassem cerca de um terço da força de trabalho, elas ocupavam mais de 69% dos cargos temporários, mas mais de 73% dos membros do sindicato eram homens. De todo modo, os sindicatos ainda estavam relutantes em organizar os trabalhadores da “segunda camada” da economia, isto é, os trabalhadores temporários e os terceirizados, que recebiam salários inferiores e laboravam em piores condições do que os empregados regulares (HEALY, 1988, p. 52; KLEE, 1986, p. 366-367; GOULD, 1984, p. 6).

Também eram excluídos da proteção sindical os trabalhadores em nível de supervisão, eis que são excluídos do conceito de empregados. Na realidade, os sindicatos representavam os trabalhadores que eram denominados como supervisores, mas eram apenas encarregados e não, de fato, chefes de seção (*kacho*), que eram excluídos da proteção sindical (GOULD, 1984, p. 8).

Além disso, os acordos celebrados entre empresa e sindicato eram dotados de estreita gama de condições negociadas. Eram celebrados, por exemplo, acordo de aumento salarial para determinado ano, redução de jornada de trabalho, assim por diante. Assim, os acordos coletivos não regulamentavam as condições de trabalho, vez que os principais elementos da relação de trabalho (como salários, jornada e demais condições de trabalho) eram estipulados pelo próprio empregador. O Código Trabalhista exige que empregadores, com mais de dez empregados, estabeleçam regras de trabalho, de modo a estabelecer as condições uniformes de labor em seus estabelecimentos; demais disso, a própria legislação (como o Código Trabalhista, a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional, e a Lei do Salário Mínimo, por exemplo) estabelece parâmetros a serem observados (SUGENO; KOSHIRO, 1987, p. 129-130).

Não obstante, havia outros problemas no sindicalismo japonês. Como pontuado por Cavens (1983, p. 602-603), os sindicatos desempenhavam papel ambíguo: ao mesmo tempo em que cooperavam com a gestão empresarial, mantinham independência o suficiente para que pudessem servir aos interesses dos empregados, quando eram

divergentes dos interesses da empresa. E mais: os acordos resultantes da negociação coletiva eram vagos e, geralmente, dotados de termos inespecíficos, que não formavam base o suficiente para haver reclamação. Além disso, quase qualquer empregado foi sindicalizado em algum momento de sua carreira: um em cada seis diretores de empresas japonesas foi líder sindical. Esse fato desencorajava a militância no país, além de criar mais contato e maior espírito de igualitarismo entre os empregados e a administração (HEALY, 1988, 53-54).

Também havia tendência no Japão de se recorrer à “consulta conjunta” entre sindicato e gestão, antes de se recorrer à negociação coletiva. Primeiro, os principais empregados se reuniam para discutir o desempenho da atividade e as estratégias futuras. Depois, ocorriam reuniões no ambiente de trabalho, com mais frequência, para discutir questões trabalhistas. A ênfase na informalidade impedia o confronto, mas auxiliava a aumentar a “voz” dos empregados, ao corrigir algumas limitações da atividade sindical (HEALY, 1983, p. 78).

Portanto, caso os problemas entre empresa e empregados não fossem resolvidos por meio de cooperação sindical, ou por retaliação punitiva, seriam resolvidos por um Comissário de Relações Trabalhistas, que atuaria como conciliador. As partes, ainda, poderiam submeter o caso à Comissão, ou aos tribunais. Os sindicatos apenas recorriam às missões ou aos tribunais quando as negociações e a conciliação falhavam (CAVENS, 1983, p. 605).

Além disso, em 1986, Hagizawa (p. 306-308) demonstrou que, no âmbito do Direito Coletivo, havia cizânia acerca da possibilidade de os sindicatos ajuizarem ação, perante o Poder Judiciário, para compelir o empregador à negociação coletiva, caso ele se negasse a negociar sem motivos plausíveis. Algumas Cortes admitiam a possibilidade e outras recusavam. De todo modo, havia consenso doutrinário e jurisprudencial no sentido de que os sindicatos poderiam pleitear indenização por danos, em face do empregador, ante a recusa a negociar.

Outra possibilidade de o sindicato demandar judicialmente um empregador é na hipótese de descumprimento de acordo coletivo. O Tribunal pode determinar que o empregador o cumpra. Do mesmo modo, os empregados podem demandar seus empregadores, para que se implementem em seus contratos de trabalho as normas em conformidade com os acordos coletivos celebrados.

Como a Comissão de Relações Trabalhistas apenas estava autorizada a emitir ordens em relação às práticas trabalhistas desleais, não poderia fazê-lo em relação a outras

violações, como, por exemplo, descumprimento de acordo coletivo. Porém, de 804 levados às Comissões em 1983, 688 foram resolvidos por acordos ou houve desistência por alguma das partes, e levou, em média, 322 dias para serem resolvidos. Por outro lado, dos 116 que foram resolvidos por decisão da Comissão, foram necessários 885 dias, em média. Ainda, no mesmo ano, 95% dos casos levados a ela foram resolvidos por conciliação; 3,9% por mediação e apenas 0,7% por arbitragem (WILSON, 1987, p. 607).

Mesmo diante desse cenário, a Comissão foi apontada, na década de 1980, como o modo de resolução de conflitos por terceiros mais importante do Japão, tanto por sua função de prevenção de agravamento de conflitos trabalhistas, que seriam prejudiciais à sociedade, como para garantir que sindicato e empresa conduzam de maneira justa sua relação (WILSON, 1987, p. 607).

Fudo (1988, p. 257-258) identifica o “grupismo” como sendo o elemento responsável pela manutenção da ordem no Japão. Isto é, uma vez que a sociedade japonesa valoriza a homogeneidade e a harmonia do grupo, a tradição e a cultura modelavam o aspecto social que orientava os negócios formais e informais do homem médio. Desse modo, a conduta do indivíduo apenas refletia a conduta do grupo e, portanto, o respeito do indivíduo pela lei formal apenas reforçava a coesão da sociedade, vez que havia subsunção dos desejos individuais em prol do bem do grupo.

Nesse sentido, o autor afirma que, embora a manutenção da harmonia seja almejada pela sociedade japonesa, isso não elimina a existência do conflito. Porém, para resolvê-lo, utilizam-se práticas que enfatizem confiança e harmonia. No ambiente de trabalho, a preferência é para “deixar a disputa fluir para a água”<sup>65</sup>: ou seja, não se leva adiante o conflito, para que seja mantida a relação anterior. Porém, se as partes em conflito não conseguirem resolvê-lo, podem solicitar o auxílio de um terceiro, dotado de confiança mútua, para que este encontre uma solução justa. A expectativa, pois, é a restauração da relação anteriormente havida entre as partes.

Por essas razões, os japoneses seriam avessos aos litígios e evitariam os tribunais sempre que possível, apenas a eles recorrendo quando os mecanismos convencionais falharem. Isso porque, além do litígio ser caro e demorado, com poucas medidas judiciais disponíveis, a natureza legalista do processo ignoraria as consequências “não legais” para a relação anterior entre as partes. Cientes dessa limitação, os tribunais tenderiam a favorecer negociação informal de boa-fé, intervenção formal por terceiros, ou mesmo negociação

---

<sup>65</sup> “*Arasoi o mizu ni nagasu*” (FUDO, 1988, p. 262).

forçada, justamente para que se retirem, de maneira conveniente, do processo de resolução de conflitos (FUUDO, 1988, p. 262-265).

Inclusive, o envolvimento em processos judiciais era considerado desonroso, ou, até mesmo, abominável, vez que o exercício do *giri* como direito individual, além de não contribuir para a harmonia do grupo, aumentaria o conflito, ao corroer o *wa*. O julgamento final perpetuaria apenas a atribuição de falha a alguém, não resolvendo o conflito. Assim, muitos conflitos seriam resolvidos por acordo antes de se alcançar o estágio da adjudicação (CAVENS, 1983, 593; 621).

Bergeson e Oba (1986, p. 880-882), ao analisarem as disposições da EEOA, também identificam a preferência dos japoneses pela conciliação e mediação ao invés do litígio e, portanto, a previsão de mediação na referida lei refletiria essa preferência. A EEOA previa que empregada e empregador, primeiro, deveriam tentar a resolução do conflito discriminatório entre eles, inclusive com aconselhamento ou recomendações advindas de terceira parte, como do Diretor do Gabinete da Mulher e dos Jovens Trabalhadores da Província. A Lei também trazia a previsão de Comissão de Mediação, para a resolução do conflito.

Demais disso, Gould (1984, p. 2-3) identifica que, mesmo para os padrões americanos, era demasiado o atraso nos julgamentos havidos no Japão. Uma causa para tanto era o fato de haver apenas 15 mil advogados, num país com metade da população dos Estados Unidos, que contava com mais de 500 mil advogados. Para o autor, esse fenômeno era reflexo da preferência japonesa por uma sociedade em que a lei era subordinada às considerações humana. Mas, ao mesmo tempo, o baixo número de advogados no país incentivaria a conciliação e a negociação, pelo que os japoneses são reconhecidos.

Sugeno e Koshiro (1987, p. 144-147) informam que, em 1983, foram ajuizadas 698 ações buscando decisões definitivas, e 649 ações para decisões provisórias, perante as Cortes Distritais no Japão. Dessas ações, 656 casos das ações definitivas e 614 das decisões provisórias foram movidos por empregados em face de seus empregadores.

As demandas envolviam três grupos: i) dispensas, dispensas disciplinares e outros tipos de dispensas, em que os empregados buscaram um julgamento declaratório de que seus contratos não poderiam ser encerrados, culminado com pedido de indenização. Esses casos representaram 34% das decisões definitivas e 62% das decisões provisórias; ii) pagamento de salários, bônus, benefícios de aposentadorias e outros tipos de compensação. Esses casos envolviam 58% dos casos de decisões definitivas e 24% das decisões provisórias; e iii) validade das transferências e demais medidas disciplinares, que não

envolvam dispensas. Esses casos representaram 7% das decisões definitivas e 13% das decisões provisórias.

Os autores, ainda, esclarecem que, em relação ao mesmo ano, 43% dos casos que buscavam decisões definitivas, e 30% dos casos que buscavam decisões provisórias, foram resolvidos por acordos voluntários alcançados no decorrer dos processos. Igualmente, 24% dos casos que almejavam decisões definitivas e 23% dos casos envolvendo decisões provisórias foram resolvidos por desistência, que resultaram, principalmente, de acordos realizados fora do Judiciário. Portanto, cerca de 60% dos processos trabalhistas judiciais foram resolvidos por acordo, judicial ou extrajudicial.

#### **4.4 4ª Fase: década de 1990**

A década de 1990 abrange a quarta fase do Direito do Trabalho no Japão. Esse período ficou conhecido como “década perdida”, devido aos colapsos das bolhas econômicas e à crise bancária no país (FRAGA; STRACHMAN, 2013, p. 521). Assim, a década é marcada por crise econômica e por forte tendência à flexibilização nas relações de trabalho.

Em artigo de 1999, Araki (p. 267-268) esclarece que, até o estouro da economia de bolha, o Direito do Trabalho japonês não se preocupava com cláusulas de não competição ou de confidencialidade, devido à prática de emprego vitalício no país, uma vez que a lealdade era tida como certa. Os deveres de lealdade (*seijitsu-gimu*) e de fidelidade (*chujitsu gimu*) não são diretamente relacionados com a execução do trabalho, mas decorrem do contrato de trabalho, posto que as relações trabalhistas requerem confiança entre as partes. Além desses, há outros deveres decorrentes dessas relações, como o de não prejudicar a honra ou reputação do empregador.

Contudo, após a crise econômica, o autor explica que, como aumentou a mobilidade nos trabalhos, passou-se a se prestar mais atenção aos deveres de não concorrência e de confidencialidade após o encerramento da relação de trabalho. Desse modo, até 1990, não havia legislação que cuidasse do dever de lealdade. Mas, em 1990, a revisão da Lei de Prevenção à Concorrência Desleal (UCPL) introduziu a proteção aos segredos comerciais. Isto é, a UCPL proibiu o uso e a divulgação de segredos comerciais que eram fornecidos pelo proprietário, com o objetivo de obter lucro injusto ou de causar danos ao proprietário. Uma vez violado esse dever, a UCPL previa remédios como pedidos

de liminar, indenizações e medidas necessárias para recuperar a reputação empresarial prejudicada (ARAKI, 1999, p. 268-269).

No Japão, era rara a celebração de contrato de trabalho com termos concretos e condições de trabalho, porque estes eram regulamentados pelas regras empresariais aplicáveis a todos os empregados do estabelecimento. Contudo, as cláusulas de não concorrência, confidencialidade e demais obrigações eram tidas, frequentemente, como questões inerentes aos contratos ou regras de trabalho. Por conseguinte, esses deveres somente existiriam após o encerramento da relação empregatícia caso houvesse acordo explícito nesse sentido. As exceções diziam respeito aos segredos comerciais e quando havia flagrante má-fé reconhecida por violação à responsabilidade civil. Assim, mesmo na hipótese de previsão contratual de dever de lealdade, caberia à jurisprudência limitar a aplicabilidade a casos específicos, de modo a equilibrar de maneira justa os interesses entre empregado e empregador, vez que esse tema estava no início da discussão à época (ARAKI, 1999, p. 269-271).

Considerando a onda de desregulamentação, descentralização e flexibilização havida no mundo na década de 1990, ARAKI (2007, p. 251-252) demonstrou que não foi diferente no Japão. Todavia, as respostas do país foram diferentes do restante do mundo, porque as relações industriais foram descentralizadas desde o início. A flexibilização foi requerida pelos empregadores que viam as restrições nas dispensas de seus empregados como muito rígidas, mas, ainda assim, o mercado interno japonês era dotado de flexibilidade nas questões relativas aos termos e condições de trabalho, e mobilidade interna dos empregados. Demais disso, a influência americana difundiu valores individualistas, com as intenções de promoção por mérito dos trabalhadores, e não mais por tempo, além de se valerem dos conhecimentos adquiridos na universidade, o que se acabaria por verificar nas próximas gerações, mais propensas a demandarem direitos individuais através do sistema legal (NINOMIYA; TANAKA, 1999, p. 171; MADISON, 1997, p. 203).

Araki, ainda, entendia que, nesse contexto de mudanças, a negociação seria indispensável para ajustar os termos e condições de trabalho. Isso porque, à medida em que a segurança do emprego ainda mantinha papel central no país, as mudanças havidas trariam a necessidade de realinhamento das estruturas entre as partes envolvidas, ao invés de uma transformação completa no sistema (2000, p. 95).

Além disso, essa influência da legislação estrangeira se verificou nas mudanças legislativas, além da erosão do modelo de emprego vitalício, em relação à jornada de

trabalho e à adoção de medidas no combate ao assédio sexual. Também se verificou ao herdar a lei de negociação coletiva e a teoria de negociação de boa-fé. Por esta teoria, criaram-se algumas obrigações aos empregadores, como, por exemplo, o dever de responder a todas as demandas do sindicato para negociar, em relação aos temas afetos aos trabalhadores (HAMABE, 1994, p. 328; HAMADA, 2000, p.46-47).

Por sua vez, a desregulamentação caracterizou a política e a economia japonesas na referida década, mas, em relação ao Direito do Trabalho, ocorreu apenas nas regulamentações do mercado de trabalho, posto que foi intensificada a regulamentação em áreas como a proteção da privacidade, a proteção aos denunciantes, à política de equilíbrio vida-trabalho e a segurança no emprego.

Por exemplo, em relação à EEOL, em 1997 a lei foi amplamente revisada, com o reforço da regulamentação contra a discriminação e aboliu as regras de proteção às mulheres previstas no LSL, com exceção das atinentes à maternidade e à gravidez. A revisão de 1997 da EEOL, portanto, proibiu tratamento diferenciado para as mulheres, quando esse tratamento fixa categorias de trabalho para as mulheres, ou mantém a segregação por gênero; proibiu a discriminação no recrutamento, contratação e promoção; e estabeleceu a divulgação do nome da empresa violadora das disposições legais como sanção (ARAKI, 2000, p. 451; 464-465).

Desde os anos 1990, o Japão passou por reformas legislativas para introduzir o modelo americano de governança corporativa, orientada para o valor do acionista que investia na empresa, muito embora os acionistas de uma empresa não exercitassem influência forte sobre o modo de governança (YAMAKAWA, 2001, p. 647).

Araki via as mudanças como erosivas aos interesses dos empregados, muito embora fossem editadas medidas para contrabalancear as mudanças, preservando-se os interesses dos empregados. Desse modo, o autor acreditava que o modelo de governança japonês ainda se manteria, vez que a maioria das empresas japonesas continuava a defender o modelo convencional, posto que a continuidade da política havida, mesmo diante das incorporações de outros modelos, era uma característica da legislação trabalhista japonesa. Aliás, essa comunhão de interesses entre empregados e empregadores poderia explicar a natureza menos adversarial nas relações industriais japonesas no contexto do pós-guerra, vez que havia interesse na obtenção de lucro a longo prazo, com a manutenção do emprego estável (ARAKI, 2007, p. 251-252; YAMAKAWA, 1995, p. 392-393).

Para demonstrar algumas mudanças havidas em relação aos empregos vitalícios no Japão, Araki (2007, p. 253-254) verifica como a jurisprudência tornou possível a

flexibilização da regra em alguns casos. Por exemplo, embora a lei no país não contivesse a determinação para que houvesse justa causa quando da dispensa de empregados, os tribunais estabeleceram jurisprudência, na década de 1970, denominada “abuso no direito de dispensar”<sup>66</sup>. De acordo com essa jurisprudência, a dispensa em que não se verificassem bases racionais e socialmente apropriadas, seria considerada nula e, por conseguinte, o empregador, se demandado, deveria pagar os salários do período de dispensa, e reintegrar o empregado ao posto de trabalho.

Por essa jurisprudência, pois, para demonstrar a regularidade na dispensa o empregador deveria demonstrar que foram atendidos aos 4 seguintes requisitos: i) necessidade empresarial de redução de pessoal; ii) tomada de todas as medidas possíveis para evitar a dispensa, que somente poderia ocorrer como último recurso para lidar com as dificuldades econômicas; iii) a seleção dos empregados a serem dispensados ocorreu de maneira objetiva e razoável; e iv) tomada de procedimentos de boa-fé perante o sindicato (ou do grupo de trabalhadores, na ausência de sindicato), como a explicação de necessidade de dispensa, tempo, escala e método para a sua ocorrência.

Porém, essa rigidez foi flexibilizada, com a possibilidade de transferir os empregados para outras áreas da mesma empresa, ou a empresas relacionadas, e com o ajuste de condições de trabalho. Para os tribunais, essas alterações seriam válidas se o contrato de trabalho não especificou seus termos e condições, especialmente o local e o tipo de trabalho. Demais disso, a alteração unilateral, se razoável, ainda que prejudicial, vincularia todos os empregados, mesmo aqueles que não concordassem com a mudança. Ou seja, ainda que em declínio o emprego vitalício, mantinha-se a doutrina quanto ao exercício abusivo do direito de dispensa, por parte do empregador (ARAKI, 2007, p. 255-257; KOSHIRO, 2000, p. 354-355).

Além disso, a quantidade de empregos vitalícios diminuiu com o estouro da bolha econômica em 1990, e os empresários passaram a se valer de formas atípicas ou não regulares de contratos de trabalho, como contratos por prazo determinado e a tempo parcial. Por exemplo, diante da flexibilização iniciada nesse período, os trabalhadores não regulares somavam 20,2% do mercado de trabalho em 1990, 22,8% em 1994, 27,5% em 2001 e 33% em 2005. Porém, essa vitaliciedade no emprego e os salários baseados em senioridade tendem a perder seu significado como prática dominante de empregos, mas, até meados de 1990, as taxas de desemprego no país eram muito baixas, justamente devido a

---

<sup>66</sup> Essa restrição era tida como verdadeira falta de liberdade de dispensa pelo empregador, para autores como Matsuda (1984, p. 455).



esse sistema (ARAKI, 2007, p. 254-255; KOMIYO, 2001, p. 65; YAMAKAWA, 2001, p. 629).

No mais, como apontam Ninomiya e Tanaka (1999, p. 167), o direito constitucionalmente garantido ao trabalho era visto também pela ótica da obrigação negativa do Estado de manter desempregados.

Mas essa a proteção aos desempregados não era irrestrita. Para que o empregado tivesse acesso ao seguro desemprego, deveria demonstrar o preenchimento concomitante de três condições: i) labor por, no mínimo, 20 horas semanais; ii) labor por pelo menos um ano, e iii) recebimento de, pelo menos, 900.000 ienes como receita anual. Aqueles que não preenchiam essas condições, não estavam qualificados para o recebimento do benefício (ASAKURA, 1999, p. 8). Além disso, o empregado deveria provar que se esforçou para conseguir emprego, com a ida à Agência Pública de Emprego, por exemplo (NINOMIYA; TANAKA, 1999, p. 167).

Em relação à matéria de direito coletivo, Araki (1994, p. 145) aponta que, não obstante inexistir exigência legal para o estabelecimento dos conselhos conjuntos de gestão do trabalho, esses órgãos eram voluntariamente constituídos, baseados em acordos coletivos ou outros acordos havidos entre capital e trabalho. Os conselhos conjuntos de gestão do trabalho cuidavam de órgãos permanentes para consulta entre trabalho e gestão, para questões como administração, produção, condições de trabalho e bem-estar dos empregados. O autor, com fulcro em pesquisa do Ministério do Trabalho de 1989, demonstra que 58,1% dos estabelecimentos inquiridos dispunham de conselhos conjuntos; se o estabelecimento era sindicalizado, esse número subia para 77,8%.

Além disso, a zona entre a consulta conjunta e a negociação coletiva era obscura, porque, além de ambos atuarem no âmbito do estabelecimento empresarial, as partes eram, na maioria das vezes, as mesmas, uma vez que, em 88,1% dos estabelecimentos com sindicatos internos, os membros do conselho eram representantes sindicais. Ainda, as matérias discutidas geralmente se sobrepunham, por se tratarem de políticas empresariais, gestão de pessoas, condições de trabalho, dentre outras (ARAKI, 1994, p. 147-148).

A diferença entre ambas residia no fato de que, em muitos casos, a consulta conjunta ocorria antes da negociação coletiva: caso fosse celebrado acordo na consulta, não haveria necessidade de se proceder à negociação coletiva. Na negociação, o poder de barganha reside em questões econômicas, como greves ou lock-outs; na consulta, tem-se discussões cooperativas, em que não se esperam greves (ARAKI, 1994, p. 150).

A consulta conjunta se tornou meio importante de entendimento mútuo nas relações entre sindicato e gerências japonesas, para participação e acompanhamento das decisões gerenciais, e negociação das condições de trabalho (SUGENO, 1994, p. 513-514).

Em relação à litigância, Foote (1996, p. 636; 681) afirma que, apesar do estereótipo de que o Judiciário no Japão desempenhava um papel limitado, seja pela mera atividade de aplicação da lei, seja pela baixa litigiosidade do povo japonês, os tribunais desempenhavam um papel ativo no que se referia ao Direito do Trabalho. Os juízes criaram um grande corpo legal, ao interpretar a linguagem regulamentadora e contratual, por meio do uso criativo do abuso de direito e outras doutrinas equitativas.

Em decorrência da criação da doutrina de dispensa abusiva, os empregados ajuizaram ações, buscando expandir o alcance de tal doutrina para transferências e outras decisões gerenciais. Ou seja, foram utilizadas diversas técnicas, pelos empregadores, na tentativa de se esquivarem do impacto da doutrina da dispensa abusiva. Mas os tribunais geralmente respondiam com a expansão do entendimento. No entendimento do autor, o desenvolvimento no campo do Direito do Trabalho teve grande impacto causado pelo Judiciário, inclusive no que se refere às práticas de contratação e outros tipos de questões privadas (FOOTE, 1996, p. 682).

Isso não significava, porém, que os tribunais foram inundados por litigância. Em média, os Tribunais Distritais recebiam, por ano, entre 150 e 250 ações que pretendiam obter sentenças de mérito relativas à relação de emprego, e entre 250 e 400 pedidos de tutelas provisórias, para anularem dispensas. Talvez como um reflexo da recessão, os Tribunais Distritais receberam, em 1993, 272 e 506 ações, respectivamente – números altos para os padrões históricos, mas ainda baixos em termos absolutos. Como pontuado pelo autor, essa pressão judicial fez com que os empregadores enfrentassem mudanças para atender aos padrões criados judicialmente e, portanto, a evolução havida no Direito do Trabalho contrastava com os estereótipos criados sobre a lei japonesa (FOOTE, 1996, p. 683-684).

Esse ponto de vista é compartilhado por Hamabe, para quem o Direito do Trabalho experimentou um crescimento único no período pós-guerra, inclusive sendo moldado por numerosas decisões judiciais, citando-se como exemplo a restrição ao direito de dispensa pelo empregador (HAMABE, 1994, p. 307).

Para Koshiro (2000, p. 360-361), a preferência de sindicatos menores e de indivíduos japoneses por ADR se verificaria pela quantidade de requerimentos para intervenção do MHLW. Houve 20.162 reclamações registradas em 1993, 20.390 em 1994

e 20.848 em 1995 por violações ao Código Trabalhista, relativas a salários não pagos, dispensas, jornada, saúde e segurança do trabalho e salário mínimo. Das 15.759 inspeções realizadas pelo MHLW em 1995, verificaram-se violações em 11.006 (69,8%).

Por fim, como ensinam Ninomiya e Tanaka (1999, p. 177-178), o espírito de baixa litigiosidade do japonês também poderia ser explicado pelas regras comportamentais. Pelas ideias difundidas pelo confucionismo, budismo e xintoísmo, além das regras de *on* e *giri*, os empregados japoneses viam na empresa uma extensão da família e, com isso, nasceria o espírito de lealdade para com a empresa, assim como a adoção de medidas por esta para a manutenção dos empregos em período de crise. Por isso, haveria maior ênfase na adoção dos meios alternativos de resolução de conflitos, em vez de judicialização destes, para que se mantivessem a harmonia e a compreensão mútuas nas relações havidas entre as partes.

#### **4.5 5ª Fase: a partir de 2000**

Finalmente, a quinta fase que identificamos do Direito do Trabalho no Japão é a havida a partir do ano 2000, até os dias atuais. Nesta fase, verifica-se, além da reestruturação do mercado, preocupação com o aumento do trabalho não regular – que será aqui compreendido como aquele diverso do emprego vitalício – e, também, com assuntos atuais, dentre os quais a inclusão de fato de mulheres e PCD no mercado de trabalho.

##### ***4.5.1 Aspectos trabalhistas gerais***

Em que pese a década de 1990 seja conhecida como “a década perdida”, foi a partir de 1998 que as condições de trabalho no Japão começaram a piorar. O cenário passou a melhorar por volta de 2006, com melhoras nas condições econômicas e, por conseguinte, nas taxas de desemprego. De todo modo, as taxas de desemprego eram evidenciadas, na maioria dos casos, na área dos empregos não regulares (ASAO, 2006, p. 92).

Gordon (2017, p. 34) explica que duas coisas mudaram desde os anos 1980. Primeiro, cerca de 40% das empresas mantêm empregos que não se enquadram na modalidade regular. Como consequência, esses trabalhadores enfrentam maior dificuldade em encontrar oportunidades de renda e de desenvolvimento de carreira, quando tentam mudar para o mundo do trabalho regular.

Isto é, em oposição à tradicional contratação para os empregos vitalícios, aumentou a utilização de contratos de trabalho por tempo determinado, por 3 anos ou menos. A

possibilidade de renovação do contrato deve ser prevista quando da celebração; porém, caso o empregado preste serviços contínuos por mais de 5 anos, com uma renovação ou mais, o empregador deverá converter o contrato para prazo indeterminado, caso o empregado assim requeira (CARTER; NASUDA, 2014, p. 13).

A segunda mudança identificada por Gordon (2017, p. 34) diz respeito a menor aceitação como “natural” da discriminação de gênero no que se refere à estrutura dual de emprego (regular e não regular). Isto é, as mulheres ainda enfrentam mais barreiras que os homens para encontrarem emprego seguro em qualquer idade, enquanto os homens jovens e os que estão a entrar na meia-idade enfrentam tais obstáculos.

Conforme ensina Nabeshima (2014, p. 177-179), a busca pela igualdade de tratamento entre homem e mulher se mostra, inclusive, mais avançada do que a havida no Brasil. Isso porque, além da intolerância à discriminação, houve a promulgação da EEOA, que é uma lei específica para regulamentar a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para ambos os gêneros, adotou-se a teoria do *Womenomics*, pelo governo do primeiro ministro Shinzo Abe. Por essa teoria, busca-se a valorização do trabalho da mulher, com o lançamento de metas governamentais para aumentar a participação da mulher no mercado de trabalho, além de estimular as ações afirmativas pelas empresas.

Ainda, no que se refere às práticas antidiscriminatórias no país, Nakagawa e Blanck (2010, p. 173-182) viam que a ratificação da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PCD) teria um impacto positivo sobre as atitudes dos japoneses no tocante à legislação e às políticas nesse sentido no país. Isto é, embora o país ainda carecesse de pré-requisitos para legislação e políticas sobre o tema, era esta a oportunidade de desenvolver novos paradigmas pelos direitos das pessoas com deficiência.

Como explicaram os autores, o Japão ainda não possuía lei que proibisse discriminação contra pessoas com deficiência, muito embora a legislação disponível até então procurasse “proteger”, e não tratar de maneira igual, essas pessoas. Em 2005, as PCD no país representavam cerca de 7,24 milhões da população, sendo 3,66 milhões com deficiência física, 0,547 milhão com deficiência intelectual e 3,03 milhões com deficiência mental.

A Lei de Promoção de Emprego para Pessoas com Deficiência (EPAPD) prevê reabilitação vocacional e sistema de cotas para PCD. A EPAPD obriga os empregadores, seja no setor privado, seja no setor público, a terem, ao menos, 1,8% e 2,1%, respectivamente, de seus empregados compostos por PCD. Caso os empregadores com mais de 301 empregados não atingissem o cumprimento da cota, ficariam sujeitos ao

pagamento de multa, por mês, para cada pessoa abaixo da cota, em favor de uma organização japonesa, que promove empregos para idosos e PCD<sup>67</sup> (à época do artigo, a multa era no importe de 50.000 ienes<sup>68</sup>).

Entretanto, metade dos empregadores não cumpre a cota e optam pelo pagamento da multa, muito embora exista a obrigação legal, pelos empregadores, decorrente de jurisprudência de interpretação de contratos de trabalho, de acomodarem pessoas com deficiência, doentes ou lesionados. Em 2009, por exemplo, no setor privado, a média de PCD empregados era de 1,63%.

Não obstante aos esforços legais, os autores (NAKAGAWA; BLANCK, 2010, p. 215-216) entendem que a nova lei antidiscriminação às PCD do Japão deveria criar um sistema de ADR, similar ao criado pela EEOC, para investigar e resolver reclamações, e providenciar mediação, para resolução de conflitos.

Outra mudança havida nos anos 2000 foi em relação à jurisprudência envolvendo o exercício de dispensa pelo empregador. Em decorrência da crise econômica por que passou o Japão nos anos 1990, os tribunais passaram analisar os quatro parâmetros para considerar se uma dispensa foi, ou não, abusiva, de maneira independente, mas sem desconsiderar os demais, para tomarem uma decisão baseada nos fatos relevantes (SUGENO; YAMAKOSHI, 2018, p. 495).

Os autores, contudo, observam que as empresas menores não possuem os mesmos recursos econômicos e humanos, como possuem as empresas maiores, tampouco dispõem de sindicatos internos, para que observem as mesmas características das dispensas que as demais devem observar (SUGENO; YAMAKOSHI, 2018, p. 511).

De todo modo, Sugeno e Yamakoshi (2018, 482), ao analisar as estatísticas fornecidas pela Suprema Corte e pelo MHLW sobre o número de conflitos envolvendo dispensas em 2012, mostram que mais de 50.000 casos por ano são levados aos serviços de informação e consulta, enquanto apenas pouco mais de 1.000 casos foram resolvidos judicialmente. Assim, em relação a esse assunto, os órgãos administrativos desempenhavam papel principal para sua resolução.

---

<sup>67</sup> Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED).

<sup>68</sup> Para 27 de dezembro de 2020, o valor era equivalente a, aproximadamente, R\$2.520,00.

**Tabela 7** – Estatísticas sobre a resolução de litígios envolvendo término da relação empregatícia

Escritório administrativo	Consultas (queixas apresentadas)	51.515
	Conciliação (reclamação)	1.904
Tribunal Trabalhista	Casos ajuizados	1.735
	Mediação (encerrada com sucesso)	1.282
	Decisões (concedidas)	298
Litígios civis	Ajuizados	1.026
	Concluídos*	963
Concluídos*	Acordo	482
	Julgamento	343
	Considerado abusivo	166
	Considerado não abusivo	177

Fonte: Sugeno e Yamakoshi (2018).

Além das mudanças previamente mencionadas, o país também sofreu alterações em relação aos sujeitos contratados para o labor. Yamakawa (2010, p. 348-349) demonstra que, de 1997 para 2007, a produção de empresas de manufatura no exterior sofreu aumento de quase 8%. Por conseguinte, houve aumento de quase 50% em relação à quantidade de trabalhadores japoneses trabalhando em outros países, vez que este número chegou a 415.000 em 2007. Além disso, no mesmo ano, havia o total de 4.750.000 trabalhadores contratados para laborar em favor de subsidiárias estrangeiras, o que significava aumento de quase 2.000.000 em relação a 1997. Ainda, em 2006, o número estimado de trabalhadores estrangeiros no Japão era de 755.000, o que representava mais de 1% de toda a mão de obra empregada no país (cerca de 63.690.000 pessoas).

Ainda em relação aos estrangeiros no Japão, faz-se necessária menção ao fenômeno *decasségui*.

Como ensinam Ninomiya (2008, p. 26-28; 2016, p. 45-46) e Oliveira e Masiero (2005, p. 4-10), o relacionamento bilateral entre Brasil e Japão se iniciou com a celebração

do Tratado de Amizade, Comércio e Navegação em 05 de novembro de 1895, que possibilitou a vinda de japoneses para o Brasil a partir de 1908, com a chegada do navio Kosato Maru. Os autores narram que o aumento do fluxo migratório aumentou gradativamente, chegando a mais de 20.000 pessoas, no início da década de 1930. Porém, em 1934 a Constituinte limitou o fluxo migratório, com a adoção da “cláusula de 2%”, para conter a quantidade de estrangeiros no país. A partir de 1955, foi retomado o fluxo migratório de japoneses para o Brasil.

Por outro lado, na década de 1980, diante da escassez de mão de obra nas fábricas japonesas para realização dos trabalhos braçais, não qualificados, denominados como “3K” (*kitsui, kitanai, kiken*), isto é, duros, sujos e perigosos, iniciou-se o fluxo migratório de brasileiros para o Japão: o fenômeno *decasségui*. Referido fenômeno consiste no estabelecimento do fluxo migratório de descendentes de japoneses para laborarem no Japão. Diante de uma série de mudanças em relação ao *status* dos brasileiros migrantes, em 1990 havia em torno de 84.000 brasileiros residentes no Japão. Após, cerca de 30.000 a 40.000 pessoas por ano chegaram ao Japão, atingindo a quantia de 317.000 brasileiros no país em 31 de dezembro de 2017.

Após o breve paralelo estabelecido para menção do fenômeno *decasségui*, para retomar as mudanças havidas na 5ª fase do Direito do Trabalho no Japão, no mais, podem-se citar as relativas à tendência de que os trabalhadores não sindicalizados de se organizarem coletivamente menos. Isso se daria, possivelmente, por não serem informados de maneira suficiente sobre a importância de serem membros do sindicato. Na pesquisa realizada pelos autores, verificou-se que faltaria engajamento dos sindicatos, tanto para atraírem os empregados ainda não organizados, mas, também, para incorporarem trabalhadores de meio período e outros que laboram sob formas de contratações atípicas (HARA; SATO, 2006, p. 112).

Noutro giro, também se tornaram preocupações acadêmicas o trabalho realizado à distância e as demais alterações nas modalidades de trabalho até então conhecidas.

Nesse sentido, Morito (2002, p. 222-224) explica que o setor de tecnologia da informação (TI) alterou, inclusive, o conceito de local de trabalho. Isso porque, no passado, estar no local de trabalho significava estar sob a direção e supervisão do empregador; contudo, os trabalhadores do setor de TI conseguem desempenhar seu mister de qualquer

lugar, diante da possibilidade de enviar e receber trabalhos, assim como instruções, por uma rede de computadores.

Assim, o autor entendia que, ainda que a maioria das contratações desses trabalhadores não se desse pelo modo tradicional (relação de emprego), mas, sim, como se autônomos fossem e, portanto, não se aplicariam as leis trabalhistas de proteção a eles, far-se-ia necessário estender essa proteção a eles, haja vista a natureza trabalhista dessa relação.

Não obstante, Zhong (2016, p. 29) chama a atenção para as alterações prejudiciais aos trabalhadores havidas na organização do trabalho, com base na obra *“The Fissured Workplace”*, de David Weil. O fenômeno da “rachadura” do “local de trabalho”<sup>69</sup> se verificava na reestruturação das organizações, decorrente da globalização e da tecnologia da informação, na utilização desmedida, por exemplo, de franquias, terceirização e uso ativo de autônomos para realização do trabalho. Embora fosse tema atual de discussão, o problema já era identificado no Japão há algum tempo.

De maneira exemplificativa, um dos problemas advindos dessa rachadura dizia respeito à falta de identificação da figura do empregador e, portanto, da extensão de responsabilidade sobre as condições de trabalho daquele trabalhador terceirizado. Isto é, qual dos contratantes seria visto como empregador, para que se responsabilizasse pelo trabalhador que estaria no nível inferior dessa cadeia de terceirização e a ele fornecesse as condições adequadas para desenvolvimento de seu mister (ZHONG, 2016, p. 43).

#### **4.5.2 Aspectos específicos sobre litigância**

Como pontuado por Sugeno (2004, p. 520; 2015, p. 17-20) e por Costa (2018, p. 2016), no início dos anos 2000, o número de processos envolvendo relações trabalhistas triplicou, presumidamente em decorrência das dificuldades financeiras por que passaram as empresas com o colapso da bolha econômica, com a conseqüente recessão no Japão, e o advento da intensa competição global. Além disso, o aumento das demandas também se justificava pela flexibilização dos modelos de contratação, corte de custos e declínio da densidade sindical. Até então, no ambiente pós-guerra, os litígios trabalhistas individuais

---

<sup>69</sup> Nota da autora: utilizou-se a tradução “rachadura”, para a palavra “fissured”, e “local de trabalho”, para “workplace”, diante da ausência de tradução oficial para os termos, até o momento de conclusão deste trabalho.



não eram considerados significativos o suficiente para exigir um sistema próprio para sua resolução.

Nesse contexto, identificou-se a necessidade de se ter, no país, instituições especializadas em conflitos trabalhistas, para atender à demanda de forma especializada e eficiente. Em 2001, o parlamento japonês promulgou a lei minutada pelo MHLW, para promoção de resolução de conflitos individuais de trabalho, pela qual se estabeleceu um regime legal de fornecimento de aconselhamento e serviços de conciliação, em escritórios locais do próprio MHLW em cada uma das 49 prefeituras, sobre assuntos como dispensa e encerramento de contratos de trabalho, transferências, alterações de sistema salarial, assédios sexual e moral, dentre outros. Além disso, a mesma lei estabeleceu que os governos locais também deveriam fornecer serviços similares aos fornecidos pelo governo nacional.

Desse modo, no Japão, para resolução de conflitos trabalhistas, há diversas alternativas disponíveis. A primeira, como visto, é a procura pelo serviço de conciliação ou mediação perante os escritórios locais do MHLW, cujo Sistema de Promoção de Resolução de Disputas Individuais, nas Delegacias Regionais do Trabalho, apenas cuida de conflitos individuais. Ainda, as Comissões Trabalhistas, que são órgãos administrativos quase judiciais, atuam nos casos relativos às práticas injustas de trabalho (como a recusa do empregador em negociar com o sindicato sem justo motivo, por exemplo) e os conflitos coletivos (como as greves), por meio de conciliação, mediação e arbitragem. Há, também, o Sistema de Inspeção Trabalhista, igualmente administrado pelo MHLW, que cuidam de casos envolvendo a violação de leis, como o Código Trabalhista, por exemplo.

A segunda é o ajuizamento de ação, pelo procedimento comum, perante o Poder Judiciário, que tem jurisdição sobre conflitos coletivos e individuais. A terceira é a procura pelo LTS, que apenas cuida de casos envolvendo direito individual (BROWN, 2012, p. 553; YAMAKAWA, 2013, p. 900).

Uma vez verificada possível violação à legislação trabalhista, o escritório do MHLW pode enviar o caso ao setor de inspeção do trabalho, para maiores investigações, que tanto pode resultar em nota de recomendação (como um pedido de desculpas ao ofendido, por exemplo), ou em envio à Comissão de Ajuste de Disputas, para, caso as partes concordem, proceder à mediação ou à conciliação (BROWN, 2012, p. 555).

Conforme verificaram Benson (2012, p. 518-521) e Brown (2012, p. 554), nos últimos anos, houve tendência de aumento de consultas perante o MHLW: em 2009, estimou-se a realização de 247.000 consultas, sendo que em 2004 esse número foi de 160.000. Essas consultas diziam respeito a questões individuais, como deterioração das condições de trabalho, dispensa, bullying e assédio, pressão para aposentadoria, mas não necessariamente houve, de fato, violação a esses direitos. Veja-se:

**Tabela 8** – Número de consultas trabalhistas, aconselhamento e conciliação registrados perante os Escritórios Trabalhistas nas Prefeituras

	Total de consultas trabalhistas	Conflitos trabalhistas individuais	Aconselhamentos/orientações concedidos	Pedidos de conciliação recebidos
2001*	251.545	41.284	714	764
2002	625.572	103.194	2.332	3.036
2003	734.257	140.822	4.377	5.352
2004	823.864	160.166	5.287	6.014
2005	907.869	176.429	6.369	6.888
2006	946.012	187.387	5.761	6.924
2007	997.237	197.904	6.652	7.146
2008	1.075.021	236.993	7.592	8.457
2009	1.141.006	247.302	7.778	7.821

\* Segunda metade

Fonte: Hamaguchi, 2011.

Como se verifica, em 9 anos, aumentou em quase 1 milhão a quantidade de consultas realizadas perante as Prefeituras em assuntos relacionados ao trabalho. Do mesmo modo, no mesmo período aumentou em 10 vezes a quantidade de pedidos de conciliação. Ou seja, com o passar dos anos, nota-se aumento na tendência de busca pelos serviços administrativos fornecidos pelas Prefeituras, assim como houve aumento proporcional na resolução de conflitos por conciliação.

Não obstante, das consultas formuladas, não se sabia exatamente o resultado, porque alguns empregados retornavam ao labor com a resposta à consulta e chegavam a um consenso. Outros trabalhadores decidiam por não tomar nenhuma medida. Outros, ainda, procuraram a resolução de seus casos pelo Tribunal Trabalhista, ou pela via ordinária.

O estabelecimento desses serviços administrativos também serviu para demonstrar a falta de procedimentos especiais dentro do Poder Judiciário, para lidar com os casos não resolvidos pela via administrativa. Assim, em 2004 foi promulgada a “Lei do Tribunal do Trabalho”, que era um novo procedimento judicial especializado em conflitos individuais trabalhistas – não se tratando, portanto, da criação de uma Justiça especializada. Pelo procedimento, qualquer das partes envolvidas no conflito pode levar ao Tribunal a disputa, que será analisada por um colegiado composto por um juiz togado, e dois especialistas em relações trabalhistas, laborando em regime parcial (geralmente, um dirigente sindical e um gerente de pessoal) (SUGENO, 2015, p. 17-20).

Primeiro, o Tribunal tenta resolver o caso por mediação; se os esforços falharem, será tomada uma decisão sobre o mérito da causa, com especificação de medidas para resolverem a situação. Por determinação legal, o caso deve ser resolvido em três sessões. Contudo, a decisão não vincula as partes e, caso alguma delas se oponha ao resultado, o processo será automaticamente transferido para o procedimento judicial comum. De todo modo, os Tribunais Trabalhistas têm obtido sucesso na resolução dos casos: à época em que o artigo foi escrito, 70% dos casos foram resolvidos por mediação; 20% dos casos foram resolvidos por decisão, com metade deles sem objeção; o restante foi remetido para o procedimento judicial comum.

Em relação aos litígios, Tsuneki (2011, p. 551-552) observa que a característica mais importante da litigância trabalhista no Japão era o número de conflitos: de 2 a 3.000 casos ajuizados perante os Tribunais Distritais por ano. Em comparação a países ocidentais, uma das possíveis explicações seria o baixo número de advogados e juízes, e o fato de que os sistemas que promoviam resolução extrajudicial de conflitos, como os órgãos de consulta e administrativos, desenvolveram-se bem.

Para Araki (2007, p. 275), o baixo número de casos ajuizados perante o Poder Judiciário não significava, necessariamente, baixo número de conflitos. Na realidade, o número de consultas administrativas estava a aumentar continuamente. Demais disso, o Tribunal do Trabalho, embora não fosse propriamente uma Justiça do Trabalho, era um mecanismo importante para tornar efetivos os direitos dos empregados em época de mudança de governança convencional, e demais contramedidas para preservar os interesses dos trabalhadores.

Além disso, em virtude de pesquisa quantitativa realizada, Sugino e Murayama (2006, p. 66-67) concluíram que os problemas trabalhistas eram mais difíceis de expressar e, por conseguinte, eram tratados com menos frequência por advogados e pelos tribunais. Por esse motivo, os autores entendiam que, para obter sucesso no futuro, o LTS deveria não ser apenas uma extensão do sistema havido até então, para que pudesse ser efetivo. Nesse mesmo sentido, Sugeno (2006, p. 12) entendia que a reforma estrutural da legislação trabalhista do pós-guerra deveria se constituir num processo contínuo, com uma reforma levando à outra, assim como entendia Kezuka (2006, p. 30-31), para quem a reforma ocorrida permitia não apenas a expansão das formas de resolução de disputas, mas, também, da cultura legal associada às leis trabalhistas.

Nessa conjuntura, os números em relação aos litígios trabalhistas podem assim ser compilados:

**Tabela 9** – Litígios cíveis envolvendo matérias trabalhistas (2003-2007)

Empregador como réu						
Ano	Novos casos	Contratos de emprego	Salários	Outros	Total	Empregado como réu
2003	2433	530	1473	316	2319	103
2004	2519	573	1427	309	2309	186
2005	2446	507	1437	359	2303	135
2006	2035	456	1130	314	1900	124
2007	2246	537	1246	322	2105	121

Fonte: Benson (2012).

**Tabela 10** – Casos nos Tribunais Trabalhistas

Ano	Novos casos	Matérias pecuniárias	Matérias não pecuniárias	Decisões	Objecção ajuizada	Mediação bem sucedida	Desistências
2006	877	414	463	107	74	427	50
2007	1494	714	780	306	178	997	93

Fonte: Benson (2012).

Para Yamakawa (2013, p. 907), o aumento no número de casos perante o LTS demonstra que esse sistema atendeu à demanda reprimida por soluções para as questões

trabalhistas individuais de maneira mais eficiente. Ainda, verifica-se que, além de eficiente, o LTS tende a resolver os casos por acordo em até 6 meses, tendência não observada nos procedimentos judiciais (HAMAGUCHI, 2016, p. 124):

**Tabela 11** – Tempo utilizado em cada sistema para conciliação

Meses	Conciliação administrativa	LTS	Poder Judiciário
Menos de 1 mês	64 (19,8%)	1 (0,2%)	0
1 - 1.9 mês	197 (60,8%)	118 (26,1%)	3 (1,6%)
2 - 2.9 meses	49 (15,1%)	196 (43,4%)	7 (3,6%)
3 - 5.9 meses	14 (4,3%)	131 (29%)	37 (19,2%)
6 - 11.9 meses	0	6 (1,3%)	67 (34,7%)
1 ano ou mais	0	0	79 (40,9%)
Total	324 (100%)	452 (100%)	193 (100%)

Fonte: Hamaguchi (2016).

De todo modo, para explicar os números relativos aos conflitos trabalhistas no Japão, Tominaga (2019, p. 50-53) procede à análise sob o enfoque das teorias culturalista e institucionalista vistas no Capítulo 3.

Para o autor, haveria evidência que sustentam a abordagem institucionalista: o número dos casos submetidos ao LTS aumentou, sem a correspondente diminuição na quantidade de casos submetidos aos tribunais comuns. Isso indicaria que o LTS atenderia às necessidades daqueles que não litigaram judicialmente por questões financeiras e temporais. Assim, haveria supedâneo para a teoria institucionalista de Haley nesse ponto, mas, ainda, não seria suficiente para explicar a discrepância havida com os números de litígios em relação a outros países.

Igualmente, haveria supedâneo para a teoria institucionalista de Ramseyer, vez que as partes teriam incentivo para ajuizarem demandas em relação aos assuntos que não há posicionamento claro dos tribunais: dispensas, assédios e alterações prejudiciais das condições de trabalho.

Contudo, as teorias institucionalistas não explicariam, de maneira suficiente, a falta de litigiosidade traduzida pelos números verificados. Por esse motivo, o autor entende que não se deve negligenciar, como um todo, a teoria culturalista, uma vez que os

trabalhadores (em particular, homens que trabalham em empregos vitalícios) viriam os empregadores e os colegas de trabalho como importantes membros da comunidade, por vezes, mais importantes do que família e amigos<sup>70</sup>. Por essa razão, a rigidez do mercado e o próprio ambiente de trabalho, que se transforma numa pequena comunidade, acarreta o custo da reputação do trabalhador, optaria pela manutenção de bom relacionamento com a empresa para qual trabalha e, ao menos, hesitaria em processá-la.

Noutro grito, embora, nas últimas décadas, as relações trabalhistas tenham mudado a resolução de seus conflitos do enfoque coletivo para o individual, a negociação coletiva ainda permanecia como a principal via de democracia industrial (KOSHIRO, 2000, p. 353).

Benson (2012, p. 512-513) explica que, com o estouro da bolha econômica na década de 1990, diminuiu o número de conflitos coletivos. De 2.071 conflitos havidos em 1990, passou para 657 em 2008; a média de dias de trabalho perdidos por trabalhador passou de 2 a cada 1.000 trabalhadores, no período de 1993-1997, para apenas um dia a cada 1.000 trabalhadores, no período de 1998-2002. Além da quantidade, os motivos dos conflitos também sofreu alteração. Em 1990, 90,3% dos conflitos envolviam questões salariais, mas, em 2008, esse mesmo motivo representou apenas 32% dos conflitos; em compensação, os conflitos envolvendo dispensa e reintegração subiu de 1,9% para 26,3%.

No contexto japonês, em que pese a cultura do mercado fosse sustentada por uma filosofia de incorporação dos empregados à companhia, em 2006, mais de 98% das empresas empregavam menos de 100 trabalhadores, o que representava mais de 70% da força de trabalho do país. Desses, apenas 1,1% pertencia a um sindicato. Ou seja, quase três quartos de todos os trabalhadores japoneses não possuíam mais representação sindical direta.

Demais disso, dos 311 casos envolvendo práticas injustas de trabalho, levados em 2004 perante as Comissões Trabalhistas, 212 diziam respeito à recusa à negociação coletiva (212 casos); 162 cuidavam de interferência na atividade sindical e 146 envolvendo tratamentos desiguais entre os empregados. Como há a possibilidade de cumulação de

---

<sup>70</sup> Isto é, os conflitos organizacionais seriam evitados diante de preocupação do trabalhador com o desempenho do grupo, seus interesses pessoais e a ordem do grupo. Assim, nas questões envolvendo “certo e errado” (por exemplo, afirmar que outra pessoa violou uma regra, ou que outra ameaçou a autoridade da pessoa em conflito), os confrontos seriam evitados, por maior preocupação com o grupo, do que consigo mesmo ou com o outro (OHBUCHI; SUZUKI, 2003, p. 63-64).

temas, os números de temas reclamados excedem o total de 311 casos (YAMAKAWA, 2005, p. 4).

Com o declínio do sindicalismo empresarial e a mudança dos mecanismos de resolução de conflitos para os mais legalistas e individualistas, BENSON (2012, p. 523-524) nota que o desenvolvimento das formas de ADR no país melhorou a capacidade dos trabalhadores de buscarem reparação e compensação, independente de pertencerem, ou não, a um sindicato. Isso também promoveu o desenvolvimento de outros tipos de sindicatos (v.g. sindicatos locais), que têm por característica comum o fato de não possuírem base empresarial e, além disso, admitem trabalhadores temporários, estrangeiros e os que laboram em meio período.

De todo modo, em relação à arbitragem no Direito do Trabalho japonês, como ensinam Silva e Santinho (2019, p. 76), as cláusulas nos acordos coletivos são pouco comuns e, em relação aos contratos individuais de trabalho, as cláusulas que a preveem são consideradas nulas, de acordo com a Lei de Arbitragem (artigo 4º da Lei n. 138/2003).

Isso porque, além de a arbitragem privada não ser familiar aos japoneses, por, explicitamente, reconhecer a natureza adversarial havida entre as partes, haveria desequilíbrio entre os poderes envolvidos no conflito, que poderiam privar o trabalhador de se valer do direito à ação em um tribunal para proteção ou cumprimento de seus direitos. Assim, a arbitragem privada é a exceção, sendo utilizados os procedimentos arbitrais pelo LTS apenas se as partes concordarem, ou se não a rejeitarem no tempo próprio (LAM; NORSWORTHY; ZABALA, 1991, p. 416; BROWN, 2012, p. 566; YAMAKAWA, 2013, p. 924).

#### **4.6 Síntese**

Como se verificou, a partir do estouro da bolha econômica em 1990, as relações trabalhistas no Japão sofreram profundas alterações. O emprego vitalício deu lugar a novas modalidades de contratação, como, por exemplo, contratos por prazo determinado e por tempo parcial. O modelo sindical, até então adotado, passou a não abarcar as alterações factuais e, como consequência, passou a ter um declínio nas negociações coletivas. As relações industriais passaram por fortes crises financeiras e de mudanças em suas

estruturas, chegando até a rachadura do ambiente de trabalho como era conhecido até então.

À vista disso, desenvolveram-se mais conflitos individuais entre trabalhadores e empresas. Como alternativa viável à resolução desses conflitos, criou-se o LTS, que, conforme indicaram os estudos mencionados alhures, é uma forma eficiente, rápida e menos custosa do que o procedimento judicial comum.

De todo modo, os baixos números de litígios trabalhistas verificados, além de não significarem a ausência de conflitos laborais – como visto, existentes e em grande quantidade –, também podem ser explicados pela somatória de todas as teorias vistas no Capítulo 3. Isto é, explica-se o fenômeno da baixa litigância somando-se os fatores culturais, como o apego do trabalhador japonês à empresa, principalmente aqueles que laboram sob o regime de emprego vitalício; os fatores institucionais, como o fornecimento de alternativas eficientes à utilização do Poder Judiciário como via principal para solução dos litígios, e falta de previsibilidade das decisões judiciais em alguns temas, como aqueles envolvendo assédio, por exemplo; e a gestão de conflitos empregado-empregador pelo fornecimento de diversas vias administrativas e quase judiciais mais eficientes, mais rápidas e menos custosas que a via judicial.

Assim, tem-se por verificada a hipótese inicial, de que o baixo índice de litigância trabalhista no Japão se deve ao bom funcionamento dos mecanismos disponíveis de ADR, embora, reconhecidamente, não seja o único fator para tanto. Noutras palavras, verifica-se que a baixa litigância trabalhista no Japão não se dá apenas pela ocorrência de algum ou outro fator isolado. É uma somatória de fatores, desde as regras de conduta que regem as relações sociais no país (*on* e *giri*), que não são encontradas do mesmo modo no Brasil, até o modo de acesso à justiça, diferente em ambos os países.

Além disso, como visto, apesar de haver mudanças nesse sentido, também contribui para o baixo nível de litigiosidade o fato de as células do sindicato se encontrarem nas empresas. Isto é, os conflitos empregado-empregador, ou que envolvam a coletividade de trabalhadores, já são resolvidos no âmbito empresarial, o que não ocorre no Brasil.

Há diversos órgãos administrativos que, além de cuidarem da fiscalização dos estabelecimentos empresariais, também cuidam da resolução de conflitos, como as Comissões instaladas nas Prefeituras. As conciliações havidas perante as Comissões não



excluem a possibilidade de as partes que não concordarem com o quanto decidido questionarem a decisão perante o Poder Judiciário. Além disso, há forte incentivo à celebração de acordos extrajudiciais entre as partes.

Portanto, no Brasil, embora exista incentivo estatal à utilização de mecanismos como, por exemplo, e sem exclusão de outros meios, a conciliação (artigo 625-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), a mediação (artigo 165 e seguintes do Código de Processo Civil de 2015) e a arbitragem (artigo 507-A da CLT), ainda há muita resistência em relação à utilização de tais mecanismos.

Para exemplificar, permite-se a utilização de arbitragem, desde que o trabalhador possua remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e que a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem tenha sido de iniciativa do empregado, ou mediante concordância expressa dele (artigo 507-A da CLT). Também há o incentivo à celebração de acordo extrajudicial (artigo 855-B e seguintes da CLT), mas com a submissão do quanto acordado à chancela judicial. Esse fato, em princípio, mostra-se aparentemente contraditório, vez que, na tentativa de aliviar o Poder Judiciário da quantidade de processos ajuizados, a ele submete os acordos celebrados entre as partes para homologação.

Desse modo, verifica-se que as alternativas à resolução extrajudicial dos conflitos são mais utilizadas do que no Brasil, e é desse modo que a experiência japonesa pode contribuir para a diminuição do nível de litigiosidade brasileiro.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No cenário internacional, o Japão é um país que tem notoriedade por apresentar baixo número de litígios, quando comparados estes com os de países como o Brasil, que apresenta realidade oposta. Desde o senso comum, até os estudos acadêmicos, as explicações para esse fenômeno compreendem os aspectos culturais do povo japonês, em relação ao modo como lidam com os conflitos, passando pelo funcionamento das instituições japonesas, notadamente a ampla gama de mecanismos de ADR, e a maneira como são gerenciados os conflitos industriais no país.

Assim, o propósito deste trabalho foi compilar a bibliografia sobre as mais importantes teorias sobre litigância trabalhista no Japão, de acordo com as fases do Direito do Trabalho por que passou o país, para compreender como o Japão se tornou um referencial no que se refere ao baixo índice de litígios, em especial, baixo número de litígios trabalhistas.

A partir do contexto histórico traçado desde a Era Asuka (593-710), passando pelo período de ocupação americana no Pós-Guerra, até a crise econômica havida na década de 1990, elaboramos um panorama para a compreensão da instituição do Poder Judiciário no Japão, suas origens e suas influências. Após, verificamos como é estabelecido e composto esse Poder no país, as estatísticas a ele concernentes e os meios de resolução de conflitos, judicial e extrajudicial.

Depois, compilamos as teorias principais sobre litigância no Japão, que são a base para os estudos desenvolvidos sobre o tema. Desse modo, exploramos a teoria cultural (“comportamental”), a institucional, e a política (“gerencial”) e, após, verificamos algumas das demais discussões sobre litigância no país, uma vez que os conflitos trabalhistas estão inseridos na jurisdição cível.

Finalmente, a partir de camadas teóricas, divididas de acordo com o contexto histórico no qual se inseriam, analisamos as 5 fases por que passou o Direito do Trabalho no Japão e, com elas, o que se discutia sobre litigância trabalhista no país. Observamos as mudanças havidas da preponderância da resolução coletiva dos conflitos trabalhistas e do emprego vitalício, para um modelo mais individualista, “americanizado”, de resoluções individuais dos conflitos, e de novas e mais modernas formas de contratação. Com isso,

averiguamos que o número dos conflitos individuais aumentou, enquanto o de conflitos coletivos diminuiu.

Concluimos, pois, que, de fato a nossa hipótese inicial se sustenta. Como há ampla gama de mecanismos extrajudiciais (sejam os administrativos, fornecidos pelo MHLW, sejam os “quase judiciais”, como o LTS), haveria preferência das partes envolvidas nas relações trabalhistas por sua utilização, vez que os conflitos seriam solucionados de maneira mais eficiente, mais rápida e menos custosa do que ocorreria perante o Poder Judiciário.

Portanto, os estudos desenvolvidos ao longo dos anos demonstram que a litigância no Japão é um fenômeno cíclico, mutável, variável de acordo com a fase política e econômica pela qual passa o país. De mais a mais, não é passível de generalização, como a simples afirmação de que os trabalhadores japoneses seriam relutantes em procurar o Poder Judiciário para resolver seus conflitos intersubjetivos de justiça.

Desse modo, para que possamos nos valer da experiência japonesa como modelo para diminuição nos números de processos judiciais trabalhistas no Brasil, poderíamos pensar, como ponto de partida, na intensificação da fiscalização pelos órgãos administrativos governamentais. Como no Japão, eventual consulta aos órgãos administrativos do MHLW pode resultar em fiscalização *in loco*, com tomada de medida pertinente. Ou seja, a atuação governamental ocorreria, *a priori*, para prevenir a ocorrência de conflitos.

Em que pese exista a fiscalização do trabalho no Brasil, esta se mostra insuficiente para averiguar irregularidades das mais diversas no território pátrio, diante do desmonte que tal órgão vem sofrendo ao longo dos últimos anos, como, por exemplo, com o corte orçamentário e falta de auditores-fiscais (MARINHO, 2018).

Superado esse primeiro ponto, o que se mostra como uma medida eficiente no Japão é a maior utilização dos meios alternativos de solução de conflitos do que ocorre no Brasil. A utilização de conciliação, mediação e arbitragem se mostra como alternativa viável, eis que, além de serem previstas em lei, são meios mais rápidos e eficientes para as

demandas trabalhistas, que se tratam, essencialmente, de verbas de natureza alimentar e, por conseguinte, urgentes <sup>71</sup>.

Todavia, longe de esgotar o tema, este trabalho apresentou limitação metodológica por partir de estudos previamente selecionados, refletindo apenas uma parte do que se tem disponível, em inglês e português, na literatura internacional sobre litigância trabalhista no Japão, uma vez que seu escopo foi ter uma visão geral sobre o que se discutiu nas últimas décadas acerca do tema.

Acredito que este trabalho possa contribuir para a expansão e aprimoramento dos mecanismos de ADR no Brasil, em especial nos conflitos relacionados a direitos individuais. Assim, a experiência japonesa de baixa litigiosidade poderá contribuir para a diminuição do número de litígios trabalhistas no Brasil.

---

<sup>71</sup> Como se vê, por exemplo, da previsão contida no artigo 3º, parágrafo terceiro, do Código de Processo Civil de 2015, *in verbis*: “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial”.



## REFERÊNCIAS

### Livros e artigos

A CONSTITUIÇÃO japonesa: princípios e problemas. Tradução Jesus Tupã Silveira Gomes. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, n. 22, p. 54-64, 2002. Edição especial da Revista da Faculdade de Direito da UFRGS em Cooperação com a Universidade de Tohoku, Sendai (Japão). Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/view/87051/49979>. Acesso em: 10 mar. 2020.

ABE, Masaki. The Internal Control of a Bureaucratic Judiciary: The Case of Japan. **International Journal of the Sociology of Law**, [London], n. 23, p. 303-320, 1995.

ALLEN, Joan Virginia. Japanese Judicial System. **San Fernando Valley Law Review**, [Sepulveda, Calif.], v. 12, n. 1, p. 1-10, 1984.

ALVES, Eduardo Mesquita Pereira. Evolução metodológica dos estudos sobre direito japonês: uma introdução às perspectivas culturalista e institucional e à análise econômica do direito. *In*: ODA, E.; NAKAEMA, O. Y.; NABESHIMA, Y. K. (org.). **Novos temas de pesquisa em estudos japoneses: uma perspectiva internacional sobre direito, política, sociedade e cultura**. Editora Juruá, 2019. p. 27-44.

ARAKI, Takashi. Changing Employment Practices, Corporate Governance, and the Role of Labor Law in Japan. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, Ill., v. 28, n. 2, p. 251-282, Winter 2007.

\_\_\_\_\_. **Labor and Employment Law in Japan**. Tóquio: The Japan Institute of Labor, 2002.

\_\_\_\_\_. Equal Employment and Harmonization of Work and Family Life: Japan's Soft-Law Approach. **Comparative Labor Law and Policy Journal**, Champaign, Ill., v. 21, n. 3, p. 451-466, Spring 2000.

\_\_\_\_\_. Japanese Model of Employee Representational Participation. **Comparative Labor Law Journal**, Champaign, Ill., v. 15, n. 2, p. 143-154, Winter, 1994.

\_\_\_\_\_. Legal Issues of Employee Loyalty in Japan. **Comparative Labor Law and Policy Journal**, Champaign, Ill., v. 20, n. 2, p. 267-282, Winter 1999,

\_\_\_\_\_. A Comparative Analysis: Corporate Governance and Labor and Employment Relations in Japan. **Comparative Labor Law and Policy Journal**, Champaign, Ill., v. 22, n. 1, p. 67-96, Fall, 2000.

\_\_\_\_\_. Labor Law Scholarship in Japan. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, Ill., v. 23, n. 3, p. 735-748, Spring 2002.

ARONSON, Bruce E. My key phrase for understanding Japanese Law: Japan as a normal country... with context. **Michigan State International Law Review**, [East Lansing, MI], v. 22, issue 3. p. 815-837, 2014.

ASAKURA, Mutsuko. **Workers' Protection in Japan**. Paper presented at the ILO Meeting of Experts on Workers in Situation Needing Protection, Geneva, 15-19 May, 1999.

ASAO, Yutaka. Trial Report on Desirable Employment Strategy in Japan. **Japan Labor Review**, Tokyo, v. 3, n. 3, p. 92-115, 2006.

BENSON, John. Alternative dispute resolution in Japan: the rise of individualism. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 23, n. 3, p. 511-527, 2012.

BERGESON, Jan M.; OBA, Kaoru Yamamoto. Japan's New Equal Employment Opportunity Law: Real Weapon or Heirloom Sword. **Brigham Young University Law Review**, Provo, UT, v. 1986, n. 3, p. 865-884, 1986.

BROWN, Ronald C. Comparative Alternative Dispute Resolution for Individual Labor Disputes in Japan, China, and the United States: Lessons from Asia. **St. John's Law Review**, [Brooklyn, N.Y.], v. 86, n. 2/3, p. 543-578, Spring 2012.

CARTER, Lawrence; NASUDA, Keiji. An overview of Japanese employment law. **The Briefing**, [London], v. 21, n. 1, p. 13-14, Jan./Feb. 2014.

CAVENS, Marcia J. Japanese Labor Relations and Legal Implications of Their Possible Use in the United States. **Northwestern Journal of International Law & Business**, [Chicago, Ill.], v. 5, n. 3, p. 585-625, Autumn 1983.

COELHO, Olga. F.; HACKEROTT, Maria Mercedes Saraiva. Historiografia Linguística. In: GONÇALVES, Adair Vieira; GÓIS, Marcos Lúcio de Sousa (org.). **Ciências da Linguagem: o fazer Científico?**. Campinas: Mercado de Letras, 2012. v. 1, p. 381-407.

COLE, Tony. Commercial Arbitration in Japan: Contributions to the Debate on Japanese 'Non-Litigiousness'. **Journal of International Law and Politics**, New York, v. 40, n. 1, 2007.

COLOMBO, Giorgio Fabio. Japan as a victim of comparative Law. **Michigan State International Law Review**, [East Lansing, v. 22, issue 3, p. 731-753, 2014.

\_\_\_\_\_; SHIMIZU, Hiroshi. Litigation or Litigiousness? Explaining Japan's "Litigation Bubble" (2006-2010). In: Oxford University Forum for Comparative Law Forum, 4, [S. l.: S. n.], 2016.

COSTA, Maurício Evandro Campos. A evolução dos sistemas de resolução dos conflitos laborais e do número de ações distribuídas à Justiça Trabalhista: uma comparação entre o Brasil e o Japão. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51932/a-evolucao-dos-sistemas-de-resolucao-dos-conflitos-laborais-e-do-numero-de-aco-es-distribuidas-a-justica-trabalhista-uma-comparacao-entre-o-brasil-e-o-japao>. Acesso em: 7 jan. 2021.

DIEDRICH, Frank. Myth and legal reality of Alternative Dispute Resolution in Japan: a comparative analysis. **Hitotsubashi journal of law and politics**, [Tokyo], n. 43, Feb. p. 49-73. 2015.



DIREITO, Carlos Gustavo Vianna. A recepção do Direito Romano no Japão. **Jurispoiesis**, Rio de Janeiro, v. 18, p. 51-59, 2015.

EDWARDS, Linda N. Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West. **Industrial and Labor Relations Review**, [Ithaca, N.Y.], v. 41, n. 2, p. 240-250, Jan. 1988.

EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL. **A Constituição do Japão**. [C2012]. Disponível em: <https://www.br.emb-japan.go.jp/cultura/constituicao.html>. Acesso em: 6 set. 2020.

FELDMAN, Eric A. Law, Culture, and Conflict: Dispute Resolution in Postwar Japan. In: FOOTE, Daniel H. (ed.). **Law in Japan: a turning point** Law in Japan: a Turning Point. Seattle, WA: University of Washington Press, 2007. p. 50-79.

\_\_\_\_\_. Feldman, Eric A. "Law, Society, and Medical Malpractice Litigation in Japan. **Washington University Global Studies Law Review**, [St. Louis, Mo.], v. 8, n. 2, p. 257-284, 2009.

\_\_\_\_\_. Fukushima: Catastrophe, Compensation, and Justice in Japan. **DePaul Law Review**, Chicago, Ill., v. 62, n. 2, p. 335-356, 2013.

\_\_\_\_\_. The Tuna Court: Law and Norms in the World's Premier Fish Market. **California Law Review**, Berkeley, v. 94, p. 313-369, 2006.

\_\_\_\_\_. Resolution of Traffic Accident Disputes and Judicial Activism in Japan. **Law Japan**, Tokyo, v. 25, n. 19, p. 19-39, 1995.

\_\_\_\_\_. Restrictions on Political Activity by Judges in Japan and the United States: The Cases of Judge Teranishi and Justice Sanders. **Washington University Global Studies Law Review**, [St. Louis, Mo.], v. 8, n. 2, p. 285-302, 2009.

\_\_\_\_\_. Judicial Creation of Norms in Japanese Labor Law: Activism in the Service of - Stability. **UCLA Law Review**, Los Angeles, CA], v. 43, n. 3, p. 635-710, Feb. 1996,

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Entendendo os conflitos: para um Conceito de Conflito Intersubjetivo de Justiça. **Revista Parlamento & Sociedade**, São Paulo, v. 3, n. 4, p. 41-51, jan./jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Sobre a relevância de uma noção precisa de conflito. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 123, p. 11-23, ago. 2014.

FUDO, Donn. Japanese Labor Law: The Legitimacy of the Absolute Prohibition against Concerted Activity under the PCNELR Law. **University of Hawaii Law Review**, [S. l.] v. 10, n. 2, p. 255-290, Winter, 1988.

FUNKEN, Katja. Alternative Dispute Resolution in Japan. **University of Munich School of Law Working Paper**, n. 24, June 2003.

GIBBONS, Dean J. Law and the Group Ethos in Japan. **International Legal Perspectives**, [S. n.] v. 3, n. 1, p. 98-126, 1990-1992.

GILSON, Ronald J.; ROE, Mark J. Lifetime Employment: Labor Peace and the Evolution of Japanese Corporate Governance. **Columbia Law Review**, Vancouver, B.C., v. 99, n. 2, p. 508-540, Mar. 1999,

GINSBURG, Tom. **Studying Japanese Law Because It's There**. University of Chicago Public Law & Legal Theory Working Paper, 294, p. 15-26, 2010.

\_\_\_\_\_; HOETKER, Glenn. The Unreluctant Litigant? An Empirical Analysis of Japan's Turn to Litigation. *In*: CURTIS J., RAMSEYER, Mark; WEST, Mark D. (org.) **The Japanese legal system: cases, codes, and commentary**, Saint Paul: Foundation Press, 2006. p. 170-176.

\_\_\_\_\_; HOETKER, Glenn. The Effects of Liberalization on Litigation: Notes Toward a Theory in the Context of Japan. **Washington University Global Studies Law Review**, St. Louis, Mo., v. 8, issue 2, p. 303-315, 2009.

GOODMAN, Carl F. The Somewhat Less Reluctant Litigant: Japan's Changing View towards Civil Litigation. **Law and Policy in International Business**, [Washington, DC.?], n. 32, part. 4, p. 769-810, 2001.

GORDON, Andrew. New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan: The Rise of Non-Regular Labor, 1980s–2010s. **Social Science Japan Journal**, Oxford, v. 20, n. 1, p. 9-36, Winter 2017. DOI: 10.1093/ssjj/jyw042.

GOULD, William B. Labor Law in Japan and the United States: A Comparative Perspective. **Industrial Relations Law Journal**, Berkeley, Calif., v. 6, n. 1, p. 1-63, 1984.

HABUKA, Hiroki; RULE, Colin. The Promise and Potential Of Online Dispute Resolution in Japan. **International Journal of Online Dispute Resolution**, [Getzville, NY], n. 2, p. 74-90, 2017.

HAGIZAWA, Kiyohiko. Procedures and structures of collective bargaining at the enterprise and plant levels in Japan. **Comparative Labor Law**, v. 7, n. 3, p. 277-309, 1986.

HALEY, John Owen. **Authority Without Power: Law and the Japanese Paradox**. Oxford: Oxford University Press, 1991b.

\_\_\_\_\_. Dispute Resolution in Japan: Lessons in Autonomy. **Comparative Law and the Legal Process in Japan**, Durham, NC, v. 17, n. 2, p. 443-448, 1991a.

\_\_\_\_\_. Litigation in Japan: A New Look at Old Problems. **Willamette Journal of International Law and Dispute Resolution**, Salem, OR, v. 10. p. 121-142, 2002.

\_\_\_\_\_. The Myth of the Reluctant Litigant (O Mito do Litigante Relutante). **The Journal of Japanese Studies**, Seattle, Wash, v. 4, n.2, 1978.

HAMABE, Yoichiro. Inadvertent Support of Traditional Employment Practices: Impediments to the Internationalization of Japanese Employment Law. **UCLA Pacific Basin Law Journal**, [Los Angeles, CA], v. 12, n. 2, p. 306-328, Spring 1994.

HAMADA, Fujio. Labor Law. **Law in Japan**, Tokyo, n. 26, p. 42-49, 2000.

HAMAGUCHI, Keiichiro. Comparative Analysis of Employment Dispute Cases Resolved by Labor Bureau Conciliation, Labor Tribunals and Court Settlement. **Japan Labor Review**, Tokyo, v. 13, n. 4, p. 119-130, Autumn 2016.

\_\_\_\_\_. Analysis of the content of individual Labor Dispute Resolution Cases: Termination, Bullying/Harassment, Reduction in Working Conditions, and Tripartite Labor Relationships. **Japan Labor Review**, Tokyo, v. 8, n. 3, p. 118-137, Summer 2011.

HANAMI, Tadashi A. **Labour Law and Industrial Relations in Japan**. Boston, MA: Springer, 1979.

HARA, Hiromi; SATO, Hiroki. What influences workers in deciding to support unions? Evidence from Japan. Focus on workers' understanding their rights. **Japan Labor Review**, Tokyo, v. 3, n. 2, p. 91-116, 2006.

HARDING, Rosemary L.; PLASTAS, Antonios E. Japan as a Postmodern Legal Reality. **University of Miami International and Comparative Law Review**, Coral Gables, Fla., v. 21 n.1, 2013.

HEALY, Sioban M. Labor Relations in Japan, the United States and Great Britain: Culture and Conflict. **Connecticut Journal of International Law**, [Hartford, CT], v. 4, n. 1, p. 39-90, Fall 1988.

HONAMI, Megumi. How Successful is Japan's Labor Tribunal System: The Labor Tribunal's Limited Scope and Effectiveness. **Asian-Pacific Law & Policy Journal**, Honolulu, Hawaii, v. 16, issue 1, p. 83-100, 2014.

ISHIKAWA, Ishikawa. Proposals for Expediting Examinations of Unfair Labor Practices. **Law in Japan**, Tokyo, 4, p.17-28, 1970.

KAWASHIMA, Takeyoshi. Dispute Resolution in Contemporary Japan. *In*: MEHREN, Arthur Taylor von. **Law in Japan: The Legal Order in a Changing Society**. Cambridge: Harvard University Press, 1963. p. 41-71.

KEZUKA, Katsuotoshi. Significance and Tasks Involved in Establishment of a Labor Tribunal System. **Japan Labor Review**, Tokyo, 3, p. 13-31, 2006.

KLEE, Ann R. "Worker Participation in Japan: The Temporary Employee and Enterprise Unionism." *Comparative Labor Law*, vol. 7, no. 4, Summer 1986, p. 365-403.

KOMIYO, Fumito. Law of dismissal and employment practices in Japan. **Industrial Relations Journal**, Oxford, v. 22, issue 1, p. 59-66, 2001.

KOSHIRO, Kazutoshi. Formal and Informal Aspects of Labor Dispute Resolution in Japan. **Law & Policy**, v. 22, Issues 3/4, p. 353-368, Oct. 2000.

KURIHARA, Akiko; NISHIZAWA, Hiroko. **Breve História do Japão**. São Paulo: Empresa Jornalística Internacional Press Brasil, 2009.

LAM, Alice C; NORSWORTHY, J. R.; ZABALA, Craig A. 'Labor disputes and productivity in Japan and the United States'. *In*: HULTEN, Charles R. (ed.). **Productivity**

**growth in Japan and the United States.** Chicago, IL: Chicago University Press, 1991. p. 411–435.

LEVIN, Mark. Continuities of Legal Consciousness: Professor John Haley's Writings on Twelve Hundred Years of Japanese Legal History. **Washington University Global Studies Law Review**, St. Louis, Mo., v. 8, n. 2, p. 317-332, 2009.

LEVINE, Solomon B. Japan's tripartite labor relations commissions. **Labor Law Journal**, [New York], v. 6, n. 7, p. 462-482, 1955.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. A cultura da litigância e o Poder Judiciário: noções sobre as práticas demandistas a partir da Justiça Brasileira. *In*: CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO (org.). ENCONTRO NACIONAL DO CONSELHO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO, 21., 2012, Uberlândia. **Anais** [...]. 56. ed. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2012, v. 21, p. 34-64. Tema: Sistema Jurídico e Direitos fundamentais Individuais e Coletivos.

LUNEY JR., Percy R. The Judiciary: Its Organization and Status in the Parliamentary System. **Law and Contemporary Problems**, Durham, NC, v. 53, n. 1, p. 135-162, Winter & Spring 1990.

MADISON, Allen D. "The Context of Employment Discrimination in Japan." *University of Detroit Mercy Law Review*, vol. 74, no. 2, Winter 1997, p. 187-210.

MATSUDA, Yasuhiko. The Dismissal of Workers under Japanese Law. **Stanford Journal of International Law**, v. 20, n. 2, p. 455-472, Fall, 1984.

MATSUURA, Yoshiharu. Law and Bureaucracy in Modern Japan. **Stanford Law Review**, [Stanford, Calif.], v. 41, n. 6, p. 1627, July 1989.

MCKENNA, Sabrina Shizue. **Proposal for Judicial Reform in Japan: An Overview.** *Asian-Pacific Law & Policy Journal*, v. 2, n. 2, p. 151- Spring 2001.

MIYAZAWA, Setsuo. Taking Kawashima Seriously: A Review of Japanese Research on Japanese Legal Consciousness and Disputing Behavior. *Law and Society Review*, v. 21, n. 2, p. 219-242, 1987.

MORITO, Hideyuki. The Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes in Japan. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, Ill., v. 24, n. 1, p. 195-224, Fall 2002.

MURAYAMA Masayuki. Kawashima and the changing focus on Japanese legal consciousness: a selective history of the sociology of law in Japan. **International Journal of Law in Context**, [Cambridge?], v. 9, n. 3, p. 565–89, 2013.

NABESHIMA, Yuri Kuroda. **A discriminação da mulher no mercado de trabalho: estudo comparado da legislação do Brasil e do Japão.** 2014. Dissertação (Mestrado Direito Internacional) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2014.

NAKAGAWA, Jun; BLANCK, Peter. **Future Disability Law in Japan:** Employment and Accommodation. **Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Journal**, Los Angeles, CA, v. 33, n. 1, p. 173-229, 2010.

NAKAYAMA, Tatsuki. Japan. In: COTTON, Jonatha (ed.). **The Dispute Resolution Review**. 7<sup>th</sup> ed. [S. l.: S. n.], 2015. p. 415-428.

NINOMIYA, Masato. Os trabalhadores brasileiros e a cooperação judiciária entre o Brasil e o Japão. **Estudos Japoneses**, São Paulo, n. 28, p. 25-37, 2008. Número especial. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ej/article/view/142940/137802>. Acesso em: 8 mar. 2020. Simpósio Internacional Comemorativo ao Centenário da Imigração Japonesa no Brasil.

\_\_\_\_\_. 10 Anos de Lacuna: 1942-1952. In: Alexandre Ratsuo Uehara. (org.). **120 Anos: Construindo os Alicerces para o Futuro das Relações Brasil-Japão**. 2. ed. São Paulo: Lexia, 2016. p. 45-72.

\_\_\_\_\_; TANAKA, Aurea Christine. Uma visão do direito do trabalho no Japão. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 94, p. 163-179, 1999.

NOTTAGE, Luke R. Translating Tanase: Challenging Paradigms of Japanese Law and Society. **Victoria University of Wellington Law Review**, Wellington v. 39, n. 4, p. 755-778, 2009.

OHBUCHI, Ken Ichi; SUZUKI, Mariko. Three dimensions of conflict issues and their effects on resolution strategies in organizational settings. **International Journal of Conflict Management**, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 61-73, 2003.

ODA, Ernani. Interpretações da “cultura japonesa” e seus reflexos no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 26, n. 75, p. 103-117, 2011.

ODA, Hiroshi. **Japanese Law**. Nova York: Oxford University Press, 2009.

OLIVEIRA, Henrique Altemani de; MASIERO, Gilmar. Estudos Asiáticos no Brasil: contexto e desafios. **Revista Brasileira de Política Internacional**, Brasília, DF, v. 48, n. 2, p. 5-28, dez. 2005. DOI <https://doi.org/10.1590/S0034-73292005000200001>. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-73292005000200001&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-73292005000200001&lng=pt&nrm=iso). acessos em: 10 nov. 2020.

OTA, Shozo. Reform of Civil Procedure in Japan. N **The American Journal of Comparative Law**, Berkeley, Calif., v. 49, p. 561-583, 2001.

RAMSEYER, J. Mark. Reluctant Litigant Revisited: Rationality and Disputes in Japan. **The Journal of Japanese Studies**, Seattle, Wash. v. 14, n.1, p. 111-123, 1988,

\_\_\_\_\_; NAKAZATO, Minoru. The Rational Litigant: Settlement Amounts and Verdict Rates in Japan. **Journal of Legal Studies**. v. 18, p. 263-290, 1989.

\_\_\_\_\_. Costs of the Consensual Myth: Antitrust Enforcement and Institutional Barriers to Litigation in Japan. **Yale Law Journal**, New Haven, CT v. 94, n. 3, p. 604-646, Jan. 1985.

\_\_\_\_\_. John Haley and the American Discovery of Japanese Law. **Washington University Global Studies Law Review**, St. Louis, Mo., n. 8, p.213-, 2009.

\_\_\_\_\_. Litigation and Social Capital: Divorces and Traffic Accidents in Japan. **Journal of Empirical Legal Studies**, [Oxford], v. 11, n. 1, p. 39-226, Mar. 2014.

RODRIGUES JÚNIOR, Otavio Luiz. Como se produz um jurista? O modelo japonês (parte 54). **Consultor Jurídico**, São Paulo, 8 fev. 2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-fev-08/produz-jurista-modelo-japones-parte-54>. Acesso em: 18 maio 2020.

SCHUMANN, George. **Beyond Litigation: Legal Education Reform in Japan and What Japan's New Lawyers Will Do**, 13 U. Miami Int'l & Comp. L. Rev. 475 (2006)

SILVA, Tiago Andreotti e; SANTINHO, Guilherme S. Arbitration of individual labor disputes in Brasil and Japan: a comparative analysis. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 64-79, 2019.

SUGENO, Kazuo. Japan: The State's Guiding Role in Socioeconomic Development. **Comparative Labor Law Journal**, Champaign, Ill., v. 14, n. 3, p. 302-320, Spring 1993.

\_\_\_\_\_. Unions as Social Institutions in Democratic Market Economies. **International Labour Review**, v. 133, n. 4, p. 511-522, 1994.

\_\_\_\_\_. The significance of labour relations commissions in Japan's labor dispute resolution system. **Japan Labor Review**, Tokyo, v. 12, n. 4, p. 4-22, Autumn 2015.

\_\_\_\_\_. The Birth of the Labor Tribunal System in Japan: A Synthesis of Labor Law Reform and Judicial Reform. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, Ill., v. 25, n. 4, p. 519-534, Summer 2004.

\_\_\_\_\_. Judicial reform and the reform of the labor dispute resolution system. **Japan Labor Review**, Tokyo, v. 3, n. 1, p. 4-13, Winter, 2006.

\_\_\_\_\_; KOSHIRO, Kazutoshi. Japan. **Comparative Labor Law Journal**, Champaign, Ill., v. 9, n. 1, p. 129-163, Fall, 1987.

SUGENO, Kazuo; YAMAKOSHI, Keiichi. Dismissals in Japan. Part one: how strict is Japanese Law on Employers? **Japan Labor Review**, Tokyo, v. 11, issue 2, p. 83-92, 2014.

\_\_\_\_\_. Dismissals in Japan. Part two: how frequently do employers dismiss employees? **Japan Labor Review**, Tokyo, v. 11, issue 4, p. 118-137, 2014.

SWIGGERS, Pierre. Modelos, métodos y problemas en la historiografía de la lingüística. *In: CONGRESO INTERNACIONAL DE LA SEHL*, 4., 2003. **Actas** [...] Tenerife: [S. n.], 2004. v.1. p. 113-146. Tema: Nuevas aportaciones a la historiografía lingüística Ocurrido de 22 a 25 de outubro, coord. por Cristóbal José Corrales Zumbado, Josefa Dorta Luis, Antonia Nelsi Torres González, Dolores Corbella Díaz, Francisca del Mar Plaza Picón,

TAKAHASHI, Bruno. **Jurisdição e litigiosidade: partes e instituições em conflito**. 2019. Tese (Doutorado em Direito Processual Civil) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

\_\_\_\_\_; NUNES, Márcio Luiz Hayashi. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JAPONESES NO BRASIL*, 11., 2016, Manaus: Universidade Federal do

Amazonas.; ENCONTRO NACIONAL DE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DE LÍNGUA, LITERATURA E CULTURA JAPONESA, 24., 2016, Manaus. **Anais** [...]. Manaus: Universidade Federal do Amazonas, 2017. p. 351-366. Evento ocorrido de 21 a 23 setembro de 2016, com coordenação geral de Cacio José Ferreira.

TANAKA, Aurea Christine. **O divórcio dos brasileiros no Japão: o direito internacional privado e os princípios constitucionais**. São Paulo: Kaleidos-Primus Consultoria e Comunicação Integrada, 2005.

TANASE, Takao. The Management of Disputes: Automobile Accident Compensation in Japan. 24 **Law & Society Review**, Amherst, Mass., v. 24, n. 3, p. 651-691, 1990.

TEZUKA, Hiroyuki; KAWABATA, Yutaro. Japan. *In*: Clark, Richard (ed.). **The Dispute Resolution Review**. 2nd ed. London: Law Business Research, 2010. p. 388-400.

TREAT, Payson Jackson. America and the Great War. Payson Jackson Treat. Japan, America and the Great War. **World Peace Foundation Pamphlet Series**, p. 417-442, 1917 (1917-1919).

TSUNEKI, Atsushi; MATSUNAKA, Manabu. "Labor Relations and Labor Law in Japan." *Pacific Rim Law & Policy Journal*, Buffalo, NY, v. 20, n. 3, p. 529-562, June 2011.

TSURUMI, Yoshihiro. Labor Relations and Industrial Adjustment in Japan and the United States: A Comparative Analysis. **Yale Law & Policy Review**, New Haven, CT, v. 2, n. 2, p. 256-271, Spring 1984.

UEGAKI, Katsuhiko et al. Managing Civil Conciliation Cases by Summary Courts Justice Research Report. **International Journal of Procedural Law**, Cambridge, v. 5, n. 1, p. 96-115, 2015.

UPHAM, Frank K. Litigation and Moral Consciousness in Japan - An Interpretive Analysis of Four Japanese Pollution Suits. **Law & Society Review**, Amherst, Mass., v. 4, p. 583-624, Summer 1976.

VON MEHREN, Arthur Taylor. The Legal Order in Japan's Changing Society: Some Observations. **Harvard Law Review**, Cambridge, Mass., v. 76, n. 6, p. 1170-1205, 1963.

WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. *In*: YARSHELL, Flávio Luiz; MORAES, Maurício Zanoide de (org.). **Estudos em homenagem à Professora Ada Pellegrini Grinover**. São Paulo: DPJ, 2005. p. 684-690.

WEST, Mark D. Haley and the Blowfish. **Washington University Global Studies Law Review**, St. Louis, Mo., v. 8, n. 2, p. 427-442, 2009.

WILSON, Derek H. Labor Relations in the United States and Japan: The Role of the Enterprise in Labor-Management Relations. **Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Journal**, Los Angeles, CA, v. 9, n. 3, p. 577-620, 1987.

YAMADA, Aya. ADR in Japan: Does the New Law Liberalize ADR from Historical Shackles or Legalize It? **Contemporary Asia Arbitration Journal**, Buffalo, NY, v. 2, n. 1, p. 13-36, 2009.

YAMAKAWA, Ryuichi. Labor Law Reform in Japan: A Response to Recent Socio-Economic Changes. **The American Journal of Comparative Law**, Berkeley, Calif. v. 49, n. 4, p. 627-652, Fall 2001.

\_\_\_\_\_. Strangers When We Met: The Influence of Foreign Labor Relations Law and Its Domestication in Japan. **Pacific Rim Law & Policy Journal**, Buffalo, NY, v. 4, n. 2, p. 363-394, May 1995.

\_\_\_\_\_. Transnational Dimension of Japanese Labor and Employment Laws: New Choice of Law Rules and Determination of Geographical Reach. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, Ill., v. 31, n. 2, p. 347-374, Winter 2010,

\_\_\_\_\_. Systems and Procedures for Resolving Labor Disputes in Japan. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, Ill., v. 34, n. 4, p. 899-928, Summer 2013.

YAMANOUCHI, Nobutoshi; COHEN, Samuel J. Understanding the Incidence of Litigation in Japan: A Structural Analysis. **International Lawyer**, [Chicago] v. 25, n. 2, p. 443-454, Summer 1991.

ZHONG, Qi. Fissurization in Japan: Overview and Analysis from a Legal Perspective. **The Japan Institute for Labour Policy and Training Raport**, n. 16, p. 29-45, 2016. Apresentado no 13<sup>th</sup> Seminar JILPT Comparative Labor Law Seminar, February 29-March 1, 2016. Tema: Reconsidering the notion of “employer” in the era of fissured workplace: should Labor Law responsibilities exceed the boundary of legal entity? Organizado pelo The Japan Institute for Labour Policy and Training com coordenação de Takashi Araki. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.15.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2020.

### Meios eletrônicos

AGUIAR, Adriana *et al.* Extinção da Justiça do Trabalho não é prioridade para empresas. **Valor.globo.com**, Rio de Janeiro, 17 jan. 2019, 15:00. Legislação. Disponível em: <https://www.valor.com.br/legislacao/6067791/extincao-da-justica-do-trabalho-nao-e-prioridade-para-empresas>. Acesso em: 23 dez. 2020.

ALTMAN, Maria Cristina Fernandes Salles. História, estórias e historiografia da linguística brasileira. **Revista Todas as Letras: revista de língua e literatura**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 14-37, 2012. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/tl/article/view/4526/3488>. Acesso em: 20 abr. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2020**: ano-base 2019/Conselho Nacional de Justiça. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 30 ago. 2020.

FRADE, Catarina. A resolução alternativa de litígios e o acesso à justiça: a mediação do sobreendividamento. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 65, p. 107-128, 2003. DOI 10.4000/rccs.1184. Disponível em: <http://journals.openedition.org/rccs/1184>. Acesso em: 10 jul. 2019.



FRAGA, Jefferson Souza; STRACHMAN, Eduardo. Crise financeira: o caso japonês. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 23, n. 3, p. 521-554, dez. 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-63512013000300002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512013000300002&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 25 dez. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estimativas da população residente no Brasil e Unidades da Federação com data de referência em 23 de dezembro de 2020**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>. Acesso em: 23 dez. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO and Japan**. [2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/lang--en/index.htm>. Acesso em: 16 dez. 2020.

JAPAN. Supreme Court of Japan. **Publications: Statistics PDF**. 2020. Disponível em: <https://www.courts.go.jp/english/publications/index.html>. Acesso em: 7 set. 2020.

\_\_\_\_\_. **Courts in Japan**. Disponível em: [https://www.courts.go.jp/english/judicial\\_sys/index.html](https://www.courts.go.jp/english/judicial_sys/index.html). Acesso em: 7 set. 2020.

JAPAN FEDERATION OF BAR ASSOCIATIONS. **White Paper on Attorneys**. 2019. Disponível em: <https://www.nichibenren.or.jp/en/about/whitepaper.html>. Acesso em: 28 dez. 2020.

MARCHESAN, Ricardo. Brasil é campeão de ações trabalhistas no mundo? Dados são inconclusivos. **Uol**, São Paulo, 27 jun. 2017. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/confere/ultimas-noticias/2017/06/27/brasil-e-campeao-de-aco-es-trabalhistas-no-mundo-dados-sao-inconclusivos.htm>. Acesso em: 23 dez. 2020.

MARINHO, Lourde. No Senado, Sinait denuncia tentativas de desestruturação da Auditoria-Fiscal do Trabalho. **Sindicado Nacional dos Autores do Trabalho**, Brasília, DF, 4 abr., 2018. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=15564%2Fno+senado%2C+sinait+denuncia+tentativas+de+desestruturacao+da+a+auditoria-fiscal+do+trabalho>. Acesso em: 28 dez. 2020.

MINISTRY OF HEALTH, LABOR AND WELFARE. **Press Release**, 2019. Disponível em: [https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213219\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000213219_00001.html). Acesso em: 10 dez. 2020.

NIMURA, Kazuo. **The Formation of Japanese Labor Movement; 1868-1914**. [S. l.: S. n.], [2020]. Disponível em: <http://nimura-laborhistory.jp/English/en-formation.html>. Acesso em: 16 dez. 2020.

PARDIECK, Andrew. Virtuous Ways and Beautiful Customs: The Role of Alternative Dispute Resolution in Japan (January 1, 1997). **Temple International & Comparative Law Journal**, Philadelphia, PA, v. 11, 1997. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2214094>. Acesso em: 9 jul. 2019.

PASTORE, José. O fim da Justiça do Trabalho?. **Estadao.com.br**, São Paulo, 28 fev. 2019, 4:00. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,o-fim-da-justica-do-trabalho,70002738560>. Acesso em 23 dez. 2020.

SINAIT – Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **No Senado, Sinait denuncia tentativas de desestruturação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.** Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=15564%2Fno+senado%2C+sinait+denuncia+tentativas+de+desestrutacao+da+auditoria-fiscal+do+trabalho>. Acesso em: 28 dez. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Sobre a cogitação de extinguir a Justiça do Trabalho. **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, São Paulo, 10 jan. 2019. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/sobre-a-cogitacao-de-extinguir-a-justica-do-trabalho>. Acesso em: 23 dez. 2020.

SUGINO, Isamu; MURAYAMA, Masayuki. Employment Problems and Disputing Behavior in Japan. **Japan Labor Review**, Tokyo, v. 3, p. 51-67, 2006, Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/JLR/backissues/2006.html>. Acesso em: 28 dez. 2020.

TOMINAGA, Koichi. Labor dispute resolution system in individual labor law and Japanese non-litigiousness: capable/incapable institution or culture? **Coleção de Direito Econômico da Universidade Shinshu**, n. 5, p. 37-54, 2019. Edição especial do Seminário Internacional Brasil-Japão. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/196159471.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ranking das partes.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/ranking-das-partes>. Acesso em: 23 dez. 2020.

XAVIER, Cass. **History of Japan: The Feudal Era to the Founding of Modern Periods.** 2019. Disponível em: <https://historycooperative.org/the-history-of-japan/>. Acesso em: 2 dez. 2020.

YAMAKAWA, Ryuichi. **The labor dispute resolution system in Japan: recent developments, their background and future prospects.** 2005. Disponível em: [www.jil.go.jp/event/info/documents/yamakawa](http://www.jil.go.jp/event/info/documents/yamakawa). Acesso em: 28 dez. 2020.

ZANFERDINI, Flávia de Almeida Montingelli. **Desjudicializar conflitos: uma necessária releitura do acesso à justiça.** Disponível em <http://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/viewFile/3970/2313>. Acesso em: 23 dez. 2020.