

Para todos os trabalhadores estrangeiros empregados de empreiteiras ou temporários.

Os trabalhadores estão protegidos pela Rede Pública de Seguridade, como exemplo de seguro de trabalho do Japão, e pelas leis de trabalhistas.

Quanto ao conteúdo deste panfleto, favor consultar Departamento de Trabalho, Hello Work, Posto de Fiscalização das Normas Trabalhistas, entre outros.

A Rede Pública de Seguridade que protege trabalhador : Você está inscrito no Seguro-Desemprego?

Em caso de desemprego, o trabalhador já inscrito no seguro de trabalho, bem como empregado de empreiteira ou temporário através de agência, poderá receber Auxílio-Desemprego.

<Requisitos para inscrição no Seguro-Desemprego>

- ① Ser empregado no mesmo emprego, por mais de um ano.
(obs) poderá satisfazer esse requisito, no caso em que o empregado tenha sido contratado pelo mesmo empregador, por várias vezes, e mesmo que o período de trabalho tenha sido de um a dois meses.
- ② Quando o horário de trabalho semanal exceda 20 horas

* Caso o trabalhador esteja dentro desses requisitos acima, pode consultar o Hello Work.

* Para receber o seguro desemprego é necessário que o empregador entregue ao trabalhador o formulário de afastamento do trabalho(RISHOKUHYO)

* O empregador tem a obrigação de emitir o formulário de afastamento do trabalho(RISHOKUHYO)

Quanto ao Seguro de acidentes de trabalho, Seguro de saúde e Aposentadoria, satisfazendo os requisitos estabelecidos, o trabalhador da empreiteira ou temporário poderá requerer os seguros acima.

Para maiores informações sobre conteúdo, requisitos e trâmite do respectivo seguro, favor dirigir-se ao escritório mais próximo do Hello Work (com relação a Seguro-Desemprego), de seguro social (com relação a seguro de saúde e aposentadoria) e Posto de Fiscalização das Normas Trabalhistas (com relação a Seguro de Acidentes de Trabalho).

Todos que trabalham no Japão são protegidos pelas Leis e Normas Trabalhistas.

(1) Proibição do tratamento discriminatório por motivo de nacionalidade

Os empregadores não podem discriminar o trabalhador no salário, horas de trabalho e por outras condições de trabalho por motivos de nacionalidade, crença ou classe social. (Artigo 3 da Lei de Normas Trabalhistas)

* É proibido ao empregador da Agência de emprego e da empresa empregadora a discriminar pela nacionalidade. Assim como, a agência de emprego rescindir o contrato de trabalho em razão da nacionalidade. (Artigo 44 e 27 da Lei de Agência de emprego)

(2) Informar claramente as condições de trabalho.

O empregador deve informar claramente as condições de trabalho ao trabalhador no ato do contrato. Esclarecer principalmente itens básicos como salário, horas de trabalho e outros dados exigidos circunstancialmente por escrito (Notificação das condições de trabalho entre outros (consultar documento anexo)), e de tal maneira que o trabalhador estrangeiro possa compreender claramente. (Artigo 15 da Lei de Normas Trabalhistas, etc.).

(3) Salário mínimo

* Com relação ao salário mínimo, serão aplicados o valor de cada região e o valor conforme os tipos dos setores industriais.

O empregador deve fixar o valor do salário a partir do salário mínimo para o trabalhador. O salário mínimo está estipulado para cada região e ao mesmo tempo para cada tipo de setor industrial (Artigo 4 da Lei de Salário mínimo)

(4) Pagamento de salário e a proibição de retenção e depósito do salário.

O pagamento de salário deve ser efetuado em dinheiro, no seu inteiro valor, diretamente ao trabalhador, uma vez ou mais por mês no dia determinado, exceto descontos legais em valor inteiro, tais como imposto de renda, Seguro-Desemprego, seguro de saúde e taxas sindicais. Outrossim, o empregador não pode obrigatoriamente fechar contrato com o trabalhador, sobre retenção e depósito do seu salário. (Artigo 24 e 18 da Lei de Normas Trabalhistas)

(5) É proibida a devolução de objetos e dinheiro, retenção de passaporte, etc.

Ao trabalhador que foi demitido ou pediu demissão, o empregador deverá efetuar o pagamento dentro de sete dias e devolver objetos e pertences ou dinheiro pertencentes ao trabalhador, caso ele requeira.

Além disso, o empregador não tem o direito de reter o passaporte ou o registro de estrangeiro do trabalhador. (Artigo 23 da Lei de Normas Trabalhistas, etc.)

Para maiores informações sobre as Leis e Normas Trabalhistas, favor consultar os Postos de Fiscalização das Normas Trabalhistas, mais próximo do seu domicílio.

Regras para demissão e término de vigência de contrato.

Regras gerais sobre demissão

É proibido demitir o trabalhador em razão da nacionalidade

- É proibido demitir **em razão da nacionalidade do trabalhador**

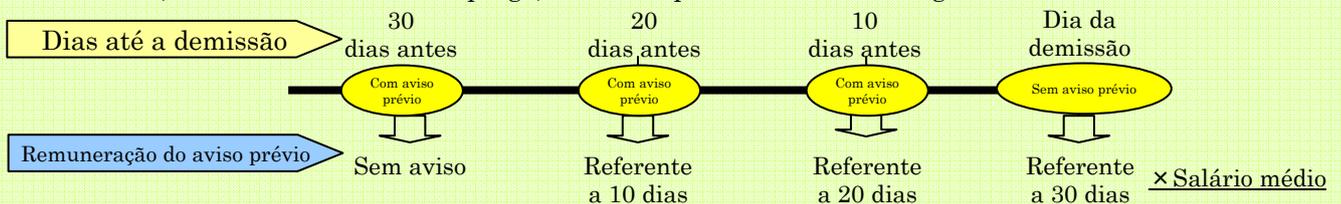
Mesmo sendo demitido...

- O empregador deverá procurar a oferecer esclarecimento e apoio ao trabalhador, tais como indicação e apresentação às outras empresas do mesmo ramo, realização e execução de curso de qualificação técnica e informação sobre novo emprego.

Para executar a demissão, o empregador deverá notificar o aviso prévio de demissão, etc., baseado na Lei de Normas Trabalhistas.

- É necessário informar o **trabalhador sobre o aviso prévio de demissão, no mínimo, com 30 dias de antecedência**. Caso não avise com antecedência, dependendo de quantos dias até a demissão, o empregador deverá pagar a **remuneração do aviso prévio**, de acordo com a tabela abaixo.

- * Não será aplicado ao trabalhador com contrato, menos que 2 meses. Porém, poderá ser aplicado ao trabalhador, caso ele continue no emprego, mesmo depois do término da vigência do contrato.



- Após o recebimento do aviso prévio, o trabalhador poderá **requerer o documento que justifique o motivo da sua demissão** e o empregador imediatamente deverá providenciar a emissão do documento.

No caso de trabalhador, contratado sem período fixo de trabalho.

Ao demitir o trabalhador, o empregador deve obedecer às Leis de Normas Trabalhistas.

Será **abuso de direito** e perderá a vigência de demissão do trabalhador, se o empregador demitir o trabalhador sem uma justificativa racional e objetiva, ou na forma em que não se corresponda ao pensamento e comportamento socialmente adequado.

No caso do trabalhador contratado com período fixo
(contrato de trabalho, por exemplo, seis meses ou um ano)

Ao demitir o trabalhador, o empregador deverá obedecer às Leis de Normas Trabalhistas.

Quanto à demissão do trabalhador, cujo período de contrato definido pela lei, seja empreitado ou temporário através de agência, o empregador **não pode demitir o trabalhador, sem vencer o período do contrato**, exceto, no caso em que não tenha outra opção de resolver essa demissão. Neste caso, **a vigência dessa demissão será mais rigorosamente julgada**, que a do trabalhador contratado sem período fixo.

* Caso a demissão seja julgada como não vigente, a empresa deverá efetuar o pagamento e outros ao trabalhador. Esta remuneração deverá ser paga ao restante do período de contrato, posterior à demissão.

Quanto ao término de contrato de trabalho com prazo fixo, os critérios são determinados.

- Caso não renove o contrato de trabalho ou termine a vigência do contrato do seu trabalho, e que tenha renovado o contrato mais que três vezes e trabalhado continuamente, acima de um ano, a partir do primeiro contrato, o empregador deverá **avisar ao trabalhador a sua demissão, no mínimo, com 30 dias de antecedência**.
- Após o recebimento do aviso prévio de demissão, o trabalhador poderá **requerer o documento que justifique sua demissão** e o empregador imediatamente deverá providenciar a emissão do documento.
- De acordo com os casos processados anteriormente, e considerando a situação em que o contrato foi renovado várias vezes, haverá casos, em que **o término de contrato de trabalho** não será considerada a vigência, por motivo de **abuso de direito**.

