

## KAROSHI: O TRABALHO ENTRE A VIDA E A MORTE

Tânia Franco\*

**RESUMO:** Este artigo tem o intuito de apresentar a questão da sobrecarga de trabalho nas organizações japonesas e sua ação disruptiva sobre a saúde, focalizando especificamente o *karoshi* – morte súbita por excesso de trabalho. Tem como objetivo precípuo divulgar pesquisas, depoimentos e casos de *karoshi* no Japão, que são fortes indicadores da centralidade do trabalho nas sociedades capitalistas contemporâneas e sinais do contínuo e renovado risco do trabalho dominado, instrumento de acumulação que congela o trabalho como dimensão social de vida e morte dos indivíduos. Busca contribuir para reflexões sobre a atualidade do mundo real do trabalho, marcado por uma férrea organização e rígido controle sobre homens e mulheres que vivem do trabalho, qualidades subjacentes aos processos de flexibilização e desregulamentação do emprego em voga.

**PALAVRAS-CHAVE:** Modelo japonês, *karoshi*, flexibilização do trabalho, trabalho e saúde, sobrecarga de trabalho.

### INTRODUÇÃO

Este artigo tem o intuito de apresentar a questão da sobrecarga de trabalho no emprego, particularmente no mercado formal e organizado do país exportador da “última palavra” internacional em termos de modelo organizacional de gestão da produção e do trabalho, o Japão.

Preliminarmente, gostaríamos de chamar a atenção para o fato de que a questão da sobrecarga de trabalho e danos para a saúde está sendo colocada por especialistas em todo o mundo, e sua ocorrência não é uma exclusividade japonesa. Contudo, a sua forma de dano mais radical – a morte súbita por excesso de trabalho, o *karoshi* – tem sido mais problematizada e socialmente reconhecida no Japão, junta-

---

\* Pesquisadora do CRH/FFCH/UFBA, Professora da Pós-Graduação da Fundação Visconde de Cairu, Doutoranda em Ciências Sociais do PPGCS/FFCH/UFBA.

mente com os casos de suicídio relacionados com o mundo do trabalho.

Em segundo lugar, destacamos a importância de trazer à luz tais problemas – embaraçosos nos tempos da suposta superação do paradigma taylorista-fordista e da vigência, defendida por alguns, de uma era da qualidade e flexibilidade, da sociedade pós-moderna, da sociedade do fim do trabalho, da sociedade do lazer, da sociedade do tempo livre... – e divulgar uma publicação japonesa sobre o assunto em nosso meio, alertando para o outro lado do asséptico, harmonioso e eficiente modelo japonês de gestão organizacional.

Em terceiro lugar, é oportuno referir autores ocidentais cujas abordagens no campo da saúde têm sido muito importantes para revelar os problemas contemporâneos sem reducionismos, buscando alertar para “outros lados” das organizações no mundo do trabalho, autores que têm fortes incursões interdisciplinares com o grande mérito de não resvalarem nas falsas dicotomias entre indivíduo e sociedade, entre as dimensões subjetiva e objetiva, entre sofrimento humano e fenômenos sociais “objetivos”, entre análises econômicas e sociais, entre essas e a saúde, etc.

Assim, convém destacar Déjourns, para quem:

A tese do ‘fim do trabalho’ não se sustenta de jeito nenhum. O que observamos atualmente é uma **reviravolta no pleno emprego e na estabilidade do emprego**. Portanto, é o **emprego que está em questão**, e não o trabalho enquanto trabalho. Questiono, também, o modo como se fala do trabalho. Não acho que o **tempo de trabalho formal** reflita a totalidade do **tempo de trabalho dos assalariados**. Por exemplo, a **maioria** de nós é obrigada a **reciclar-se continuamente**. Um técnico que vende e conserta máquinas de lavar deve aprender constantemente, ler informações sobre novos aparelhos, etc. Quando é que ele faz isso? **Em seu local de trabalho não poderá sentar e pesquisar** sobre o assunto, pois tem outras coisas a fazer, como cálculos, vendas, consertos. Enfim precisa dar produção! Ele vai fazer essa **formação à noite, em casa, fora do ‘horário de trabalho’**. Além disso, as **pessoas trabalham cada vez mais, sem ser pagas pelo que fazem e sem o amparo legal** correspondente. Consideremos, ainda, o número crescente de estagiários, tanto no **setor público**, quanto nas **empresas privadas**. Mas não é só: **aqueles que têm emprego, sob a pressão cada vez mais forte da flexibilidade, do desemprego e do sa-**

**lário por mérito, trabalham de maneira cada vez mais intensa.** Assim, no mesmo momento em que se anuncia o ‘fim do trabalho’, especialistas em saúde do trabalho vêem surgir **novas formas de patologias decorrentes da sobrecarga:** esgotamento profissional (*burn out*), alterações músculo-esqueléticas ligadas aos esforços repetitivos, alterações cognitivas, etc. Mais trágico, ainda, multiplicam-se as tentativas de suicídio nos próprios locais de trabalho. É um fenômeno novo e muito angustiante. Déjourns (1999, grifos nossos).

Cristophe Déjourns, pesquisador que consolidou o campo científico da psicodinâmica e psicopatologia do trabalho na França e internacionalmente, na verdade, pontua sinteticamente as mais imbricadas questões sociais do final do século XX. Subjacentes às suas afirmações estão o reconhecimento e a interpretação sobre os processos históricos de reconfiguração do mundo do trabalho em curso, assim como os debates acadêmicos concernentes. Longe do “fim do trabalho” – tese que traduz um forte distanciamento de analistas sociólogos e filósofos face ao cotidiano de massas humanas nos diversos países capitalistas centrais ou periféricos (Offe; Gorz; Touraine) – Déjourns e diversos profissionais de saúde e da sociologia do trabalho têm apontado para um amplo processo de precarização das condições de trabalho – em todos os tipos de contratualização ou descontratualização – e testemunhado suas conseqüências na profusão de velhos e novos problemas de saúde estreitamente associados à **sobrecarga**, isto é, ao excesso de trabalho.

Assim, tendo como referência os países centrais europeus, Déjourns coloca, sob o signo da precarização e da flexibilização, os problemas de sobrecarga **tanto do emprego**, isto é, do “emprego fordista” – caracterizado por relações contratuais envolvendo o amparo legal dos direitos trabalhistas e previdenciários –, intensificado pelo jugo da flexibilidade, **quanto das formas “invisíveis” de trabalho**, marcadas pela desregulamentação, transitoriedade, incerteza, imprevisibilidade, insegurança, descontinuidade, baixa remuneração, riscos diversos, etc.

Convergente com a visão de Déjourns, Edith Seligmann-Silva tem realizado, no Brasil, importantes estudos e reflexões que abran-

gem as diferentes inserções no mundo do trabalho – desde o emprego regulamentado (associado a sobrecarga de trabalho), as formas precárias e os desempregados – e sua relação com problemas de saúde. Trata-se de uma abordagem bastante inclusiva, capaz de contemplar as mudanças no mundo do trabalho e não apenas no “mundo do emprego” e suas conseqüências para os indivíduos e coletivos de trabalho.

Trata-se de um olhar científico sobre as diferenciações no mundo do trabalho, visando a apreender os mecanismos de dominação e desgaste da saúde dos indivíduos sob a égide da globalização do capital e flexibilização que, tendo como referência a realidade brasileira, permitiu à autora construir toda uma reflexão sobre a psicopatologia da recessão. Seligmann-Silva tem um **olhar científico sensível** e transdisciplinar, contemplando as dimensões política, econômica, social, e de saúde físico-psíquica, articulando planos coletivos e individuais na experiência cotidiana.

Ao mesmo tempo, poderíamos sugerir que a autora tem um olhar de grande alcance, abrangendo, conforme a ótica de Castel, os indivíduos nas “zonas” de coesão social, isto é,

... de (...) trabalho estável – inserção relacional sólida que caracteriza uma área de integração. (e) Inversamente, a ausência de participação em qualquer atividade produtiva e o isolamento relacional conjugam seus efeitos negativos para produzir a exclusão, ou melhor, a desfiliação. A vulnerabilidade social é uma zona intermediária, instável, que conjuga precariedade do trabalho e a fragilidade dos suportes de proximidade. (Castel, 1998, p. 24)

Seligmann-Silva está atenta a todas essas nuances, quando aborda a saúde no trabalho, construindo, assim, uma abordagem sensível e capaz de apreender as vivências das diferentes formas de inserção no trabalho dominado sob a recessão instalada nas últimas décadas.

Dados os limites do presente trabalho, passaremos a focalizar a questão da sobrecarga de trabalho nas organizações japonesas, a partir

do livro “*Karoshi*”, editado no Japão em 1990<sup>1</sup>, pelo Conselho Nacional em Defesa das Vítimas do Karoshi, com o objetivo de informar a população sobre os riscos potenciais do modelo japonês. Foi organizado por advogados integrantes do referido Conselho, tendo como autores advogados, um acadêmico especialista em análises socioeconômicas, um médico (que cunhou o termo médico-social *karoshi*), um líder sindical e viúvas japonesas de vítimas do *karoshi*.

### BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

Os organizadores do livro justificam a necessidade do mesmo em função da imagem construída sobre o modelo japonês tanto interna quanto externamente ao país. Ou seja, o modelo japonês aparece univocamente ligado aos inquestionáveis resultados econômicos do Japão nos últimos cinquenta anos (com taxas de crescimento do PIB sustentadas acima de 10% e superiores às dos demais países capitalistas centrais, desde o pós-guerra ao início da década de 1970), a despeito dos abalos na economia mundial (a economia japonesa foi particularmente sensível aos choques do petróleo). Ademais, apresenta renda per capita das mais elevadas internacionalmente, ao lado do reconhecimento mundial quanto à alta qualidade de seus produtos e da gestão japonesa, como símbolos de eficiência e da moderna harmonia do capitalismo. As inquietações dos organizadores advêm também das generalizadas tentativas de implantar o “modelo japonês” de gestão no ocidente.

É interessante observar que, diferentemente dos países centrais, nos quais se constatou uma tendência à redução das horas de trabalho/ano, o Japão apresentou uma reversão desse quadro, que se delineava entre 1960-75. Não só reversão da tendência à redução, mas a manutenção de carga horária em patamares mais elevados que os de demais países centrais. Uma comparação internacional dos registros

---

<sup>1</sup> Agradeço profundamente a Helena Hirata, por ter-me apresentado a problemática do *karoshi* e a referida publicação.

oficiais, referentes a 1987, permite constatar que a média de horas anuais de trabalho no Japão é de 2.168, enquanto as médias para os EUA, Inglaterra, França e Alemanha, incluindo as horas extras, são respectivamente de 1.949, 1.947, 1.645, 1.642 horas de trabalho/ano, conforme os dados oficiais do Ministério do Trabalho, apresentados por Morioka (1999).

Morioka, ao analisar tal fato, acrescenta que o Japão, particularmente após o primeiro choque do petróleo, passa por mudanças estruturais econômicas e de padrões de trabalho importantes, traduzidas pela adoção, nas empresas japonesas, de programas que envolvem: (i) introdução, em massa, de equipamentos microeletrônicos; (ii) redução e cortes no número de empregados; (iii) coação sobre o *staff* remanescente para intensificar o trabalho e incrementar as horas de trabalho. Ou seja, pressão para um aumento intensivo e extensivo de trabalho, sob um patamar tecnológico avançado. Mudanças regidas e difundidas ao som de slogans apelativos que afirmam a necessidade de conservação de recursos e a eficiência de gestão.

Ademais, propalava-se que o sucesso japonês, no mercado internacional, estava assentado em fatores socioeconômicos, tais como a excelência da qualidade do produto, o baixo custo do trabalho baseado em elevado nível de tecnologia industrial e nas longas horas de intenso trabalho. Muitos sindicatos abandonaram a luta por aumentos de salários e redução das horas de trabalho, aceitando cortes de empregados e aumento das horas trabalhadas.

Assim, Morioka chama a atenção para as evidências de aumento na incidência de morte por sobrecarga de trabalho – *karoshi* – na sociedade japonesa na década de 1980, num amplo espectro de profissões, analisando cuidadosamente fatores socioeconômicos subjacentes ao fenômeno: (i) as excessivas horas de trabalho no Japão contemporâneo; (ii) as mudanças estruturais na economia e padrões de trabalho, acima referidas; (iii) a “confiança”, o acreditar das empresas

e trabalhadores nas horas extras; (iv) e a deplorável carência de tempo livre (Morioka, 1990, p. 64).

### **KAROSHI HOT-LINE: breve histórico e evolução**

Em junho de 1988, foi iniciado o programa “*Karoshi Hot-line*” no Japão, fruto de uma cooperação entre advogados e médicos, para lidar com informações e pesquisas sobre o *karoshi* e encaminhar as indenizações dos trabalhadores. A rede inicial do programa envolvia os 7 maiores centros urbanos japoneses: Sapporo, Sendai, Tokyo, Kyoto, Osaka, Kobe e Furuoka, com posterior expansão. No primeiro dia de funcionamento do programa, a demanda foi além da esperada, com 135 consultas. No primeiro ano, foram registrados 309 casos novos de *karoshi* e 28 localidades do país estavam integradas ao programa. Funcionando em 42 localidades, ao cabo de dois anos, foram levantados 1.806 casos de morte por excesso de trabalho.

O **perfil de consultas** ao “*Karoshi Hot-line*” demonstra a predominância de viúvas e familiares. 55% se originam de viúvas que perderam seus maridos no ápice da vida profissional, por infarto, falência cardíaca ou acidente vascular cerebral. 20% das consultas são realizadas por indivíduos que buscam medidas preventivas para evitar a fadiga e o colapso por excesso de trabalho. É curioso observar que não há demandas dos sindicatos, postura que não surpreende, face ao tipo de sindicalismo predominante no Japão após a repressão política do pós-II Guerra. Trata-se dos sindicatos de empresa, cuja postura é a de cooperação com as empresas (aspecto trabalhado por vários autores como Morioka, Miyano, Hirata, Ferreira, Gorender, Druck, dentre outros).

Miyano (1990), líder sindical japonês, apresenta a trajetória dos **sindicatos** no Japão nas últimas décadas, para focalizar a omissão dos mesmos face ao *karoshi*. No tocante à sindicalização, o autor ressalta uma progressiva redução e a fragmentação em 72.605 federações por

indústrias de sindicatos de empresas. Quanto à atuação sindical, em linhas gerais, o autor refere o período de 1955 a 1970 como aquele em que os sindicatos tiveram importante atuação face ao incremento dos riscos, acidentes de trabalho e contaminações químicas associadas à crescente industrialização japonesa. Significativos avanços foram obtidos no plano das doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, nas condições de trabalho e segurança industrial, visando à prevenção. Ou seja, avanços foram significativos no tocante aos agravos à saúde, cujo nexos causal no trabalho é inquestionável, “palpável” e mensurável.

O *karoshi* é um fenômeno dos anos 1980 e, segundo Miyano, há três ordens de razões para o sindicato não lidar com tais casos de morte súbita. Em primeiro lugar, há dificuldade para fundamentar o reconhecimento da morte relacionada ao trabalho, pois as vítimas de *karoshi* morrem por acidente vascular cerebral, falência, infarto cardíaco ou suicídio. Há, portanto, grandes dificuldades para estabelecer o nexos causal. Em segundo lugar, as empresas têm seus próprios médicos. Tanto para esses como para o Ministério do Trabalho, o *karoshi* consiste num problema **do indivíduo** (susceptibilidade individual), revelando uma visão refratária, portanto, ao reconhecimento e concessão de qualquer indenização. Em terceiro lugar, coloca a agenda dos sindicatos, cuja prioridade é a questão salarial.

No tocante ao **perfil etário** dos indivíduos acometidos por *karoshi*, há uma maior concentração nas faixas dos quarenta e início dos cinquenta anos de idade, sendo considerável o número de casos de pessoas mortas na faixa dos trinta anos.

Quanto ao **perfil profissional e sexual**, pensava-se, inicialmente, que o *karoshi* acometia, sobretudo, os trabalhadores de turno noturno e motoristas. Atualmente, observa-se, nos casos recolhidos pela *Karoshi Hot-line*, segundo Kuroiwa & Kawahito (1990), o acometimento de todos os tipos de profissionais, com um nítido aumento dos “colarinhos brancos” em geral, envolvendo principalmente o trabalho de escritório e *management*. Há um claro predomínio dos homens, embora

esteja aumentando a incidência do *karoshi* entre empregadas mulheres em diversas áreas profissionais, principalmente nas atividades de ensino, escritório e departamentos de vendas.

### **ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E KAROSHI**

Nos relatos e estudos de casos de *karoshi*, os aspectos da organização do trabalho mais freqüentemente referidos são: as longas horas trabalho; as excessivas horas extras; as escalas irregulares de trabalho; o trabalho até altas horas da noite; o excesso de viagens a trabalho; as substituições de pessoal; as transferências para outras localidades, as transferências para empresas afiliadas e as transferências solitárias de trabalho, isto é, sem a companhia da família; além da excessiva duração e “infernal” qualidade do trajeto entre moradia e trabalho (Kuroiwa & Kawahito, 1990). Portanto, os fatores intervenientes na produção do *karoshi* não repousam apenas nas longas horas trabalhadas, conforme os autores.

A questão do trajeto (duração e qualidade), não é uma exclusividade japonesa e ocorre noutros países. Os autores chamam atenção para o progressivo agravamento da questão no Japão, dada a forte especulação imobiliária e o altíssimo custo das habitações, o que tem distanciado, cada vez mais, as moradias, o centro de cidades e os locais de trabalho. Em exemplo hipotético, os autores consideram 250 dias de trabalho/ano e trajeto médio de três horas, resultando numa média de 750 horas/ano dedicadas ao trajeto. Sem dúvida, uma importante fonte de fadiga, acrescida pelo desgaste adicional decorrente da permanência nos abarrotados trens japoneses, em que os indivíduos são empurrados por funcionários para que as portas possam se fechar.

Outra questão importante diz respeito às solitárias transferências de trabalho para outras partes do país, em que as famílias não acompanham o transferido. Uma das razões para a não inclusão da

família (e a empresa não levar em conta a transferência da família) é a intensa “guerra de exames” a que estão submetidas as crianças japonesas. Ou seja, mudar de residência, no “tempo errado”, implica, necessariamente, desvantagens para a criança na competição pela escola de sua escolha. Essas transferências solitárias estão geralmente associadas à irregularidade de hábitos alimentares, à redução das possibilidades de relaxamento e alívio do stress mental e recuperação da fadiga. Em 50 casos levantados pela *Karoshi Hot-line*, esses elementos tiveram enorme peso na ruptura da saúde dos indivíduos e seu colapso. A situação de solidão é importante, e registra-se até um caso de morte solitária de indivíduo em seu automóvel, ao retornar do trabalho, somente encontrado no dia seguinte por transeuntes.

## KAROSHI

A expressão *karoshi* é um termo médico-social para designar a morte por excesso de trabalho, por sobrecarga de trabalho. Conforme Uehata, que cunhou o termo, esse processo se desenvolve a partir de uma

... condição na qual o processo de trabalho psicologicamente mórbido/insano é levado a um ponto, que provoca rupturas nos ritmos de trabalho e na vida dos trabalhadores levando ao desenvolvimento de fadiga no corpo/organismo e a uma crônica condição de sobrecarga de trabalho acompanhada pela piora de preexistente alta de pressão sanguínea e endurecimento das artérias, resultando, finalmente, em colapso fatal. (Dr. Tetsunoyjo Uehata do National Institute of Public Health)

Sob o ponto de vista médico, a *causa mortis* de *karoshi* inclui: hemorragia subaracnoidal, hemorragia cerebral, infarto do miocárdio e insuficiência cardíaca aguda.

Segundo Uehata, as principais origens da fadiga estão analiticamente classificadas nas dimensões do **ambiente externo** e do **ambiente interno** aos indivíduos, cuja interação e interdependência é contínua. Com algumas adaptações, simplificações e sínteses, reproduzi-

mos, a seguir, as dimensões do ambiente externo e interno com base em Uehata.

### **AMBIENTE EXTERNO**

1. Trabalho físico pesado
2. Formas disruptivas de trabalho extensivo:
  - . longas horas de trabalho extra
  - . trabalho sem dias de folga
  - . trabalho até altas horas da noite
  - . outros fatores que rompem ritmos biológicos
3. Conteúdos e/ou formas de organização do trabalho estressantes:
  - . intensas responsabilidades no trabalho
  - . transferências solitárias
  - . atribuições indesejadas ou transferências
4. Elementos que tendem a acompanhar cargas excessivas de trabalho:
  - . ruptura do ritmo de sono
  - . redução do tempo livre para lazer e descanso
  - . excessivo consumo de álcool e fumo
  - . alteração dos hábitos alimentares
  - . negligência em tratamento médico
  - . rupturas e crises na vida familiar

Todos esses aspectos do ambiente externo – profundamente relacionados às formas de organização e gestão do trabalho – contribuem para o desenvolvimento da fadiga.

### **Ambiente interno**

Quando esses fatores de *stress* atuam persistentemente, ocorre reação cerebral, com estimulação do hipotálamo que, por sua vez, deflagra estimulação do sistema nervoso simpático e do sistema endócrino (sistema hipofisário), operando profundas mudanças na produ-

ção de hormônios e de substâncias vasoativas, levando a mudanças de pressão sanguínea e mudanças nos componentes do sangue (com alteração no metabolismo de gorduras, etc). Essas implicam, grosso modo, a elevação de pressão sanguínea, arteriosclerose e aumento dos elementos de coagulação do sangue, provocando súbito início de ameaça à vida por distúrbio vascular, que se manifesta de forma mais contundente nos órgãos “nobres”, isto é, naqueles central e diretamente vitais para o organismo, como o cérebro e o coração. Daí podem resultar hemorragia cerebral, infarto cerebral e falência cardíaca.

As características do *Karoshi* apontadas por Uehata envolvem aspectos curiosos tais como: (i) súbito início de ameaça à vida, por distúrbio vascular, especialmente em trabalhadores com idade intermediária e homens mais velhos; (ii) indivíduos extremamente conscienciosos e cuidadosos, cujas vidas eram tão controladas pelo trabalho, que seus hábitos diários se tornaram irregulares; (iii) são raros os casos de *karoshi* associados a grande fumante ou alcoolista; o início dos sintomas é geralmente precedido pelo aumento de responsabilidade no trabalho ou carga de trabalho; (iv) é variável o período de tempo entre o aumento da carga de trabalho e o início dos sintomas (1 ano, 6 meses, 1 mês, ou mesmo imediatamente antes dos sintomas).

Convém salientar que os estudos de casos apresentados por diversos autores (Sakuma e Ohmori; Iwaki; Oka e Yagi; Tamaki e Mabuchi; Kuroiwa e Wahito, 1990), referentes às vítimas de *karoshi* e suas histórias de vida, revelam a inexistência de problemas de saúde prévios ao *karoshi*. Ou seja, todos os indivíduos acometidos eram **previamente hígidos**.

A partir do estudo médico de 158 casos registrados em Tóquio, Uehata menciona uma carga de trabalho semanal superior a 70 horas em mais de metade dos casos, embora considere que, em 100% desses casos, havia registro de cargas excessivas de trabalho, originando stress mental e físico.

Kawaito considera que a média de mortes por colapso cerebral ou cardíaco, no Japão, equivale a 300.000/ano. Muitas não estão relacionadas ao trabalho, mas, adverte o autor, milhares de casos dizem respeito a indivíduos que estão submetidos a cargas de trabalho que contribuem para a sua exaustão, esgotamento e morte.

Morika considera, então, um universo de 60 milhões de trabalhadores no Japão, dos quais 35 milhões são homens. Desses, aproximadamente 10 milhões trabalham brutalmente 3.000 horas/ano, constituindo a população potencial sob risco de *karoshi*.

### **A VISÃO DO ESTADO JAPONÊS QUANTO AO SOBRETREBALHO**

O próprio Ministério do Trabalho constatou que, na década de 1980, o Japão era o país capitalista avançado com a maior carga de trabalho no *rank* mundial. Os registros oficiais revelam que o empregado japonês trabalha 500 horas a mais por ano ou 10 horas a mais por semana, em média, do que os empregados dos países ocidentais de referência. Noutras palavras, os japoneses trabalham o equivalente a 3 meses a mais por ano.

Desde 1986, esse *gap* tem chamado a atenção dos críticos de outros países, levando o governo japonês e o Ministério do Trabalho a adotarem slogan em prol de “reduzir horas trabalhadas”. Porém, de fato, empreendimentos importantes nesse sentido não foram concretizados. Os dados oficiais demonstram uma redução ínfima de 2.168 horas/ano em 1987 para 2.111 horas/ano em 1988. Em 1987, foram realizadas revisões nas leis trabalhistas (Japan’s Labour Standard Laws), mas o máximo alcançado foi reconhecer a “semana de 40 horas/semanais” como meta para futura consideração.

Na verdade, as estatísticas oficiais até então consideradas não refletem as reais condições às quais estão submetidos milhares de japoneses. A partir de uma outra fonte (autorizada pelo governo), cujo universo inclui as empresas com menos de 30 empregados (excluídas

da pesquisa até então referida), a média de horas trabalhadas/ano aumenta de 2.168 horas/ano para 2.295 horas/ano. Contudo, ambas as fontes têm as empresas como informantes que, via de regra, não revelam o total de horas extras realizadas no local de trabalho ou em casa (“Service overtime” e “Furoshiki overtime”).

O “*service overtime*” consiste numa estranha “instituição” no Japão, que corresponde ao mecanismo pelo qual os empregados realmente **doam** tempo extra de trabalho para a empresa, tempo não registrado e sem questionamentos quanto ao limite de horas adicionais trabalhadas. Esse mecanismo atua especialmente no mundo das finanças, escritórios e *management*, que são particularmente deficientes no registro das horas extras. Essa estranha “instituição” do capitalismo japonês começa a ser incorporada, introjetada, aceita e naturalizada no trabalho ocidental, acima e abaixo da Linha do Equador.

Ademais, há o “*Furoshiki overtime*”. Corresponde ao trabalho que o empregado leva para casa, cuja execução não é computada como tempo de trabalho (mecanismo que se verifica no ocidente, conforme *Déjours*). Portanto, há um significativo montante de horas extras trabalhadas no Japão, que não são incluídas nas estatísticas governamentais. A sua inclusão levaria, provavelmente, a aumentar a diferença entre a carga horária de trabalho no Japão e a dos países centrais, que ainda têm uma regulamentação mais nítida do mercado de trabalho do que os países fordistas periféricos, marcados, desde sempre, por um mercado de trabalho tímida e limitadamente regulamentado.

Considerando outra fonte, a pesquisa do *Statistics Bureau of Management and Coordination Agency* denominada “*Labour Force Survey*” – *survey* realizado sob autorização governamental – a situação é bem mais problemática. Tendo como informante o chefe da família (questionário respondido individualmente pelo trabalhador), a pesquisa revela que, em 1987, a média de horas trabalhadas por ano no Japão era de 2.400 horas. A carga horária é mais degradante para os homens, que apresentam uma média de 2.600 horas de trabalho por ano (em

torno de 400 horas a mais do que os dados do Ministério do Trabalho), não tendo tempo para participar da vida familiar, social e trabalho doméstico, sedimentando a rigorosa divisão sexual do trabalho e a discriminação sexual no Japão.

O autor ressalta que essa carga de trabalho é um valor médio, afirmando que muitos “soldados das empresas” japonesas trabalham continuamente 365 dias por ano, saindo às 7:00 da manhã para o trabalho e deixando o mesmo às 21:00 horas. Morioka calcula uma carga de 3.000 horas de trabalho/ano nas grandes empresas. Dessas, considerando os acordos de trabalho em geral, 2.000 horas correspondem ao trabalho regular e 1.000 horas ao trabalho em horas extras. Nos diversos casos de *karoshi* estudados e descritos por Sakuma e Ohmori (1999), Iwaki (1990), Oka e IagiI (1990), Tamaki e Mabuchi (1990), Kurowa e Kawahito (1990), essa era a situação **real** de trabalho.

### **A RIGIDEZ SOCIAL E POLÍTICA DA GESTÃO JAPONESA, OU POR QUE OS INDIVÍDUOS SE DEIXAM ANIQUILAR E TRABALHAM ATÉ A MORTE?**

Os trabalhadores assalariados japoneses, no “próspero Japão” de hoje, não têm, na verdade, uma vida mais degradante do que os escravos de antigamente?

*Eles são comprados por dinheiro.*

*Seu preço é medido em horas de trabalho.*

*Eles não têm poder para desafiar seus superiores.*

...

*E esses escravos de empresas de hoje não usufruem os prazeres mais simples que trabalhadores forçados de épocas passadas gozavam: o direito de sentar-se à mesa com seus familiares para jantar. (Toshitsugu Yagi, morto por *karoshi* aos 43 anos, em 1987).*

Como acertadamente afirma Morika, embora a personalidade individual exerça um papel na síndrome do excesso de trabalho, as principais razões podem ser encontradas na forma de organização e gestão das empresas japonesas.

Em primeiro lugar, na gestão japonesa, a contribuição por meio de longas horas de trabalho é um pré-requisito para a progressão na empresa. Em segundo lugar, são avaliados negativamente: (i) os empregados que não “dão” trabalho adicional, isto é, horas extras e (i-i) os empregados que sempre gozam suas férias remuneradas previstas em lei. Se tais comportamentos “negativos” por parte do empregado persistirem, ocorre o retardo na progressão funcional, resultando em diferença crescente entre o seu salário e o dos colegas, ou mesmo a demissão. Ilustrativo da rigidez e autoritarismo desses mecanismos subjacentes à gestão japonesa é o caso do Sr. Tanaka, empregado da Hitachi na planta de Tóquio, demitido em 1967 por ação disciplinar. A ação disciplinar foi aplicada porque o Sr. Tanaka não renunciou ao seu direito de recusar as ordens para realizar horas extras. Movida a ação na justiça, a primeira instância foi favorável ao Sr. Tanaka, situação revertida depois pela Alta Corte, tendo o Sr. Tanaka apelado à Suprema Corte do Japão, aguardando decisão à época.

No tocante ao tempo livre, vale ressaltar a escassez de licenças, folgas e gozo de férias no modelo japonês de gestão. A representação social relativa às férias é de identificá-las com o absenteísmo. Assim, a tendência esboçada na década de 1980 é de redução do número de dias de férias gozados, chegando a uma média de 7,5 dias de férias em 1986. Como vimos, essa é uma das premissas da política de contratação no sistema japonês, que termina por infundir o **medo** nas relações de trabalho, conduzindo ao não exercício dos direitos. O medo dos empregados de exercerem o seu direito às férias para descanso e lazer tem os seguintes motivos: (i) acúmulo de trabalho ao retornar; (i-i) sobrecarga para o colega que permanece trabalhando; (iii) percepção de que os dias ausentes constituem desvantagens quanto à determinação de bônus (que constitui importante componente do salário), de subsídios especiais, de aumentos salariais, de promoção; (iv) férias e folgas remuneradas são lidas socialmente como absenteísmo.

A partir do medo infundido pela gestão, algumas condutas se consolidam socialmente: (i) evitar gozar dias regulamentares de férias; (ii) quando as férias são absolutamente necessárias, busca-se efetivá-las em dias regulamentares de não trabalho; (iii) conseqüentemente, os feriados não são usados para lazer e descanso, mas para resolver questões pessoais, de família, de saúde, eventos escolares, estudo individual e outras tarefas.

Ademais, alguns outros fatores são levantados, como o encorajamento do trabalho extra no Japão. Diferentemente dos países ocidentais, ao findar o trabalho, o indivíduo tem poucas opções de lazer esportivo financeiramente acessíveis e próximas aos locais de moradia. As alternativas existentes são muito caras, acessíveis aos membros de clubes... Por outro lado, os longos trajetos reduzem sobremaneira o tempo livre. Outros fatores estão relacionados às moradias que, no Japão, são extremamente pequenas, sendo raro se dispor de um quarto privativo que favoreça o relax depois do dia de trabalho. As tentativas de mudar de padrão de moradia, deixando as “tocas de coelhos” para moradias mais espaçosas, via de regra muito caras, pressionam os orçamentos, forçando a realização de horas extras como mecanismo de aumentar o salário.

Vale observar que a propensão à sobrecarga de trabalho não está limitada aos adultos no Japão. Começa nos primeiros anos de escola. O ano escolar japonês, de 240 dias em média, dura entre 40 e 60 dias mais que o das crianças ocidentais dos países centrais. Ademais, é comum o expediente das horas de estudo extra após a escola, concernentes a curso preparatório para exames (Juku). As crianças aprendem, desde cedo, a trabalhar nos feriados (“Sunday Juku”), sendo, desde cedo, socializadas e condicionadas para a sobrecarga de trabalho.

## A INDIFERENÇA DO GOVERNO JAPONÊS E DAS EMPRESAS QUANTO AO KAROSHI

Muitas empresas se recusam a reconhecer o problema da sobrecarga de trabalho como causa de morte e não dão especial indenização ou assistência aos sobreviventes.

No tocante à questão legal, o sistema de seguridade e indenização, teoricamente, tem espaço para o reconhecimento e concessão de benefícios às famílias de trabalhadores mortos por colapso cerebral ou cardíaco, decorrente de excesso de trabalho. Contudo, o Ministério do Trabalho raramente considera tais solicitações. Assim, foram reconhecidos legalmente entre 1987 a 1989, apenas 21 casos, 29 e 30 casos de *karoshi*, respectivamente, com indenizações autorizadas. Convém assinalar que nenhum dos casos reconhecidos foi oriundo de Tóquio.

O Ministério do Trabalho reconhece a **sobrecarga de trabalho** como **causa** de morte **apenas** nos casos em que:

- a vítima tenha trabalhado continuamente 24 horas antes da morte
- a vítima tenha trabalhado ao menos 16 horas/dia por 7 dias consecutivos até a morte

Em conseqüência, mesmo que uma pessoa tenha trabalhado 3.000 horas/ano, se, no período anterior à morte, os critérios acima não forem constatados, a morte por sobrecarga **não** é reconhecida, e a indenização não pode ser autorizada.

Ademais, o Ministério do Trabalho sustenta que um período adicional de 3 ou 4 horas de trabalho diariamente não pode ser classificado como sobrecarga de trabalho.

Embora o Ministério do Trabalho tenha realizado campanha para a redução das horas anuais para o padrão de 1.800 horas até o ano de 1992, é óbvio que, diante do quadro até aqui exposto, as empresas japonesas estejam absolutamente à vontade para manter uma postura de indiferença com relação ao *karoshi*.

## CIDADÃOS SE MOBILIZAM EM DEFESA DA VIDA

É importante ressaltar que o *karoshi* tem sido problematizado graças, em grande parte, ao início dos protestos das famílias das vítimas na década de 1980. Em 22 de novembro de 1988, as famílias vítimas de *karoshi* se reuniram em assembléia pela primeira vez em Tóquio.

Em março de 1989, um grupo pioneiro autodenominado “Famílias das vítimas do *Karoshi*” foi formado. Em maio de 1990, foi criada mais uma organização semelhante, com o objetivo de realizar campanhas ativas, visando à prevenção futura dos casos de *karoshi* e assistência às famílias vítimas.

Por fim, vale salientar a importância dos movimentos sociais para trazerem à luz os problemas do mundo real do trabalho, em defesa da vida. A visibilidade social de tais problemas, sua análise crítica e compreensão, assim como a busca de alternativas para a superação estão estreitamente associadas, nas sociedades contemporâneas, à universidade e ao exercício de sua autonomia. A problemática do *karoshi*, no Japão, revela uma importante articulação entre movimento social e conhecimento científico, que pode conferir visibilidade, fundamentação e legitimação a uma questão emergente e contrária ao saber até então vigente e dominante em tal sociedade. A universidade – como espaço com liberdade de pensamento multi, inter e transdisciplinar, com autonomia de análise crítica e de reflexão – precisa e deve aprofundar o conhecimento de tais problemas, produzindo informação e formação que facilitem a construção e a trajetória de agentes sociais em busca de formas sociais de trabalho e de vida dignas, éticas e equânimes, no sentido de superar aquelas até então vivenciadas, marcadas por forte dominação, alta coerção e problemas de saúde que, ao invés de inexoráveis, são evitáveis.

(Recebido para publicação em julho de 2002)

(Aceito em agosto/2002)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.
- DÉJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1987.
- DÉJOURS, Christophe. **Entrevista concedida a Caros Amigos**, [s.l.], n.16, maio, 1999.
- DRUCK, M. da Graça. **Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia**. São Paulo/Salvador: Boitempo-Edufba, 1999.
- GORENDER, Jacó. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**, São Paulo, IEA/USP, v. 11, n. 29, 1997.
- GORZ, André. **Adeus ao proletariado – para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Ed. Forense-Universitária, 1987.
- HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “Modelo” Japonês**: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993.
- IWAKI, Yutaka. The service industry. In: National Defense Counsel for Victims of Karoshi. **Karoshi: when the “Corporate Warrior” Dies**. Tokyo: Ed. Mado-Sha, 1990.
- KAWAHITO, Hiroshi. Karoshi and Its Background. In: National Defense Counsel for Victims of Karoshi. **Karoshi: when the “Corporate Warrior” Dies**. Tokyo: Ed. Mado-Sha, 1990.
- KUROIWA, Yoko; KAWAHITO, Hiroshi. A female employee of a major bank. In: National Defense Counsel for Victims of Karoshi. **Karoshi: when the “Corporate Warrior” Dies**. Tokyo: Ed. Mado-Sha, 1990.
- MORIOKA, Koji. The life style of japanese workers. In: National Defense Counsel for Victims of Karoshi. **Karoshi: when the “Corporate Warrior” Dies**. Tokyo: Ed. Mado-Sha, 1990.
- MYIANO, Shinsuke. The labour unions. In: National Defense Counsel for Victims of Karoshi. **Karoshi: when the “Corporate Warrior” Dies**. Tokyo: Ed. Mado-Sha, 1990.
- OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade**: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.
- OKA, Sinichi; YAGI, Mitsue. An advertising agency. In: National Defense Counsel for Victims of Karoshi. **Karoshi: when the “Corporate Warrior” Dies**. Tokyo: Ed. Mado-Sha, 1990.
- SAKUMA, Shinji; OHMORI, Hideaki. The auto industry. In: National Defense Counsel for Victims of Karoshi. **Karoshi: when the “Corporate Warrior” Dies**. Tokyo: Ed. Mado-Sha, 1990.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ/Cortez Ed., 1994.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, René (Org.) **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Atheneu, 1995. p. 287-310.

TAMAKI, Kazunari; MABUCHI, Ikuko. A foreign worker succumbs to karoshi. In: National Defense Counsel for Victims of Karoshi. **Karoshi**: when the “Corporate Warrior” Dies. Tokyo: Ed. Mado-Sha, 1990.

TOURAINÉ, A. **Crítica da modernidade**. 2.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

UEHATA, Tetsunojo. A medical study of karoshi. In: National Defense Counsel for Victims of Karoshi. **Karoshi**: when the “Corporate Warrior” Dies. Tokyo: Ed. Mado-Sha, 1990.