

# Será proibida a disparidade irracional de tratamento entre funcionários efetivos e trabalhadores não efetivos!

**Quanto ao trabalhador não efetivo (trabalhador de tempo parcial, trabalhador com contrato de termo fixo\*1, trabalhador alocado por empreiteira), as seguintes disposições de 1 a 3 serão criadas de forma unificada com a reforma da lei.**

\*1 A Lei de trabalho de tempo parcial passou a incluir trabalhadores com contrato de termo fixo. O nome da lei também mudou para “Lei referente à melhoria do controle de emprego de trabalhador de tempo parcial e contrato de termo fixo” (ou “Lei de trabalho de tempo parcial e contrato de termo fixo”)

Entrada em vigor: abril/2020~ \* Para pequenas e médias empresas, a Lei de trabalho de tempo parcial e contrato de termo fixo será aplicada desde 1º de abril de 2021.

## 1 Proibição da disparidade irracional de tratamento

**Será proibida a disparidade irracional de todos os tratamentos em uma mesma empresa, como salário-base e bônus, entre os funcionários efetivos e trabalhador não efetivo. Serão incluídas na lei as disposições de “tratamento balanceado” e “tratamento paritário”, que servirão de base de julgamento em caso de disputa judicial. Será explicado de forma clara na diretriz \*2 que tipo de disparidade de tratamento será considerada irracional.**

\*2 São apresentados exemplos concretos e o modo de pensar que servirá de princípios do que constitui disparidade irracional de tratamento e do que não constitui disparidade irracional.

(Vide os detalhes aqui) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

**Disposições de tratamento balanceado**  
(Proibição de disparidade irracional de tratamento)



Proíbe a disparidade irracional de tratamento considerando o ① **conteúdo de trabalho** \*3, ② **âmbito de mudança do conteúdo de trabalho e alocação**, e ③ **demaís condições**.

**Disposições de tratamento paritário**  
(Proibição de tratamento discriminatório)



Proíbe o tratamento discriminatório quando o ① **conteúdo de trabalho** \*3, ② **âmbito de mudança do conteúdo de trabalho e alocação** são iguais  
\*3 O conteúdo de trabalho refere-se ao conteúdo de trabalho + grau de responsabilidade

**É obrigatório garantir um dos seguintes itens quanto aos trabalhadores alocados por empreiteiras:**

(1) Tratamento balanceado e paritário em relação ao trabalhador da empresa para onde são alocados

(2) Tratamento com base no Acordo entre trabalhador e empregador que preencha determinados requisitos

★ Será incluída a nova obrigação do empregador que irá receber o trabalhador alocado por empreiteira, de fornecer a informação sobre o tratamento desse trabalhador à empreiteira que o alocou.

**[Antes da alteração→Após a alteração]** ○ : Há disposição △ : Disposição de consideração × : Sem disposição ◎ : Clara interpretação da disposição

	Tempo parcial	Termo fixo	Alocado por empreiteira
<b>Disposição de tratamento balanceado</b>	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + Acordo trabalhador-empregador
<b>Disposição de tratamento paritário</b>	○ → ○	× → ○	× → ○ + Acordo trabalhador-empregador
<b>Diretriz</b>	× → ○	× → ○	× → ○

## 2 Fortalecimento da obrigatoriedade de explicação sobre o tratamento aos trabalhadores

O trabalhador não efetivo poderá solicitar ao empregador uma explicação sobre o conteúdo e o motivo da disparidade de tratamento em relação ao funcionário efetivo.

[ Antes da alteração→Após a alteração ] ○ : Há disposição sobre obrigação de explicação  
× : Não há disposição sobre obrigação de explicação

	Tempo parcial	Termo fixo	Alocado por empreiteira
Conteúdo das medidas de gestão de emprego *4 (No momento da contratação)	○ → ○	× → ○	○ → ○
Itens a serem considerados na decisão de tratamento (Quando houver solicitação)	○ → ○	× → ○	○ → ○
Conteúdo e motivo da disparidade de tratamento (Quando houver solicitação)	× → ○	× → ○	× → ○
Proibição de tratamento desvantajoso	× → ○	× → ○	× → ○

\*4 Salário, bem-estar, educação, treinamento e outros

## 3 Conselho, orientação e outros dos órgãos administrativos ao empregador, criação de procedimentos para resolução alternativa de conflitos (ADR de órgãos administrativos)\*5

\*5 ADR (Alternative Dispute Resolution, ou resolução alternativa de conflitos. Trata-se de procedimento para resolver os problemas entre o empregador e o trabalhador de forma extrajudicial.

Na Secretaria de Trabalho das províncias será realizado o procedimento gratuito e fechado ao público para resolução de conflitos. São alvos de ADR de órgãos administrativos o “tratamento balanceado” e “explicação do conteúdo e motivo da disparidade de tratamento”.

[ Antes da alteração→Após a alteração ] ○ : Há disposição △ : Há disposição parcial (não há disposição para o tratamento balanceado) × : Não há disposição

	Tempo parcial	Termo fixo	Alocado por empreiteira
Conselho, orientação e outros de órgãos administrativos	○ → ○	× → ○	○ → ○
ADR de órgãos administrativos	△ → ○	× → ○	× → ○

### Contatos

■ Consultas sobre Lei de trabalho de tempo parcial e contrato de termo fixo e Lei de trabalhadores alocados por empreiteiras

**Dep. de igualdade de oportunidades e ambiente de trabalho da Secretaria de trabalho das províncias** (Lei de trabalho de tempo parcial e contrato de termo fixo)

**Div. (setor/gabinete) de ajuste de procura e oferta da Secretaria de trabalho das províncias** (Lei de trabalhadores alocados por empreiteiras)

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

■ Consultas sobre métodos concretos de controle de trabalho

**Centro de apoio à promoção da reforma do modo de trabalhar**

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



Atenção! Não há serviço de intérprete. Venha com alguém que possa fazer a interpretação.