

Aos estrangeiros que trabalham no Japão

Manual sobre as condições de trabalho



Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar

Secretarias Provinciais do Trabalho

Departamentos de Supervisão das Normas Trabalhistas

Aos estrangeiros que trabalham no J

Você não está sofrendo com proble

No Japão, existem várias leis para proteger os trabalhadores, como garantir as suas condições de trabalho, saúde e segurança,

bem como compensar as lesões ou doenças causadas no trabalho ou durante o seu deslocamento entre sua casa e o trabalho. Estas leis são tratadas e aplicadas sem distinção de nacionalidade. Neste serão apresentadas as principais leis trabalhistas japonesas.

Ainda, existem também órgãos para consultas que permitem aos trabalhadores estrangeiros consultar sobre questões trabalhistas gratuitamente em seu idioma nativo. Se você estiver sofrendo com algum dos seguintes problemas no seu local de trabalho no Japão, consulte o "Balcão de Consultas para Trabalhadores Estrangeiros" mais próximo ou a "Linha Direta de Consultoria Trabalhista".



Não recebi o salário

Mesmo após trabalhar duro, não consegue pagar o aluguel em dia. O diretor disse para esperar um pouco porque não há dinheiro no momento, mas estou muito preocupado.



Fui demitido repentinamente

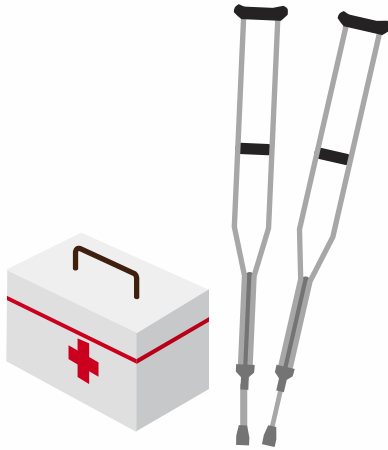
Repentinamente, o diretor disse: "Você não precisa mais vir a partir de amanhã". Se eu for demitido repentinamente, não poderei me sustentar.



As horas extras não foram pagas

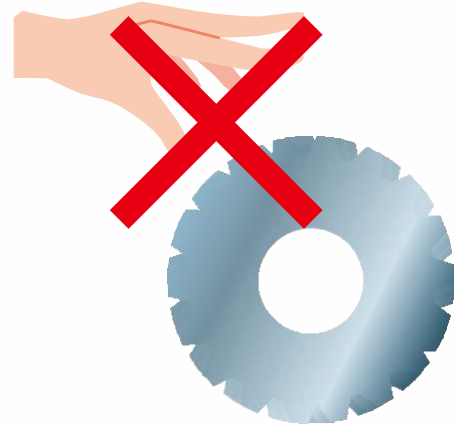
Mesmo fazendo horas extras todos os dias, ao conferir os detalhes no holerite, somente uma pequena quantia foi paga. Absolutamente, não estou de acordo.

apão mas no seu ambiente de trabalho?



A empresa não providencia a indenização do seguro de acidentes no trabalho

Me machuquei durante o trabalho e não posso trabalhar. Estou preocupado com as despesas médicas e diárias enquanto estou de repouso.



O trabalho é perigoso e estou preocupado em me ferir

No local de trabalho, há tarefas perigosas que podem causar ferimentos se apenas um leve erro for cometido. Gostaria que medidas de segurança adequadas fossem tomadas.



Não tenho conhecimento sobre as condições de trabalho

Não tenho certeza sobre as condições de trabalho, pois recebi apenas uma breve explicação verbal da empresa. Gostaria de compreender as condições de trabalho de forma correta.

Primeiramente, através deste manual, verifique se as condições de trabalho no seu local de trabalho são adequadas.

Sumário

■ Estudo de caso.....	P.01	■ Lei do Seguro de Indenização de Acidentes de Trabalho..	P.10
■ Lei de Normas Trabalhistas.....	P.03	■ Perguntas frequentes	P.11
■ Lei de Contratos de Trabalho	P.08	■ Introdução dos balcões de consulta	P.14
■ Lei do Salário Mínimo.....	P.08	■ Balcão de consultas para trabalhadores estrangeiros.....	Contracapa
■ Lei de Segurança e Higiene Industrial.	P.09		

1

Existem os seguintes regulamentos relativos às Leis Trabalhistas do Japão (resumo).

Lei de Normas Trabalhistas

01 Tratamento isonômico (Artigo 3)

Em relação às condições de trabalho, tais como salário ou jornada, não deve haver discriminação por parte do empregador em razão da nacionalidade, religião ou status social do funcionário.

02 Proibição de trabalho forçado (Artigo 5)

O empregador não deve forçar o funcionário a trabalhar contra a sua vontade, restringindo indevidamente a sua liberdade física ou mental.

03 Proibição de exploração intermediária (Artigo 6)

Salvo os casos permitidos por lei, nenhuma pessoa poderá obter lucros por intervenção no trabalho alheio.

04 Contratos que violam a Lei de Normas Trabalhistas (Artigo 13)

Se as condições de trabalho acordadas entre o empregador e o funcionário não atenderem às normas estipuladas pela Lei de Normas Trabalhistas, serão aplicadas as condições de trabalho estipuladas pela Lei de Normas Trabalhistas.

05 Período de contratação (Artigo 14)

Caso o contrato de trabalho seja temporário, o prazo máximo deverá ser de 3 anos.

No entanto, ① o prazo máximo poderá ser de 5 anos para contratos celebrados com trabalhadores que possuam conhecimento especializado de alto nível ou tenham 60 anos ou mais; e ② em relação aos contratos de trabalho que definem um período necessário para a conclusão de um determinado projeto (como construções, obras, etc.), o limite poderá ser de acordo com o prazo requerido.

06 Especificação das condições de trabalho (Artigo 15)

Ao contratar funcionários, o empregador deve especificar as seguintes condições de trabalho.

[Assuntos cuja especificação é obrigatória]

① Período de contratação; ② critérios para renovação do contrato caso seja temporário (o período total do contrato ou o limite máximo, caso esteja estipulado, do número máximo de renovações de um contrato temporário); ③ local e detalhes do trabalho a ser executado (Incluindo o local de trabalho e a extensão da mudança do trabalho a ser executado.); ④ jornada de trabalho (início e encerramento, existência de horas extras, intervalo, etc.); ⑤ salário (quantia, método de cálculo e pagamento, data de fechamento e pagamento); ⑥ assuntos relacionados a aumento salarial; ⑦ assuntos relacionados a dispensa (incluindo motivos de demissão); ⑧ Questões relativas à solicitação para um trabalho sem prazo determinado e às condições de trabalho após a mudança, no caso da celebração de um contrato temporário sob o qual o funcionário pode solicitar a mudança para um contrato de trabalho sem prazo determinado dentro do período do respectivo contrato, conforme estipulado no parágrafo 1º do artigo 18 da Lei de Contratos de Trabalho.

Os itens em vermelho serão adicionados a partir de abril de 2024.

[Assuntos cuja especificação é obrigatória, caso sejam determinados]

⑨ Critérios para recebimento, método de cálculo e pagamento e período de pagamento das verbas rescisórias; ⑩ assuntos relacionados a bônus, salários extraordinários, etc.; ⑪ assuntos relacionados às despesas dos trabalhadores como alimentação ou materiais de trabalho; ⑫ assuntos sobre saúde e segurança no trabalho; ⑬ outros (formação profissional, indenização por acidentes, prêmios e sanções, licença, pagamento de despesas de viagem, etc.)

O empregador deverá especificar os itens de ① a ⑤ e ⑦ acima por escrito (também pode ser enviado por fax, e-mail, ou redes sociais, caso haja preferência por parte do funcionário).

Além disso, ao contratar funcionários a tempo parcial, além dos itens acima, o empregador também deve especificar o mais rápido possível os seguintes itens através da emissão de documentos, etc. (Artigo 6 da Lei de Melhoria, etc. da Gestão de Emprego para Trabalhadores a Tempo Parcial e Trabalhadores a Prazo Fixo) *

① Existência de aumento salarial; ② existência de subsídio após desligamento com a empresa; ③ existência de bônus; ④ balcão de consultas sobre melhorias da gestão de emprego, etc.

- O download da Notificação sobre as Condições de Trabalho para Trabalhadores Estrangeiros pode ser feito no site do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>

07 Proibição de determinação antecipada de indenização (Artigo 16)

Não é permitido celebrar contratos que estipulam antecipadamente os valores de penalidades pelo não cumprimento do contrato ou de indenizações por perdas e danos. (Isto não proíbe a cobrança de indenizações por prejuízos efetivamente ocorridos)

08 Restrições para demissão (Artigo 19)

- 1 O empregador não poderá demitir o funcionário durante o período em que este estiver de licença devido a tratamento médico em consequência de lesão ou doença ocorrida no trabalho, nem durante 30 dias após o seu retorno.
- 2 Com base na Lei de Normas Trabalhistas, a funcionária gestante tem o direito de licença nas 6 semanas anteriores à data prevista do parto (14 semanas no caso de gestação múltipla) e nas 8 semanas posteriores ao parto, sendo que o empregador não poderá demiti-la durante este período, nem durante 30 dias após o seu retorno.

Restrições para demissão: os trabalhadores não podem ser demitidos durante os seguintes períodos.

Período de licença para tratamento médico devido a lesão ou doença causada no trabalho

+

30 dias após o retorno

Período de licença nas 6 semanas anteriores / 8 semanas posteriores ao parto

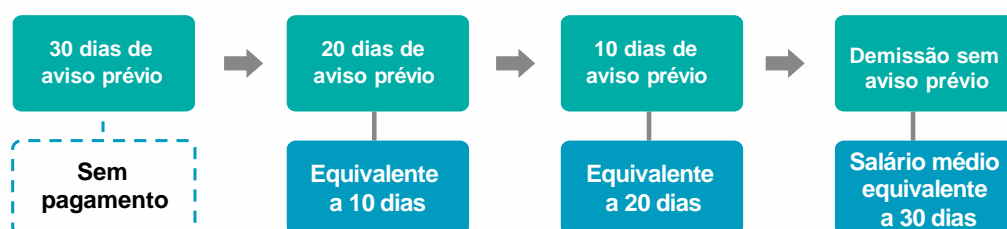
+

30 dias após o retorno

09 Aviso de demissão (Artigo 20)

Ao demitir um funcionário, o empregador é obrigado a avisá-lo com pelo menos 30 dias de antecedência. Caso não haja aviso prévio, o empregador deverá pagar uma quantia equivalente ao salário médio de 30 dias do funcionário. Esta é a chamada “compensação por aviso prévio de dispensa”. O salário médio é calculado pelo valor total dos salários dos três meses anteriores à data do aviso de demissão dividido pelo número total de dias nesse período.

No entanto, os dias de aviso prévio requeridos podem ser reduzidos, se o salário médio for pago por dia. Por exemplo, se for pago um salário médio equivalente a 10 dias, a notificação de demissão poderá ser feita com 20 dias de antecedência, ou se for pago um salário médio equivalente a 20 dias, a notificação de demissão poderá ser feita com 10 dias de antecedência.



10 Certificado de demissão, etc. (Artigo 22)

Quando um trabalhador, após deixar o emprego, solicitar um certificado a respeito dos itens de ① a ⑤ abaixo, o empregador deverá emitir imediatamente o certificado correspondente. Além disso, quando o trabalhador que recebeu o aviso de demissão solicitar um certificado mencionando o motivo da demissão, o empregador deverá emití-lo imediatamente. Contudo, o empregador não deverá incluir dados que não tenham sido solicitados pelo trabalhador.

① Período que trabalhou; ② Tipo de trabalho; ③ Cargo na empresa; ④ Salário; ⑤ Motivo do desligamento da empresa (inclui os motivos no caso de demissão por parte do empregador)

11 Devolução de dinheiro e objetos (Artigo 23)

Em caso de demissão do trabalhador, o empregador deverá pagar os salários e outros pagamentos em débito dentro de 7 dias subsequentes à solicitação de pagamento pelo trabalhador.

12 Pagamento de salários (Artigo 24)

O empregador deverá pagar os salários em ① espécie (em dinheiro); ② diretamente ao trabalhador; ③ no valor total; ④ pelo menos uma vez por mês e ⑤ em um dia preestabelecido. Os salários também podem ser pagos, caso tenha sido obtido o consentimento do funcionário, via transferência bancária, etc.

13 Compensação de licença (Artigo 26)

Em caso de ausência no trabalho por razões atribuíveis ao empregador, este deverá pagar ao funcionário uma compensação de licença (60% do salário médio do funcionário).

14 Regras sobre jornada de trabalho, intervalos e férias (Artigos 32, 34 e 35)

A princípio, o empregador não deve fazer o empregado trabalhar mais de 40 horas por semana ou mais de 8 horas por dia. Além disso, é necessário que haja um intervalo de 45 minutos em jornadas com mais de 6 horas, e 60 minutos em jornadas com mais de 8 horas de trabalho, durante as respectivas jornadas de trabalho. Ainda, deverá ser oferecido pelo menos 1 dia de folga por semana ou 4 ou mais dias de folga durante um período de 4 semanas.

As regras acima não se aplicam aos setores de agricultura, pecuária e pesca.

15 Limite de prorrogação baseado no Acordo 36 para Execução de Horas Extras e Trabalho em Dias de Folga e necessidade do conhecimento geral (Artigo 36)

- 1 O trabalho em horas extras e dias de folga poderá ser exercido somente dentro das condições determinadas como no Acordo para Execução de Horas Extras e Trabalho em Dias de Folga (doravante denominado "Acordo 36"), que deve ser legalmente celebrado entre o empregador e o representante dos funcionários, e apresentado ao Departamento de Supervisão das Normas Trabalhistas.
- 2 A princípio, o limite de horas extras estabelecido no Acordo 36 deverá ser fixado em 45 horas por mês e 360 horas por ano (no caso de um sistema de horas de trabalho irregular com período anual superior a 3 meses, o limite será de 42 horas por mês e 320 horas por ano).
- 3 Como exceção, será possível exceder o padrão determinado no item 2 quando temporariamente houver a necessidade devido às circunstâncias especiais, desde que os seguintes limites sejam respeitados.

- O número de horas extras trabalhadas em 1 ano deve estar dentro do limite de 720 horas
- O número total de horas extras e dias de folga trabalhados em 1 mês deve ser inferior a 100 horas.
- A média mensal de horas extras e dias de folga trabalhados, calculada com base no total dos últimos 5 meses, deve estar dentro do limite de 80 horas
- O total de meses em que o número de horas extras excede 45 horas deve estar dentro do limite de 6 meses.



(*) A aplicação do item 3 será adiada em 5 anos para os setores de construção civil, a partir de 1º de abril de 2024 (com algumas exceções) para operações de condução de automóveis, etc. e não serão aplicável aos serviços de pesquisa e desenvolvimento de novos produtos, etc.

- 4 O Acordo 36 deve atender aos padrões acima, os empregadores serão obrigados a informar os trabalhadores sobre este acordo através da exposição em um local de fácil visualização nos respectivos locais de trabalho.

16 Pagamento adicional para horas extras, dias de folga e horário noturno (Artigo 37)

Se o funcionário trabalhar em horas extras, horário noturno (22h00 às 05h00) ou em dias de folga, o empregador deverá efetuar o pagamento adicional conforme as taxas a seguir.

- Adicional de horas extras25% ou mais
- Adicional noturno25% ou mais
- Adicional de dias de folga35% ou mais

A taxa adicional referente às horas extras trabalhadas que ultrapassam as 60 horas mensais é de 50%.

17 Férias anuais remuneradas (Artigo 39 e 136)

1 O empregador deverá oferecer as seguintes férias anuais remuneradas (doravante denominadas "férias anuais") ao trabalhador com mais de 6 meses de trabalho contínua, e com frequência superior a 80% do total de dias de trabalho estipulados.

• Trabalhadores gerais (trabalhadores com jornada semanal de 5 dias ou mais, ou 30 horas ou mais)

Anos de trabalho contínuo	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6,5 ou mais
Dias oferecidos	10	11	12	14	16	18	20

• Trabalhadores com jornada semanal inferior a 30 horas

Jornada semanal	Dias de trabalho por ano	Anos de trabalho contínuo						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6,5 ou mais
4 dias	169 à 216 dias	7	8	9	10	12	13	15
3 dias	121 à 168 dias	5	6	6	8	9	10	11
2 dias	73 à 120 dias	3	4	4	5	6	6	7
1 dias	48 à 72 dias	1	2	2	2	3	3	3

2 Caso o funcionário solicite o uso das férias anuais em uma época que possa prejudicar o andamento normal do trabalho, o empregador terá o direito de solicitar a alteração da data. Ainda, ao assinar um contrato de gestão trabalhista, poderá ser introduzido o sistema de concessão planejada de férias anuais para os dias que excederem 5 dias de férias anuais remuneradas dentro do total de dias atribuídos. A firmação do mesmo contrato também permite a concessão de férias anuais remuneradas em base horária, dentro de um limite de 5 dias.

3 O empregador, dentro do prazo de um ano, deverá conceder 5 dias de férias anuais a todos os funcionários que tenham direito a receber 10 dias por ano de férias anuais remuneradas.

4 O direito de uso das férias anuais é válido somente dentro de 2 anos a partir da data de concessão. O empregador é proibido de tratar o funcionário de forma desvantajosa por razão do uso das férias anuais.

18 Normas laborais e restrições sobre regulamentos de sanções (Artigos 89 e 91)

O empregador que continuamente empregar mais de 10 funcionários deverá elaborar um documento descrevendo as normas laborais (regulamentos referentes a jornada, salários, dispensa, etc.) e submetê-lo ao devido órgão responsável. É obrigatório que as normas laborais sejam sempre divulgadas aos funcionários, através da exposição em um local de fácil visualização nos respectivos locais de trabalho.

Caso a redução salarial seja estabelecida nas normas laborais como uma das sanções disciplinares, o valor de cada sanção aplicada não deverá exceder a metade do salário médio equivalente a 1 dia de trabalho, e o valor total das sanções deverá ser inferior a um décimo do salário total referente a um ciclo de pagamento.

2 Lei de Contratos de Trabalho

01 Demissão em caso de contrato de trabalho sem prazo determinado (Artigo 16)

As demissões em que não se reconhece nenhuma razão objetiva e lógica baseada na convenção social, serão consideradas como um abuso de direito, e conseqüentemente anuladas.

02 Demissão em caso de contrato temporário (Artigo 17)

O empregador não poderá demitir um funcionário durante o período de contrato, a menos que haja uma justa causa.

03 Conversão para um contrato de trabalho sem prazo determinado (Artigo 18)

Caso um contrato de trabalho temporário tenha sido repetidamente renovado com o mesmo empregador por um período superior a 5 anos, este contrato poderá ser convertido para um contrato de trabalho sem prazo determinado, a pedido do funcionário em questão.

04 Cessaçã do contrato de trabalho temporário (Artigo 19)

A princípio, o contrato temporário é encerrado após a conclusão do seu período. No entanto, caso o contrato seja reconhecido como uma demissão¹ e/ou quando o contrato fora findado por motivos razoáveis para que o trabalhador tenha uma expectativa de que o contrato de trabalho temporário seja renovado², quando não se reconhece nenhuma razão objetiva e lógica baseada no senso comum, o empregador não poderá recusar a solicitação de renovação por parte do funcionário, e deverá aprová-la oferecendo as mesmas condições de trabalho do contrato anterior.

¹ exemplo: quando o funcionário renova várias vezes o contrato formal e é demitido sem justa causa.

² exemplo: quando o contratante promete ao trabalhador contratação por um longo período, o trabalhador não comete nenhum equívoco e não espera pelo desligamento.



3 Lei do salário mínimo

01 Tipos de salários mínimos (Artigos 9 e 15)

Existem dois tipos de salário mínimo:

1 Salário mínimo regional

Salário mínimo obrigatoriamente definido para cada província. Aplica-se a todos os trabalhadores de cada província, independentemente da indústria ou ocupação.

2 Salário mínimo especificado

Salário mínimo definido para um setor específico. (Não é prescrito para todas as indústrias).

02 Efetividade do salário mínimo (Artigos 4 e 6)

- 1 O empregador não deverá pagar ao trabalhador um salário inferior ao salário mínimo.
- 2 Mesmo que o empregador e o funcionário celebrem um contrato cujo valor do salário especificado não atinja o salário mínimo, este valor será inválido. Nesse caso, o valor do salário mínimo será considerado como o valor de pagamento do contrato celebrado.
- 3 Se ambos salários mínimos, regional e específico, forem simultaneamente aplicáveis, prevalecerá aquele de maior valor.
- 4 Aos trabalhadores terceirizados, será aplicável o salário mínimo válido no local de trabalho onde forem alocados.

4 Lei de Segurança e Higiene Industrial

01 Medidas de prevenção de riscos e danos à saúde

Para evitar riscos e danos à saúde dos funcionários, o empregador deverá adotar as medidas estabelecidas por leis e regulamentos, tais como a instalação de dispositivos de segurança, uso de equipamentos de proteção e fornecimento de instruções sobre os procedimentos de trabalho apropriados.

Instalação de coberturas, cercas, etc. nas aberturas de locais de trabalho elevados, instalação e inspeção de sistemas de segurança adequados em prensas e maquinário de carpintaria, administração adequada de substâncias nocivas, etc.

02 Educação sobre segurança e higiene (Artigo 59)

Ao contratar ou realocar funcionários, o empregador deverá fornecer as instruções necessárias sobre segurança e higiene, além da educação aos funcionários envolvidos em trabalhos considerados pela lei como perigosos ou insalubres.

03 Restrições de trabalho (Artigo 61)

O empregador não deverá contratar trabalhadores não qualificados para exercer trabalhos especificados por leis e regulamentos, como o manuseio de substâncias perigosas e nocivas.

<Trabalhos especificados por leis e regulamentos>

- Operação de guindaste (com capacidade de levantamento de 5 toneladas ou mais)
- Operação de grua móvel (com capacidade de levantamento de 1 tonelada ou mais)
- Operação de içamento (relativo a grua, etc., com capacidade de levantamento de 1 tonelada ou mais)
- Operação de empilhadeiras e outros equipamentos de transporte de carga (com uma carga máxima de 1 tonelada ou mais)
- Soldagem a gás
- Operação de máquinas veiculares para construção (com tara de 3 toneladas ou mais), etc.

04 Exame médico (Artigo 66)

No momento da contratação de novos funcionários e no período estabelecido por lei, o empregador deverá fazer com que os trabalhadores se submetam a um exame médico dos itens determinados por leis e regulamentos.

- **Exame médico geral:** Exame médico realizado no momento da contratação e periodicamente (1 vez por ano*)
* Para funcionários do horário noturno, etc. realiza-se no momento da realocação e a cada 6 meses.
- **Exames médico especial:** Exame médico que inclui itens especiais para funcionários envolvidos em trabalhos insalubres, realizado no momento da contratação, realocação e periodicamente.
* Funcionários que tenham trabalhado com amianto, etc. e estejam trabalhando no momento também devem passar por este exame.

05 Orientação por entrevista (Artigo 66-8)

O empregador deve proporcionar entrevistas médicas quando um pedido for solicitado pelos funcionários que trabalham mais de 40 horas por semana e mais de 80 horas por mês, a fim de evitar problemas de saúde devido a sobrecarga de trabalho.

06 Verificação de estresse (Artigo 66-10)

Nos locais de trabalho que empregam 50 ou mais trabalhadores, os empregadores são obrigados a conduzir uma verificação de estresse periodicamente (uma vez dentro de um ano) e se o resultado da avaliação do trabalhador for de alto estresse, então o mesmo deverá ser diagnosticado por um médico e receber as devidas orientações.

07 Obrigações do trabalhador (Article 26)

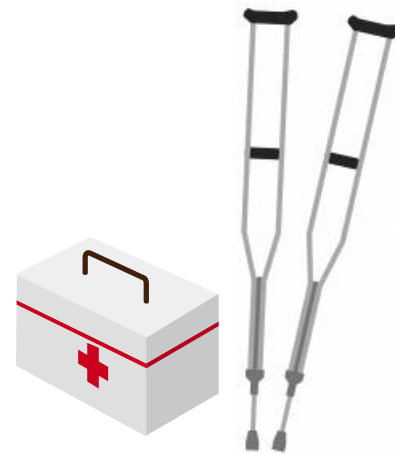
O trabalhador deverá respeitar as questões necessárias segundo as medidas estipuladas pelo empregador.

5

Lei do Seguro de Indenização de Acidentes de Trabalho

Quando um trabalhador se acidentar ou morrer em consequência de um acidente no trabalho ou no trajeto entre o trabalho e a sua casa, serão concedidos os seguintes benefícios, com base na solicitação do acidentado ou de sua família enlutada.

<p>Caso seja necessário tratamento médico, as despesas com o tratamento ou recuperação serão cobertas ou restituídas.</p>	<p>▶ Benefício (compensação) de tratamento médico, etc.</p>
<p>Caso o funcionário não puder trabalhar devido ao tratamento médico e com isto não receber salário, este receberá 80% do benefício diário básico (incluso o benefício especial por licença), calculado por dia a partir do 4º dia de tratamento.</p>	<p>▶ Benefício (compensação) por licença, etc.</p>
<p>Caso permaneça qualquer sequela após a recuperação do acidente, será pago uma pensão ou quantia fixa de acordo com o grau de invalidez.</p>	<p>▶ Benefício (compensação) por invalidez, etc.</p>
<p>Em caso de morte, uma pensão ou quantia fixa será paga de acordo com o número de familiares enlutados, etc.</p>	<p>▶ Benefício (compensação) à família enlutada, etc.</p>



6 Perguntas frequentes

Q.1 O contrato de trabalho deve sempre determinar um período de contrato? É possível renová-lo após o término do prazo?

RESPOSTA Embora exista um limite para a determinação do prazo no caso de contratos temporários, também é possível firmar um contrato sem determinar um período. Ainda, ao concluir o prazo, é possível renovar o contrato entre o empregador e o trabalhador mediante a aprovação de ambas as partes. Se, desta forma, o contrato for consecutivamente renovado por mais de 5 anos, o trabalhador poderá solicitar a conversão para um contrato sem prazo determinado.

► Ver [1](#) (05) e [2](#) (07)

Q.2 Trabalho sob um contrato de 3 anos, mas o empregador me disse que seria necessário pagar uma multa de 500.000 ienes, caso me desvinculasse da empresa antes da conclusão do período. Devo realmente pagar a multa?

RESPOSTA É proibido que o empregador faça acordos nos quais o trabalhador recebe uma penalidade caso se desvincule da empresa antes do encerramento do contrato.

► Ver [1](#) (07)

Q.3 Estava de licença para tratamento devido a um acidente sofrido no trabalho, mas fui demitido pois a empresa alegou estar com problemas financeiros. Esse tipo de demissão é permitido?

RESPOSTA O empregador não pode demitir o funcionário que estiver de licença devido ao tratamento de lesões ocorridas no trabalho. No entanto, a restrição de demissão não será aplicável caso não seja possível dar continuidade às atividades da empresa devido a um desastre natural ou outro motivo inevitável.

► Ver [1](#) (08)

Q.4 Além das demissões durante os períodos de licença para tratamento médico devido a acidentes de trabalho, licença de maternidade após o parto e os 30 dias subsequentes, ouvi dizer que a demissão de funcionários também pode ser proibida em outros casos. Quais são estes casos?

RESPOSTA A demissão por qualquer um dos motivos a seguir é proibida por lei:

- ① Demissão em razão da nacionalidade, religião ou status social do funcionário.
- ② Demissão em razão do pedido de apoio pelo empregador à Secretaria Provincial do Trabalho para a resolução de disputas individuais relacionadas ao trabalho, mediante submissão ao Departamento de Supervisão das Normas Trabalhistas.

- ③ Demissão em razão do trabalhador ser um membro do sindicato de trabalhadores, ou ter cometido algum ato considerado justo pelo sindicato.
- ④ Demissão em razão da trabalhadora ser do sexo feminino, ou devido ao casamento, gravidez ou parto da mesma, ou ainda por ter ficado de licença antes e/ou depois do parto.
- ⑤ Demissão por ter solicitado a licença maternidade/paternidade ou licença para cuidados e assistência, ou ainda, por ter usado tais licenças.

▶ [Ver 1](#) (08)

Q.5 Ao sair da empresa, os salários em débito serão pagos?

RESPOSTA Quando um trabalhador se desvincula da empresa, este poderá receber os salários não pagos dentro de 7 dias, mesmo antes da data determinada para pagamento do salário.

▶ [Ver 1](#) (11)

Q.6 Foi-me dito que a fábrica ficaria fechada por 1 semana, devido à falta de serviço. O salário deste período será compensado?

RESPOSTA Se houver folga por motivos atribuíveis ao empregador, o empregador deverá pagar ao trabalhador cerca de 60% ou mais do valor do salário que na realidade seria pago.

▶ [Ver 1](#) (13)

Q.7 Normalmente, a minha jornada diária é de 8 horas, porém, quando há muito serviço, às vezes trabalho mais de 13 horas, e até depois das 22h00. Entretanto, nestes casos, é acrescentado apenas o salário de 1.200 ienes multiplicado pelas horas trabalhadas. Isto é correto?

RESPOSTA Ao ultrapassar 8 horas de trabalho por dia, 125% do salário básico deve ser pago como adicional de horas extras. Neste caso, o valor a ser pago referente às horas extras deve ser de pelo menos 1.500 ienes por hora. Além disso, se o funcionário trabalhar das 22h00 às 5h00, o adicional noturno também será aplicável, totalizando 150%, somado ao adicional de horas extras. Neste caso, o empregado é obrigado a pagar pelo menos 1.800 ienes por hora.

▶ [Ver 1](#) (16)

Q.8 Ao solicitar 3 dias seguidos de férias anuais remuneradas, a empresa recusou alegando como motivo a constante falta de mão de obra. Isto é permitido?

RESPOSTA As férias anuais remuneradas devem, a princípio, ser concedidas no "período solicitado pelo trabalhador". Ou seja, a princípio, o trabalhador tem o direito de especificar a data, e também decidir se irá dividi-las, ou quantos dias consecutivos deseja usar. Por outro lado, caso o funcionário solicitar o uso das férias anuais em uma época que possa prejudicar o andamento normal do trabalho, o empregador terá o direito de solicitar a alteração da data. Entretanto, a "constante falta de mão de obra" não é considerada como um motivo aceitável para a alteração da data.

▶ [Ver 1 \(17\)](#)

Q.9 Um funcionário efetivo sênior me disse para operar uma empilhadeira na fábrica. Posso dirigir mesmo que não possua a qualificação necessária?

RESPOSTA O empregador não deve permitir a operação por trabalhadores sem as devidas qualificações, sendo que somente aqueles que concluíram treinamento especial podem operar empilhadeiras com carga máxima inferior a 1 tonelada, e no caso de empilhadeiras com carga máxima superior a 1 tonelada, requer-se a conclusão do Curso Técnico para Operação de Empilhadeiras.

▶ [Ver 4 \(03\)](#)

Q.10 Machuquei-me durante o trabalho e não posso trabalhar. O tratamento médico está sendo pago pela empresa, contudo, o salário referente ao período de licença não será pago.

RESPOSTA O Seguro de Acidentes de Trabalho é aplicável a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores estrangeiros. Se o trabalhador não puder receber salário porque não pode trabalhar devido ao tratamento médico em consequência de lesão ou doença ocorrida no trabalho, este poderá receber um benefício (compensação), etc. de licença de licença, a partir do 4º dia. Por favor, consulte imediatamente o Departamento de Supervisão das Normas Trabalhistas.

▶ [Ver 5](#)

7 Introdução dos balcões de consulta

Serviço de Consulta para Trabalhadores Estrangeiros

Prestamos serviços de consultoria para trabalhadores estrangeiros nos 13 idiomas seguintes. Através da linha, explicações sobre leis são fornecidas, e órgãos públicos relacionados são apresentados, de acordo com o problema consultado.

Tarifa da ligação: de telefone fixo, 8,5 ienes (imposto incluído) a cada 180 segundos e de celular, 10 ienes a cada 180 segundos.

Idioma	Dias de atendimento	Horário de atendimento	Nº de Telefone
Inglês	Seg à Sex	10:00 às 15:00 (Exceto de 12:00 às 13:00)	0570-001-701
Chinês			0570-001-702
Português			0570-001-703
Espanhol			0570-001-704
Tagalog			0570-001-705
Vietnamita			0570-001-706
Birmanês	Seg		0570-001-707
Nepalês	Seg à Qui		0570-001-708
Coreano	Qui , Sex		0570-001-709
Tailândes	Qua		0570-001-712
Indonesiano			0570-001-715
Cambodjano (Khmer)			0570-001-716
Mongol	Sex		0570-001-718

Informações sobre a Linha Direta de Consultoria Trabalhista

A "Linha Direta de Consultoria Trabalhista" é um serviço realizado como projeto de comissão do Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-estar Social. Você pode utilizar este serviço a partir de qualquer telefone fixo, celular ou telefone público. O atendimento pela "Linha Direta de Consultoria Trabalhista" está disponível nos 14 idiomas a seguir.

Através desta linha, explicações sobre leis são fornecidas e órgãos públicos relacionados são apresentados, de acordo com o problema consultado, mesmo após o horário de funcionamento da Secretaria Provincial de Trabalho e do Departamento de Supervisão das Normas Trabalhistas e durante feriados.

Idioma	Dias de atendimento	Horário de atendimento	Nº de Telefone	
Japonês	Seg à Dom (Todo os dias)	0 Segunda à sexta 17:00 às 22:00	0120-811-610	
Inglês			0120-531-401	
Chinês			0120-531-402	
Português	Seg à Sáb		0120-531-403	
Espanhol	Qui, Sex, Sáb		0120-531-404	
Tagalog	Ter, Qua, Sáb		0120-531-405	
Vietnamita	Ter, Qua, Sex à Dom		0 Sábados, domingos e feriados 9:00 às 21:00	0120-531-406
Birmanês	Qua, Dom		0120-531-407	
Nepalês			0120-531-408	
Coreano	Qui, Dom		0120-613-801	
Tailândes			0120-613-802	
Indonesiano			0120-613-803	
Cambodjano (Khmer)	Seg, Sáb		0120-613-804	
Mongol			0120-613-805	

