

6 Notificação obrigatória do status de trabalhadores estrangeiros

A Lei de medidas do emprego revisada em 1 de outubro de 2007, todos os empregadores contratantes que empregam estrangeiros são requeridos esforçar-se para a melhoria o gerenciamento de trabalhadores estrangeiros, como para fornecer suporte para estrangeiros em seu novo emprego. Ao mesmo tempo, é obrigatório fornecer a notificação do status de seus trabalhadores estrangeiros.

(1) Conceitos da Lei de Notificação obrigatória do status do trabalhador estrangeiro

Desde 1o. de Outubro de 2007, **todos os empregadores** são **requeridos a no ato de contratação de estrangeiros ou no momento de sua demissão**, confirmar e notificar o nome, status de residência, e período de permanência de cada trabalhador estrangeiro (excluindo os residentes permanentes e aqueles com status de residência como “diplomata” ou “oficial”) ao Ministério da Saúde, Trabalho e Bem Estar Social. (Uma multa que não excederá 300 mil ienes será cobrada contra qualquer parte que falhar em providenciar a notificação ou a quem fornecer informações falsas.)

Consequentemente, os estrangeiros serão requeridos pelos empregadores a fazer seus certificados de registro de estrangeiros ou passaportes quando entrarem no emprego ou na demissão do trabalho.

(2) Obrigação na melhoria o gerenciamento de trabalhadores estrangeiros e fornecer suporte para o estrangeiros em seu novo emprego

O empregador tem obrigação de melhorar o gerenciamento do trabalhador estrangeiro como fornecer suporte para o seu novo emprego.

Por favor observe atentamente nos pontos chave das Diretrizes gerais a respeito das melhorias do gerenciamento de emprego, que estão dispostas no “Empregadores – Diretrizes para o tratamento adequado para melhorar o gerenciamento de trabalhadores estrangeiros (resumo) e o texto completo das Diretrizes que seguem. Estrangeiros são extremamente recomendados a procurar trabalho em estabelecimentos onde o empregamento é gerenciado de maneira adequada, de acordo com as diretrizes.

Empregadores – Diretrizes para o tratamento adequado para melhorar o gerenciamento de trabalhadores estrangeiros (resumo)

○ Política Básica

Em benefício dos trabalhadores estrangeiros, empregadores devem tomar medidas apropriadas pelos assuntos especificadas por essas diretrizes a fim de:

- empregadores devem obedecer rigorosamente as leis relativas à segurança de trabalho e seguridade social e
- trabalhadores estrangeiros devem trabalhar em condições apropriadas de trabalho e em ambientes seguros e saudáveis através do **exercício pleno de seus potenciais dentro do escopo de seus status de residência.**

○ Medidas a serem tomadas pelos empregadores a respeito da melhoria do gerenciamento de trabalhadores estrangeiros

Recrutamento e contratação apropriada de trabalhadores estrangeiros

1. Recrutamento

Quando recrutarem trabalhadores estrangeiros, empregadores devem indicar claramente os conteúdos e salários referentes às obrigações em questão, horário de trabalho, locais, termos contratuais de trabalho, e assuntos relacionados à lei de seguridade social e de trabalho através da emissão de um documento escrito ou um e-mail (somente quando solicitado). Em particular, o caso de estrangeiros residindo fora do Japão, empregadores devem esforçar-se para esclarecer os detalhes das condições adiantadamente, tais como de que maneira as despesas de viagem serão reembolsadas pelo empregador ou como a residência no Japão será assegurada.

Quando aceitarem a apresentação de trabalhadores estrangeiros residentes fora do Japão, os empregadores devem utilizar operadores de serviço de empregamento que tenham obtido uma licença ou tenham providenciado a notificação e devem **evitar aceitar trabalhadores daqueles que violarem o Ato de Seguridade de Empregamento e o Ato de Despacho de Trabalhadores.**

Quando solicitarem apresentação de trabalhadores de operadores de serviço de empregamento, empregadores devem tomar precauções **contra qualquer tratamento discriminatório em relação a nacionalidade, etc.**

2. Contratação

Empregadores devem confirmar se o trabalhador estrangeiro é elegível para as obrigações em questão, nos termos do escopo de seu status de residência antes de contratar o dito estrangeiro, e não deve contratar estrangeiros não elegíveis.

Empregadores devem se esforçar para selecionar de um modo justo trabalhadores estrangeiros a fim de que eles possam exercer plenamente seus potenciais dentro do escopo de seus status de residência

Quando fizerem planos para contratar novos graduados, Empregadores não devem excluir estudantes estrangeiros. Mais ainda, eles devem estar atentos de que é produtivo recrutar estudantes estrangeiros, pois pode-se esperar que eles ofereçam idéias originais como resultado de sua educação e bagagem cultural diferenciadas, resultando na revitalização e globalização da empresa.

Assegurando condições apropriadas de trabalho

1. Tratamento igualitário

Trabalhadores **não devem ser tratados discriminatoriamente baseados em sua nacionalidade em termos de condições de trabalho, tal como salários e horário de trabalho.**

2. Esclarecimento das condições de trabalho

Quando assinar contratos de trabalho com trabalhadores estrangeiros, empregadores **devem emitir um documento escrito que esclareça as condições de trabalho fundamentais, tais como salários e horários de trabalho de modo que seja fácil de entender para a maioria dos trabalhadores estrangeiros.**

3. Gerenciamento apropriado das horas de trabalho, etc.

Empregadores devem **gerenciar as horas de trabalho adequadamente** e preparar listas com os nomes dos trabalhadores, etc. Além do mais, Empregadores não devem **reter passaportes, etc.** dos trabalhadores estrangeiros e devem **devolver dinheiro e bens** que a maioria dos trabalhadores estrangeiros possuem direito, após sua demissão.

4. Divulgação sobre as leis e regulamentações relacionadas à Norma de Trabalho

Proprietários de negócios devem divulgar os conteúdos das leis e regulamentações pertencente a tais leis e regulamentações. Em tais casos os Empregadores devem fazer um esforço para dar a necessária consideração para a promoção do entendimento da parte dos trabalhadores estrangeiros, tal como através de distribuição de livros guias de fácil entendimento.

Asseguramento de segurança e saúde

1. Implementação de educação de segurança e saúde

Educação de Segurança e Saúde para trabalhadores estrangeiros deve ser implementada de modo que o conteúdo possa ser facilmente entendido. Em particular, Empregadores devem certificar-se que o **modo de usar de máquinas e equipamentos, aparatos de segurança e equipamentos de proteção** usados pelos trabalhadores estrangeiros **estão sendo totalmente compreendidos pelos ditos trabalhadores.**

2. Implementação de Educação de Língua japonesa com o propósito de prevenir acidentes

Empregadores devem fazer esforços para assegurar que trabalhadores estrangeiros **obtenham as necessárias capacitações da língua japonesa e aprender sinais básicos**, a fim de que eles possam entender ordens, etc assim como **prevenir acidentes.**

3. Sinais e avisos, etc., relativos a prevenção de acidentes

Empregadores devem fazer esforços para colocar **sinais e avisos, etc, relativos à prevenção de acidentes no local de trabalho de um modo fácil de entender** pelos trabalhadores estrangeiros, tal como através do uso de cartazes. Além do mais, Empregadores devem implementar **checkups médicos** pertencentes à lei de Segurança e Saúde Industrial.

4. Divulgação de leis e regulamentações relativas tais como a Lei de Segurança e Saúde Industrial

Empregadores devem divulgar os conteúdos de leis e regulamentações de acordo com tais leis e regulamentações. Em tais casos, empregadores devem realizar esforços para dar a necessária consideração à promoção do entendimento pela parte dos trabalhadores estrangeiros, como por exemplo, através do uso de livros guias explicativos de fácil entendimento.

Requerimento de Seguro de Emprego, Seguro para compensação de acidentes com trabalhadores, Seguro de Saúde, e Seguro para pensão de empregados.

1. Divulgação dos sistemas e procedimentos necessários

Devem ser feitos esforços para divulgar os conteúdos das leis e regulamentações relacionadas com Seguro de Emprego, Seguro para compensação de acidentes com trabalhadores, Seguro de Saúde, e Seguro para pensão de empregados e procedimentos para requerer o seguro. Empregadores devem **tomar os procedimentos necessários para requerer tais sistemas de seguro para trabalhadores estrangeiros**, de acordo com as leis e regulamentações pertencentes à seguridade de trabalho e de saúde.

2. Assistência para requisição de pagamentos de seguro.

No ato da demissão de um trabalhador estrangeiro, o Empregador em questão deve tomar os procedimentos necessários, tais como a emissão de aviso de afastamento, apresentar aos escritórios de serviço para benefícios de emprego através dos Escritórios Públicos de Seguro de Emprego, e devem realizar esforços para providenciar outras assistências necessárias ao trabalhador em questão.

Quando ocorrer qualquer acidente no local de trabalho, empregadores devem providenciar consultas para os trabalhadores estrangeiros em consideração aos procedimentos tais como requerer o Seguro de compensação de acidentes de trabalhadores, conduzir os ditos procedimentos no lugar deles, e realizar esforços para promover outras assistências necessárias.

No ato do retorno de um trabalhador estrangeiro coberto pelo Seguro de Pensão de Empregados por 6 meses ou mais no seu país de origem, o empregador em questão deve explicar que o dito trabalhador pode requerer **devolução referente ao desligamento no ato da sua partida do Japão**, e deve fazer esforços para sua apresentação aos escritórios nas organizações relacionadas tais como Escritórios de Seguridade Social.

Gerenciamento pessoal apropriado, treinamento educacional e cobertura de benefícios, etc.

1. Gerenciamento pessoal apropriado

Empregadores devem realizar esforços para apresentar uma imagem do trabalhador ideal através do esclarecimento das qualificações e capacidades requeridas, criar condições que conduzam a uma fácil comunicação no local de trabalho, e operar sistemas para avaliar e determinar salários, posicionar trabalhadores e gerenciar o pessoal de um modo transparente a fim de **criar um ambiente onde vários tipos de pessoas possam manifestar plenamente seus respectivos potenciais**.

2. Orientações para a vida diária

Empregadores devem providenciar **ensino de língua japonesa** e orientações tais como ajudar trabalhadores estrangeiros a aprofundar seu entendimento dos hábitos japoneses, cultura, costumes, cultura de trabalho, etc. E devem realizar esforços para prover trabalhadores estrangeiros com consultas **relacionadas à vida diária e problemas no local de trabalho**.

3. Implementação de Treinamentos educacionais, etc.

Empregadores devem esforçar-se para implementar treinamento educacional e outras medidas necessárias tais como desenvolver um ambiente de trabalho confortável o que significa **estabelecer sistemas para a aceitação de reclamações e consultas, e providenciar orientações no idioma dos trabalhadores estrangeiros**.

4. Locais adequados para o bem-estar

Empregadores devem realizar esforços para assegurar **locais adequados para acomodação** e garantir aos trabalhadores oportunidades suficientes para utilizar tais locais adequados para refeições, cuidados médicos, educação geral, cultura, atividades atléticas e recreação.

5. Assistência ao regressar e renovar o seu status de residência

No ato da expiração do período de estadia de um trabalhador estrangeiro, empregadores devem finalizar a relação de emprego e realizar esforços para providenciar ao dito trabalhador consultas sobre os procedimentos de regresso. Quando um trabalhador estrangeiro pretende renovar o status de residência, o empregador em questão deve dar a assistência necessária, levando em conta o horário de trabalho, etc., a fim de que possa realizar os devidos procedimentos.

6. Notas para empregadores engajados no negócio de despacho ou negócio de contratação

Os empregadores que despachar trabalhadores devem conduzir seu negócio apropriadamente, de acordo com a Lei de Despacho de Trabalhadores

- **Conteúdo do trabalho devem ser claramente indicados ao trabalhador estrangeiro a ser despachado**, tais como o tipo de trabalho, locais, e assuntos relacionados às pessoas que diretamente supervisionarão o trabalhador em questão.
- O nome do trabalhador estrangeiro a ser despachado e o status do seguro social deve ser notificado à companhia que está aceitando o dito trabalhador.

Nenhuma companhia **deve aceitar trabalhadores estrangeiros de operadores de negócios que não tenham obtido uma licença ou que não tenham providenciado uma notificação**. Empregadores que conduzem negócios de contrato não devem se engajar no suprimento ou despacho de trabalhadores em nome de negócios de contrato, e devem obedecer à Lei de Seguridade de Emprego e a Lei de Despacho de Trabalhadores.

Empregadores que conduzirem negócios de contrato devem, quando os seus empregados estrangeiros forem empregados em um estabelecimento pertencentes a um de seus clientes, **eleger uma pessoa encarregada de questões de emprego, etc. Com a obrigação relativa ao gerenciamento pessoal e orientação para a vida diária** no estabelecimento em questão.

Prevenção de demissões e assistência para novo emprego

Quando tiver intenção de diminuir o tamanho das atividades empresariais, etc., empregadores devem **evitar demissões** de trabalhadores estrangeiros **sem uma cuidadosa consideração**. Quando demitir trabalhadores estrangeiros se tornar inevitável, empregadores devem fazer esforços para **promover uma assistência necessária** para aqueles que desejarem encontrar um novo emprego a **achar um tal emprego dentro do escopo de seu status de residência**, seja através da apresentação para companhias relacionadas, providenciando a eles treinamento vocacional ou encorajando-os para realizar tais treinamentos, ou providenciando a eles informações sobre trabalho.

○ Indicação de pessoas encarregadas à questões de emprego de trabalhadores estrangeiros

Quando contratarem regularmente dez ou mais trabalhadores estrangeiros, empregadores devem **indicar pessoas tais como gerentes de departamento de recursos humanos como pessoas encarregadas dos problemas de emprego**, e ter essas ditas pessoas supervisionando a implementação das decisões relativas à melhoria do gerenciamento de emprego especificado nessas diretrizes.

“Empregadores – Diretrizes para o Approach adequado para melhorar o gerenciamento de trabalhadores estrangeiros

No. 1 Propósito

O propósito dessas diretrizes é especificar as medidas necessárias a serem tomadas pelos empregadores a fim de que eles possam ter sucesso nas questões prescritas no Artigo 8 da Lei de Medidas de Emprego.

No. 2 Política Básica para uma aproximação apropriada a fim de melhorar o gerenciamento de trabalhadores estrangeiros.

Em consideração aos trabalhadores estrangeiros, empregadores devem obedecer às leis relativas ao trabalho, tais como a Lei de Medidas de Emprego, a Lei de Seguridade do Emprego (Lei No. 141 de 1947), a Lei sobre Asseguramento de Operação apropriada de Negócios de Despacho de Trabalhadores e Melhoria das condições de trabalho de Trabalhadores despachados (Lei No 88 de 1985; a partir de agora referido como o “Lei de Despacho de Trabalhadores”), a Lei de Seguridade do Emprego (Lei No. 116 de 1974), a Lei de Normas de Trabalho (Lei No. 49 de 1947), a Lei de Salários Mínimos (Lei No. 137 de 1959), a Lei de Segurança e Saúde (Lei No. 57 de 1972), a Lei de Seguro de Compensação de acidentes na indústria (Lei No. 50 of 1947), Lei de Seguridade da Saúde (Lei No. 70 de 1922), a Lei de Seguro de Pensão (Lei No. 115 de 1954), e as leis relativas à seguridade social (a partir de agora referidas como “leis relativas a seguridade trabalhista e social”. Ao mesmo tempo, empregadores devem tomar as medidas apropriadas em relação a questões especificadas nestas diretrizes de modo a assegurar um ambiente onde trabalhadores estrangeiros possam trabalhar em condições de trabalho apropriadas e em um ambiente seguro e limpo exercendo assim plenamente seu potencial dentro do escopo de seus status de residência.

No. 3 Definição de Trabalhadores Estrangeiros

O termo “estrangeiros” usado nestas diretrizes deve significar pessoas que não possuem a nacionalidade japonesa, excluindo residentes permanentes e aqueles com status de residência “diplomata” ou “oficial”. O termo “trabalhadores estrangeiros” como usado nessas diretrizes deve significar trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

“Trabalhadores estrangeiros” deve incluir pessoas com status de residência pertencentes a programas técnicos internos que conduzem atividades com o propósito de obter mais técnicas práticas e capacidades sob a relação empregatícia de “atividades designadas” (a partir de agora referidas como “técnicos internos”)

No. 4 Medidas necessárias a serem tomadas pelos ditos empregadores concernentes à melhoria do gerenciamento de trabalhadores estrangeiros

1. Recrutamento e contratação apropriada de trabalhadores estrangeiros

(1) Recrutamento

Quando recrutar trabalhadores estrangeiros, empregadores devem indicar claramente os seguintes questões aos estrangeiros que pretende obter o emprego: os conteúdos e salários concernentes às obrigações que o estrangeiro em questão irá realizar depois de ser contratado, horário de trabalho, locais, termo de contrato de trabalho, e questões concernentes à aplicação de leis relativas a seguridade trabalhista e social (a partir de agora referidas como “questões a serem esclarecidas” em 1.). Essas questões devem ser indicadas tanto através das emissões de um documento escrito contendo os conteúdos ou através de e-mail quando requerido pelo estrangeiro em questão (a partir de agora referidos como “métodos de esclarecimento” em 1.). Em particular, quando um estrangeiro que pretende obter emprego está residindo fora do Japão, os empregadores em questão devem fazer esforços para esclarecer de antemão os detalhes das condições, tais como as despesas da viagem correrão por conta do empregador ou se a residência no Japão está assegurada, a fim de evitar disputas entre trabalhadores e gerenciadores devido a um desentendimento mútuo das condições de recrutamento.

Quando aceitar a apresentação de trabalhadores estrangeiros residentes fora do Japão, empregadores devem usar operadores de serviço de emprego que tenham obtido uma licença ou tenham providenciado a notificação prevista na Lei de Seguridade no Emprego (a partir de agora referida como “contratistas” em 1.) e devem evitar aceitar trabalhadores que violem a Lei de Seguridade no Emprego ou a Lei de Despacho de Trabalhadores. Nesse caso, empregadores devem, quando solicitarem apresentações de trabalhadores, informar claramente os “contratistas” de todas as questões a serem esclarecidas através de qualquer dos métodos de esclarecimento acima mencionados. Sob a Lei de Seguridade de Emprego, os “contratistas” são proibidos de discriminação contra trabalhadores estrangeiros com base na nacionalidade quando conduzirem o serviço de emprego. Empregadores devem também tomar todas as precauções contra tratamentos discriminatórios em relação a nacionalidade, etc. Quando solicitarem trabalhadores dos “contratistas”.

(2) Admissão

Quando contratar um trabalhador estrangeiro, o empregador em questão deve confirmar, de antemão através dos métodos, etc. prescritos no No. 5, que os estrangeiros em questão são elegíveis para as obrigações que estão para realizar na Lei de obtenção de emprego, nos termos do escopo de seu status de residência.

Empregadores devem realizar esforços para selecionar estrangeiros de uma maneira justa a fim de que eles possam exercer plenamente seus potenciais dentro do escopo de seus status de residência. Em particular, empregadores devem observar que não há restrições para atividades em consideração a residentes permanentes e aqueles que possuem status de residência de “diplomata” ou “oficial”.

Quando fizer planos para contratar novos graduados, os empregadores não devem excluir os estudantes estrangeiros. Mais ainda, eles devem ficar atentos que pode ser produtivo recrutar estudantes estrangeiros, pois eles podem corresponder à expectativa de oferecer idéias originais como resultado de sua diferenciada bagagem educacional e cultural, resultando na revitalização e na globalização da empresa.

2. Assegurando condições apropriadas de trabalho

(1) Tratamento Iguatário

Trabalhadores não devem ser tratados discriminatoriamente baseados em sua nacionalidade em termos de condições de trabalho, tais como salários e horários de trabalho.

(2) Esclarecimento de condições de trabalho

a. Emissão de um documento escrito

Quando assinar contratos de trabalho com trabalhadores estrangeiros, empregadores devem emitir um documento escrito que esclareça as condições fundamentais de trabalho, tais como salários e horário de trabalho, de um modo fácil para que os trabalhadores estrangeiros entendam.

b. Explicação dos salários

Quando claramente indicar salários, empregadores devem se esforçar para esclarecer o montante real a ser pago ao trabalhador estrangeiro em questão, através de explicação não somente dos métodos de determinação, cálculo e pagamento dos salários, mas também sublinhando os detalhes de dedução tais como impostos, seguridade trabalhista e social, e outras deduções baseadas no acordo de gerenciamento de trabalho, de uma maneira fácil de entender.

(3) Gerenciamento adequado do horário de trabalho

Empregadores devem cumprir as leis pertinentes a horários de trabalho e gerenciar o horário de trabalho apropriadamente através do asseguramento de dias de descanso.

(4) Difusão de leis e regulamentações relacionadas à Lei de Normas de Trabalho

Empregadores devem divulgar os conteúdos das leis e regulamentações tais como a Lei de Normas de Trabalho. Em tais casos Empregadores devem fazer um esforço para dar a necessária consideração para a promoção do entendimento da parte dos trabalhadores estrangeiros, tal como através de distribuição de livros guias de fácil entendimento.

(5) Preparação de listas de nomes de trabalhadores, etc.

Empregadores devem preparar listas de nomes de trabalhadores e listas de pagamento, pertinentes à Lei de Normas de Trabalho. Nesse caso, empregadores devem fazer um esforço para compilar os endereços das famílias dos trabalhadores estrangeiros e outros números de contato de emergência.

(6) Reembolso de dinheiro, bens, etc.

Empregadores não devem reter passaportes, etc., de trabalhadores estrangeiros e devem devolver dinheiro e bens aos quais os trabalhadores estrangeiros em questão possuem direito legítimo, na Lei de sua demissão, de acordo com a Lei de Normas de Trabalho. Quando um trabalhador estrangeiro deixar o Japão, dentro de 7 dias fazer a requisição da devolução do dinheiro e bens, estes devem ser devolvidos antes da partida do trabalhador estrangeiro.

3. Asseguramento de Segurança e Saúde

(1) Implementação de educação de segurança e saúde

Empregadores devem implementar educação de segurança e saúde para estrangeiros de modo que o conteúdo possa ser facilmente entendido. Em particular, empregadores devem certificar-se que o modo de usar as máquinas e equipamentos, aparatos de segurança, e o equipamento protetor usados pelos trabalhadores estrangeiros está plenamente entendido pelos ditos trabalhadores.

(2) Implementação de Ensino de Língua Japonesa com o propósito de prevenir acidentes

Empregadores devem realizar esforços para assegurar que os trabalhadores estrangeiros obtenham as necessárias habilidades da língua japonesa e aprendam sinais básicos, etc. A fim de que eles possam entender ordens, etc. assim como para prevenir acidentes.

- (3) Sinais e avisos, etc., relativos a prevenção de acidentes

Empregadores devem fazer esforços para colocar sinais e avisos, etc, relativos à prevenção de acidentes no local de trabalho de um modo fácil de entender pelos trabalhadores estrangeiros, tal como através do uso de cartazes.
 - (4) Implementação de exames médicos

Empregadores devem implementar exames médicos para trabalhadores estrangeiros, de acordo com a Lei de Segurança e Saúde Industrial. Quando implementar exames médicos, empregadores devem realizar esforços para explicar o propósito e os conteúdos dos ditos exames de uma maneira fácil de entender. Quando pretender tomar qualquer medida em consequência dos resultados dos exames médicos, empregadores devem explicar os resultados dos exames médicos, assim como a necessidade e os conteúdos das medidas consequentes, aos trabalhadores estrangeiros em questão de uma maneira fácil de entender.
 - (5) Implementação de consultas e orientação de saúde

Empregadores devem realizar esforços para prover trabalhadores estrangeiros de consulta e orientação de saúde através da plena utilização dos serviços dos médicos e supervisores de saúde da indústria.
 - (6) Divulgação de leis e regulamentações relativas tais como a Lei de Segurança e Saúde Industrial

Empregadores devem divulgar os conteúdos de leis e regulamentações relacionadas, tal como a Lei de Segurança e Saúde Industrial, de acordo com tais leis e regulamentações. Em tais casos, empregadores devem realizar esforços para dar a necessária consideração à promoção do entendimento pela parte dos trabalhadores estrangeiros, como por exemplo, através de distribuição de livros guias explicativos de fácil entendimento.
4. Requerimento de Seguro de Emprego, Seguro de compensação de acidentes de trabalhadores, Seguro de Saúde, e Seguro de Pensão de empregados.
- (1) Divulgação de sistemas e procedimentos necessários

Empregadores devem realizar esforços para informar os trabalhadores estrangeiros sobre os conteúdos de leis e regulamentações relacionadas ao Seguro de Emprego, Seguro de compensação de acidentes de trabalhadores, Seguro de Saúde, e Seguro de Pensão de empregados (a partir de agora referida como “seguridade trabalhista e social”) e procedimentos para requerer pagamentos de seguro, tal como providenciando aos ditos trabalhadores explicações fáceis de entender na Lei do recrutamento.

Empregadores devem também tomar os procedimentos necessários para requerer tais sistemas de seguridade para cobrir os trabalhadores estrangeiros, de acordo com as leis e regulamentações pertinentes à seguridade trabalhista e social.
 - (2) Assistência para requisição de pagamentos de seguro

Na Lei da demissão de um trabalhador estrangeiro, o empregador em questão deve tomar os procedimentos necessários tais como a emissão de aviso de afastamento, apresentar escritórios de serviço para benefícios de emprego através dos Escritórios Públicos de Seguro de Emprego, e devem realizar esforços para providenciar outras assistências necessárias ao trabalhador estrangeiro em questão.

Quando ocorrer qualquer acidente no local de trabalho, empregadores devem providenciar consultas para os trabalhadores estrangeiros em consideração aos procedimentos, tais como requerer o Seguro de compensação de acidentes de trabalhadores, conduzir os ditos procedimentos no lugar deles, e realizar esforços para prover outras assistências necessárias.

Ao regressar ao seu país de origem o trabalhador estrangeiro coberto pelo Seguro de Pensão de Empregados por 6 meses ou mais, o empregador em questão deve explicar que o dito trabalhador pode requerer o saque do pagamento da devolução antes de partir do Japão, e deve fazer esforços para acompanhar aos escritórios nas organizações relacionadas tais como Escritórios de Seguridade Social.

5. Gerenciamento pessoal apropriado, treinamento educacional e cobertura de benefícios

(1) Gerenciamento apropriado de recursos humanos

Empregadores devem realizar esforços para apresentar uma imagem do trabalhador ideal através do esclarecimento das qualificações e capacidades requeridas, criar condições que conduzam à uma fácil comunicação no local de trabalho, e operar sistemas para avaliar e determinar salários, posicionar trabalhadores e gerenciar o pessoal de um modo transparente a fim de que os trabalhadores estrangeiros possam se ajustar facilmente e comece a trabalhar com o pleno entendimento daquilo que é esperado deles e das suas condições de trabalho. Empregadores devem realizar esforços para criar um ambiente onde vários tipos de pessoas possam exercitar plenamente seus respectivos potenciais. No processo, pessoas de negócios devem implementar serviços de orientações e aconselhamento concernentes ao gerenciamento de emprego com o propósito de assegurar o cumprimento da lei.

(2) Orientações para a vida diária

De modo a assegurar aos trabalhadores estrangeiros uma adaptação tranquila para a sociedade japonesa, empregadores devem providenciar ensino de língua japonesa e orientações tais como ajudar trabalhadores estrangeiros a aprofundar seu entendimento dos hábitos japoneses, cultura, costumes, cultura de trabalho, etc. E devem realizar esforços para prover trabalhadores estrangeiros com consultas relacionadas à vida diária e problemas no local de trabalho.

(3) Implementação de Treinamentos educacionais, etc.

Empregadores devem realizar esforços para implementar treinamento educacional e outras medidas necessárias tais como desenvolver um ambiente de trabalho confortável o que significa estabelecer sistemas para a aceitação de reclamações e consultas, e providenciar orientações no idioma dos trabalhadores estrangeiros a fim de que os trabalhadores possam trabalhar exercendo plenamente seus potenciais dentro do escopo de seu status de residência.

(4) Locais adequados para cobertura de benefícios

Empregadores devem realizar esforços para assegurar locais adequados para acomodação e garantir aos trabalhadores oportunidades suficientes para utilizar tais locais adequados para refeições, cuidados médicos, educação geral, cultura, atividades atléticas e recreação.

(5) Assistência para deixar o Japão e mudar seu status de residência

- a. Na Lei da expiração do período de estadia de um Trabalhador Estrangeiro, empregadores devem finalizar a relação de emprego e realizar esforços para providenciar ao dito trabalhador consultas sobre os procedimentos para deixar o Japão.
- b. Quando um trabalhador estrangeiro pretende mudar o seu status de residência, o empregador em questão deve dar a necessária consideração, levando em conta o horário de trabalho, etc., para que possa realizar os devidos procedimentos.

(6) Notas para empregadores engajados no negócio de despacho ou negócio de contratação

Empregadores engajados no Despacho de trabalhadores estrangeiros devem conduzir seu negócio apropriadamente de acordo com a Lei de Despacho de Trabalhadores através da indicação clara dos detalhes do trabalho ao trabalhador estrangeiro a ser despachado,

tais como o tipo de trabalho, locais, e questões relacionadas às pessoas que diretamente supervisionarão o trabalhador em questão, e providenciar a notificação dos nomes dos trabalhadores estrangeiros a ser despachados e o status do seguro trabalhista social à companhia que está aceitando o dito trabalhador.

Nenhuma companhia deve aceitar trabalhadores estrangeiros de operadores de negócios que não tenham obtido uma licença ou que não tenham providenciado uma notificação.

Empregadores que conduzem negócios de contrato não devem se engajar no suprimento ou despacho de trabalhadores em nome de negócios de contrato, e devem obedecer aa Lei de Seguridade de Emprego e a Lei de Despacho de Trabalhadores.

Empregadores que conduzirem negócios de contrato devem, quando os seus empregados estrangeiros forem empregados em um estabelecimentopertencentes a um de seus clientes, eleger uma pessoa encarregada de questões de emprego, etc. Com a obrigação relativa ao gerenciamento de pessoal e orientação para a vida diária no estabelecimento em questão, de acordo com No. 6.

6. Prevenção de demissões e assistência para novo emprego

Quando tiver intenção de diminuir a escala das atividades empresariais, etc., empregadores devem evitar demissões de trabalhadores estrangeiros sem uma cuidadosa consideração. Quando demitir trabalhadores estrangeiros se tornar inevitável, empregadores devem fazer esforços para prover a assistência necessária para aqueles que desejarem encontrar um novo emprego a achar um tal emprego dentro do escopo de seu status de residência, seja através da apresentação deles para companhias relacionadas, providenciando a eles treinamento vocacional ou encorajando-os para realizar tais treinamentos, ou providenciando a eles informações sobre trabalho. Nesse caso, empregadores devem cooperar e adotar plenamente os serviços de conselhos e as orientações concernentes à assistência no novo emprego com o propósito de assegurar as aproximações apropriadas.

No. 5 Notificação de status de trabalhadores estrangeiros

De acordo com as provisões do Artigo 28, parágrafo 1 da Lei de Medidas de Emprego e o Artigo 2, parágrafo 1 das Provisões Suplementares, quando um empregador contrata um trabalhador estrangeiro recentemente ou quando um trabalhador estrangeiro pede demissão, e se o empregador já tiver contratado trabalhadores estrangeiros desde o dia 1o. de Outubro de 2007, o empregador deve confirmar os assuntos listados em 1., tais como nome, status de residência, período de permanência do citado trabalhador estrangeiro, através de qualquer um dos métodos listados em 2., e providenciar a notificação de tais assuntos ao diretor do local do estabelecimento do citado empregador através de qualquer dos métodos e prazos listados em 3. Notas para fazer confirmações devem ser como prescritas em 4.

1. Dados para serem confirmados e notificados

- a. Concernentes a trabalhadores estrangeiros cobertos pelo Sistema de Seguro de Emprego (excluindo aqueles que estiverem incluídos em c.)

Os dados pertinentes ao registro de trabalhadores estrangeiros para elegibilidade para Seguridade no Emprego ou para ter alguma qualificação revogada, tais como tipo de trabalho, salários, e endereço, ou tais como nome, status de residência, (incluindo ou não se a citada pessoa obteve permissão para as ditas atividades; o mesmo deve ser aplicado em b.), período de permanência, data de nascimento, gênero e nacionalidade.

- b. Concernentes a trabalhadores estrangeiros não cobertos pelo Sistema de Seguro de Emprego (excluindo aqueles que estiverem incluídos em c.)

Nome, status de residência, período de permanência, data de nascimento, gênero e nacionalidade.

- c. Concernentes aos trabalhadores estrangeiros já contratados antes de 1o. de Outubro de 2007.

Nome, status de residência, período de permanência, data de nascimento, gênero e nacionalidade.

2. Métodos de confirmação

- a. Concernentes aos trabalhadores estrangeiros que não estiverem incluídos em b.

Trabalhadores estrangeiros são obrigados a produzir seu passaporte ou Certificado de Registro de Estrangeiro com o propósito de confirmar os dados para notificação.

- b. Concernentes aos trabalhadores estrangeiros engajados em atividades fora do escopo de seus status de residência

Trabalhadores estrangeiros são obrigados a apresentar seu passaporte, Certificado de Registro de Estrangeiro, permissão para engajamento em atividades fora do escopo de seus status de residência, ou certificado de elegibilidade para trabalhar no Japão com o propósito de confirmar os dados para notificação.

3. Métodos de notificação e prazos

- a. Concernentes a trabalhadores estrangeiros cobertos pelo Sistema de Seguro de Emprego (excluindo aqueles que estiverem incluídos em c.)

Notificação pertinente ao recrutamento deve ser feita no dia 10 do mês seguinte ao recrutamento através da providência de notificação dos dados necessários para obter a qualificação para o Seguro de Emprego. Notificação pertinente à demissão deve ser feita dentro de 10 dias do mês seguinte ao recrutamento através da providência de notificação dos dados necessários para anular a qualificação para o Seguro de Emprego.

- b. Concernentes a trabalhadores estrangeiros não cobertos pelo Sistema de Seguro de Emprego (excluindo aqueles que estiverem incluídos em c.)

Notificação pertinente tanto ao recrutamento como da demissão deve ser feita no último dia do mês seguinte ao recrutamento ou demissão através de um esboço dos dados necessários no Formulário No. 3 da Ordem para Reforço das Medidas de Emprego (Ordem do Ministério do Trabalho No. 23 de 1966) (a partir de agora referida como Formulário No. 3) .

- c. Concernentes aos trabalhadores estrangeiros já contratados em 1o. de Outubro de 2007.

A notificação deve ser feita até 1o. de Outubro de 2008, através de um esboço dos dados necessários no Formulário No. 3. Entretanto, na Lei da demissão da pessoa a quem a notificação pertence, a notificação deve ser feita tanto pelos métodos e prazos delineados em a. e b.

4. Notas concernentes a confirmação

Empregadores devem confirmar os dados listados em 1. concernentes a pessoas que eles pretendem contratar (incluindo pessoas já contratadas em 1o. de Outubro de 2007) no caso onde eles são aptos a determinar que as pessoas em questão são estrangeiras com condições normais de atenção. Casos onde empregadores podem julgar as citadas pessoas como estrangeiros com condições normais de atenção representa o caso onde é geralmente claro que as citadas pessoas são estrangeiras com base em seu nome ou idioma nativo sem conduzir nenhuma investigação especial. Consequentemente, quando um trabalhador estrangeiro normalmente usa um nome japonês e é fluente em japonês e quando é impossível determinar se a pessoa em questão é ou não um estrangeiro com condições normais de atenção, a confirmação não é requerida. Confirmação ou Notificação de quaisquer dados outros que aqueles listados em 1 não são requeridas. Este ponto pode também ser notado do ponto de vista de proteger a privacidade de trabalhadores estrangeiros.

- No. 6 Escolher um responsável encarregado de questões de emprego de trabalhador estrangeiro
Se a empresa possuir regularmente mais de 10 trabalhadores estrangeiros, deve indicar um responsável pela administração do trabalhador estrangeiro, como por exemplo, o Chefe do Departamento Pessoal para atender às exigências das presentes diretrizes do No. 4.
- No. 7 Assuntos relacionados a técnicos internos
Técnicos internos, que estão incluídos na categoria de trabalhadores estrangeiros, devem ser tratados de acordo com os assuntos referidos em No. 4 a No.6. Empregadores devem fazer esforços para ajudar técnicos internos a obter prática técnica e capacidades de um modo produtivo, de acordo com os métodos de aceitação de estagiários prescritos no Diretrizes Básicas para Operação de Programas de Estagiários Técnicos (emitido pelo Ministério do Trabalho em 5 de Abril de 1993), os assuntos a serem notados na implementação do treinamento técnico, e as aproximações a serem tomadas nos casos onde se torna impossível continuar o treinamento técnico.
- No. 8 Assistência e cooperação na parte de órgãos administrativos relacionados tais como agências de seguro de emprego e agências de inspeção de padrões de trabalho.
Empregadores devem implementar matérias especificadas por estas diretrizes para obter a necessária assistência e cooperação dos órgãos administrativos correspondentes tais como agências de seguro de emprego e agências de inspeção de padrões de trabalho.