

Modelo do Regulamento Interno de Trabalho

Edição de Julho de 2023

**Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Divisão de
Fiscalização de Normas Trabalhistas**

PREFÁCIO

1 IMPORTÂNCIA DO REGULAMENTO INTERNO DE TRABALHO

Proporcionar um ambiente de trabalho confiável e confortável aos trabalhadores é de suma importância em todos os locais de trabalho, independente da escala ou do tipo do empreendimento. Para isso, é essencial estabelecer previamente, de modo expresso, no regulamento interno de trabalho, a partir de jornada de trabalho ao salário e recursos humanos/disciplinas de comprometimento com o trabalho e outros elementos similares, as normas das condições de trabalho ou benefício, para impedir que ocorram os conflitos entre empregador e trabalhador.

2 CONTEÚDO DO REGULAMENTO INTERNO DE TRABALHO

Para os itens a serem descritos no regulamento interno de trabalho, existem os itens obrigatoriamente descritos (doravante denominados “os itens descritos de extrema necessidade”) e os itens a serem descritos no caso de estabelecer as regras no respectivo local de trabalho (doravante denominados “os itens descritos de necessidade relativa”) (Art. 89 das Leis Trabalhistas de Normas (Lei 49/1947. Doravante denominado “Rokiho”). Além disso, existem os itens os quais empregador pode descrever de modo opcional.

Os itens descritos da extrema necessidade são os seguintes:

(1) De jornada de trabalho

O item relacionado aos horários de início e término da jornada, horário de intervalo interjornada, dia de folga, férias e o item relacionado à conversão de turno, no caso de regime de trabalho, pelo qual o empregador coloca os trabalhadores em mais de dois turnos para serviço em rodízio

(2) De salário

Os itens relacionados à determinação do salário, o método de cálculo e de pagamento, prazo de salário, período de pagamento e aumento do salário

(3) De rescisão de trabalho

Os itens relacionados à rescisão de trabalho (inclusive a iniciativa de demissão)

Os itens descritos de necessidade relativa são os seguintes.

(1) De subsídio de verba rescisória

Os itens relacionados no âmbito de trabalhadores alvo para sua aplicação, determinação

- de subsídio de verba rescisória, o modo de cálculo e de pagamento, bem como o período de pagamento de verba rescisória
- (2) De salário temporário e valor do salário mínimo
Os itens concernentes ao salário temporário e outros elementos similares (salvo o subsídio de verba rescisória), bem como o valor do salário mínimo
 - (3) De custos arcados pelo trabalhador
Os itens relacionados aos custos que sejam arcados pelo trabalhador como o de alimentação, materiais de trabalho e outros elementos similares
 - (4) De segurança e higiene
Os itens relacionados à segurança e higiene no trabalho
 - (5) De capacitação profissional
Os itens relacionados à capacitação profissional
 - (6) De indenização por acidente de trabalho e assistência à lesão ou doença sofrida fora do ambiente de trabalho
Os itens relacionados à indenização por acidente de trabalho e assistência à lesão ou doença sofrida fora do ambiente de trabalho
 - (7) De premiação/sanção
Os itens relacionados aos tipos e graus da premiação e sanção
 - (8) Outros
Os itens relacionados às regras aplicadas a todos os trabalhadores do local de trabalho

Vale lembrar que nos termos do regulamento interno de trabalho ficam obrigados a obedecerem às leis e acordo coletivo aplicado ao local de trabalho em questão. Para o regulamento interno de trabalho que viola as leis ou acordo coletivo, fica autorizado o Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição, ordenar a alteração do mesmo. (Art. 92 de Rokiho).

3 PROCEDIMENTOS PARA ELABORAÇÃO OU ALTERAÇÃO DO REGULAMENTO INTERNO DE TRABALHO

Aplica-se Rokiho no local de trabalho onde se emprega o trabalhador mesmo que seja único. Para o regulamento interno de trabalho, no local de trabalho onde se emprega mais de 10 trabalhadores, de modo permanente, no caso de elaboração e alteração do mesmo, deve submetê-lo ao Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição (Art. 89 de Rokiho).

Vale ressaltar, ainda, que o regulamento interno de trabalho deve ser elaborado por unidade de local de trabalho, e não por unidade de empresa, para que seja entregue. Por exemplo, na hipótese de uma empresa possuir por mais de duas unidades de operação, lojas e outros similares, cabe ao empregador

elaborar o regulamento interno de trabalho, para um local de empreendimento com mais de 10 trabalhadores empregados de modo permanente, em face de, não totalizar o número de trabalhadores da empresa inteira, entretanto, considerando como um local de empreendimento abrangendo respectiva unidade de operação, loja e outras similares. Para a empresa com local de trabalho de várias unidades de operação, lojas e outros similares, desde que mantenha o regulamento interno de trabalho para as unidades correspondentes de operação, lojas e outros similares, do mesmo conteúdo como o da matriz da empresa, tanto anterior quanto posterior à sua alteração, poderá, também, submetê-lo de vez via Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição da matriz da empresa.

Para a notificação do regulamento interno de trabalho, elaborado ou alterado, ao Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição, deve anexar documento (parecer) com a assinatura ou nome acompanhado por carimbo do sindicato, caso o mesmo exista, ou do indivíduo representante da maioria dos trabalhadores, caso não se encontre o sindicato (Art. 90 de Rokiho).

O representante da maioria de trabalhadores neste caso deve satisfazer qualquer um dos seguintes itens:

① que não esteja em cargo fiscalizador ou controlador estipulado no parágrafo 2 do art. 41 de Rokiho, e

② que seja, ao elaborar ou alterar o regulamento interno de trabalho, selecionado(a) mediante votação, levantamento de mão e outros meios similares, realizados de maneira expressa de selecionar o representante a ser ouvido(a) sua opinião por seu empregador

(Item 2 do art. 6 do Regulamento de Execução das Leis Trabalhistas de Normas (Parágrafo 23 da Portaria Ministerial de 1947 do Ministério da Saúde e Bem-Estar. Doravante denominado “Rokisoku”)).

Ao elaborar ou alterar o regulamento interno de trabalho, cabe ao empregador, examinar bem o conteúdo e cumprir os procedimentos supramencionados. Em particular, no caso de alterar o regulamento interno de trabalho do modo desvantajoso aos trabalhadores, deve, além de ouvir bem ao parecer oferecido pelo representante de trabalhadores, também examinar com cuidado o motivo e conteúdo da alteração para que sejam razoáveis.

Para submeter o regulamento interno de trabalho, poderá aplicar do meio eletrônico. Para mais informações, [refira-se a \(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html)

4 CIENTIFICAÇÃO DO REGULAMENTO INTERNO DE TRABALHO

Cabe ao empregador, notificar os trabalhadores, sobre o regulamento interno de trabalho o qual já foi elaborado, de modo, tais como: de distribuição para o respectivo trabalhador, de exibição no local acessível e visível para de trabalho para trabalhadores a qualquer momento, de instalação ou de

arquivamento em dispositivo eletrônico para que seja confirmado na tela de monitor e outros dispositivos similares (Item 1 do art. 106 de Rokiho).

O efeito do regulamento interno de trabalho não se limita à elaboração ou ao ouvir os pareceres de um representante de trabalhadores. Compreende-se que o efeito do regulamento interno de trabalho começa a dar-se após o período em que os trabalhadores estejam cientes do assunto de algum modo, que no caso em que a data da execução do correspondente regulamento seja determinada, o efeito sairá nesse dia, e que caso não seja determinada a data da execução pelo regulamento interno de trabalho, será normalmente o dia em que os trabalhadores estejam cientes do assunto.

5 DE USO DO MODELO DO REGULAMENTO INTERNO DE TRABALHO

O presente modelo do regulamento interno de trabalho (Doravante denominado “presente regulamento”), com a base dos regulamentos das relevantes leis, entre outras, no momento em que o mesmo foi descrito na capa, demonstra os modelos dos regulamentos internos de trabalho junto a explanação. Sendo o presente regulamento apenas um modelo, o conteúdo do regulamento interno de trabalho deve acompanhar-se à situação atual do local de trabalho. Por essa razão, ao elaborar o regulamento interno de trabalho, examine bem o conteúdo da jornada de trabalho no respectivo local de trabalho, salário e outros elementos similares.

Para os textos sublinhados, os quais são descritos nas páginas a partir de 10 no presente regulamento (e.g.: os textos sublinhados, tais como: “_____ S/A” descrita no Item 1 do art. 1 e Item 1 do art. 2 do modelo do regulamento ou os textos sublinhados “dentro de ___ semana(s)” descritos no Item 1 do art. 5”), respeitando as leis, defina a denominação, número e outros elementos similares específicos conforme a situação atual do respectivo local de trabalho. Nota-se ainda que, apesar de descreverem o número ou texto previamente, em uma parte dos textos sublinhados do modelo do regulamento (e.g.: a parte descrita de “7 horas e 15 minutos”, entre outros, no Item 2 do Art. 19 modelo do regulamento do regime variável da jornada de trabalho a base de mês (caso se adote o regime de dois dias de folga a cada duas semanas) e a parte descrita de “sem remuneração/pagar o salário ordinário”) no item 2 Art 43, esses foram descritos de modo conveniente, meramente para a melhor explanação sobre o conteúdo desses modelos dos regulamentos. Portanto, para esses também, defina o número específico e outros elementos similares, respeitando as leis, conforme a situação atual do respectivo local de trabalho.

Vale salientar ainda, que o presente regulamento foi elaborado, principalmente, para ser aplicado aos trabalhadores de regime ordinário de trabalho, assumindo-os como alvo. Portanto, no caso de trabalhadores de regime de trabalho de meio período, por prazo determinado ou outros regimes similares, ao elaborar o regulamento interno de trabalho, examine, sem exceção, a possibilidade de aplicar o respectivo item do presente regulamento aos trabalhadores de regime de trabalho de meio

período, prazo determinado ou outros regimes similares e elabore outro regulamento interno de trabalho conforme necessidade.

Ao elaborar ou alterar itens do regulamento interno de trabalho atinente aos trabalhadores de regime de trabalho de meio período ou a prazo determinado, devem-se ouvir parecer do indivíduo considerado como o representante da maioria de trabalhadores de regime de trabalho de meio período ou por prazo determinado, os quais são empregados no correspondente local de trabalho (Art. 7 da Lei do melhoramento e outras similares em gestão de emprego dos trabalhadores de regime da jornada curta e por prazo determinado (Lei Nº 76/1993. Doravante denominado “Leis Trabalhistas do Emprego de Regime de Trabalho de Meio Período e por Prazo Determinado”)).

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 REGRAS GERAIS.....11

- Art. 1 (Objetivos)
- Art. 2 (Âmbito de aplicação)
- Art. 3 (Cumprimento dos regulamentos)

CAPÍTULO 2 ADMISSÃO, TRANSFERÊNCIA E OUTROS SIMILARES.....14

- Art. 4 (Procedimentos de admissão)
- Art. 5 (Documentos necessários no ato de admissão)
- Art. 6 (Período de aprendizagem)
- Art. 7 (Exibição de modo expresso das condições de trabalho)
- Art. 8 (Transferência de trabalhadores)
- Art. 9 (Licença trabalhista)

CAPÍTULO 3 DISCIPLINAS DE COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO.....19

- Art. 10 (Comprometimento com o trabalho)
- Art. 11 (Os itens a serem cumpridos)
- Art. 12 (Proibição do abuso de poder no local de trabalho)
- Art. 13 (Proibição do assédio sexual)
- Art. 14 (Proibição do assédio de licença-maternidade, licença-paternidade, licença para cuidado de família e outros elementos similares)
- Art. 15 (Proibição de quaisquer outros assédios)
- Art. 16 (Proteção dos dados pessoais)
- Art. 17 (Registro dos horários de início e término da jornada de trabalho)
- Art. 18 (Atraso no trabalho, saída antecipada de trabalho, ausência no trabalho e outros similares)

CAPÍTULO 4 JORNADA DE TRABALHO, INTERVALO INTERJORNADA E DIA DE FOLGA.....27

[Modelo1] Modelo do regulamento no caso se adote o regime de trabalho por dois dias de folga completa por semana

- Art. 19 (Jornada de trabalho e horário de intervalo interjornada)
- Art. 20 (Dia de folga)

[Modelo 2] Modelo do regulamento de regime variável da jornada de trabalho à base de mês (caso se adote o regime de dois dias de folga a cada duas semanas)

Art. 19 (Jornada de trabalho e horário de intervalo interjornada)

Art. 20 (Dia de folga)

[Modelo 3] Modelo do regulamento de regime variável da jornada de trabalho à base de ano

Art. 19 (Jornada de trabalho e horário de intervalo interjornada)

Art. 20 (Dia de folga)

Art. 21 (Trabalho em horas extras e no dia de folga)

Art. 22 (Regime de trabalho de intervalo interjornada-trabalho)

[Modelo 1] Caso o horário de intervalo interjornada sobreposto à jornada de trabalho determinada pela empresa do dia seguinte, se considere como trabalho cumprido.

[Modelo 2] Caso se adie o horário de início de trabalho, por motivo que o horário de intervalo interjornada e a jornada de trabalho determinada do dia seguinte sejam sobrepostos

CAPÍTULO 5 FÉRIAS E OUTROS SIMILARES.....48

Art. 23 (Férias anuais remuneradas)

Art. 24 (Concessão de férias anuais remuneradas à base de hora)

Art. 25 (Licença-maternidade)

Art. 26 (Medidas para gestão da saúde materna)

Art. 27 (Licença-paternidade e menstrual)

Art. 28 (Licença-paternidade/para cuidado de família, licença médica por doença de filho(a) e outras licenças similares)

Art. 29 (Licença para tratamento para infertilidade)

Art. 30 (Licença-casamento e óbito)

Art. 31 (Licença por doença)

Art. 32 (Licença de júri e outros similares)

CAPÍTULO 6 SALÁRIO.....60

Art. 33 (Composição do salário)

Art. 34 (Salário base)

Art. 35 (Salário-família)

Art. 36 (Vale-transporte)

Art. 37 (Subsídio ao cargo executivo)

Art. 38 (Adicional por capacitação/qualificação)

Art. 39 (Adicional de assiduidade)

Art. 40 (Salário adicional)

- Art. 41 (Acerto do salário pelo regime variável da jornada de trabalho à base de ano)
- Art. 42 (Férias compensadas)
- Art. 43 (Salário para férias e outros similares)
- Art. 44 (Salário para afastamento do serviço temporário por iniciativa de empregador)
- Art. 45 (Modo de agir em ausência de trabalhador no trabalho e outros similares)
- Art. 46 (Período de cálculo e data de pagamento do salário)
- Art. 47 (Pagamento e dedução de salário)
- Art. 48 (Pagamento de salário na emergência)
- Art. 49 (Aumento do salário)
- Art. 50 (Bônus)

CAPÍTULO 7 APOSENTAÇÃO POR IDADE, RESCISÃO E DEMISSÃO.....84

- Art. 51 (Aposentação por idade e outros similares)
 - [Modelo 1] Exemplo de aposentação por idade com 65 anos completos de idade
 - [Modelo 2] Exemplo de aposentação por idade com 60 anos completos de idade, e re-empregar os aposentados que desejem re-emprego
 - [Modelo 3] Exemplo de aposentação por idade com 60 anos completos e continuar empregando os desejados (com norma para quem tem acima de 65 anos completos)
 - [Modelo 4] Exemplo de aposentação por idade com 65 anos completos e posteriormente continuar emprego com consideração da iniciativa de trabalhador quem deseja, ou celebrar o contrato de terceirização (há norma para trabalhador alvo que deseja em ambos os casos)
- Art. 52 (Rescisão)
- Art. 53 (Demissão)

CAPÍTULO 8 VERBA RESCISÓRIA.....94

- Art. 54 (Subsídio de verba rescisória)
- Art. 55 (Valor de verba rescisória)
- Art. 56 (Modo e data de pagamento de verba rescisória)

CAPÍTULO 9 CONVERSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPO INDETERMINADO.....97

- Art. 57 (Conversão de contrato de trabalho em tempo indeterminado)

CAPÍTULO 10 HIGIENE E SEGURANÇA E INDENIZAÇÃO POR

ACIDENTE DE TRABALHO.....	100
Art. 58 (Os itens a serem cumpridos)	
Art. 59 (Exame de saúde)	
Art. 60 (Orientação presencial para trabalhadores na longa jornada)	
Art. 61 (Checagem de estresse)	
Art. 62 (Manuseio de dados pessoais para gestão de saúde)	
Art. 63 (Educação de segurança e higiene)	
Art. 64 (Indenização por acidente de trabalho)	
CAPÍTULO 11 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL.....	107
Art. 65 (Treinamento educacional)	
CAPÍTULO 12 PREMIAÇÃO E SANÇÃO.....	108
Art. 66 (Premiação)	
Art. 67 (Tipos de aplicação de sanção)	
Art. 68 (Motivo de aplicação de sanção)	
CAPÍTULO 13 PROTEÇÃO AO DENUCIANTE PELO INTERESSE PÚBLICO.....	113
Art. 69 (Proteção ao denunciante pelo interesse público)	
CAPÍTULO 14 TRABALHO SECUNDÁRIO/TRABALHO PARALELO.....	115
Art. 70 (Trabalho secundário/trabalho paralelo)	

CAPÍTULO 1 REGRAS GERAIS

Em regras gerais, define-se geralmente o objetivo para elaborar o regulamento interno de trabalho, âmbito de aplicação e outros elementos similares.

(Objetivos)

Art. 1 Este regulamento interno de trabalho (Doravante denominado “regulamento”), conforme Art. 89 das Leis Trabalhistas de Normas (Doravante denominado “Rokiho”), define os itens referentes ao emprego de trabalhadores da _____ S/A.

2. Além dos itens estabelecidos neste regulamento, para os itens relacionados ao emprego, deve respeitar os termos das outras leis, como Rokiho.

[Art. 1 Objetivos]

1. No modelo deste regulamento interno de trabalho (Doravante denominado “modelo do presente regulamento”), são estabelecidos os itens relacionados ao emprego de trabalhadores. Porém, a norma jurídica como sua base, se estabelece nas leis relevantes como Rokiho e outras leis similares.
2. Nem todos os itens relacionados ao emprego de trabalhadores define-se no modelo do presente regulamento. Para os itens não definidos no modelo do presente regulamento, serão conforme estabelecidos nas leis relevantes como Rokiho e outras leis similares.
3. Para o contrato de trabalho que define condição de trabalho, a qual não satisfaz as normas estabelecidas no regulamento interno de trabalho, a correspondente parte será anulada. Neste caso, a parte anulada se dará conformidade com a norma estipulada no regulamento interno de trabalho (Art. 12 do direito contratual do trabalho (Lei Nº 128/2007. Doravante denominado “Direito contratual”). Acrescenta-se, ainda, que fica obrigado o regulamento interno de trabalho obedecer ao acordo coletivo aplicado às leis ou ao local de trabalho. (Art. 92 de Rokiho).

(Âmbito de aplicação)

Art. 2 Este regulamento aplica-se aos trabalhadores da _____ S/A.

2. Para os itens relacionados ao emprego para trabalhadores de regime de trabalho de meio período, serão conforme estabelecido em outro item.
3. Em relação ao item anterior, o item não definido no regulamento separadamente estipulado, aplicar-se-á este regulamento.

[Art. 2 Âmbito de aplicação]

1. O regulamento interno de trabalho deve ser elaborado para que seja aplicado a todos os trabalhadores. No entanto, isso não significa que o regulamento interno de trabalho deve ser necessariamente igual para todos os trabalhadores. Para trabalhadores de regime de trabalho de meio período ou outros regimes similares, os quais atuam de um regime diferente que outros trabalhadores de regime ordinário de trabalho, mesmo encontrando-se em um local de trabalho único e igual, poderá elaborar o regulamento especial para um item ou estabelecer regulamento interno de trabalho separadamente. Cabe ao empregador, na hipótese de aplicação parcial ou exclusão inteira de aplicação dos regulamentos, apresentar o assunto na parte principal do regulamento interno de trabalho, na forma explícita, estabelecer os regulamentos aplicados aos trabalhadores de regime de trabalho de meio período ou elaborar outro regulamento interno de trabalho. No modelo do presente regulamento, para os itens concernentes ao emprego de trabalhadores de regime de trabalho de meio período, adota-se um formato diferente que o regulamento interno principal de trabalho. Para os modelos e outros similares, dos regulamentos internos de trabalho voltado a trabalhadores de regime de trabalho de meio período/por prazo determinado, [refira-se a \(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html).

2. Mediante revisão da lei referente à regularização das leis relevantes, objetivando promover a Reforma do Estilo de Trabalho (Lei Nº 71/2018), a partir de abril de 2020 (a partir de abril de 2021 para trabalhadores de regime de trabalho de meio período e por prazo determinado, empregados pelas pequenas e médias empresas), para condição de trabalho e benefício a trabalhadores de regime de trabalho de meio período, ou por prazo determinado e de haken, com a consideração de função de trabalho, âmbito de alteração de função e localização de trabalho e outros elementos similares, será proibido estabelecer uma condição ou benefício irrazoável, os quais são diferentes de que aqueles concedidos aos trabalhadores de regime ordinário de trabalho (Art. 8 e 9 das Leis Trabalhistas do Emprego de Regime de Trabalho de Meio Período e por Prazo Determinado e Item 3 do art. 30 da Lei de garantia de administração adequada do empreendimento de terceirização de trabalhador e proteção de trabalhador de regime de trabalho de haken (Lei Nº 88/1985)). Essas leis abrangem todas as condições ou benefícios, não somente salário, más incluindo-se benefício de bem-estar, férias, entre outros. Caso exista a diferença em condição de trabalho e benefício, tais como: o salário e outros elementos similares, identificada entre trabalhadores de regime de trabalho de meio período/por prazo determinado e os de regime ordinário de trabalho, em solicitação por trabalhadores de regime de trabalho de meio período/por prazo determinado, deve explicar sobre conteúdo e o motivo de diferença. (Item 2 do art.14 das Leis Trabalhistas do Emprego de Regime de Trabalho de Meio Período e por Prazo Determinado).

(Cumprimento dos regulamentos)

Art. 3 Cabe à empresa, mediante as condições de trabalho estabelecidas nestes regulamentos, empregar os trabalhadores. Acrescenta-se, ainda, que, cabe aos trabalhadores, cumprirem o presente regulamento.

[Art. 3 Cumprimento dos regulamentos]

Conforme o Art. 2 de Rokiho, estabelece-se que, cabe ao respectivo trabalhador e empregador, respeitar o regulamento interno de trabalho e outros similares e cumprir sua obrigação com honestidade.

CAPÍTULO 2 ADMISSÃO, TRANSFERÊNCIA E OUTROS SIMILARES

Para a admissão, transferência e outros similares, estabelecem-se, em geral, os itens relacionados ao procedimento no ato de admissão, período de aprendizagem, exibição das condições de trabalho, transferência de trabalhadores, licença e outros elementos similares.

(Procedimento de admissão)

Art. 4 A empresa promove o processo seletivo dos candidatos através da realização de testes, e admite os aprovados.

[Art. 4 Procedimento de admissão]

1. Ao contratar trabalhadores, a empresa deve oferecer-lhes a oportunidade igual, independente do seu gênero (Art. 5 da Lei (Lei Nº 113/1972. Doravante denominado “Kintofo”) de oportunidade igual entre dois gêneros ao emprego e a garantia de benefício, entre outros).
2. Na hipótese de ausência do motivo razoável, no ato de admissão de trabalhadores, é proibida a discriminação indireta, de estabelecimento do requisito tais como: altura, peso, resistência física, disponibilidade à transferência envolvendo a mudança de residência e outros elementos similares (Art. 7 de Kintofo).

(Documentos no ato de admissão)

Art. 5 Cabe ao admitido como trabalhador, apresentar os seguintes documentos, dentro de _____ semana(s), contado a partir do dia da admissão.

- ① Atestado dos itens listados no atestado de residência
 - ② Cópia da carteira de habilitação (somente para quem possui a mesma)
 - ③ Cópia de certificado de qualificação (somente para quem possui algum certificado)
 - ④ Outros documentos designados pela empresa
2. Na alteração de dados em documento submetido conforme estabelecido no item anterior, deve, imediatamente, submeter à empresa os itens alterados por escrito.

[Art. 5 Documentos no ato de admissão]

Para a empresa, no ato de verificação de idade e endereço atual de trabalhador, não é adequado solicitar a ele que lhe submeta uma cópia do registro integral de família/Koseki Tohon (ou a cópia do registro parcial de família/Shohon). É adequado processar com o atestado dos itens listados no

atestado de residência. Nota-se ainda que, para documento a ser submetido, explique aos trabalhadores, para esclarecer o objetivo da apresentação do mesmo.

(Período de aprendizagem)

Art. 6 Estabelece-se o período de aprendizagem dos trabalhadores recém-admitidos, durante _____mese(s) a partir da data admitida.

2. Quanto ao item anterior, na hipótese de autorização pela empresa, poderá reduzir ou não estabelecer o período de aprendizagem.
3. Na hipótese de ser o trabalhador reprovado no decorrer do período de aprendizagem, poderá demitir o mesmo. No entanto, para o trabalhador com mais de 14 dias percorridos após a sua admissão, poderá efetuar a rescisão do mesmo, conforme estabelecido no item 2 do Art. 53 .
4. O período de aprendizagem será computado junto ao(s) ano(s) contínuo(s) total(s) de serviço em um local de trabalho.

[Art. 6 Período de aprendizagem]

1. No ato de estabelecimento do período de aprendizagem, não se define a duração desse período em Rokiho. No entanto, não será favorável estabelecer um período de aprendizagem excessivamente longo, por motivo de tornar instável o status de trabalhadores.
2. Cabe ao empregador, podendo demitir um trabalhador, de modo imediato, ao longo do período de aprendizagem, desde que seja dentro de um período dos primeiros 14 dias decorridos após sua demissão, entretanto, caso o trabalhador seja demitido, após ser empregado por mais de 14 dias, encontrando-se ainda na aprendizagem, a princípio, efetuar um aviso prévio superior a 30 dias. Na ausência de comunicação prévia, deve pagar o subsídio de comunicação prévia de demissão, o qual se compõe mais de 30 dias do salário médio (Art. 20 e 21 de Rokiho).

(Apresentação Explícita de Condições de Trabalho)

Art. 7 Na admissão de um funcionário, a empresa deve notificar e entregar a trabalhadores, as condições de trabalho e este regulamento, os quais descrevem o salário no ato da admissão, o local de trabalho, o serviço que se atue, a jornada de trabalho, o dia de folga e outros itens, para que as condições de trabalho sejam explícitas.

[Art. 7 Apresentação Explícita de Condições de Trabalho]

1. Ao contratar um trabalhador, devem-se apresentar, de forma clara, as condições de trabalho, tais como: o salário, a jornada de trabalho e outros elementos similares. Em particular, no ato de apresentação explícita das condições de trabalho, para os seguintes itens (1) a (6) (salvo o que diz respeito ao aumento do salário), deve apresentar as mesmas, na forma clara, por entrega de um

documento como princípio (Art. 15 de Rokiho, Art. 5 de Rokisoku).

- (1) Item atinente ao período do contrato de trabalho
- (2) Item tocante à norma para a renovação do contrato de trabalho por prazo determinado (somente na hipótese de renovação do contrato de trabalho por prazo determinado)
- (3) Item alusivo ao local de trabalho e tipo de serviço a ser executado
- (4) O item referente aos horários de início e término da jornada de trabalho, à existência ou não de horas extras de trabalho excedentes àquela determinada pela empresa, ao horário de intervalo interjornada, ao dia de folga e às férias e o item relacionado à conversão de turno, no caso de regime de trabalho pelo qual o empregador coloca seus trabalhadores para que eles atuem seu trabalho em turno de rodízio
- (5) Item pertinente à determinação do salário (salvo o subsídio de verba rescisória, o salário temporariamente a ser pago e outros elementos similares), ao modo de cálculo e de pagamento, ao prazo e época de pagamento do salário, bem como aumento do salário
- (6) Item respeitante à rescisão (abrangente a iniciativa de demissão)

Caso o trabalhador deseje uma das seguintes alternativas, o empregador poderá apresentar, de forma clara, as condições de trabalho, por meio de modo correspondente.

- Modo de envio com o uso de fac-símile
- Modo de transmitir a comunicação eletrônica (por meio eletromagnético, a cabo, sem fio ou outros meios eletromagnéticos similares, enviar, transmitir ou receber os sinais, sons ou imagens. Doravante denominada “mensagem eletrônica, entre outras) utilizada para transmitir os dados, mediante a identificação da parte recebedora de mensagem eletrônica, entre outras (somente aquilo que permita o referido trabalhador, a elaboração de documento, por meio de transmissão de dados registrados, tais como: a mensagem eletrônica correspondente e outros elementos similares)

※ A “mensagem eletrônica, entre outras” abrange os seguintes.

- ① Serviço de webmail, tais como: E-mail, Yahoo! Mail, Gmail e outros similares
- ② RCS (Rich Communication Service) como + Message e outros similares) ou SMS (Short Mail Service)
- ③ Função de mensagem de SNS, tais como: LINE, Facebook e outros similares

Ressalte-se que, como a postagem em blog ou homepage, junto a navegação concedida à terceira parte, dos dados inseridos por um determinado indivíduo com o uso da comunicação eletrônica, o oferecimento de função que permite a transmissão de dados, providos pela terceira parte ao indivíduo, não abrange a “comunicação eletrônica utilizada para transmissão de dados, mediante identificação de parte recebedora”. Dessa forma, as condições de trabalho não podem ser explícitas.

Nota-se ainda, que, cabe ao empregador, ao contratar os trabalhadores de regime de trabalho de meio período/por prazo determinado, apresentar, de modo explícito, mediante entrega de documentos, o aumento do salário, subsídio de verba rescisória, existência ou não de bônus, bem como balcão de atendimento (Item 1 do art. 6 das Leis Trabalhistas do Emprego de Regime de Trabalho de Meio Período e por Prazo Determinado).

2. Acrescenta-se ainda, que, na hipótese de se considerar celebrado o contrato de trabalho por meio de oferta de admissão de emprego, cabe ao empregador, ao admitir os trabalhadores, apresentar as condições de trabalho, na forma explícita, aos admitidos.

(Transferência de trabalhadores)

Art. 8 A empresa, decorrente de necessidade para sua operação, poderá alterar o local e serviço onde os trabalhadores atuam seu trabalho.

2. A empresa, decorrente de necessidade para sua operação, poderá transferir trabalhadores à empresa relacionada, enquanto eles estiverem empregados na mesma.

3. Na hipótese do item 2 acima, o trabalhador não poderá recusar a transferência, sem justo motivo.

[Art. 8 Transferência de trabalhadores]

1. Após a admissão de trabalhador, a empresa poderá alterar o local ou serviço de trabalho, decorrente da iniciativa de empresa para sua operação, desde que não haja o acordo específico e outros similares, que não constam item sobre alteração. Contudo, na hipótese de alterar o local de trabalho e outros elementos similares, de modo indesejável aos trabalhadores, poderá causar conflito. Por isso, será desejável descrever o item na forma clara no regulamento interno de trabalho, como estabelecido no presente regulamento. Obviamente, é crítico procurar obter o consentimento dos trabalhadores.

Vale ressaltar que, na hipótese de o empregador alterar o local de trabalho onde os trabalhadores atuam seu serviço, cabe ao mesmo, considerar a situação, em que os trabalhadores estão sendo comprometidos com cuidado-paternidade ou cuidado de família (Art. 26 da Lei do Bem-Estar de Trabalhadores comprometidos com Cuidado-Paternidade ou Cuidado de Família na forma de Licença-paternidade, Licença para cuidado de família e outros similares (Lei Nº 76/1991. Doravante denominada “Lei de Licença-paternidade/para Cuidado de Família”))

2. Vale notar ainda, que caso haja uma transferência prevista para outra empresa, é necessário estabelecer o regulamento atinente à transferência.

(Licença de trabalho)

Art. 9 Caso o trabalhador se enquadre a um dos seguintes itens, será prestada licença no decorrer do período determinado pela empresa.

① Na ausência no serviço acima de _____mês(es), devido à lesão ou doença sofrida fora do âmbito do serviço, permanecendo ainda na ausência decorrente de necessidade de tratamento dentro de _____ ano(s)

② Além do item anterior, no caso se considere necessário tirar licença por motivo específico

	Período
necessário	

2. Na extinção do motivo para licença no decurso do período da mesma, a princípio, coloque o trabalhador no local de trabalho original. Contudo, na hipótese da dificuldade ou inadequação de retornar o trabalhador no seu local de trabalho original, o empregador poderá posicioná-lo em outro serviço.

3. Caso o trabalhador aproveite a licença cedida de acordo com o parágrafo 1 do item 1, mas a lesão ou doença não for recuperada no final da licença, tornando difícil retornar ao trabalho, o contrato de trabalho será rescindido pelo término do período de licença.

[Art. 9 Licença de trabalho]

1. A licença trata-se de um tratamento especial para um trabalhador, que o isenta da obrigação de trabalho por um determinado período, enquanto mantendo a qualificação como trabalhador, caso seja difícil para o trabalhador retornar ao serviço por um período relativamente longo, principalmente devido a motivos pessoais, como doença e outros motivos similares sofridos fora da operação. “O motivo específico” estabelecido no parágrafo 2 do item 1 do presente artigo trata-se de um caso, ou outros motivos similares, em que o trabalhador esteja envolvido em um evento de nomeação para cargo público ou processo por crime penal.
2. Se o motivo para a licença cessar no decorrer do período de licença, é óbvio que a licença será revogada, permitindo que o trabalhador retorne ao serviço.
3. Para a definição de licença, limitação ao período de licença, retorno ao serviço e outros similares, não há a definição em Rokiho.

CAPÍTULO 3 DISCIPLINAS DE COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO

(Comprometimento com o trabalho)

Art. 10 O trabalhador deve estar ciente da responsabilidade do seu serviço, bem como desempenhar seu trabalho com honestidade, obedecer às instruções e ordens pela empresa e buscar melhorar a eficácia operacional e manter a ordem no local de trabalho.

(Itens a serem cumpridos)

Art. 11 Os trabalhadores devem cumprir os itens abaixo.

- ① Não utilizar, sem autorização, os estabelecimentos, materiais e outros elementos similares instalados na empresa, fora do objetivo voltado para o serviço.
- ② Não praticar atos de má conduta, como o de pegar emprestados de outros em abundância de dinheiro ou objeto de modo injusto, de receber presente ou dinheiro, entre outros, visando o aumento do seu interesse em relação ao seu trabalho.
- ③ Comprometer-se com o seu trabalho na jornada de trabalho e não se afastar do seu local de trabalho sem motivo justo.
- ④ Não praticar atos que prejudiquem a honra e a credibilidade da empresa.
- ⑤ Manter o sigilo profissional da empresa, cliente e outros agentes similares, como consequência do seu trabalho, tanto durante a contratação quanto após a rescisão do contrato de trabalho.
- ⑥ Não trabalhar alcoolizado.
- ⑦ Além disso, não praticar atos inadequados como trabalhador.

[Art. 10 Comprometimento com o trabalho]

[Art. 11 Itens a serem cumpridos]

Em relação às disciplinas de comprometimento com o trabalho e aos itens a serem cumpridos, essas disciplinas não são obrigatórias para que sejam estabelecidas no regulamento interno de trabalho. Porém, tendo um papel fundamental na manutenção da ordem no ambiente de trabalho, determine os itens que o empregador deseja que os trabalhadores cumpram para beneficiar a empresa.

(Proibição do abuso de poder no trabalho)

Art. 12 Não deve intimidar o ambiente de trabalho de outros trabalhadores, por uma conduta que

extrapola a necessidade e o âmbito para a atuação do trabalho, aproveitando-se do cargo profissional ou da relação superior dentro do local de trabalho, como a relação humana e outros similares.

[Art. 12 Proibição do abuso de poder no trabalho]

Objetivando prevenir o acontecimento do abuso do poder conduzido no ambiente de trabalho, considera-se que o empregador deve providenciar a medida necessária para a gestão e controle do emprego (Item 2 do art. 30 da Lei de promoção geral das medidas trabalhistas, o estabelecimento do emprego e o melhoramento na vida profissional de trabalhadores (Lei Nº 132/1966. Doravante denominada “Lei de promoção geral das medidas trabalhistas”).

(Proibição do assédio sexual)

Art. 13 Por uma conduta ou dizer sexual, não deve praticar atos que desprezem ou desagradem outros trabalhadores, além de prejudicar o ambiente de trabalho.

[Art. 13 Proibição do assédio sexual]

Visando prevenir o assédio sexual no trabalho, considera-se que o empregador deve providenciar as medidas necessárias para gestão e controle (Art. 11 de Kintofo)

(Proibição do assédio de licença-maternidade, licença-paternidade, licença para cuidado de família e outros similares)

Art. 14 Não deve prejudicar o ambiente de trabalho de outros trabalhadores, por uma conduta ou dizer sexual referente à maternidade e ao regime de licença-maternidade, de licença-paternidade, de licença para cuidado de família e aos outros similares, ou ao aproveitamento de regime, ou da medida.

[Art. 14 Proibição do assédio de licença-maternidade, licença-paternidade, licença para cuidado de família e outros similares]

Objetivando prevenir assédio alusivo à licença-maternidade, à licença-paternidade, à licença para cuidado de família e outros similares, o empregador deve providenciar as medidas necessárias para gestão e controle (Nº 3 do art. 11 de Kintofo e art. 25 da Lei de Licença-paternidade/para Cuidado

de Família).

(Proibição de quaisquer outros assédios)

Art. 15 Além dos itens estabelecidos do Art. 12 até o item anterior, não deve prejudicar o ambiente de trabalho de outros trabalhadores, por meio de quaisquer assédios cometidos no ambiente de trabalho, como conduta, dizer ou outros similares, tocante à orientação sexual/identidade de gênero.

[Art. 15 Proibição de quaisquer outros assédios]

A orientação concernente ao gênero pelo qual uma pessoa sente a atração afetiva ou sexual, se trata da “orientação sexual”, enquanto o reconhecimento do próprio gênero de si se refere à “identidade de gênero”. É crítico compreender a orientação sexual e identidade de gênero, a fim de prevenir o acontecimento da conduta preconceituosa ou assédio (harassment).

(Proteção de dados pessoais)

Art. 16 O trabalhador deve prestar uma atenção suficiente para a gestão dos dados pessoais, atinente à empresa, cliente, entre outros, e não deve obter, por meio injusto, os dados não relacionados ao seu trabalho.

2. Cabe ao trabalhador, no momento de transferência de local de trabalho ou funções, ou de rescisão de contrato de trabalho, devolver imediatamente os dados, documentos e outros similares contendo as informações da empresa, de clientes, entre outros, os quais estavam sob seu controle.

[Art. 16 Proteção de dados pessoais]

Em vigor a toda Lei da Proteção de Dados Pessoais (Lei Nº 57/2003), cabe ao empregador, providenciar a medida, tocante à gestão adequada de dados pessoais.

(Registro dos horários de início e término da jornada de trabalho)

Art. 17 Cabe ao trabalhador, registrar, por si, o horário de início e de término da jornada de trabalho, por meio de cartão de ponto.

[Art. 17 Registro dos horários de início e término da jornada de trabalho]

Para a gestão da jornada de trabalho, as medidas que o empregador deve providenciar, são demonstradas na forma específica, em “Diretrizes referentes às medidas a serem providenciadas por empregador, para compreender os horários adequados dos horários de trabalho” (estabelecidas no dia 20 de janeiro de 2017). O empregador deve cumprir estas diretrizes, compreender adequadamente os horários da jornada de trabalho, entre outros, para realizar uma gestão apropriada dos horários da jornada.

Ressalte-se que, como descrito abaixo, cabe ao empregador, a partir de abril de 2019, conforme estabelecido em 3 do parágrafo 8 do art. 66 das Leis trabalhistas de segurança e higiene (Lei Nº 57/1972. Doravante denominado “An’eiho”), visando realizar uma orientação presencial, manter o registro da situação atual da jornada de trabalho de seus trabalhadores, por meio objetivo ou outros meios adequados, como registro com o uso de cartão de ponto, registro dos horários do uso na máquina calculadora como computador pessoal (o tempo contando a partir de login e logout), entre outros (ver Art. 60 o presente regulamento).

(Referência)

“Diretrizes referentes às medidas a serem providenciadas por empregador, para compreender os horários adequados da jornada de trabalho” (citação)

1. Propósito

Em vista das Leis trabalhistas de normas, as quais estabelecem a jornada de trabalho, dia de folga, trabalho noturno, entre outros, é a obrigação do empregador compreender adequadamente a jornada de trabalho e outros elementos similares, para gerenciar apropriadamente a jornada de trabalho.

2. Como se pensar da jornada de trabalho

A jornada de trabalho refere-se ao período o qual o trabalhador se encontra submetido à instrução ou ordem mandada por seu empregador. O tempo em que o trabalhador atua seu trabalho sob instruções explícitas ou implícitas, trata-se de jornada de trabalho. Por essa razão, deverão ser tratados de jornada de trabalho, os tempos listados nos seguintes (a) a (c).

- (a) O horário o qual foi utilizado no preparo necessário ao trabalho, cuja atuação foi ordenada por empregador (a troca de trajes àquelas determinadas pela empresa do seu uso obrigatório e entre outras) ou o horário consumido no local de empreendimento para terminar o serviço relevante à operação posterior à jornada do dia (limpeza e outras atividades similares)
- (b) É o tempo em que os trabalhadores estão no aguardo, e outros similares, não sendo garantidos o seu afastamento do trabalho, esperando retomarem imediatamente ao seu serviço ao receber a instrução do empregador (chamado “o tempo de espera”)
- (c) O tempo utilizado para seminário/treinamento educacional pela participação de natureza obrigatória para o trabalho ou o tempo usado para estudo, e outros eventos similares, necessários ao trabalho, cuja participação foi direcionada pelas instruções do empregador

3. Registro e verificação dos horários de início e término da jornada de trabalho

A fim de gerenciar a jornada de trabalho de modo adequado, o empregador deve registrar e verificar os horários de início e de término de trabalho do respectivo dia de trabalho atuado pelos trabalhadores.

4. O modo fundamental da verificação e registro dos horários de início e término de trabalho

Como o modo de o empregador verificar e registrar os horários de início e término de trabalho, deve-se seguir um dos seguintes modos como princípio.

- (a) O empregador, por si, deve efetuar verificação e registro dos horários de início e término de trabalho.
- (b) Verificar e registrar os dados objetivos, como sua base, tais como: de cartão de ponto,

cartão IC, tempo consumido na computador pessoal, entre outros artigos.

5. Medidas para verificar e registrar os horários de início e término de trabalho, pelo auto-registro efetuado por próprios trabalhadores

Na hipótese de o empregador ter que gerenciar a jornada de trabalho, de auto-registro de trabalhadores, sem se depender do meio descrito no item 3, o mesmo deve providenciar as seguintes medidas.

(a) Providenciar as orientações pertinentes a próprios trabalhadores alvo de auto-registro, com a base destas diretrizes, para registrar a jornada de trabalho de modo correto, entregar os dados apropriados por si, entre outros meios.

(b) Oferecer as explicações necessárias para que, o gerente controlador da jornada de trabalho para sua atuação, sobre as medidas a serem executadas, abrangentes do exercício de auto-registro adequado de trabalhadores, conforme presentes diretrizes.

(c) Para verificar a autenticidade ou não da jornada de trabalho obtida de auto-registro de trabalhadores, a qual o empregador compreende, efetuar uma verificação, conforme necessidade, e colocar uma correção à determinada jornada de trabalho.

Em particular, ao possuir os registros dos horários de entrada e saída ou as horas consumidas no uso de computador pessoal e entre outros, com os quais possam revelar as horas de trabalhadores permanecerem no local de empreendimento, conseqüentemente resultando-se em uma óbvia divergência entre a jornada de trabalho compreendida, por meio de auto-registro de trabalhadores, e a jornada de trabalho permanecendo no local de empreendimento obtida destes dados, deve efetuar uma verificação sobre a situação atual e providenciar uma correção à determinadas horas de jornada.

(d) Para horas nas quais os trabalhadores se encontrem no local de trabalho, excedentes àquelas marcadas de auto-registro deles, no caso de o empregador solicitar que eles lhe relatem um motivo e outros similares para esse acontecimento, o empregador deve verificar a natureza apropriada ou não, do meio pelo qual o relatório correspondente foi apresentado.

Nessa ocasião, mesmo sendo relatado que não se considera da jornada de trabalho, pois tal tempo foi utilizado para intervalo interjornada ou curso por iniciativa de trabalhadores, treinamento educacional, estudo, e outras atividades similares, no entanto, na realidade, para o tempo considerado daquele sob instruções ou ordens dados pelo empregador, aos trabalhadores exercerem seu trabalho e outras atividades similares, direcionado pelo empregador, deve tratar da jornada de trabalho.

(e) Auto-registro compõe-se do ato de registro adequado, exercido por trabalhadores. Por essa razão, o empregador não deve tomar medidas que impeçam o registro adequado de trabalhadores sobre sua jornada de trabalho, como a desaprovação, e outras similares, das horas extras apresentadas para fins de registro, ou a implementação do limite superior às

horas extras, de fato, permitidas para fins de registro.

Ressalte-se ainda, que, cabe ao empregador, verificar a medida de ser possível elemento ou não que impeça o auto-registro apropriado da jornada de trabalho para trabalhadores, sobre a jornada de trabalho abrangente o aviso interno da empresa notificando a redução das horas extras de trabalho, o valor regular para subsídio das horas extras e entre outros, e no caso se encontre tal elemento, e providenciar uma medida para melhoramento.

Vale ressaltar que, sendo óbvio o cumprimento da jornada de trabalho a qual pode ser prolongada conforme o acordo coletivo em relação à jornada de trabalho legalmente estabelecida pelas Leis Trabalhistas de Normas, ou ao trabalho em horas extras (chamado acordo 36), entretanto, deve verificar a existência ou não de atuação de trabalho como costume, exercida por gestor controlador da jornada de trabalho, trabalhadores e outros indivíduos similares, na maneira de se fingir seu cumprimento em vista de registro, apesar do fato que, de verdade, os trabalhadores têm atuado seu serviço acima das horas excedentes àquelas permitidas para seu prolongamento.

6. Gestão apropriada do livro caixa do salário

Que cabe ao empregador, obedecer ao Art. 108 das Leis Trabalhistas de Normas e ao Art. 54 do regulamento da execução das leis correspondentes, e preencher, a cada trabalhador, os itens sobre o número de dias de trabalho, horas de trabalho, trabalho em horas extras em dia de folga, horas de trabalho em horas extras, horas de trabalho noturno, e entre outros elementos.

Ressalta-se ainda, que, na ausência de preenchimento desses itens no livro caixa do salário ou no preenchimento, propositalmente, das horas de trabalho falsas no livro caixa do salário, fica o empregador, conforme o Art. 120 das Leis acima mencionadas, sujeito a pena de multa inferior a 300,000 ienes.

7. Arquivamento dos documentos referentes ao registro da jornada de trabalho

Que cabe ao empregador, arquivar, por três anos, conforme o Art. 109 das Leis Trabalhistas de Normas, os documentos referentes ao registro da jornada de trabalho, tais como: o livro da presença, cartão de ponto e outros artigos similares, bem como o livro-registro de trabalhadores e o livro caixa do salário.

(Atraso no trabalho, saída antecipada de trabalho, ausência no trabalho e outros similares)

Art. 18 O trabalhador, no atraso, saída antecipada ou ausência, ou na saída de local de trabalho por motivo pessoal durante a sua jornada, deve receber uma autorização, com a prévia notificação a ____ . Entretanto, na impossibilidade de notificação prévia por força maior, deve avisar imediatamente posterior e obter uma autorização.

2. Na hipótese do caso descrito no item anterior, conforme estipulado no Art. 45, será deduzido,

a princípio, o salário correspondente àquele não exercido do trabalho.

3. Cabe ao trabalhador, na ausência de trabalho acima de ____ dia(s) percorridos por motivo de lesão ou doença, apresentar o atestado médico.

[Art. 18 Atraso no trabalho, saída antecipada de trabalho, ausência no trabalho e outros similares]

1. No modelo do presente regulamento, no caso de um trabalhador se atrasar, sair antecipadamente, estar ausente no trabalho e outros casos similares, se estabelece que o trabalhador deve efetuar uma notificação prévia e obter uma autorização pela empresa. Porém, será à disposição do respectivo local de trabalho de que tipo do procedimento seja determinado. No entanto, sendo crítico o exercício do correspondente procedimento para manter a ordem da empresa, o mesmo deve ser estabelecido de modo explícito.
2. O local de trabalho estará à disposição para determinar, em relação aos dias de ausência de trabalho, o atestado médico que deve ser apresentado.

CAPÍTULO 4 JORNADA DE TRABALHO, INTERVALO INTERJORNADA E DIA DE FOLGA

1. Os itens referentes à jornada de trabalho, intervalo interjornada e o dia de folga tratam-se dos itens de extrema necessidade do regulamento interno de trabalho.
2. De acordo com o item 1 do art. 32 das Leis Trabalhistas de Normas, o limite máximo da jornada de trabalho semanal é de 40 horas. Entretanto, como medida excepcional, fica permitido o ao trabalhador, cumprir a jornada de trabalho até as 44 horas semanalmente, no local de empresa do comércio (parágrafo 8 no 1 anexo de Rokiho), a indústria teatral de cinema e a indústria do teatro, exceto, o empreendimento da produção cinematográfica (parágrafo 10 da correspondente lei), a indústria de saúde e higiene (parágrafo 13 da correspondente lei), a indústria de estabelecimento de diversão e seus atendentes (parágrafo 14 da correspondente lei), bem como o local de trabalho com os trabalhadores menos de 10 pessoas (Doravante denominado “local da empresa para medida excepcional”) (art. 40 de Rokiho, previsto 2 do art. 25 de Rokisoku).

Além disso, de acordo com o item 2 do art. 32 de Rokiho, o limite máximo da jornada de trabalho diária é de 8 (oito) horas.
3. Para o horário de intervalo interjornada, deverá conceder, pelo menos, 45 minutos excedêntes às seis horas de jornada de trabalho diária e, pelo menos, uma hora quando exceda às 8 (oito) horas de jornada diária de trabalho (art. 34 de Rokiho).
4. O dia de folga deve ser concedido, pelo menos, uma vez por semana ou quatro dias percorridos em quatro semanas (art. 35 de Rokiho).
5. Para as condições de trabalho que satisfaçam o item 2 a 4 acima do regulamento de Rokiho, ① adote o regime de trabalho de dois dias de folgas semanais; ② adote o regime de trabalho de um dia de folga semanalmente, com a determinação da jornada de trabalho mais curta por dia; ③ adote o regime variável de trabalho (à base de mês, ano e outros similares), e entre outros. Conforme a situação atual do respectivo local de trabalho, elabore o regulamento interno de trabalho, com a referência do modelo do regulamento descrito abaixo.

[Modelo 1] Modelo dos regulamentos no caso de ser adotado o regime de trabalho de dois dias de folga completa por semana

É o modelo do regulamento no caso ser adotado o regime de trabalho de dois dias de folga completa por semana, com a jornada de trabalho diária por 8 (oito) horas.

(Jornada de trabalho e horário de intervalo interjornada)

Art. 19 Define-se a jornada de trabalho de 40 horas por semana e 8 (oito) horas por dia.

2. Estabelece-se o horário de início e término da jornada de trabalho e o horário de intervalo interjornada como seguintes. Ressalta-se que, por iniciativa da operação e outros motivos como força maior, poderá adiantar ou retardar o horário correspondente. Neste caso, deverá notificar a trabalhadores com antecedência de ___ dia(s).

① Trabalho ordinário

Horário de início e término da jornada de trabalho	Horário de intervalo interjornada
Início à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da manhã	___ Da(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s)
Término à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da tarde	

② Trabalho de turno rotativo

(a) Primeiro turno (trabalho diurno)

Horário de início e término da jornada de trabalho	Horário de intervalo interjornada
Início à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da manhã	___ Da(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s)
Término à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da tarde	

(b) Segundo turno (trabalho do tempo parcial)

Horário de início e término da jornada de trabalho	Horário de intervalo interjornada
Início à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da manhã	___ Da(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s)
Término à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da tarde	

(c) Terceiro turno (trabalho noturno)

Horário de início e término da jornada de trabalho	Horário de intervalo interjornada
--	-----------------------------------

Início à(s) __ hora(s) e __ minuto(s) da manhã	____ Da(s) __ hora(s) e __ minuto(s) à(s) __ hora(s) e __ minuto(s)
Término à(s) __ hora(s) e __ minuto(s) da tarde	

3. O trabalho do respectivo trabalhador sob o regime de turno rotativo será notificado ao respectivo trabalhador até o dia _____ do mês anterior, mediante a tabela do turno estabelecido no anexo.

4. A ordem do trabalho de regime de turno rotativo, a princípio, converter-se-á, em cada dia(s), de número ____ em número __ , de
____ número ____ em número ____ e de número ____ em número ____.

5. Deverá alterar o regime de trabalho, convertendo-o como regime ordinário de trabalho em regime de turno rotativo e vice-versa, a princípio, no dia de folga ou no dia seguinte do turno, por meio da notificação de ____ a trabalhador, até __dia(s) anterior(es) do mês passado.

[Art. 19 Jornada de trabalho e horário de intervalo interjornada]

1. Deve-se estabelecer, sem exceção, o horário de início e término da jornada de trabalho e o horário de intervalo interjornada no regulamento interno de trabalho. Além disso, caso se adote o regime de turno rotativo, deve estabelecer-se o horário de início e término de trabalho no regulamento interno de trabalho, bem como a conversão do turno rotativo.
2. O intervalo interjornada deve ser concedido de modo simultâneo, a princípio, a todos os trabalhadores de um local de trabalho. Porém, na dificuldade de conceder o intervalo interjornada na forma simultânea, mediante a adoção de regime de turno rotativo e outros casos similares, a qual se descreve no modelo do presente regulamento, poderá conceder o intervalo interjornada de regime de turno rotativo, decorrente de fechamento de um acordo, por escrito, com um representante dos trabalhadores (Doravante denominado o “acordo coletivo”) (Item 2 do art. 34 de Rokiho). Neste caso, deve-se estabelecer, por meio do acordo coletivo, no âmbito dos trabalhadores de não alvos para o intervalo interjornada simultâneo de modo que conceda-lhes o intervalo interjornada aos correspondentes trabalhadores (art. 15 de Rokisoku).

Além disso, como uma exceção à concessão do intervalo interjornada simultâneo, de acordo com o art. 40 de Rokiho, o artigo 31 de Rokisoku define que não seja concedido o intervalo interjornada simultâneo, para a indústria de transporte (parágrafo 4 no 1 anexo de Rokiho), a indústria comercial (parágrafo 8 da correspondente lei), a indústria financeira e publicitária (parágrafo 9 da correspondente lei), a indústria teatral de cinema e a indústria do teatro (parágrafo 10 da correspondente lei), a indústria de comunicação (parágrafo 11 da correspondente lei), a indústria de saúde e higiene (parágrafo 13 da correspondente lei), a indústria de estabelecimento de diversão e

seus atendentes (parágrafo 14 da correspondente lei) e a empresa pública e governamental.

Para o representante dos trabalhadores ao acordo coletivo, refira-se à 0explicação no modelo do presente regulamento.

3. O intervalo interjornada deve ser utilizado por trabalhadores, na forma livre. Cientifique-se de que é a jornada de trabalho, não o horário interjornada de trabalho, na qual os trabalhadores estão no aguardo e outros similares, não sendo garantidos o seu afastamento do trabalho, esperando que atendam imediatamente ao seu serviço ao receberem as instruções do empregador (chamado “o tempo de espera”).

(Dia de folga)

Art. 20 Definem-se os dias de folga conforme abaixo

- ① Sábados e domingos
- ② Feriados civis (na coincidência com o domingo, será no dia seguinte)
- ③ Final e início do Ano (do dia ____ de dezembro até o dia ____ de janeiro)
- ④ Férias de verão (do dia ____ de ____ até o dia ____ de ____)
- ⑤ Outros dias designados pela empresa

2. De acordo com as necessidades da empresa e conveniência do trabalho, é possível transferir previamente os feriados acima citados para outros dias.

[Art. 20 Dia de folga]

1. Rokiho não determina um dia da semana que seja o dia de folga ou um dia de feriado civil. Mesmo que o dia de folga seja em dias diferentes dependendo da semana, não haverá problemas. Assim como é possível conceder a folga alternada, em dias diferentes, de turno rotativo, para o respectivo trabalhador conforme as condições atuais do trabalho.
2. Pela regra geral, a folga deve ser concedida de acordo com 1 (um) dia do calendário (isto é 24 horas consecutivas contadas da meia noite da 0:00 hora até às 24:00 horas. Contudo, no caso de implementar-se o regime de turno rotativo de três turnos/24 horas (referindo-se ao trabalho de três turnos em oito horas, entre outros), o dia de folga não será o dia calendário, se atender ao requisito abaixo, sendo assim, não haverá problemas em conceder as 24 horas consecutivas (Notificação Oficial do Ministério do Trabalho Previsto Nº 150/ emitida em 14 de março de 1988)
 - (a) Que seja o regime de turno rotativo de 3 turnos/24 horas estabelecido no regulamento interno de trabalho ou outros similares, e aplicado à sua operação como um regime de trabalho.
 - (b) Que seja o regime de turno rotativo do respectivo turno/8h previsto na forma de regulamento e que não seja aquele à determinação na respectiva rotação do turno, com o uso da tabela de

turno.

3. O chamado “o dia de folga trocado/furikae kyujitsu”, previsto no item 2 do presente artigo, por exemplo, caso o empregador tenha que colocar seus trabalhadores no domingo, que é o dia de folga determinado, por motivo operacional, como uma alteração do correspondente domingo ao dia de trabalho, e por sua compensação, o domingo, por exemplo, que é o dia de trabalho, será trocado por um dia de folga, que é a troca de um dia de folga determinado por um outro dia de trabalho com antecedência.

Além disso, o “daikyu”, significa concessão de folga compensatória em um outro dia pelo trabalho efetuado no dia da folga. É um regime de compensar essa folga em um outro dia ou então conceder a folga de acordo com o desejo do trabalhador isentado os compromissos de trabalho no dia o qual estava escalado. Demonstra-se a diferença entre o dia de folga trocado e daikyu conforme Rokiho, como seguinte.

“A diferença no processo do dia de folga trocado e o dia de folga compensado conforme Rokiho”

① O dia de folga trocado trata-se de um dia de folga previsto conforme as leis, com antecedência, a ser trocado por um outro dia, sendo o dia de trabalho de regime ordinário, mesmo que atue o trabalho no dia de folga, anterior à sua troca. Dessa forma, não ocorrendo o problema do salário adicional para o trabalho prestado, porém, se o dia de folga dure mais de uma semana, decorrente da prestação do trabalho no dia trocado, a jornada de trabalho atual da correspondente semana poderá exceder-se à jornada de trabalho prevista conforme leis. Nesse caso, deverá pagar o salário adicional pelo trabalho prestado em horas extras.

Por outro lado, o dia de folga compensado significa uma concessão do dia de folga compensatória em um outro dia da semana pelo trabalho prestado no dia de folga previsto conforme as leis, não permitindo uma compensação de trabalho prestado no dia de folga, mesmo que conceda, posteriormente, um dia de folga compensatória, portanto deverá pagar o salário adicional pelo trabalho atuado no dia de folga.

② O dia de folga é o dia em que o trabalhador não se obriga ao trabalho. Por isso, no caso da troca do dia de folga, deverá providenciar as seguintes medidas.

- (a) Estabelecer os regulamentos no regulamento interno de trabalho, do dia de folga trocado.
- (b) Especificar o dia de folga trocado.
- (c) Estabelecer um dia de folga trocado, o qual é o dia mais próximo ao âmbito que garanta o dia de folga dentro do regime de quatro dias de folga em quatro semanas.
- (d) Notificar a troca do dia de folga, até a véspera do dia troca.

[Modelo 2] Modelo do regulamento de regime variável da jornada de trabalho tendo a base de

mês (caso se adote o regime de dois dias de folga a cada duas semanas)

No [Modelo 2] exibe-se um modelo do regulamento, caso se exerça o regime de trabalho de 40 horas por semana, com o uso de regime variável de jornada de trabalho, tendo a base de mês (duas semanas no período em que o regime for executado), tendo dois dias de folga a cada duas semanas, com a jornada de trabalho determinada diário por 7 horas e 15 minutos.

(Jornada de trabalho e horário de intervalo interjornada)

Art. 19 Estabelece-se a jornada de trabalho semanal fixa, a contar do dia ____ de _____ de _____, sendo 40 horas semanais em média, calculadas no período em cada duas semanas.

2. Determina-se a jornada de trabalho estabelecida por dia de 7 horas e 15 minutos.
3. Estabelece-se o horário de início e término da jornada de trabalho e o horário de intervalo interjornada como seguintes. Ressalta-se que, por iniciativa da operação e outros motivos como força maior, poderá adiantar ou retardar o horário correspondente. Neste caso, comunicará até o dia anterior.

Horário de início e término da jornada de trabalho	Horário de intervalo interjornada
Início à(s) __ hora(s) e __ minuto(s) da manhã	____ Da(s) __ hora(s) e __ minuto(s)
Término à(s) __ hora(s) e __ minuto(s) da tarde	à(s) __ hora(s) e __ minuto(s)

(Dia de folga)

Art. 20 Definem-se os dias de folga conforme abaixo

- ① Domingo
 - ② O segundo sábado de mês em cada duas semanas, a contar do dia ____ de _____ de ____
 - ③ Feriados civis (coincidindo com o domingo, será no dia seguinte)
 - ④ Final e início do Ano (do dia ____ de dezembro até o dia ____ de janeiro)
 - ⑤ Férias de verão (do dia ____ de _____ até o dia ____ de _____)
 - ⑥ Outros dias designados pela empresa
2. Na necessidade reconhecida pela empresa, por motivo operacional, poderá trocar, com antecedência, o dia de folga descrito no item anterior, por outro dia.

[Art. 19 Jornada de trabalho e horário de intervalo interjornada]

[Art. 20 Dia de folga]

1. O regime variável de trabalho à base de mês será conforme o acordo coletivo ou o regulamento interno de trabalho, no caso em que for estabelecida a não permissão da jornada de trabalho semanal excedente às 40 horas em média, em um determinado período do mês, respeitando o correspondente previsto, e em regime que permita que um empregador coloque seus trabalhadores em um determinado dia ou semana, de regime de trabalho excedente às 8 (oito) horas por dia ou às 40 horas por semana. (2 do art. 32 de Rokiho) Para o acordo coletivo neste caso, deverá notificar o mesmo ao Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição. Para o modo de seleção e outros similares de um representante de trabalhadores do acordo coletivo, refira-se à explanação no art. 21 do modelo do presente regulamento.
2. No modelo do presente regulamento, fixa-se a jornada de trabalho diário, previsto conforme as leis. No entanto, poderá alterar a jornada de trabalho determinada pela empresa para a operação do dia a dia, conforme a necessidade da operação dentre outros. Neste caso, também, procure uma medida que não permita uma jornada de trabalho semanal excedente às 40 horas em média, percorrida em um determinado período.
3. Caso se adote o regime variável de jornada de trabalho à base de mês, deverá estabelecer no regulamento interno de trabalho e outros similares, na forma explícita, o dia a partir do qual conta o período de regime variável ou o horário de início e término de trabalho no respectivo dia e a jornada de trabalho para o respectivo dia e semana em um período em que exerça o regime variável de trabalho.
4. Conforme abaixo, no caso do [modelo 2], a jornada de trabalho determinada em duas semanas, totaliza-se em 79 horas e 45 minutos, resultando-se na jornada de trabalho determinada semanal em média em 39 horas e 53 minutos e no atendimento ao requisito de jornada de trabalho semanal inferior a 40 horas.

[Referência] “Modo de determinar o regime de trabalho determinado, no regime variável de trabalho à base de mês”

Para o regime variável de trabalho tendo base de mês, deverá definir, na forma específica no regulamento interno de jornada e outros similares, a jornada de trabalho determinada para o respectivo dia e semana, no limite de que a jornada semanal de trabalho em média não se exceda à jornada semanal de trabalho (de 40 horas), a qual se estabelece conforme as leis, em um determinado período (período variável) em um mês. Neste caso, estabelece-se o total da jornada de trabalho determinada, no período de regime variável de trabalho, obtendo-se dentro do limite de horas calculadas a partir da seguinte fórmula.

$$\text{Jornada semanal de trabalho legal (40hs)} \times \frac{\text{Número de dia(s) corrido(s) no decorrer de regime de trabalho variável}}{7}$$

Obter-se-á um resultado exibido na tabela abaixo, através do cálculo da horas totais legais da jornada de trabalho estabelecida, no caso de um mês de regime variável de trabalho.

Número de dias calendários de um mês	Item	Horas totais legais da jornada de trabalho, correspondentes ao respectivo período variável	
		Jornada de trabalho legal de 40 horas	Jornada de trabalho legal de 44 horas
31		177,1h	194,8h
30		171,4h	188,5h
29		165,7h	182,2h
28		160,0h	176,0h

(Atenção) Omitida a segunda casa decimal para baixo.

Exibe-se, na tabela abaixo, a jornada de trabalho semanal estabelecida, conforme o regime de trabalho de dois dias de folga semanal, no regime variável de trabalho, à base de mês.

Regime de trabalho de dois dias de folga semanal Jornada de trabalho diária determinada e outros regimes similares	Domingos e dois sábados de folga por mês			Domingos e três sábados de folga por mês			Domingos e quatro sábados de folga por mês		
	28 dias	30 dias	31 dias	28 dias	30 dias	31 dias	28 dias	30 dias	31 dias
Número de dias no mês de janeiro	28 dias	30 dias	31 dias	28 dias	30 dias	31 dias	28 dias	30 dias	31 dias
Número de dia de folga mensal	6 dias	6 dias	6 dias	7 dias	7 dias	7 dias	8 dias	8 dias	8 dias
Número de dia(s) de trabalho prestado	22 dias	24 dias	25 dias	21 dias	23 dias	24 dias	20 dias	22 dias	23 dias
8 h/dia	44h00	44h48	45h10	42h00	42h56	43h22	40h00	41h04	41h33
7h50/dia	43h05	43h52	44h13	41h07	42h03	42h27	39h10	40h13	40h41
7h45/dia	42h38	43h24	43h45	40h41	41h36	42h00	38h45	39h47	40h15
7h40/dia	42h10	42h56	43h17	40h15	41h09	41h33	38h20	39h22	39h49
7h30/dia	41h15	42h00	42h21	39h23	40h15	40h39	37h30	38h30	38h57
7h20/dia	40h20	41h04	41h24	38h30	39h22	39h45	36h40	37h39	38h05
7h15/dia	39h53	40h36	40h56	38h04	38h55	39h18	36h15	37h13	37h39
7h10/dia	39h25	40h08	40h28	37h37	38h28	38h50	35h50	36h47	37h13
7h00/dia	38h30	39h12	39h31	36h45	37h34	37h56	35h00	35h56	36h22

(Atenção) No caso de , sendo que se excede às 10 horas da jornada de trabalho semanal, em média por mês, deverá aplicar um ajuste e outros similares, para que diminua a jornada de trabalho de um determinado dia, que seja inferior a 40 horas.

[Modelo 3] Modelo dos regulamentos de regime variável de trabalho à base de ano

(Jornada de trabalho e horário de intervalo interjornada)

Art. 19 0 Caso celebre, com um representante, um acordo coletivo de regime variável de trabalho tendo a base de ano, para os trabalhadores alvos à aplicação do correspondente acordo, a jornada de trabalho estabelecida por semana, deverá ser de 40 horas semanalmente, em média, durante o período alvo.

2. Para os trabalhadores não alvos para aplicação de regime variável de trabalho à base de ano, a jornada semanal de trabalho determinada deverá ser de 40 horas e de 8 (oito) horas para o regime de trabalho determinado por dia.
3. O horário de início e término da jornada de trabalho, bem como o intervalo interjornada, são apresentados a seguir.

① Período ordinário

Horário de início e término da jornada de trabalho	Horário de intervalo interjornada
Início à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da manhã	___ Da(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s)
Término à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da tarde	à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s)

② Período específico

(refere-se a um período específico, definido em um acordo coletivo, em relação ao regime variável de trabalho à base de ano).

Horário de início e término da jornada de trabalho	Horário de intervalo interjornada
Início à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da manhã	___ Da(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s)
Término à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da tarde	à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s)

- ③ Estabelecem-se, como alistados abaixo, o horário de início e término de trabalho e o horário de intervalo interjornada para o trabalhador que não é o alvo para o regime variável da jornada de trabalho à base de ano.

Horário de início e término da jornada de trabalho	Horário de intervalo interjornada
Início à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da manhã	___ Da(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s)
Término à(s) ___ hora(s) e ___ minuto(s) da tarde	

(Dia de folga)

Art. 20 Em relação ao dia de folga, voltado para os trabalhadores alvos para aplicação de regime variável de trabalho tendo a base de ano, respeitando o acordo coletivo de regime variável de trabalho à base de ano, deverá designar o dia de folga, por mais de que um dia semanalmente, contado a partir do primeiro dia do período alvo, para ser acima de ___ dia(s) em um ano. Nesta ocasião, deverá determinar o dia de folga no calendário do dia de folga anual, bem como avisar ao respectivo trabalhador, até 30 dias, anteriores ao primeiro dia do período alvo.

2. Para o dia de folga voltado para os trabalhadores não alvos da aplicação de regime variável de trabalho à base de ano, deverá designar o dia de folga, conforme a modalidade abaixo, definir no calendário mensal do dia de folga, e comunicar ao respectivo trabalhador, até 30 dias, antecedentes ao primeiro dia do período alvo.

- ① Domingos (salvo o período específico do parágrafo 3º do artigo precedente).
- ② Feriados civis (na coincidência com o domingo, será no dia seguinte)
- ③ Final e início do Ano (do dia ___ de dezembro até o dia ___ de janeiro)
- ④ Férias de verão (do dia ___ de ___ até o dia ___ de ___)
- ⑤ Outros dias designados pela empresa

[Art. 19 Jornada de trabalho e horário de intervalo interjornada]

[Art. 20 Dia de folga]

1. O regime variável de trabalho à base de ano permite um empregador, com o acordo coletivo, que coloque seus trabalhadores na atuação de seu serviço, por acima de 8 (oito) horas por dia e 40 horas por semana, em um determinado dia e semana, dentro do limite não excedente às 40 horas de trabalho semanal, em um determinado período, em média, de um ano para mais de um mês (item 4 do art. 32 de Rokiho). É um regime de trabalho adequado para ser aplicado no período, no qual seja previsível a operação a ser movimentada durante o ano.
2. Ao se adotar o regime variável de trabalho tendo a base de ano, cabe ao empregador satisfazer os seguintes requisitos.

① Estabelecer no regulamento interno de trabalho, a adoção do regime variável de trabalho à base de ano. Determinar, também,

o horário de início e término de trabalho para o respectivo dia de trabalho, o horário de intervalo interjornada, o dia de folga, entre outros.

② Celebrar um acordo coletivo com um representante, por escrito, concernente aos itens abaixo descritos e entregá-lo,

conforme o formulário determinado, ao Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição. Exibem-se os itens abaixo listados, a serem previstos em um acordo coletivo neste caso.

(a) Âmbito de trabalhadores para aplicação

(b) Prazo da aplicação (determinar um período superior a um mês e inferior a um ano) e o primeiro dia, pela qual se inicie a contagem

(c) Período específico (sua determinação disponível para o período, em particular, dado o ritmo acelerado do trabalho, durante um período alvo)

(d) Dia de trabalho durante um período alvo e a jornada de trabalho determinada para o respectivo dia de trabalho

(em questão do primeiro período, ao dividir o período alvo em um intervalo de mais de um mês, cabe ao empregador, identificar o dia de trabalho e a jornada de trabalho determinada para o respectivo dia de trabalho, não acarretando problemas para o período em diante, desde que se estabeleça o total do(s) dia(s) de trabalho prestado e a jornada de trabalho para o respectivo período.)

(e) Período em vigor (desejável que seja determinado por volta de um ano).

No entanto, referente ao item (d) supramencionado, deve estabelecer, o número de dia(s) de trabalho prestado durante o período alvo excedente a três meses, a princípio, dentro de 280 dias por ano, para o número de dia(s) consecutivo(s) de trabalho, dentro de seis dias (dentro do limite de que garanta um dia de folga semanal, em um período específico) e para a jornada de trabalho determinada, inferior a 10 horas por dia e às 52 horas semanal (na excedência a três meses no período alvo, para uma semana na qual for prestado o trabalho superior às 48 horas semanal, definindo-se inferior a três semanas consecutivas e para o primeiro dia de uma semana na qual for prestado o trabalho excedente às 48 horas semanal, dentro de três em três meses).

3. Ao adotar o regime variável de trabalho tendo a base de ano, objetivando aplicar ao regime de trabalho de 40 horas semanais, deverá garantir o(s) dia(s) de folga anual, como exibida abaixo, segundo a jornada de trabalho determinada diária. Na hipótese de regime variável de trabalho à base de ano, adotado para o regime de trabalho determinado de oito horas por dia, não caberá ao regime de trabalho semanal de 40 horas, salvo se dispuser de 105 dias ou mais, os dias de folga anual.

4. Em questão de modo, e outros similares, de selecionar um representante dos trabalhadores para

celebrar um acordo coletivo, refira-se à explicação do Art. 19 no modelo do presente regulamento.

[Referência]

Exibe-se o(s) dia(s) de folga anuais necessários, para se adequar ao regime de trabalho de 40 horas semanais, listado(s) na tabela abaixo.

Número de dia(s) calendário(s) por ano Jornada de trabalho determinado por dia	365 dias	366 dias (no ano bissexto)
	Número de dia(s) de folga anual	
9h	134 dias	134 dias
8h	105 dias	105 dias
7h50	99 dias	100 dias
7h45	96 dias	97 dias
7h30	87 dias	88 dias
7h15	※ 85 dias	※ 86 dias
7h	※ 85 dias	※ 86 dias

Modo de cálculo

(Jornada de trabalho por dia x 7 dias - 40 horas) x 365 dias (ou 366 dias)

$$\frac{\text{Jornada de trabalho por dia} \times 7 \text{ dias} - 40 \text{ horas}}{\text{Jornada de trabalho por dia}} \cong \text{Número de dias de folga}$$

※ Sendo 280 dias para o limite do número de dia(s) de trabalho por ano, para o regime variável de trabalho à base de ano, é necessário garantir o(s) dia(s) de folga referido(s) no assunto.

5. O regime variável de trabalho à base de ano, refere-se ao regime, condicionado à ausência da jornada de trabalho em horas extras, de modo permanente, e o trabalho prestado em dia(s) de folga. Sendo assim, caso exista um trabalho, entre outros, prestado em horas extras de modo súbito, é óbvio que cabe ao empregador, observado o disposto no art. 36 de Rokiho, ao celebrar um contrato trabalhista referente à jornada de trabalho em horas extras, entre outros, e ao notificá-lo, bem como pagar ao correspondente trabalhador, o salário adicional.

[Referência]

O calendário do(s) dia(s) de folga anuais exibido abaixo, refere-se ao caso em que execute o regime de trabalho semanal de 40 horas, adotando o regime variável de trabalho à base de ano, pelo qual se estabelece 111 dias de folga anual, através de estabelecer 8 (oito) horas para a jornada de trabalho determinada diária no período ordinal de ritmo tranquilo na sua operação (ora definido de abril, maio, julho, agosto, novembro e dezembro do ano _____ e janeiro e março do ano _____), e 8 (oito) horas e 30 (trinta) minutos para o período específico do ritmo acelerado na operação (ora tratado de junho, setembro, outubro do ano _____ e fevereiro do ano _____).

Estabelece-se a data de contagem como o dia 1º de abril, bem como, referindo-se ao dia colorido, o dia de folga.

4月	日	月	火	水	木	金	土
							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30						

5月	日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31			

6月	日	月	火	水	木	金	土
					1	2	3
	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	

7月	日	月	火	水	木	金	土
							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30	31					

8月	日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31		

9月	日	月	火	水	木	金	土
						1	2
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30

10月	日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
	29	30	31				

11月	日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30		

12月	日	月	火	水	木	金	土
						1	2
	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30
	31						

1月	日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31			

2月	日	月	火	水	木	金	土
					1	2	3
	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28			

3月	日	月	火	水	木	金	土
					1	2	3
	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

(Jornada de trabalho em horas extras e o dia de folga, entre outros)

Art. 21 Por iniciativa operacional, os trabalhadores podem ser colocados ao trabalho, da jornada de trabalho Art. 19 excedente à daquela determinada no Art. 19, ou Art. 20 no dia de folga determinado no Art. 20.

2. Na hipótese do item precedente, de modo prévio, tendo em vista o trabalho prestado excedente

à jornada de trabalho legalmente determinada ou no dia de folga legalmente prevista, cabe à empresa, decorrente de acordo coletivo, por escrito, celebrado com um representante da maioria dos trabalhadores, notificar o correspondente acordo ao Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição.

3. As trabalhadoras gestantes e as no período percorrido inferior a 1 (um) ano após parto (Doravante denominada “gestante ou puérpera”), as quais são solicitantes e têm a idade menor que 18 anos, não serão colocadas, de acordo com o previsto no item 2, para laborar de jornada de trabalho em horas extras, no dia de folga ou no trabalho noturno (a partir das 10 (dez) horas da noite às 5 (cinco) horas da manhã,
4. Na necessidade temporal, devido a força maior como desastre natural e outros casos similares, fica permitido ao empregador que coloque seus trabalhadores no serviço, da jornada de trabalho determinada ou no dia de folga, excedente àquela restrição estabelecida nos itens, a partir do 1 ao anterior. Não obstante isso, apesar de ser o caso em questão, as solicitantes grávidas ou puérperas não serão colocadas no trabalho da jornada de trabalho em horas extras ou no dia de folga determinados.

[Art. 21 Jornada de trabalho em horas extras e o dia de folga, entre outros]

1. Cabe ao empregador, celebrar o acordo coletivo conforme o art. 36 de Rokiho (chamado acordo 36) e notificar o mesmo, na hipótese de colocar seus trabalhadores, sob condição de trabalho excedente à jornada de trabalho legalmente determinada (às 40 horas semanais (às 44 horas semanais no empreendimento alvo para medida excepcional) e às 8 (oito) horas diárias), ou no dia de folga legalmente previsto (uma vez por semana ou dia de folga composto por quatro dias em quatro semanas).

Fica permitido ao empregador, na hipótese de celebrar o acordo coletivo com o representante de trabalhadores e notificar o correspondente acordo ao Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição, que coloque seus trabalhadores para atuarem seu serviço, da jornada de trabalho em horas extras ou no dia de folga, desde que seja dentro do âmbito do correspondente acordo.

2. Refere-se o “representante dos trabalhadores”, o Sindicato caso exista o tal, composto pela maioria de trabalhadores em um local de empreendimento, e caso não se encontre tal sindicato, o indivíduo pelo qual representa a maioria de trabalhadores (representante por maioria) de um local de empreendimento

Cabe ao representante por maioria, atender qualquer um dos seguintes requisitos de ① ou ② (previsto 2 do art. 6 de Rokisoku)

- ① Que não seja um indivíduo encarregado em um cargo fiscalizador ou gerenciador, estipulada no parágrafo 2 do art. 41 de Rokiho.

② Que seja um indivíduo selecionado, através de meio, tais como: votação, levantamento de mão e outros meios similares

, exercido com o intuito de selecionar um indivíduo, para celebrar o acordo coletivo, entre outros, e que não seja aquele agente selecionado, por iniciativa do empregador.

3. É vedado dispor de condições de trabalho desvantajosas para o representante por maioria. Cabe ao empregador, não dispor de condições de trabalho desvantajosas para o representante de maioria, tais como: demissão, redução salarial, perda de chance em promoção do trabalho, entre outros, por motivo que o referido representante vise ser ou a ser o representante por maioria, ou que exerça um ato correto como o representante por maioria. Acrescenta-se ainda, que cabe ao empregador, prestar atenção necessária (por exemplo, tais como: abrangendo-se disposição dos equipamentos escritórios ou espaço para o uso administrativo, necessários para coletar os pareceres dos trabalhadores, entre outros, objetivando atingir uma atuação administrativa, como o acordo coletivo celebrado pelo representante por maioria e outros similares).

4. De modo igual ao regulamento interno de trabalho, cabe ao empregador, informar aos trabalhadores sobre o acordo 36 (Item 1 do art. 106 de Rokiho).

5. Quanto ao limite definido para prolongação da jornada de trabalho, estipulada no acordo 36, estabelecido em Rokiho, portanto, não poderá celebrar um acordo, pelo qual permita uma jornada de trabalho excedente ao limite superior.

<Restrição ao limite superior à jornada de trabalho em horas extras>

① Limite à jornada de trabalho

Deverá estabelecer, para a jornada de trabalho em horas extras, a jornada de trabalho em horas dentro de 45 horas mensais e de 360 horas anuais (para os trabalhadores aplicados ao regime variável de trabalho à base de ano, dentro de 42 horas mensais e de 320 horas anuais).

② Caso de trabalho acima do limite da jornada de trabalho

Caso haja necessidade para o trabalho acima do limite da jornada de trabalho em um evento temporal, sendo possível colocar trabalhadores no trabalho acima do limite da jornada de trabalho previsto em ①, entretanto, neste caso, também, deverá estabelecer a jornada de trabalho dentro de 100 horas, para uma jornada de trabalho em horas extras mensais juntada com o trabalho prestado no dia de folga, e para a jornada de trabalho ex horas extras anuais, dentro de 720 horas. Além disso, deverá estabelecer o número de mês (inferior a seis meses por um a no), que permite exceder-se ao limite da jornada de trabalho.

③ Limite à jornada de trabalho em horas extras e ao trabalho no dia de folga

Apesar de que se encontre no âmbito da jornada de trabalho estipulada no acordo 36, para a soma da jornada de trabalho em horas extras e do dia de folga, deverá ser inferior a 100 horas mensais e dentro de 80 horas, em média, por dois a seis meses.

※ Para o empreendimento/operação abaixo, está em pendente de sua aplicação ao limite sobre a jornada de trabalho em horas extras, durante o período até o dia 31 de março de 2024.

- Empreendimento na área de construção e entre outros, de estabelecimentos
- Operação de condução veicular
- Médico atuado na área de medicina
- Empreendimento de produção de açúcar na província de Kagoshima e Okinawa

※ Ressalte-se que, para a operação referente à pesquisa e desenvolvimento sobre nova tecnologia, produto ou cargo executivo, fica excluída a aplicação do limite superior.

6. Exibe-se abaixo o conteúdo a ser celebrado por acordo 36

① O âmbito suposto, do qual permita os trabalhadores laborarem do trabalho em horas extras ou no dia de folga

② Período alvo (desde que seja um período de um ano)

③ Motivo específico que justifique o empregador colocar seus trabalhadores no trabalho da jornada de trabalho em horas extras ou do dia de folga

④ Jornada de trabalho ou o número de dia de trabalho prestado no dia de folga, que permite o trabalho excedente àquela jornada de trabalho determinada pelas leis, para o respectivo período de um dia, um mês e um ano

⑤ Prazo de vigência do acordo

Data pela qual se inicia a contagem para o período alvo (por um ano)

⑦ Que seja a soma da jornada de trabalho em horas extras e o dia de folga inferior a 100 horas em um determinado mês e a 80 horas, em média, durante dois a seis meses.

⑧ Motivo específico para colocar os trabalhadores no trabalho da jornada de trabalho excedente ao seu limite

⑨ Medida para garantir a saúde e bem-estar dos trabalhadores colocados no trabalho, excedente ao limite da jornada de trabalho

⑩ Porcentagem do salário adicional para o labor prestado, excedente ao limite da jornada de trabalho

⑪ Procedimento ao colocar trabalhadores para labor, o qual for exceder ao limite da jornada de trabalho

, os quais são estipulados (item 2 do art. 36 de Rokiho, art. 17 de Rokisoku).

7. Quanto a menores (com a idade inferior a 18 anos), não cabe ao empregador, salvo caso sob certa condição, de acordo com Rokiho, colocar os referidos menores, no trabalho prestado em horas extras, no dia folga ou de regime variável da jornada de trabalho (art. 60 de Rokiho). Vale notar ainda, que, não cabe ao empregador, colocar os referidos menores, a princípio, no trabalho noturno,

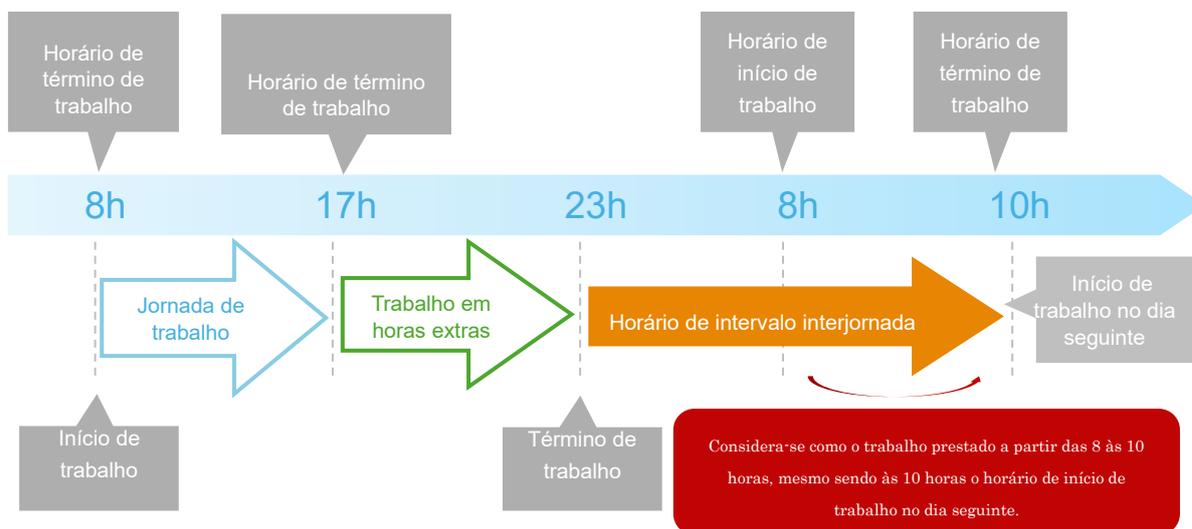
a partir das dez horas da noite às cinco horas da manhã no dia seguinte (art. 61 de Rokiho).

8. Ao receber uma solicitação de gestante ou puérpera, não cabe ao empregador, colocá-la no trabalho em horas extras, no dia de folga e noturno (art. 66 de Rokiho). Vale ressaltar ainda, que, não cabe ao empregador, por motivo de não apresentar solicitação ou prestar trabalho, dispor de condições desvantajosas, como demissão e outras similares (item 3 do art. 9 de Kintoho).

[Art. 22 Regime de trabalho de intervalo interjornada-trabalho]

1. Em face da revisão da lei da medida excepcional da melhoria para estabelecimento da jornada de trabalho e outros similares (lei da melhoria para estabelecimento da jornada de trabalho e outros similares), a partir do dia 1 de abril de 2019, tornou-se esforço e obrigação de empregador, para introduzir o regime de trabalho de intervalo interjornada-trabalho.
2. O regime de trabalho de intervalo interjornada-trabalho estabelece-se, objetivando garantir o tempo para a vida ou o descanso de funcionários, mediante o tempo de descanso (tempo do intervalo interjornada) durando-se acima de determinado tempo, estabelecido no intervalo entre o horário de término e o seguinte horário de início de trabalho.
3. A garantia do tempo de intervalo interjornada por certa duração, permite aos funcionários que seja assegurado o tempo suficiente para a vida ou tempo para descanso, podendo continuar seu trabalho.
4. Na hipótese de o horário vencido do tempo de intervalo se estender após à jornada de trabalho determinada para o serviço exibido abaixo, poderá atender do seguinte modo, sendo estabelecido o modelo do regulamento interno de trabalho mostrado seguinte.
5. Nota-se ainda, que, cabe ao empregador, conforme a necessidade, estabelecer o regulamento interno de trabalho e outros similares, referente ao procedimento de aplicação do regime de trabalho de intervalo-interjornada ou a jornada de trabalho, entre outros.

[Modelo 1] Caso se considere como o trabalho exercido, prestado no tempo de intervalo interjornada e n jornada de trabalho determinada, que se estende para o dia seguinte, os quais forem sobrepostos.

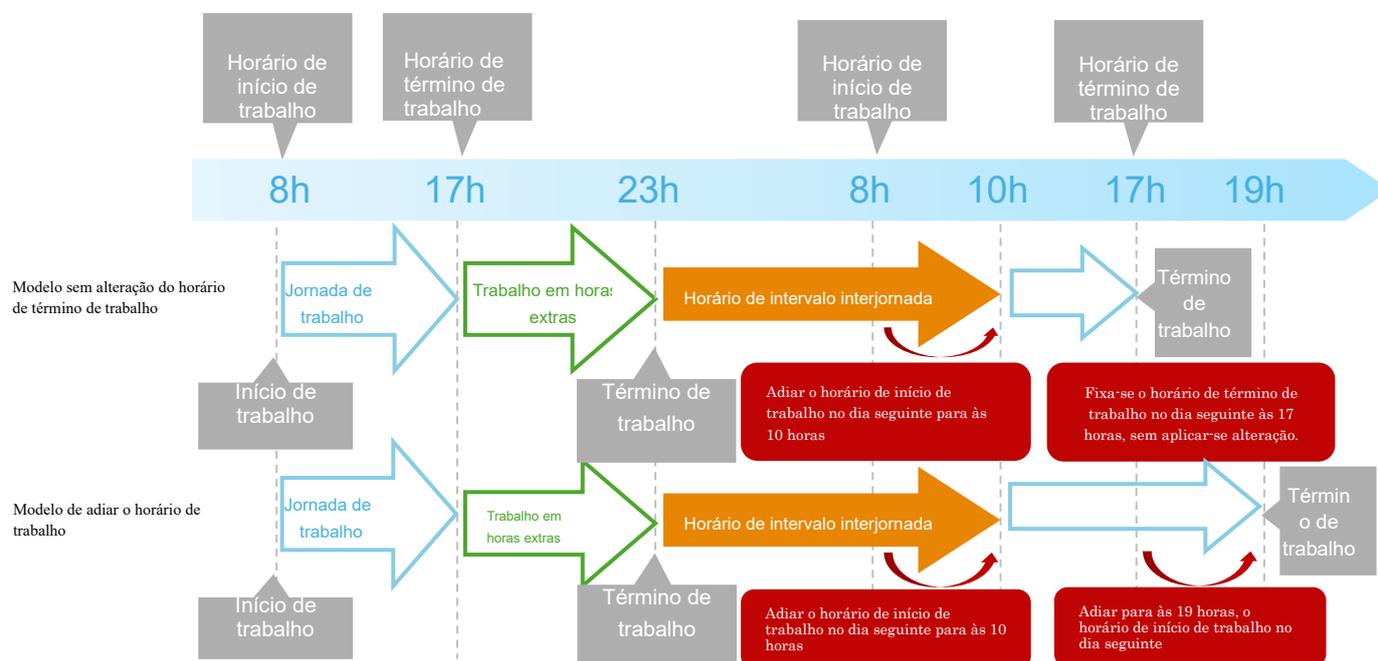


(Regime de trabalho de intervalo interjornada-trabalho)

Art. 22 Em qualquer caso, cabe ao empregador, após o término da jornada de trabalho de um dia, para o respectivo funcionário, conceder o tempo de descanso consecutivo de ___ hora(s), pelo menos, até o horário de início do próximo trabalho. Vale ressaltar que, não caberá ao empregador dispor de supramencionado, salvo força maior, como desastre natural.

2. Na hipótese de se durar o horário vencido de descanso, estipulado no item precedente, sobre o horário determinado de início do próximo trabalho, considera-se como o trabalho prestado, no tempo a partir do referido horário de início de trabalho até o horário vencido.

[Modelo 2] Caso se adie o horário de início de trabalho, por motivo que o horário de intervalo interjornada e a jornada de trabalho determinada do dia seguinte sejam sobrepostos



(Regime de trabalho de intervalo interjornada-trabalho)

Art. 22 Em qualquer caso, cabe ao empregador, após o término da jornada de trabalho de um dia, para o respectivo funcionário, conceder o tempo de descanso consecutivo de ___ hora(s), pelo menos, até o horário de início do próximo trabalho. Vale ressaltar que, não caberá ao empregador dispor de supramencionado, salvo força maior, como desastre natural.

2. Na hipótese de se durar o horário vencido de descanso, estipulado no item precedente, sobre o horário determinado de início do próximo trabalho, retarda-se o horário de início de trabalho no dia seguinte, para o horário vencido do tempo de descanso previsto no item anterior.

Vale lembrar ainda, que, se considere um modo que garanta o tempo de intervalo interjornada, por meio de impedir que atuem o trabalho prestado em horas extras após o determinado horário e não admita o labor, anterior ao horário de início do próximo trabalho, entre outras modalidades.

CAPÍTULO 5 FÉRIAS E OUTROS SIMILARES

É necessário, sem exceção, estabelecer no regulamento interno de trabalho, tanto as férias determinadas pelas leis, como as remuneradas anuais e outras similares, quanto as férias definidas pela empresa.

(Férias anuais remuneradas)

Art. 23 Para o trabalhador empregado no período consecutivo de seis meses contado do dia da admissão, com a presença no dia de trabalho determinado, acima de 80% (oitenta por cento), concedem-se as férias remuneradas anuais por dez dias. Depois disso, para o trabalhador, que presta o trabalho no período de um ano consecutivo, com sua presença por mais de 80% (oitenta por cento) nos dias de trabalho determinado, durante o referido ano, concedem-se as férias remuneradas anuais, conforme o número de dia(s) do período de trabalho, como exibido na tabela abaixo.

Período de trabalho consecutivo	6 meses	1 ano e 6 meses	2 anos e 6 meses	3 anos e 6 meses	4 anos e 6 meses	5 anos e 6 meses	6 anos e acima de 6 meses
Número de dia concedido	10	11	12	14	16	18	20

2. Não obstante ao item acima, em relação ao trabalhador com a jornada de trabalho semanal inferior a 30 horas e o número de dias de trabalho determinado semanalmente, menos de 4 dias (para os trabalhadores com os dias de trabalho determinados por período, salvo o período semanal, com menos de 216 dias de trabalho determinado por ano), concedem-se as férias remuneradas anuais, conforme o número de dia de trabalho prestado e o período de trabalho consecutivo, como exibido na tabela abaixo.

Número de dias de trabalho determinados por semana	Número de dias de trabalho determinados por ano	Período de trabalho consecutivo						
		6 meses	1 ano e 6 meses	2 anos e 6 meses	3 anos e 6 meses	4 anos e 6 meses	5 anos e 6 meses	6 anos e acima de 6 meses
4	169 a 216	7	8	9	10	12	13	15
3	121 a 168	5	6	6	8	9	10	11
2	73 a 120	3	4	4	5	6	6	7
1	48 a 72	1	2	2	2	3	3	3

3. Fica determinado ao trabalhador, que usufruam das férias remuneradas anuais definidas no item 1 ou item 2, na época em que eles façam previamente a solicitação. Porém, na hipótese de impedir a operação normal, decorrente de concessão ao trabalhador das férias remuneradas anuais na época em que o mesmo as solicitou, fica opcionalmente determinado que o trabalhador usufrua-as em outra época.
4. Não obstante o disposto no item precedente, tendo em vista do acordo documentado, celebrado com os representantes dos trabalhadores, para a parte excedente a 5 dias, dos dias compostos das férias remuneradas anuais cujo direito se pertence ao respectivo trabalhador, fica opcionalmente para o empregador, a faculdade de designar a época, de modo prévio.
5. Para o trabalhador em que for concedido as férias remuneradas anuais previstas no item 1 ou 2 acima de 10 dias, independente do disposto no item 3, dentro de um ano contado da data da concessão, depois que a empresa ouvir os pareceres dos trabalhadores a respeito de cinco dias compostos das férias remuneradas anuais, cujo direito, pertença ao referido trabalhador e respeite os referidos pareceres, será permitido ao empregador, de modo prévio, que designe a época própria para as férias remuneradas anuais e as conceda. Vale notar que, fica permitido ao empregador deduzir correspondente número de dias obtidos, a partir de 5 dias, ao trabalhador tirar as férias remuneradas anuais, dispostas no item 3 ou 4.
6. Ao calcular a percentagem de presença prevista no item 1 e 2, considera-se como presença para os períodos listados abaixo.
- ① Período concedido das férias anuais remuneradas
 - ② Período de licença-maternidade
 - ③ Período de licença-paternidade e de cuidado para família, estabelecida pela Lei de Licença-paternidade/Cuidado de Família
 - ④ Período de licença por acidente de trabalho
7. Fica permitido ao trabalhador usufruir as férias remuneradas anuais que não foram usadas, dentro de 1 (um) ano contado da data de concessão, desde que sejam usufruídas dentro de dois anos a partir da data da concessão, de modo adiado.

8. Quanto ao item anterior, na possibilidade de concessão de ambas as férias remuneradas anuais, de as adiadas e as concedidas posteriores, fica direcionado o trabalhador tirar as férias remuneradas anuais, a partir das adiadas.
9. Cabe à empresa ao informar ao respectivo trabalhador, sobre o restante dos dias compostas das férias remuneradas anuais, identificado na data do fechamento do cálculo do salário mensal, por meio do recibo de pagamento do correspondente salário.

[Art. 23 Férias anuais remuneradas]

1. Cabe ao empregador, conceder ao trabalhador, as férias remuneradas anuais de, pelo menos 10 (dez) dias, decorrente de trabalho prestado durante 6 (seis) meses consecutivos, contado da data do emprego, com a assiduidade acima de 80% dos todos os dias de trabalho (item 1 do art. 39 de Rokiho).

Nota-se ainda, que, cabe ao empregador, conceder as férias remuneradas anuais excedente àquela determinada no disposto 3 do art. 24 de Rokisoku, ao trabalhador que presta o serviço, conforme a jornada de trabalho determinada semanalmente inferior a 30 horas, o número de dias de trabalho determinado semanalmente menos de quatro dias ou o número de dias de trabalho determinado anual menos de 216 dias (Doravante denominado “o trabalhador do menos dia do trabalho determinado”), em consideração com a porcentagem ao número de dia de trabalho determinado para o trabalhador de regime ordinário de trabalho (item 3 do referido artigo).

2. Na hipótese de sofrer alteração na jornada de trabalho determinada ou do número de dia de trabalho determinado, no regime de trabalho de trabalhador, cabe ao empregador determinar o qual item do 1 ou 2 do presente artigo que seja aplicado, com a consideração da jornada de trabalho determinada semanal e o número de dia de trabalho determinado semanal, ou o número de trabalho determinado anual os quais são estabelecidos no “dia do padrão” para as férias remuneradas anuais. “O dia do padrão” ora referido, trata-se de uma data do surgimento do direito para as férias remuneradas anuais, bem como um dia percorrido de seis meses posterior ao emprego, e após isso, refere-se a um dia em cada um ano.
3. Vale notar ainda, que fica permitido ao empregador, determinar o dia de padrão para as férias remuneradas anuais, de forma integral, inobstante o dia de admissão em que o respectivo trabalhador foi admitido. Em tal caso, não cabe ao empregador, omitir arredondamento para baixo sobre um período de trabalho conforme o critério de trinta minutos, sendo sempre obrigatório arredondar para cima. Exemplificando, na hipótese de estabelecer como o dia padrão, de modo uniformizado, o dia 1 de abril, cabe ao empregador conceder, nem que seja a um trabalhador admitido no dia 1 de janeiro do referido ano, as férias remuneradas anuais do primeiro ano em que o trabalhador foi admitido, no dia 1 de abril, após três meses de serviço prestado, ou seja, uma

concessão com três meses adiantados, em relação àquela determinada pelas leis.

4. Cabe ao empregador conceder ao trabalhador alvo as férias remuneradas anuais acima de 10 dias por ano, os cinco dias das referidas férias, através de determinar a época para o respectivo trabalhador dentro de um ano, contado do dia de padrão (que seja o primeiro dia do respectivo período, dividido no intervalo de um ano a partir do dia percorrido de seis meses após o início da atuação de trabalho consecutivo) (Item 7 do art. 39 de Rokiho. Ressaltando-se, não obstante isso, que, em questão do número de dias de trabalho obtido para as férias remuneradas anuais concedidas de modo planejado, proveniente da solicitação e pelo próprio trabalhador ou acordo coletivo, não será necessário para o empregador conceder as tais, mediante a determinação da época (item 8 do art. 39 de Rokiho).). Vale lembrar que, ao estabelecer a época, fica obrigatório o empregador, ouvir e respeitar o parecer do referido trabalhador, de uma atitude forçada.
5. Para o número de dias para as férias remuneradas anuais voltado para o trabalhador de regime de trabalho ordinário, cabe ao empregador conceder as férias remuneradas anuais adicionadas do número de dias determinados ao longo de se aumentar o período de trabalho prestado consecutivamente a cada ano (item 2 do art. 39 de Rokiho).
6. O período de trabalho consecutivo refere-se, a um período em que se existe um contrato trabalhista, ou seja, um período em que um trabalhador se encontra vinculado à empresa. Para o período de trabalho prestado consecutivamente ou não, fica obrigado julgar, tendo em vista a prestação do trabalho atual. Neste ponto, exemplificando, caso um trabalhador fique reempregado de modo contínuo, de regime de trabalho informal após sua aposentadoria, no caso em que um trabalhador for empregado, de regime de trabalho de meio período para o regime de trabalho efetivo, entre outros casos similares, considerando-se uma existência de relação trabalhista em continuação, de modo atual, sendo adicionado ao período de trabalho consecutivo.
7. Caso se calcule para o caso de assiduidade acima de 80% ou não, é necessário tratar como um período de trabalho prestado, os seguintes:
 - ① O período de licença de acidente de trabalho sofrido de lesão ou doença
 - ② Período de licença para as puérperas conforme o art. 65 de Rokiho
 - ③ Período de licença-paternidade/cuidado para família conforme a lei de licença-paternidade/cuidado para família
 - ④ Período para as férias remuneradas anuais obtidas. Vale notar ainda, que, para a licença menstrual prevista no item 2 do art. 27 do modelo do presente regulamento, obviamente, fica permitido, também, o empregador, ao efetuar o cálculo da porcentagem da assiduidade durante as férias remuneradas anuais, ao considerar como o trabalho prestado.
8. Na hipótese de a assiduidade não atingir a 80% no ano seguinte, fica permitido a não conceder as férias remuneradas anuais. Em tal caso, na hipótese de a assiduidade atingir acima de 80% no ano

seguinte a qual não foram concedidas as férias remuneradas anuais, cabe ao empregador conceder as férias remuneradas anuais no ano seguinte, em o número de dias correspondente ao período de trabalho consecutivo, previsto no presente artigo.

9. A princípio, é obrigatório tirar as férias remuneradas anuais à base em um dia, portanto, caso o trabalhador deseje e o empregado esteja de acordo, fica permitido a concessão das férias remuneradas anuais tendo a base de meio período. Acrescenta-se ainda, que, considere como uma violação às leis, caso não conceda ao trabalhador as férias remuneradas anuais, mediante a compra das mesmas, de modo prévio.

Vale ressaltar ainda, que, sendo estabelecido o direito da solicitação para as férias remuneradas anuais a dois anos como o prazo de prescrição, é necessário retardar as férias remuneradas anuais do ano anterior.

10. Para as férias remuneradas anuais, cabe ao empregador conceder ao trabalhador na época em que o trabalhador efetuar a solicitação, salvo a concessão de modo planejado. Não obstante isso, na hipótese de as férias remuneradas anuais concedidas na época em que o trabalhador efetuou sua solicitação, impedirem a operação normal da empresa, fica permitido ao empregador alterar as mesmas para outra época (item 5 do artigo 39 de Rokiho).
11. O regime da concessão planejada das férias remuneradas anuais previsto no item 4 do presente artigo, no caso de celebrar um acordo coletivo com o representante de trabalhadores, permite o trabalhador usufruir as férias remuneradas anuais, dentro delas, com pelo menos, os cinco dias garantidos disponíveis ao trabalhador fruir sem restrição, e no caso se exceda a cinco dias, permite o trabalhador tirar os referidos dias inclusas nas férias remuneradas anuais, de modo planejado, na época determinada por ele para receber as férias remuneradas anuais que o acordo coletivo estabelece (item 6 do art. 39 de Rokiho)
12. Não cabe ao empregador, dispor ao trabalhador a concessão das férias remuneradas anuais, dentro das condições desvantajosas, tais como: redução do salário ou de assiduidade, consideração como uma falta do dia concedido às férias remuneradas anuais ao calcular o valor de bônus, entre outros (art. 136 do regulamento complementar de Rokiho).

(Concessão das férias anuais remuneradas à base de hora)

Art. 24 Conforme o acordo coletivo, por escrito, celebrado com o representante de trabalhadores, concedem-se as férias remuneradas anuais à base de hora (Doravante denominadas “férias anuais tendo a base de hora”), condicionadas aos cinco dias por ano dos dias compostos das férias remuneradas anuais previstas no artigo precedente, de acordo com os seguintes itens.

- (1) Que sejam todos os trabalhadores alvos para a concessão das férias anuais à base de hora.

- (2) Estabelece-se, abaixo, hora equivalente às férias remuneradas anuais para um dia, caso um trabalhador obtenha as férias remuneradas anuais à base de hora.
- ① 6h... trabalhador da jornada de trabalho determinada, excedente às 5 horas e menos das 6 horas
- ② 7h... trabalhador da jornada de trabalho determinada, excedente às 6 horas e menos das 7 horas
- ③ 8h... trabalhador da jornada de trabalho determinada, excedente às 7 horas e menos das 8 horas
- (3) Concedem-as férias remuneradas anuais à base de hora, na escala de uma hora.
- (4) O valor salarial a ser pago para as férias remuneradas anuais à base de hora previstas no presente artigo, refere-se ao valor multiplicado das horas das férias remuneradas anuais à base de hora obtidas, com o valor horário do salário ordinário a ser pago, no caso de um trabalhador prestar o serviço sob a jornada de trabalho determinada.
- (5) Para os demais itens, salvo os referidos acima, respeitam-se às férias remuneradas anuais previstas no artigo precedente.

[Art. 24 Concessão das férias anuais remuneradas tendo a base de hora]

1. Mediante a celebração de um acordo coletivo, fica permitido ao empregador, condicionado aos cinco dias anuais como sendo seu limite, conceder as férias remuneradas anuais à base de hora (item 4 do artigo 39 de Rokiho).
2. Estabelece-se o valor salarial por hora para as férias remuneradas à base de hora, como o valor dividido pela jornada de trabalho determinada, do dia das referidas férias, conforme as seguintes condições : ①salário médio, ②salário ordinário a ser pago na prestação de trabalho sob jornada de trabalho determinada, ③ valor equivalente a um terço do valor da remuneração de padrão mensal, previsto no item 1 do artigo 40 da lei do seguro de saúde (com o arredondamento de um dígito, se for maior que 5, para 10, e se for menor que 5, para 0) (lembre-se que, quanto ao item ③ necessário celebrar o acordo coletivo por escrito, com o representante de trabalhadores). É necessário consignar no regulamento interno de trabalho e outros similares, para determinar o qual item que seja, dentro de ① a ③ (item 7 do art. 39 de Rokiho).
3. Exibem-se os seguintes itens, a serem estipulados no acordo coletivo.
 - ① Âmbito do trabalhador alvo para as férias remuneradas anuais à base de hora (que estabelece o âmbito de trabalhadores alvos)
 - ② Número de dias das férias remuneradas anuais à base de hora (que estabelece no âmbito de 5 dias Apesar de existirem os dias adiantados a partir do ano precedente, será condicionado aos 5 dias, abrangentes dos referidos dias adiantados.)
 - ③ Horas das férias remuneradas anuais à base de hora equivalente ao um dia das referidas férias (estabelecidas de acordo com a jornada de trabalho determinada, correspondente às férias

remuneradas anuais por um dia. No caso de tempo a minuto, encontrado na jornada determinada de trabalho prestado em um dia, inclua-o à hora no cálculo.)

④ Tempo de trabalho prestado, no caso se defina como a base unitária, a hora, fora uma hora (não podendo exceder-se àquela jornada de trabalho determinada por um dia.)

4. Fica autorizado o direito à alteração da época das férias remuneradas anuais à base de hora, ao empregador, na hipótese de impedir a operação normal do seu empreendimento. Vale notar, não obstante isso, que, não fica autorizado ao empregador, o direito à alteração das referidas férias, à base de hora a partir de base do dia, ou à base de dia a partir de base de hora, solicitada por trabalhador.

(Licença-maternidade)

Art .25 Cabe ao empregador, conceder a licença-maternidade, solicitada pela trabalhadora gestante para seu parto previsto de ocorrer dentro de seis semanas (14 semanas para gravidez gemelar)

2. Fica obrigado o empregador, a não colocar no trabalho, sua trabalhadora puérpera dentro de oito semanas percorridas após seu parto.
3. Não obstante isso, em solicitação pela trabalhadora puérpera de seis semanas percorridas após seu parto, fica permitido ao empregador colocar a mesma no serviço que o médico atesta a ausência de risco.

[Art. 25 Licença-maternidade]

1. Cabe ao empregador, não colocar no serviço, a trabalhadora gestante para seu parto previsto de ocorrer dentro de seis semanas (14 semanas para gravidez gemelar) (item 1 do art. 65 de Rokiho).
2. Fica obrigado o empregador, a não colocar no trabalho, sua trabalhadora puérpera dentro de oito semanas percorridas após seu parto. Não obstante isso, fica permitido ao empregador colocar sua trabalhadora puérpera de seis semanas percorridas após seu parto, em solicitação pela referida trabalhadora, no serviço que o médico atesta a ausência de risco (item 2 do art. 65 de Rokiho). Lembra-se ainda, que é necessário conceder a licença-maternidade, no caso de natimorto e morte fetal, na gravidez acima de quatro meses.
3. Não cabe ao empregador dispor das condições desvantajosas à trabalhadora, como a demissão ou outras medidas similares, por motivo que a trabalhadora tenha solicitado ou adquirido a referida licença (item 3 do art. 9 de Kintofo).

(Medidas para a manutenção da saúde materna)

Art. 26 Cabe ao empregador admitir, a trabalhadora gestante ou puérpera dentro de um ano decorrido após do seu parto, em sua solicitação, que frequente ao hospital dentro do tempo e condicionado aos seguintes itens, com o intuito de receber uma orientação ou exame de saúde ou médica, conforme a lei de saúde ma

terna.

① Caso de pré-parto

Até a 23ª semana de gravidez . . . Uma vez a cada quatro semanas

De 24ª semana às 35ª semanas . . Uma vez a cada duas semanas

De 36ª semanas ao parto Uma vez a cada uma semanas

No entanto, estabelece-se um tempo necessário, conforme a instrução por médico ou doula (Doravante denominado “médico ou outros profissionais similares”), caso o médico ou outros profissionais similares oriente outra instrução.

② Caso de pós-parto (dentro de um ano decorrido)

O tempo necessário conforme a instrução por médico ou outros profissionais similares

2. Caso se declare a trabalhadora gestante ou puérpera inferior a um ano percorrido do seu parto, que recebeu uma orientação por médico ou outros profissionais similares, a respeito da jornada de trabalho, entre outros, diagnosticada com orientação médica ou exame de saúde, cabe ao empregador providenciar as seguintes medidas.

① Autorizar o deslocamento para o trabalho, a princípio condicionado à redução da jornada de trabalho de ____ hora(s) ou o deslocamento para o trabalho pelo horário flexível dentro de ____ hora(s), como uma medida mitigativa para o deslocamento para o trabalho durante o período de gravidez, ao receber uma orientação, a fim de evitar o congestionamento no trajeto.

② Caso se receba a orientação em questão do horário de intervalo interjornada durante o período de gravidez, prolongue o horário de intervalo interjornada ou aumente a frequência do intervalo interjornada, conforme a necessidade.

③ Na hipótese de uma trabalhadora gestante ou puérpera receber uma orientação sobre sintomas e outros similares oriundos do seu estado de saúde, cabe ao empregador providenciar as medidas, tais como: a redução do trabalho ou da jornada de trabalho, concessão das licença, ou outras medidas similares, com o intuito de obedecer aos itens da orientação por médico ou outros profissionais similares.

[Art. 26 Medidas para a manutenção da saúde materna]

1. Cabe ao empregador garantir que, sua trabalhadora empregada assegure o tempo necessário para receber uma orientação de saúde ou fazer o exame de saúde, previstas na Lei de Saúde Materna (Lei Nº 141/1965) (art. 12 de Kintofo). Vale salientar ainda, que cabe ao empregador providenciar as medidas necessárias como alteração da jornada de trabalho, mitigação do trabalho e outras medidas similares, para que a trabalhadora empregada obedeça aos itens da orientação, à base de orientação de saúde ou de exame de saúde (art. 13 de Kintofo). Vale notar que, cabe à medida para manutenção de saúde materna, desde que seja dentro de um ano percorrido após o natimorto e morte fetal, independente de semana de gravidez. 2 Não cabe ao empregador dispor das condições desvantajosas, como demissão e outras medidas similares, por motivo de que a trabalhadora solicite ou receba uma medida para manutenção de saúde materna (item 3 do art. 9 de Kintofo).

(Tempo-paternidade e licença menstrual)

Art. 27 Ao receber uma solicitação de trabalhadora em paternidade de criança menor que um ano de idade, conceda-se o tempo-paternidade de duas vezes por dia, de 30 minutos a cada vez, além do horário de intervalo interjornada.

2. Em solicitação de trabalhadora que sofre de menstruação extremamente pesada para atuar seu trabalho, concede-se a licença menstrual necessárias.

[Art. 27 Tempo-paternidade e licença menstrual]

1. Para o tempo-paternidade solicitado pela trabalhadora-paternidade de criança inferior a um ano completo de idade após seu nascimento, cabe à concessão do referido tempo para amamentação, cuidado e outros similares, duas vezes por dia de, pelo menos, 30 minutos respectivamente, além do horário de intervalo interjornada de regime ordinário (art. 67 de Rokiho). Não cabe ao empregador dispor das condições desvantajosas à trabalhadora, como a demissão ou outras medidas similares, por motivo que a trabalhadora tenha solicitado ou adquirido o referido tempo (item 3 do art. 9 de Kintofo).
2. Caso se solicite a licença menstrual, a trabalhadora sofrida de menstruação extremamente pesada para atuar seu serviço, não cabe ao empregador colocá-la no serviço durante o correspondente período (art. 68 de Rokiho). Nota-se ainda, que fica permitido ao empregador dispor de licença menstrual, à base do dia calendário, além do meio período ou de hora.

(Licença-paternidade/cuidado para família, licença médica por doença do filho e outras similares licenças)

Art. 28 Cabe ao trabalhador com a necessidade de aplicação ao, afastamento-paternidade,

afastamento-paternidade do bebê recém-nascido, afastamento para cuidado de família, licença médica por doença do filho, licença de cuidado para família, trabalho prestado em horas extras para paternidade/cuidado para família, restrição à jornada de trabalho em horas extras e noturnas, medida para reduzir a jornada de trabalho determinada, entre outros, (Doravante denominado “afastamento-paternidade/cuidado para família, outros similares”), conforme a lei do afastamento-paternidade/cuidado para família.

2. Fica estabelecido o afastamento-paternidade/cuidado para família, outros similares, no “regulamento do afastamento-paternidade/cuidado para família, entre outros”.

Art. 28 Afastamento-paternidade/cuidado para família, licença médica por doença do filho, entre outros

1. No modelo do presente regulamento, estabelecem-se os itens referentes à licença médica por doença do filho, entre outros, no formulário diferente que os definidos nos termos principais do regulamento interno de trabalho.

Para “Sobre a Lei do Afastamento-Paternidade/Cuidado para Família”, clica [aqui](#). Para o modelo do regulamento, também, refira-se por aqui.

URL de “Sobre a Lei do Afastamento-Paternidade/Cuidado para Família”:

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

2. A respeito dos itens referentes ao afastamento-paternidade/cuidado para família, licença médica por doença do filho, entre outros, cabe à notificação ao Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição, caso seja estabelecido de modo separado dos termos principais do regulamento interno de trabalho, sendo o referido regulamento uma parte do regulamento interno de trabalho.

Art. 29 Licença para tratamento de infertilidade]

Art. 29 Cabe ao empregador atentar ao trabalhador que solicite a licença para tratamento de infertilidade, condicionada ao limite do dia ____ do ano _____.

2. Mediante solicitação de trabalhador para a licença para tratamento de infertilidade, fica permitido ao trabalhador, usufruir do afastamento condicionado ao período de um ano no seu limite superior, durante o período de 5 anos percorridos dos anos operacionais, inclusive o ano operacional a qual se pertence o dia de início do afastamento (a partir do dia 1 de abril ao dia 31 de março do ano seguinte em cada ano).

[Art. 29 Licença para tratamento de infertilidade]

1. Não cabe a licença para tratamento de infertilidade à sua determinação, de modo obrigatório, conforme as leis trabalhistas. Fica permitido ao empregador determinar a referida licença, de modo específico, com a consideração da necessidade encontrada na empresa, no período necessário para o respectivo local de trabalho.
2. Vale lembrar que, determine o regime de licença para tratamento de infertilidade e outros similares, na modalidade acessível, independente do gênero ou regime de emprego dos trabalhadores. 2 Acrescenta-se ainda, que é desejável determinar o referido regime de licença com os detalhes, com a consideração da necessidade dos trabalhadores. Exemplificando, fica eficaz a implementação de licença remunerada anual à base de hora/meio período, horário flexível e teletrabalho que permite o regime de trabalho mais flexível, para atingir o tratamento para infertilidade e atuação do trabalho, de modo simultâneo.

(Licença óbito e casamento)

Art. 30 Cabe à concessão de licença óbito ou casamento como listada abaixo, solicitada por trabalhador.

- ① Casamento de própria solicitante..... ____ dia(s)
- ② No parto da esposa..... ____ dia(s)
- ③ Em caso de falecimento de cônjuge, criança ou os pais..... ____ dia(s)
- ④ Em caso de falecimento de irmãos, avós, sogros ou cunhados ____ dia(s)

(Licença médica por doença)

Art. 31 Concede-se a licença médica por doença de ____ dia(s), na hipótese de o trabalhador ter uma necessidade de tratamento para lesão ou doença, sofrida por motivo pessoal, e de ser reconhecida a necessidade da sua ausência no trabalho.

[Art. 30 Licença óbito e casamento]

[Art. 31 Licença médica por doença]

Não cabe a licença óbito e casamento à sua determinação, de modo obrigatório, conforme Rokiho. Fica permitido ao respectivo local de trabalho, a definir o período necessário, na forma específica.

(Licença para Júri Popular e outros)

Art. 32 Na hipótese de o trabalhador ser convocado para exercer como o júri popular, júri suplementar ou candidato do julgamento do tribunal, fica permitido referido trabalhador a ser

concedido a licença alistadas abaixo.

①	Dia(s)	necessário(s)
para atuar como júri popular ou júri suplementar do julgamento do tribunal		
②	Dia(s)	necessário(s)
para atuar como candidato do julgamento do tribunal		

[Art. 32 Licença para Júri Popular e outros similares]

Em relação ao instrumento de júri popular, caso o trabalhador for atuar como júri popular ou júri suplementar do julgamento do tribunal ou caso o trabalhador atue como candidato do julgamento do tribunal, e ainda se o trabalhador solicite o tempo necessário para sua atuação, não fica autorizado o empregador a rejeitar a referida solicitação. Por essa razão, fica solicitado ao respectivo local de trabalho, para implementar o regime de licença para o júri popular, e outros similares.

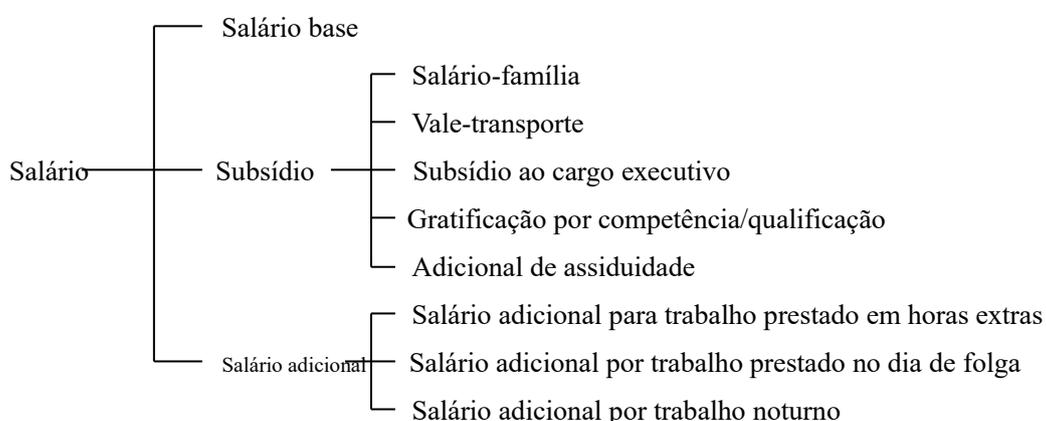
Vale ressaltar ainda, que não cabe ao empregador, dispor ao trabalhador, das condições desvantajosas, como a demissão e outras similares, por motivo que o trabalhador tenha obtido a licença para atuar como júri popular, e, além disso, que o mesmo seja ou tenha sido júri popular, júri suplementar do julgamento do tribunal, júri previsto a ser selecionado ou candidato para júri popular (Art. 100 da lei do processo penal com a participação de júri popular (lei 63/2004)).

CAPÍTULO 6 SALÁRIO

Fica permitido ao empregador, também estabelecer os itens referentes ao salário, na modalidade separada dos termos principais do regulamento interno de trabalho. Em tal ocasião, cabe ao empregador notificar ao Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição, o regulamento previsto na forma separada, sendo uma parte do regulamento interno de trabalho.

(Composição salarial)

Art. 33 Estabelece-se, como abaixo listada, a composição salarial.



[Art. 33 Composição salarial]

Referem-se ao item, de sua natureza extremamente necessária, descrito no regulamento interno de trabalho, os itens referentes à determinação do salário, modo de cálculo e de pagamento, prazo e época de pagamento do salário, bem como aumento salarial (art. 89 de Rokiho).

(Salário base)

Art. 34 Cabe o salário base à determinação para o respectivo trabalhador, considerando a função no trabalho, competência, desempenho, idade, entre outros.

[Art. 34 Salário base]

1. É essencial determinar, de modo justo, no respectivo local de trabalho, o salário base, tendo em vista da função no trabalho, habilidade em atingir a tarefa e outros elementos similares, bem como tempo de serviço, idade, qualificação, escolaridade, entre outros.
2. Abrange-se no salário base, o salário mensal (que seja determinado o valor do salário conforme a jornada mensal de trabalho determinada pela empresa), o salário mensal à base de dia (que seja um tipo de regime do salário com seu valor fixo, com que se determine o salário mensal e se deduza do salário, aquele valor corresponde ao trabalho não prestado na ausência contada por dia), o salário diário (que seja determinado o seu valor conforme a jornada diária de trabalho determinada pela empresa), o salário por hora (que seja determinado seu valor conforme a jornada de trabalho à base de hora, a ser pago correspondente à jornada de trabalho na qual o serviço foi prestado), e outros similares.
3. Ao determinar um salário do seu valor específico, cabe ao empregador, pagar um salário excedente a um salário mínimo que seja determinado na Lei do Salário Mínimo (Lei Nº 137/1959).

Para saber, se o salário, a ser pago ou já pago a um trabalhador, exceda ou não a um salário mínimo, faculta-se ao empregador, a comparar o correspondente salário com um salário mínimo, no caso do salário determinado por hora (Doravante denominado “salário por hora”). Vale observar ainda, que fica designado a determinar o salário definido por dia, semana ou mês, em relação do valor por hora obtido do cálculo, do correspondente valor pela jornada de trabalho por hora estabelecida pela empresa no respectivo período supramencionado dividida por um salário mínimo (art. 4 da Lei do Salário Mínimo, art. 2 do Regulamento de Execução da Lei do Salário Mínimo).

(Salário-família)

Art. 35 Conceda-se o subsídio do salário-família ao trabalhador que alimenta sua família sob condições listadas abaixo.

- ① _____ ienes por mês
a cada um filho menor de 18 anos de idade
- ② _____ ienes por mês
a cada um dos pais maior de 65 anos

[Referência]

Itens a serem observados ao estudar a importância do subsídio cônjuge

(Importância do subsídio cônjuge)

Subsídio cônjuge refere-se a elemento ajustador para o emprego (que ponha uma restrição

sobre a jornada de trabalho), bem como o regime de tributação/previdência social.

Diante do declínio observado na população, é desejável estabelecer um regime que assegure todos os trabalhadores motivados que atuem seu serviço com o máximo desempenho. Dessa forma, é desejável estabelecer um subsídio cônjuge do elemento suficiente para assegurar o ajuste do emprego de cônjuge trabalhador que trabalha sob regime de trabalho de meio período.

(Observação para revisão do subsídio cônjuge)

É necessário observar os itens descritos abaixo, tais como: a lei contratual e precedente, além dos casos empresariais, entre outros, a fim de revisar, de maneira fluída, o regime do salário que inclui o subsídio cônjuge.

- ① Iniciativa com que se aumente a satisfação de trabalhador através de compreensão da sua necessidade
- ② Diálogo/consentimento entre empregador e trabalhador realizado em reunião, entre outros
- ③ Manter o valor total dos recursos salariais
- ④ Medida transitória necessária para um indivíduo alvo à redução no valor
- ⑤ Orientação detalhada sobre o regime novo após sua determinação

Para os detalhes, refira-se a “Estudo sobre a importância do subsídio cônjuge” do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar.

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigusha.html>

(Vale-transporte)

Art. 36 Conceda-se vale-transporte com seu valor equivalente à despesa atual, necessária para deslocamento para trabalho, condicionado ao valor _____ ienes por mês.

(Subsídio ao cargo executivo)

Art. 37 Concede-se o subsídio ao cargo executivo, voltado para o indivíduo encarregado em cargos listados abaixo.

Gerente de departamento _____ ienes por mês

Gerente de divisão _____ ienes por mês

Gerente de setor _____ ienes por mês

2. Concede-se o subsídio, a partir do mês de pagamento do salário ao qual se pertence o anúncio oficial da promoção em cargo, se for o caso. Em tal ocasião, não cabe, no correspondente mês de pagamento do salário, ao subsídio do cargo executivo a qual se pertencia.
3. Concede-se o subsídio, a partir do mês seguinte, posterior ao mês a ser pago o salário a qual se pertença o dia do anúncio oficial da despromoção, se for o caso.

(Gratificação por competência/qualificação)

Art. 38 Fica determinado o subsídio da gratificação por competência/qualificação, concedido ao indivíduo portador das seguintes qualificações, encarregados para tal função.

Gestor de higiene e segurança (inclusive o indivíduo encarregado em promover segurança e higiene).....	_____ ienes por mês
Responsável pela higiene de produtos alimentícios.....	_____ ienes por mês
Cozinheiro (a).....	_____ ienes por mês
Nutricionista.....	_____ ienes por mês

(Adicional de assiduidade)

Art. 39 Concede-se o adicional de assiduidade listado abaixo, conforme assiduidade desempenhada durante o correspondente período para o cálculo do salário.

① Assiduidade de 100% de frequência _____ ienes por mês

② Assiduidade com a frequência da falta de um dia ou inferior..... _____ ienes por mês

2. Cabe à consideração como a presença, caso corresponda a um dos seguintes itens, na hipótese do cálculo da gratificação por assiduidade prevista no item anterior.

① Ao tirar as férias remuneradas anuais

② Ao tirar o afastamento do trabalho devido a acidente de trabalho, tais como: lesão ou doença

3. Considera-se como a ausência no trabalho de um dia, julgada com frequência do atraso ou saída antecipada do trabalho por _____ vez(es), ao calcular a gratificação por assiduidade prevista no item 1.

[Art. 35 Salário-família]

[Art. 36 Vale-transporte]

[Art. 37 Subsídio ao cargo executivo]

[Art. 38 Gratificação por competência/qualificação]

[Art. 39 Adicional de assiduidade]

Para os diversos subsídios, existe algum local de trabalho que estabelece o subsídio habitacional, de função e tarefa de trabalho, de transferência sem acompanhamento da sua família, de operação na venda, entre outros, além de subsídio exibido no modelo do presente regulamento. Fica permitido ao respectivo local de trabalho a determinar o tipo ou valor dos subsídios estabelecidos.

(Salário adicional)

Art. 40 Concede-se o subsídio do salário adicional para o trabalho prestado em horas extras, segundo o modo do cálculo exibido nos seguintes itens, conforme a porcentagem aplicada ao salário adicional demonstrada abaixo.

(1) Exibem-se, abaixo, as porcentagens aplicadas ao salário adicional, correspondentes à jornada de trabalho prestado em horas extras em um mês. Para um mês neste caso, define-se o dia _____ em cada mês, como a data de início da contagem.

① 25% trabalho prestado em horas extras de 45 horas ou menos

② 35%.....trabalho prestado em horas mais de 45 horas até 60 horas ou menos

③ 50% trabalho prestado em horas extras mais de 60 horas

④ 35% (compensará-se o salário adicional do restante de 15% pelas férias compensadas).....Hora(s) das férias compensadas, tirada(s) a partir do trabalho prestado em horas extras estipuladas em ③

(2) Define-se 40% para a jornada de trabalho prestado em horas extras anuais excedentes às 360 horas. Para um mês neste caso, define-se o dia _____ de _____ em cada ano, como a data de início da contagem.

(3) Ao fazer o cálculo do salário adicional para o trabalho prestado em horas extras, em questão da(s) hora(s) composta(s) do trabalho prestado em horas extras que se corresponde(m) a qualquer um dos itens de (1) e (2) supramencionados, cabe ao cálculo por uma porcentagem maior das duas.

2. Concede-se o subsídio do salário adicional, conforme o cálculo com o uso da fórmula abaixo.

(1) De regime do salário mensal

① **Salário adicional para o trabalho prestado em horas extras**

(Trabalho prestado em horas extras que se corresponde às 45 horas ou menos em um mês)

Salário base + subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação

+ adicional de assiduidade

_____ X 1,25 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média

(Trabalho prestado em horas extras por um mês excedentes às 45 horas e até às 60 horas ou menos)

Salário base + subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação

+ adicional de assiduidade

_____ X 1,35 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média

(Trabalho prestado em horas extras mensais excedentes às 60 horas)

Salário base + subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação

+ adicional de assiduidade

_____ X 1,50 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média

(Trabalho prestado em horas extras anuais excedentes às 360 horas)

Salário base + subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação

+ adicional de assiduidade

_____ X 1,40 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média

② Salário adicional para o trabalho prestado no dia de folga (ao colocar o trabalhador no dia de folga estabelecido pelas leis)

Salário base + subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação

+ adicional de assiduidade

_____ X 1,35 X Hora(s) do trabalho prestado no dia de folga

Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média

③ Salário adicional para o trabalho noturno (ao colocar o trabalhador no turno das 10h da noite até às 5h da manhã)

Salário base + subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação

+ adicional de assiduidade

_____ X 0,25 X Hora(s) do trabalho noturno

Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média

(2) De regime do salário diário

① Salário adicional para o trabalho prestado em horas extras

(Trabalho prestado em horas extras correspondentes às 45 horas ou menos em um mês)

$$\left[\begin{array}{l} \text{Salário diário} \\ \hline \text{Jornada diária de trabalho determinada pela empresa} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \right]$$

X 1,25 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

(Trabalho prestado em horas extras por um mês, correspondentes àquela jornada de trabalho excedente às 45 horas e até às 60 horas ou menos)

$$\left[\begin{array}{l} \text{Salário diário} \\ \hline \text{Jornada diária de trabalho determinada pela empresa} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \right]$$

X 1,35 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

(Trabalho prestado em horas extras mensais excedentes às 60 horas)

$$\left[\begin{array}{l} \text{Salário diário} \\ \hline \text{Jornada diária de trabalho determinada pela empresa} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \right]$$

X 1,50 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

(Trabalho prestado em horas extras anuais correspondente às horas excedentes às 360 horas)

$$\left[\begin{array}{l} \text{Salário diário} \\ \hline \text{Jornada diária de trabalho determinada pela empresa} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \right]$$

X 1,40 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

② Salário adicional para o trabalho prestado no dia de folga

$$\left[\begin{array}{l} \text{Salário diário} \\ \hline \text{Jornada diária de trabalho determinada pela empresa} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \right]$$

X 1,35 X hora(s) do trabalho prestado no dia de folga

③ Salário adicional para o trabalho noturno

$$\left[\begin{array}{l} \text{Salário diário} \\ \hline \text{Jornada diária de trabalho determinada pela empresa} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \right]$$

X 0,25 X hora(s) do trabalho prestado no trabalho noturno

(3) De regime do salário por hora

① Salário adicional para o trabalho prestado em horas extras

(Trabalho prestado em horas extras correspondentes às 45 horas ou menos em um mês)

$$\left[\begin{array}{l} \text{Salário por hora} + \begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \end{array} \right]$$

X 1,25 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

(Trabalho prestado em horas extras por um mês excedentes às 45 horas e até às 60 horas ou menos)

$$\left[\begin{array}{l} \text{Salário por hora} + \begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \end{array} \right]$$

X 1,35 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

(Trabalho prestado em horas extras excedentes às 60 horas em um mês)

$$\left[\begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Salário por hora +} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \right]$$

X 1,50 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

(Trabalho prestado em horas extras anuais excedentes às 360 horas)

$$\left[\begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Salário por hora +} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \right]$$

X 1,40 X hora(s) do trabalho prestado em horas extras

② **Salário adicional para o trabalho prestado no dia de folga**

$$\left[\begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Salário por hora +} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \right]$$

X 1,35 X hora(s) do trabalho prestado no dia de folga

③ **Salário adicional para o trabalho noturno**

$$\left[\begin{array}{l} \text{Subsídio ao cargo executivo + gratificação por competência/qualificação} \\ \text{+ adicional de assiduidade} \\ \hline \text{Salário por hora +} \\ \hline \text{Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média} \end{array} \right]$$

X 0,25 X hora(s) do trabalho noturno

3 Calcula-se a jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média, obtida no item anterior, a partir da fórmula abaixo.

$$\frac{(365 - \text{número de dia de folga anual determinado pela empresa}) \times \text{jornada diária de trabalho determinada pela empresa}}{12}$$

12

[Art. 40 Salário adicional]

1. Cabe ao empregador pagar, ao colocar seu trabalhador no serviço excedente à jornada de trabalho estabelecida pelas leis, o salário adicional obtido do cálculo com a porcentagem adicional acima de 25% , no trabalho prestado no dia de folga previsto pelas leis (uma vez por semana ou quatro dias em quatro semanas), o salário adicional superior a 35% e no trabalho noturno (das 10h da noite às 5h da manhã), o salário adicional por mais de 25%, devendo ser pago para o trabalhador respectivamente (item 1 e 4 do art. 37 de Rokiho).

Vale notar ainda, que cabe ao empregador pagar, ao colocar seu trabalhador no trabalho em horas extras estendendo-se até o horário noturno, o salário adicional calculado com a porcentagem adicional acima de 50%, e o salário adicional obtido de cálculo com a porcentagem adicional acima de 60% para o trabalho prestado no dia de folga estendendo-se até o horário noturno, devendo ser pago respectivamente.

2. Na hipótese da jornada de trabalho estabelecida pela empresa ser inferior à jornada de trabalho estabelecida pelas leis, para o tempo do trabalho prestado excedente à jornada de trabalho estabelecido pela empresa até que alcance àquela jornada de trabalho estabelecida pelas leis, fica permitido ao empregador a pagar, o salário da jornada de trabalho de regime ordinário, salvo se o contrato do pagamento do salário adicional não foi celebrado como a medida excedente a Rokiho.

3. Pode-se obter o salário por hora como a base para calcular o salário adicional de regime do salário mensal, através do cálculo da soma do salário base e subsídio (no caso do modelo do presente regulamento, correspondendo-se ao subsídio ao cargo executivo, gratificação por competência/qualificação e adicional de assiduidade, bem como excluindo-se o subsídio que possa ser excluído de revisão da remuneração de padrão para o salário adicional como subsídio de salário-família, vale-transporte e outros similares, obtida do cálculo da divisão pela jornada mensal de trabalho estabelecida pela empresa (caso se encontre a diferença na jornada de trabalho estabelecida pela empresa conforme mês, a jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média durante um ano). Vale salientar ainda, que o salário por hora trata-se de um salário baseado em uma hora para o seu valor por hora (art. 19 de Rokisoku).

4. Abrangem-se no salário permitido à sua exclusão a partir da revisão da remuneração de padrão para o cálculo do salário adicional, além de subsídio do salário-família, de vale-transporte e outros similares, o salário pago no evento temporal, tais como: subsídio habitacional para duas residências, subsídio escolar para filho cursado no exterior, de funcionário público das relações exteriores designado em consulado ou embaixada no exterior, subsídio habitacional e o salário na forma de bônus e outros similares a serem pagos em cada período percorrido de um mês (item 5 do art. 37 de Rokiho e o art. 21 do regulamento da execução das referidas leis). Porém, ao excluir-se esses subsídios, cabe ao julgamento com esses detalhes, não com suas denominações.

5. Não cabe ao “indivíduo encarregado ao cargo fiscalizador ou gestor” estipulado no parágrafo 2 do

art. 40 de Rokiho (Doravante denominado “gestor fiscalizador”), a aplicação do regulamento referente à jornada de trabalho, horário de intervalo interjornada e o dia de folga segundo o correspondente artigo. Enquanto, não se exclui a aplicação do regulamento referente ao trabalho noturno. Por essa razão, mesmo não surgindo o problema referente ao pagamento adicional para o trabalho prestado em horas extras ou no dia de folga, fica obrigado o pagamento do salário adicional para o trabalho noturno prestado.

6. Vale observar que, fica estipulada a porcentagem acima de 50% para o salário adicional, a ser aplicada ao trabalho prestado em horas extras que se excede às 60 horas mensalmente. No entanto, fica estabelecido às pequenas e médias empresas, a pendência no aumento, durante o período até o dia 31 de março de 2023, sendo determinado acima de 25% para o tempo de trabalho prestado em horas extras excedentes às 60 horas mensais.

Fica o “o valor total da capital para investimento ou o valor total investido” e “número de trabalhador(es) empregado(s) na forma constante”, para julgar se uma empresa é sim ou não que se enquadre à aplicação de pendência. No caso de corporação de assistência social e outras similares que não se estrutura com a capital ou o investimento, julgue-se somente com o número de trabalhadores.

[Pequenas e médias empresas a serem penderes à sua aplicação]

Tipo de indústria	Valor da capital ou o valor total do investimento		Número de trabalhadores empregados de modo constante
Setor do comércio varejista	50 milhões ienes ou menos	ou	50 trabalhadores ou menos
Indústria de serviços	50 milhões ienes ou menos	ou	100 trabalhadores ou menos
Setor do atacado	100 milhões ienes ou menos	ou	100 trabalhadores ou menos
Outros	300 milhões ienes ou menos	ou	300 trabalhadores ou menos

Observe-se ainda, que aplica-se às empresas de pequeno e médio porte, o padrão de limite. Por essa razão, ao celebrar o acordo coletivo 36 estabelecido com os artigos específicos, caso se determine uma porcentagem adicional para o trabalho prestado em horas extras excedentes àquela

determinada correspondente ao caso de colocar trabalhadores no serviço em horas extras que se exceda à jornada de trabalho limitada por motivo específico, fica obrigada ao empregador colocar a referida parte no regulamento interno de trabalho.

Vale ressaltar ainda, que não se abrange no cálculo de 60 horas mensais, o número das horas do trabalho prestado no dia de folga estabelecido pelas leis, contudo, que se inclui o número de horas do trabalho prestado no dia de folga não estabelecido pelas leis.

(Acerto do salário de regime variável da jornada de trabalho à base de ano)

Art. 41 Para o trabalhador colocado no serviço durante o período menor que àquele determinado correspondente segundo o disposto (Art. 19 e Art. 20) de regime variável da jornada de trabalho à base de hora, em relação à hora(s) de trabalho prestado excedente(s) às 40 horas semanais em média durante o período em que o referido trabalhador prestou seu serviço (salvo hora(s) pela(s) qual(s) paga(s) o salário adicional conforme o previsto do artigo anterior), cabe ao empregador pagar, o salário adicional obtido do cálculo por 0,25% como a porcentagem adicional na fórmula com que se adquire o salário adicional para o trabalho prestado em horas extras previsto no artigo precedente.

[Art. 41 Acerto do salário de regime variável da jornada de trabalho à base de ano]

Em um local de trabalho adotado de regime variável da jornada de trabalho à base de ano, caso tenha empregado o trabalhador que se tornou alvo para o referido regime no meio do período para sua aplicação, por motivo de admissão ou outros motivos similares ou ainda, o trabalhador que se demitiu por aposentação/desligamento ou outros similares no meio do período aplicado do referido regime, cabe ao empregador pagar o salário adicional para o trabalho prestado excedentes às 40 horas semanais, ao referido trabalhador, caso tenha colocado o referido trabalhador no serviço prestado acima de 40 horas semanais em média durante o período em que foi prestado o trabalho atual durante o referido período.

(Férias compensadas)

Art. 42 Para o trabalhador que prestou seu serviço em horas extras excedentes às 60 horas semanais, cabe ao empregador conceder, conforme o acordo coletivo, as férias compensadas segundo os itens abaixo.

2. Estabelece-se o período permitido às férias compensadas durante dois meses, contado a partir

do dia seguinte do prazo precedente do pagamento do salário, até o prazo do pagamento do salário de dois meses percorridos.

3. Concedem-se as férias compensadas em meio período ou um dia. Refere-se o meio período em tal caso, a parte da manhã (da(s) ____:____ h à(s) ____ h) ____ ou a parte da tarde (da(s) ____:____ h à(s) ____ h ____).
4. Define-se o número da(s) hora(s) para as férias compensadas, como o número da(s) hora(s) obtida(s) pela multiplicação com a taxa de conversão, do número da(s) hora(s) do trabalho prestado em horas extras excedentes às 60 horas. Neste caso, refere-se a taxa de conversão, a 15% resultante de dedução de 35% a ser pago para o salário adicional, no caso o trabalhador tenha usufruído as férias compensadas, a partir de 50% para o salário adicional a ser pago no caso não tenha usufruído das férias compensadas. Nota-se ainda, caso o trabalhador tenha tirado as férias compensadas, e a respeito da(s) hora(s) obtida(s) por divisão da(s) hora(s) das férias compensadas tiradas com a taxa de conversão (15%), não cabe ao empregador pagar o salário adicional por 15%.
5. Caso se encontrem as férias compensadas inferior ao meio período ou um dia para seu tempo, concedem-se as férias compensadas remuneradas, inclusive a referida parte menor que o meio período ou dia, considerando-os como a férias compensada por meio período ou dia. Não obstante, isso, ressalta-se que, ao calcular a(s) hora(s) despensada(s) ao pagamento do salário adicional disposto no item anterior, não sendo necessário calcular a(s) hora(s) considerada(s) as férias que exceda à(s) hora(s) das férias compensadas, portanto, fica permitido a fazer o cálculo somente com o número de hora(s) das férias compensadas.
6. Cabe ao trabalhador que deseje as férias compensadas, solicitar as mesmas para empresa, dentro de cinco dias decorridos a partir do dia seguinte do prazo do pagamento do salário no mês em que o referido trabalhador prestou seu serviço em horas extras excedentes às 60 horas em um mês. Ao conceder as férias compensadas para o trabalhador, deve-se determinar seu(s) dia(s), conforme o desejo de trabalhador.
7. Em solicitação disposta no item precedente, cabe à empresa pagar o salário no dia do pagamento ordinário, deduzindo-se o valor composto do salário adicional compensado pelas férias compensadas, a partir do montante do salário adicional a ser pago. Não obstante, isso, vale notar que, caso não tenham tirada as férias compensadas dentro de dois meses contado do dia seguinte do último dia do correspondente mês, cabe ao empregador pagar o restante do salário adicional por 15% no dia do pagamento do salário no mês em que o trabalhador se encontrou determinado de não tirar as férias compensadas.
8. Na hipótese de ausência de solicitação dentro do período previsto no item 6, cabe à empresa pagar o valor total do salário adicional, no dia do pagamento ordinário, referente ao trabalho

prestado em horas extras no correspondente mês. Não obstante isso, vale observar ainda, que, na hipótese de solicitação, novamente, por trabalhador que não apresentou a tal dentro do determinado período definido no item 6, para usufruir das férias compensadas dentro do período permitido a solicitar as férias compensadas previstas no item 2, fica permitido ao empregador conceder as referidas férias, com a autorização da empresa. Em tal caso, cabe ao empregador acertar o salário pago a mais no dia do pagamento do salário no mês em que foram concedida as férias remuneradas.

[ART. 42 Férias compensadas]

1. Com o intuito de prevenir o trabalho prestado em horas extras excessivamente longas, estabelece-se a porcentagem do salário adicional superior a 50% estabelecida pelas leis para o trabalho prestado em horas extras que se ultrapasse 60 horas em um mês, sendo considerado o caso em que se obriga ao trabalho que for prestado em horas extras excedentes à referida porcentagem, por motivo inevitável.

Por essa razão, em vista de garantir a saúde de trabalhador sob tais condições de trabalho, para o trabalhador colocado no labor prestado em horas extras superiores a 60 horas em um mês a partir do dia 1 de abril de 2022, segundo o acordo coletivo, fica autorizado ao trabalhador, tirar as férias remuneradas, de modo que se compense pelo pagamento do salário adicional resultante da porcentagem para o cálculo do salário adicional estabelecido pelas leis.

2. Na concessão das férias estabelecidas no item 3 do art. 37 de Rokiho (Doravante denominadas “as férias compensadas”), cabe ao empregador celebrar o acordo coletivo no local de trabalho. O referido acordo coletivo não possui a natureza obrigatória para o respectivo trabalhador de tirar as férias compensadas. No local de trabalho onde foi celebrado o acordo coletivo, fica ocasionado ao desejo do respectivo trabalhador, de verdade, a tirar ou não, as férias compensadas.

Vale notar ainda, que, ao estabelecer-se o regime das férias compensadas, cabe ao empregador descrever as referidas férias no regulamento interno de trabalho, sendo o item referente às “férias” previsto no art. 89 de Rokiho.

3. Ao concederem-se as férias compensadas, cabe ao empregador determinar os seguintes itens no acordo coletivo.

(1) Modo de cálculo do número da(s) hora(s) permitido à concessão das férias compensadas.

Exibe-se abaixo o modo específico de cálculo da(s) hora(s) permitida(s) à concessão das férias compensadas.

① Para o número da(s) hora(s) em que o trabalhador foi colocado para prestar seu serviço em horas extras excedentes às 60 horas em um mês,

② multiplicar

(a) a porcentagem para o salário adicional a ser pago, se o trabalhador não tenha tirado as férias

compensadas, por, (b) a porcentagem equivalente à diferença da porcentagem do salário adicional a ser pago ao trabalhador que usufruiu das referidas férias (Doravante denominada “taxa de conversão”) (refira-se à Figura 1).

(Figura 1)

$$\begin{array}{l}
 \boxed{\begin{array}{l} \text{Número da(s) hora(s)} \\ \text{das férias} \\ \text{compensadas} \\ \text{autorizadas à sua} \\ \text{concessão} \end{array}} = \left[\boxed{\begin{array}{l} \text{Número da(s)} \\ \text{hora(s) do} \\ \text{trabalho} \\ \text{prestado em} \\ \text{horas extras em} \\ \text{um mês } \textcircled{1} \end{array}} - 60 \right] \times \boxed{\begin{array}{l} \text{Taxa de} \\ \text{conversão} \\ \textcircled{2} \end{array}}
 \end{array}$$

$$\begin{array}{l}
 \boxed{\begin{array}{l} \text{Taxa de} \\ \text{conversão} \\ \textcircled{2} \end{array}} = \boxed{\begin{array}{l} \text{Salário adicional em} \\ \text{porcentagem a ser pago,} \\ \text{caso o trabalhador não} \\ \text{tenha tirado as férias} \\ \text{compensadas (acima de} \\ \text{50\%)} \text{ (a)} \end{array}} - \boxed{\begin{array}{l} \text{Salário adicional em} \\ \text{porcentagem a ser pago, caso} \\ \text{o trabalhador tenha tirado as} \\ \text{férias compensadas por} \\ \text{trabalhador (acima de 25\%)} \\ \text{(b)} \end{array}}
 \end{array}$$

É necessário estabelecer no acordo coletivo, de modo específico, conforme a fórmula supramencionado.

Vale ressaltar ainda, que, é necessário estabelecer uma porcentagem acima de 50% para o salário adicional a ser pago, caso o trabalhador de (a) supramencionado não tenha tirado as férias compensadas, e definir uma porcentagem acima de 25% para o salário adicional a ser pago, caso o trabalhador de (b) supramencionado tenha tirado as férias compensadas. Sendo qualquer uma das referidas porcentagens correspondentes ao “modo de determinar o salário e de cálculo e do pagamento” estabelecido no item descrito da extrema necessidade no regulamento interno de trabalho, cabe ao descrever as referidas porcentagens no regulamento interno de trabalho.

(2) Unidade das férias compensadas

Considerando-se a unidade das férias compensadas, como uma oportunidade de repouso para trabalhador, através da sua concessão em uma unidade unificada, à base de um dia ou meio período, portanto, cabe ao empregador estabelecer no acordo coletivo, uma ou os duas dessas

bases como a unidade composta das férias compensadas. “Um dia” ora referido trata-se da jornada diária de trabalho estabelecida pela empresa para trabalhadores e “meio período” por metade de uma jornada diária de trabalho. Entanto, não é necessário determinar pela metade de um dia, de maneira exata, a jornada de trabalho estabelecida pela empresa. Inobstante isso, observa-se ainda, que, cabe ao empregador estabelecer no acordo coletivo, a definição do “meio dia” aplicado ao referido local de trabalho, se for o caso.

(3) Período concedido às férias compensadas

Referente ao período concedido às férias compensadas, sendo definido dentro de dois meses contado do dia seguinte do último dia do mês em que o trabalho prestou seu labor em horas extras excedentes às 60 horas em um mês. Portanto, cabe ao empregador determinar o período no acordo coletivo, condicionado a este limite.

(4) Dia(s) concedido(s) às férias compensadas e o dia do pagamento do salário adicional

Para o acordo coletivo referente às férias compensadas, é necessário, sem exceção, estabelecer os itens (1) a (3) supramencionados (parágrafo 2 do art. 19 de Rokisoku). Vale lembrar ainda, que, fora os referidos itens acima, consideram-se os seguintes itens a serem estabelecidos no acordo coletivo.

① Exemplificando, para o modo que determine o(s) dia(s) concedido(s) às férias compensadas considerando o desejo de trabalhador, fica designado ao empregador confirmar com o trabalhador, se ele quer ou não tirar as férias compensadas dentro de cinco dias contado do fim do mês, determinar o(s) dia(s) para as referidas férias caso o trabalhador deseje e deixar acordado do modo que determine o(s) dia(s) para as férias compensadas.

Contudo, respeitando o desejo de trabalhador, se ou não, tirar as férias compensadas, é essencial determinar o(s) dia(s) para as férias compensadas em vista do desejo do trabalhador.

② Dia de pagamento do salário adicional para o trabalho prestado em horas extras excedentes às 60 horas em um mês

Estabelece-se, como exibido abaixo, o dia de pagamento do salário adicional para o trabalho prestado em horas extras excedentes às 60 horas em um mês, conforme o desejo do trabalhador para tirar as férias compensadas. (Ref. Figura 2)

(b) Caso o trabalhador deseje usufruir das férias compensadas, é necessário pagar, o salário a

dicional a ser pago (o salário adicional obtido do cálculo por uma porcentagem acima de 25% conforme o disposto do art. 37 de Rokiho), no dia do pagamento do salário no prazo do cálculo do salário no qual se surgiu o referido salário adicional.

Vale notar ainda, que se o trabalhador que deseja usufruir das férias compensadas, de verdade, tenha se resultado em não usufruir das referidas férias, para o salário adicional

a ser pago, de modo adicional, a partir do momento em que o número da(s) hora(s) do trabalho prestado em horas extras se inicie a exceder às 60 horas em um mês conforme o art. 37 de Rokiho, cabe ao empregador pagar, no dia do pagamento do salário no período do cálculo do pagamento em que o trabalhador decidiu a não tirar as férias compensadas. (Refira-se a 4 abaixo)

- (b) No caso exceto (a), que seja, no caso em que o trabalhador não deseje usufruir as férias compensadas ou em que não se confirme o desejo do trabalhador, é necessário pagar o salário adicional, inclusive o montante aumentado pela porcentagem para o cálculo do salário adicional estabelecida pelas leis (salário adicional obtido do cálculo por acima de 50% conforme o art. 37 de Rokiho), no dia do pagamento do salário no prazo do cálculo do salário em que se surgiu o referido salário adicional.

Vale notar ainda, que, caso o trabalhador mostre seu desejo de usufruir as férias compensadas, após o pagamento do salário adicional, inclusive o montante aumentado pela porcentagem para cálculo do salário adicional estabelecida pelas leis, mesmo sendo dentro do período definido no acordo coletivo, como um período permitido à sua concessão das férias compensadas, fica permitido ao empregador, a estabelecer no acordo coletivo, que não se concedam as férias compensadas ao trabalhador.

Assim como neste caso, se o trabalhador tenha demonstrado seu desejo para usufruir as férias compensadas, após o pagamento do salário adicional, inclusive o montante aumentado pela porcentagem para cálculo do salário adicional estabelecida pelas leis,

- Podendo o trabalhador tirar as férias compensadas, desde que seja dentro do período estabelecido no acordo coletivo, como o período permitido para tirar as férias,
- É possível, também, determinar, no acordo coletivo, que

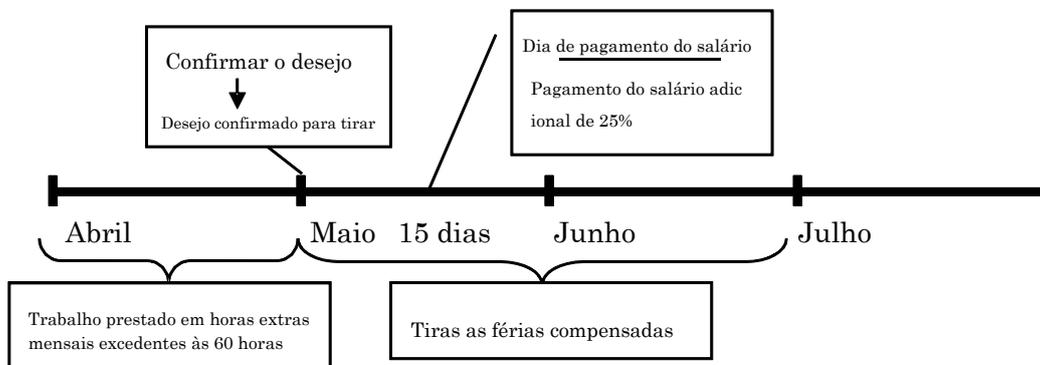
efetue o acerto do salário adicional oriundo do montante aumentado pela porcentagem para cálculo do salário adicional estabelecida pelas leis, o qual já foi pago, quando o trabalhador, na verdade usufruiu as férias compensadas.

(Figura 2)

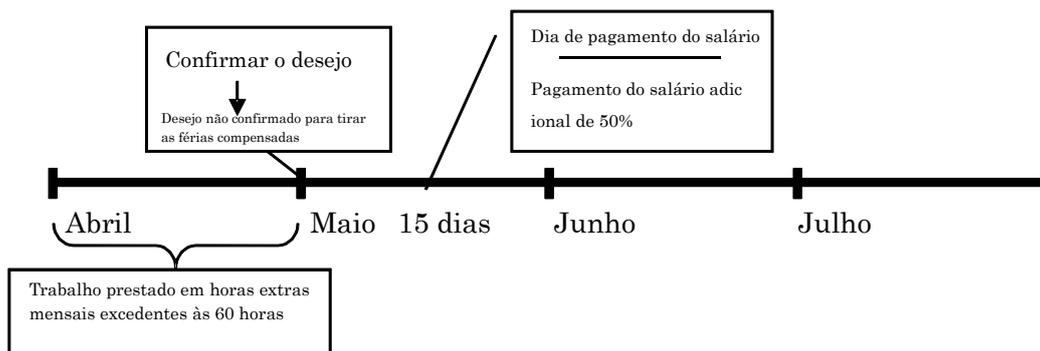
Modelo do caso de local de trabalho

- Prazo do pagamento do salário coincidente com o final do mês
- Dia do pagamento do salário coincidente com o dia 15 do mês seguinte
- Em que se defina para usufruir as férias dentro de dois meses
- 50% para o cálculo do salário adicional, caso não tenha usufruído as férias compensadas
- 25% para o cálculo do salário adicional, caso tenha usufruído as férias compensadas

(a) Caso em que o trabalhador deseje usufruir as férias compensadas



(b) Salvo o caso de (a) (o caso em que o trabalhador não deseje usufruir as férias compensadas ou o caso em que não se confirme o desejo do trabalhador para usufruir as férias compensadas)



4. Hora(s) não necessária(s) para ser(em) paga(s) do salário adicional pela porcentagem para cálculo do salário adicional estabelecida pelas leis

Sendo as férias compensadas concedidas, em compensação do pagamento do salário adicional como o montante aumentado, calculado com a porcentagem estabelecida pelas leis, considere(m)-se a(s) hora(s) não necessária(s) para ser(em) paga(s), como o trabalho prestado em hora(s) correspondente(s) às férias compensadas obtidas por trabalhador, a partir do trabalho prestado em horas extras mensais excedentes às 60 horas. Especificando, refere-se o número da(s) hora(s) obtido pela divisão da(s) hora(s) concedida(s) ao trabalhador, por taxa de conversão. Por estes fundamentos, caso o trabalhador não tenha tirado as férias compensadas, de verde, que mostrou seu desejo para tal, cabe ao empregador pagar o salário adicional calculado por taxa de conversão

estabelecida pelas leis, para o trabalho prestado em hora(s) correspondentes às férias compensadas que não foram tiradas.

5. Relação entre as férias compensadas e as férias remuneradas anuais

As férias compensadas se diferem das férias remuneradas anuais. Vale observar ainda, que, para o(s) dia(s) em que o trabalhador faltou no seu serviço por tempo integral, decorrente das férias compensadas concedidas, sendo o dia(s) isento(s) da obrigação de prestar o seu labor, através do procedimento justo, não fica(m) incluso(s) no(s) dia(s) integral(s) do trabalho que se considera como a base cálculo para férias remuneradas anuais.

(Salário para férias/licença e outros similares)

Art. 43 Para o período das férias/licença remunerada anual, cabe ao empregador pagar, o salário ordinário a ser pago no caso do trabalho, prestado em horas extras estabelecidas pelas leis.

2. Cabe ao empregador pagar, o salário, do trabalho sem remuneração/ordinário, prestado no período, para afastamento-maternidade, licença-paternidade, menstrual e para a manutenção da saúde materna, afastamento-paternidade conforme a lei de afastamento-paternidade/cuidado para família, afastamento para cuidado de família, licença médica por doença do filho/cuidado de família, licença óbito e casamento, licença médica por doença, licença para Júri Popular e outros similares.

3. Dentro do período do afastamento estipulado no art. 9, a princípio, não se paga o salário (pago até por ____ %, até ____ mês(es).)

[Art. 43 Salário para licença e outros similares]

1. Ao conceder as férias/licença remuneradas anuais, cabe ao empregador, pagar o salário, de qualquer um dos modos de: ① salário médio; ② salário ordinário a ser pago ao trabalho prestado em horas extras estabelecidas pelas leis e, ③ o valor equivalente a um terço da remuneração mensal de padrão, estabelecida no item 1 do art. 40 da lei do seguro da saúde (com o arredondamento de um dígito, se for maior que 5, para 10, e se for menor que 5, para 0) (lembre-se que, quanto ao item ③, fica necessário celebrar o acordo coletivo, por escrito, com o representante de trabalhadores). Vale lembrar ainda, que, cabe ao empregador estabelecer no regulamento interno de trabalho e outros similares, pelo qual modo que seja pago (item 7 do art. 39 de Rokiho).
2. Cabe ao respectivo local de trabalho, determinar no regulamento interno de trabalho, se for pagar, de regime de férias/licença/afastamento remunerado ou não, para o período do afastamento-maternidade, licença para o tempo-paternidade, menstrual e para manutenção da saúde materna, afastamento-paternidade conforme a lei do afastamento-paternidade/cuidado para família,

afastamento para cuidado de família, licença médica por doença do filho/cuidado para família, licença óbito e casamento, licença médica por doença, licença para Júri Popular e outros similares.

Vale lembrar ainda, que, na hipóteses de pagar de modo remunerado, exemplificando, fica designado a estabelecer, de maneira mais explícita possível, de “pagar o salário ordinário”, “pagar o salário base de XX %” e outros modos similares.

(Salário para afastamento temporário do trabalho)

Art. 44 Na hipótese de a empresa, por sua própria iniciativa, afastar seu trabalhador do trabalho no dia do trabalho determinado pela empresa, cabe à empresa pagar 60% do salário médio, por um dia, estipulado no art. 12 de Rokiho. Em tal caso, em que o empregador tenha afastado seu trabalhador, em uma parte de um dia, cabe ao referido empregador compensar para o referido dia, o salário equivalente a 60% do salário médio, conforme estipulado no art. 26 de Rokiho.

[Art. 44 Salário para afastamento temporário do trabalho]

Por iniciativa da empresa (por motivo atribuído ao empregador), na hipótese de o empregador afastar seu trabalhador do trabalho, no dia do trabalho determinado pela empresa, cabe ao referido empregador pagar o subsídio para afastamento do trabalho, por superior a 60% do salário médio (art. 26 de Rokiho).

Vale acrescentar ainda, que, na hipótese de o empregador, por motivo atribuído a ele, afastar do trabalho, seu trabalhador, nem que seja em uma parte da jornada diária de trabalho determinada pela empresa, cabe ao empregador pagar a diferença do valor do salário, caso o salário a ser pago para o tempo do trabalho prestado, de verdade, não alcance a 60% do salário médio diário para o referido dia.

(Como agir ausência e outros similares)

Art. 45 Para ausência, atraso, saída antecipada e saída por motivo pessoal, cabe à dedução do salário calculado do(s) correspondente(s) dia(s) ou hora(s), a partir do salário base.

2. No caso do item precedente, fica determinado o modo de cálculo, como exibido abaixo, para o valor do salário por uma hora, a ser deduzido.

(1) Salário mensal

Salário base ÷ jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média

(Jornada mensal de trabalho determinada pela empresa em média obtém-se, do cálculo

conforme a fórmula descrita no item 3 do art. 40.

(2) Salário diário

Salário base ÷ jornada diária de trabalho determinada pela empresa

[Art. 45 Como agir ausência e outros similares]

Para o(s) dia(s) ou hora(s) em que o trabalhador não prestou seu serviço, decorrente da sua ausência, atraso, saída antecipada e outros motivos similares, fica prescindível ao empregador de efetuar o seu pagamento do salário, podendo também, reduzir o salário conforme número do(s) dia(s) ou hora(s).

(Período para cálculo do salário e dia de pagamento)

Art. 46 Estabelece-se o salário, a ser calculado no prazo do dia _____ em cada mês e pago no dia _____ do mês seguinte. Observe-se que, na hipótese de o dia de pagamento coincidir com o dia de folga, cabe ao pagamento, no dia anterior, de modo adiantado.

2. Para o trabalhador admitido ou demitido no meio do período alvo para cálculo do item anterior, define-se o salário mensal a ser pago, dividido por número do(s) dia(s), conforme o número do(s) dia(s) composto(s) da jornada de trabalho determinada pela empresa cujo trabalho tenha sido prestado no período para o referido cálculo.

[Art. 46 Período para cálculo do salário e dia de pagamento]

Cabe ao empregador, pagar o salário, de modo mensal, por mais de uma vez, estabelecendo um dia para o tal (item 2 do art. 24 de Rokiho).

(Pagamento do salário e dedução)

Art. 47 Fica estabelecido a pagar o salário para trabalhador, de modo direto, em moeda no seu valor total.

2. Em item precedente, no consentimento obtido de trabalhador, fica estabelecido a pagar o salário, para a conta corrente/poupança da instituição financeira ou de conta geral da corretora de títulos e valores mobiliários, designada por trabalhador.

3. Deduzem-se os seguintes itens, a partir do salário.

① Imposto de renda retido na fonte

② Residente fiscal

- ③ Montante do imposto arcado pela pagadora do seguro, tais como: seguro de saúde, de pensão de previdência social e de emprego.
- ④ Valor de aluguel da residência oferecida pela empresa, fundo de reserva do salário para trabalhador e contribuição sindical, combinado a ser deduzido do salário, através do acordo coletivo, por escrito, celebrado com o representante de trabalhadores.

[Art. 47 Pagamento e a dedução do salário]

1. Cabe ao empregador pagar a trabalhador, de modo direto, em moeda, o salário no valor total (item 1 do art.24. de Rokiho). Inobstante isso, fica permitido ao empregador, a deduzir do salário o montante, daquele que seja arcado pelo trabalhador, como estabelecido em leis, tais como: a lei do imposto de renda, residente fiscal, entre outros. Vale notar ainda, que, permite-se a deduzir até, aquele que foi combinado a ser retido do salário, através de celebração de acordo coletivo com o representante de trabalhadores (item 1 do art. 24 de Rokiho). Não obstante isso, para aquele valor permitido à sua dedução, conforme o acordo coletivo celebrado com o representante de trabalhadores, fica condicionado ao montante da despesa dos seus detalhes explícitos, tais como: valor de compra, custo para o uso dos estabelecimentos do bem-estar de trabalhadores, como residência, dormitório, entre outros, valor do respectivo seguro, como o de vida e de indenização e contribuição sindical e outros similares.
2. Define-se, como princípio, o modo de pagamento do salário direto para trabalhador. Nada obstante, em consentimento de trabalhador, permite-se a efetuar o pagamento, designado por ele, na conta da instituição financeira como o banco, da sua titularidade (parágrafo 2 do art. 7 de Rokisoku).

(Pagamento de salário na emergência)

Art. 48 Na hipótese de o trabalhador, ou indivíduo que se depende da remuneração do referido trabalhador para manter a sua vida, se corresponder a um dos seguintes casos, e, dessa forma, resultar-se em que o trabalhador solicite o pagamento do salário, devido o referido motivo, mesmo que seja antes do dia de pagamento de salário, cabe ao empregador pagar o salário, para o trabalho já prestado.

- ① Viagem de regresso à casa acima de uma semana, por força maior
- ② Casamento ou óbito
- ③ Parto, doença ou desastre natural
- ④ Desligamento do trabalho decorrente de aposentação ou demissão

[Art. 48 Pagamento de salário na emergência]

O presente artigo permite ao trabalhador, ou indivíduo que se depende da remuneração do referido trabalhador para manter a sua vida, no acontecimento que exija a despesa temporal, tais como: parto, doença, desastre natural, entre outros, a solicitar o pagamento do salário para o trabalho prestado por ele, mesmo que seja antes do dia de pagamento do salário (art. 25 de Rokiho).

(Aumento do salário)

Art. 49 Aumente-se o salário do trabalhador do bom desempenho, entre outros, a partir do dia de ____ a todo ano. Contudo, fica ocasionado a não aumentar, caso se encontre motivos inevitáveis, como a queda excessiva no desempenho da empresa, entre outros.

2. Para o trabalhador do seu desempenho reconhecido como excelente, independente do disposto no item precedente, fica ocasionado a aumentar seu salário.

3. Determine-se o valor de aumento, com consideração do desempenho, entre outros, do respectivo trabalhador.

[Art. 49 Aumento do salário]

Referindo-se o item sobre aumento do salário, ao item a ser descrito de extrema necessidade no regulamento interno de trabalho, cabe ao estabelecimento das condições para o aumento do salário, como, o período de aumento, entre outros.

(Bônus)

Art. 50 Estabelece-se o bônus, a princípio, a ser pago nos seguintes dias de pagamento abaixo listados, para trabalhador que tinha sido empregado durante o seguinte período para cálculo, com consideração do seu desempenho pela empresa, entre outros. Inobstante isso, vale lembrar que, ocasiona-se a adiar a época de pagamento ou não pagar, por motivo inevitável, como a queda drástica encontrado no desempenho da empresa, entre outros.

Período alvo do cálculo	Data de pagamento
____ Do dia ____ do mês ____ ao dia _ do mês	____ Dia ____ do mês
____ Do dia ____ do mês ____ ao dia _ do mês	____ Dia ____ do mês

2 Determina-se o valor do bônus previsto no item precedente, para o respectivo trabalhador, em vista do desempenho da empresa e do trabalhador, entre outros.

[Art. 50 Bônus]

1. Bônus não se obriga o seu estabelecimento por Rokiho ou outras leis. No entanto, ao pagar o bônus, cabe ao empregador estabelecer no regulamento interno de trabalho, de modo explícito, a época alva para pagamento, padrão de cálculo para bônus, época de avaliação, modo de pagamento, entre outros.
2. Fica permitido ao empregador, também, a estabelecer no regulamento interno de trabalho, o previsto que dispõe o indivíduo alvo para bônus, como o trabalhador que tinha sido empregado em um determinado dia (exemplificando, 1 de junho, 1 de dezembro ou no dia do pagamento do bônus), com que o permite a não pagar para o trabalhador que não tinha sido empregado no referido dia, decorrente de demissão, entre outros, no meio do período.

CAPÍTULO 7 APOSENTAÇÃO POR IDADE, RESCISÃO E DEMISSÃO

Trata-se o item referente à aposentação, dos itens de extrema necessidade a serem descritos no regulamento interno de trabalho. De tal sorte, considera-se que, os itens referentes à aposentação do art. 89 de Rokiho, tratam-se de todos os casos em que o trabalhador perde sua qualificação, tais como: aposentação, entre outros, decorrente de demissão opcional, demissão e o período contratual vencido.

[Modelo 1] Exemplo de aposentação por idade com 70 anos completos de idade

(Aposentação por idade e outras similares)

Art. 51 Estabelece-se 70 anos completos de idade para a aposentação por idade de trabalhador, a ser aposentado no final do dia do mês a qual se pertence, o dia em que se completa a idade definida para aposentação.

[Modelo 2] Exemplo de aposentação por idade com 65 anos completos de idade, consequentemente, sendo re-empregado aquele desejado.

(Aposentação por idade e outras similares)

Art. 51 Estabelece-se 65 anos completos de idade para a aposentação por idade de trabalhador, a ser aposentado no final do dia do mês a qual se pertence, o dia em que se completa a idade definida para aposentação.

2. Independente do item precedente, para o trabalhador que deseja ser re-empregado, continuamente, após sua aposentação por idade e não se enquadra ao motivo de demissão ou aposentação, fica estabelecido o re-emprego do referido trabalhador, subsequentemente, até que se alcance a 70 anos completos de idade.

[Modelo 3] Exemplo de aposentação por idade com 60 anos completos e emprego contínuo do desejado (com critério para o trabalhador alvo que deseja, após 65 anos completos)

(Aposentação por idade e outras similares)

Art. 51 Estabelece-se 60 anos completos de idade para a aposentação por idade de trabalhador, a ser aposentado no final do dia do mês a qual se pertence, o dia em que se completa a idade definida para aposentação.

2. Independente do item precedente, para o trabalhador que deseja ser re-empregado, continuamente, após sua aposentação por idade e não se enquadra ao motivo de demissão ou aposentação, fica estabelecido o re-emprego do referido trabalhador, subsequentemente, até

que se alcance a 65 anos completos de idade.

3. Dentre os trabalhadores, após seu emprego contínuo vencido conforme o disposto no item precedente, aquele que deseja ser empregado continuamente e não se enquadra ao motivo de demissão ou aposentação, e mais ainda, que se corresponde a critério descrito no respectivo item abaixo, estabelece-se o emprego contínuo do referido trabalhador, até 70 anos completos.

(1) Que seja acima de de avaliação pessoal no(s) último(s) ano(s)

(2) Que seja de assiduidade acima de % no(s) último(s) ano(s)

(3) Que seja avaliada de pronto para atuar no trabalho, mediante do atestado médico baseado no resultado do exame médico da saúde regular, no(s) último(s) ano(s)

[Modelo 4] Exemplo de aposentação por idade com 65 anos completos e posteriormente continuar o emprego com consideração da iniciativa de trabalhador quem deseja, ou celebrar o contrato de terceirização (há critério para trabalhador alvo que deseja em ambos os casos)

(Aposentação por idade e outras similares)

Art. 51 Estabelece-se 65 anos completos de idade para a aposentação por idade de trabalhador, a ser aposentado no final do dia do mês a qual se pertence, o dia em que se completa a idade definida para aposentação.

2. Independente do disposto no item precedente, para o trabalhador que deseja ser empregado após sua aposentação por idade e que não se enquadra ao motivo de demissão ou aposentação, e mais ainda, que se corresponde a qualquer critério listado no respectivo item abaixo, estabelece-se o emprego contínuo do referido trabalhador, até 70 anos completos de idade.

(1) Que seja acima de de avaliação pessoal no(s) último(s) ano(s)

(2) O indivíduo que tenha atingido uma assiduidade acima de % no(s) último(s) ano(s)

(3) O indivíduo que tenha sido avaliado de pronto para atuar no trabalho, mediante do atestado médico baseado no resultado do exame médico da saúde regular, no(s) último(s) ano(s)

3. Independente do disposto do item 1, para o trabalhador que deseja celebrar o contrato de terceirização após sua aposentação por idade e que não se enquadra ao motivo de demissão ou aposentação, e mais ainda, que se corresponde a qualquer critério previsto para a respectiva função listada no respectivo item abaixo, estabelece-se a celebração, de modo contínuo, do contrato de terceirização com o referido trabalhador, até 70 anos completos de idade. Ressalta-se ainda, que para os detalhes da respectiva função e tarefa conforme o correspondente contrato, estabelece-se conforme o plano referente à execução da medida de apoio para montar o negócio, entre outros, como exibido de modo separado.

(1) O indivíduo que atenda a qualquer critério listado abaixo, para o trabalho de

a O indivíduo que tenha atingido uma avaliação pessoal acima de no(s) último(s)
 ano(s)

b O indivíduo que possua a qualificação necessária para atuar o referido trabalho

(2) O indivíduo que satisfaça qualquer critério listado abaixo para o trabalho de $\Delta\Delta$

a O indivíduo que tenha atingido uma avaliação pessoal acima de no(s) último(s)
 ano(s)

b O indivíduo que se enquadre a seguintes requisitos, avaliado de sua experiência de atuar o referido trabalho por mais de ano(s) anterior à sua aposentação por idade e de ser capaz de exercer o correspondente trabalho.

①

② $\Delta\Delta\Delta\Delta$

[Art. 51 Aposentação por idade e outras similares]

1. A aposentação por idade trata-se do regime pelo qual o trabalhador se afasta do trabalho ao alcançar uma determinada idade.
2. Ao estabelecer a idade de aposentação por idade para trabalhador, não cabe à idade inferior a 60 anos de idade (Art. 8 da Lei da estabilidade no emprego, entre outros, dos trabalhadores idosos, entre outros (Lei N° 68/1971)).
3. Conforme o disposto do art. 9 da Lei da estabilidade no emprego, entre outros, dos trabalhadores idosos, entre outros, cabe ao empregador providenciar a medida que garanta o emprego dos trabalhadores idosos de até 65 anos de idade. Por essa razão, cabe ao empregador, que estabelece a aposentação por idade (condicionada inferior a 65 anos), providenciar: ① Prorrogar a idade da aposentação por idade ; ② Implantar o regime do emprego contínuo; e ③ Abolir o estabelecimento da aposentação por idade.

Observe-se ainda, que para o empregador que tinha estabelecido o critério para limitar o trabalhador alvo para o regime do emprego contínuo, conforme o acordo coletivo até 31 de março de 2013, fica permitido a estabelecer o critério para limitar o trabalhador alvo para o regime do emprego contínuo, voltado para aquele que tem maior idade para receber a aposentadoria por idade até 31 de março de 2025, como uma medida transitória da Lei revisora de uma parte da lei da estabilidade no emprego, entre outros, dos trabalhadores idosos (Lei N° 78/2024).

Tabela: Idade pela qual se inicia a receber a aposentadoria de parte proporcional da remuneração da aposentadoria por idade (no caso de homem) ※ No caso de mulher, se inicia cinco anos depois

Indivíduo que nasceu no dia 2 de abril de 1953 a 1 de abril de 1955	61 anos
Indivíduo que nasceu no dia 2 de abril de 1955 a 1 de abril de 1957	62 anos
Indivíduo que nasceu no dia 2 de abril de 1957 a 1 de abril de 1959	63 anos

Indivíduo que nasceu no dia 2 de abril de 1959 a 1 de abril de 1961	64 anos
---	---------

4. Em relação à aposentação por idade, não cabe ao empregador dispor das condições discriminatórias por motivo do gênero de trabalhadores (art. 6 de Kintofo).
5. A partir de 1 de abril de 2021, conforme o disposto do parágrafo 2 do art. 10 da Lei da estabilidade no emprego, entre outros, dos trabalhadores idosos, entre outros, cabe ao empregador providenciar, de modo esforçado, a medida que garanta o emprego dos trabalhadores idosos de até 70 anos. Nesse passo, cabe ao empregador que (1) tem estabelecido a aposentação por idade acima de 65 anos inferior a 70 anos; (2) tem implantado o regime do emprego contínuo (salvo o regime com que se emprega trabalhador, de modo contínuo, até a idade acima de 70 anos), providenciar qualquer uma das medidas seguintes, de modo esforçado.
- ① Prorrogar a idade da aposentação por idade até 70 anos
 - ② Abolir o regime da aposentação por idade
 - ③ Implantar o regime do emprego contínuo até 70 anos de idade (o regime de re-emprego/prorrogação do emprego) (inclusive o regime exercido pelos outros empregadores, além do empregador na área específica)
 - ④ Implantar o regime com qual se celebra o contrato de terceirização, de modo contínuo, até 70 anos de idade
 - ⑤ Implantar o regime que permite ao trabalhador a atuar seu serviço nas seguintes empresas até 70 anos, de modo contínuo
 - a. Empresa para contribuir com a sociedade, exercido por próprio empregador
 - b. Empreendimento para contribuir com a sociedade, exercido pela entidade terceirizada, investida (oferecida da capital), entre outros, pelo empregador

Caso se limite o trabalhador alvo para o regime, ao providenciar a medida que garanta o emprego para os trabalhadores idosos, a princípio, fica ao empregador e trabalhador, a respeito dos detalhes do critério para o trabalhador alvo. Entretanto, é desejável obter o consentimento do sindicato que representa a maioria dos trabalhadores, entre outros, mediante uma conversa suficiente realizada entre empregador e o sindicato que represente a maioria dos trabalhadores, entre outros. Vale notar ainda, que, mesmo sendo aquela estabelecida baseada na conversa suficiente entre o empregador e trabalhadores, não cabe à autorização, o detalhe da lei que o empregador exclua, propositalmente, os trabalhadores idosos, entre outros, ou aquele que viola as demais leis trabalhistas ou infrinja a ordem e moralidade pública.

Dentre as medidas que garanta o emprego dos trabalhadores idosos, ao celebrar o contrato que permite a celebrar o contrato de terceirização, de modo contínuo, até 70 anos, ou colocar os referidos trabalhadores no empreendimento que contribui com a sociedade, caso se defina o critério para o trabalhador alvo, cabe ao empregador estabelecer o critério específico, conforme o trabalho previsto a sua atuação, tais como: a competência ou qualificação, experiência, entre outros, para

adequadamente atuar o serviço, sem receber a instrução ou fiscalização pelo empregador dado para o referido trabalhador.

(Demissão/Desligamento)

Art. 52 Além dos determinados no artigo anterior, estabelece-se a demissão, caso o trabalhador se enquadre a qualquer uma das seguintes condições.

- ① Caso a empresa aprove a solicitação de desligamento por trabalhador, ou caso tenha passado ____ dia(s) após a entrega da solicitação de desligamento
- ② Caso o trabalhador seja empregado, sob período do trabalho determinado, e o referido prazo seja expirado
- ③ Se o motivo do afastamento não extinga, ao término do período do afastamento disposto no art. 9
- ④ No caso de óbito

2 Na hipótese de o trabalhador se aposentar ou demitir, solicitado por ele, cabe ao empregador entregar, sem atraso, os documentos que comprovam o período do emprego, tipo do trabalho, cargo, salário ou motivo do desligamento.

[Art. 52 Demissão/Desligamento]

1. Na hipótese de o emprego sem prazo determinado, fica permitido ao trabalhador, a qualquer momento, solicitar a sua demissão. Vale observar ainda, que, mesmo não sendo aprovada pela empresa, fica permitido a processar como a demissão, ao se percorrer 14 dias, a princípio, contado do dia da solicitação para demissão, conforme o disposto do Código Civil (Lei N° 89/1896) (item 1 do art. 627 do Código Civil).
2. Para o contrato trabalhista por prazo determinado (contrato trabalhista por prazo determinado), em vista da situação atual do contrato atualizado de modo repetitivo, entre outros, caso o contrato não seja diferenciado do contrato trabalhista sem prazo determinado, como sua situação atual (contrato trabalhista sem prazo determinado), caso seja considerado razoável de esperar que o contrato do emprego seja continuado, ou o caso a rescisão do contrato trabalhista (que não se atualiza o contrato decorrente da expiração do período contratual) não possua motivo razoável do ponto de vista objetivo, portanto não sendo aprovado como razoável pela convenção social, não é permitida a rescisão do contrato trabalhista. Fica estabelecida a atualização do contrato por prazo determinado, sob condições de trabalho iguais às precedentes (art. 19 da Lei contratual).
3. Na hipótese de ser solicitado por trabalhador, os documentos que comprovem o período do emprego, tipo do trabalho, cargo no referido trabalho, salário ou motivo de desligamento (no caso da demissão, abrange-se o motivo), cabe ao empregador entregar os referidos documentos comprobatórios descritos dos itens solicitados por trabalhador (item 1 do art. 22 de Rokiho).

(Demissão)

Art. 53 Na hipótese de o trabalhador se enquadrar a uma das seguintes condições, fica permitido ao empregador a demitir o mesmo.

- ① Ao trabalhador apresentar um desempenho no trabalho extremamente baixo, sem expectativa de seu melhoramento, portanto, podendo não atingir sua função ou tarefa como trabalhador.
 - ② Ao trabalhador apresentar um desempenho ou eficácia no seu trabalho excessivamente baixo, sem expectativa de seu melhoramento, portanto, não estando apto para o emprego nem que seja para troca ou conversão para outro trabalho, entre outros.
 - ③ Na hipótese de um trabalhador sofrer de lesão ou doença incurável, após três anos percorridos desde o início do tratamento, decorrente de referida lesão ou doença de acidente, com que se ocasionou ou ocasionará a receber a aposentadoria por invalidez (inclusive o caso em que a empresa tenha pago a compensação descontínua/uchikiri hosho).
 - ④ Na hipótese de um trabalhador estar impossibilitado de exercer seu trabalho, devido à deficiência mental ou física.
 - ⑤ No caso de um trabalhador ser avaliado como não apto, como trabalhador, para atuar seu serviço, em vista da sua eficácia ou atitude no trabalho extremamente baixo durante o período de aprendizagem.
 - ⑥ No caso de algum fato ser reconhecido, correspondente ao motivo da sanção de despedimento disciplinar disposto no item 2.
 - ⑦ No caso de um trabalho decorrer na necessidade de reduzir a proporção do empreendimento ou fechar um departamento, decorrente de força maior, tais como: operação do trabalho, desastre natural, entre outros, e ter uma dificuldade de trocar por outro trabalho.
 - ⑧ No caso de ter surgido demais motivos inevitáveis (caso de força maior), entre outros, que se correspondem ao respectivo parágrafo supramencionado.
2. Na hipótese de demitir o trabalhador conforme o disposto no item anterior, cabe ao empregador avisar, pelo menos, com 30 dias de antecedência. Na ausência de aviso precedente, cabe ao empregador pagar a verba equivalente acima de 30 dias do salário médio, como a verba do aviso antecedente da demissão. Inobstante isso, para o número de dia(s) para o aviso prévio, fica permitido ao empregador reduzir o referido número pelo qual foi paga a verba da demissão antecipadamente anunciada.
3. Não se-aplica o item anterior ao caso, em que se exerça a sanção de despedimento disciplinar

disposta no parágrafo 4 do item 1, para o trabalhador, aprovada pelo Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas, ou ao caso se demita o trabalhador que se corresponde a qualquer um dos seguintes parágrafos.

① O trabalhador sendo empregado diário/habitual (salvo aquele que chegou a ser empregado, de modo contínuo, acima de um mês)

② O trabalhador colocado no serviço mediante determinação do período como dentro de dois meses ou menos (salvo aquele que chegou a ser empregado, de modo contínuo, acima do referido período)

③ O trabalhador em período de aprendizagem (salvo aquele que chegou a ser empregado, de modo contínuo, acima de 14 dias percorridos)

4. Ao demitir o trabalhador conforme o disposto no item 1, cabe ao empregador entregar documento comprobatório descrito do motivo da demissão, se for solicitado por ele.

[Art. 53 Demissão]

1. Sendo um item de extrema necessidade” a ser descrito no regulamento interno de trabalho, cabe ao empregador estabelecer, sem exceção, no regulamento interno de trabalho, “o item de aposentação/desligamento” disposto no parágrafo 3 do art. 89 de Rokiho.

2. Art. 89 de Rokiho não define o limite ao motivo de demissão a ser estabelecido no regulamento interno de trabalho. Não obstante, isso, no art. 16 da Lei contratual, estabelece-se que, “quanto a demissão, hipótese de não ser reconhecida como razoável, em vista da convenção social, devido à ausência do motivo objetivamente razoável, portanto, fica inválida”.

Além disso, estabelece-se o caso, sujeito à proibição pelas diversas leis, a partir de Rokiho. Ao estabelecer o motivo da demissão no regulamento interno de trabalho, deve-se procurar sua determinação, para não infringir o regulamento por essas leis.

※ Caso da demissão proibida

① Demissão por motivo de nacionalidade, crença e posição social que se pertencem ao trabalhador (Art. 3 de Rokiho).

② Demissão por motivo do gênero de um trabalhador (art. 6 de Kintofo)

③ Demissão de um trabalhador no período do seu afastamento de lesão ou doença sofrida de acidente de trabalho e subsequentes 30 dias, no período do afastamento-maternidade (dentro de seis semanas anteriores a parto (14 semanas no caso de gravidez gemelar) ou durante o período em que a trabalhadora puérpera se afasta do seu trabalho dentro de oito semanas percorridas após seu parto) e no período de 30 dias subsequentes (art. 19 de Rokiho).

- ④ Demissão por motivo de um trabalhador ter denunciado à instituição fiscalizadora de Normas Trabalhistas (art. 104 de Rokiho, art. 97 de An'eiho).
- ⑤ Demissão por motivo do casamento, gravidez e parto de uma trabalhadora (item 2 e 3 do art. 9 de Kintoho). Vale observar ainda, que considera-se inválida a demissão de uma trabalhadora durante sua gravidez ou dentro de um ano após seu parto, desde que não se comprove que o empregador não tenha demitido a referida trabalhadora por motivo da gravidez, entre outros.
- ⑥ Demissão por motivo que um trabalhador, em relação ao respectivo conflito das relações trabalhistas, solicitou o apoio ou coordenação para solução, ao Diretor da Agência Trabalhista da província ou cidade metropolitana (item e do art. 4, item 2 do art. 5 da Lei de promover a solução do respectivo conflito das relações trabalhistas (Lei Nº 112/2001)).
- ⑦ Demissão de um trabalhador por motivo que o mesmo solicitou ao Diretor da Agência Trabalhista de província ou cidade metropolitana, o apoio ou arbitragem para solução decorrente de Kintoho, da Lei do afastamento-paternidade/cuidado para família, e do respectivo conflito trabalhista sobre a Lei de promoção geral das medidas trabalhistas e a lei trabalhista do emprego do meio período/prazo determinado (item 2 do art. 17, item 2 do art. 18 de Kintoho, item 2 do parágrafo 4 do art. 52, item 2 do parágrafo 5 do art. 52 da lei do afastamento-paternidade/cuidado para família, item 2 do parágrafo 5 do art. 30, item 2 do parágrafo 6 do art. 30 da lei de promoção geral das medidas trabalhistas, item 2 do art. 24, item 2 do art. 25 da lei trabalhista do emprego do meio período/prazo determinado).
- ⑧ Demissão de um trabalhador por motivo que o mesmo solicitou afastamento-paternidade/cuidado para família, entre outros, ou que tirou o afastamento-paternidade/cuidado para família, entre outros (art. 10 e 16, parágrafo 4, 7 e 10 do art. 16, parágrafo 2 do art. 18, parágrafo 2 do art. 20, item 2 do art. 21 e parágrafo 2 do art. 23 da lei do afastamento-paternidade/cuidado para família).
- ⑨ Demissão por motivo que um trabalhador é integrante de sindicato, entrou no sindicato, ou tentou a criar um sindicato e que atuou como dirigente sindical, entre outros (art. 7 da lei do sindicato (Lei Nº 174/ 1949)).
- ⑩ Demissão por motivo que um trabalhador empregado por prazo determinado solicitou a explicação dos detalhes e motivos, entre outros, sobre a diferença nas condições trabalhistas entre o referido trabalhador por prazo determinado e trabalhador sob condições ordinárias (item 3 do art. 14 da Lei trabalhista do emprego do meio período/prazo determinado)
- ⑪ Demissão por motivo que um trabalhador denunciou pelo interesse público entre outros

(Art. 3 da Lei da proteção ao denunciante pelo interesse público (Lei Nº 122/2004))

Vale salientar ainda, que, em relação ao item ③, na hipótese de um trabalhador, que sofre de lesão ou doença devido a acidente de trabalho, receber a aposentadoria por invalidez no dia que passou três anos percorridos após o início do seu tratamento (ou caso o mesmo tenha chegado a receber a referida aposentadoria após o referido dia) ou de um empreendimento ser autorizado pelo Diretor da Agência de Normas Trabalhistas, de modo prévio, de ser impossível da sua continuação por força maior como desastre natural, entre outros, não haverá o limite à demissão.

3. Ao demitir um trabalhador, cabe ao empregador avisar, pelo menos, de modo prévio, 30 dias de antecedência ou pagar a verba da demissão antecipadamente anunciada equivalente superior a 30 dias compostos do sa

lário médio (item 1 do art. 20 de Rokiho).

Observa-se ainda, que não é necessário avisar previamente, os seguintes indivíduos:

- ① indivíduo sendo empregado diário (salvo aquele que tem sido empregado acima de um mês);
- ② indivíduo sendo empregado por prazo determinado dentro de dois meses (salvo aquele que tem sido empregado acima do prazo determinado pela empresa);
- ③ indivíduo sendo empregado por prazo determinado dentro de quatro meses colocado no trabalho de época (salvo aquele que tem sido empregado acima do prazo determinado pela empresa);
indivíduo no período de aprendizagem (salvo aquele que tem sido empregado acima de 14 dias)

Ademais, por serem voltados para os casos descritos no item (a) a (b), não é necessário avisar, de modo prévio, a demissão, ao receber a autorização pelo Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição.

(a) Na impossibilidade de continuar um empreendimento por força maior como desastre natural, entre outros

Exemplo: perda por incêndio ou destruição por terremoto, entre outros

(b) Demissão atribuída a trabalhador

Exemplo: apropriação indébita, lesão corporal, ausência sem aviso acima de duas semanas, entre outros

Vale destacar ainda, que cabe ao empregador reduzir o número de dia(s) para avisar a demissão previamente, pelo número de dia(s) pelo qual foi pago o salário médio (item 2 do art. 20 de Rokiho).

4. Ao demitir seu trabalhador, caso o referido demitido trabalhador solicite a emissão de documento de comprovante descrito do motivo da demissão, cabe ao empregador emitir, sem demora, o referido certificado que contenha o correspondente motivo (item 1 do art. 22 de Rokiho).

Além dos estabelecidos, se o trabalhador que foi avisado, de modo prévio, sua demissão, solicitou a entrega do documento comprobatório descrevendo o motivo da demissão, a partir do

dia do aviso da demissão até o dia do desligamento oriundo da referida demissão, cabe ao empregador entregar o documento de comprovante descrito do referido motivo (item 2 do art. 22 de Rokiho).

5. Para um trabalhador que atua seu serviço conforme o contrato trabalhista por prazo determinado (contrato trabalhista por prazo determinado), salvo caso da força maior, considera-se, que não cabe ao empregador demitir o trabalhador, no meio do período do contrato (item 1 do art. 17 da Lei contratual). Para a demissão durante o período em que um trabalhador está empregado conforme contrato trabalhista por prazo determinado, considera-se mais alta da possibilidade a ser julgada como inválida, em comparação com ao contrato trabalhista por prazo não determinado (contrato trabalhista em tempo indeterminado).

Vale destacar ainda, que, caso o contrato trabalhista por prazo determinado tenha sido atualizado mais de três vezes ou não tenha sido atualizado o contrato de um trabalhador que tem atuado seu serviço, de modo contínuo, mais de um ano, conforme o contrato trabalhista por prazo determinado, cabe ao empregador avisar para os referidos casos, pelo menos, 30 dias anteriores ao dia que se expire o contrato (salvo se a intenção de não atualização do referido contrato foi declarada, de modo prévio) (art. 1 das Normas de celebração do contrato trabalhista por prazo determinado e atualização/rescisão do contrato trabalhista (Notificação do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar N° 357/2003).

Observa-se ainda, que, se for solicitado por trabalhador o documento comprobatório sobre o motivo da rescisão do contrato trabalhista após o anúncio da referida rescisão, cabe ao empregador entregar o mesmo, sem atraso. Estabelece-se o igual para o caso, se for solicitado por trabalhador após a rescisão do contrato trabalhista (art. 2 de Normas de celebração do contrato trabalhista por prazo determinado, atualização e rescisão do contrato trabalhista. Para o “motivo da rescisão do contrato trabalhista” a ser esclarecido, é necessário estabelecer, de maneira separada, o motivo para expiração do período do contrato. Refiram-se aos seguintes modelos.

- Pelo consentimento celebrado de não atualizar o presente contrato, no ato de atualização do contrato precedente
- Sendo estabelecido o limite superior à frequência permitida à atualização desde o início de celebração do contrato, e o presente contrato sujeito ao referido limite superior
- Pelo término ou suspensão do trabalho encarregado
- Devido à redução do empreendimento
- Pelo reconhecimento da ausência da competência suficiente para atuação no trabalho
- Devido à violação da ordem trabalhista e ao mau desempenho no trabalho como ausência sem aviso

CAPÍTULO 8 VERBA RESCISÓRIA

(Subsídio da verba rescisória)

Art. 54 No desligamento ou demissão de um trabalhador, estabelece-se o subsídio da verba rescisória, conforme o disposto definido neste capítulo. Vale observar que, para o indivíduo sujeito à sanção de despedimento disciplinar conforme o item 2 do art. 68, pode resultar-se na ausência de pagamento do subsídio da verba rescisória do seu valor inteiro ou parcial.

2. Para o indivíduo alvo para o regime do emprego contínuo, estabelece-se o pagamento da verba rescisória na sua aposentação por idade, entretanto, a ausência de pagamento da referida verba para seu posterior o reemprego.

[Art. 54 Subsídio da verba rescisória]

Apesar de o regime da verba rescisória não caber ao estabelecimento devido. Contudo, se for estabelecido, cabe ao empregador descrever no regulamento interno de trabalho, no âmbito de trabalhador alvo à aplicação, requisitos do subsídio da verba rescisória, o modo do cálculo do valor e do seu pagamento, época de pagamento, entre outros. Nota-se ainda, que ao estabelecer o motivo da ausência de pagamento ou da redução do valor, sendo correspondentes ao item referente à determinação do subsídio da verba rescisória e ao seu modo do cálculo disposto no N° 2 do parágrafo 3 do art. 89 de Rokiho, é necessário definir, de maneira explícita, no regulamento interno de trabalho.

(Valor da verba rescisória)

Art. 55 Estabelece-se o valor da verba rescisória obtida por multiplicação do valor do salário base no ato do desligamento ou demissão, com a percentagem para o subsídio exibido na tabela abaixo, definido conforme o número do(s) ano(s) de trabalho.

Número do(s) ano(s) de trabalho	Porcentagem do subsídio
Menos de 5 anos	1,0
5 a 10 anos	3,0
11 a 15 anos	5,0
16 a 20 anos	7,0
21 a 25 anos	10,0
26 a 30 anos	15,0

31 a 35 anos	17,0
36 a 40 anos	20,0
41 anos ou mais	25,0

2 Para o período do afastamento conforme o art. 9, salvo o caso do motivo da empresa, não se calcula, incluindo-se no número do(s) ano(s) disposto no item precedente.

[Art. 55 Valor da verba rescisória]

No presente modelo, exibe-se o modelo do cálculo para obter o valor da verba rescisória conforme o salário base no ato do desligamento ou da demissão e o número do(s) ano(s) de trabalho. Inobstante isso, considerando-se, também, o modo que permita a determinar o referido valor em vista do grau de contribuição com a empresa, fica permitido o estabelecimento conforme a situação atual da respectiva empresa.

(Modo e período de pagamento da verba rescisória)

Art. 56 Estabelece-se o pagamento da verba rescisória para um trabalhador que se demitiu (para familiares de um falecido, se for o caso do desligamento devido ao óbito), dentro de ____mese(s) a partir do dia da ocorrência do motivo para subsídio.

[Art. 56 Modo e período de pagamento da verba rescisória]

1. Fica designada à respectiva empresa a estabelecer o modo e período de pagamento da verba rescisória, conforme sua situação atual.

Para o pagamento da verba rescisória no caso de um trabalhador ter falecido, desde que não exista o estabelecimento específico, entende-se que cabe ao pagamento ao sucessor da herança.

2. No consentimento de um trabalhador, fica permitido o pagamento depositado na conta bancária ou das demais instituições financeiras designadas por ele. Também, poderá efetuar o pagamento através de cheque do pagamento garantido pelos demais bancos ou instituições financeiras, ordem de pagamento, entre outros.

3. Ao estabelecer-se o regime da verba rescisória, a ser pago para quitar a referida verba, deverá providenciar, de modo esforçado, medida de garantia por meio de celebração do contrato de garantia com as instituições financeiras (art. 5 da Lei de garantia de pagamento do salário (Lei Nº 34/1976)). Porém, caso tenha sido o sócio de regime de apoio mútuo da verba rescisória para pequenas e médias empresas ou de regime de apoio mútuo da verba rescisória específica, não será necessária a referida medida.

CAPÍTULO 9 CONVERSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPO INDETERMINADO

※ Fica permitido o estabelecimento, de maneira separada, do regulamento interno de trabalho a ser aplicado ao trabalhador que presta seu serviço sob contrato trabalhista por prazo determinado (contrato trabalhista por prazo determinado).

(CONVERSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPO INDETERMINADO)

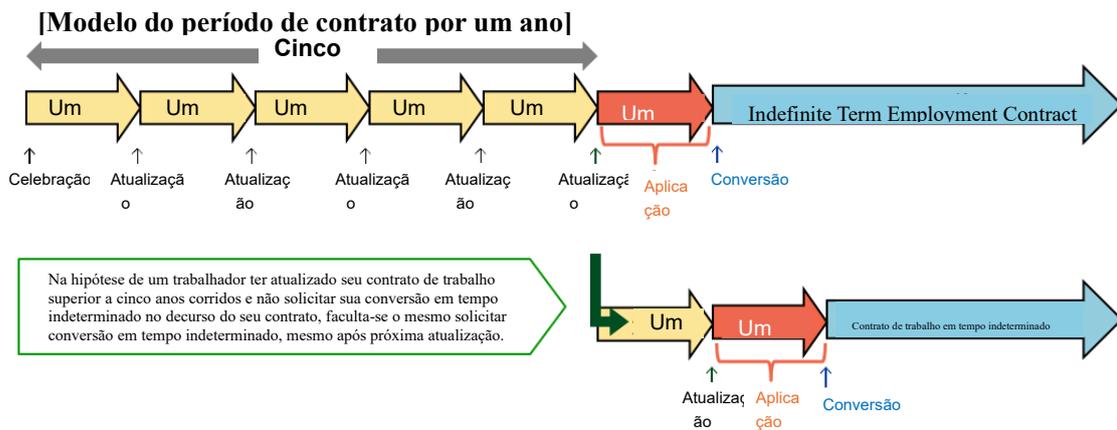
Art. 57 Dentre os trabalhadores empregados sob contrato trabalhista por prazo determinado (contrato trabalhista por prazo determinado), para os aqueles que têm trabalhado acima de cinco anos da soma do período do contrato, poderão converter o emprego do contrato trabalhista em tempo indeterminado (contrato trabalhista em tempo indeterminado), mediante da solicitação feita no formulário em anexo, a partir do dia seguinte após o último dia do período do contrato para celebrar o contrato trabalhista por prazo determinado ora firmado.

2. Estabelece-se o total do período de contrato disposto no item precedente, obtido do total do período do contrato trabalhista por prazo determinado que se inicia após 1 de abril de 2013. No entanto, para um trabalhador com o período consecutivo acima de seis meses em que não foi celebrado o contrato trabalhista, decorrente de desligamento do período expirado do contrato, entre outros, não fica abrangido no total do período do contrato, o período do contrato anterior.

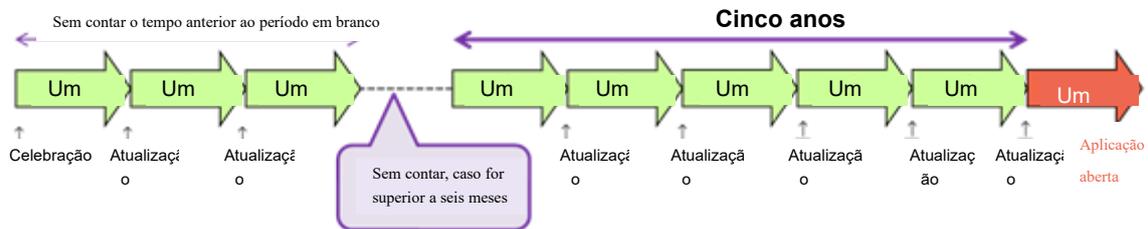
3. Estabelece-se, que as condições trabalhistas estabelecidas neste regulamento sejam aplicadas, subsequentemente, após sua conversão em um emprego sob contrato trabalhista em tempo indeterminado conforme o disposto no item 1. No entanto, na excedência da idade àquela determinada no art. 49 no ato de conversão do contrato trabalhista em tempo indeterminado, determina-se a aposentação por idade para o referido trabalhador com _____ anos completos, portanto, condicionando a aposentação no último dia do mês a qual corresponda o dia que se alcançou a aposentação por idade.

[Art. 57 CONVERSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPO INDETERMINADO]

1. Caso o contrato trabalhista por prazo determinado que se inicia após 1 de abril de 2013 tenha sido atualizado mais de cinco anos no total com o mesmo empregador, poderá converter-se, desde que solicitado por trabalhador, em contrato trabalhista em tempo indeterminado (contrato trabalhista em tempo indeterminado) (art. 18 da lei contratual). Com o intuito de prevenir o conflito, se já foi completada ou não da aplicação ao contrato trabalhista em tempo indeterminado, sugere-se que se efetue a aplicação, por escrito, através da organização do formulário dos documentos.



2. Vale salientar ainda, que, caso exista um período acima de seis meses (período da ausência do contrato) em que não foi celebrado o contrato no período entre contrato trabalhista por prazo determinado e subsequente contrato trabalhista por prazo determinado, não se soma o período do contrato anterior ao referido período da ausência do contrato.



Observa-se ainda, que caso seja inferior a um ano o total do período do contrato anterior ao período da ausência do contrato, conforme ao intervalo do total do período do contrato trabalhista exibido no campo esquerdo na tabela abaixo, se exista o período da ausência do contrato no campo direito, não se soma o período do contrato trabalhista precedente ao referido período da ausência do contrato.

Período do contrato para o contrato trabalhista por prazo determinado a ser somado	Período sem contrato
2 meses ou menos	Acima de 1 mês
Superior a 2 meses a 4 meses ou menos	Acima de 2 meses
Superior a 4 meses a 6 meses ou menos	Acima de 3 meses
Superior a 6 meses a 8 meses ou menos	Acima de 4 meses
Superior a 8 meses a 10 meses ou menos	Acima de 5 meses

Superior a 10 meses	Acima de 6 meses
---------------------	------------------

3. Para as condições trabalhistas após sua conversão em um contrato trabalhista em tempo indeterminado (função e tarefa, local de trabalho, salário, jornada de trabalho, entre outros), salvo se não exista o estabelecimento específico (acordo trabalhista, regulamento interno de trabalho e respectivo contrato trabalhista), serão estabelecidas iguais ao contrato trabalhista por prazo determinado precedente. Em particular, caso seja necessário aplicar as condições trabalhistas que geralmente não são aplicadas ao trabalhador do contrato trabalhista por prazo determinado, tais como, aposentação por idade, entre outros, cabe ao empregador previamente estabelecer, de maneira explícita, seus detalhes, mediante celebração do acordo trabalhista, regulamento interno de trabalho e respectivo contrato trabalhista.

Vale destacar que, exemplificando, caso estabeleça-se a aposentação por idade com 66 anos para um trabalhador convertido em aposentação aos 65 anos, sob contrato em tempo indeterminado, tal como, um estabelecimento da aposentação por idade visando tirar o sentido do objetivo da regra da conversão do contrato em tempo indeterminado para garantir a estabilidade do emprego através da conversão do contrato em tempo indeterminado, não se considera desejável, perante o objetivo das leis.

Para os detalhes sobre as regras em geral da conversão em tempo indeterminado, refira-se o panfleto “Orientação das leis revisadas do contrato trabalhista” da página 4 a 7 ou “Portal Site da conversão em tempo indeterminado para trabalhador do contrato por prazo determinado”

(<https://muki.mhlw.go.jp/>).

Site de conversão em tempo indeterminado	Pesquisa 
--	--



CAPÍTULO 10 HIGIENE E SEGURANÇA E INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO

Itens concernentes à higiene e segurança e indenização por acidente de trabalho, de extrema necessidade, a serem descritos no regulamento interno de trabalho, ao estabelecer esses itens, cabe à descrição, sem exceção, no regulamento interno de trabalho.

(Itens a serem cumpridos)

Art. 58 Objetivando a garantia e o melhoramento da higiene e segurança para trabalhadores e a criação de local de trabalho confortável, cabe à empresa providenciar as medidas necessárias.

2. Cabe ao trabalhador observar as leis sobre segurança e higiene e as instruções prestadas pela empresa, para buscar uma forma de prevenir à ocorrência de acidente de trabalho, de forma cooperada com a empresa.

3. Cabe ao trabalhador observar os seguintes itens, em particular, para garantir a segurança e higiene.

- ① Realizar a inspeção antes de começar o trabalho, de modo completo, das instalações maquinarias, ferramentas, entre outras, Vale lembrar que, no caso de detectar anormalidade, deverá avisar à empresa imediatamente e seguir às suas instruções.
- ② Não remover o dispositivo de segurança ou realizar algum ato que perca sua eficácia.
- ③ Para o trabalho que exija o uso dos equipamentos protetores, use-os, sem falta.
- ④ Proibido indivíduo menor de 20 anos a ingressar no fumódromo.
- ⑤ Proibido levar ao fumódromo, o indivíduo que não deseje tabagismo passivo.
- ⑥ Proibido a ingressar na área em que seja vedada a entrada ou passagem.
- ⑦ Sempre procure manter o ambiente de trabalho organizado e não deixe os objetos na passagem, saída de emergência ou no lugar onde estão instalados equipamentos extintores.
- ⑧ Ao descobrir a ocorrência de acidente emergente como incêndio, entre outros, imediatamente providencie a medida emergência, avise a _____, e siga às suas instruções.

[Art. 58 Itens a serem cumpridos]

1. Estabelece-se em An'eio, de modo específico, as medidas que cabe ao empregador as providencias, para fins de prevenir acidente de trabalho. No respectivo local da empresa, exige-se, conforme An'eio, uma iniciativa positiva para prevenir a ocorrência de acidente de trabalho e criar um ambiente de trabalho confortável. Para esse objetivo, é importante deixar estabelecido um sistema de gestão da segurança e higiene no local de trabalho, a base diária.

2. An'eio cabe ao empregador selecionar, no local da empresa do determinado trabalho com

trabalhadores acima de um determinado número, gestor geral de segurança e higiene, gestor de segurança, gestor de higiene e médico do trabalho (Art. 10 de An'eio, entre outros). Nota-se ainda, que, cabe ao empregador selecionar, no local de empreendimento/empresa que emprega trabalhadores acima de 10 e menor que 50 indivíduos, de modo permanente, conforme o tipo do trabalho, encarregado promotor de segurança e higiene ou encarregado promotor da higiene (parágrafo 2 do art. 12 de An'eio). Cabe à empresa designar os referidos encarregados da gestão dos itens pertinentes à segurança e saúde do local do empreendimento.

3. Estabelecer as medidas e as providencias pelo carregado competente da gestão das referidas instalações, entre outras, pela Lei de promoção da saúde (Lei Nº 103/2002. Doravante denominada “Lei de promoção da saúde”) após sua revisão pela Lei revisora de uma parte da Lei de promoção da saúde (Lei Nº 78/2018), para fins de prevenir o tabagismo passivo indesejado, conforme à divisão nas instalações, entre outras, usadas pelos numerosos indivíduos, junto a proibição de tabagismo, salvo um determinado local dentro das referidas instalações, entre outras.

De maneira específica, a partir de abril de 2020, em escritórios ou restaurantes, entre outros, ficou proibido o tabagismo em lugar dentro do estabelecimento, salvo fumódromo exclusivo que satisfaça os requisitos técnicos que impeçam o fluxo da fumaça do cigarro e fumódromo, exclusivo para cigarro aquecido (é proibido o tabagismo, a partir de julho de 2019, dentro do estabelecimento do primeiro tipo, tais como: escola, hospital, instituto infantil do bem-estar, entre outros, salvo determinado fumódromo exterior providenciado a medida necessária para prevenir o tabagismo passivo. Observa-se ainda, que, não é permitido ao encarregado competente da gestão da instalação, entre outros, que o indivíduo menor de 20 anos se ingresse em local permitido para tabagismo.

Estabelece-se, também, por An'eio, que cabe ao empregador ou a empresa providenciar, de modo esforçado, as medidas conforme a situação atual, a fim de prevenir o tabagismo passivo dos trabalhadores.

Com o estabelecimento da Lei de promoção da saúde revisada e An'eio, é importante informar e educar os trabalhadores, através de proibições ao tabagismo dentro do local da empresa, salvo em um determinado lugar, como fumódromo exclusivamente designado para tabagismo.

Além disso, é possível designar como a área proibida do tabagismo, no estabelecimento inteiro do local de empreendimento. Em tal caso, estabelece-se um item no regulamento interno de trabalho, como “④ Não fumar dentro do estabelecimento”.

Vale destacar, ainda que, é crítico, com o intuito de prevenir tabagismo passivo indesejado, não levar trabalhador que não deseje tabagismo passivo para o lugar o permitido ao tabagismo, inclusive um lugar fora do site do empreendimento.

Refira-se à diretriz para prevenir o tabagismo passivo no local de trabalho, para os demais modelos da iniciativa do combate tabagismo passivo.

(Exame médico ocupacional)

Art. 59 Para trabalhadores, é realizado o exame médico ocupacional, no ato de admissão, uma vez por ano, de modo regular (uma vez a cada seis meses, para trabalhador que presta seu serviço no trabalho noturno).

2. Para um trabalhador que atua em trabalho insalubre estabelecido pelas leis, efetue-se o exame médico ocupacional, sobre os itens específicos, de modo regular, além do disposto no item precedente.

3. Aprovada a necessidade oriundo do resultado do exame médico ocupacional disposto no item 1 e no item anterior, fica permitido ao empregador sobre o trabalhador, dispor da proibição do trabalho no decorrer de determinado período, redução da jornada de trabalho, troca do trabalho ou outras demais medidas necessárias para manter saúde.

[Art. 59 Exame médico ocupacional]

1. Cabe ao empregador realizar, de modo regular, o exame médico ocupacional geral, uma vez por ano (uma vez em cada seis meses para trabalhador que atua no serviço noturno ou outros tipos de trabalho estabelecido no parágrafo 3 do item 1 do art. 13 do regulamento de saúde e higiene de trabalho noturno e de outros demais trabalhos (portaria ministerial de labor N° 32/1972)) (Item 1 do art. 66 de An'eio).
2. Para trabalhador que atua em serviços insalubres, como o manuseio de poeira ou solvente orgânico, entre outros, é necessário realizar o exame médico ocupacional específico, além do exame médico ocupacional geral (Item 2 do art. 66 de An'eio). Vale notar, ainda que, em relação ao trabalho insalubre sujeito ao exame médico ocupacional específico, estabelece-se pela ordem de execução das Leis trabalhistas de saúde e higiene (Ordem pelo gabinete N° 318/1972).
3. Quanto à despesa oriunda do exame médico ocupacional, obviamente, cabe ao empregador arcar com a correspondente despesa, desde que seja determinada como sua obrigação da realização, estabelecida pelas leis.
4. Se um trabalhador fez o exame médico ocupacional dentro de três meses precedente à sua admissão e entregou os documentos que comprovam seu resultado, fica permitido ao trabalhador a não realização do exame médico ocupacional no ato da admissão, condicionado aos itens já examinados.
5. Cabe ao trabalhador fazer exame médico ocupacional regular, não somente para quem tem atuado seu serviço de regime de trabalho de período inteiro como funcionário efetivo, mas, também, àquele trabalhador com jornada de trabalho mais curta atinente ao regime de trabalho de meio período, que tem continuado seu serviço mais de um ano e sua jornada semanal de trabalho determinada pela empresa se excede a três quarto da jornada de trabalho determinada pela empresa para trabalhador de regime de trabalho ordinário.
6. Em decorrência do resultado do exame médico ocupacional, para um trabalhador marcado com

parecer do médico, entre outros, cabe ao empregador ouvir dele, e baseada na sua opinião, providenciar a medida para conversão do trabalho, redução da jornada de trabalho, redução da frequência do trabalho noturno, entre outras (parágrafo 4 do art. 66 e parágrafo 5 do art. 66 de An'eio, entre outros). Observa-se ainda, que cabe ao empregador informar ao trabalhador que fez o exame médico ocupacional do resultado do mesmo (parágrafo 6 do art. 66 de An'eio).

(Orientação presencial para trabalhadores na longa jornada)

Art. 60 Cabe ao empregador compreender a situação atual da jornada de trabalho em que trabalhador presta seu serviço.

2. Para trabalhador reconhecido do acúmulo da sua fadiga decorrente do trabalho na longa jornada, realize-se a orientação presencial prestada por médico, solicitada pelo referido trabalhador.
3. Aprovada a necessidade oriundo do resultado do exame de saúde disposto no item anterior, fica permitido ao empregador para trabalhador, a dispor da proibição do trabalho no decurso do determinado período, redução da jornada de trabalho, troca do trabalho ou outras demais medidas necessárias para manter a saúde.

[Art. 60 Orientação presencial para trabalhadores na longa jornada]

1. Ressalta-se que, cabe ao empregador, visando realizar uma orientação presencial, manter o registro da situação atual da jornada de trabalho de seus trabalhadores, por meio objetivo ou os demais meios adequados, como registro com o uso de cartão de ponto, registro dos horários do uso da máquina calculadora como computador pessoal (o tempo contando a partir de login e logout), entre outros.
2. Se um trabalhador tenha prestado superior a 40 horas extras por uma semana, sem se incluir o horário de intervalo interjornada, conseqüentemente ultrapassando 80 horas em um mês, e mais ainda, sido reconhecido do acúmulo da sua fadiga, cabe ao empregador realizar a orientação presencial por médico, solicitada pelo referido trabalhador (Item 1 do parágrafo 8 do art. 66 de An'eio).
3. Apesar de o trabalho prestado em horas extras não se ultrapassar a determinado tempo, também para o trabalhador em que for reconhecido o acúmulo da sua fadiga ou sofrido da preocupação da sua saúde, de modo igual, cabe ao empregador providenciar medidas como orientação presencial ou algo idêntico à orientação presencial, solicitado pelo referido trabalhador (parágrafo 9 do art. 66 de An'eio).
4. Resultado da orientação presencial, cabe a elaboração dos dados e ao arquivamento no decorrer de cinco anos.

5. Tendo em vista, o resultado da orientação presencial, caberá providenciar as seguintes medidas, tais, como: alteração do local do trabalho, conversão do trabalho, redução da jornada de trabalho, redução da frequência do trabalho noturno, entre outras (Item 2 do parágrafo 8 do art. 66 de An'eio).

(Checagem de estresse)

Art. 61 Para um trabalhador, deverá realizar o exame (checagem de estresse) uma vez por um ano, de modo regular, para compreender o grau da sua sobrecarga psicológica, exercido por médico, enfermeiro da saúde pública, entre outros.

2. Para um trabalhador que fez a checagem de estresse disposta no item anterior, diagnosticado com alta estresse, sendo necessário de receber uma orientação presencial reconhecida por médico, enfermeiro da saúde pública, entre outros, deverá realizar a orientação presencial, solicitada pelo referido trabalhador.

3. Ao aprovar-se uma necessidade de uma orientação presencial disposta no item precedente, existe um caso em que cabe ao empregador providenciar a medida necessária, tais como, alteração do local de trabalho, conversão do trabalho, redução da jornada de trabalho, redução da frequência do trabalho noturno, entre outras.

[Art. 61 Checagem de estresse]

1. Cabe ao empregador realizar a checagem de estresse, de modo regular, uma vez por um ano, para compreender o grau da sua sobrecarga psicológica (Item 1 do parágrafo 10 do art. 66 de An'eio). Salienta-se ainda, que, quanto à despesa oriunda da orientação presencial baseada na checagem de estresse e no seu resultado, obviamente, cabe ao empregador arcar com a correspondente despesa, desde que seja determinada como sua obrigação da realização, estabelecida pelas leis.
2. Cabe a realização da checagem de estresse, conduzida por médico e enfermeiro da saúde pública ou dentista, enfermeiro, profissional de saúde mental ou psicólogo autorizado que completou curso determinado pela empresa (Item 1 do parágrafo 10 do art. 66 de An'eio). Nota-se, que o resultado da checagem de estresse deverá ser informado ao trabalhador, de modo direto, pelo médico, enfermeiro da saúde pública, entre outros, não sendo permitido ao empregador compreender o referido resultado, salvo se exista o consentimento do trabalhador (Item 2 do parágrafo 10 do art. 66 de An'eio).
3. Para um trabalhador diagnosticado por médico, enfermeiro da saúde pública, entre outros, dada a necessidade de receber uma orientação presencial, de alta estresse, oriundo do resultado da checagem de estresse, se for solicitada pelo referido trabalhador, cabe ao empregador providenciar a orientação presencial realizada por médico (Item 3 do parágrafo 10 do art. 66 de An'eio).
4. Para a medida voltada para trabalho baseada no resultado da orientação presencial, cabe ao

empregador providenciar as medidas, tais como: conversão do trabalho, redução da jornada de trabalho, redução da frequência do trabalho noturno, entre outras, após ouvir pareceres do médico e estudar sua opinião (Item 5 e 6 do parágrafo 10 do art. 66 de An'eio).

5. Para o resultado da checagem de estresse e da orientação presencial por médico, oferecido ao empregador sob consentimento de trabalhador, considera-se que cabe ao empregador elaborar e arquivar dados no decurso de cinco anos (parágrafo 13 do art. 52 e o parágrafo 18 do art. 52 do regulamento de segurança e higiene de trabalho).

(Manuseio apropriado de dados sobre estado mental e físico de trabalhador)

Art. 62 Cabe ao empregador manusear apropriadamente os dados sobre estado mental e físico de trabalhador

[Art. 62 Manuseio de dados pessoais para gestão de saúde]

1. Ao empregador coletar, arquivar ou utilizar dados sobre o estado mental e físico de trabalhador, cabe ao arquivamento e uso dos mesmos, condicionado no âmbito necessário para manter a saúde do trabalhador (Item 1 do art. 104 de An'eio).
2. Cabe ao empregador providenciar as medidas necessárias para a gestão apropriada dos dados sobre o estado mental e físico de trabalhador (Item 2 do art. 104 de An'eio).
3. O empregador deve providenciar para manusear apropriadamente os dados sobre o estado mental e físico de trabalhador, conforme o disposto no item em separado/apartado.

(Educação sobre segurança e higiene)

Art. 63 Na hipótese de alterar a função do trabalho, decorrente da troca da localização, entre outras, no ato de admissão de trabalhador, cabe ao empregador oferecer curso educativo para o referido trabalhador sobre segurança e higiene necessária para atuar seu trabalho.

2. Cabe ao trabalhador obedecer aos itens respeitantes à educação da higiene e segurança que foi dada a ele.

[Art. 63 Educação sobre segurança e higiene]

Ao alterar-se a função do trabalho no ato de admissão do trabalhador, cabe ao empregador oferecer ao referido trabalhador, a educação sobre segurança e higiene necessária para atuar seu serviço (art 59 de An'eio) Vale destacar, ainda, que, sendo considerado o tempo necessário para

realizar a educação sobre segurança e higiene, como a jornada de trabalho, caso a correspondente educação se realize fora da jornada de trabalho estabelecida pelas leis, obviamente, cabe ao pagamento do salário adicional.

(Indenização por acidente de trabalho)

Art. 64 Na hipótese de um trabalhador sofrer lesão ou doença por acidente de trabalho, ou pela viagem diária a caminho do trabalho, ou, conseqüentemente, resultar-se em óbito, cabe o pagamento da indenização por acidente de trabalho conforme o disposto em Rokiho e na Lei do seguro da indenização por acidente de trabalho para trabalhador (Lei Nº 50/1947).

[Art. 64 Indenização por acidente de trabalho]

1. O regime de seguro de indenização por acidente de trabalho para trabalhador, refere-se a um regime de indenização por acidente de trabalho coberto pelo governo, objetivando subsidiar o seguro necessário para lesão, doença, deficiência, óbito, entre outros, sofrido por trabalhador decorrente de acidente de trabalho ou da viagem diária para seu trabalho, promover a reabilitação do referido trabalhador afetado, para que possa retornar à sociedade e apoiar o referido trabalhador ou familiares de um falecido.

Não obstante a isso, no caso do afastamento decorrente de acidente de trabalho, não sendo os primeiros três dias alvos para o subsídio da indenização pelo afastamento coberto pelo seguro de acidente de trabalho, cabe ao empregador providenciar a indenização pelo afastamento, com acima de 60% do salário médio, conforme Rokiho.

2. Todas as empresas que empregam trabalhador, salvo empreendimento sob administração direta governamental e empreendimento público (exceto empreendimentos listados na tabela 1 em anexo de Rokiho), devem pagar pelo seguro por acidente de trabalho (vale lembrar que, permite-se a aplicação opcional para o empreendimento de regime de economia individual na área de agropecuária, reflorestamento e pescaria com seus trabalhadores empregados inferior a 5 indivíduos (exceto aquele que seja altamente provável da ocorrência de acidente de trabalho determinado pelo Ministro de Saúde, Trabalho e Bem-Estar)).

3. Independente da denominação ou do regime de emprego, tais como, trabalhador de regime de trabalho de meio período ou trabalhador temporário, entre outros, desde que seja trabalhador empregado no empreendimento alvo da aplicação do seguro de acidente de trabalho, todos os trabalhadores são alvos para aplicação do seguro de acidente de trabalho.

CAPÍTULO 11 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Os itens atinentes à capacitação profissional, por serem correspondentes aos itens a serem descritos no regulamento interno de trabalho de necessidade relativa, ao se estabelecer esses itens, devem-se descrever, sem exceção, no regulamento interno de trabalho.

(Treinamento educacional)

Art. 65 Fica estabelecido que a empresa deve oferecer aos seus trabalhadores, o treinamento educacional necessário para aumentar seu conhecimento e sua técnica necessária para seu trabalho visando o melhoramento da sua qualidade.

2. Cabe ao trabalhador receber o treinamento educacional, ao receber instrução de fazer o referido treinamento oferecido pela empresa, salvo se não existir o motivo específico.
3. Para uma instrução disposta no item precedente, cabe ao empregador informar, por escrito, ao correspondente trabalhador, no mínimo, até _____ semana(s) antes do dia do início do treinamento educacional.

[Art. 65 Treinamento educacional]

É proibido ao empregador dispor das condições discriminatórias, por motivo do gênero, ao trabalhador no treinamento educacional (Art.6 de Kintofo).

CAPÍTULO 12 PREMIAÇÃO E SANÇÃO

Sendo os itens alusivos ao tipo e grau da premiação e sanção correspondentes ao itens de necessidade relativa a serem descritos no regulamento interno de trabalho, ao estabelecer esses itens, cabe à descrição, sem exceção, no regulamento interno de trabalho. Vale salientar ainda, que, para abuso de poder, assédio sexual e assédio por afastamento materno/paternidade/cuidado para família, cabe ao empregador estabelecer no regulamento interno de trabalho, entre outros, por escrito, e informar a trabalhador, inclusive gestor/fiscalizador, os detalhes sobre o modo de como agir/tratar, de maneira severa, o indivíduo que atuou referidas condutas. (parágrafo 2 do art. 30 da Lei de promoção geral das medidas trabalhistas, art. 11 e parágrafo 3 do art. 11 de Kintoho, art. 25 da Lei do afastamento-paternidade/cuidado para família)

(Premiação)

Art. 66 Fica determinada à empresa que premia seu trabalhador, se verificar que o mesmo se enquadre a uma das seguintes condições.

① Caso de um trabalhador ter realizado contribuição para a empresa, proveniente de invenção da ideia útil para empresa.

② Caso de um trabalhador ter atuado seu serviço por muito tempo, com seu desempenho excelente que serviu como um exemplo para outros trabalhadores.

③ Caso de um trabalhador ter prestado seu serviço por muito tempo, de modo contínuo, sem nenhum acidente ocorrido.

④ Caso de um trabalhador ter contribuído com sociedade, conseqüentemente, tornando-se honra da empresa e trabalhadores.

⑤ Caso de um trabalhador ter atuado boa ação ou serviço meritório que se conforma com o parágrafo precedente

2 Estabelece-se a data da premiação, a princípio, no dia da fundação da empresa. Assim como, será concedido o prêmio em dinheiro, fora certificado de honra ao mérito.

[Art. 66 Premiação]

Estabelece-se a premiação, para fins de incentivar trabalhadores, elevar o desempenho ou produtividade da empresa, entre outras.

(Tipos de aplicação de sanção)

Art. 67 Caso um trabalhador se enquadre a um dos seguintes casos do artigo abaixo, fica

permitida à empresa executar sanção, conforme situação, segundo as categorias abaixo.

① Reprimenda

Ordenar que um trabalhador apresente repreensão escrita e solicitar que o mesmo melhore na sua conduta futura.

② Redução salarial

Ordenar que um trabalhador apresente repreensão escrita e reduzir seu salário. Estabelece-se a redução salarial para uma sessão não excedente a 50% do salário médio por um dia, bem como o valor total não excedente a 10% do salário total no prazo de pagamento de um salário.

③ Suspensão no trabalho

Além de ordenar que um trabalhador apresente repreensão escrita, suspender sua atuação do trabalho, ao limite de _____ dia(s), de maneira não remunerada no decurso do referido período.

④ Sanção de despedimento disciplinar

Demissão imediata sem dispor do período para aviso prévio. Em tal caso, ao ser autorizado pelo Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas da jurisdição, não se subsidia a verba da demissão (equivalente a 30 dias do salário médio).

[Art. 67 Tipos de aplicação de sanção]

1. Para os tipos de aplicação de sanção, não ficam limitados ao tipo de sanção listado no presente artigo. Mesmo sendo reservado seu estabelecimento ao respectivo local de trabalho dentro do âmbito de ordem e moralidade pública, ao determinar sanção pela redução salarial conforme regulamento interno de trabalho, estabelece-se que a referida redução salarial deve exceder-se à metade do salário médio de um dia em uma aplicação de redução, e não deve ultrapassar 1/10 do salário total pago no prazo de pagamento de um salário (art. 91 de Rokiho).
2. Em atraso ou saída antecipada do serviço atuado por um trabalhador, por não surgir-se o crédito do salário para esse tempo, fica dispensado o referido trabalhador de estar sujeito ao limite disposto no art. 91 de Rokiho para essa porção da redução salarial. Inobstante isso, considera-se como uma sanção, a redução salarial excedente ao valor do salário para o tempo consumido em atraso ou saída antecipada do trabalho, conseqüentemente, fica sujeito à aplicação do disposto sobre sanção para redução salarial determinada no art. 91 de Rokiho.
3. Ao demitir um trabalhador, de modo imediato, através de sanção de despedimento disciplinar, sem realizar o pagamento da verba rescisória antecipada equivalente ao valor do salário médio acima de 30 dias, cabe ao empregador solicitar e extrair uma autorização da exclusão do aviso prévio da demissão, ao Diretor da Agência de Fiscalização de Normas Trabalhistas (art. 20 de Rokiho). Ao demitir um trabalhador, de modo imediato, sem autorização do Diretor da Agência de Fiscalização

de Normas Trabalhistas, cabe ao empregador pagar a verba do aviso prévio da demissão.

(Motivo de sanção)

Art. 68 Na hipótese de um trabalhador corresponder-se a uma das seguintes condições, conforme sua situação, cabe ao mesmo à reprimenda, redução salarial ou suspensão no trabalho.

① Caso ausência sem aviso e motivo justo, dure mais de ____ dia(s).

② Caso um trabalhador cometa, de modo frequente, sem motivo justo exibido, ausência, entrada tardia e saída antecipada de trabalho.

③ Caso gere um prejuízo para empresa, devido à negligência.

④ Caso a empresa sofra da sua ordem e moralidade decorrente de mau comportamento.

⑤ No caso de violação do art. 11, 12, 13, 14 e 15.

⑥ Além dos acima dispostos, no caso da violação deste regulamento ou identificação de um ato inconveniente que se conforme com o item precedente.

2. Um trabalhador identificado, correspondente a uma das seguintes condições, cabe ao mesmo à sanção de despedimento disciplinar. Vale destacar, ainda, que, fica ocasionado ao trabalhador, conforme sua atitude no dia e dia no seu trabalho e outras situações, à demissão disposta no art. 53, redução salarial ou suspensão no trabalho estabelecida no artigo precedente.

① Ter sido empregado com falso curriculum vitae crítico.

② Caso de ausência de trabalho sem aviso nem o motivo justo acima de __ dia(s), mais ainda, e não atender à ordem de ir no trabalho.

③ Caso de entrada tardia, saída antecipada ou ausência, sem motivo justo e aviso prévio, de modo repetitivo, e não procurar o melhoramento apesar de advertência recebida por vês(es).

④ Caso de um trabalhador não obedecer às instruções/ordens operacionais, de modo frequente, sem motivo justo.

⑤ Caso de um prejuízo grave dado à empresa por um trabalhador, propositalmente, ou devido à sua negligência grave.

⑥ Caso de um ato delito cometido em uma empresa que viola os dispostos do código penal e outros respectivos regulamentos do código penal, conseqüentemente, o referido ato criminoso revelado (salvo se o correspondente ato se considere uma violação leve).

⑦ Caso de uma empresa sofrer de ordem ou moralidade, extremamente, devido ao mau comportamento.

⑧ Caso de ausência de melhoramento em atitude no trabalho, entre outras, apesar de sanções executadas diversas vezes.

- ⑨ Caso de violação cometida do art. 12, 13, 14 e 15 e de sua situação atual julgada maliciosa.
- ⑩ Caso de utilizar instalações e objetos, entre outros, pertencentes a uma empresa, sem sua autorização, fora do objeto de trabalho.
- ⑪ Caso de procurar obter seu interesse particular com abuso de sua posição no trabalho, ou receber, ou demandar dinheiro de sua natureza injusta a partir de seus clientes, entre outros, ou receber atendimento com refeição e bebida de natureza gratuita.
- ⑫ Caso de prejudicar a confiança e honra de uma empresa, cometido por ato ilícito na vida particular ou de calúnia, ou difamação perante empresa sem motivo justo, entre outros, conseqüentemente, afetar a operação empresarial, de modo grave.
- ⑬ Caso de vazamento de dados para fora de uma empresa críticos para operação, sem motivo justo, dar prejuízo, ou de impedir a operação normal empresarial.
- ⑭ Além dos acima dispostos, caso seja identificado um ato inapropriado que se conforme ao respectivo parágrafos precedentes.

[Art. 68 Motivo de sanção]

1. No presente artigo, estabelece-se como o motivo para o caso de “sanção de despedimento disciplinar” no item 2, o motivo para o caso de “reprimenda, redução salarial e suspensão no trabalho” no item 1.
2. Para sanção de despedimento disciplinar, Decisão do Supremo Tribunal de Justiça (incidente de operação da JNR de Sapporo do dia 30 de outubro de 1979 da 3ª vara do Supremo Tribunal de Justiça) determinou que, fica permitido ao empregador a tomar medida de sanção de despedimento disciplinar a um trabalhador que violou os regulamentos, instruções e ordens, conforme os “dispostos pelo regulamento”. A vista disso, não cabe à sanção de despedimento disciplinar, por motivo que não seja estabelecido no regulamento interno de trabalho.

Vale destacar ainda, que, não existe um limite perante Rokiho, a respeito dos detalhes do motivo para sanção de despedimento disciplinar. Inversamente, no art. 15 da Lei contratual, estabelece-se que, “no caso em que se encontre boa razão para um empregador aplicar a seu trabalhador, sanção de despedimento disciplinar, se a referida sanção falte de um motivo razoável, de uma ponta objetiva, tendo em vista a natureza de ato e sua característica cometido por trabalhador sobre referida sanção e outros demais motivos, conseqüentemente, e se não se aprove razoável em vista do conceito social, fica a correspondente sanção anulada, sendo caracterizado um abuso de poder”. Caso o motivo para aplicar sanção não possua um motivo razoável, pode ser que seja julgado como abuso do direito de sanção, a aplicação de sanção baseada em correspondente motivo.
3. Para um trabalhador sujeito à sanção, consoante com o grau da violação do regulamento, com consideração dos detalhes de sanção nos casos idênticos no passado, entre outros, é necessário

exercer uma aplicação justa. Em processo judicial, dentre os casos em que a sanção aplicada por um empregador não foi julgada como justa, existe algum caso que foi julgado como nulo, em razão de abuso do direito de sanção, em vista da referida aplicação de sanção.

Vale salientar que, não fica permitido a um empregador a aplicar a seu trabalhador, de modo retrospectivo, por seu ato cometido antes de estabelecer regulamento de sanção no regulamento interno de trabalho, ou aplicar várias sanções para um ato que se corresponde ao motivo de uma sanção.

CAPÍTULO 13 PROTEÇÃO AO DENUCIANTE PELO INTERESSE PÚBLICO

(Proteção ao denunciante pelo interesse público)

Art. 69 Estabelece-se que empresa efetue um processo conforme disposto separadamente, se receber uma consulta ou denúncia sobre ato de violação das leis, de forma organizada ou individual, informada por trabalhador.

[Art. 69 Proteção ao denunciante pelo interesse público]

Em não poucos casos, evento deplorável, que possa prejudicar segurança/estabilidade da vida dos cidadãos, pode ser revelado, através da denúncia contribuída por trabalhador, entre outros, que atua seu serviço dentro do local de trabalho de empregador.

Quanto ao evento deplorável cometido por tal empregador, fica estabelecida a Lei da proteção ao denunciante pelo interesse público, no caso em que um trabalhador, entre outros, tenha denunciado o ato de violação das leis cometida por empregador, com o propósito de proteger o mesmo das condições desvantajosas impostas como demissão, entre outras, e de fortalecer a operação de compliance (cumprimento das leis) exercido por empregador.

Para a empresa que emprega trabalhadores acima de 301 indivíduos, de modo permanente, a partir de 1 de junho de 2022, cabe ao estabelecimento no regulamento interno de trabalho dos itens determinados pela diretriz definida por leis. E quanto ao empreendimento (imposta a obrigação de esforço para o empregador que emprega trabalhadores 300 indivíduos ou menos, de modo permanente) obrigado conforme as leis à sua operação, segundo os dispostos no referido regulamento interno de trabalho, e sobre modelo de regulamento específico, entre outros, refira-se as seguintes informações.

(Fonte: Website da Agência de Defesa do Consumidor)

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/

○ Modelo do regulamento interno de trabalho (itens a serem cumpridos + edição dos itens sugeridos, documento elaborado por instrutor de fora em reunião de briefing realizada pela Agência de Defesa do Consumidor)

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/pr/assets/pr_220221_0001.pdf

○ Modelo do regulamento interno de trabalho (edição dos itens a serem cumpridos, documento elaborado por instrutor de fora em reunião de briefing realizada pela Agência de Defesa do

Consumidor)

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/pr/assets/pr_220221_0003.pdf

CAPÍTULO 14 TRABALHO SECUNDÁRIO/TRABALHO PARALELO

(TRABALHO SECUNDÁRIO/TRABALHO PARALELO)

Art. 70 Trabalhador pode prestar serviço para outra empresa, entre outras, fora da jornada de trabalho.

2. Baseada na notificação por um trabalhador sobre sua atuação no serviço disposto no item precedente, caso o referido trabalhador se enquadre a qualquer uma das seguintes condições decorrentes de sua atuação no referido trabalho, fica permitida à empresa dispor de proibição ou limite sobre assunto.

- ① Caso obstaculize-se a prestação de serviço
- ② No caso de vazamento de dados empresariais
- ③ Caso se identifique um ato que prejudica a honra e confiança ou que destrua a relação de confiança de empresa
- ④ Caso se prejudique o lucro de empresa decorrente de atuação múltipla de serviço

[Art. 70 TRABALHO SECUNDÁRIO/TRABALHO PARALELO]

1. Presente artigo trata-se de um modelo de regulamento sobre trabalho secundário/trabalho paralelo, tendo obrigação de se conformar os dispostos do regulamento interno de trabalho à situação atual de local de trabalho. Ao implantar-se o regime de trabalho secundário/trabalho paralelo, deve estudar o mesmo, de maneira suficiente, entre empregador e trabalhador. Não cabe ao empregador dispor das condições desvantajosas, por motivo que um trabalhador realizou a consulta sobre trabalho secundário/trabalho paralelo, autodeclaração sobre o assunto, entre outras. Vale observar que, quanto ao referido “trabalho secundário/trabalho paralelo”, abrangem-se, além do trabalho secundário/trabalho paralelo na forma de que um trabalhador for empregado por outra empresa, entre outras, que o trabalhador for atuar seu trabalho como o próprio empregador, ou que trabalho seja prestado sob contrato trabalhista de terceirização, consignação ou contrato trabalhista que se dê com consignação. Salienta-se que, o fato de ser o contrato trabalhista ou não, será julgado conforme a situação atual. Não pode ser aprovada a forma que se escape do regulamento da jornada de trabalho de Rokiho, regulamento de segurança e higiene de An’eiho, entre outros, ou trabalho secundário/trabalho paralelo exercido na forma fingindo que fosse convertendo as condições trabalhistas, sem motivo razoável, entre outras. No caso de um contrato de terceirização na forma ilícita, ou caso em que se pareça como um contrato de terceirização, mas, na verdade, que se identifique como um contrato trabalhista pela situação atual, entre outros, consoante com a situação atual do trabalho, será sujeito à aplicação do disposto de Rokiho, entre outros.

2. Quanto ao trabalho secundário/trabalho paralelo para trabalhador, exibem-se, nos precedentes

judiciais, que trabalhador tem o direito livre, como princípio, de que maneira que for utilizar seu tempo disponível fora da sua jornada de trabalho, portanto, podendo fazer trabalho secundário/paralelo disposto no item 1.

Vale observar, ainda, que, será desejável prestar atenção, em vista de não obstaculizar seu trabalho, devido ao trabalho excessivo, entre outros, independente de que modo que for trabalhar, trabalho secundário ou trabalho paralelo, com o objetivo de evitar a longa jornada de trabalho.

3. Ao autorizar o trabalho secundário/trabalho paralelo para trabalhador, com a intenção de verificar a existência ou não do obstáculo na prestação de serviço, vazamento de dados empresariais (※1), possível jornada de trabalho excessiva, entre outros, estabelece-se no item 2, que uma empresa compreenda a situação atual do trabalho secundário/trabalho paralelo de trabalhador, mediante a declaração prévia entregue por ele. Em particular, caso um trabalhador seja empregado em ambos os lugares, em uma empresa e em trabalho secundário/trabalho paralelo, conforme o disposto do art. 38 de Rokiho, entre outros, pode entender-se que verifique os seguintes itens para compreender os detalhes, entre outros, sobre trabalho secundário/trabalho paralelo atuado por trabalhador.

- Detalhes de empreendimento em um local de empreendimento pertencente a outro empregador
- Detalhes de trabalho atuado por um trabalhador em um local de empreendimento pertencente a outro empregador

Pode-se considerar, também, em verificar se está sujeito ou não à soma da jornada de trabalho, bem como verificar os seguintes itens caso esteja sujeito, e ter um consentimento entre empregador e trabalhador (※2).

- Data da celebração de contrato trabalhista com os demais empregadores e período
- Número de dia(s) de trabalho estabelecido pela empresa, jornada de trabalho estabelecida pela empresa e horário de início e término do trabalho, em local de trabalho dos demais empregadores
- Existência ou não do trabalho não estabelecido pela empresa, número de hora(s) de trabalho estimado e número de hora(s) de trabalho ao máximo, em local de trabalho dos demais empregadores
- Procedimento para notificar número de hora(s) de trabalho atual, prestado em local de trabalho dos demais empregadores
- Frequência para verificar referidos itens

※1. Refira-se à “Diretriz sobre promoção do trabalho secundário/trabalho paralelo” (determinada em janeiro de 2018 e revisada em setembro de 2020 e julho de 2024), em que se descreve que, providencie a medida adequada no caso se reconheça problema em saúde de trabalhador, relatado por ele, entre outros, e, portanto, resultou-se em compreender sua situação

atual do trabalho secundário/trabalho paralelo após seu início do referido trabalho secundário/trabalho paralelo, que dê alerta, entre outros, para trabalhador, sobre âmbito para ato de concorrência sujeito à proibição, ou para não prejudicar interesse justo para a empresa.

※2. Quanto à gestão da jornada de trabalho para atuar trabalho secundário/trabalho paralelo, sendo exibido em “Interpretação, entre outras, do item 1 do art. 38 de Rokiho sobre gestão da jornada de trabalho no caso do trabalho secundário/trabalho paralelo” (Notificação Oficial do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar parágrafo 3 do previsto N° 0901/ emitida em 1 de setembro de 2020) sobre a soma da jornada de trabalho ou a maneira de ver o modo da gestão facilitada da jornada de trabalho, portanto poderá atuar o cálculo da soma baseado no referido modo de pensamento.

(Referência)

- Rokiho

Art. 38 Deve se aplicar o cálculo da soma da jornada de trabalho, desde que seja aplicação do regulamento sobre jornada de trabalho, nem que seja o caso de local diverso da empresa.

- Notificação Oficial do Ministério do Trabalho Previsto N° 769/ emitida em 14 de maio de 1948

Abrange-se em “caso de local diverso da empresa”, também, o caso de empresa distinta.

4. Em precedentes judiciais, considera-se que, caso seja permitido à respectiva empresa a colocar limite ao trabalhador em atuar trabalho secundário/trabalho paralelo, exhibe-se um caso disposto no respectivo parágrafo do item 2.

Sendo disposta à respectiva empresa o seu julgamento, caso seja correspondente ou não ao respectivo parágrafo, é crítico realizar uma operação apropriada, para não impor limite, acima de necessidade, ao trabalho secundário/trabalho paralelo, decorrente de uma interpretação estendida sobre o disposto no regulamento interno de trabalho. Considera-se que, abrangem-se no parágrafo 1 (caso em que se encontre obstáculo para prestar trabalho), caso de impossibilidade atuar trabalho, suficientemente, de empresa devido ao trabalho secundário/trabalho paralelo, caso de afetar a saúde de trabalhador decorrente da jornada longa de trabalho, caso de limite superior à jornada de trabalho prestado em horas extras conforme o parágrafo 2 e 3 do item 6 do art. 36 de Rokiho (que se determine a soma da jornada de trabalho prestado em horas extras e no dia de folga, inferior a 100 horas em um mês e até 80 horas ou menos em médio em dois a seis meses), e caso de possível risco de um empregador não cumprir sua obrigação como disposto nas leis, como norma para melhoria da jornada de trabalho de motorista de automóvel, entre outras (parágrafo 7 da notificação pelo Ministério do Trabalho de 1989. Vale observar que, em um

precedente judicial, sobre trabalho de condução de automóvel, no caso de um motorista de táxi de regime de trabalho em cada dia intercalado, ter atuado seu trabalho secundário, sem autorização por empresa do seu trabalho principal, nos dias de folga em transferência de veículos para exportação, de carga e descarga em navio, entre outras, julgou-se que “em vista de natureza do trabalho como motorista de táxi, exigido um bom descanso anterior à entrada ao seu trabalho, entre outros, é razoável interpretar que o referido trabalho secundário se corresponde ao trabalho paralelo sujeito à proibição pelo disposto no regulamento interno de trabalho” (caso de Miyako Táxi, julgado pelo Tribunal de Justiça de Comarca de Hiroshima em 18 de dezembro de 1984).

Ao saber o fato que um trabalhador tenha atuado seu trabalho secundário/trabalho paralelo sem declaração apresentada por ele, mesmo que a referida declaração seja estabelecida no regulamento interno de trabalho que cabe ao trabalhador notificar a mesma sobre sua atuação do trabalho secundário/trabalho paralelo, dos seus detalhes, da jornada de trabalho, entre outras, em primeiro lugar, é desejável verificar se corresponde ou não ao caso disposto no respectivo parágrafo do item 2 do presente artigo, e mesmo caso não se enquadre, se for sujeito à soma da jornada de trabalho, apurar a jornada de trabalho estabelecida pela empresa, dentre outros, no local das empresas dos demais empregadores, realizar, de modo apropriado, a gestão da jornada de trabalho, e dispor de uma condição que permita ao trabalhador a atuar seu trabalho secundário/trabalho paralelo.

Fora os acima exibidos, serão descritos os precedentes judiciais referentes ao trabalho secundário/trabalho paralelo, refira-se ao implantar o regime de trabalho secundário/trabalho paralelo.

(Precedentes judiciais atinentes ao trabalho secundário/trabalho paralelo)

- Caso de transportadora Manna (julgado pelo Tribunal de Justiça de Comarca de Quioto em 13 de julho de 2012)

Um caso em que a transportadora indeferiu, por quatro vezes, a solicitação de trabalho de meio período requerida por um funcionário informal, contudo, julgando-se a ausência do motivo para indeferir as duas solicitações posteriores, e que se resultou em julgado de uma parte de requerimento de indenização com base no ato ilícito (somente indenização por dano moral).

- Caso de um professor de universidade particular em Tóquio (julgado pelo Tribunal de Justiça de Comarca de Tóquio em 5 de dezembro de 2008)

Um caso em que um professor lecionou, na forma de falta injustificada perante universidade, em um instituto educacional de idioma como instrutor, resultando-se em sanção de despedimento disciplinar por motivo de ausência na aula universitária, contudo, que o mesmo

prestou seu trabalho secundário em noite ou no dia de folga, sem afetar a prestação do seu serviço principal, e que, conseqüentemente, foi anulada a sua demissão.

- Caso de transportadora Towada (julgado pelo Tribunal de Justiça de Comarca de Tóquio em 5 de junho de 2001)

Um caso em que, para demissão de um motorista pertencente à uma transportadora decorrente de ter prestado o trabalho secundário como transporte de cargas, uma ou duas vezes por ano, não sendo identificado o elemento que violou a obrigação de contribuir com o trabalho principal ou que destruiu a relação de confiança, e que, portanto, foi anulada a referida demissão.

- Caso de construtora Ogawa (julgado pelo Tribunal de Justiça de Comarca de Tóquio em 19 de novembro de 1982)

Um caso em que, para uma demissão com base de prestação de serviço sem autorização, atuado em um cabaré por seis horas todos os dias, considera-se que o referido trabalho prestado até o tempo noturno, sendo superior ao limite do trabalho secundário aproveitado do tempo disponível, visto de alto risco de obstaculizar, de algum modo, em prestar serviço de atitude sincera comprometendo com a empresa, em vista do conceito social, e que, se julgou válida a demissão.

- Caso de transportadora Hashimoto (julgado pelo Tribunal de Justiça de Comarca de Nagoia em 28 de abril de 1972)

Um caso em que, para um funcionário encarregado como diretor executivo em uma empresa, mesmo não sendo diretamente envolvido em administração, o fato de ter sido encarregado em uma posição de diretor executivo em outra empresa concorrente, se corresponde ao motivo para sanção de despedimento disciplinar, julgando-se demissão válida.

(Referência: precedente judicial respeitante à confidencialidade profissional no decorrer de sua permanência em uma empresa)

- Caso de Furukawa Kogyo (julgado pelo Supremo Tribunal de Tóquio em 18 de fevereiro em 1980)

Um caso em que, estabelecendo-se a prestação de serviço por um trabalhador conforme contrato trabalhista, bem como a obrigação imposta de confidencialidade profissional para o interesse do empregador segundo a boa-fé, se julgou válida a sanção de despedimento disciplinar perante o trabalhador que duplicou e distribuiu, com o uso de mimeógrafo, o plano básico da diretriz básica do planejamento de administração ao longo prazo a qual foi dada atenção especial, a fim de prevenir o vazamento de dados empresariais pela empresa.

(Referência: precedente judicial tocante à obrigação de não-concorrência no curso da sua permanência em uma empresa)

• Caso de Kyoritsu Bussan (julgado pelo Tribunal de Justiça de Comarca de Tóquio em 28 de maio de 1999)

Um caso em que, para um funcionário pertencente a uma empresa que firmou um contrato de agência de exportadora dos materiais-primas dos alimentos, entre outros, a partir de empresa estrangeira, julgou-se a violação da obrigação de não-concorrência para o contrato trabalhista, decorrente do estabelecimento de uma empresa concorrente no decorrer de sua permanência à referida empresa, tendo em vista que, um prestador de serviço de mão de obra, conforme o princípio da boa-fé do contrato do emprego firmado com o empregador, assume uma obrigação adicional que não deve violar, de modo ilícito, o interesse justo do empregador, e que se interpreta que a referida obrigação está definida pela obrigação de prestar serviço na atitude leal por um funcionário estabelecido no regulamento interno de trabalho do autor.

Disposições complementares e suplementares

(Data de execução)

Art. 1 O presente regulamento entrará em vigor a partir do dia ____ do mês de
do ano _____ .