

Aos estrangeiros que trabalham no Japão

Manual sobre as condições de trabalho



Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar

Secretarias Provinciais do Trabalho

Departamentos de Supervisão das Normas Trabalhistas

Aos estrangeiros que trabalham no J

Você não está sofrendo com proble

No Japão, existem várias leis para proteger os trabalhadores, como garantir as suas condições de trabalho, saúde e segurança, bem como compensar as lesões ou doenças causadas no trabalho ou durante o seu deslocamento entre sua casa e o trabalho. Estas leis são tratadas igualmente tanto para japoneses e estrangeiros, e são aplicadas aos trabalhadores de qualquer nacionalidade. Neste panfleto são apresentadas as principais leis trabalhistas japonesas.

Ainda, existem também órgãos para consultas que permitem aos trabalhadores estrangeiros consultar sobre questões trabalhistas gratuitamente em seu idioma nativo. Se você estiver sofrendo com algum dos seguintes problemas no seu local de trabalho no Japão, consulte o “Balcão de Consultas sobre as Condições de Trabalho para Estrangeiros” mais próximo ou a “Linha Direta para Consultas sobre as Condições de Trabalho”.



Não recebi o salário

Mesmo após trabalhar duro, não consegui pagar o aluguel no dia do pagamento. O diretor disse para esperar um pouco porque não há dinheiro no momento, mas estou muito preocupado.



Fui repentinamente demitido

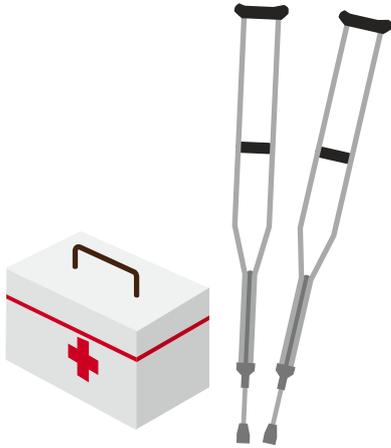
Repentinamente, o diretor disse: “Você não precisa mais vir a partir de amanhã”. Se eu for repentinamente demitido, não poderei me sustentar.



As horas extras não foram pagas

Mesmo fazendo horas extras todos os dias, ao conferir os detalhes no holerite, somente uma pequena quantia foi paga. Absolutamente, não estou de acordo.

apãõ mas no seu ambiente de trabalho?



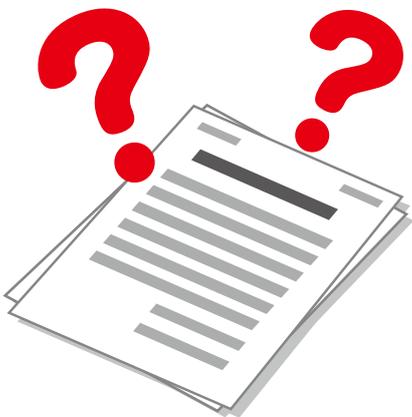
A empresa não inicia os procedimentos para a indenização do seguro de acidentes no trabalho

Me machuquei durante o trabalho e não posso trabalhar. Estou preocupado com as despesas médicas e diárias enquanto estou de repouso.



O trabalho é perigoso e estou preocupado em me ferir

No local de trabalho, há tarefas perigosas que podem causar ferimentos se apenas um leve erro for cometido. Gostaria que medidas de segurança adequadas fossem tomadas.



Não tenho conhecimento sobre as condições de trabalho

Não tenho certeza sobre as condições de trabalho pois recebi apenas uma breve explicação verbal da empresa. Gostaria de compreender as condições de trabalho de forma correta.

Primeiramente, através deste manual, verifique se as condições de trabalho no seu local de trabalho são adequadas.

CONTENTS

■ Estudo de caso	P.01	■ Lei do Seguro de Indenização de Acidentes de Trabalho..	P.10
■ Lei de Normas Trabalhistas	P.03	■ Perguntas frequentes	P.11
■ Lei de Contratos de Trabalho	P.08	■ Introdução dos balcões de consulta	P.14
■ Lei do Salário Mínimo	P.08	■ Balcão de consultas para trabalhadores estrangeiros	Contracapa
■ Lei de Segurança e Higiene Industrial. P.09			

1

Existem os seguintes regulamentos relacionados às Leis Trabalhistas do Japão (resumo).

Lei de Normas Trabalhistas

01 Tratamento isonômico (Artigo 3)

Em relação às condições de trabalho, tais como salário ou jornada, não deve haver discriminação por parte do empregador em razão da nacionalidade, religião ou status social do funcionário.

02 Proibição de trabalho forçado (Artigo 5)

O empregador não deve forçar o funcionário a trabalhar contra a sua vontade, indevidamente restringido a sua liberdade física ou mental.

03 Proibição de exploração intermediária (Artigo 6)

Salvo os casos permitidos por lei, nenhuma pessoa poderá obter lucros por intervenção no trabalho alheio.

04 Contratos que violam a Lei de Normas Trabalhistas (Artigo 13)

Se as condições de trabalho acordadas entre o empregador e o funcionário não atenderem às normas estipuladas pela Lei de Normas Trabalhistas, serão aplicadas as condições de trabalho estipuladas pela Lei de Normas Trabalhistas.

05 Período de contratação (Artigo 14)

Caso o contrato de trabalho seja temporário, o prazo máximo deverá ser de 3 anos.

No entanto, ① o prazo máximo poderá ser de 5 anos para contratos celebrados com trabalhadores que possuam conhecimento especializado de alto nível, etc., ou tenham 60 anos ou mais; e ② em relação aos contratos de trabalho que definem um período necessário para a conclusão de um determinado projeto (como construções, obras, etc.), o limite poderá ser de acordo com o prazo requerido.

06 Especificação das condições de trabalho (Artigo 15)

Ao contratar funcionários, o empregador deve especificar as seguintes condições de trabalho.

[Assuntos cuja especificação é obrigatória]

① Período de contratação, ② critérios para renovação do contrato caso seja temporário; ③ local e detalhes do trabalho a ser executado; ④ jornada de trabalho (início e encerramento, existência de horas extras, intervalo, etc.); ⑤ salário (quantia, método de cálculo e pagamento, data de fechamento e pagamento); ⑥ assuntos relacionados a aumento salarial; ⑦ assuntos relacionados a dispensa (incluindo motivos de demissão)

[Assuntos cuja especificação é obrigatória, caso sejam determinados]

⑧ Critérios para recebimento, método de cálculo e pagamento e período de pagamento das verbas rescisórias; ⑨ assuntos relacionados a bônus, salários extraordinários, etc.; ⑩ assuntos relacionados às despesas dos trabalhadores como alimentação ou materiais de trabalho, ⑪ assuntos sobre saúde e segurança no trabalho, ⑫ outros (formação profissional, indenização por acidentes, prêmios e sanções, licença, pagamento de despesas de viagem, etc.)

O empregador deverá especificar os itens ① a ⑤ e ⑦ acima por escrito (também pode ser enviado por fax, e-mail, ou redes sociais, caso haja preferência por parte do funcionário).

Além disso, ao contratar funcionários a tempo parcial, além dos itens acima, o empregador também deve especificar os seguintes itens através da emissão de documentos, etc. (Artigo 6 da Lei sobre Gestão de Emprego de Trabalhadores a Tempo Parcial) *

① Existência de aumento salarial, ② existência de verbas rescisórias, ③ existência de bônus, ④ balcão de consultas sobre melhorias da gestão de emprego, etc.

* A partir de 1º de abril de 2020 (2021 para pequenas e médias empresas), também deverá ser especificado aos trabalhadores com contrato temporário.

- O download da Notificação sobre as Condições de Trabalho para Trabalhadores Estrangeiros pode ser feito no site do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar.

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

07 Proibição de determinação antecipada de indenização (Artigo 16)

Não é permitido celebrar contratos que estipulam antecipadamente os valores de penalidades pelo não cumprimento do contrato ou de indenizações por perdas e danos. (Isto não proíbe a cobrança de indenizações por prejuízos efetivamente ocorridos)

08 Restrições para demissão (Artigo 19)

1 O empregador não poderá demitir o funcionário durante o período em que este estiver de licença devido a tratamento médico em consequência de lesão ou doença ocorrida no trabalho, nem durante 30 dias após o seu retorno.

2 Com base na Lei de Normas Trabalhistas, a funcionária gestante tem o direito de licença nas 6 semanas anteriores à data prevista do parto (14 semanas no caso de gestação múltipla) e nas 8 semanas posteriores ao parto, sendo que o empregador não poderá demiti-la durante este período, nem durante 30 dias após o seu retorno.

Restrições para demissão: os trabalhadores não podem ser demitidos durante os seguintes períodos.

Período de licença para tratamento médico devido a lesão ou doença causada no trabalho

+

30 dias após o retorno

Período de licença nas 6 semanas anteriores / 8 semanas posteriores ao parto

+

30 dias após o retorno

09 Aviso de demissão (Artigo 20)

Ao demitir um funcionário, o empregador é obrigado a avisá-lo com pelo menos 30 dias de antecedência. Caso não houver aviso prévio, o empregador deverá pagar uma quantia equivalente ao salário médio de 30 dias do funcionário. Esta é a chamada “compensação por aviso prévio de dispensa”. O salário médio é calculado pelo valor total dos salários dos três meses anteriores à data do aviso de demissão dividido pelo número total de dias nesse período.

No entanto, os dias de aviso prévio requeridos podem ser reduzidos, se o salário médio for pago por dia. Por exemplo, se for pago um salário médio equivalente a 10 dias, a notificação de demissão poderá ser feita com 20 dias de antecedência, ou se for pago um salário médio equivalente a 20 dias, a notificação de demissão poderá ser feita com 10 dias de antecedência.



10 Certificado de demissão, etc. (Artigo 22)

Quando um trabalhador, após deixar o emprego, solicitar um certificado a respeito dos itens ① a ⑤ abaixo, o empregador deverá emitir imediatamente o certificado correspondente. Além disso, quando o trabalhador que recebeu o aviso de demissão solicitar um certificado mencionando o motivo da demissão, o empregador deverá emití-lo imediatamente. Contudo, o empregador não deverá incluir dados que não tenham sido solicitados pelo trabalhador.

① Período que trabalhou, ② Tipo de trabalho, ③ Cargo na empresa, ④ Salário, ⑤ Motivo do desligamento da empresa (inclui os motivos no caso de demissão por parte do empregador)

11 Devolução de dinheiro e objetos (Artigo 23)

Em caso de demissão do trabalhador, o empregador deverá pagar os salários e outros pagamentos em débito dentro de 7 dias subsequentes à solicitação de pagamento pelo trabalhador.

12 Pagamento de salários (Artigo 24)

O empregador deverá pagar os salários em ① espécie (em dinheiro), ② diretamente ao trabalhador, ③ no valor total, ④ pelo menos uma vez por mês e ⑤ em um dia preestabelecido. Os salários também podem ser pagos via transferência bancária.

13 Compensação de licença (Artigo 26)

Em caso de ausência no trabalho por razões atribuíveis ao empregador, este deverá pagar ao funcionário uma compensação de licença (60% do salário médio do funcionário).

14 Regras sobre jornada de trabalho, intervalos e férias (Artigos 32, 34 e 35)

Em princípio, o empregador não deve fazer o empregado trabalhar mais de 40 horas por semana ou mais de 8 horas por dia. Além disso, é necessário que haja um intervalo de 45 minutos em jornadas com mais de 6 horas, e 60 minutos em jornadas com mais de 8 horas de trabalho. Ainda, deverá ser oferecido pelo menos 1 dia de folga por semana ou 4 ou mais dias de folga durante um período de 4 semanas.

As regras acima não se aplicam aos setores de agricultura, pecuária e pesca.

15 Limite de prorrogação baseado no Acordo 36 para Execução de Horas Extras e Trabalho em Dias de Folga e necessidade do conhecimento geral (Artigo 36)

- 1 O trabalho em horas extras e dias de folga poderá ser exercido somente dentro das condições determinadas no Acordo para Execução de Horas Extras e Trabalho em Dias de Folga (doravante denominado “Acordo 36”), que deve ser legalmente celebrado entre o empregador e o representante dos funcionários, e apresentado ao Departamento de Supervisão das Normas Trabalhistas.
- 2 Em princípio, o limite de horas extras estabelecido no Acordo 36 deverá ser fixado em 45 horas por mês e 360 horas por ano (no caso de um sistema de horas de trabalho irregular com período anual superior a 3 meses, o limite será de 42 horas por mês e 320 horas por ano).
- 3 Como exceção, será possível exceder o padrão determinado no item 2 quando temporariamente houver a necessidade devido a circunstâncias especiais, desde que os seguintes limites sejam respeitados.

- O número de horas extras trabalhadas em 1 ano deve estar dentro do limite de 720 horas
- O número total de horas extras e dias de folga trabalhados em 1 mês deve ser inferior a 100 horas.
- A média mensal de horas extras e dias de folga trabalhados, calculada com base no total dos últimos 5 meses, deve estar dentro do limite de 80 horas.
- O total de meses em que o número de horas extras excede 45 horas deve estar dentro do limite de 6 meses.



(*) A aplicação do item 3 será adiada em 5 anos para os setores de construção civil, serviços de condução de automóveis, médicos, etc., e não será aplicável aos serviços de pesquisa e desenvolvimento de novos produtos, etc.

As disposições 2 e 3 estão em vigor desde 1 de abril de 2019 para as grandes empresas, e entrarão em vigor para as pequenas e médias empresa a partir de 1 de abril de 2020.

- 4 O Acordo 36 deve atender aos padrões acima, e é obrigatório que este seja sempre divulgado aos funcionários, através da exposição em um local de fácil visualização nos respectivos locais de trabalho.

16 Pagamento adicional para horas extras, dias de folga e horário noturno (Artigo 37)

Se o funcionário trabalhar em horas extras, horário noturno (22h00 às 05h00) ou em dias de folga, o empregador deverá efetuar o pagamento adicional conforme as taxas a seguir.

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

A taxa adicional referente às horas extras trabalhadas que ultrapassam as 60 horas mensais é de 50%. Atualmente esta taxa se aplica apenas às grandes empresas, porém, em abril de 2023 também se tornará válida para as pequenas e médias empresas.

17 Férias anuais remuneradas (Artigo 39 e 136)

- 1 O empregador deverá oferecer as seguintes férias anuais remuneradas ao trabalhador com mais de 6 meses de trabalho contínuo, e com frequência superior a 80% do total de dias de trabalho estipulados.

● Trabalhadores gerais (trabalhadores com jornada semanal de 5 dias ou mais, ou 30 horas ou mais)

Anos de trabalho contínuo	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6,5 ou mais
Dias oferecidos	10	11	12	14	16	18	20

● Trabalhadores com jornada semanal inferior a 30 horas

Jornada semanal	Dias de trabalho por ano	Anos de trabalho contínuo						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6,5 ou mais
4 dias	169 a 216 dias	7	8	9	10	12	13	15
3 dias	121 a 168 dias	5	6	6	8	9	10	11
2 dias	73 a 120 dias	3	4	4	5	6	6	7
1 dias	48 a 72 dias	1	2	2	2	3	3	3

- 2 Caso o funcionário solicitar o uso das férias anuais em uma época que possa prejudicar o andamento normal do trabalho, o empregador terá o direito de solicitar a alteração da data. Ainda, ao assinar um contrato de gestão trabalhista, poderá ser introduzido o sistema de concessão planejada de férias anuais para os dias que excederem 5 dias de férias anuais remuneradas dentro o total de dias atribuídos. A firmação do mesmo contrato também permite a concessão de férias anuais remuneradas em base horária, dentro de um limite de 5 dias.
- 3 O empregador, dentro do prazo de um ano, deverá conceder 5 dias de férias anuais a todos os funcionários que tenham direito a receber 10 dias de férias anuais remuneradas após 1º de abril de 2019.
- 4 O direito de uso das férias anuais é válido somente dentro de 2 anos a partir da data de concessão. O empregador é proibido de tratar o funcionário de forma desvantajosa por razão do uso das férias anuais.

18 Normas laborais e restrições sobre regulamentos de sanções (Artigos 89 e 91)

O empregador que continuamente empregar mais de 10 funcionários deverá elaborar um documento descrevendo as normas laborais (regulamentos referentes a jornada, salários, dispensa, etc.) e submetê-lo ao devido órgão responsável. É obrigatório que as normas laborais sejam sempre divulgadas aos funcionários, através da exposição em um local de fácil visualização nos respectivos locais de trabalho.

Caso a redução salarial seja estabelecida nas normas laborais como uma das sanções disciplinares, o valor de cada sanção aplicada não deverá exceder a metade do salário médio equivalente a 1 dia de trabalho, e o valor total das sanções deverá ser inferior a um décimo do salário total referente a um ciclo de pagamento.

2 Lei de Contratos de Trabalho

01 Demissão em caso de contrato de trabalho sem prazo determinado (Artigo 16)

As demissões em que não se reconhece nenhuma razão objetiva e lógica baseada na convenção social, serão consideradas como um abuso de direito, e conseqüentemente anuladas.

02 Demissão em caso de contrato temporário (Artigo 17)

O empregador não poderá demitir um funcionário durante o período de contrato, a menos que haja um motivo inevitável. A validade da demissão será julgada com maior atenção do que no caso de um contrato de trabalho sem prazo determinado.

03 Conversão para um contrato de trabalho sem prazo determinado (Artigo 18)

Caso um contrato de trabalho temporário tenha sido repetidamente renovado com o mesmo empregador por um período superior a 5 anos, este contrato poderá ser convertido para um contrato de trabalho sem prazo determinado, a pedido do funcionário em questão.

04 Cessaçã do contrato de trabalho temporário (Artigo 19)

Em princípio, o contrato temporário é encerrado após a conclusão do seu período. No entanto, quando não se reconhece nenhuma razão objetiva e lógica baseada na convenção social, o empregador não poderá recusar a solicitação de renovação por parte do funcionário, e deverá aprová-la oferecendo as mesmas condições de trabalho do contrato anterior.

3 Lei do salário mínimo



01 Tipos de salários mínimos (Artigos 9 e 15)

Existem dois tipos de salário mínimo:

1 Salário mínimo regional

Salário mínimo obrigatoriamente definido para cada província. Aplica-se a todos os trabalhadores de cada província, independentemente da indústria ou ocupação.

2 Salário mínimo especificado

Salário mínimo definido para um setor específico.

02 Efetividade do salário mínimo (Artigos 4 e 6)

- 1 O empregador não deverá pagar ao trabalhador um salário inferior ao salário mínimo.
- 2 Mesmo que o empregador e o funcionário celebrem um contrato cujo valor do salário especificado não atinge o salário mínimo, este valor será anulado. Nesse caso, o valor do salário mínimo será considerado como o valor de pagamento do contrato celebrado.
- 3 Se ambos salários mínimos regional e específico forem simultaneamente aplicáveis, prevalecerá aquele de maior valor.
- 4 Aos trabalhadores terceirizados, será aplicável o salário mínimo válido no local de trabalho onde forem alocados.

4 Lei de Segurança e Higiene Industrial

01 Medidas de prevenção de riscos e danos à saúde

Para evitar riscos e danos à saúde dos funcionários, o empregador deverá adotar as medidas estabelecidas por leis e regulamentos, tais como a instalação de dispositivos de segurança, uso de equipamentos de proteção e fornecimento de instruções sobre os procedimentos de trabalho apropriados.

Instalação de coberturas, cercas, etc., nas aberturas de locais de trabalho elevados, instalação e inspeção de sistemas de segurança adequados em prensas e maquinário de carpintaria, gestão adequada de substâncias nocivas, etc.

02 Educação sobre segurança e higiene (Artigo 59)

Ao contratar ou realocar funcionários, o empregador deverá fornecer as instruções necessárias sobre segurança e higiene, além da educação aos funcionários envolvidos em trabalhos considerados pela lei como perigosos ou insalubres.

03 Restrições de trabalho (Artigo 61)

O empregador não deverá contratar trabalhadores não qualificados para exercer trabalhos especificados por leis e regulamentos, como o manuseio de substâncias perigosas e nocivas.

<Trabalhos especificados por leis e regulamentos>

- Operação de guindaste (com capacidade de levantamento de 5 toneladas ou mais)
- Operação de grua móvel (com capacidade de levantamento de 1 tonelada ou mais)
- Operação de içamento (relativo a grua, etc., com capacidade de levantamento de 1 tonelada ou mais)
- Operação de empilhadeiras e outros equipamentos de transporte de carga (com uma carga máxima de 1 tonelada ou mais)
- Soldagem a gás
- Operação de máquinas veiculares para construção (com tara de 3 toneladas ou mais), etc.

04 Exame médico (Artigo 66)

No momento da contratação de novos funcionários e no período estabelecido por lei, o empregador deverá fazer com que os trabalhadores se submetam a um exame médico dos itens determinados por leis e regulamentos.

- **Exame médico geral:** Exame médico realizado no momento da contratação e periodicamente (1 vez por ano*)
* Para funcionários do horário noturno, etc., realiza-se no momento da realocação e a cada 6 meses.
- **Exames médico especial:** Exame médico que inclui itens especiais para funcionários envolvidos em trabalhos insalubres, realizado no momento da contratação, realocação e periodicamente.
* Funcionários que tenham trabalhado com amianto, etc. e estejam trabalhando no momento também devem passar por este exame.

05 Orientação por entrevista (Artigo 66-8)

O empregador devem proporcionar entrevistas médicas aos funcionários que trabalham mais de 40 horas por semana e mais de 80 horas por mês, a fim de evitar problemas de saúde devido a sobrecarga de trabalho.

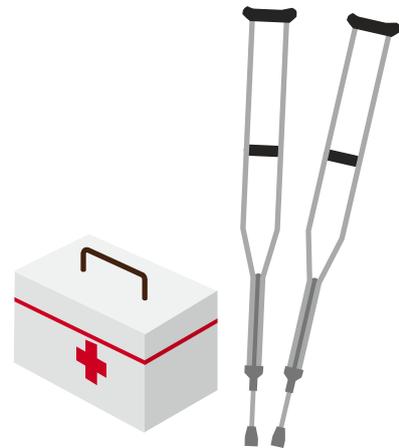
06 Obrigações do trabalhador (Article 26)

O trabalhador deverá respeitar as questões necessárias segundo as medidas estipuladas pelo empregador.

5 Lei do Seguro de Indenização de Acidentes de Trabalho

Quando um trabalhador se acidentar ou morrer em consequência de um acidente no trabalho ou no trajeto entre o trabalho e a sua casa, serão concedidos os seguintes benefícios, com base na solicitação do acidentado ou de sua família enlutada.

Caso seja necessário tratamento médico, as despesas com o tratamento ou recuperação serão cobertas ou restituídas.	▶ Benefício (compensação) de tratamento médico
Caso o funcionário não puder trabalhar devido ao tratamento médico e com isto não conseguir receber salário, este receberá 80% do benefício diário básico, calculado por dia a partir do 4º dia de tratamento.	▶ Benefício (compensação) por licença
Caso permaneça qualquer sequela após a recuperação do acidente, será pago uma pensão ou quantia fixa de acordo com o grau de invalidez.	▶ Benefício (compensação) por invalidez
Em caso de morte, uma pensão ou quantia fixa será paga de acordo com o número de familiares enlutados, etc.	▶ Benefício (compensação) à família enlutada



6 Perguntas frequentes

Q.1 O contrato de trabalho deve sempre determinar um período de contrato?? É possível renová-lo após o término do prazo?

ANSWER A1 Embora exista um limite para a determinação do prazo no caso de contratos temporários, também é possível firmar um contrato sem determinar um período. Ainda, ao concluir o prazo, é possível renovar o contrato entre o empregador e o trabalhador mediante a aprovação de ambas as partes. Se, desta forma, o contrato for consecutivamente renovado por mais de 5 anos, o trabalhador poderá solicitar a conversão para um contrato sem prazo determinado.

▶ Ver [1](#) (05) e [2](#) (03)

Q.2 Trabalho sob um contrato de 3 anos, mas o empregador me disse que seria necessário pagar uma multa de 500.000 ienes, caso me desvinculasse da empresa antes da conclusão do período. Devo realmente pagar a multa?

ANSWER É proibido que o empregador faça acordos nos quais o trabalhador recebe uma penalidade caso se desvincule da empresa antes do encerramento do contrato.

▶ Ver [1](#) (07)

Q.3 Estava de licença para tratamento devido a um acidente sofrido no trabalho, mas fui demitido pois a empresa alegou estar com problemas financeiros. Esse tipo de demissão é permitido?

ANSWER O empregador não pode demitir o funcionário que estiver de licença devido ao tratamento de lesões ocorridas no trabalho. No entanto, a restrição de demissão não será aplicável caso não seja possível dar continuidade às atividades da empresa devido a um desastre natural ou outro motivo inevitável.

▶ Ver [1](#) (08)

Q.4 Além das demissões durante os períodos de licença para tratamento médico devido a acidentes de trabalho, licença de maternidade após o parto e os 30 dias subsequentes, ouvi dizer que a demissão de funcionários também pode ser proibida em outros casos. Quais são estes casos?

ANSWER A demissão por qualquer um dos motivos a seguir é proibida por lei.

- ① Demissão em razão da nacionalidade, religião ou status social do funcionário.
- ② Demissão em razão do pedido de apoio pelo empregador à Secretaria Provincial do Trabalho para a resolução de disputas individuais relacionadas ao trabalho, mediante submissão ao Departamento de Supervisão das Normas Trabalhistas.

- ③ Demissão em razão do trabalhador ser um membro do sindicato de trabalhadores, ou ter cometido algum ato considerado justo pelo sindicato.
- ④ Demissão em razão da trabalhadora ser do sexo feminino, ou devido ao casamento, gravidez ou parto da mesma, ou ainda por ter ficado de licença antes e/ou depois do parto.
- ⑤ Demissão por ter solicitado a licença maternidade/paternidade ou licença para cuidados e assistência, ou ainda, por ter usado tais licenças.

▶ Ver [1](#) (08)

Q.5 Ao sair da empresa, os salários em débito serão pagos?

ANSWER Quando um trabalhador se desvincula da empresa, este poderá receber os salários não pagos dentro de 7 dias, mesmo antes da data determinada para pagamento do salário.

▶ Ver [1](#) (11)

Q.6 Foi-me dito que a fábrica ficaria fechada por 1 semana, devido à falta de serviço. O salário deste período será compensado?

ANSWER Se houver folga por motivos atribuíveis ao empregador, o empregador deverá pagar ao trabalhador cerca de 60% ou mais do valor do salário que na realidade seria pago.

▶ Ver [1](#) (13)

Q.7 Normalmente, a minha jornada diária é de 8 horas, porém, quando há muito serviço, às vezes trabalho mais de 13 horas, e até depois das 22h00. Entretanto, nestes casos, é acrescentado apenas o salário de 1.200 ienes multiplicado pelas horas trabalhadas. Isto é correto?

ANSWER Ao ultrapassar 8 horas de trabalho por dia, 125% do salário básico deve ser pago como adicional de horas extras. Neste caso, o valor a ser pago referente às horas extras deve ser de pelo menos 1.500 ienes por hora. Além disso, se o funcionário trabalhar das 22h00 às 5h00, o adicional noturno também será aplicável, totalizando 150%, somado ao adicional de horas extras. Neste caso, o empregado é obrigado a pagar pelo menos 1.800 ienes por hora.

▶ Ver [1](#) (16)

Q.8

Ao solicitar 3 dias seguidos de férias anuais remuneradas, a empresa recusou alegando como motivo a constante falta de mão de obra. Isto é permitido?

ANSWER As férias anuais remuneradas devem, em princípio, ser concedidas no "período solicitado pelo trabalhador". Ou seja, em princípio, o trabalhador tem o direito de especificar a data, e também decidir se irá dividi-las, ou quantos dias consecutivos deseja usar. Por outro lado, caso o funcionário solicitar o uso das férias anuais em uma época que possa prejudicar o andamento normal do trabalho, o empregador terá o direito de solicitar a alteração da data. Entretanto, a "constante falta de mão de obra" não é considerada como um motivo aceitável para a alteração da data.

▶ Ver **1** (17)

Q.9

Um funcionário efetivo sênior me disse para operar uma empilhadeira na fábrica. Posso dirigir mesmo que não possua a qualificação necessária?

ANSWER O empregador não deve permitir a operação por trabalhadores sem as devidas qualificações, sendo que somente aqueles que concluíram treinamento especial podem operar empilhadeiras com carga máxima inferior a 1 tonelada, e no caso de empilhadeiras com carga máxima superior a 1 tonelada, requer-se a conclusão do Curso Técnico para Operação de Empilhadeiras.

▶ Ver **4** (03)

Q.10

Me machuquei durante o trabalho e não posso trabalhar. O tratamento médico está sendo pago pela empresa, contudo, o salário referente ao período de licença não será pago.

ANSWER O Seguro de Acidentes de Trabalho é aplicável a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores estrangeiros. Se o trabalhador não puder receber salário porque não pode trabalhar devido ao tratamento médico em consequência de lesão ou doença ocorrida no trabalho, este poderá receber um benefício (compensação) de licença de licença, a partir do 4º dia.

Por favor, consulte imediatamente o Departamento de Supervisão das Normas Trabalhistas.

▶ Ver **5**

7 Introdução dos balcões de consulta

Linha de consulta para trabalhadores estrangeiros

Para atender aos trabalhadores estrangeiros, o Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-estar Social oferece a “Linha de consulta para trabalhadores estrangeiros” em oito idiomas; inglês, chinês, espanhol, português, tagalo, vietnamita, birmanês e nepalês.

Através da linha, explicações sobre leis são fornecidas, e órgãos públicos relacionados são apresentados, de acordo com o problema consultado.

Tarifa da ligação: de telefone fixo, 8,5 ienes (imposto incluído) a cada 180 segundos e de celular, 10 ienes a cada 180 segundos.

Idioma	Dias de atendimento	Horário de atendimento	Nº de Telefone
Inglês	Segunda a sexta	10:00 às 15:00 (Exceto de 12:00 às 13:00)	0570-001701
Chinês			0570-001702
Português			0570-001703
Espanhol			0570-001704
Tagalo	Terça a sexta		0570-001705
Vietnamita	Segunda a sexta		0570-001706
Birmanês	Segundas e quartas		0570-001707
Nepalês	Terças e quintas		0570-001708

* Exceto aos feriados e entre 29 de dezembro a 3 de janeiro

* A tarifa da ligação fica ao encargo daquele que entrou em contato

Linha Direta para Consultas sobre as Condições de Trabalho

A “Linha Direta para Consultas sobre as Condições de Trabalho” é um serviço realizado como projeto de comissão do Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-estar Social. A ligação é gratuita e pode ligar de todo o Japão de telefone fixo e celular.

O atendimento pela “Linha Direta para Consultas sobre as Condições de Trabalho” é oferecido em japonês e oito idiomas; inglês, chinês, espanhol, português, tagalo, vietnamita, birmanês e nepalês. Através da linha, explicações sobre leis são fornecidas, e órgãos públicos relacionados são apresentados, de acordo com o problema consultado, mesmo após o horário de funcionamento da Secretaria Provincial de Trabalho e do Departamento de Supervisão das Normas Trabalhistas, e durante feriados.

Idioma	Dias de atendimento	Horário de atendimento	Nº de Telefone
Japonês	Segunda a domingo (Todo os dias)	○ Segunda a sexta 17:00 às 22:00 ○ Sábados, domingos e feriados 9:00 às 21:00	0120-811-610
Inglês			0120-004-008
Chinês			0120-150-520
Português			0120-290-922
Espanhol	Terças, quintas, sextas e sábados		0120-336-230
Tagalo	Terças, quartas e sábados		0120-400-166
Vietnamita	Quartas, sextas e sábados		0120-558-815
Birmanês	Quartas e domingos		0120-662-700
Nepalês		0120-750-880	

Lista dos balcões de consulta para trabalhadores estrangeiros



Os balcões de consulta para trabalhadores estrangeiros estão instalados nas seguintes Secretarias Provinciais de Trabalho e Departamentos de Supervisão de Normas Trabalhistas. O atendimento de consultas relacionadas às condições de trabalho é oferecido em idiomas estrangeiros. Informações detalhadas sobre horário, etc. podem ser obtidas pelo telefone do escritório mais próximo da sua província ou através do site <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html> do Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-estar Social.

Província	Escritório	Idiomas disponíveis					Endereço	Telefone
		Inglês	Chinês	Espanhol	Português	Vietnamita		
Hokkaido	Divisão de Inspeção					○	Sapporo Dai-ichi Godo Chosha, 2-1-1 Kita Hachijonishi, Kita-ku, Sapporo-shi	011-709-2311
	Agência de Inspeção de Hakodate		○				Hakodate Chiho Godo Chosha, 25-18 Shinkawa-cho, Hakodate-shi	0138-87-7605
	Agência de Inspeção de Kushiro		○				2-12 Kashiwagi-cho, Kushiro-shi	0154-42-9711
Miyagi	Divisão de Inspeção		○			○	Sendai Dai-yon Godo Chosha, 1 Teppo-machi, Miyagino-ku, Sendai-shi	022-299-8838
Ibaraki	Divisão de Inspeção	○	○	○			Ibaraki Rodo Sogo Chosha, 1-8-31 Miya-machi, Mito-shi	029-224-6214
Tochigi	Divisão de Inspeção	○		○	○		Utsunomiya Dai-ni Chiho Godo Chosha, 1-4 Akebono-cho, Utsunomiya-shi	028-634-9115
	Agência de Inspeção de Tochigi		○				20-24 Numawada-cho, Tochigi-shi	0282-24-7766
Gunma	Divisão de Inspeção					○	Maebashi Chiho Godo Chosha 8º Andar, 2-3-1 Ote-machi, Maebashi-shi	027-896-4735
	Agência de Inspeção de Ota				○		104-1 Iizuka-cho, Ota-shi	0276-45-9920
Saitama	Divisão de Inspeção	○					Land Axis Tower 15º Andar, 11-2 Shintoshin, Chuo-ku, Saitama-shi	048-816-3596
			○					048-816-3597
						○		048-816-3598
Chiba	Divisão de Inspeção	○					Chiba Dai-ni Chiho Godo Chosha, 4-11-1 Chuo, Chuo-ku, Chiba-shi	043-221-2304
	Agência de Inspeção de Funabashi		○				2-3-13 Kaijin-cho, Funabashi-shi	047-431-0182
Tokyo	Divisão de Inspeção ^{*2}	○	○			○	Kudan Dai-san Godo Chosha 13º Andar, 1-2-1 Kudan-minami, Chiyoda-ku	03-3816-2135
Kanagawa	Divisão de Inspeção	○		○	○		Yokohama Dai-ni Godo Chosha, 5-57 Kita-nakadori, Naka-ku, Yokohama-shi	045-211-7351
	Agência de Inspeção de Atsugi			○	○		Atsugi T Biru 5º Andar, 3-2-6 Naka-cho, Atsugi-shi	046-401-1641
Niigata	Divisão de Inspeção					○	Niigatamasaki Godo Chosha Ni-gokan 3º Andar, 1-2-1 Misaki-cho, Chuo-ku, Niigata-shi	025-288-3503
Toyama	Divisão de Inspeção		○				Toyama Rodo Sogo Chosha, 1-5-5 Jinzu-honmachi, Toyama-shi	076-432-2730
	Agência de Inspeção de Takaoka			○	○		Takaoka Homu Godo Chosha, 10-21 Nakagawa-honmachi, Takaoka-shi	0766-23-6446
Ishikawa	Divisão de Inspeção		○			○	Kanazawa-eki-nishi Godo Chosha 5º Andar, 3-4-1 Sainen, Kanazawa-shi	076-200-9771
Fukui	Divisão de Inspeção		○	○	○		Fukui Haruyama Godo Chosha 9º Andar, 1-1-54 Haruyama, Fukui-shi	0776-22-2652
Yamanashi	Agência de Inspeção de Kofu			○	○		2-5-51 Shimo-iida, Kofu-shi	055-224-5620
Nagano	Divisão de Inspeção				○	○	1-22-1 Nakagoshu, Nagano-shi	026-223-0553
Gifu	Divisão de Inspeção			○	○		Gifu Godo Chosha 3º Andar, 5-13 Kinryu-cho, Gifu-shi	058-245-8102
	Agência de Inspeção de Gifu		○				Gifu Rodo Sogo Chosha 3º Andar, 1-9-1 Gotsubo, Gifu-shi	058-247-2368
	Agência de Inspeção de Tajimi ^{*2}						Tajimi Sogo Rodo Chosha 3º Andar, 5-39-1 Otowa-cho, Tajimi-shi	0572-22-6381
Shizuoka	Divisão de Inspeção	○	○	○	○	○	Shizuoka Chiho Godo Chosha, 9-50 Oute-machi, Aoi-ku, Shizuoka-shi	054-254-6352
	Agência de Inspeção de Hamamatsu				○		Hamamatsu Godo Chosha, 1-12-4 Chuo, Naka-ku, Hamamatsu-shi	053-456-8148
	Agência de Inspeção de Mishima	○					Mishima Rodo Sogo Chosha, 1-3-112 Bunkyo-cho, Mishima-shi	055-986-9100
	Agência de Inspeção de Iwata				○		Iwata Chiho Godo Chosha, 3599-6 Mitsuke, Iwata-shi	0538-32-2205
	Agência de Inspeção de Shimada			○	○		Shimada Rodo Sogo Chosha, 1-4677-4 Hontori, Shimada-shi	0547-37-3148
Aichi	Divisão de Inspeção	○			○		Nagoya Godo Chosha Dai-ni-gokan, 2-5-1 Sannomaru, Naka-ku, Nagoya-shi	052-972-0253
	Agência de Inspeção de Nagoya-Nishi					○	3-37 Futatsubashi-cho, Nakamura-ku, Nagoya-shi	052-481-9533
	Agência de Inspeção de Toyohashi			○	○		Toyohashi Chiho Godo Chosha 6º Andar, 111 Daikoku-cho, Toyohashi-shi	0532-54-1192
	Agência de Inspeção de Kariya				○		Kariya Godo Chosha 3º Andar, 1-46-1 Wakamatsu-cho, Kariya-shi	0566-21-4885
Mie	Agência de Inspeção de Yokkaichi	○		○	○		2-5-23 Shinsho, Yokkaichi-shi	059-342-0340
	Agência de Inspeção de Tsu	○		○	○		Tsu Dai-ni Chiho Godo Chosha 1º Andar, 327-2 Shimazaki-cho, Tsu-shi	059-227-1282
Shiga	Agência de Inspeção de Otsu				○		Shiga Rodo Sogo Chosha 3º Andar, 14-15 Uchidehama, Otsu-shi	077-522-6616
	Agência de Inspeção de Hikone			○	○		Hikone Chiho Godo Chosha 3º Andar, 58-3 Nishima-cho, Hikone-shi	0749-22-0654
	Agência de Inspeção de Higashiomi			○	○		8-14 Yokaichi Midori-machi, Higashiomi-shi	0748-22-0394
Kyoto	Divisão de Inspeção	○					451 Kinbuki-cho, Ryogaemachi-Dori Oike agaru, Nakagyo-ku, Kyoto-shi	075-241-3214
Osaka	Divisão de Inspeção	○	○		○		Osaka Godo Chosha Dai-ni-gokan 9º Andar, 4-1-67 Otemae, Chuo-ku, Osaka-shi	06-6949-6490
	Agência de Inspeção de Osaka-chuo	○					Osaka Chuo Rodo Sogo Chosha 5º Andar, 1-15-10 Morinomiya-chuo, Chuo-ku, Osaka-shi	06-7669-8726
	Agência de Inspeção de Tenma	○					OAP Tower 7º Andar, 1-8-30 Tenmabashi, Kita-ku, Osaka-shi	06-7713-2003
	Agência de Inspeção de Sakai	○					Sakai Chiho Godo Chosha 3º Andar, 2-29 Minamikawara-machi, Sakai-ku, Sakai-shi	072-340-3829
Hyogo	Divisão de Inspeção		○				Kobe Crystal Tower 16º Andar, 1-1-3 Higashikawasaki-cho, Chuo-ku, Kobe-shi	078-371-5310
	Agência de Inspeção de Himeji					○	1-83 Hojo, Himeji-shi	079-224-8181
Tottori	Divisão de Inspeção	○				○	2-89-9 Tomiyasu, Tottori-shi	0857-29-1703
Shimane	Divisão de Inspeção		○				Matsue Chiho Godo Chosha 5º Andar, 134-10 Mukojima-cho, Matsue-shi	0852-31-1156
Okayama	Divisão de Inspeção		○			○	Okayama Dai-ni Godo Chosha, 1-4-1 Shimoishii, Kita-ku, Okayama-shi	086-201-1651
Hiroshima	Divisão de Inspeção		○	○	○		Hiroshima Godo Chosha Dai-ni-gokan 5º Andar, 6-30 Kami-Hatchobori, Naka-ku, Hiroshima-shi	082-221-9242
	Agência de Inspeção de Hiroshima-chuo					○	Hiroshima Godo Chosha Dai-ni-gokan 1º Andar, 6-30 Kami-Hatchobori, Naka-ku, Hiroshima-shi	082-221-2460
	Agência de Inspeção de Fukuyama		○				1-7 Asahi-machi, Fukuyama-shi	084-923-0005
Tokushima	Divisão de Inspeção		○				Tokushima Chiho Godo Chosha, 6-6 Jonai, Tokushima-cho, Tokushima-shi	088-652-9163
Ehime	Divisão de Inspeção		○			○	Matsuyamawakakusa Godo Chosha 5º Andar, 4-3 Wakakusa-cho, Matsuyama-shi	089-913-6244/ 089-913-5653
	Agência de Inspeção de Imabari					○	1-3-1 Asahi-machi, Imabari-shi	0898-25-3760
Fukuoka	Divisão de Inspeção	○					2-11-1 Hakata Eki Higashi, Hakata-ku, Fukuoka-shi	092-411-4862
	Agência de Inspeção de Fukuoka-chuo		○				2-1-1 Nagahama, Chuo-ku, Fukuoka-shi	092-761-5607
	Agência de Inspeção de Kitakyushu-nishi					○	1-5-10 Kishinoura, Yahatanishi-ku, Kitakyushu-shi	093-622-6550
Kumamoto	Divisão de Inspeção		○				Kumamoto Chiho Godo Chosha A- 9º Andar, 2-10-1 Kasuga, Nishi-ku, Kumamoto-shi	096-355-3181
	Agência de Inspeção de Yatsushiro		○				2-3-11 Otemachi, Yatsushiro-shi	0965-32-3151
Kagoshima	Divisão de Inspeção					○	Kagoshima Godo Chosha, 13-21 Yamashita-cho, Kagoshima-shi	099-216-6100
Okinawa	Divisão de Inspeção	○					Naha Dai-ni Chiho Godo Chosha 3º Andar, 2-1-1 Omoromachi, Naha-shi	098-868-1634

*1 Este documento foi elaborado em 25 de setembro de 2019 e está sujeito a alterações..

*2 O atendimento em **tagalo** está disponível na Divisão de Inspeção de Tokyo, e na Agência de Inspeção de Tajimi, província de Gifu.

O atendimento em **birmanês** e **nepalês** está disponível na Divisão de Inspeção de Tokyo.