

日本で働く外国人の方のための 労働基準法等のポイント

GUIA PARA TRABALHADORES

ESTRANGEIROS

SOBRE LEIS TRABALHISTAS

ポルトガル語版 / PORTUGUÊS



写真：奥琵琶湖（滋賀県提供）

滋賀労働局 労働基準部 監督課

Secretaria do Trabalho de Shiga

Divisão de Normas Trabalhista

目次 INDICE

1	労働契約 : Contrato de Trabalho	2
2	賃金関係 : Salario	4
3	労働時間・休暇 : Horário de trabalho / Férias	8
4	退職・解雇関係 : Demissão/ ser demitido	12
5	その他 : Outros	18
6	労働者災害補償関係 : Seguro Compensatório de Acidente do Trabalhado . . .	19

このパンフレットの翻訳は公定訳では**あり**ません。

法的効力を有するのは日本語の法令自体であり、このパンフレットはその理解を助けるための参考資料です。

* Este panfleto não se trata de tradução oficial.

* Este documento serve como fonte de referência ,para se ter uma eficácia legal das leis na escrita japonesa .

1 労働契約

- 1 Contrato de Trabalho -

(労働基準法違反の契約)

- 1 労働基準法に定める基準に満たない労働条件は無効であり、無効となった部分はこの法律に定める基準によることとなります(労働基準法第13条)。

(Contratos em violação à Lei de Normas Trabalhistas)

- 1- Um contrato de trabalho que especifique condições de trabalho que não atendam os parâmetros da Lei de Normas Trabalhistas será inválido no que respeita a essas especificações. Neste caso, as partes inválidas serão regidas pelas normas especificadas na referida Lei. (Artigo 13 do Código das Normas do Trabalho)

(労働条件の明示)

- 2 事業主は労働者を雇い入れたときには、賃金、労働時間等労働条件を労働者に書面などで明示しなければなりません(27~29ページ参照、労働基準法第15条)。

(Esclarecer as condicoes de trabalho)

- 2- O empregador, quando admite um empregado, devera esclarecer por escrito as condicoes de trabalho tais como salario, horario de trabalho, etc. (vide Comunicado sobre as Condicoes de Trabalho na pag27,28,29 Artigo 15 do Codigo das Normas do Trabalho)

(賠償予定の禁止)

- 3 労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約は禁止されています(あらかじめ金額を決めておくことは禁止されていますが、現実に労働者の責任により発生した損害について賠償を請求することまで禁止したものではありません)。(労働基準法第16条)

(Nao-determinacao antecipada de indenizacao)

- 3- O empregador esta proibido de efetuar contrato com os valores das penalidades

por não-cumprimento do contrato ou das indenizações por perdas e danos estabelecidos antecipadamente. (É proibido fazer um contrato que determine previamente uma quantia para indenização por prejuízos. Porém, isto não proíbe a reclamação por qualquer prejuízo efetivamente havido por conta de razão atribuível a um empregado.) (Artigo 16 do Código das Normas do Trabalho)

Q&A

Q.1. 入社してみたら、公共職業安定所の求人票に記載された労働条件と違っていましたが、このようなことは許されるのですか。

A.1. 公共職業安定所の求人票に記載された条件等は、直ちに労働契約の内容となるものではありませんので、労働契約の締結時に内容を十分に確認することが必要です。

なお、労働契約の締結時には労働者に対し労働条件を明示するよう労働基準法第15条で定められています。

P.1. Ao me empregar pude certificar que as condições oferecidas no anúncio do Hello Work não eram condizentes, falhas assim são permitidas?

R.1. As condições de trabalho escritas nos anúncios de jornais, nas fichas de ofertas de emprego das Agências Públicas de Emprego, não podem ser considerados de imediato como sendo o conteúdo de um contrato de trabalho; é necessário certificar com cuidado quando for firmar um contrato de trabalho.

Portanto, quando o trabalhador firmar um contrato de trabalho, as condições deverão estar especificadas conforme regulamenta o Art. 15 das Normas de Trabalho.

2 賃金関係

- 2 Salario -

(最低賃金)

4 (1) 最低賃金の種類

最低賃金には以下の2種類があります。

地域別最低賃金 (都道府県ごとに1つずつ定められている最低賃金)

特定最低賃金 (特定の産業ごとの基幹的労働者を対象に業種により定められている最低賃金)

(2) 最低賃金の効力 (最低賃金法第4条)

使用者は、労働者に対して、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません (第1項)。

労働者と使用者との間で最低賃金額を下回る賃金を支払うことを約束した労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、最低賃金と同一の賃金額で労働契約を締結したものとみなされます (第2項)。

なお、地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、どちらか高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません (最低賃金法第6条)。

(3) 派遣労働者については、派遣先の事業場に適用される地域別最低賃金・特定最低賃金が適用されます。

(Salário mínimo)

4- (1) Tipos de salário mínimo

Existem dois tipos de salário mínimo a saber:

Salário mínimo regional (definido separadamente para cada prefeitura)

Salário mínimo especificado (definido para os empregados básicos de cada ramo de atividade)

(2) Efeito do salário mínimo (Artigo 4 da Lei de Salário mínimo)

O empregador pagará aos empregados salários de valor nunca inferior ao do mínimo (Parágrafo 1). Ainda que seja celebrado entre empregador e empregado um contrato de trabalho especificando o compromisso de pagar salário inferior ao mínimo, a quantia prometida será inválida, passando a se considerar que o contrato tenha sido firmado pelo valor do salário mínimo

(Parágrafo 2) .

Além disso, caso o mínimo regional e o mínimo especificado apliquem-se igualmente ao caso, o salário a ser pago será o de maior valor dentre os dois (Artigo 6 da Lei de Salário mínimo)

(3) Os salários mínimos regionais e especificados aplicar-se-ão aos empregados terceirizados.

(賃金の支払の原則)

5 賃金は、通貨で、労働者に対し直接に、全額を、毎月 1 回以上、一定期日を定めて支払わなければなりません (労働基準法第 2 4 条)

賃金は、通貨支払いが原則ですが、労働者が同意する等一定の条件を満たせば、当該労働者名義の金融機関に振込むことができます。

(Principios do Pagamento do Salario)

5 - O Salario devera ser pago em moeda corrente, diretamente ao trabalhador, no valor total, uma vez por mes ou mais, em um dia determinado. (Artigo 24 do Codigo das Normas do Trabalho)

A principio, o pagamento e direto em dinheiro vivo, mas podera ser depositado na Instituicao financeira no nome do empregado quando aprovado pelo mesmo.

(制裁による減給)

6 遅刻、早退、欠勤など職場規律違反を理由とする減給などの制裁規定が定められている場合、賃金から一定額を差し引くことができますが、その額は、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超えてはならないなど一定の制限があります (労働基準法第 9 1 条)

なお、平均賃金とは、労働基準法第 1 2 条に定められており、原則として過去 3 ヶ月間に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除した金額をいいます。

(Reducao salarial como punicao)

6 - Quando o empregador infringe alguma regra no local de trabalho como por exemplo: o atraso, sair cedo do trabalho, a falta e etc, a empresa podera determinar comouma forma de punicao a reducao do salario. A empresa podera descontar um valordeterminado do salario, mas esse valor nao podera ser superior a metade de um dia da media salarial. (Artigo 91 do Codigo das Normas do Trabalho)

A media salarial, conforme estabelecido no Artigo 12 do Codigo das Normas do

Trabalho a principio, equivale ao total do salario bruto dos tres ultimos meses, dividido pelo total de dias.

(休業手当)

- 7 使用者の責に帰すべき事由(会社側の都合)により所定労働日に労働者を休業させた場合、休業させた日について平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければならない(労働基準法第26条)。

(Pagamento dos dias parados)

- 7- Quando o trabalhador é mandado descansar, por circunstâncias financeiras da empresa, (de responsabilidade do empregador) em um dia estabelecido de trabalho, o empregador deverá pagar os dias que mandou descansar, 60% ou mais da media salarial. . (Artigo 26 do Código das Normas do Trabalho)

(割増賃金)

- 8 法定の労働時間を超えて働いた場合(時間外労働)や深夜業(午後10時から午前5時)に対する割増賃金は、通常の賃金の25%以上の率で計算することになっています。1ヶ月に60時間を超える時間外労働の割増率については、50%以上となります。なお、中小企業は、当分の間、この適用が猶予されています。また、休日(週1日又は4週4日の法定休日)労働の割増率は35%です(労働基準法第37条)。

(Salario Adicional)

- 8 - Quando o trabalho excede o horario estabelecido de trabalho por lei (horas extras), ou quando trabalhar no horario noturno (das 22:00h ate as 5:00h), e calculado 25% ou mais em cima do salario normal
- O indice legal de acrescimo no salario por trabalho acima de 60 horas por mes foi alterado para 50%. Porem, para pequenas e medias empresas, a referida mudanca no indice legal de acrescimo no salario por enquanto fica suspensa.
- A porcentagem do adicional por trabalho em dias de folga* (1 dia por semana ou 4 dias em 4 semanas) e 35%. (Artigo 37 do Codigo das Normas do Trabalho)

Q&A

- Q.2. 会社を辞めることになりましたが、賃金支払日前に退職までの賃金を支払ってもらうことができますか。
- A.2. 退職（解雇を含む）した労働者から賃金支払いの請求があった場合、会社は請求されてから7日以内に賃金を支払う義務がありますので、会社に請求してください。
- P.2. Pretendo me demitir, o salário poderá ser pago antes da data determinada ?
- R.2. Ao se demitir (inclui ser demitido) caso haja o pedido de pagamento por parte do Trabalhador o Empregador tem a obrigação de pagar o salário dentro de 7 dias.
- Q.3. 従業員が1日だけ出勤した後に無断で欠勤し、そのまま出勤しなくなりました。しばらくしてからその従業員から「1日分の賃金を銀行口座に振り込んでほしい」との連絡がありました。従業員の賃金は会社内で現金で支払っていますが、無断欠勤をされてとても迷惑を被ったので、賃金は支払わないことにできますか。
- A.3. 賃金は就業規則等で特別の取り決めがない限り、従業員が会社の事務所に出席して受け取るのが原則で、従業員が受け取りに来たときにすぐに支払える状態になっていれば、会社の義務は果たしたことになります。この点においては、振込みによる支払いに応じる法律上の義務はありません。
- 一方、賃金は「現金で全額を支払う」とこととされていますので、わずかな金額であっても無断欠勤を理由に賃金の支払いに応じないことは認められません。無断欠勤により現実に損害を被った場合は、その補償を従業員に対して請求することはできますが、賃金から一方的に天引きすることはできません。
- P.3. Após trabalhar somente um dia o empregado se ausentou sem justificativa e após alguns dias, houve um comunicado dizendo que gostaria que o pagamento fosse depositado na sua conta bancária . O salário dos funcionários são pagos em moeda corrente no interior da fábrica, porém o fato de ter se ausentado sem motivo justo e causado grandes transtornos o pagamento poderá ser suspenso?
- R.3. Se no Regulamento interno de trabalho não constar outro ítem em relação ao pagamento de salário, em principio o empregado deverá se dirigir até o escritório da Empresa e recebe-lo em moeda corrente. Se a empresa estiver apto a pagar o salário ao empregado considera-se como dever cumprido . Por outro lado está determinado que o [total do salário deve ser pago em

dinheiro vivo] mesmo sendo um valor infimo não se admite a recusa do pagamento do salário, levando em consideração uma falta sem justificativa. Caso a falta do funcionário sem motivo justo ter causado reais danos, poderá haver a requisição da indenização, porém não é permitido descontar do salário.

- Q.4. 賃金から家賃、食費等が控除されていますが、納得できない部分があります。
- A.4. 賃金は、全額を支払うことが原則ですが、税金、社会保険料、雇用保険など法令で定められたものと労働者の代表者と控除協定が結ばれているものについては賃金から控除して支払うことが可能です。家賃、食費等の控除が労使協定によるものかどうか、会社に確認してください。
- P.4. Foi descontado aluguel, refeição e outras despesas do meu salário, mas não concordo com algumas partes.
- R.4. Em principio o salário deve ser pago na sua totalidade, porém descontos ref. a impostos, mensalidades do Seguro Nacional de Saude e taxa de Seguro desemprego são permitidos por lei e outros descontos conveniados através de representantes de classe são possíveis . Se alugueis, refeição etc. fazem parte de descontos conveniados , confirme por favor .

3 労働時間・休暇

- 3 Horário de trabalho / Férias -

(法定労働時間と休日)

- 9 法定の労働時間は、一定の労働者数による規模、業種の事業場を除き、1週40時間、1日8時間とされています(労働基準法第32条)。
また、法定の休日は、1週1日以上又は4週4日以上とされています(労働基準法第35条)。

(Lei de Horario de Trabalho e Ferias)

- 9 - A lei estabelecida de horario de Trabalho e de 40 horas por semana, 8 horas por dia, nao se levando em conta, a escala estabelecida do numero de empregados, e o

tipo de industria (Artigo 32 do Codigo das Normas do Trabalho).

O dia de folga *(vide item 12), e de 1 vez ou mais por semana, ou 4 dias ou mais em 4 semanas. (Artigo 35 do Codigo das Normas do Trabalho)

(時間外労働・休日労働)

10 事業主は、労働基準法第36条に基づいた協定を結び、労働基準監督署に届けた場合、その範囲において法定の労働時間を超えて労働させたり、法定休日に労働させることができますが、協定できる時間外労働時間には、上限が決められています。

(Horas Extras, Folgas)

10- O empregador que entregar à Delegacia de Inspeção das Normas do Trabalho, o acordo entre empregador e representante dos funcionários, conforme Artigo 36 do Código das Normas do Trabalho, poderá exceder o horário estabelecido de trabalho, bem como mudar o dia estabelecido de folga (1 dia por semana ou 4 dias em 4 semanas). Mas existe um limite máximo para o acordo das horas extras.

(年次有給休暇)

11 6ヶ月継続勤務し、全労働日数の8割以上出勤した場合、10日の年次有給休暇が請求できることとなっています。休暇日数は次の表のとおりです。

なお、事業主は、労働者の請求によって年次有給休暇を与えなければならないことになっていますので、労働者は事前に請求することが必要です。また、事業主は一定の場合、請求があった休暇の時季を変更することができることになっています(労働基準法第39条)。

年次有給休暇は発生した日より2年間で権利が消滅します。

年次有給休暇を取得した労働者に対して不利益な取扱いをすることは禁止されています(労働基準法第136条)。

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年6か月 以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(Ferias remuneradas)

1 1 - Quando ultrapassar 6 meses de trabalhos continuos, e ter mais de 80% de presenca de dias trabalhados, recebera 10 dias de ferias remuneradas. O numero de dias de ferias, e conforme o quadro abaixo.

O empregador devera conceder as ferias remuneradas dependendo do pedido do empregado. O empregado precisa fazer o pedido antecipadamente. O empregador, conforme estabelecido em lei, dependendo da epoca podera mudar o dia de ferias do empregado. (Artigo 39 do Codigo das Normas do Trabalho)

As ferias remuneradas prescrevem 2 anos do dia que ocorreu o direito.

Nao e permitido dar o tratamento desvantajoso ao trabalhador que tira ferias anuais remuneradas. (Artigo 136 do Codigo das Normas do Trabalho)

Tempo de trabalho prescrito por semana	Número de dias de trabalho prescrito por semana	Número de dias de trabalho prescrito por ano	6 meses	1 ano e meio	2 anos e meio	3 anos e meio	4 anos e meio	5 anos e meio	6 anos e meio ou mais
30 horas ou mais	/		10 dias	11 dias	12 dias	14 dias	16 dias	18 dias	20 dias
Menos de 30 horas	5 dias ou mais	217 dias ou mais	7 dias	8 dias	9 dias	10 dias	12 dias	13 dias	15 dias
	4 dias	169 a 216 dias	5 dias	6 dias	6 dias	8 dias	9 dias	10 dias	11 dias
	3 dias	121 a 168 dias	3 dias	4 dias	4 dias	5 dias	6 dias	6 dias	7 dias
	2 dias	73 a 120 dias	1 dia	2 dias	2 dias	2 dias	3 dias	3 dias	3 dias
	1 dia	48 a 72 dias							

(年少者の労働時間等)

1 2 原則として児童(満15歳に達した日以後最初の3月31日が終了するまでの者)を労働者として使用することはできません(労働基準法第56条)

満18歳未満の労働者(年少者)については、1日8時間、1週40時間を超えて労働させることはできません。また、法定休日に労働させることもできません。(労働基準法第60条)さらに、深夜業(午後10時から午前5時までの間の労働)を行わせることも、原則として禁止されています(労働基準法第61条)

(Horario de trabalho do menor, etc)

1 2 - Em principio, nao e permitido empregar jovens menores de 15 anos. Ao completar 15 anos o jovem deve aguardar ate dia 31/03 (fechamento do ano exercicio japonese) posterior a sua data de nascimento. (Artigo 56 do Codigo das Normas de Trabalho)

Nao e permitida para menores de 18 anos a carga horaria maior que 8

horas/dia e 40 horas/semana e trabalhar nas folgas. (Artigo 60 do Código das Normas de Trabalho). Não é permitido também trabalhar no horário noturno (das 22:00h às 5:00h). (Artigo 61 do Código das Normas de Trabalho)

(産前産後の休業)

1.3.6 週間(多胎妊娠の場合1.4週間) 以内に出産する予定の女性労働者が休業を請求した場合、事業主は就業させてはなりません。また、事業主は、原則として産後8週間以内の女性も就業させてはなりません(労働基準法第65条)。

(Licença pré e pós-parto)

1.3.3 - Quando a empregada pede a licença 6 semanas (quando for mais de uma Criança o período é de 14 semanas) antes do dia previsto para o parto, o empregador não poderá fazê-la trabalhar. A princípio, o empregador não poderá fazer a empregada trabalhar 8 semanas após o parto. (Artigo 65 do Código das Normas do Trabalho)



Q.5. 会社は年次有給休暇について、何も言ってくれません。年次有給休暇を取る場合、どうすればいいのでしょうか。

A.5. まず、会社の就業規則に年次有給休暇についてどのように規定されているか確認する必要があります。また、年次有給休暇は労働基準法第39条により最低限の付与日数等が定められていますので、会社に一度、年次有給休暇の請求をしてみてください。

P.5. A empresa não fala nada à respeito das Férias Remuneradas. Caso queira tirar férias o que devo fazer?

R.5. Em primeiro lugar deve confirmar no Regulamento Interno do Trabalho da empresa o que está determinado. Ainda, as férias remuneradas estão regulamentadas no artigo 39 das Normas de Trabalho que determina o limite mínimo de dias à conceder, portanto faça uma vez a requisição das férias remuneradas.

- Q.6. 残った年次有給休暇は退職後でも使うことは可能ですか。
- A.6. 退職後は労働契約関係がありませんので、年次有給休暇を請求する権利はありません。
- P.6. O saldo das férias remuneradas poderá ser usado após a demissão ?
- R.6. Após a demissão, o trabalhador não tem o direito de solicitá-las porque não existe mais nenhum vínculo de trabalho.
- Q.7. 年次有給休暇をお金で買い取ってもらえるのでしょうか。
- A.7. 年次有給休暇をお金で買い取ることは法律違反になります。次の場合に年次有給休暇をお金で買い取ることは法律違反にはなりません、法律上の義務ではありません。
- * 時効で消滅した年次有給休暇
 - * 退職時に未消化の年次有給休暇
- P.7. É possível a compra das Férias remuneradas?
- R.7. O fato do empregador pagar em dinheiro as suas férias Remuneradas não chega a violação das leis porém a lei não obriga a compra das férias remuneradas.
- * Férias remuneradas que prescreveu.
 - * Férias que deixaram de ser usadas no ato da demissão.

4 退職・解雇関係

- 4 Demissão/ ser demitido -

(解雇の予告)

- 1.4 事業主が労働者を解雇しようとする場合には、その労働者に対して、原則として少なくとも30日前に解雇の予告をしなければなりません。予告なく解雇を行なう場合は、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければなりません。また、予告期間が30日に満たない場合は、不足日数分の平均賃金を支払わなければなりません(労働基準法第20条)。

(Aviso prévio por demissão)

1 4 - Quando o empregador for demitir um empregado, a princípio deverá dar um aviso prévio de no mínimo 30 dias ao empregado. No caso de não haver esse aviso prévio, deverá pagar 30 dias ou mais da média salarial (Pagamento do aviso prévio por demissão)

Quando o aviso prévio não completar 30 dias, deverá pagar a média salarial dos dias que faltam para completar. (Artigo 20 do Código das Normas de Trabalho)

(1 4 の例外)

1 5 解雇する場合は予告あるいは解雇予告手当の支払いを行うことが原則ですが、天災事変などやむを得ない事由により事業の継続が不可能になった場合や、労働者の責めに帰すべき事由により解雇する場合は、解雇予告の制度(「14」参照)の適用はありません。なお、この場合、労働基準監督署長の認定が必要となります(労働基準法第20条)。

(Excecao de 14)

1 5 - A principio, quando se e demitido, deve-se dar o aviso previo ou o pagamento do aviso previo, mas por motivos naturais (terremoto, tufao, etc), ou por razoes inevitaveis nao puder continuar o trabalho, ou quando a razao da demissao for de responsabilidade do empregado, nao sera aplicado o sistema de aviso previo por demissao (Vide item 14). Mas nesse caso, sera necessario o reconhecimento do Delegado da Delegacia de Inspecao das Normas do Trabalho. (Artigo 20 do Codigo das Normas do Trabalho)

(1 4 の例外)

1 6 入社から14日以内の試用期間中の者や2ヶ月以内の期間を定めて使用されその期間を超えていない者などは、解雇予告の制度(「14」参照)の適用はありません(労働基準法第21条)。

(Excecao de 14)

1 6 - O empregado que estiver em periodo de experiencia de 14 dias ou de 2 meses e for demitido nesse periodo, a esse empregado nao sera aplicado o sistema de aviso previo. (Artigo 21 do Codigo das Normas do Trabalho)

(退職時等の証明)

17 労働者の退職の場合において、次の事項について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なく当該証明書を交付しなければなりません。また、解雇予告を受けた労働者が、当該解雇の理由について、証明書を請求した場合は解雇前であっても、使用者は遅滞なく当該証明書を交付しなければなりません。ただし、労働者の請求しない事項を記載してはなりません(労働基準法第22条)。

使用期間 業務の種類 その事業における地位 賃金 退職の事由
(解雇の場合は、その理由を含みます。)

(Certificado de demissão, etc.)

17- Quando um trabalhador, ao deixar o emprego, solicitar um certificado com os itens abaixo, empregador deverá emitir o certificado corresponde. Ainda, quando o trabalhador que recebeu o aviso de demissão solicitar um certificado mencionando o motivo da demissão, o empregador deverá emitir imediatamente esse certificado, mesmo que o trabalhador ainda esteja no período de aviso prévio. Contudo, o empregador não deverá incluir dados que não tenham sido solicitados pelo trabalhador. (Artigo 22 do Código das Normas do Trabalho)

Período que trabalhou, Tipo de trabalho, Função na empresa,
Salário, Causa da demissão (inclusive motivos no caso de demissão por parte do empregador)

参考：EXEMPLOS

(自己都合による退職)

1年契約のように期間の定めのある契約において、やむを得ない理由により契約の途中で「自己の都合」により退職する場合は、残余の勤務をしないことによる損害を相手方に賠償しなければならないことがあります(民法第628条)。期間の途中で退職しようとする場合、事前に事業主の了解を得ることが望ましいでしょう。

また、期間の定めのない契約の場合、退職の申入れは原則として2週間前に行うことが必要です(民法第627条)。

(Pedido de demissão por circunstâncias pessoais)

Pedir a demissão por motivos pessoais durante a vigência do contrato poderá resultar no pagamento de multa referente ao período não trabalhado. (Artigo 628)

do Código Civil) Se ocorrer a necessidade de pedir a demissão durante a vigência do contrato e aconselhável que negocie previamente com o empregador.

No caso da pessoa trabalhar mais que 1 ano com contrato de trabalho sem período estabelecido ou então com contrato de trabalho que estabelece alguns anos de trabalhos, etc., esta tem a liberdade de demitir-se. Porém, como regra geral e mediante o direito (código) civil, é necessário que o trabalhador notifique ou entregue a carta de demissão ao empregador, no mínimo com 2 semanas de antecedência. (Artigo 627 do Código Civil)

Q&A

Q.8. 「仕事がないから、会社に来なくていい」と言われました。解雇ではないでしょうか。

A.8. 「会社に来なくていい」という言い方だけでは、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」という可能性もあり、明確に解雇と判断することは難しいと思われます。したがって、現在、あなたがどういう状況にあるのかを確認する事が必要です。その上で、解雇であれば、その理由や解雇日を確認し、休業による自宅待機であれば、その理由や期間、また、その間の賃金はどうなるのか、などを確認してください。

P.8. [Não precisa comparecer à Fabrica porque não tem trabalho]. Isso não é demissão?

R.8. Apenas dizer para não vir à fábrica porque não tem trabalho, [Folga por livre arbitrio do empregador] é possível, mas fica difícil a evidencia clara de demissão. Por isso se for demissão confirme o motivo e a data, se for folga e esperar em casa, confirme o motivo e o periodo e como vai ficar o pagamento do salário desses dias .

Q.9. 労働者派遣業を営む事業主(派遣元)に雇用されていますが、派遣先(実際に勤務する場所)の担当者から「明日から来なくていい」と言われました。解雇ではないでしょうか。

A.9. 派遣元に雇用される労働者は、派遣先から指揮命令を受けることとなりますが、派遣先には人事権などはありません。したがって、正式な解雇と認めることはできません。労働契約を締結している派遣元の責任者に、あなたがどういう状況に

あるのかを確認する必要があります。

P.9. Sou empregado da Empreiteira porém, o responsável da fábrica que na verdade trabalho disse [à partir de amanhã não precisa vir] isso não é demissão?

R.9. A empreiteira é de fato o seu empregador, acontece da fábrica onde presta o serviço ordenar a parada porém ela não tem poderes empregatícios. Baseado nisso torna necessário a confirmação junto ao responsável da empreiteira a sua situação.

Q.10. 仕事上のトラブルにより事業主から「やめろ」と言われました。しかし、その後、その事業主は「解雇とは言っていない」と主張し、解雇を認めようとしません。どうすればいいのでしょうか。

A.10. 現段階では、正式な解雇通知があったと認めることは難しいと思われます。「解雇とは言っていない」と主張している事業主に、解雇でなければ働きに行っていないのか、再度確認する事が必要です。

P.10. Em razão de problema no trabalho o Empregador disse [PARE]. Porém depois, o mesmo disse [Não disse que está demitido] Por não confirmar a demissão o que devo fazer?

R.10. Na situação atual por não haver um aviso oficial fica difícil pensar em demissão . Por isso se [Não disse que está demitido] for verdadeiro é preciso confirmar novamente com o empregador .

Q.11. 工場でケガをして、休業している間に解雇されました。

A.11. 以下に該当する場合の解雇は、法律上禁止されています。したがって、このケースでは にあたり解雇できません。

業務上の傷病により、療養のため働くことができない休業期間とその後30日間の解雇（労働基準法 第19条）

産前産後（産前6週間・多胎14週間、産後8週間、医師の支障ないと認めた場合6週間）の休業期間及びその後30日間（労働基準法 第19条）

国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法 第3条）

労働者が労働基準監督署へ申告したことを理由とする解雇（労働基準法 第104条）

労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇（労働組合法 第7条）

女子であること、あるいは女子が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇（男女雇用機会均等法 第8条）

育児休業及び介護休業の申出をしたこと、または育児休業・介護休業をしたことを理由とする解雇（育児休業・介護休業法 第6条 第12条）

P.11. Eu me feri quando trabalhava na fábrica e fui despedido durante o período de licença de trabalho, quando estava fazendo tratamento médico (repouso obrigatório).

R.11. De acordo com a lei, é proibido demitir o trabalhador conforme os itens abaixo relacionados. (Obsv.: Como a P.14 se enquadra no número abaixo citado, não pode ser despedido). Não é permitido:

Demitir durante o período em que estiver afastado do trabalho por estar em tratamento médico devido ao ferimento e/ou doença decorrente de acidente de trabalho e por este motivo não poder trabalhar e também durante 30 dias após esse período (Leis das condições trabalhistas, artigo 19);

Demitir durante a licença-maternidade (antes e pós-parto) ou durante os 30 dias após receber a licença [Licença antes do parto significa “6 semanas antes da previsão do parto. No caso de mais de 1 (um) bebê, 14 semanas antes da previsão do parto”. E licença pós-parto significa “8 semanas após o parto ou 6 semanas após o parto, quando o médico autorizar”] (Leis das condições trabalhistas, artigo 19); 7

Demitir por motivo de nacionalidade, religião ou posição social (Leis das condições trabalhistas, artigo 3);

Demitir por fazer queixa ou buscar seus direitos na Agência de Inspeção Trabalhista (Rōdō Kijun Kantoku-sho) (Leis das condições trabalhistas, artigo 104);

Demitir porque é membro do sindicato dos trabalhadores ou porque faz parte e participa de atividades justas e legais do sindicato dos trabalhadores, etc. (Leis das condições do Sindicato dos Trabalhadores, artigo 7);

Demitir por ser do sexo feminino, casamento, gravidez, parto ou porque estava de licença maternidade (antes e pós-parto) (Leis da “Igualdade de oportunidades empregatícias para homens e mulheres”, artigo 8);

Demitir porque solicitou licença para cuidar de crianças ou familiares que necessitam de cuidados pessoais ou então porque teve que descansar para cuidá-los (Leis da “Licença para cuidados infantis” e “Licença para cuidar de familiares que necessitam de cuidados”, artigo 6 e 12).

- Q.12. 不当と思われる理由で解雇されました。納得できません。
- A.12. 客観的に合理的な理由や社会通念上相当性がなければ解雇はできません。ただし、解雇の効力をめぐって会社側と争う場合には、最終的には裁判所の判断に委ねる必要があります。
- なお、解雇の効力をめぐる紛争等の民事上のトラブルについては、総合労働相談コーナーでお手伝いできる場合がありますので、労働局総務部企画室及び各労働基準監督署等に設置している総合労働相談コーナーに相談してください。

P.12. Pode ser que fui despedido por injusta causa. É incompreensível.

R.12. Pensando objetivamente e com racionalidade enquanto não houver motivo que contrarie as regras da sociedade não é permitido a demissão. No entanto se o motivo tem ou não eficácia de demissão e entrar em atrito com a empresa será necessário o julgamento final do Tribunal de Justiça.

Todavia, problemas ligados às leis civis poderão receber assistência nos balcões de consultas das Secretarias de Trabalho e Inspeção das Normas de Trabalho .

5 その他

- 5 Outros -

(就業規則)

18 常時10人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則を作成しなければなりません(労働基準法第89条)。就業規則とは、就業上遵守すべき規律及び労働時間、賃金など労働条件に関する事項等を定めた規則です。

事業主は、就業規則を、見やすい場所に掲示し又は備え付けること、書面を交付する方法等により、労働者に周知しなければなりません。

(Regulamentos do Trabalho)

18- A empresa que possui mais de 10 funcionarios no seu quadro de funcionarios deve elaborar regulamentos sobre o expediente. (Artigo 89 doCodigo das

Normasdo Trabalho) O Regulamento sobre o expediente define disciplina, carga horaria, salario, etc que devem ser obedecidos.

O empregador deve levar ao conhecimento do empregado esta norma fixando ou arquivando em local visível e acessível ou distribuindo para cada funcionario, conforme determina o Ministerio do Trabalho e Previdencia.

(時効)

19 賃金、災害補償その他の請求権は2年間、退職手当の請求権は5年間行わない場合は、時効によって権利が消滅します(労働基準法第115条)。

(PRESCRIÇÃO)

19 - Salário, Indenização de Acidente de Trabalho e outros o direito de petição é de 2 anos, a remuneração paga no ato da demissão caso não houver a petição prescreverá em 5 anos.(Art.115 do Código das Normas de Trabalho)

6 労働者災害補償関係

- 6 Seguro Compensatório de Acidente do Trabalhador -

Q.13. 日本の労働者災害補償制度について教えてください

A.13. 労働者災害補償保険法では、労働者を雇用する全ての事業場が同保険に加入しなければならないこととされています。したがって、外国人労働者を含めすべての労働者に対し、以下のような保険の適用があります。

“労働者災害補償保険法(労災保険)”

労働者が業務上の事由又は通勤途中に負傷したり、病気になったり、不幸にも死亡した場合には被災労働者の遺族を保護するため、外国人労働者を含め全労働者に対し、必要な保険給付を行うこととなっています。

なお、業務上の事由による負傷や病気は、健康保険証を使うことはできません。

そして、以下の給付を受けるためには、所轄の労働基準監督署へ請求手続きが必要です。できるだけ、事業場の協力をお願いするようにしてください。

療養補償給付

療養補償給付は、労働者が業務上の負傷又は疾病にかかり医療を必要とする場

合に行われます。療養補償給付には、療養の給付と療養の費用の支給があります。療養の給付は、一種の現物給付であり、労災病院や労災指定病院において直接被災労働者に対して医療そのものを給付するものです。

休業補償給付

労働者が業務上の負傷又は疾病にかかりその療養のため働くことができず、そのために賃金を受けられない場合には、その 4 日目から賃金を受けられない期間 1 日につき給付基礎日額の 60%相当の給付補償給付及び 20%相当額の休業特別支給金が支給されます。

なお、3 日目までの期間については、使用者が被災労働者に対し、平均賃金の 60%以上の額（休業補償）を支払わなければなりません。

傷病補償年金

療養補償給付を受ける労働者の傷病が、療養の 1 年 6 ヶ月を経過しても治らないで、その傷病による障害の程度が厚生労働省令で定める傷病等級に該当する場合に傷病補償年金が支給されます。

障害補償給付

業務上の負傷又は疾病が治癒した時に、身体に一定の障害が残った場合には、障害補償給付が支給されます。

障害補償給付には、障害補償年金と障害補償一時金とがあります。

「治癒」とは、症状が固定し、もはや療養の効果が期待できず、したがって療養を必要としなくなった状態をいいます。

遺族補償給付

労働者が業務上の事由で死亡した場合には、遺族補償給付が支給されます。遺族補償給付には、遺族補償年金と遺族補償一時金とがあり、受給資格者は労働者の死亡当時その収入によって生計を維持していた労働者の関係者（夫婦、子供、父母、孫、祖父母、兄弟）で遺族の年齢等によって何れかになります。

葬祭料

労働者が業務上の事由で死亡した場合に、葬祭を行う者に対して 31 万 5 千円の定額に給付基礎日額の 30 日分を加えた額、又は給付基礎日額の 60 日分の額のいずれか高い方の額の葬祭料が支給されます。

通勤災害関係

通勤途上での災害に対する保険給付の種類は次の通りです。

- * 療養給付
- * 休業給付
- * 傷病年金
- * 障害給付

* 遺族給付

* 葬祭給付

労災保険の決定、労働基準監督署の調査等が終わってから帰国するようにしてください。

もし手続き等が済んでいめせんと、その後の手続き等が個人では難しくて日数もかかることになります。

これらの給付はそれぞれの業務災害の場合の給付、すなわち、療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付、遺族補償給付、葬祭料に相当するものであり、受給権者、支給事由及び給付内容は業務災害に関する保険給付に準ずるものです。

P.13. Gostaria de saber sobre o sistema do “Seguro contra acidentes de trabalho” (Rōsai Hoken) dos trabalhadores no Japão.

R.13. Segundo as leis do “Seguro sobre acidentes de trabalho” (Rōsai Hoken) do trabalhador, todas as empresas que empregam trabalhadores devem inscrever-se neste seguro.

Portanto, o seguro que segue conforme o abaixo citado, este é aplicável a todos os trabalhadores, inclusive aos trabalhadores estrangeiros.

SEGURO CONTRA ACIDENTES DE TRABALHO “Rōdōsha Saigai Hoshō Hoken” (comumente chamado de Rōsai Hoken)

Quando o trabalhador acidentarse durante o trabalho e/ou a caminho do trabalho (ida e volta), adoecer ou infelizmente vier a falecer por causa do trabalho, o seguro (Rōsai Hoken) efetua o pagamento dos subsídios (benefícios) necessários para proteger todos os trabalhadores acidentados (inclusive trabalhadores estrangeiros) e à família do falecido. Caso o trabalhador acidentarse durante o trabalho ou adoecer por causa do trabalho, não pode usar o cartão/caderneta do seguro de saúde.

E também, para poder receber os subsídios do seguro (Rōsai Hoken) conforme segue abaixo, é necessário fazer os trâmites do requerimento na Agência de Inspeção Trabalhista (Rōdō Kijun Kantoku-sho) de sua jurisdição. Faça o possível para conseguir a colaboração do empregador quando for efetuar os trâmites da solicitação dos benefícios.

SUBSÍDIO COMPENSATÓRIO PARA TRATAMENTO MÉDICO
(Ryōyō Hoshō Kyūfu)

Quando o trabalhador acidentarse durante o trabalho ou adquirir alguma

doença por causa do trabalho e necessitar de tratamentos médicos, este recebe do seguro, um subsídio compensatório para o devido tratamento médico. Este subsídio é composto de “pagamento das despesas médicas” (Ryōyō no hiyō no shikyu) e “subsídio para tratamento médico” (Ryōyō no kyūfu). O “subsídio para tratamento médico” (Ryōyō no kyūfu) é um tipo de salário em espécie onde o próprio acidentado recebe o benefício em forma de serviços médicos gratuitos, ou seja, é o próprio tratamento médico em si, fazendo o tratamento diretamente em “hospitais para acidentes de trabalhos” (Rōsai Byouin) ou então em hospitais que são designados para acidentes de trabalho” (Rōsai Hoken Shitei Byouin), etc.

SUBSÍDIO COMPENSATÓRIO DURANTE A LICENÇA DO TRABALHO (Kyūgyō Hoshō Kyūfu)

Quando o trabalhador acidentar-se durante o trabalho ou adquirir alguma doença devido ao trabalho, ficar impossibilitado de trabalhar por causa do tratamento médico ou repouso obrigatório e por este motivo não receber o salário, é pago o subsídio a partir do 4º. dia em diante, após começar a se ausentar no serviço. Recebe por dia, durante o período em que estiver sem remuneração, um benefício correspondente a 60% do valor básico diário (kyūfu kiso nichigaku) dos 3 meses anteriores como “Subsídio compensatório durante a licença do trabalho” (Kyūgyō hoshō kyūfu) e também um benefício especial que é um adicional correspondente a 20% do valor básico diário, como “valor de pagamento especial durante a licença do trabalho” (Kyūgyō tokubetsu shikyū-kin). Até o 3º. dia dos dias parados (período de espera “Taiki kikan”), o empregador deve pagar ao acidentado um valor correspondente a 60% ou mais do salário médio (compensação pelos dias parados devido ao tratamento médico).

PENSÃO COMPENSATÓRIA POR DOENÇA E/OU FERIMENTO (Shōbyō Hoshō Nenkin)

Quando o trabalhador ferido ou adoecido por motivo de trabalho ainda e estiver recebendo o subsídio para tratamento médico e não conseguir sanar-se (recuperar-se) depois de 1 ano e meio após ter iniciado o tratamento, e o grau da seqüela física, resultante do ferimento ou da doença persistir e se enquadrar em uma das classificações e graus, etc., determinado pelo decreto do Ministério do Trabalho, será pago um benefício em forma de pensão compensatória por doença e/ou ferimento (Shōbyō hoshō nenkin), de acordo com o grau do estado de deficiência.

SUBSÍDIO COMPENSATÓRIO PELA SEQÜELA (DEFICIÊNCIA) (Shōgai Hoshō Kyūfu)

Quando o ferimento e/ou doença causados pelo trabalho estiverem curados e o trabalhador apresentar seqüela física definidas após ter concluído o tratamento médico, é pago um subsídio compensatório pela seqüela. Dependendo do grau da seqüela, este subsídio está classificado em “Pensão anual compensatória pela seqüela” (Shōgai Hoshō Nenkin) e “Compensação em pagamento único pela seqüela” (Shōgai Hoshō Ichiji-kin). E também neste caso, entende-se por “cura”, casos em que os sintomas estão num “estado estacional”, que não há mais esperanças do tratamento médico surtir algum efeito. Portanto, trata-se de um estado onde não é mais necessário nenhum tipo de tratamento médico.

“ estado estacional” significa: estado onde os sintomas não progridem e nem retrocedem.

SUBSÍDIO COMPENSATÓRIO À FAMÍLIA DO FALECIDO (Izoku Hoshō Kyūfu)

Caso o trabalhador venha a falecer devido a algum acidente do trabalho, é pago um subsídio compensatório a família dessa pessoa. Este sistema de subsídio compensatório é composto de “Pensão compensatória à família do falecido” (Izoku Hoshō Nenkin) e “Compensação em pagamento único à família do falecido” (Izoku Hoshō ichiji-kin). O beneficiário é a pessoa que tinha alguma relação com o trabalhador e que era mantida por ele na época do falecimento (marido ou esposa, filhos, pais, netos, avós, irmãos) ou então é conforme a idade dos familiares do falecido, etc.

AUXÍLIO FUNERAL (Sōsairyō)

Quando o trabalhador vier a falecer devido a algum acidente de trabalho, é pago um benefício à pessoa da família para organizar o funeral, no valor fixo de 315.000 ienes mais o valor correspondente a 30 dias do valor básico diário ou o valor correspondente a 60 dias do valor básico diário, sendo pago entre as duas opções, o de maior valor para a realização do funeral em questão.

ACIDENTE DURANTE O PERCURSO DO TRABALHO (Tsūkin Saigai)

Os tipos de benefícios do seguro relacionados ao acidente durante o percurso do trabalho são:

- * Benefício para tratamento médico (Ryōyō Kyūfu);
- * Benefício durante a licença do trabalho (por estar em tratamento médico) (Kyūgyō Kyūfu);

* Pensão por doença e/ou ferimento (Shōbyō Nenkin);

* Benefício pela seqüela (deficiência) (Shōgai Kyūfu);

* Benefício à família do falecido (Izoku Kyūfu);

* Auxílio para o funeral (Sōsai Kyūfu).

Regresse ao seu país somente depois que terminar todos os tipos de averiguações e outros assuntos relacionados que são realizados pela Agência de Inspeção Trabalhista de sua jurisdição (Rōdō Kijun Kantoku-sho) e receber a decisão final do seguro sobre o acidente de trabalho (Rōsai Hoken). Caso regresse ao seu país com os procedimentos incompletos, os trâmites posteriores podem se tornar muito complicados para você solucioná-los por si próprio, além de acarretar morosidade no processo.

Cada benefício acima de a , corresponde aos respectivos subsídios compensatórios como Subsídio compensatório para tratamento médico, Subsídio compensatório durante a licença do trabalho, Pensão compensatória por doença e/ou ferimento, Subsídio compensatório pela seqüela (deficiência), Subsídio compensatório à família do falecido e Auxílio funeral. Portanto, os benefícios que a seguradora fornece no caso de acidente durante o percurso do trabalho, estes são condizentes aos subsídios compensatórios quanto ao beneficiário, motivo do pagamento e teor do subsídio.

労災保険給付の流れ



Seqüência do subsídio do “Seguro contra acidentes de trabalho”

Acidentes durante o trabalho ou no percurso do trabalho

① No caso de ferimentos e doenças

<ul style="list-style-type: none"> Subsídio compensatório durante a licença do trabalho (Kyūgyo Hoshō Kyūfu) Pagamento de valor especial durante a licença do trabalho (Kyūgyo Tokubetsu Shikyū-kin) 	Subsídio para as despesas do tratamento médico (Ryōyō no kyūfu)	Pagamento das despesas médicas (Ryōyō no hiyō no shikyu)
No caso em que o trabalhador acidentado não receber o salário devido a impossibilidade de trabalhar por motivo de tratamento médico, recebe o subsídio a partir do 4º. dia em diante (a contar do dia em que se machucou e ficou parado devido ao tratamento médico).	Quando receber o tratamento médico em hospitais para acidentes de trabalho (Rōsai Byouin) e/ou em hospitais que são designados para acidentes de trabalho (Rōsai Hoken Shitei Byouin)	Quando o acidentado receber tratamento médico em hospitais que não são designados para acidentes de trabalho.

Pensão compensatória por doença ou ferimento (Shōbyō Hoshō Nenkin)

Pensão especial por doença e/ou ferimento (Shōbyō Tokubetsu Nenkin)

Pagamento de valor especial por doença e/ou ferimento (Shōbyō Tokubetsu Shikyū-kin)

Quando o acidentado não curar-se no período de 18 meses, a contar do dia em que iniciou o tratamento médico e também caso a doença e/ou ferimento enquadrar-se entre 1 a 3 graus.

② No caso de falecimento

<ul style="list-style-type: none"> Subsídio compensatório à família do falecido (Izoku Hoshō Kyūfu) Subsídio especial à família do falecido (Izoku Tokubetsu Kyūfu) Pagamento de valor especial à família do falecido (Izoku Tokubetsu Shikyū-kin) 	Auxílio funeral (Sōsai-ryō)
Pagamento em parcela única	Pensão

<ul style="list-style-type: none"> Subsídio compensatório pela seqüela (deficiência) (Shōgai Hoshō Kyūfu) Subsídio especial pela seqüela (deficiência) (Shōgai Tokubetsu Kyūfu) Pagamento de valor especial pela seqüela (deficiência) (Shōgai Tokubetsu Shikyū-kin) 	
Pagamento em parcela única	Pensão
Quando curar-se da doença e/ou ferimento conforme o item ①, mas ficar com seqüelas (deficiência) de 8 ~ 14 graus.	Quando curar-se da doença e/ou ferimento conforme o item ①, mas ficar com seqüelas (deficiência) de 1 ~ 7 graus.

V. Folgas
休日

- Folgas regulares: Todos(as) os(as) () , feriados nacionais, outros ()
定例日: 毎週 曜日、国民の祝日、その他 ()
- Folgas adicionais: () dias por semana/mês, outros ()
非定例日: 週・月当たり 日、その他 ()
- No caso de sistema de trabalho irregular: () dias/ano
1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日

○ Os detalhes se encontram estipulados no Artigo () , no Artigo () e no Artigo () dos Regulamentos do Trabalho.
詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

VI. Férias
休暇

1. Férias anuais remuneradas para aquele que trabalhar continuamente por 6 meses ou mais: () dias
年次有給休暇 6か月連続勤務した場合 日

Férias anuais remuneradas para aquele que trabalhar continuamente durante 6 meses no máximo: (Sim / Não)
連続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有 , 無)
→ () dias, após transcorridos () meses
か月経過で 日
Férias anuais, calculadas baseadas em hora: (Sim / Não)
時間単位年休 (有 , 無)

2. Férias substituídas: (Sim / Não)
代替休暇 (有 , 無)

3. Outras férias: Remuneradas ()
その他の休暇 有給 ()
Não-remuneradas ()
無給 ()

○ Os detalhes se encontram estipulados no Artigo () , no Artigo () e no Artigo () dos Regulamentos do Trabalho.
詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条

VII. Salários
賃金

1. Pagamento básico (a) Salário por mês: () ienes (b) Salário por dia: () ienes
基本賃金 月給 () 円 日給 () 円
(c) Salário por hora: () ienes
時間給 () 円
(d) Pagamento por trabalho
(Pagamento básico: ienes; pagamento garantido: ienes)
出来高給 (基本単価 円、保障給 円)
(e) Outros: () ienes
その他 () 円
(f) Categoria salarial estipulada nos Regulamentos do Trabalho
就業規則に規定されている賃金等級等

2. Valores e métodos de cálculo de diversos auxílios
諸手当の額及び計算方法

(a) (Auxílio- () 手当 :	ienes/ Método de cálculo: ()
() 円/	計算方法: ()
(b) (Auxílio- () 手当 :	ienes/ Método de cálculo: ()
() 円/	計算方法: ()
(c) (Auxílio- () 手当 :	ienes/ Método de cálculo: ()
() 円/	計算方法: ()
(d) (Auxílio- () 手当 :	ienes/ Método de cálculo: ()
() 円/	計算方法: ()

3. Taxa de pagamento adicional para horas extras, trabalho em feriados e no horário noturno
所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率

(a) Horas extras: Horas extras legais. Dentro de 60 horas (sessenta horas) por mês () % Acima de 60 horas (sessenta horas) por mês () % Horas extras fixas () %
所定時間外 法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () %

(b) Trabalho em feriados: Trabalho em feriados legais () % Trabalho em feriados não-legais () %
休日 法定休日 () %、 法定外休日 () %

(c) Adicional noturno () %
深夜 () %

4. Dia de fechamento para cálculo do salário: Dia () de cada mês; dia () de cada mês
賃金締切日 () 一毎月 日、() 一毎月 日

5. Dia de pagamento: Dia () de cada mês; dia () de cada mês
 賃金支払日 () 毎月 日、() 毎月 日

6. Método de pagamento do salário ()
 賃金の支払方法 ()

7. Deduções do salário conforme o acordo de administração laboral [Não / Sim ()]
 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無, 有 ())

8. Aumento salarial: (Época, etc.:)
 昇給 (時期等)

9. Bonificação: [Sim (Época, valor, etc.:) / Não]
 賞与 (有 (時期、金額等), 無)

10. Gratificação na demissão: [Sim (Época, valor, etc.:) / Não]
 退職金 (有 (時期、金額等), 無)

VIII. Itens referentes à demissão

退職に関する事項

1. Sistema de demissão por idade (Aposentadoria): [Sim () anos / Não:]
 定年制 (有 (歳), 無)
2. Programa de emprego contínuo [Sim (Até anos de idade) / Não:]
 継続雇用制度 (有 (歳まで), 無)
3. Procedimentos para demissão por motivos particulares: A carta de demissão deve ser apresentada com pelo menos () dias de antecedência.
 自己都合退職の手続 (退職する 日以前に届け出ること)
4. Motivos e procedimentos para a demissão:
 解雇の事由及び手続
- []
- Os detalhes se encontram estipulados no Artigo (), no Artigo () e no Artigo () dos Regulamentos do Trabalho.
 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

IX. Outros

その他

- Inscrição em seguro social [Seguro de pensão de empregados, seguro de saúde, fundo de pensão dos empregados, outros ()]
 社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ())
- Inscrição no seguro de empregados: (Sim / Não)
 雇用保険の適用 (有, 無)
- Outros []
 その他 []

※Para ser preenchido onde, no "Período do contrato", você tenha respondido: "Há uma provisão por um certo período."
 「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

Renovação
更新の有無

1. Renovação do contrato
 契約の更新の有無
 [O contrato deverá ser renovado automaticamente. • O contrato pode ser renovado.
 自動的に更新する 更新する場合があります
 O contrato não é renovável. • Outros ()]
 契約の更新はしない その他 ()

2. A renovação do contrato deve ser determinada pelos seguintes fatores:
 契約の更新は次により判断する

[• Volume de trabalho a ser realizado quando da expiração do período do contrato
 契約期間満了時の業務量
 • Registro de trabalho do funcionário e sua atitude no trabalho • Capacidade do funcionário
 勤務成績、態度 能力
 • Desempenho dos negócios da Companhia • Situação do progresso do trabalho realizado pelo funcionário
 会社の経営状況 従事している業務の進捗状況
 • Outros () その他 ()]

*O seguinte explica os casos onde um "período definido" é fornecido em relação ao "período de contrato".
 ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。
 De acordo com o disposto no artigo 18 da Lei de Contrato de Trabalho, se o prazo total do contrato de trabalho com um período definido (a começar em ou após 1º de Abril de 2013) seja superior a cinco anos consecutivos, este contrato de trabalho deve ser convertido para um contrato de trabalho sem prazo determinado, com vigência no dia seguinte ao último dia do período do contrato anterior, a pedido do trabalhador em questão feito até o último dia do referido período de contrato.
 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(2013年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。

Nome do empregado (Assinatura) _____

受け取り人 (署名)

* Outras questões que não as mencionadas acima, devem estar de acordo com as normas de trabalho da nossa empresa.
 ※以上のほかは、当社就業規則による。

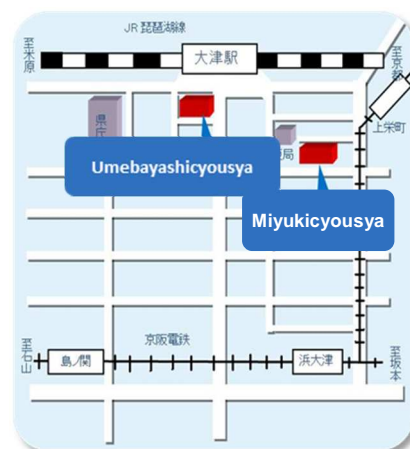
* O aviso sobre as condições de trabalho devem ser mantidas com a finalidade de prevenir eventuais litígios entre empregados e do empregador.
 ※労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

翻譯依賴

SECRETARIA DO TRABALHO DE SHIGA

INSPETORIA DE NORMAS TRABALHISTAS

Shiga roudoukyoku Miyukicyousya 〒520-0057 Otsu-shi Miyuki-cho 6-6		TEL	FAX
Soumu-bu	Soumu-ka	077-522-6647	077-522-6442
	Kikaku-shitsu	077-522-6648	077-522-6442
	Roudou Hoken Chousyuu-sitsu	077-522-6520	077-523-5755
Roudou Kijun-bu	Kantoku-ka	077-522-6649	077-522-6442
	Kenkou Anzen-ka	077-522-6650	077-522-6442
	Chingin-shitsu	077-522-6654	077-522-6442
	Rousai Hosyou-ka	077-522-6630	077-522-6442
Shiga roudoukyoku Umebayashicyousya 〒520-0051 Otsu-shi Umebayashi 1-3-10		TEL	FAX
Shokugyou Antei-bu	Shokugyou Antei-ka	077-526-8609	077-528-5418
	Chihou Kunren Jukou-sya Shien-sitsu	077-526-8608	077-528-5418
	Jukyuu Chousei Jigyuu-sitsu	077-526-8617	077-528-5418
	Shokugyou Taisaku-ka	077-526-8686	077-528-6068
Koyou Kintou-shitsu	077-523-1190	077-527-3277	



INSPETORIA DE NORMAS TRABALHISTAS DE OTSU

〒520-0802

Otsu-shi Banba 3-14-17

TEL: 077-522-6641 FAX: 077-522-6

252

(Otsu-shi, Kusatsu-shi, Moriyama-shi, Ritto-shi, Yasu-shi,
Takashima-shi)



INSPETORIA DE NORMAS TRABALHISTAS DE HIGASHI OUMI

〒527-8554

Higashi-oumi-shi Youkaichi Midori-machi 8-14

TEL: 0748- 22-0394 FAX: 0748- 22-0613

(Oumi-hachiman-shi, Koka-shi, Konan-shi, Higashi-oumi-shi,
Gamou-gun)



INSPETORIA DE NORMAS TRABALHISTAS DE HIKONE

〒522-0054

Hikone-shi Nishi-ima-cho 58-3

TEL: 0749- 22-0654 FAX: 0749-26-0241

(Hikone-shi, Nagahama-shi, Maibara-shi, Echi-gun, Inukami-gun)

