

A reunião de explicação sobre a lei de normas trabalhistas em língua portuguesa

Agência de inspeção das normas trabalhistas de HAMAMATSU

Dia 21 de Fevereiro de 2025 (Sexta-feira)

1 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.

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.

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)

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.

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

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.

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.

© **KAIKO;Demissão por ruptura por parte do empregador**

- **A notificação oral de demissão é válida.**

(É preferível emitir um documento escrito para evitar problemas)

- **Se notificar um aviso prévio de demissão uma vez, o empregador não pode cancelá-lo unilateralmente.**

- **Mesmo que seja a demissão disciplinar, é necessário o aviso prévio de 30 dias ou pagamento equivalente a 30 dias do salário médio (artigo 20) caso o empregador não receba a aprovação de isenção de aviso prévio por Diretor da Agência de Inspeção das Normas de Trabalho** *(Se a empresa demitir sem aviso prévio ou sem pagamento do aviso prévio antes de sair a aprovação de isenção, seria uma violação do artigo 20 das Normas trabalhistas) .*

- *Durante o aviso prévio continua o vínculo empregatício. A menos que o trabalhador tenha faltado ao trabalho por motivo pessoal, e trabalhador fica aguardando em casa pela conveniência do empregador, deve pagar para os dias parados. (artigo 26)*

© **TAISHOKU : Encerrar o contrato de trabalho pelo pedido da parte do trabalhador.**

- Na lei civil não precisa a permissão da empresa para se desligar.
- Em caso de contrato com o período indeterminado, conforme a lei civil ficará desligado após 2 semanas do pedido, portanto se pedir o desligamento com mais de 2 semanas de antecedência, há possibilidade de ficar inválido o pedido de desligamento.

© **Término de contrato (Yatoidome)**

- No contrato com o período determinado (o caso renovado mais de 3 vezes, ou empregado mais de 1 ano), se não quiser renovar para o próximo contrato, deve avisar pelo menos 30 dias antes do dia que o contrato vai vencer.

Também, é obrigado de fornecer a carta do motivo do término de contrato se for pedido do trabalhador.

(Padrão sobre o contrato do tempo determinado, renovação e término de contrato)

- ✓ Quando o contrato com período determinado ultrapassar 5 anos em total, conforme a solicitação do trabalhador, será alternado para contrato de trabalho por tempo indeterminado.

(Lei de contrato de trabalho Art.18)

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.



Certificado de demissão, etc. (Artigo 22)

Quando um trabalhador, após deixar o emprego, solicitar um certificado a respeito dos itens de ① a 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)

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.

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.

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 via transferência bancária.

▶ **É proibido de desconto e redução do salário tal como seguinte caso!!**

- ✓ **Descontar os itens que não está determinado na lei sem firmar um acordo de desconto salarial.** (Comida, aluguel do alojamento, taxa de membro da ajuda mútua, a poupança, seguro particular, etc.)
- ✓ **Descontar os prejuízos etc. sem o acordo com o empregado.**
 - ✘ **Os que podem descontar com o acordo é só os itens “razoáveis” !**
- ✓ **Abaixar o salário referente ao período que já foi trabalhado.**
(Não pode pagar abaixando o salário que já foi trabalhado)
- ✓ **Fazer um contrato que pagará só o salário com o valor mínimo caso não atinge o alvo do mês, ao invés de pagar o valor fixo mensal como comprometido**

【Desconto de indenizações】

Mesmo que tenha firmado um acordo de desconto salarial para indenizar os danos reais dos salários, **não pode descontar os salários mais do que o valor que foi firmado acordo.** (Por favor, fazer uma carta de acordo para evitar problemas), e se não for determinado ou não estiver claro, mesmo que haja um acordo, este desconto vai ser considerado questionável. **Além disso, o reembolso da taxa de aquisição de qualificação, que está condicionado ao não trabalho durante um determinado período de tempo, não pode ser considerado lógico se for feito sem contrato de empréstimo.**

Além disso, **é proibido determinar a indenização antecipadamente.** (Pré-determinar a quantia será paga em caso de incumprimento do contrato de trabalho, independentemente dos danos reais e o valor do dano) (artigo 16.º da Lei de Normas Trabalhistas). Por tanto, tenha isso em mente ao determinar as indenizações por danos e o reembolso dos custos de aquisição de qualificação.

Não é proibido pela Lei de Normas Trabalhistas exigir indenização por danos ou reembolso de despesas após o pagamento de salários (É uma questão civil).

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).

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.

► Suponha que um trabalhador foi cortado pela fábrica, mas ainda tiver período de contrato com a empreiteira. Se a empreiteira não poderá apresentar outra fábrica para esse trabalhador, geralmente a empreiteira deverá pagar compensação de licença.

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. 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.



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 extras 25% ou mais
- Adicional noturno 25% ou mais
- Adicional de dias de folga 35% ou mais

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

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.

► **Caso não seja adotado um sistema de horário de trabalho irregular (Henkei Roudoujikan sei), o trabalho de mais de 40 horas semanais deverá ser contado como horas extras!**

※ Tomem cuidados quando o dia de folga está estabelecido no domingo, feriado e sábado alternado.

Ex.) **7,5 horas por dia x 6 dias = 45 horas por semana e 5 horas seria horas extras.**
(É necessário o pagamento das horas extras)

※※ Caso não está adotado um sistema de horário de trabalho irregular (Henkei Roudoujikan sei), se ordenar trabalhar mais de 8 horas por dia ou 40 horas por semana, será considerado como horas extras (No caso de empresas sujeitas de medidas especiais : 44 horas).

(Mesmo que seja adotado um sistema de horário de trabalho irregular (*Henkei Roudoujikan sei*), etc., há possibilidade de se tornar as horas extras se deixar trabalharem fora o dia e horário do trabalho estipulado!)

► **O dia de folga estendido para outra semana (DAIKIU e FURIKAE), dependendo do caso, é preciso tratar como o trabalho de horas extras !**

[DAIKIU e FURIKAE]

✓ **DAIKIU** : Quando mandou trabalhar no dia de folga ou trabalhar muito tempo, **dar folga no outro dia do trabalho**

✓ **FURIKAE** : **Trocar o dia de folga com a substituição antecedente de folga**

➡ **Quando trocar o dia de folga determinada por lei, não será tratado como o trabalho de folga.** (Não é necessário o pagamento adicional do dia de folga)

Depois que trabalhar no dia de folga determinada por lei se tirar DAIKIU (folga no outro dia), será tratado como o trabalho de folga

(É necessário o pagamento adicional do dia de folga(*))

➡ **Mesmo que não seja tratado como o trabalho de folga, se mandou trabalhar ultrapassando a carga horária semanal determinada por lei sem substituição de folga da mesma semana, será tratado como o trabalho de horas extras.** (É necessário o pagamento adicional de horas extras (**))

(*)A parte integral 100% será compensada por DAIKIU e FURIKAE, portanto é possível pagar só a parte adicional de 25 % ou 35 %.

➤ É proibido pagar apenas adicionais específicos sem pagar salários horas extras, etc. !

【Sistema de subsídio de horas extras de valor fixo】 (KOTEI ZANGYOU DAI etc.)

Um sistema em que um valor fixo é pago mensalmente como horas extras e subsídios noturnos, ou horas extras e subsídios noturnos são pagos como parte do salário base ou outros subsídio

➡ *Para instalá-lo, precisa do seguinte*

① As partes dos salários adicionais deve ser claramente separados e mostrados aos trabalhadores. Exemplo: "Subsídio de serviço de 50.000 ienes (dos quais 20.000 ienes serão pagos como um valor fixo de pagamento de horas extras (por 20 horas) e 5.000 ienes serão pagos como um valor fixo de pagamento de noturno (por 25 horas)") Será emitida ao trabalhador uma notificação das condições de trabalho, devendo o mesmo constar do regulamento de trabalho.

② caso o valor do pagamento de horas extras, feriados e trabalho noturno ultrapasse o valor fixo do subsídio de horas extras, a diferença deverá pagar.

③ *Considerando a situação real das horas de trabalho, como horas extras, o método de cálculo do pagamento do valor fixo é razoável (tem substância como pagamento de prêmios salariais)*

➤ Quais são os horários de trabalho

※O tempo que está sob comando do usuário, gastar no trabalho com base em instruções explícitas ou implícitas se aplica ao horário de trabalho.

Por exemplo

- Hora de vestir as roupas determinadas pela empresa
- Preparação antes de começar o trabalho, tempo de limpeza depois do trabalho
- Tempo de viagem entre escritórios e locais de trabalho
- Tempo gasto em prontidão em um estado em que é necessário iniciar imediatamente o trabalho após receber instruções do empregador
(tempo de espera)
- Tempo para frequentar formação/formação educativa que participação é exigida pela empresa, de acordo com ao empregador aprender e adquirir as qualificações necessárias para o trabalho

- 1 O empregador deverá oferecer as seguintes férias anuais remuneradas ao trabalhador com mais de 6 meses de trabalho contínuo, 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 o 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 de férias anuais remuneradas após 1º de abril de 2019.
- 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.

➤ É proibida a redução de salários e subsídios ou o não pagamento de salários !

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 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. Entretanto, a "constante falta de mão de obra" não é considerada como um motivo aceitável para a alteração da data.

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.

► Para sancionar uma redução salarial é necessário estipulá-la previamente no regulamento de trabalho, e precisa esclarecer que a redução dos salários é uma sanção por aviso disciplinar ou holerite



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.

04 Cessaçãõ 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.

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.

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](#) (03)

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.