

## ***GWAROSA*: AS DECORRÊNCIAS DA EXTENUANTE JORNADA DE TRABALHO NA COREIA DO SUL**

Laura Beatriz Gomes de Andrade<sup>1</sup>

Marcelo Maurício da Silva<sup>2</sup>

### **RESUMO**

A sociedade contemporânea pode ser definida como uma sociedade do cansaço, assim como caracteriza o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han, e isso fica evidente com as transformações no mundo do trabalho e os seus respectivos efeitos na vida dos trabalhadores. Partindo deste pressuposto, este artigo realiza uma análise comparativa entre as legislações trabalhistas do Brasil e da Coreia do Sul, com base nas diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando compreender como os contextos socioeconômicos e culturais influenciam a aplicação das normas de proteção ao trabalhador. O contexto trabalhista da Coreia do Sul é adotado como objeto de estudo pela dualidade de uma sociedade que é exemplo mundial de desenvolvimento econômico, tecnológico e educacional, mas que lida com as consequências do trabalho excessivo, fenômeno conhecido como *gwarosa*, e os desafios da possibilidade de efetiva redução das jornadas de trabalho. A pesquisa também aborda os reflexos globais da pandemia de Covid-19, que ampliou o debate sobre o trabalho remoto, informalidade e novas modalidades de ocupação. A metodologia adotada envolve uma pesquisa interdisciplinar, que se baseia em análise documental legislativa, revisão bibliográfica e análise de casos concretos. Com base no estudo legislativo e social, o artigo conclui que ambos os países enfrentam desafios significativos para alinhar suas práticas trabalhistas aos padrões internacionais recomendados, destacando a necessidade de reformas estruturais que priorizem a dignidade, a saúde e a segurança do trabalhador em um mercado de trabalho em constante transformação.

---

<sup>1</sup> Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN) e jornalista formada pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: laurabgandrade@gmail.com

<sup>2</sup> Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

**Palavras-chave:** Direito internacional do trabalho. Jornada de trabalho. Dignidade humana. Organização internacional do trabalho. Coreia do Sul.

***GWAROSA*: THE CONSEQUENCES OF EXHAUSTIVE WORK HOURS IN SOUTH KOREA**

**ABSTRACT**

The contemporary society can be defined as a fatigue society, as characterized by the South Korean philosopher Byung-Chul Han. This is evident in the transformations of the labor market and their respective effects on workers' lives. Based on this premise, this article conducts a comparative analysis of labor laws in Brazil and South Korea, grounded in the guidelines of the International Labour Organization (ILO). The aim is to understand how socioeconomic and cultural contexts influence the application of worker protection standards. South Korea's labor context serves as the case study due to the duality of being a global model of economic, technological, and educational development while grappling with the consequences of excessive work, a phenomenon known as *gwarosa*, and the challenges of effectively reducing working hours. The research also addresses the global impact of the Covid-19 pandemic, which expanded discussions on remote work, informality, and new forms of employment. The methodology adopted involves interdisciplinary research based on legislative document analysis, bibliographic review, and case study analysis. Based on legislative and social studies, the article concludes that both countries face significant challenges in aligning their labor practices with recommended international standards, emphasizing the need for structural reforms that prioritize workers' dignity, health, and safety in an ever-changing labor market.

**Keywords:** International law. Working hours. Human dignity. International Labor Organization. South Korea.

## 1 INTRODUÇÃO

A problemática da garantia de uma jornada de trabalho que respeite a dignidade humana revela-se de suma importância, principalmente no contexto da Coreia do Sul, um país que, apesar de seu elevado nível de desenvolvimento econômico e tecnológico, enfrenta críticas severas quanto às suas condições laborais. O fenômeno *gwarosa*<sup>3</sup> — termo coreano utilizado para descrever a morte por excesso de trabalho — é uma expressão contundente da realidade enfrentada por muitos trabalhadores. A ideia de que o trabalho excessivo pode custar a vida humana lança um alerta global, especialmente em uma sociedade que valoriza o desenvolvimento a qualquer custo, muitas vezes ignorando os efeitos prejudiciais dessa competitividade exacerbada sobre a saúde mental e física de seus cidadãos.

Essa discussão não se limita à Coreia do Sul. Em nível global, os debates sobre a flexibilização das leis trabalhistas e o impacto disso na qualidade de vida dos trabalhadores têm ganhado força, com destaque para o Brasil<sup>4</sup>, que, desde a Reforma Trabalhista de 2017, implementada pela Lei n.º 13.467/2017, tem passado por mudanças significativas. O contexto brasileiro, onde também há trabalhadores que frequentemente ultrapassam a jornada diária de 8 (oito) horas prevista na Constituição Federal (Brasil, 1988) e regulamentada pela Consolidação da Leis de Trabalho (CLT) (Brasil, 1943), levanta questões importantes sobre os direitos trabalhistas e a dignidade da pessoa humana. A análise comparativa entre os dois países torna-se essencial para compreender as tendências globais que podem afetar as relações de trabalho e as condições laborais no futuro.

Assim, o objetivo geral deste estudo é justificar a limitação da jornada de trabalho como uma medida fundamental para salvaguardar a dignidade do trabalhador, utilizando como pano de fundo o fenômeno *gwarosa* na Coreia do Sul e os desafios do mercado de trabalho internacional. Entre os objetivos específicos, estão: analisar o fenômeno

---

<sup>3</sup> *Gwarosa* (em hangul - alfabeto coreano: 과로사).

<sup>4</sup> A discussão sobre a redução da jornada de trabalho é um tema em ênfase no Brasil. Uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC), de autoria da deputada Erika Hilton (SP), aguarda votação (novembro de 2024) para instituir uma jornada de trabalho de até oito horas diárias e 36 horas semanais, equivalente a quatro dias de trabalho e três de descanso, com o objetivo de substituir a escala 6x1 vigente (Miranda, 2024).

*gwarosa* no contexto histórico e cultural sul-coreano; comparar as características gerais do mercado de trabalho internacional e brasileiro com as peculiaridades do mercado sul-coreano; mapear os direitos sociais trabalhistas no ordenamento jurídico da Coreia do Sul e examinar a proposta de ampliação da jornada de trabalho para 69 horas semanais; fazer uma análise comparativa das legislações trabalhistas do Brasil e da Coreia do Sul, e verificar a compatibilidade do Direito do Trabalho sul-coreano com as disposições da OIT, em especial no tocante à limitação da jornada de trabalho.

Diante dessas considerações, buscou-se problematizar a seguinte pergunta norteadora: “Qual a relevância da delimitação de uma jornada de trabalho que respeite a dignidade do trabalhador?”. Para desenvolver uma possível resposta, optou-se por uma pesquisa interdisciplinar, em função das diferentes nuances da temática, por meio da combinação de análise documental legislativa, revisão bibliográfica e estudo do documentário *Gwarosa: working to death in South Korea* (2021), além de uma entrevista com um empregado sul-coreano (apêndice A). A metodologia abrange os métodos históricos e comparativos, permitindo examinar de que forma fatores como competitividade, tecnologia e a busca por resultados impactam as jornadas de trabalho na Coreia do Sul e no Brasil. Fontes como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), notícias e bibliografias contemporâneas foram utilizadas para investigar as transformações legislativas e as condições trabalhistas em ambos os países, proporcionando uma análise abrangente das complexidades envolvidas pelo tema.

Ao adotar essa abordagem metodológica, espera-se que a pesquisa contribua para o debate sobre a limitação das jornadas de trabalho como uma forma de proteger a dignidade e os direitos dos trabalhadores, no âmbito individual e coletivo, destacando as consequências do trabalho extenuante e a necessidade de reformas que atendam tanto ao bem-estar do trabalhador quanto às demandas do mercado globalizado. Desse modo, considera-se o contexto do século XXI, marcado pelas novas modalidades de trabalho e pela discussão contemporânea de uma semana com quatro dias de trabalho.

## **2 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA A SOCIEDADE COREANA**

Para contextualizar este estudo, é relevante introduzir brevemente a história da Coreia do Sul, com base em informações históricas, econômicas e sociais disponibilizadas no portal Korea.net<sup>5</sup>, no site da Embaixada da República da Coreia na República Federativa do Brasil e no site do Centro Cultural Coreano. Embora a história da sociedade coreana seja antiga e marcada por diferentes dinastias, disputas territoriais e períodos de dominação, este estudo se concentra no período que se inicia com a Segunda Guerra Mundial.

Esse marco antecede a Guerra da Coreia (1950-1953), o conflito que oficializou a divisão da Península Coreana em Coreia do Sul e Coreia do Norte, e que influenciou a construção da noção de trabalho na sociedade sul-coreana, uma vez que, a guerra deixou as duas nações devastadas. Diante dessa situação, os governantes sul-coreanos implementaram um plano de reconstrução nacional que priorizou a educação e o desenvolvimento das empresas, incentivando investimentos para impulsionar o crescimento econômico. Nessa perspectiva, os cidadãos se engajaram e em tempo recorde transformaram um país pobre em desenvolvido. Para as pessoas que viveram essa época e para seus sucessores, os coreanos que extrapolavam o horário de trabalho, eram considerados bons membros da sociedade (Kim, K. S., 2023).

Diante desse cenário, o trabalho e a educação se tornaram pilares da sociedade sul-coreana que são passados de geração em geração, porém esses valores adotados de forma radical acabam comprometendo a saúde física e mental dos indivíduos. Diante dessas considerações, torna-se relevante citar a entrevista do Prof. Andrew Eungi Kim (Korea University), ao documentário *Korea, The Tech Nation: A Double-Edged Sword?* (CNA [...], 2021), que pontua o rápido crescimento econômico da Coreia do Sul por meio da estratégia governamental do capitalismo guiado, deixando claro que a ideia de ansiedade funciona para os coreanos como um incentivo, pois toda vez que eles lembram do passado de ruínas, desejam que o país continue evoluindo.

## 2.1 O MILAGRE DO RIO HAN

---

<sup>5</sup> Plataforma oficial do governo para promover a cultura sul-coreana e fornecer dados para embaixadas de diversos países.

Foi logo após o final da Segunda Guerra Mundial, depois que o domínio japonês chegou ao fim, que a Península Coreana foi dividida em Coreia do Sul e Coreia do Norte, como consequência de um embate político e ideológico entre Estados Unidos e União Soviética (Kwon, 2020). No ano de 1950 foi declarada a Guerra da Coreia, entre Coreia do Sul e Coreia do Norte e os seus respectivos aliados, que só cessou em 1953 com a assinatura de um acordo de armistício, que ainda está em vigor.

Após a assinatura do armistício em 1953, a Coreia do Sul estava devastada pela Guerra da Coreia, com sua infraestrutura em ruínas e uma economia dependente de ajuda externa, principalmente dos Estados Unidos (Lew, 2000). Nos anos seguintes, o país recebeu apoio financeiro significativo através de organizações como a Administração de Operações Estrangeiras dos EUA (FOA) e a Agência de Reconstrução das Nações Unidas (UNKRA), o que ajudou a estabilizar a economia sul-coreana no curto prazo. No entanto, com a redução gradativa dessa assistência na década de 1960, a Coreia do Sul foi forçada a buscar um caminho de autossuficiência econômica, marcando o início de sua transformação industrial.

A partir de 1962, com o advento dos Planos Quinquenais, sob a liderança do presidente Park Chung-Hee (1961-1979), o governo sul-coreano adotou uma estratégia de substituição de importações e industrialização voltada para a exportação (Lima, 2017). Houve investimentos consideráveis em indústrias pesadas, como siderurgia, construção naval e manufatura de automóveis, que foram sustentados por uma força de trabalho crescente e qualificada. A política econômica, combinada com incentivos governamentais e reformas estruturais, permitiu que o país dobrasse seu volume econômico em poucos anos, ultrapassando a Coreia do Norte em PIB per capita na década de 1970. Esse rápido progresso econômico ficou conhecido como “O Milagre do Rio Han” (Lew, 2000).

Na década de 1980, a economia sul-coreana enfrentou desafios internos, como a instabilidade política após o assassinato de Park Chung-Hee, e externos, como as crises do petróleo. Mesmo assim, o país conseguiu manter taxas de crescimento impressionantes, especialmente após os movimentos democráticos e a consequente abertura política. A realização dos Jogos Olímpicos de Seul, em 1988, simbolizou não apenas a estabilidade política alcançada, mas também a inserção definitiva da Coreia do Sul como uma potência econômica emergente no cenário global.

[...] A metade sul-coreana teve um “boom” econômico entre 1960 e 1980, construindo seu título como país do mundo que se desenvolveu mais rápido. A Coreia do Sul passou da 101ª posição, em 1962, para a 14ª, em 1986, no ranking de exportadores (KIM, L., 1997) e saiu de uma renda per capita anual, em 1962, de 120 dólares para 2.040 dólares em 1982 (Banco Mundial, 2018 *apud* Pereira, 2018, p. 21).

A crise financeira asiática de 1997 foi um duro golpe para a economia sul-coreana, levando o país a uma recessão profunda (Lew, 2000). No entanto, a rápida resposta governamental, combinada com um movimento cívico de arrecadação de ouro para restaurar as reservas do país, possibilitou uma recuperação rápida e surpreendente. A partir de então, a Coreia do Sul se consolidou como uma das principais economias do mundo, integrando organizações como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) e a Organização Mundial do Comércio (OMC).

Atualmente, a Coreia do Sul é reconhecida por seu investimento na educação e na inovação tecnológica (Andrade, 2023), elementos centrais para seu desenvolvimento contínuo. A cultura do trabalho, fortemente enraizada na sociedade coreana, impulsionou o país a posições de destaque em setores que englobam eletrônicos e tecnologia da informação. Esse avanço econômico, combinado com uma política industrial estratégica e uma força de trabalho qualificada, levou a Coreia do Sul a se tornar uma das economias mais desenvolvidas e tecnologicamente avançadas do mundo (Asia [...], 2024).

## 2.2 A ESTRATÉGIA DO SOFT POWER

A partir da década de 1990, a Coreia do Sul desenvolveu uma estratégia robusta de *soft power*, utilizando sua cultura como ferramenta diplomática para ampliar sua influência global, por meio de uma desenfreada exportação de bens culturais (Pereira, 2018). O governo sul-coreano, percebendo o potencial econômico e diplomático de suas indústrias culturais, implementou políticas que impulsionaram o fenômeno da *Hallyu Wave*<sup>6</sup> (Onda Coreana), especialmente de *K-dramas*<sup>7</sup>, *K-pop*<sup>8</sup>, filmes e outras formas de expressão cultural. Este processo começou a ganhar força sob o governo do presidente

<sup>6</sup> *Hallyu Wave* ou Onda Coreana é um termo que se refere à popularização da cultura sul-coreana ao redor do mundo (Andrade, 2023).

<sup>7</sup> *K-Drama* é a denominação das séries televisivas sul-coreanas.

<sup>8</sup> *K-Pop* é a denominação da música pop sul-coreana.

Kim Dae-jung, que expandiu os subsídios para indústrias culturais e regulamentações com o objetivo de proteger o mercado local (Kim, M., 2022). Essas políticas foram seguidas por administrações subsequentes, que continuaram a investir de forma expressiva na exportação de produtos culturais como parte de uma estratégia econômica e diplomática.

Além disso, a Coreia do Sul se beneficiou de uma abordagem de diplomacia pública sofisticada, promovendo programas de intercâmbio educacional, como a bolsa de estudos ofertada pelo governo, a *Global Korea Scholarship (GKS)*, que atrai estudantes e profissionais de todo o mundo. Isso tem sido parte integrante de sua estratégia para melhorar a percepção global do país, com um índice considerável de ex-bolsistas avaliando a Coreia de forma mais positiva após esses intercâmbios. Além disso, a parceria de grupos de K-pop, como o BTS, com organizações como a UNICEF e sua presença em fóruns globais como a ONU, exemplifica o impacto do *soft power* como ferramenta cultural, indo além do entretenimento para promover causas sociais e valores (Kim, M., 2022).

No contexto geopolítico, a Coreia do Sul também tem buscado se posicionar como um Estado Pivotal Global, intensificando sua diplomacia multilateral e buscando alianças estratégicas com países e organizações. Recentemente, o governo de Yoon Suk-yeol enfatizou a importância de valores como direitos humanos e democracia em sua política externa, um movimento que fortalece a posição do país na arena global. No entanto, essa expansão do *soft power* também enfrenta desafios internos e externos, como a necessidade de equilibrar valores e interesses em um contexto político complexo.

### 2.3 A CULTURA DO IMEDIATISMO E O *E-COMMERCE*

De acordo com dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), a Coreia do Sul possui uma das maiores jornadas de trabalho entre os países membros (Kim, K. S., 2023). Isso é reflexo de uma sociedade que prioriza o trabalho acima de tudo, afinal, foi por meio dessa concepção, que o país se reconstruiu em tempo recorde, e se tornou um país desenvolvido atraindo a atenção do mundo, que antes não se importava muito com sua existência. Nessa perspectiva, vale ressaltar que

na cultura coreana, preza-se pela excelência do serviço e pela rapidez. Prédios são erguidos em tempo recorde do dia para noite, o transporte público segue de forma pontual os horários e tem alta rotatividade, assim como os pedidos de delivery devem ser entregues o mais rápido possível.

Em uma das sociedades mais conectadas do mundo, a primeira a oferecer a tecnologia 5G em alta escala (Reuters, 2019), é comum realizar desde as compras básicas de mercado online até a compra de itens de luxo, incluindo produtos perecíveis, roupa, maquiagem, itens de *skincare*, móveis, etc. Nesse quesito, o mercado coreano se adapta ao mundo digital com muita facilidade, e a pandemia de Covid-19 influenciou esse fenômeno, tornando a sociedade sul-coreana cada vez mais imediatista. Como consequência, a linha de produção e todos os envolvidos até o momento da entrega acabam ficando sobrecarregados em função das metas diárias a serem atingidas.

Partindo desse panorama, o documentário *Gwarosa: working to death in South Korea* (2021) aborda a rotina desses trabalhadores que são marginalizados e explorados pelas empresas, que esperam deles o maior número de entregas ao longo do dia, sendo irrelevante se o funcionário extrapolar o horário de seu expediente para cumprir as entregas, que serão descontadas de seu salário pelo atraso de qualquer forma.

### **3 O FENÔMENO GWAROSA**

Nos dias de hoje, apesar da Coreia do Sul ser um país admirável, seja pela tecnologia, segurança ou pelos seus produtos culturais, como o K-Pop, as pessoas que trabalham em prol do desenvolvimento do país estão esgotadas, e as consequências desse esgotamento deram origem ao fenômeno social *gwarosa*.

Na Coreia, excesso de trabalho é definido como a execução de um volume excessivo de atividades, gerando cansaço e sobrecarga física. As causas podem incluir:

- a) Problemas estruturais em ocupações que sistematicamente causam excesso de trabalho: Por exemplo, trabalhadores noturnos enfrentam problemas de saúde devido à natureza do horário, mesmo que a carga de trabalho não seja excessiva. A solução deve focar na melhoria do sistema.
- b) Problemas em empresas que forcem o excesso de trabalho: Nesse caso, o problema reside na percepção sobre o trabalho. Por exemplo, empresas podem

pressionar seus funcionários a atingir metas de desempenho, como vendas ou lucros, mesmo à custa da saúde deles (Kim, K., 2024).

O trabalho incansável pode ter feito o país se tornar uma referência mundial no quesito econômico, logístico e cultural, contudo, essa ideia acaba tornando-se doentia, uma vez que mesmo com a segurança, as infinitas possibilidades de lazer e todo o dinheiro ganho, a população não goza de tempo para aproveitar os frutos de seu trabalho. A partir dessa perspectiva, os estudos sobre a dicotomia lazer-trabalho desenvolvidos pelo sociólogo britânico Stanley Parker demonstram que conciliar a vida profissional e pessoal, além de compreender a importância do lazer em seus diversos aspectos, sempre representará um desafio para o ser humano. Parker também destaca que o lazer não apenas possui um papel essencial para o bem-estar, mas deve ser reconhecido como um direito fundamental, inerente à dignidade humana.

**Figura 1** – matéria relata morte de trabalhador encontrado nos fundos do prédio em que trabalhava



**Fonte:** Captura de tela/Reprodução/YouTube/MBC News (2024).

Não é incomum encontrar críticas a essa realidade vivida pelos sul-coreanos nas próprias músicas, como a música *Good & Great* (2023) do cantor sul-coreano Key, que retrata uma realidade distópica em que um trabalhador tenta fugir da realidade caótica de seu trabalho, pois ele se tornou monótono pela repetição diária, e em séries como *Pinocchio* (2015), *Sky Castle* (2019), *Search: WWW* (2019), *Squid Game* (2021), *Agency* (2023), *Doctor Slump* (2024), que apresentam a realidade de trabalhadores formais e

informais, que lidam com cargas pesadas de trabalho e muitas vezes, problemas psicológicos.

**Figura 2** – Vítima de morte por excesso de trabalho relatou que, embora não se considerasse sobrecarregada, realizava sozinha o trabalho de duas pessoas



Fonte: Captura de tela/Reprodução/YouTube/MBC News (2024).

É importante pontuar, ainda, que a abordagem sobre as questões envolvendo saúde mental na mídia sul-coreana estão ganhando mais destaque agora, levando em consideração que ainda são consideradas um tabu, mesmo que o país tenha um dos maiores índices de suicídio entre os países desenvolvidos membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD): cerca de 36 pessoas cometem suicídio por dia. Segundo dados estatísticos do governo da Coreia do Sul, 13.352 pessoas tiraram a própria vida no ano de 2021. Todos esses fatores são reflexo de uma sociedade que vive sob pressão, que paga o preço do desenvolvimento demonstrando sinais de esgotamento.

A pauta do suicídio também ganha repercussão no país e choca o mundo, uma vez que a cada ano a sociedade sul-coreana se surpreende com a notícia de celebridades que tiram a própria vida chamando a atenção para a questão dos transtornos mentais e do excesso de trabalho, que também é um desafio no meio do entretenimento sul-coreano. Como exemplo podemos citar o caso do cantor Jonghyun, do grupo SHINee que se suicidou em 2017 e causou comoção mundial, e uma preocupação pela conscientização entre os artistas e na própria sociedade.

Essa pauta de prevenção é de extrema importância, principalmente quando se leva em consideração que os jovens que desejam virar cantores, dançarinos e/ou atores, assim como *gamers* profissionais, começam a se preparar desde cedo e são submetidos a dietas e treinos exaustivos e restritivos. Vale ressaltar, que as pessoas do ramo do entretenimento possuem contratos específicos, e não são consideradas trabalhadores regulares, ou seja, com direitos trabalhistas delimitados. Além de todas essas exigências e desafios, ainda precisam lidar com a pressão familiar, pois se falharem terão negligenciado os estudos. Então só resta uma opção: ser o melhor naquilo que escolher fazer, pois a pressão social, familiar e pessoal existe.

No contexto social atual, ao invés de culpar a sociedade, as pessoas se culpam por não serem capazes de aguentar a pressão e de atingir todas as expectativas esperadas. De acordo com o trabalhador sul-coreano Kyeongwan Kim (2024), aos poucos essa cultura do trabalho excessivo na Coreia do Sul está mudando, mas é possível perceber padrões em diferentes ocupações:

Com exceção de algumas ocupações, a tendência tem sido de diminuição em comparação ao passado. Isso ocorre devido a melhorias em fatores como o sistema de trabalho (exemplo: a política de 52 horas semanais), os sistemas de seguridade social (como exames médicos) e a conscientização dos trabalhadores. No passado, problemas de saúde causados por jornadas longas e intensas eram amplamente tolerados e negligenciados. Hoje, com avanços nos fatores mencionados, esses problemas diminuíram. No entanto, em ocupações como trabalho noturno, trabalho por turnos ou trabalhos físicos, a melhora não tem sido tão significativa quanto em ocupações comuns."

O filósofo sul-coreano Byung-Chul Han (2015) define a sociedade coreana como uma sociedade do cansaço em seu estado terminal, refém de um sentimento de exaustão permanente. Analisando o panorama geral, a "síndrome do cansaço" demonstra ser um problema mundial, e analisar a realidade da Coreia do Sul demonstra ser interessante para avaliar como os países desenvolvidos possuem seus próprios desafios e problemas internos para lidar. Em tempo recorde, o país deixou de ser um pobre país agrícola e virou uma nação industrial e tecnológica. Contudo, vale problematizar o preço a se pagar por esse rápido desenvolvimento: o esgotamento físico e mental e o cansaço constante.

Não é à toa que centenas de pessoas morrem por esgotamento a cada ano. De acordo com dados da *Karoshi* [...] (2021) cerca de 565 pessoas morreram por excesso

de trabalho na Coreia do Sul e 509 trabalhadores receberam seguro por acidentes de trabalho. O documentário *Gwarosa: working to death in South Korea* (2021) aborda a marginalização dos entregadores de delivery na Coreia do Sul, por meio de uma perspectiva dos trabalhadores. Nesse sentido, a produção acompanha alguns trabalhadores em um dia de serviço para apresentar suas dificuldades e angústias, e trás à tona casos de trabalhadores que perderam a vida por exaustão laboral, mas que foram negligenciados pelas empresas em que trabalhavam. Esse tópico chama atenção para o fenômeno das empresas de entrega estabelecidas na Coreia do Sul que priorizam a efetividade do serviço sacrificando direitos dos trabalhadores.

Nos últimos anos, a empresa americano-coreana de comércio eletrônico Coupang tem ganhado destaque na mídia sul-coreana pelo número de casos laborais, incluindo mortes por excesso de trabalho e pelas condições de trabalho irregulares. A empresa hoje é considerada o maior e-commerce do país, e em razão da crescente cultura dos pedidos de delivery, que normalmente são entregues no mesmo dia, acaba existindo uma pressão interna para que os funcionários atendam ao maior número de demandas possíveis ao longo do dia.

**Figura 3** – Matéria do telejornal MBC Newsdesk sobre uma série de mortes diárias e paradas cardíacas durante o trabalho em área exclusiva da empresa Coupang



Fonte: captura de tela/Reprodução/YouTube/MBC News (2024).

Diante desse cenário, os trabalhadores buscam justiça e regulamentações que garantam segurança laboral. Eles trabalham por necessidade, e por isso se submetem a

jornadas exaustivas e a um sistema precário, mas isso não significa que a legislação e as autoridades competentes devam vender seus olhos para as necessidades de regularização das novas modalidades laborais que surgiram e que surgem a cada dia com a flexibilização trabalhista e suas constantes transformações. É papel do legislador buscar formas de adaptação para garantir dignidade e direitos básicos a todo e qualquer trabalhador.

Em 2023, a Coreia do Sul apresentou uma proposta de reforma trabalhista que permitiria jornadas de até 69 horas semanais, gerando um intenso debate nacional e internacional sobre suas implicações legais e sociais. O projeto foi defendido pelo governo com o argumento de que a flexibilização das horas de trabalho traria benefícios tanto para os empregadores quanto para os empregados, proporcionando maior autonomia em períodos de alta demanda e a possibilidade de compensação posterior com folgas. Contudo, essa proposta gerou uma forte reação de sindicatos, acadêmicos e defensores dos direitos trabalhistas, que apontaram para os riscos de agravar as já alarmantes taxas de esgotamento, estresse e as trágicas ocorrências de mortes por excesso de trabalho, conhecidas como *gwarosa*. Para Kyeongwan Kim (2024), esse projeto divide opiniões, mas pode favorecer a implementação de uma jornada mais flexível:

Apesar de ser chamada de jornada de 69 horas semanais, na prática, seria um sistema que complementa a flexibilidade da política atual de 52 horas. Ele permitiria períodos mais flexíveis, como mensal, trimestral ou anual, para limitar as horas extras, ao invés do rígido limite semanal de 12 horas extras. Não é certo que essa proposta será aprovada, pois há grande divisão de opiniões entre os interessados. Contudo, é provável que o sistema atual de 52 horas seja alterado para algo mais flexível, dado o grande descontentamento público.

Essa proposta deve ser analisada sob a ótica das normas estabelecidas pelo direito trabalhista sul-coreano, que, apesar de algumas reformas recentes, ainda reflete décadas de priorização do crescimento econômico sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A Lei de Normas Trabalhistas (Labor Standards Act) limita atualmente a jornada semanal a 52 horas, incluindo horas extras, como uma tentativa de mitigar os danos causados por um histórico de longas jornadas e alta intensidade laboral.

Se um trabalhador completar as 40 horas básicas semanais, ele pode receber pagamento por horas extras ao trabalhar até 12 horas adicionais. Porém, trabalhar mais de 12 horas não é permitido por lei e não gera pagamento extra. Por isso, a maioria das empresas orienta os trabalhadores sobre a política e gerencia as horas extras de diversas formas para evitar ultrapassagens. Ainda assim, algumas empresas frequentemente incentivam horas extras sem registrar a presença. Em resumo, o sistema é eficaz em seu propósito, mas sua rigidez o torna inflexível, gerando considerável oposição. O Ministério do Emprego e Trabalho é o órgão responsável pela fiscalização (Kim, K., 2024).

No entanto, a cultura de trabalho sul-coreana, caracterizada por extrema competitividade e pressões sociais, frequentemente desafia a implementação efetiva dessas normas. Nesse contexto, ampliar o limite máximo das horas trabalhadas para 69 horas suscita preocupações legítimas sobre a possível deterioração das condições laborais e a eficácia das salvaguardas legais existentes.

Sob a perspectiva dos direitos fundamentais do trabalhador, a proposta também levanta questões críticas relacionadas à dignidade, saúde e segurança no trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece diretrizes que recomendam a limitação rigorosa das horas trabalhadas, com base na importância do descanso adequado para a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como no direito ao lazer. Desse modo, o projeto que propõe a jornada de 69 horas semanais de trabalho compromete as obrigações internacionais com as quais a Coreia do Sul se comprometeu, que incluem a proteção dos direitos laborais diretamente relacionados à proteção da dignidade do ser humano. A preocupação é que a flexibilização das jornadas possa não apenas exacerbar as condições de trabalho já extenuantes, mas também contribuir para um aumento significativo dos problemas de saúde relacionados ao excesso de trabalho, desafiando os princípios fundamentais do direito trabalhista internacional.

Além das implicações legais, é crucial considerar o impacto social mais amplo dessa proposta em um país que já enfrenta sérias crises demográficas e de saúde pública, que vai além dos transtornos mentais. A taxa de natalidade da Coreia do Sul é de 0,72, uma das taxas de natalidade mais baixas do mundo (OECD, 2024), situação que se associa às pressões do ambiente de trabalho e às dificuldades de conciliar a vida profissional com a pessoal. A extensão das horas de trabalho para até 69 horas semanais pode agravar esses problemas, desencorajando ainda mais os jovens a formar famílias e contribuindo

para o aumento de transtornos psicológicos. A proposta, assim, não se limita às questões trabalhistas, mas também se relaciona a desafios socioeconômicos e demográficos mais específicos, que demandam uma abordagem legislativa cuidadosa e fundamentada por uma perspectiva de longo prazo.

Portanto, problematizar essa reforma e outras semelhantes exige uma reflexão crítica sobre o papel do direito trabalhista na promoção de um equilíbrio entre produtividade econômica e a proteção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. A simples flexibilização das jornadas, sem considerar suas consequências sistêmicas, representa um risco de agravamento das desigualdades e precariedades já existentes no mercado de trabalho sul-coreano. Em um cenário global cada vez mais marcado por mudanças rápidas e complexas, a Coreia do Sul precisa buscar soluções que não sacrifiquem os direitos laborais em nome do desenvolvimento econômico, mas que promovam reformas estruturais capazes de garantir dignidade e segurança aos trabalhadores. A discussão em torno do projeto de 69 horas expõe, assim, um dilema relevante sobre como equilibrar as exigências do mercado com a necessidade de proteger a força de trabalho, que é o pilar de qualquer economia sustentável.

#### **4 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SUL-COREANA**

O sistema legislativo trabalhista da Coreia do Sul tem como base a Constituição e o conjunto de leis específicas que regem as relações de trabalho. A Constituição sul-coreana, promulgada em 1948<sup>9</sup>, garante a igualdade de tratamento no emprego, além de prever direitos básicos como o direito à liberdade de associação, negociação coletiva e criação de sindicatos:

##### **Artigo 32**

1. Todos os cidadãos têm direito ao trabalho. O Estado se esforçará para promover o emprego dos trabalhadores e garantir salários ótimos por meios sociais e econômicos e aplicará um sistema de salário mínimo conforme prescrito por lei.
2. Todos os cidadãos têm o dever de trabalhar. O Estado prescreverá por lei o alcance e as condições do dever de trabalhar em conformidade com os princípios democráticos.

---

<sup>9</sup> A última emenda constitucional foi aprovada por referendo em 27 de outubro de 1987 (Korean Cultural Center, 2024).

3. As normas de condições de trabalho devem ser determinadas por lei de forma a garantir a dignidade humana.
4. Será concedida proteção especial às mulheres trabalhadoras e não serão submetidas à discriminação injusta em termos de emprego, salários e condições de trabalho.
5. Deverá ser concedida proteção especial às crianças trabalhadoras.
6. A oportunidade de trabalho será concedida preferencialmente, na forma da lei, àqueles que prestaram serviço diferenciado ao Estado, veteranos e policiais feridos e membros das famílias enlutadas de militares e policiais mortos em ação. **Artigo 33**
  1. Para melhorar as condições de trabalho, os trabalhadores devem ter direito à associação independente, negociação coletiva e ação coletiva.
  2. Somente os funcionários públicos designados por lei terão direito à associação, negociação coletiva e ação coletiva.
  3. O direito à ação coletiva de trabalhadores empregados por importantes indústrias de defesa pode ser restringido ou negado conforme prescrito por lei. (Constituição da República Coreana, 1987, tradução nossa).

Estes princípios constitucionais são detalhados e executados através de uma série de leis complementares que regulam o mercado de trabalho do país. A principal legislação que rege as relações de trabalho é a Lei de Normas Trabalhistas (Labor Standards Act – LSA), introduzida em 1953 e revisada ao longo dos anos (K-Law [...], 2021). Esta lei estabelece as normas mínimas de trabalho, incluindo a jornada de trabalho máxima (40 horas semanais), horas extras, condições de saúde e segurança no trabalho, regulamentação da remuneração salarial e dos direitos relativos às férias. De forma complementar, a LSA proíbe a discriminação no local de trabalho com base em gênero, religião ou status social, questões diretamente relacionadas à proteção dos trabalhadores (Ministry [...], 2023).

A Coreia do Sul não possui um código trabalhista unificado como o Brasil, mas sim um conjunto de leis que abordam diferentes aspectos do trabalho. Além da LSA, outras legislações importantes incluem a Lei de Seguros de Emprego (Employment Insurance Act), que regulamenta o seguro-desemprego, e a Lei de Salário Mínimo (Minimum Wage Act), que estabelece o salário mínimo e é revisada anualmente pelo governo. Outra legislação relevante é a Lei de Oportunidades Iguais de Emprego e Assistência ao Equilíbrio Trabalho-Família (Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act), que visa promover a igualdade de gênero no local de trabalho e incentivar a conciliação entre vida pessoal e profissional (K-Law [...], 2021).

Além dessas leis, o governo sul-coreano implementa políticas trabalhistas por intermédio do Ministério do Emprego e Trabalho (MOEL), que supervisiona o

cumprimento das leis e regulações laborais. O MOEL também gerencia programas de assistência ao emprego e programas de treinamento profissional para aprimorar a qualificação da força de trabalho, além de atuar como mediador em conflitos trabalhistas. Outro órgão fundamental é a Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, que desempenha um papel essencial na arbitragem de disputas entre empregadores e empregados (Ministry [...], 2023).

Nessa perspectiva, os sindicatos desempenham um papel crucial no sistema trabalhista coreano, e sua formação e atividades são reguladas pela Lei de Relações Sindicais e Ajuste de Conflitos Trabalhistas (Trade Union and Labor Relations Adjustment Act). Essa lei garante o direito dos trabalhadores de formar e se filiar a sindicatos, além de regulamentar a negociação coletiva. No entanto, o movimento sindical sul-coreano tem uma história de confrontos com o governo e os empregadores, devido à rápida industrialização e às longas horas de trabalho que marcaram o país nas décadas passadas (Koo, 2001).

Com relação ao controle de jornada de trabalho e formas de compensação de horas extras, a LSA foi modificada em 2018 para reduzir a jornada semanal máxima de 68 para 52 horas, incluindo horas extras e fins de semana (K-Law [...], 2021). O objetivo dessa reforma foi melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, demonstrando a preocupação em garantir algo essencial em uma cultura laboral marcada por exaustivas horas de trabalho.

Para as horas extras trabalhadas em dias de folga, os empregados têm direito a uma compensação de 50% a 100% do valor regular do salário, dependendo da quantidade de horas excedentes, com o intuito de desestimular a prática de jornadas excessivas. E em relação ao registro de cada funcionário e ao registro do ponto, as empresas costumam adotar métodos variados, contudo são fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho sul-coreano, e percebe-se uma preferência pelo uso de recursos digitais:

Algumas empresas utilizam métodos analógicos para gerenciar a frequência, como registros manuais em papel. Atualmente, com a disseminação dos computadores, poucos utilizam esse método. Há empresas que usam sistemas internos próprios. Isso pode incluir programas desenvolvidos pela própria empresa ou métodos simples, como planilhas em Excel. Recentemente, tornou-se comum o uso de plataformas externas de gerenciamento de funcionários.

Essa prática, popular em muitas empresas de tecnologia, é valorizada pela conveniência na gestão de dados e pelas funções oferecidas (Kim, K. 2024).

Ademais, a legislação exige que as empresas garantam um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas de descanso entre turnos, a fim de assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores. A flexibilização para o trabalho adicional ainda é permitida em pequenas empresas e em setores específicos, mediante acordos, mas com salvaguardas para evitar abusos.

Vale ressaltar, que o sistema de aposentadoria e benefícios é regido pela Lei de Segurança de Benefícios de Aposentadoria (Employee Retirement Benefit Security Act), que exige que os empregadores forneçam uma compensação de aposentadoria aos funcionários após um ano de serviço contínuo. Essa compensação pode ser feita por meio de um pagamento de rescisão ou da participação em um sistema de previdência corporativa, oferecendo maior segurança financeira ao trabalhador ao final de sua carreira (K-Law [...], 2021).

Conclui-se daí que o sistema legislativo trabalhista da Coreia do Sul demonstra certo esforço em adaptar-se às demandas modernas de proteção ao trabalhador. A recente reforma na jornada de trabalho, que busca um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e as formas de compensação de certa forma justa pelas horas extras, são exemplos de avanços. Esses mecanismos são fundamentais para mitigar os efeitos das longas jornadas de trabalho, como o fenômeno *gwarosa*, e demonstram o compromisso do governo sul-coreano com a Constituição, especialmente em relação à saúde e à dignidade dos trabalhadores. Essas reformas refletem o desafio de equilibrar a competitividade econômica com o respeito aos direitos humanos, um dilema que ressoa globalmente. Em contrapartida, também refletem de forma direta as problemáticas da extenuante jornada de trabalho, e demonstram que o governo precisa acabar cedendo pela pressão popular e midiática para garantir aos trabalhadores direitos fundamentais, que de certa forma acabam sendo negligenciados por questões econômicas e fatores geopolíticos.

## **5 ANÁLISE COMPARATIVA DAS NORMAS E LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS: COREIA DO SUL vs. BRASIL**

As reformas trabalhistas implementadas no Brasil e na Coreia do Sul refletem abordagens distintas, mas ambas foram impulsionadas por uma necessidade comum: a adaptação às transformações do mercado global e a busca por maior flexibilidade nas relações de trabalho. No Brasil, a reforma trabalhista de 2017 trouxe mudanças significativas, como a prevalência de acordos individuais ou coletivos sobre a legislação em certos aspectos e a flexibilização de regras relacionadas a jornadas e contratos de trabalho. O objetivo do legislador era modernizar as relações trabalhistas e incentivar a geração de empregos, mas a reforma também suscitou críticas por potencialmente enfraquecer a proteção dos trabalhadores e acentuar a precarização laboral. Nesse sentido, a complexidade da aplicação da nova legislação continua a ser debatida, principalmente em um cenário de alto índice de informalidade.

Por outro lado, a Coreia do Sul tem buscado reformar seu rígido regime de trabalho, que historicamente favoreceu jornadas excessivas em prol do rápido crescimento econômico. Uma das mudanças mais relevantes foi a imposição de um limite semanal de 52 horas em 2018, que representou um avanço na tentativa de proteger os trabalhadores de condições extenuantes. No entanto, mesmo com essa regulamentação, a cultura laboral sul-coreana permanece altamente exigente, e a recente proposta de permitir jornadas de até 69 horas semanais ilustra a tensão contínua entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a pressão econômica por alta produtividade. Assim, enquanto o Brasil flexibilizou suas normas para promover a empregabilidade em um contexto de estagnação econômica, a Coreia do Sul enfrenta o desafio de reduzir o excesso de trabalho sem comprometer seu status de potência econômica global.

A comparação entre essas duas realidades revela dilemas semelhantes em termos de como alinhar as exigências econômicas com a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. Ambos os países enfrentam críticas e desafios significativos para encontrar um equilíbrio que não sacrifique os direitos fundamentais no ambiente de trabalho. No Brasil, apesar de não existir um fenômeno como o *gwarosa da* Coreia do Sul, há uma preocupação crescente com a precarização e a insegurança econômica. Segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), do Ministério da Previdência Social,

no ano de 2023, 421 pessoas foram afastadas do trabalho por *burnout*<sup>10</sup>, e esse é o maior número dos últimos dez anos, de acordo com o instituto (BBC, 2024). Vale ressaltar, que o aumento ocorreu, principalmente, durante a pandemia do coronavírus.

De maneira análoga, a Coreia do Sul lida com o risco de garantir condições trabalhistas que sejam apenas formalmente adequadas sem mudar a cultura do trabalho persistente que prevalece entre as gerações. Dessa forma, analisando o contexto sul-coreano e o contexto brasileiro pode-se dizer que as reformas trabalhistas não podem ser avaliadas e implementadas apenas considerando a eficiência econômica, pois é de suma importância analisar os impactos sociais e a realidade laboral dos trabalhadores. Isso demonstra, que a aplicação de uma reforma trabalhista exige uma abordagem mais abrangente e sustentável para promover justiça e dignidade ao trabalhador.

## 5.1 ANÁLISE GERAL DOS DISPOSITIVOS LEGAIS

Ao se deparar com a informação de que a jornada de trabalho sul-coreana é de 52 horas semanais qualquer pessoa se assusta, porém, o sistema funciona da seguinte forma: 40 horas de trabalho padrão, o que está de acordo com a recomendação da OIT e até 12 horas extras semanais. De certa forma, não é uma realidade muito diferente da realidade brasileira que adota uma jornada de trabalho de 44 horas semanais e até 10 horas extras semanais, a depender do regime de trabalho. Na teoria as jornadas de trabalho se assemelham de certa forma, contudo na Coreia do Sul a cultura do trabalho excessivo acaba incentivando que algumas pessoas ultrapassem seu horário de trabalho formal com frequência e que o período de hora extra seja cumprido de forma regular.

De forma geral, o sistema trabalhista sul-coreano é semelhante ao brasileiro. Em ambos os países existem órgãos responsáveis pelo controle em âmbito nacional de questões relativas à atividade laboral, um sistema judicial para trâmite das demandas trabalhistas, possibilidade de celebração de acordos e convenções trabalhistas, a

---

<sup>10</sup> Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional causado pelo excesso de trabalho, caracterizado por exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, comum em profissões que lidam com pressão extrema e responsabilidade (Ministério da Saúde).

exigência de um vínculo trabalhista por meio de um contrato, um salário mínimo que busca garantir o mínimo para subsistência tendo como base de cálculo a inflação e o preço médio de itens básicos para sobrevivência, um sistema de previdência social e garantias como seguro desemprego e auxílio doença.

Os trabalhadores coreanos têm acesso a um sistema bem estabelecido de seguridade social básica, que inclui os quatro principais seguros, pagamento por horas extras, pagamento por feriados semanais, seguro contra acidentes industriais, benefícios de desemprego, entre outros. Empresas que não cumprem com esse sistema básico enfrentam muitas restrições e críticas, tanto legais quanto sociais. A conscientização sobre a importância desse sistema de seguridade social é tão disseminada que a maioria das empresas tende a cumpri-lo adequadamente (Kim, K., 2024).

A questão é que por mais elaborado que seja o sistema sempre vão existir irregularidades e a legislação vai ser omissa em relação a algum ponto que causa controvérsia. A exemplo disso, no contexto atual, uma das ocupações que enfrenta maiores dificuldades em relação a regularização, remuneração e fiscalização é a dos trabalhadores vinculados a plataformas ou aplicativos digitais, protagonistas do fenômeno da uberização (Antunes, 2020). Algo que não difere muito do que acontece no Brasil e no mundo de forma geral. Tratam-se de trabalhadores marginalizados, que não possuem regulamentações expressas nos dispositivos de leis trabalhistas, e que acabam trabalhando em um regime próprio, de forma instável, sem o respaldo formal de direitos e garantias. A OIT deveria incluir esse tema em pauta pela relevância global e trazer novas diretrizes para o contexto mundial do trabalho, afinal faz parte da missão das entidades se adaptar às mudanças e trazer diretrizes para o mercado contemporâneo.

## 6 CONCLUSÃO

A sociedade contemporânea, marcada pela pressão constante por eficiência e competitividade, tanto na Coreia do Sul quanto no Brasil, destaca a inadequação de políticas trabalhistas que não conseguem acompanhar a rápida transformação dos mercados. Tais contextos exigem um debate crítico sobre como as legislações trabalhistas podem ser reformuladas para mitigar o excesso de horas trabalhadas, a

precarização e as novas formas de exploração laboral que emergem em um cenário global cada vez mais complexo e desafiador.

A análise comparada das leis trabalhistas sul-coreanas e brasileiras, levando em consideração as recomendações estabelecidas pela OIT, demonstram que apesar dos países estarem em polos distintos e terem diferentes valores e culturas, os desafios enfrentados na esfera trabalhista são parecidos na maior parte do mundo. O trabalho sempre foi algo que apresentou desafios ao ser humano. No início da atividade industrial, o trabalhador ia para casa apenas para dormir, e com isso, a sociedade passou a ver a importância de regulamentar o ócio, garantindo um tempo mínimo para descanso e lazer. Com o passar dos séculos, a ideia de trabalho foi sendo moldada com um teor mais humano, e passaram a surgir profissões mais desconstruídas como os trabalhadores autônomos e as empresas que trabalham em sistema remoto. Todavia, a flexibilização trabalhista, que sem dúvidas foi acelerada pela pandemia de Covid-19 e pelos novos recursos tecnológicos que surgem a cada dia, e que impulsionou diferentes modelos de trabalho como o home office, por exemplo, trouxe novos desafios e certos retrocessos, como a dificuldade em separar a vida pessoal da vida profissional, o surgimento de novas modalidades que não possuem regulamentação, como os motoristas de aplicativo e entregadores de delivery.

Diante dessas considerações, o legislador deve pensar em formas de garantir a dignidade humana de todos os trabalhadores, sem exceção. Isso significa inclusive, restringir jornadas excessivas de trabalho e enfatizar a importância do lazer como direito, por exemplo. Como ficou demonstrado ao longo desta pesquisa, a jornada de trabalho sul-coreana não difere muito da jornada de trabalho padrão brasileira, porém causa espanto, porque os trabalhadores sul-coreanos consideram a carga horária padrão aquela que contabiliza as 12 horas de trabalho extra semanal, ou seja, para eles o normal é trabalhar 52 horas por semana, enquanto que no Brasil, apesar de ser uma prática comum, os trabalhadores não fazem questão de cumprir as horas extras diariamente, mas em situações específicas, ou seja, em regra respeitando as 44 horas semanais. Vale ressaltar, que essa costuma ser a realidade de um profissional devidamente regularizado, com a carteira assinada e com todos os seus direitos trabalhistas ajustados enquanto empregado.

Nesse sentido, a entrevista com o trabalhador sul-coreano foi de grande valia para entender a visão de uma pessoa que está inserida no mercado em análise, e que pode falar com propriedade como se sente em relação aos seus direitos e deveres, bem como facilitar o entendimento da conjuntura legislativa sul-coreana, já que as informações disponíveis são limitadas e em grande parte traduzidas em inglês. Por isso, a entrevista foi essencial para o desenvolvimento do trabalho, especialmente para desmistificar a legislação, as críticas ao modelo de trabalho sul-coreano e para entender o lado do próprio trabalhador inserido no sistema.

Face ao exposto, a OIT precisa se fortalecer enquanto entidade regulamentadora. E os trabalhadores ao redor do mundo precisam ganhar mais voz e proteção. Os legisladores precisam usar os exemplos absurdos e excessivos como a situação da Coreia do Sul como base para propor e consolidar leis que garantam a proteção mínima a todos os profissionais, independentemente de sua situação trabalhista. Isso significa dizer, que as novas profissões que ficam à margem da legislação devem ganhar cobertura, pois a tendência é que a cada dia novas profissões atípicas surjam. Em um contexto que discute a possibilidade de uma semana com quatro dias de trabalho, deve-se levar em consideração que hoje em dia mais do que nunca o ser humano preza pela sua saúde física e mental, mas muitas vezes é obrigado a negligenciar esses fatores por uma questão de sobrevivência, e cabe aos legisladores proteger os direitos e a dignidade dos trabalhadores, que por natureza são a parte mais frágil da relação laboral.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Felipe Mateus. Conceito de lazer: uma análise crítica. **Norus**, v. 9, n. 16, p. 206-299. 2021.

ANDRADE, Laura Beatriz Gomes de. **Experiências brasileiras na Coreia do Sul: uma grande reportagem sob a perspectiva do jornalismo de viagem**. 2023. 119 f. Relatório Técnico (Graduação em Comunicação Social – Jornalismo) – Departamento de Comunicação Social, Centro de Ciências Humanas Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/53244>. Acesso em: 11 set. 2024.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria**

4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

ASIA AND PACIFIC RESEARCH CENTER. **South Korea's Science and Technology in the era of the Fourth Industrial Revolution**. Japan Science and Technology Agency, 2024. Disponível em: [https://spap.jst.go.jp/investigation/downloads/2022\\_rr\\_07\\_en.pdf](https://spap.jst.go.jp/investigation/downloads/2022_rr_07_en.pdf). Acesso em: nov. 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 16 jul. 2024.

BYUNG-CHUL Han: sociedade do cansaço [documentário completo, 2015]. Direção de Isabella Gresser. 2015. (60 min.), son., color. Legendado. Título original: Müdigkeitsgesellschaft: Byung-Chul Han in Seoul/Berlin. Título em inglês: Fatigue Society: Byung-Chul Han in Seoul/Berlin. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=VbPvH515KoY&t=880s>. Acesso em: 11 nov. 2024.

CARVALHO, Rone. O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout'?. **BBC News Brasil**, 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>. Acesso em: 11 nov. 2024.

CNA Insider. Korea, the tech nation: a double-edged sword?. Deciphering South Korea, Ep. 4. **CNA Documentary**. 2021. (48 min), son., color. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=F064JlUytoQ>. Acesso em: 3 jul. 2024.

GWAROSA: Working to Death in South Korea. **Foreign Correspondent**, 2021. (29 min.), son., color. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=1Xij\\_cle5\\_A&t=525s](https://www.youtube.com/watch?v=1Xij_cle5_A&t=525s). Acesso em: jul. 2024.

HISTORY. **Korea.net**. Disponível em: <https://www.korea.net/AboutKorea/History>. Acesso em: 28 jun. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **International Labour Organization and Republic of Korea enhance partnership to support decent work**

**and social justice.** Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/news/international-labour-organization-and-republic-korea-enhance-partnership>. Acesso em: 3 jul. 2024.

INTRODUÇÃO da Coreia: história. **Korean Cultural Center.** Disponível em: <https://brazil.korean-culture.org/pt/167/korea/61>. Acesso em: 23 jun. 2024.

INTRODUÇÃO da Coreia: economia. **Korean Cultural Center.** Disponível em: <https://brazil.korean-culture.org/pt/152/korea/69>. Acesso em: 23 jun. 2024.

KAROSHI WATCH IN ASIA. **Overwork deaths and suicides of South Korea in 2021.** 2023. Disponível em <https://sites.google.com/view/kwea/reports/overwork-deaths-and-suicides-of-south-korea-in-2021?authuser=0>. Acesso em: 12 out. 2024.

KEY. Good & Great [música]. **Last.fm,** 2023. Disponível em: <https://www.last.fm/pt/music/Key/Good+&+Great/Good+&+Great>. Acesso em: 4 dez. 2024.

KIM, Ki Sung. **The 52-Hour work week in South Korea: implementation and effects.** Sejong: KI School of Public Policy and Management, 2023. Disponível em: <https://archives.kdischool.ac.kr/bitstream/11125/49859/1/The%2052-hour%20work%20week%20in%20South%20Korea.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2024.

KIM, Kyeongwan. **Entrevista realizada no dia 4 de novembro de 2024, via WhatsApp.** Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1hpEjf6tMFtHKR2npgdHzBdkYReDdVaNp/view?usp=sharing>.

KIM, Minsung. The Growth of South Korean Soft Power and Its Geopolitical Implications. **Journal of Indo-Pacific Affairs,** 31 out. 2022. Disponível em: <https://www.airuniversity.af.edu/JIPA/Display/Article/3212634/the-growth-of-south-korean-soft-power-and-its-geopolitical-implications/>. Acesso em: 11 nov. 2024.

KOO, Hagen. **Korean Workers: the culture and politics of class formation.** New York: Cornell University Press, 2001.

KOREAN CULTURE CENTER. **Sobre a Coreia: Constituição.** Disponível em: <https://brazil.korean-culture.org/pt/1020/korea/770#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20do%20pa%C3%ADs%20foi,27%20de%20outubro%20de%201987>. Acesso em: 10 ago. 2024.

KWON, Heonik. **After the Korean war: an intimate history.** New York, NY: Cambridge University Press, 2020.

K-LAW ACADEMY. **[KLA] Introducing The K-LAW Academy.** 2021. (14 min.), son., color. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=IP-dOq\\_SPVI](https://www.youtube.com/watch?v=IP-dOq_SPVI). Acesso em: 12

out. 2024.

LEW, Young Ick. **Brief History of Korea: A Bird's-eye view**. New York: The Korea Society, 2000. Disponível em:

[https://www.koreasociety.org/images/pdf/KoreanStudies/Monographs\\_GeneralReading/BRIEF%20HISTORY%20OF%20KOREA.pdf](https://www.koreasociety.org/images/pdf/KoreanStudies/Monographs_GeneralReading/BRIEF%20HISTORY%20OF%20KOREA.pdf). Acesso em: 11 nov. 2024.

LIMA, U. M. O debate sobre o processo de desenvolvimento econômico da Coreia do Sul: uma linha alternativa de interpretação. **Economia e Sociedade**, v. 26, n. 3, p. 585- 631, dez. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2017v26n3art3>.

Acesso em: 10 ago. 2024.

MBC NEWS. [자넬넬쓱] "와 죽겠다"더니 다음날 사망 '로켓 설치'가 뭐길래 (MBC뉴스).

South Korea: Mbc News, 2024. (2 min.), son., color. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=Iw3eY8p39HM&t=1s>. Acesso em: 7 set. 2024.

MBC NEWS. [단독] 쿠팡 '과로 없었다' 했는데.. "2명분 일 혼자서 했다"

**(2024.09.08/뉴스데스크/MBC)**. South Korea: Mbc News, 2024. (3 min.), son., color.

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=veM87IcTukg&t=46s>. Acesso em: 7 set. 2024.

MBC NEWS. [단독] 쿠팡 시흥2캠프 일용직 사망.. 일주일 뒤엔 심정지

**(2024.09.07/뉴스데스크/MBC)**. South Korea: Mbc News, 2024. (3 min.), son., color.

Disponível: <https://www.youtube.com/watch?v=stPjPzEwRdc&t=1s>. Acesso em: set. 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Disponível em:

<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>.

Acesso em: nov. 2024.

MINISTRY OF EMPLOYMENT AND LABOR. **Labor Standards Act**. 2019. Disponível em:

[https://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/lawView.do?hseq=50315&lang=ENG](https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=50315&lang=ENG). Acesso em: set. 2024.

MIRANDA, Tiago. Proposta de redução da jornada de trabalho e fim da escala 6x1 gera debates no Plenário da Câmara. **Agência Câmara de Notícias**, 2024. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/1110526-proposta-de-reducao-da-jornada-de-trabalho-e-fim-da-escala-6x1-gera-debates-no-plenario-da-camara/>. Acesso em: 21 nov. 2024.

NAM, J. Sophia; KIM, Shin Ye. Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, 2019. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879119300673>. Acesso

em: ago. 2024.

OECD. **OECD Employment Outlook 2024 - Country Notes: Korea**. Disponível em: [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2024-country-notes\\_d6c84475-en/korea\\_636e4c7a-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2024-country-notes_d6c84475-en/korea_636e4c7a-en.html). Acesso em: ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Centro Internacional de Formação da OIT. **Guia das normas internacionais do trabalho**. Genebra: Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, 2009. 302 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_723629.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_723629.pdf). Acesso em: 27 jul. 2024.

PEREIRA, Amanda Mitchell de Morais. **Exportação de produtos culturais como estratégia de marca-país em prol do crescimento econômico: Hallyu, A Onda Coreana**. Natal, 2018.

REPUBLIC OF KOREA. **Constitution of the Republic of Korea**. 1987. Disponível em: [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=1](https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=1). Acesso em: set. 2024.

REPUBLIC OF KOREA. **2022 Employment and Labor Policy in Korea**. Ministry of Employment and Labor, 2023. Disponível em: <https://www.moel.go.kr/english/resources/publications.do>. Acesso em: ago. 2024.

REUTERS. Coreia do Sul é a primeira a lançar rede 5G, superando EUA e China: países correm para comercializar a rede, esperando que a tecnologia estimule avanços em áreas como cidades inteligentes e carros autônomos. **Exame: Tecnologia**, 2019. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/coreia-do-sul-e-a-primeira-a-lancar-rede-5g-superando-eua-e-china/>. Acesso em: 10 ago. 2024.

**APÊNDICE A** – Link da entrevista com o empregado sul-coreano Kyeongwan Kim –  
líder da equipe de marketing de uma startup

[https://drive.google.com/file/d/1CGrTh1ftRNj5S6UGUrQND6SIBLrYzTOG/view?usp=drive link](https://drive.google.com/file/d/1CGrTh1ftRNj5S6UGUrQND6SIBLrYzTOG/view?usp=drive_link)