

IJIME – O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DO DEKASSEGUI

Sérgio Toshio KOGA¹
Sérgio Tibiriçá AMARAL²

RESUMO: Nas vésperas da comemoração do centenário da imigração japonesa no Brasil, o que verificamos é um movimento contrário ao ocorrido há quase um século. É o “fenômeno *dekassegui*”, consistente na imigração em massa de *nikkeis* que partiram para o Japão na expectativa de fazer fortuna. No início, os *dekasseguis* eram contratados para trabalhar nas grandes empresas automotivas, mas hoje atuam nos mais diversos ramos da economia. No entanto, os brasileiros encontram sérias dificuldades de adaptação, principalmente devido à cultura oriental, muito distinta da brasileira. Um dos aspectos da cultura japonesa se observa na importância exacerbada conferida à imagem do indivíduo. Há uma preocupação muito grande em relação ao que os outros pensam a seu respeito. A este sentimento se atribui a expressão “*tatema*”. Em defesa deste sentimento, o japonês procura efetuar suas tarefas com perfeição, e quando falha sua honra e moral são prejudicadas. No Japão, existe um mecanismo que há centenas de anos é utilizado para garantir os valores daquela sociedade: o *ijime* (assédio moral), que significa maltratar, judiar. Caso o indivíduo não realize a tarefa com perfeição, é castigado através do *ijime*. O *ijime* é aplicado no ambiente de trabalho japonês, e atinge também os *dekasseguis*. Trata-se de ato ilícito, que fere além de outros direitos, a dignidade da pessoa humana. É preciso que o Estado japonês crie mecanismos para combater a prática do *ijime*, conscientizando a população sobre sua ilicitude.

Palavras-chave: *Ijime*. *Dekassegui*. Assédio. Moral. Trabalho.

1 Discente do Curso de Direito das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente – e-mail: namabiru@unitoledo.br.

2 Mestre em Direito Constitucional na ITE – Instituição Toledo de Ensino (Bauru) e Coordenador do Curso de Direito da FDPP/FIAET – Faculdade de Direito de Presidente Prudente das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente – e-mail: sergio@unitoledo.br.

1 INTRODUÇÃO

A chegada em Santos do navio *Kasato Maru*, que desembarcou 165 famílias japonesas no dia 18 de junho de 1908, é considerada o marco inicial da imigração japonesa no Brasil. Naquela época, os japoneses tinham a intenção de trabalhar no Brasil por um período de 3 a 5 anos, juntar dinheiro e retornar ao Japão.

No entanto, passaram-se os anos e os japoneses foram se fixando no País. Vieram os filhos, netos, bisnetos e hoje, a comunidade japonesa do Brasil é a maior existente fora daquele país³, com cerca de 1,5 milhão de *nikkeis*⁴, sendo que sua concentração maior ocorre nos estados de São Paulo e do Paraná.

Nas vésperas da comemoração do centenário do *Imin*⁵, o que verificamos é um fenômeno contrário ao ocorrido há quase um século. Em meados dos anos 80, alguns japoneses decidiram ir trabalhar no Japão. Em junho de 1990, o Governo Japonês modificou a lei que controla a imigração, autorizando a entrada de descendentes de japoneses até a terceira geração (*sansei*⁶).

Atualmente existem cerca de 300 mil *nikkeis* vivendo no país do sol nascente, sendo a terceira maior comunidade brasileira existente no exterior, que envia cerca de 4 bilhões de reais por ano ao Brasil⁷.

2 O FENÔMENO DEKASSEGUI

2.1 Conceito

A expressão *dekasegui* (出稼ぎ) é formada pela união da palavra

3 Dados fornecidos pela Embaixada do Japão. Disponível em: <<http://www.br.emb-japan.go.jp/bilaterais.htm>>

4 日系 – Palavra utilizada para denominar os japoneses que vivem fora do Japão e seus descendentes.

5 Expressão que denomina a imigração japonesa no Brasil.

6 三世 – Palavra japonesa que indica a terceira geração nikkei.

7 Dados fornecidos pelo Ministério da Justiça Japonês. Disponível em: <<http://www.moj.go.jp/>>

*deru*⁸ (出る) que significa sair, com o vocábulo *kasegu*⁹ (稼ぐ) que significa ganhar dinheiro. O termo é utilizado para designar aquelas pessoas que vivem em pequenas províncias, geralmente no extremo sul ou no norte do Japão, que deixam sua terra natal para trabalhar temporariamente nos grandes centros industriais como Tóquio ou Osaka, retornando após o decurso de certo período de tempo.

O fenômeno *dekasegui* é a expressão utilizada para denominar o movimento que se iniciou em meados dos anos 80, referente à imigração em massa de brasileiros que partiram para o Japão, fascinados pelas ofertas de altos salários, na expectativa de fazer fortuna em pouco tempo e depois retornar ao Brasil.

Naquela época, as empresas japonesas estavam em expansão e necessitavam de mão de obra. Como havia afinidade dos *nikkeis* com a cultura japonesa, os grandes empresários japoneses pressionaram o governo a alterar a lei de imigração, e enviaram representantes para o Brasil à procura de pessoas interessadas em trabalhar no Japão.

No ano de 1989, tramitava pelo parlamento japonês, um projeto de lei que visava modificar a lei de imigração, autorizando a entrada de *nikkeis* até a terceira geração. Houve forte oposição, principalmente porque parte da população se preocupava com a manutenção da homogeneidade cultural e racial japonesa¹⁰.

Em junho de 1990 o projeto de lei foi aprovado e a lei de imigração modificada. Desde então, a comunidade *dekasegui* vem crescendo a cada ano que passa.

2.2 O *Dekassegui* na Atualidade

No início do movimento, os *dekasseguis* se concentravam em apenas algumas províncias, como *Hiroshima*, *Aichi*, *Shizuoka* e *Chiba* (Tóquio). As comunidades eram desorganizadas e praticamente não havia comunicação entre elas.

8 HINATA, 1992, p. 59.

9 HINATA, 1992, p. 193.

10 SASAKI, 1998, p. 43.

Alguns anos depois começaram a surgir as primeiras lojas de produtos brasileiros, que basicamente comercializavam produtos alimentícios enlatados. Em 15 de setembro de 1991 surgiu o primeiro jornal escrito em português, chamado “*International Press*”, que ajudou a diminuir a distância entre as comunidades brasileiras.

Com o passar do tempo, as comunidades brasileiras foram crescendo e se organizando. Hoje em dia, existem lojas que comercializam os mais variados produtos brasileiros especialmente para atender a comunidade *nikkei*, há prestação de serviços nas mais diversas áreas com atendimento em português, *Shoppings centers*, restaurantes e churrascarias.

Nos centros industriais, onde a concentração de brasileiros é relativamente grande, existem igrejas das mais variadas religiões, creches com atendimento em português, e até escolas brasileiras reconhecidas pelo Ministério da Educação e Cultura do Brasil.

A fixação da comunidade brasileira está ocorrendo de forma tão consistente, a ponto de se estimar que muitos *dekasseguis* não retornarão mais ao Brasil, inclusive, alguns já estão construindo ou comprando casas por lá, deixando de lado o sonho de retornar para o Brasil.

3 DO TRABALHO NO JAPÃO

No início, os *dekasseguis* que partiam para o Japão, eram contratados para trabalhar como operários em grandes indústrias automotivas, como a Toyota, Honda e Mitsubishi. Com o passar dos anos, empresas de outros setores como os de eletrônicos e as da construção civil, verificaram a possibilidade de adaptação de estrangeiros. Também abriram as portas para os *nikkeis*.

Entretanto, a adaptação dos *dekasseguis* não foi fácil, pois, num país diferente, com hábitos e costumes diversos dos nossos, os conflitos eram inevitáveis.

No ambiente de trabalho, a maior barreira para os brasileiros foi e

continua sendo o idioma. Para minimizar este problema, dentre outras medidas, muitas empresas contam com intérpretes, organizam setores de trabalho exclusivamente para brasileiros, criam manuais e instalam placas de sinalização em português e algumas até disponibilizam cursos de japonês básico.

Em seguida, vem a produtividade. Nas indústrias japonesas, a produtividade é muito alta, os operários japoneses laboram num ritmo frenético e a cobrança por parte dos encarregados das empresas é muito grande.

Em algumas empresas, brasileiros chegam a cumprir até 16 horas de jornada de trabalho, em outras laboram de oito a dez horas com apenas um descanso de trinta minutos destinados para suas refeições, não podendo se ausentar do local de trabalho em hipótese alguma, nem mesmo para ir ao banheiro.

Nestas empresas, as horas-extras são praticamente obrigatórias pois, caso o funcionário não cumpra a carga horária determinada, acaba sendo demitido.

Para cumprir a produção dentro da jornada de trabalho de oito horas, algumas empresas obrigam os *dekasseguis* a laborarem no limite de suas forças, impondo cota de produção impossível de se alcançar, inclusive ameaçando os funcionários, principalmente os recém chegados no país, de demissão e possível inclusão em “lista negra das empresas”.

Outro problema encontrado pelos brasileiros se refere ao ambiente de trabalho, que em muitos casos são perigosos e insalubres, ocorre a falta de equipamentos de segurança apropriados e ausência de informação, sendo que em algumas empresas as placas de sinalização de perigo são escritas apenas em japonês e não há cursos de segurança em português.

Como a compreensão do idioma japonês é fator importante para o crescimento do trabalhador, sendo às vezes requisito para sua admissão em determinadas empresas, muitos brasileiros passaram a estudar o idioma, com a expectativa de conseguir salários melhores, de trabalhar em ambientes mais favoráveis ou ambas as coisas.

Muitos passaram a freqüentar cursos de japonês, disponíveis na maioria das cidades com grande concentração de *nikkeis*, desde a conversação

básica até a mais avançada, inclusive com cursos de escrita japonesa em *kanji*¹¹.

Assim, os brasileiros que vivem atualmente no Japão conquistaram grande espaço no mercado de trabalho, não mais atuando apenas como operários de indústrias, mas em diversos setores da economia, no comércio, prestação de serviços, agricultura entre outros.

4 O IJIME (ASSÉDIO MORAL)

4.1 Conceito

A palavra *ijime*¹² traduzida para o português significa maltratar, judiar. No Japão, o termo é também utilizado para reconhecer a conduta denominada no Brasil por assédio moral.

Ijime, *bullying*, assédio moral é a exposição da pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, ao ridículo, passando a inferiorizá-la, desacreditá-la, hostilizá-la, isolando-a do resto do grupo social em que vive, lhe retirando a auto-estima, que acarretará no comprometimento da sua identidade e das suas relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à sua saúde física e mental, sem contar que se trata de lesão à sua dignidade.

No ambiente de trabalho, é considerado assédio moral

[...] a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego¹³.

11 漢字 – Ideograma de origem chinesa adaptado para a escrita japonesa.

12 HINATA, 1992, p. 146. (いじめ)

13 BARRETO, 2004, p. 4/5.

O assédio moral possui natureza jurídica de *Ato Ilícito*, podendo ocorrer dentro das esferas civis, trabalhistas ou penais. Tratar-se-á do primeiro caso se ocorrer entre pessoas comuns ou dentro do ambiente familiar, por exemplo. No segundo caso, se configurará se ocorrer no ambiente do trabalho. Será ato ilícito penal se, por sua gravidade, caracterizar algum tipo de infração penal, como no caso do constrangimento ilegal ou da injúria, por exemplo.

Segundo Edvan Epaminondas de Souza Júnior¹⁴, o assédio moral pode ser classificado como: vertical descendente (assimétrico) que ocorre quando a violência é determinada por superior hierárquico dirigida contra seu(s) subordinado(s). Pode ser horizontal (simétrico) que é o assédio desenvolvido pelos próprios companheiros de trabalho, de mesmo grau hierárquico que o da vítima. Por fim, o assédio moral vertical ascendente, mais difícil de ocorrer, que consiste na prática da violência que parte do subordinado contra o superior hierárquico, podendo ocorrer na forma de “boicote” contra superior hierárquico indesejado, arrogante.

4.2 O *Ijime* no Japão

O povo japonês confere importância exacerbada à imagem, às aparências, ao que o outro pensa a seu respeito. A este sentimento se atribui a expressão “*tatema*”¹⁵, que reflete os valores rígidos que fazem com que o japonês realize suas tarefas com perfeição, caso contrário irá carregar consigo a vergonha do fracasso, o que não é admitido por eles.

Esta preocupação com o *tatema* inicia-se desde cedo, no seio da família. A expectativa dos pais em relação ao desenvolvimento dos filhos é muito grande. Se as crianças não correspondem ao aprendizado de acordo com o esperado pelos pais, são ridicularizadas, castigadas e até mesmo violentadas fisicamente.

O mesmo ocorre nas escolas, onde o regime disciplinar é extremamente rígido. Os maus tratos geralmente ocorrem por parte dos professores

14 SOUZA JÚNIOR, 2004, p. 52/53.

15 たてまえ – Expressão que significa aparência.

e funcionários, e também podem partir dos próprios colegas de classe, que isolam e ridicularizam os mais tímidos ou fracos.

Recentemente uma criança de 5 anos suicidou-se após sofrer maus tratos em casa e na escola. Ela chegou a escrever um bilhete relatando seu sofrimento e esboçando uma espécie de declaração de última vontade, em que dizia com quem deveria ficar cada um de seus brinquedos. O fato comoveu todo o país¹⁶.

O Japão é o país com a maior taxa de suicídios do mundo. Em 2005 foram mais de 35 mil casos (dados fornecidos pelo Ministério da Saúde Japonês), dentre os quais 608 praticados por menores de 20 anos por conta do *ijime*¹⁷.

A maioria dos casos de suicídios envolve pessoas de meia idade ou mais velhas, que possuíam problemas de saúde ou econômicos. Mas de acordo com especialistas, a sensação de desprezo e fracasso, a honra ferida e a vergonha da derrota são os principais motivos alegados pelos familiares das vítimas.

Convém salientar que o *ijime* faz parte da cultura japonesa, que inicialmente era utilizado como forma de garantir os valores daquela sociedade. Para eles, a pressão psicológica tornaria o indivíduo mais forte, afastando o risco do fracasso. No entanto, atualmente este mecanismo vem apresentando resultados negativos, como o rompimento familiar, depressão e em casos extremos, o suicídio.

4.3 O *Ijime* no Ambiente de Trabalho do Dekassegui

A questão da hierarquia e da subordinação são muito fortes e presentes na cultura japonesa. Expressões como “*sempai*”¹⁸ e “*koochai*”¹⁹ são largamente utilizadas, e o respeito atribuído pelo segundo em relação ao primeiro é enorme.

No ambiente de trabalho, esta relação chega aos extremos. O “*sempai*” torna-se senhor absoluto enquanto o “*koochai*” se comporta como se fosse um

16 International Press. Edição 793. Japão, 02 de dezembro de 2006. p. A6.

17 International Press. Edição 794. Japão, 09 de dezembro de 2006. p. A7.

18 先輩 – Expressão que significa veterano. Op. Cit. p. 384.

19 後輩 – Expressão que significa novato, principiante. Op. Cit. p. 229.

escravo daquele. O pior de tudo é que esta situação é observada com naturalidade por todas as pessoas da empresa, inclusive pelos próprios envolvidos na situação²⁰. É um regime militar!

Assim, é comum ao *dekassegui*, presenciar situações em que o aprendiz pede desculpas por várias vezes, mesmo quando não fez nada ou em casos que não teve culpa pelo acontecimento. Em geral, o novato não fala nada, apenas escuta, é obrigado a utilizar uniforme diferente, ou algum tipo de sinal que o identifique como tal. São privados de participar das reuniões e muitas vezes tratados como imbecis.

É comum ocorrer casos em que os veteranos atribuem alguma tarefa aos novatos, sem lhes explicarem como concluí-la. Após algum tempo retornam, e como o trabalho não foi realizado, os humilham. Também ocorre de ser atribuído ao novato, atividade sem sentido, como ficar picotando folhas de papel em branco durante todo o dia, fazer a contagem de caixas cheias de pregos ou parafusos um a um, entre outras.

Ações que são muito comuns e que atingem os *dekasseguis* verificam-se na obrigatoriedade de cumprir cota de produção sob ameaça de demissão, com pressão constante, durante todo o dia, chegando a ponto de alguns funcionários deixarem de descansar e continuarem a trabalhar, mesmo durante o período de intervalo de descanso intrajornada.

Também é comum ocorrer agressões verbais, obrigatoriedade em cumprir número excessivo de horas-extras, o impedimento ao empregado de utilizar os sanitários durante o período de trabalho, entre outros.

Segundo dados da Associação de Direitos Trabalhistas (*Nihon Roodoo Bengodan*), os problemas envolvendo maus-tratos no trabalho chegam a representar 20% do total das denúncias, incluindo-se desde ofensas verbais até as agressões físicas²¹.

20 Relato com base na memória do autor, que esteve no Japão. Trabalhou em várias empresas no período de 04 de abril de 1991 até 28 de fevereiro de 1999, de 18 de julho de 2002 até 21 de março de 2004, e de 05 de dezembro de 2005 até 19 de fevereiro de 2007.

21 International Press. Edição 794. Japão, 09 de dezembro de 2006. p. A7.

4.4 Condutas Consideradas como Assédio Moral no Trabalho no Brasil

O assédio moral não possui forma específica para sua ocorrência, bastando para configurá-lo a existência da exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

São exemplos de condutas que configuram o assédio moral:

1) Nas empresas:

- a) Começar sempre as reuniões amedrontando quanto ao desemprego ou ameaça de demissão;
- b) Subir na mesa e chamar a todos os funcionários de incompetentes;
- c) Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, no sentido de desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas ou contraditórias;
- d) Sobrecarregar o funcionário de trabalho ou negar-lhe informações para que possa realizá-lo;
- e) Desmoralizar publicamente, afirmando que o trabalho está errado ou é desnecessário;
- f) Ignorar a presença do trabalhador;
- g) Exigir que faça horários fora da jornada ou trocá-lo de turno sem aviso prévio;
- h) Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador;
- i) Hostilizar, ofender ou agredir o empregado, sob ameaça de qualquer natureza;
- j) Divulgar boatos sobre sua moral.

2) Nos ambulatórios das empresas e INSS:

- a) Sofrer constrangimento público e ser considerado mentiroso;
- b) Ser impedido de questionar a posição de autoridade no assunto;
- c) O menosprezo pelo sofrimento dos outros;
- d) Ridicularizar o doente e a doença;
- e) Ser empurrado de um local para outro sem ter recebido diagnóstico ou tratamento adequado;
- f) Ter laudo médico recusado ou ridicularizado;
- g) Recusar afastar doente ou dar alta ao que se encontra afastado, encaminhando-o para a linha de produção;
- h) Não orientar devidamente o funcionário quanto aos riscos existentes no setor ou local de trabalho;
- i) Aconselhar o doente a pedir demissão;

4.5 Órgãos e Entidades de Defesa dos Direitos Trabalhistas no Japão

O órgão responsável pela fiscalização sobre eventuais desrespeitos à direitos trabalhistas no Japão é o Ministério do Trabalho Japonês. Como no Brasil, lá existem órgãos semelhantes às Delegacias Regionais do Trabalho, que podem receber queixas sobre descumprimento dos direitos garantidos ao trabalhador pela lei, autuar as empresas e abrir processos administrativos no sentido de solucionar o problema²².

Como no Brasil, no Japão também existem os sindicatos trabalhistas, que são muito influentes. A maioria dos problemas relacionados com o trabalho são solucionados com negociações entre as empresas e os sindicatos. Geralmente, as reivindicações feitas por estes são aceitas por aqueles.

Também existem associações que tratam da defesa de direitos humanos e dos direitos trabalhistas, que se encontram espalhadas por todo o país,

22 Informação extraída de entrevista feita com Marcelo da Veiga Pessoa Bacallá, Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Disponível em: <<http://www.trt6.gov.br/informativo/1998/jornaljunho/japao.htm>>

atendendo inclusive, os trabalhadores estrangeiros.

No entanto, na maioria das vezes o atendimento é feito em japonês, raras vezes em inglês ou espanhol, o que dificulta muito o acesso aos brasileiros, que às vezes, até entram em contato com tais entidades, mas pela dificuldade em se expressar, acabam desistindo.

5 CONCLUSÃO

O *ijime* faz parte da cultura japonesa, inclusive, é utilizado como mecanismo de defesa e manutenção dos valores daquela sociedade. Porém, nos últimos anos a sua ocorrência vem trazendo graves conseqüências, como a ruptura da instituição da família japonesa, a depressão e os inúmeros casos de suicídio que ocorrem no país.

Não apenas os japoneses, mas também os *dekasseguis* têm sido vítimas do *ijime*, que é comum nas escolas e nos ambientes de trabalho. Há sério risco de que os *nikkeis* sejam influenciados por esta cultura, e venham a praticar o *ijime* dentro de casa, contra seus próprios filhos.

É necessário que o Estado japonês crie mecanismos para combater a prática do *ijime*, levando ao conhecimento da população japonesa e da comunidade de kassegui que seu exercício se trata de ato ilícito, e que deve ser repellido. O indivíduo que for vítima ou presenciar sua ocorrência, não pode se omitir, devendo recorrer a algum órgão ou entidade de defesa de direitos efetuando a denúncia.

Ijime ou assédio moral, é conduta que fere a dignidade da pessoa humana, e a sua ocorrência não pode ser admitida na sociedade contemporânea.

6 BIBLIOGRAFIA

BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: suas ocorrências e conseqüências. 3 ed. Ceará: Gráfica e Editora Grif Color, 2004.

HINATA, Noemia. **Dicionário japonês – português romanizado**. Tóquio: Kashiwashobo, 1992.

INTERNATIONAL PRESS. Edição 793. Japão, 02 de dezembro de 2006.

INTERNATIONAL PRESS. Edição 794. Japão, 09 de dezembro de 2006.

INTERNATIONAL PRESS. Tóquio, 2007. Disponível em: <<http://www.ipcdigital.com/>>. Acesso em 01 e 02 de agosto de 2007.

JAPÃO. Ministério da Justiça. Tóquio, 2007. Disponível em: <<http://www.moj.go.jp/>>

PORTAL DEKASSEGUI. Curitiba, 2007. Disponível em: <<http://www.portaldekassegui.com/>>. Acesso em 30 de julho de 2007.

REVISTA ALTERNATIVA. Edição 87. Japão: Nippaku, 29 de outubro de 2004.

REVISTA ALTERNATIVA. Edição 89. Japão: Nippaku, 26 de novembro de 2004.

REVISTA ALTERNATIVA. Edição 141. Japão: Nippaku, 08 de dezembro de 2006.

SÃO PAULO SHIMBUN. São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.spshimbun.com.br/>>. Acesso em 30 de julho de 2007.

SASAKI, Elisa Massae. **O jogo da diferença**: A experiência identitária no movimento *dekassegui*, Dissertação de Mestrado, IFCH/ UNICAMP, Campinas-SP, 1998.

SOUZA JÚNIOR, Edvan Epaminondas de. **O assédio moral como violação dos direitos humanos**, Trabalho de Conclusão de Curso/ Monografia, FDPP/FIAET, Presidente Prudente-SP, 2004.

TUDO BEM. Tóquio, 2007. Disponível em: <<http://www.tudobem.co.jp/>>. Acesso em 01 de agosto de 2007.