



Consulado-Geral do Brasil  
em Hamamatsu



# Pequeno manual do trabalhador brasileiro no Japão

• 6ª EDIÇÃO REVISTA E ATUALIZADA •



**A** sexta edição do *Pequeno Manual do Trabalhador Brasileiro no Japão*, patrocinada pelo *Consulado-Geral do Brasil em Hamamatsu*, facilita o acesso às orientações e dá o necessário apoio para a correta compreensão dos direitos e deveres dos brasileiros em suas relações de trabalho, emprego, prestação de serviços, formação e previdência à luz das legislações trabalhista e previdenciária japonesas.

A presente edição, ampliada e revisada conforme as atualizações da legislação japonesa pertinente e do Acordo Previdenciário Brasil-Japão, mantém com o objetivo prático de veicular, de forma simples e didática, as regulamentações jurídicas essenciais nas relações de trabalho, que costumam ser de difícil entendimento, em benefício da comunidade brasileira neste país.

Assim, o *Pequeno Manual* preserva sua divisão em 12 capítulos didaticamente apresentados, com seções de “Perguntas e Respostas” provenientes de situações concretas. O conteúdo poderá ser igualmente acessado no site do CG Hamamatsu por meio do link <http://hamamatsu.itamaraty.gov.br>.

Desejamos a todos uma agradável e proveitosa leitura da sexta edição deste *Manual* e que o útil conteúdo abordado possa contribuir para a melhor qualidade de vida dos que trabalham sob o regime das legislações em tela.

Hamamatsu, dezembro de 2022.



**Aldemo Garcia**  
*Cônsul-Geral do Brasil em Hamamatsu*

### **Equipe técnica**

Sob a coordenação do Cônsul-Geral do Brasil em Hamamatsu, Aldemo Garcia, contribuíram para a atualização deste manual a consultora do Espaço do Empreendedor Brasileiro no Japão, Vanessa Handa (pesquisa, compilação e redação), o designer gráfico Luciano Mitsunori Yassunaga (arte-final e diagramação), e o revisor de texto da presente edição, o Cônsul-Geral adjunto Duval de Vasconcelos Barros.

### **Créditos**

As informações constantes neste manual foram compiladas de publicações e legislações de órgãos públicos dos governos brasileiro (Ministério das Relações Exteriores, Ministério do Trabalho e Previdência Social) e japonês (Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social, Associação Nacional de Seguro de Saúde e Serviço Japonês de Pensão).

### **Agradecimentos**

Registramos nossos sinceros agradecimentos ao Labor and Social Security Attorney, Sr. Fumio Shimamura, do Escritório de Consulta Trabalhista e Trâmite de Seguro Social Oru Esu que prestou valiosa assessoria jurídica para a revisão dos dispositivos legais citados na sexta edição do presente manual.

# ÍNDICE

<b>Contrato de trabalho</b> .....	4
雇用契約書 <i>Koyou keiyaku sho</i>	
<b>Jornada de trabalho</b> .....	11
労働時間 <i>Roudou jikan</i>	
<b>Salários</b> .....	15
賃金 <i>Chingin</i>	
<b>Férias anuais remuneradas</b> .....	25
年次有給休暇 <i>Nenji Yūkyū kyūka</i>	
<b>Seguro nacional de saúde e seguro social</b> .....	29
国民健康保険 <i>Kokumin kenkou hoken</i> · 社会保険 <i>Shakai hoken</i>	
<b>Trabalhadora gestante - direitos e benefícios</b> .....	34
妊婦の労働者への対応 <i>Ninpu no roudousha</i>	
<b>Demissão / Desligamento da empresa</b> .....	43
解雇 <i>Kaiko</i> / 退職 <i>Taishoku</i>	
<b>Seguro-desemprego</b> .....	45
雇用保険 <i>Koyou hoken</i>	
<b>Seguro de acidente de trabalho</b> .....	52
労働者災害補償保険 <i>Rousai hoken</i>	
<b>Equiparação salarial e equidade de tratamento no trabalho</b> .....	66
同一労働同一賃金 <i>Douitsu roudou Douitsu chingin</i>	
<b>Problemas trabalhistas</b> .....	69
労働問題 <i>Roudou mondai</i>	
<b>Previdência social</b>	
年金制度 <i>Nenkin seido</i>	
<b>Sistema previdenciário do Japão</b> .....	75
日本年金制度 <i>Nihon Nenkin Seido</i>	
<b>Sistema previdenciário do Brasil</b> .....	77
ブラジル年金制度 <i>Burajiru Nenkin Seido</i>	
<b>Restituição parcial da pensão japonesa</b> .....	80
脱退一時金 <i>Dattai Ichijikin</i>	
<b>Acordo da Previdência Social Brasil e Japão</b> .....	83
日本・ブラジル社会保障協定 <i>Nihon to Burajiru Shakai Hoshou Kyoutei</i>	



## CONTRATO DE TRABALHO

### 雇用契約書 *Koyou keiyaku sho*

No momento da admissão, o empregador e o candidato escolhido devem assinar o contrato de trabalho que se constitui fundamentalmente em um acordo quanto às condições do serviço.

Se o pretendente à vaga concordar com as cláusulas do contrato, deverá assiná-lo juntamente com o empregador. A empresa precisa repassar ao admitido uma cópia do acordo que servirá como documento comprobatório se houver divergências posteriores.

Qualquer alteração posterior das cláusulas, feita mediante concordância mútua, deverá ser registrada no contrato para evitar problemas futuros. Nenhuma parte poderá mudar as condições do acordo unilateralmente.

#### **No contrato, devem estar especificados os seguintes itens:**

- 1 • Definição do período durante o qual será vigente o contrato de trabalho;
- 2 • Renovação ou não do contrato e condições da renovação, se houver;
- 3 • Local de trabalho;
- 4 • Tipo de serviço a ser executado;
- 5 • Horário de início e término do expediente e horário de intervalo;
- 6 • Natureza do regime de horário de trabalho (horário flexível ou por revezamento de turnos, por exemplo);
- 7 • Horas extras (se houver, quantas horas por semana, mês e ano);
- 8 • Dias de folga e feriados;
- 9 • Observações se houver algumas alterações no horário de serviço;
- 10 • Valor do salário, forma de pagamento, forma de cálculo (pagamento por hora, dia ou mensal), data do fechamento e do pagamento;
- 11 • Tipos de auxílio (transporte, assiduidade, etc.);
- 12 • Pagamento de hora extra, adicional noturno, adicional por trabalho em dia de folga;
- 13 • Pagamento ou não de bônus, de gratificação por tempo de serviço e aumento salarial, conforme o acordo firmado entre o empregador e o sindicato representante dos trabalhadores;
- 14 • Observações sobre desligamento, detalhes das condições do desligamento; como auto-demissão (necessidade de aviso prévio de 14 dias) ou demissão (aviso prévio de 30 dias);
- 15 • Inscrição ou não no *shakai hoken* e seguro-desemprego.



# MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO

## 雇用契約書 CONTRATO DE TRABALHO

氏名 <i>Shimei</i> (Nome)		
雇用期間 <i>Koyou kikan</i> (tempo de contrato)	期間の定め (有・無) <i>Kikan no sadame (Ari・Nashi)</i> Tempo de contrato determinado (Sim・Não)	
業務 <i>Gyoumu</i> (serviço)		
就業場所 <i>Shūgyou basho</i> (local de trabalho)		
就業時間 <i>Shūgyou jikan</i> (horário de trabalho)		
休日 <i>Kyūjitsu</i> (folgas)		
賃金 <i>Chingin</i> (salário)	時給 <i>Jikyū</i> (salário por hora) 日給 <i>Nikkyū</i> (salário por dia) 月給 <i>Gekkyū</i> (salário mensal)	退職金 (有・無) <i>Taishokukin</i> gratificação por tempo de serviço após o desligamento (Sim・Não)
	昇給 (有・無) <i>Shoukyū (Ari・Nashi)</i> aumento salarial (Sim・Não)	締切日 <i>Shimekiribi</i> dia do fechamento do mês
	賞与 (有・無) <i>Shouyo (Ari・Nashi)</i> bonificação (Sim・Não)	支払日 <i>Shiharaibi</i> dia do pagamento salarial
手当 <i>Teate</i> (auxílio)		
加入保険 <i>Kanyū hoken</i> (inscrição no seguro)		
退職に関する事項 <i>Taishoku ni kansuru jikou</i> (observações relacionadas à demissão)		
契約の更新 <i>Keiyaku no koushin</i> (renovação do contrato)		
その他 <i>Sono ta</i> (outros)		



## PERGUNTAS FREQUENTES

### **1 - Não acho todas as informações sobre contratação no meu contrato de trabalho. Onde posso encontrá-las?**

Além do contrato de trabalho, o trabalhador pode consultar o Regulamento Interno da empresa. Todas as empresas com mais de 10 funcionários são obrigadas a possuir esse regulamento e a entregar a respectiva cópia à Agência de Inspeção de Normas Trabalhistas (*Kantokusho*).

O Regulamento Interno da empresa é produzido pela própria empresa. Porém, a lei determina que conste dele, no mínimo, informações sobre a jornada de trabalho, descanso, folgas e férias, revezamento de turnos, salário e a forma do seu cálculo, data de fechamento do mês, dia do pagamento salarial e desligamentos.

O Regulamento deverá ser entregue aos funcionários ou estar exposto em locais visíveis. Caso isso não ocorra, poderá ser solicitada uma cópia à empresa ou diretamente à Agência de Inspeção de Normas Trabalhistas (*Kantokusho*).

### **2 - Não recebi a cópia do contrato de trabalho firmado. Onde requerer?**

Pode solicitá-la diretamente ao seu empregador. O empregador é aquele com quem o trabalhador firmou o contrato de trabalho. Se é funcionário da empreiteira, deverá solicitar a cópia do contrato de trabalho diretamente à empreiteira. Caso o empregador não entregue a cópia do contrato apesar de o trabalhador tê-la solicitado, o trabalhador poderá consultar a Agência de Inspeção de Normas Trabalhistas (*Kantokusho*) a respeito.



## TIPO DE CONTRATAÇÃO

### Funcionário efetivo e não efetivo 正社員 非正社員 *Seishain e hiseishain*

O funcionário efetivo (*seishain* ou apenas *shain*) é aquele trabalhador com contrato por tempo indefinido e que supostamente permanecerá na empresa até se aposentar. Os japoneses diferenciam entre o *seishain* (assalariado efetivo, permanente) e o *hi seishain* (não efetivo). Entende-se por não efetivo o trabalhador que faz trabalhos temporários (*arubaito*), é contratado por empreiteiras (*haken shain*) ou possui contratos de trabalho específicos (*keiyaku shain*); seja de tempo determinado (*yūki keiyaku*) ou indeterminado (*sadamenai keiyaku*).

### Funcionário temporário 契約社員 *Keiyaku shain*

O *keiyaku shain* é o funcionário com contrato pré-determinado, ou seja, data prevista para o encerramento do contrato de trabalho, havendo contratos com possibilidade de renovação.

O *keiyaku shain* pode ser o funcionário alocado (funcionário da empreiteira) ou funcionário que tem vínculo laboral direto com a fábrica.

A contratação do *keiyaku shain* é denominada *yūki koyou* (contrato temporário). Mesmo sendo um contrato temporário, com vínculo laboral de curto período, o empregador deverá;

- Especificar se haverá ou não a renovação do contrato;
- Incluir em que condições prorrogará ou não o contrato;
- Deixar claro se a renovação será automática;
- Notificar o funcionário o mais rápido possível caso o empregador queira alterar as condições sobre a renovação;
- Esclarecer antecipadamente os critérios de avaliação para a prorrogação do vínculo laboral;
- Notificar o trabalhador 30 dias antes da data do encerramento do contrato (aviso prévio).

Quando o contrato por tempo determinado encerrar ou estiver por encerrar, se a empresa não pretende renová-lo (*Yatoi dome*), não é obrigada a emitir o aviso prévio, pois durante a assinatura, foi acertada previamente entre as partes a data do encerramento.

O aviso prévio só se torna necessário quando o contrato for renovado por mais de 1 ano ou um dos lados quebrar o acordo durante a vigência do contrato. Caso o funcionário não cumpra o aviso prévio trabalhando, a empresa deve pagar um valor referente a 30 dias de aviso prévio.

Se passado o prazo de encerramento do contrato, o empregador não se manifestar, dizendo se fará ou não a renovação do contrato e o funcionário continuar trabalhando, o vínculo se torna por tempo indeterminado.



#### Observação importante:

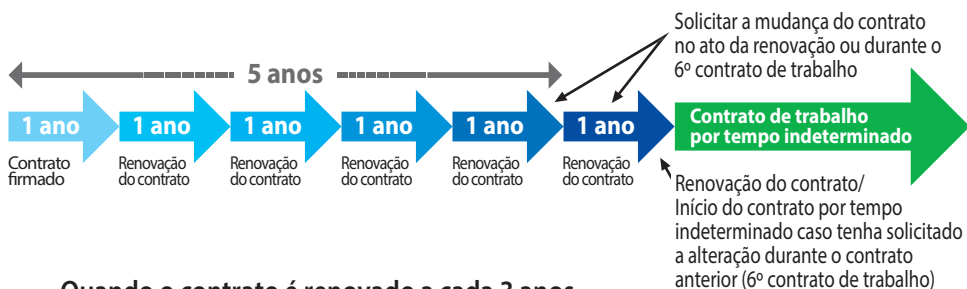
O trabalhador que tiver vínculo empregatício com fábrica por tempo determinado poderá solicitar a mudança para um contrato por tempo indeterminado após 5 anos de renovações consecutivas (não pode haver um espaço de tempo maior que 6 meses entre as renovações). Essa lei entrou em vigor no dia 1 de abril de 2013. Ou seja, a contagem dos 5 anos de trabalho, para solicitação de mudança de contrato, não pode ser retroativa, anterior à publicação da lei, deve ser a partir dessa data.



## Alteração de contrato temporário para contrato com prazo indeterminado. Exemplos

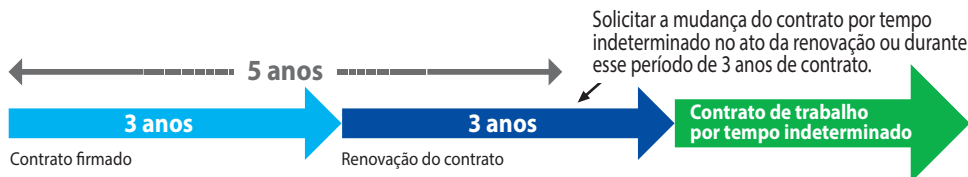
### Quando o contrato é renovado anualmente

A solicitação da mudança do contrato de trabalho para tempo indeterminado pode ser feita no ato da 6ª renovação ou durante o 6º contrato de trabalho. O funcionário iniciará o contrato por tempo indeterminado após o cumprimento do 6º contrato de trabalho, ou seja, a partir do 7º contrato o funcionário trabalhará com contrato por tempo indeterminado. Mesmo não fazendo a solicitação da mudança do contrato durante o 6º contrato de trabalho, o trabalhador continua tendo o direito de solicitar a mudança nos próximos contratos, sendo na mesma condição: cumprir o contrato atual para iniciar o contrato por tempo indeterminado na próxima renovação.



### Quando o contrato é renovado a cada 3 anos

A solicitação da mudança do contrato de trabalho para tempo indeterminado pode ser feita na 2ª renovação ou durante o 2º contrato de trabalho. O funcionário iniciará o contrato por tempo indeterminado após o cumprimento do 2º contrato de trabalho, ou seja, a partir do 3º contrato o funcionário trabalhará com contrato por tempo indeterminado. Mesmo não fazendo a solicitação da mudança do contrato durante o 2º contrato de trabalho, o trabalhador continua tendo o direito de solicitar a mudança nos próximos contratos, sendo na mesma condição: cumprir o contrato atual para iniciar o contrato por tempo indeterminado na próxima renovação.



**ATENÇÃO:** A presente prerrogativa do trabalhador se deu com a alteração da lei trabalhista japonesa em 1º de abril de 2013. Dessa forma, tal direito somente poderá ser aplicado aos contratos de trabalho assinados a partir dessa data.



## Funcionários alocados por empreiteiras 派遣社員 *Haken shain*

Os *haken shain* são os funcionários enviados às empresas receptoras (fábricas, etc) em geral por empresas alocadoras de recursos humanos, mais popularmente conhecidas como empreiteiras. Essas empreiteiras, por serem as empregadoras legais dos funcionários terceirizados (*haken shain*), são também responsáveis pelos seguintes encargos e obrigações patronais:

- Assinar o contrato de trabalho, na qualidade de empregador;
- Pagar os salários;
- Inscrever o funcionário no seguro social (*shakai hoken*);
- Pagar férias remuneradas e diárias de funcionários que não estejam alocados ou que tenham sido dispensados, mesmo que provisoriamente, pelas empresas onde trabalhavam.

## Alteração do status de funcionário terceirizado (de empreiteira) para contratado diretamente pela empresa. Procedimentos.

Os funcionários alocados por empreiteiras podem solicitar à fábrica a contratação direta. Conforme o artigo 40-6 da Lei dos Trabalhadores de Empreiteira, a fábrica pode contratar mão de obra terceirizada para exercer o mesmo tipo de serviço, por 01 ano, sendo possível a prorrogação por até 03 anos. Após esse prazo, se a fábrica desejar continuar com o mesmo funcionário, será obrigada a contratá-lo diretamente. A presente prerrogativa foi prevista em 30 de setembro de 2015. Nesse sentido, somente é aplicada aos contratos firmados após essa data.

**Observação:** Sobre a presente determinação legal, há algumas particularidades que deverão ser observadas, conforme se segue:

**Situação 1:** Fábrica terceiriza mesmo funcionário para o mesmo tipo de serviço. A partir de 30 de setembro de 2015, prazo máximo permitido por lei é de 03 anos;

**Situação 2:** Fábrica terceiriza mesmo funcionário para diferente tipo de serviço e para localidade diferente. Inicia-se, assim, novo prazo máximo de 03 anos;

**Situação 3:** Fábrica terceiriza funcionários diferentes para o mesmo tipo de serviço por 03 anos. Para a fábrica poder continuar a receber terceirizados da mesma empreiteira para exercerem a mesma função, deverá consultar previamente o Sindicato da categoria.



## Trabalhadores temporários *Part-timers e arubaito*

São trabalhadores cuja jornada semanal é menor do que a dos trabalhadores regulares, empregados no mesmo local de trabalho. Mesmo sendo trabalhador com jornadas de curta duração, tem direito às férias anuais remuneradas, seguro de saúde e seguro-desemprego. As férias remuneradas dos *part-timers* e dos que fazem *arubaito* varia conforme a jornada de trabalho. (vide tabela na página 28) Os *part-timers* que trabalham mais de 20 horas por semana e têm previsão de contratação por mais de 31 dias têm direito ao seguro-desemprego. Os *part-timers* que trabalham mais de 3/4 (75%) dos dias e horas dos trabalhadores regulares têm direito ao *shakai hoken*.

## Trabalhador terceirizado 業務委託 *Gyoumu itaku* (contrato por trabalho)

業務委託 *Gyoumu itaku* ou 請負 *Ukeoi* é aquele que presta serviços e não trabalha para a empresa.

Na contratação de serviços de terceiros, o empregador ou contratante não assume um vínculo empregatício com seus empregados, mas firma um contrato de trabalho com outra pessoa jurídica ou pessoa física. Desta forma, o contratado não recebe “salário”, e sim uma remuneração com a conclusão do serviço encomendado e, via de regra, o contratado não está protegido pelas regras da legislação trabalhista, como a férias anuais remuneradas e ao seguro-desemprego, entre outros.

Entretanto, mesmo que esteja atuando com contratos que usam essas denominações, se na verdade for verificado que está trabalhando sob as ordens do contratante, poderá ser reconhecido como trabalhador formal (労働者 *Roudosha*) e assim, poderá ter direito à proteção das normas trabalhistas.

### PERGUNTAS FREQUENTES

#### **1 - Trabalho há mais de 10 anos com contrato direto com a fábrica como funcionário temporário (*Keiyaku shain*) e o contrato é renovado a cada três meses. Eles não são obrigados a me efetivar?**

Pela lei atual isso não é obrigatório. Porém, o trabalhador que tiver vínculo empregatício com fábrica por tempo determinado poderá solicitar a mudança para um contrato por tempo indeterminado após 5 anos de renovações consecutivas (não pode haver interrupção de tempo maior do que 6 meses entre as renovações). Essa lei entrou em vigor no dia 1 de abril de 2013. Ou seja, para solicitação de mudança de contrato, a contagem dos 5 anos de trabalho não pode ser retroativa, anterior à publicação da lei, deve ser a partir dessa data.

#### **2 - Trabalho como funcionário alocado por empreiteira há 6 anos e solicitei à fábrica que me efetivasse mas não aceitaram o meu pedido. Como fazer para que eles me efetivem?**

Caso a fábrica negue o pedido do trabalhador para que seja feita a contratação direta, o trabalhador pode consultar a Agência de Inspeção de Normas Trabalhistas (*Kantokusho*) mais próxima. Com a denúncia realizada, a Agência de Inspeção de Normas Trabalhistas (*Kantokusho*) contactará a empresa para que a obrigação seja cumprida.

#### **3 - Trabalho como intérprete em uma empresa através de empreiteira. A empresa é obrigada a me efetivar após 3 anos trabalhados?**

A função de tradutor-intérprete era uma das funções que não se enquadravam nesta lei, pois antes da mudança legal em 30 de setembro de 2015, a legislação japonesa tratava de formas diferentes 26 categorias de emprego (incluindo tradutores-intérpretes). Após tal mudança, não há mais diferenciação de tratamento entre categorias. Dessa forma, será aplicada a lei caso o intérprete esteja trabalhando por mais de 3 anos e a empresa pretenda contratar outro profissional da área em seu lugar. Neste caso, a empresa não poderá demiti-lo e contratar outro funcionário para a mesma função, sem antes consultá-lo sobre seu interesse em ser efetivado.

#### **4 - Presto serviços para uma empresa japonesa como *Gyoumu itaku* e recebo mensalmente o pagamento integral, sem descontos. Como devo proceder em relação ao pagamento de impostos e de seguros?**

Contratados como *Gyoumu itaku* ou *Ukeoi* podem ser considerados como “trabalhadores autônomos”. Desta forma, são responsáveis pela própria declaração de imposto de renda e pelo pagamento de impostos (imposto de renda, imposto municipal, imposto de negócios individuais e imposto sobre consumo). A inscrição e o pagamento dos seguros de saúde e de pensão na prefeitura também ficam a encargo do prestador de serviços.



# JORNADA DE TRABALHO

労働時間 *Roudou jikan*



## Horário de trabalho

Conforme a lei trabalhista japonesa, é proibido ultrapassar a carga horária de 8 horas diárias ou 40 horas semanais, excluindo os horários de intervalos. Pequenos comércios, como salões de cabelo, pousadas ou lojas de cosméticos, com menos de 10 funcionários, podem estabelecer jornada de 44 horas semanais.

## Intervalos

O intervalo deve ser utilizado pelo trabalhador de forma livre. Se a carga horária diária ultrapassar 6 horas, o tempo mínimo de intervalo é de 45 minutos, se ultrapassar 8 horas, o tempo mínimo de intervalo é de 1 hora.

O intervalo não é contado como horário de trabalho. Por isso, o empregador não tem a obrigação de pagar o valor equivalente ao intervalo.

## Dias de folga

A lei determina 1 dia de folga por semana ou 4 dias de repouso em 4 semanas. Se o empregador quiser que o funcionário trabalhe nos dias previamente considerados como folga, deve avisá-lo com antecedência. Quando o funcionário comparecer à empresa no dia de descanso determinado por lei, deverá receber adicional de 35%.

O funcionário poderá compensar este dia de trabalho, folgando em um dia normal. Neste caso, porém, não será pago o adicional.

## Horas extras

Existe a carga horária determinada por lei (*houtei*) e a estabelecida pela empresa (*shoutei*). Se, no contrato, forem estabelecidas 4 horas de trabalho por dia, este é o horário determinado pela empresa. Mesmo que o funcionário trabalhe mais do que 4 horas por dia, a empresa não é obrigada a pagar a hora extra, a menos que a jornada ultrapasse as 8 horas por dia ou as 40 horas semanais.

Para definir o total de horas extras e os dias em que o funcionário deverá comparecer, mesmo sendo em datas previamente determinadas como descanso, o empregador e o sindicato representativo dos trabalhadores devem firmar um acordo. As bases desta negociação são formalizadas por escrito e entregues ao posto do Ministério do Trabalho da jurisdição da empresa.

Este acordo está prescrito no artigo 36 da Lei de Normas Trabalhistas, por isso ele é conhecido como "*saburoku kyoutei*" pelos japoneses.

Para que a empresa permita que os seus funcionários trabalhem além da carga horária normal de 8 horas diárias ou de 40 horas semanais, é necessário efetuar este pacto 36, com a aprovação do posto do Ministério do Trabalho da jurisdição da empresa.

Atualmente está em discussão a carga horária e horas extras dos contratos dos trabalhadores de alta especialização e dos trabalhadores de grandes empresas. Ainda não se chegou a um consenso.



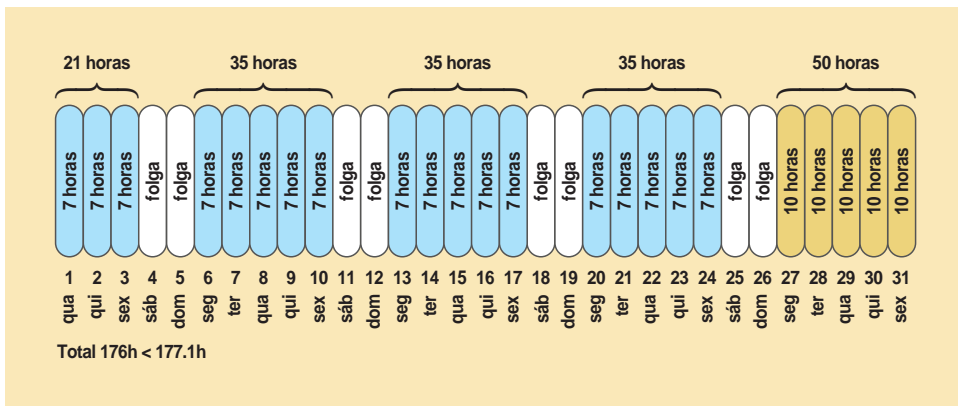
## SISTEMA DE JORNADA DE TRABALHO VARIÁVEL 変形労働時間制 *Henkei Roudou Jikan*

O sistema de jornada de trabalho variável é estipulado em acordos de gestão trabalhista e deve estar previsto no regimento interno de trabalho. Trata-se de uma forma de trabalho na qual o total de horas de trabalho é ajustado inteiramente por mês ou ano, reduzindo-se as horas quando não há muita demanda e aumentando-se nos momentos em que há mais trabalho a ser feito. O horário de trabalho pode não ser o mesmo todos os dias.

Desde que a jornada de trabalho semanal ou mensal não exceda o horário de trabalho legal, o funcionário pode ser obrigado a trabalhar além do horário em um dia ou semana específico.

O sistema é definido por mês, por ano ou por semana.

Exemplo de calendário de trabalho semanal com média de até 40 horas.



## Sistema de horário flexível フレックスタイム制 *Furekkusu taimu*

O sistema de horário flexível permite que os funcionários trabalhem dentro de um total de horas de trabalho predeterminado por um determinado período de tempo. Este é um sistema que permite que os funcionários decidam seus próprios horários de início e de término e horas de trabalho a cada dia.

Para introduzir o sistema é necessário estipular as regras e dispor os termos no regimento interno da empresa e firmar um acordo por escrito no pacto 36 (*saburoku kyoutei*).



## PERGUNTAS FREQUENTES

### **1 - Acho que trabalho mais do que a lei permite e isso está prejudicando-me. O que fazer?**

Muitos trabalhadores têm sofrido graves sequelas, chegando, às vezes, à invalidez ou até a morte por excesso ou estresse no trabalho. Muitas empresas têm sofrido processos de indenização por terem imposto carga horária excessiva ao trabalhador.

Investigar, porém, se doenças como derrame cerebral e infarto do miocárdio foram provocadas pelas condições de trabalho não é tarefa fácil, principalmente para os familiares das vítimas.

A comprovação é feita através da carga horária, da irregularidade no conteúdo do serviço e do ambiente de trabalho nos seis meses anteriores à ocorrência da doença ou morte. Se, no mês anterior do acidente, as horas extras ultrapassaram 100 horas ou se, no período de dois a seis meses, elas excederam 80 horas/mês, deduz-se que a probabilidade da doença ter sido provocada por estresse ou excesso no trabalho é muito alta.

Se o funcionário quiser saber se está trabalhando além da carga permitida, deverá consultar a Inspeção de Normas Trabalhistas, onde foi entregue o acordo *saburoku kyoutei* (artigo 36 da Lei de Normas Trabalhistas) feito com a empresa. Esse acordo define o limite de horas extras em determinada empresa e é estabelecido mediante negociação entre o empregador e um representante de mais da metade dos funcionários.

Mesmo que a carga extra de trabalho possa ser negociada de forma flexível pelas partes, há um limite máximo estabelecido por lei.

### **2 - Trabalho como mensalista e não me pagam as horas extras. É correto isso?**

Não é correto. Mesmo que seja mensalista, se o trabalho exceder as 8 horas diárias determinada pela lei trabalhista, a empresa é obrigada a pagar as horas extras.

### **3 - A empresa disse para eu ficar em casa porque não tem serviço. A empresa não precisa cobrir este meu dia afastado do serviço?**

Conforme o Artigo 26 da Lei de Normas Trabalhistas, caso o afastamento do funcionário no trabalho seja por iniciativa da empresa, por falta de serviço a oferecer, o empregador é obrigado a pagar no mínimo 60% da diária no valor do *teiji* (horário determinado no contrato de trabalho). Como retrata de, no mínimo 60% da diária, não há problema se o empregador pagar mais ou mesmo 100% da diária.

## CARGA HORÁRIA EXCESSIVA

### 時間外労働 *Jikangai roudou*

Muitos trabalhadores têm sofrido graves sequelas, chegando, às vezes, à invalidez ou até a morte por excesso ou estresse no trabalho. Muitas empresas têm sofrido processos de indenização por terem imposto carga horária excessiva ao trabalhador.

Investigar, porém, se doenças como acidente vascular cerebral “AVC” (derrame cerebral) e infarto do miocárdio foram provocadas pelas condições de trabalho não é tarefa fácil, principalmente para os familiares das vítimas.

A comprovação é feita através da carga horária, irregularidade no conteúdo do serviço e do ambiente de trabalho dos seis meses anteriores à ocorrência da doença ou morte. Se um mês antes do acidente, as horas extras ultrapassaram 100 horas ou se no período de dois a seis meses, elas excederam 80 horas/mês, deduz-se que a probabilidade da doença ter sido provocada por estresse ou excesso no trabalho é muito alta.

Se o funcionário quiser saber se está trabalhando além da carga permitida, deverá consultar a Inspeção de Normas Trabalhistas, onde foi entregue o acordo *saburoku kyoutei* feito pela empresa. Este acordo define o limite de horas extras dentro de uma determinada empresa e é estabelecido mediante negociação entre o empregador e o representante de mais da metade dos funcionários.

Mesmo que a carga extra de trabalho possa ser negociada de forma flexível pelas partes, há um limite máximo estabelecido por lei.



TEMPO	Limite de horas extras	
	Geral	No caso de trabalho não fixo
1 semana	15	14
2 semanas	27	25
4 semanas	43	40
1 mês	45	42
2 meses	81	75
3 meses	120	110
1 ano	360	320



## SALÁRIO 給料 *Kyūryou*

O salário deve ser pago conforme os cinco princípios citados abaixo. Para ter certeza sobre os procedimentos adotados para pagamento de salários, peça ao empregador uma cópia do regime interno da empresa (*shūgyou kisoku*).

### Pagamento em dinheiro:

O salário deve ser pago ao trabalhador em dinheiro. Porém, se houver um acordo entre o empregador e o trabalhador, o salário poderá ser depositado em conta bancária. Esta conta não precisa ser necessariamente no banco definido pela empresa.

### Pagamento direto ao trabalhador:

O pagamento deve ser efetuado diretamente ao trabalhador. Mesmo que o beneficiário concorde em receber via terceiros, o salário não deverá ser pago a outras pessoas que não seja o próprio trabalhador. Abre-se exceção, se o funcionário ficar enfermo e não puder receber o pagamento ou se o salário for confiscado pelo tribunal ou receita federal.

### Pagamento do valor total:

O valor total do salário deve ser pago conforme os dias trabalhados. O *shakai hoken* e os impostos podem ser descontados do salário. Atrasos e faltas ao trabalho podem ser descontados da remuneração salarial.

### Pagamento, no mínimo, mensal:

O salário deve ser pago, no mínimo, uma vez por mês, com exceção das gratificações e bonificações que variam conforme o sistema da empresa.

### Pagamento com data definida:

O empregador deve definir uma data para efetuar o pagamento mensal. Se a instituição financeira estiver fechada devido a feriados, o pagamento pode ser efetuado após esta data.

O empregador não é obrigado a pagar o valor antes da data estipulada, exceto em casos de extrema necessidade (parto, doenças, tragédias naturais ou situações reconhecidas pelo Ministério do Trabalho)

Em princípio		Exceções
O salário deve ser pago em dinheiro. Não pode ser pago com objetos.	Em dinheiro	Se o trabalhador concordar o pagamento poderá ser feito através de depósito bancário.
O salário deve ser pago diretamente ao trabalhador. Não poderá ser intermediado por terceiros.	Direto	Se o salário for confiscado pelo tribunal ou pela Receita Federal
O valor total do salário deve ser pago de uma vez só. Não é permitido fazer descontos de taxas indevidas.	Total	Somente impostos e seguro social podem ser descontados.
O salário deve ser pago, no mínimo, uma vez por mês. Não pode ficar sem pagamento.	Mensal	A bonificação salarial poderá ser paga sem uma data definida.
O salário deve ser pago todos os meses, em uma data definida	Em um dia definido	Poderá ser pago em outro dia, caso coincida com feriados e as instituições financeiras estiverem fechadas.

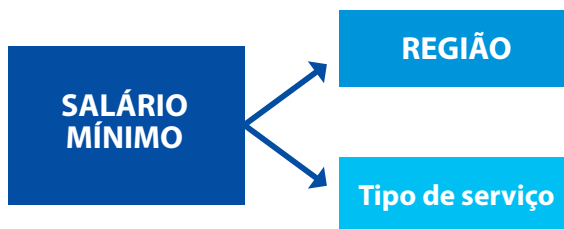


## SALÁRIO MÍNIMO 最低資金 *Saitei chingin*

O sistema do salário mínimo estipula o valor mínimo a ser pago pelo patrão ao funcionário por seu trabalho. Se o empregador pagar menos que esse limite mínimo, poderá ser penalizado com multa.

Mesmo que tenha havido negociação entre as partes, se o montante a ser pago ao trabalhador for menor que o valor mínimo, o acordo será anulado por lei. Neste caso, o empregador deverá arcar com a diferença.

Há dois tipos de tabela para definição do piso mínimo, que varia conforme a Província ou tipo de serviço. Quando a empresa se encaixa nas duas tabelas, é utilizada a de maior valor.



Como o salário mínimo oscila de região para região, convém consultar o Escritório de Normas Trabalhistas 労働基準監督署 *Roudou Kijun Kantokusho* mais próximo de sua residência.

As gratificações, as horas extras, o auxílio ao deslocamento e outros benefícios não estão incluídos no salário mínimo.

### TABELA DO SALÁRIO MÍNIMO POR PROVÍNCIA

(Atualizada em outubro de 2022.)

Hokkaido	¥ 920	Tóquio	¥ 1072	Shiga	¥ 927	Kagawa	¥ 878
Aomori	¥ 853	Kanagawa	¥ 1071	Kyoto	¥ 968	Ehime	¥ 853
Iwate	¥ 854	Niigata	¥ 890	Osaka	¥ 1023	Kochi	¥ 853
Miyagi	¥ 883	Toyama	¥ 908	Hyogo	¥ 960	Fukuoka	¥ 900
Akita	¥ 853	Ishikawa	¥ 891	Nara	¥ 896	Saga	¥ 853
Yamagata	¥ 854	Fukui	¥ 888	Wakayama	¥ 889	Nagasaki	¥ 853
Fukushima	¥ 858	Yamanashi	¥ 898	Tottori	¥ 854	Kumamoto	¥ 853
Ibaraki	¥ 911	Nagano	¥ 908	Shimane	¥ 857	Oita	¥ 854
Tochigi	¥ 913	Gifu	¥ 910	Okayama	¥ 892	Miyazaki	¥ 853
Gunma	¥ 895	Shizuoka	¥ 944	Hiroshima	¥ 930	Kagoshima	¥ 853
Saitama	¥ 987	Aichi	¥ 986	Yamaguchi	¥ 888	Okinawa	¥ 853
Chiba	¥ 984	Mie	¥ 933	Tokushima	¥ 855		

Como informado no início, quando o salário mínimo por tipo de serviço for diferente do salário mínimo por região, o empregador é obrigado a pagar o salário de maior valor.



## PERGUNTAS FREQUENTES

### 1 - Solicitei à empresa que me pagasse o salário antes da data do pagamento e eles se recusaram a fazê-lo. Podem fazer isso?

Sim. A empresa pode recusar o pagamento de salário antes da data determinada. O empregador não é obrigado a pagar o valor antes da data estipulada, exceto em casos de extrema necessidade (parto, doenças, tragédias naturais ou situações reconhecidas pelo Ministério do Trabalho) e de desligamento.

Quando o funcionário se desliga e solicita o pagamento do salário antes do dia estipulado, conforme o Artigo 23 da Lei de Normas Trabalhistas, o empregador deverá efetuar o pagamento dentro de sete dias.

### 2 - Moro no alojamento da empreiteira e o aluguel é descontado do meu salário. Isso é correto?

Sim. Não há problema quanto a isso desde que o trabalhador tenha assinado o contrato de trabalho ou o contrato de moradia ciente da dedução do aluguel no salário. Caso ocorram deduções de quaisquer despesas no salário com as quais o trabalhador não esteja de acordo, deverá ele consultar o Escritório de Inspeção de Normas Trabalhistas (*Roudou Kijun Kantokusho*).

### 3 - Onde posso consultar o valor do salário mínimo por serviço?

Infelizmente tais informações são disponibilizadas somente em japonês. Contudo, o salário mínimo por serviço pode ser visualizado na página eletrônica do Ministério do Trabalho do Japão (atualizado em outubro de 2022) [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudokijun/minimumichiran/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/minimumichiran/).

### 4 - O salário mínimo sempre será o mesmo?

Não. A cada ano o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão divulga as tabelas do salário mínimo por Província e por tipo de serviço.

## SALÁRIO MÉDIO

O salário médio, segundo a lei trabalhista japonesa, é utilizado para calcular o valor do pagamento de vários benefícios, tais como: do aviso prévio, descanso forçado por motivos apresentados pela empresa; repouso por conta de licença médica e férias remuneradas. Serve também como parâmetro para avaliar a indenização referente a acidentes de trabalho ou à redução salarial determinada pelo empregador ao funcionário como forma de punição a uma transgressão das normas de trabalho.

### Salário médio pela Lei de Normas Trabalhistas (労働基準法 *Roudou kijun hou*)

Em princípio, para o cálculo do salário médio de acordo com a Lei de Normas Trabalhistas (平均賃金 *Heikin chingin*), utiliza-se o valor do salário dos três últimos meses dividido pelo total de dias do trimestre, excluindo-se, entretanto, alguns itens de renda.

### Valor diário do subsídio pela Lei do Seguro-desemprego (雇用保険法 *Koyou hoken hou*)

Nos termos da Lei do Seguro-desemprego, o valor diário do subsídio (基本手当の日額 *Kihon teate no nichigaku*) é o cálculo da **média do salário diário x a alíquota do subsídio**. Como regra geral, o cálculo da média do salário diário (賃金日額 *Chingin nichigaku*) utiliza o valor do salário dos seis últimos meses dividido por 180 dias.

## Valor diário do subsídio pela Lei do Seguro de Saúde (健康保険法 *Kenkou hoken hou*)

Nos termos da Lei do Seguro de Saúde, o valor diário dos subsídios (給付金 *Kyūfukin*) pagos pelo *shakai hoken* segue o seguinte cálculo:

**Média da remuneração básica dos últimos 12 meses ÷ 30 dias × 2/3.**

A remuneração básica é a média dos salários dos meses de março, abril e maio.

### Períodos que são excluídos no cálculo do salário médio:

- Licença por ferimento ocorrido no trabalho ou descanso devido a doenças;
- Licença-maternidade;
- Período de descanso por conveniência do empregador;
- Licença para dar assistência a parentes enfermos ou para cuidar de filhos pequenos conforme a lei;
- Período de aprendizagem (experiência).

**Atenção:** As horas extras não são excluídas do cálculo do salário médio.

O valor do salário médio é base para pagamento de benefícios. A forma de cálculo para pagamento ou desconto de dias de trabalho deverá estar prevista no regimento interno da empresa. Há diferentes formas de cálculo permitidas por lei.



### Valores que são excluídos do cálculo do salário médio:

- Valores extraordinários pagos, como auxílio-casamento;
- Valores como o bônus salarial, pago a cada período superior a 3 meses;
- Benefícios concedidos em espécie pelo empregador e estipulados pelo Ministério do Trabalho e Bem-Estar.

Ex.: vale refeição, uso de uniforme, utilização da habitação da empresa, entre outros. (Dependendo das condições específicas em que a empresa oferece esses benefícios, eles podem ser excluídos ou não desse cálculo). Cada caso pode receber tratamento diferente conforme as normas de cada empresa.

### Em princípio, a forma de cálculo para os TRABALHADORES MENSALISTAS é:

Salário dos últimos 3 meses  
 Quantidade de dias dos 3 últimos meses

== Salário médio diário

Exemplo:

300.000 + 300.000 + 300.000  
 30 dias + 31 dias + 30 dias

== 9.890 ienes

Para os trabalhos de curta duração (*part-timers* e *arubaito*), a média salarial torna-se menor devido ao menor número de horas trabalhadas.

## O cálculo para os trabalhadores DIARISTAS ou HORISTAS, segue outro parâmetro:

- Faz-se estimativa da média salarial diária somando-se os três meses de remuneração e dividindo-se o total pela quantidade de dias dos últimos meses.
- Faz-se a estimativa do mínimo diário a ser pago. Soma-se a remuneração dos últimos três meses e divide-se pelos dias trabalhados no trimestre. E depois aplicam-se os 60%, ou seja, o mínimo a ser pago equivale a 60% da média diária.
- O maior valor obtido (comparando os resultados 1 e 2) é o que será escolhido como referência.

### 1 Em princípio, para os DIARISTAS e HORISTAS, é efetuado o cálculo a seguir:

Exemplo de um funcionário que recebeu salário de 10.000 ienes por dia e trabalhou o trimestre normalmente. Quando o funcionário não trabalhou o mês completo, o cálculo a ser feito é o cálculo do “mínimo assegurado”, como mostra o item 2 abaixo.

$$\begin{array}{r} \text{Pagamento} \\ \hline \text{Número de dias do mês} \end{array} \begin{array}{r} 220.000 + 230.000 + 220.000 \\ 31 \text{ dias} + 30 \text{ dias} + 31 \text{ dias} \end{array} = \begin{array}{c} \mathbf{7.283 \text{ ienes}} \\ \text{Salário médio diário} \end{array}$$

### 2 Porém, através do cálculo do salário médio diário, chega-se ao mínimo a ser pago.

Este cálculo geralmente é utilizado quando o funcionário não completou o mês de trabalho. Neste caso o valor recebido é dividido pelos dias trabalhados e não pelos dias do trimestre.

$$\begin{array}{r} \text{Valor recebido nos} \\ \text{3 últimos meses} \\ \hline \text{Dias trabalhados nos} \\ \text{3 últimos meses} \end{array} \times 60\% = \begin{array}{c} \mathbf{\text{Salário}} \\ \mathbf{\text{Médio Diário}} \\ \text{Mínimo} \\ \text{assegurado} \end{array}$$

Exemplo de um funcionário que recebeu 10.000 por dia, mas não trabalhou o mês completo.

$$\begin{array}{r} \text{Pagamento} \\ \hline \text{Número de dias trabalhados} \end{array} \begin{array}{r} 100.000 + 90.000 + 120.000 \\ 10 \text{ dias} + 9 \text{ dias} + 12 \text{ dias} \end{array} \times 60\% = \begin{array}{c} \mathbf{6.000 \text{ ienes}} \\ \text{Salário médio} \\ \text{segurado} \end{array}$$

**O VALOR MAIOR OBTIDO É O QUE SERVIRÁ COMO REFERÊNCIA PARA CÁLCULOS DE BENEFÍCIOS, SUBSÍDIOS E AUXÍLIOS. NO EXEMPLO DADO, SERIA, PORTANTO, 7.283 IENES.**

Seguem abaixo exemplos de cálculos de benefícios, subsídios e auxílios, utilizando-se como base a média salarial.

## Salário médio pela Lei de Normas Trabalhistas

**Salário médio diário x dias =**

- Férias remuneradas

有給休暇 *Yūkyū Kyūka*

O cálculo pode ser feito com base no salário médio ou no pagamento integral do valor diário determinado no contrato de trabalho.

**Salário médio diário X dias folga**

- Aviso prévio

解雇予告手当 *Kaiko yokoku teate*

**Salário médio diário x 30 dias  
ou período do aviso prévio**

**Salário médio diário X 60% =**

- Subsídio por afastamento do trabalho por motivo de acidente de trabalho

休業補償給付 *Kyūgyou hoshou kyūfu*

- Benefício por descanso forçado por motivos da empresa

休業手当金 (待機) *Kyūgyou teatekin (Taiki)*

## Valor diário dos subsídios pela Lei do Seguro-desemprego

**Salário médio diário X 67% =**

- Benefício para cuidar de filho menor de um ano de idade

育児休業給付 *Ikuji Kyūgyou Kyūfu*

- Licença para assistir a familiares necessitados de cuidados regulares

介護休業 *Kaigo kyūgyou*

## Valor diário dos subsídios pela Lei do Seguro de Saúde

**Salário médio diário X 2/3 (cerca de 67%) =**

- Benefício para repouso durante licença médica pelo *Shakai Hoken*

傷病手当金 *Shoubyou teatekin*

- Auxílio-maternidade

出産手当金 *Shussan teatekin*

## PERGUNTAS FREQUENTES

### 1 - Recebo auxílio transporte da empresa. Tal auxílio é também considerado na soma do salário para o cálculo da média salarial?

Sim, os benefícios como auxílio transporte, auxílio refeição, auxílio família e outros pagos mensalmente, são considerados na soma do cálculo da média salarial.

### 2 - Nos últimos três meses, gozei minhas férias remuneradas. Esses dias e valores são considerados no cálculo da média salarial?

Sim, os dias e valores serão somados no cálculo. Portanto, quando forem somados os dias trabalhados, os dias das férias também deverão ser considerados como "dias trabalhados".

### 3 - Estive afastada do serviço durante 1 ano e 6 meses de Licença para cuidar de filho menor de 1 ano de idade (*Ikuji Kyūgyou*) e há 2 meses voltei da licença. A empresa concedeu-me descanso forçado, comunicando que não tem serviço e que pagariam esse dia ou esse período com base na média salarial. Como é feito o cálculo da média salarial após o término da licença, já que não tenho 3 meses de serviço após a licença para poder calcular a média salarial? É utilizado o valor do auxílio recebido durante a licença?

O período do afastamento e o valor do auxílio já recebido durante a licença não são considerados no cálculo da média salarial. Se o regresso ao trabalho ocorreu há menos de 3 meses, não podendo proceder-se, portanto, ao cálculo do salário médio conforme acima mencionado, o cálculo da média salarial é de responsabilidade do Diretor da Agência de Inspeção de Normas Trabalhistas do Estado de residência do trabalhador desde que o afastamento foi acima de 3 meses, no caso dessa questão, de 1 ano e 6 meses.

Veja na página 36 explicação mais detalhada sobre como obter o *Ikuji Kyūgyou* (Licença para cuidar de filho menor que 1 ano de idade).

### 4 - Meu contrato de trabalho foi iniciado no dia 1 de março. Em 21 de maio a empresa comunicou-me que passaria a ter folga forçada a partir daquele dia por falta de serviço. Sei que quando a folga é por motivo interno da empresa, ela é obrigada a pagar no mínimo 60% da média salarial como *Kyūgyou Teate*. Pergunto como a empresa calculará a minha média salarial para pagar o *Kyūgyou Teate*, sendo que ainda não tenho 3 meses de serviço?

A empresa utilizará no cálculo, os dias trabalhados até um dia anterior ao dia que receberá a média salarial. Por exemplo, o trabalhador que iniciou sua função no dia 1 de março, passando a folgar a partir de 21 de maio por falta de serviço, será considerado no cálculo os dias retroativos a partir do dia 20 de maio, um dia anterior à data que receberá a média salarial, até o dia 1 de março. Porém, caso tenha recebido salário completo durante esse período, o cálculo será feito a partir da data do fechamento do mês até a data inicial do contrato de trabalho. Nesse sentido, o funcionário que trabalha na empresa onde o fechamento do mês é previsto para dia 10, folgar no dia 21 de maio por motivo interno da empresa, este utilizará, para cálculo, o total de dias considerados a partir do dia do fechamento do mês até a data inicial do contrato de trabalho, que, neste caso, seria 10 de maio até 1 de março.

Veja na página 24 explicação mais detalhada sobre o *Kyūgyou Teate* (subsídio por descanso forçado).



## ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O funcionário cuja jornada de trabalho ultrapassar 8 horas diárias ou 40 horas semanais tem o direito de receber o adicional de horas extras. O valor deste adicional varia, conforme o período excedente de trabalho, de 25% a 60%, a serem acrescentados sobre o valor da hora normal de serviço.

### Percentual do adicional Trabalho fora do horário normal 25%

(A partir de 2010, ficou estabelecido que se as horas extras ultrapassarem 60 horas semanais, as empresas de grande porte deverão pagar um adicional de mais 25%, totalizando 50%. Nas pequenas e médias empresas, esta determinação foi adiada até março de 2023.)

Pela Lei de Normas Trabalhistas do Japão há folgas determinadas pela empresa (*shotei*) e folgas determinadas por lei (*houtei*). As folgas determinadas pela empresa devem estar previamente especificadas no contrato de trabalho e seguir o calendário da empresa. Dessa forma, a empresa tem obrigação de garantir, pelo menos, 4 dias de folga ao mês.

As folgas determinadas por lei são 4 dias ao mês, não tendo definição de dias da semana, ou seja, esses 4 dias podem ocorrer nos finais de semana ou dias de semana. A empresa deverá pagar adicional de 35% caso faça o funcionário trabalhar nesses 4 dias de folga determinado por lei.

Se o funcionário assinar um contrato em que são estabelecidas 4 horas de trabalho por dia, esta é a carga horária que o empregado está obrigado a cumprir. Caso ele tiver que trabalhar além dessas 4 horas, até o limite de 8 horas por dia, a empresa não é obrigada a pagar as horas excedentes como hora extra, somente se a jornada exceder 8 horas diárias.

No Sistema de horário flexível, a lei permite uma jornada maior que 8 horas por dia. O funcionário pode executar o serviço durante 10 horas em um mesmo dia, mas a média semanal, mensal ou anual deve se situar dentro do limite de 40 horas semanais.

Este sistema é utilizado por empresas que tem grande variação de fluxo de trabalho em determinado período ou estação do ano.

Existem alguns tipos de serviço, onde não se remuneram as horas extras, mas se paga adicional noturno (serviço durante a madrugada)

- Trabalho relacionado à agricultura, pecuária e piscicultura;
- Supervisor de administração;
- Secretária;
- Trabalhos de vigilância e trabalhos que não são contínuos;
- Trabalho de plantão noturno, realizado uma vez por semana, e de plantão diurno, efetuado uma vez por mês.

#### Situação 1:

O funcionário já realizara naquela semana 40h de trabalho. A empresa, entretanto, solicitou ao funcionário que trabalhasse por 5h no sábado. Naquele mesmo mês, o funcionário já usufruía ou terá usufruído 04 dias de folga determinada por lei. Neste caso, à cada hora de trabalho extra do sábado deverão ser adicionados 25%, se durante **horário diurno**, ou 25% + 25%, se durante **horário noturno**.

#### Situação 2:

O funcionário já realizara naquela semana 40h de trabalho. A empresa, entretanto, solicitou ao funcionário que trabalhasse por 5h no sábado. Naquele mesmo mês, o funcionário não usufruía e nem terá usufruído 4 dias de folga determinada por lei. Neste caso, à cada hora de trabalho extra do sábado, deverão ser adicionados 35%, se durante **horário diurno**, ou 35% + 25%, se durante **horário noturno**.

	ADICIONAL	
Horário Normal (8 horas diárias ou 40 horas semanais)	ZERO	
Trabalho fora do horário normal	25%	
Horário Noturno (22:00 ~ 5:00)		25%
Trabalho fora do horário normal + horário noturno (22:00~5:00)	25% + 25%	

	ADICIONAL	
Trabalho em dia de folga definida pela empresa	25%	
Trabalho em dia de folga definida pela empresa + horário noturno (22:00~5:00)	25% + 25%	
Trabalho em dia de folga determinada por lei	35%	
Trabalho em dia de folga determinada por lei + horário noturno (22:00~5:00)	35% + 25%	

O pagamento de horas extras não depende da forma do contrato; é aplicável a todos os trabalhadores. Assim, deverá ser pago aos trabalhadores *haken shain* (alocados), *keiyaku shain* (com contrato pré-determinado), *part-time* e *arubaito* (temporários).



## BONIFICAÇÃO (BÔNUS)

O bônus é uma forma de incentivo ou agradecimento pelo esforço do trabalhador, através da divisão dos lucros obtidos pela empresa.

**Não existe obrigatoriedade, segundo a legislação trabalhista, de se pagar a bonificação. O benefício, quando pago, está previsto no regimento da empresa.**

A bonificação geralmente equivale a 2 ou 3 meses do salário. Algumas empresas vêm introduzindo o sistema de pontuação. Com base no cargo e na responsabilidade envolvida. Ou seja, analisam os postos e a responsabilidade de cada funcionário, dão uma pontuação equivalente a esses atributos e dividem o valor total que a empresa possui para bonificação pela pontuação total de todos os funcionários.

Verifique no regimento de trabalho de sua empresa para saber se você tem direito a esse benefício.

## Gratificação por Tempo de Trabalho 退職金 *Taishokukin*

Algumas empresas, geralmente as de grande porte, oferecem a gratificação por tempo de trabalho, embora o pagamento deste benefício não seja obrigatório por lei. Fica a critério do empregador implantar este sistema, garantindo sua concessão no Regimento Interno da empresa (*shūgyou kisoku*).

Se assim o fizer, ele fica obrigado a conceder essa gratificação, considerada tradicionalmente como uma espécie de fundo de garantia ou aposentadoria complementar, quando recebida no final de carreira.

O montante varia conforme o salário e o tempo de serviço, por isso as condições de concessão devem estar bem claras, inclusive se o sistema beneficiará o trabalhador temporário.



## Gratificação em empresas pequenas

Em reconhecimento à longa dedicação do funcionário, várias pequenas e médias empresas também concedem prêmios, que são creditados todos os meses em um fundo administrado pelo governo, que se destina ao pagamento dessa gratificação. O nome desse sistema é 中小企業退職金共済 *Chūsho kigyō taishokukin kyōsai* abreviado para *chūtai kyō*.

### Regras do sistema:

- Empresa pequena ou média deposita de 5 mil a 30 mil ienes por mês por trabalhador em um banco.
- O depósito integral fica por conta do empregador, ou seja, ele não pode descontar do funcionário.
- O funcionário só será beneficiado se ficar um ano ou mais na empresa.



## SUBSÍDIO POR DESCANSO FORÇADO

### 休業手当 *Kyūgyō Teate*

A empresa pode pedir ao funcionário que descanse em casa o dia inteiro ou que saia mais cedo ou entre mais tarde no serviço, por conveniência dela, devido à retração na produção, defeitos na máquina, pena com suspensão das atividades comerciais ou à queda de clientes.

Neste caso, ela é obrigada a pagar, no mínimo, 60% do salário médio, incluindo as horas extras.

Se a folga for o dia inteiro, o empregador precisa pagar 60% ou mais do salário diário médio.

Se o funcionário trabalhar apenas algumas horas do dia, a empresa terá de completar a diferença até atingir os 60%. Se o valor ultrapassar 60% do salário médio, a empresa é obrigada a pagar as horas trabalhadas de fato. Veja como é calculado o valor do salário médio nas páginas 18, 19 e 20.

Em caso de terremotos, problemas no trânsito decorrentes de greves ou manifestações populares, ou em ocorrências sobre as quais a empresa não tenha responsabilidade, ela fica desobrigada de pagar este auxílio.

## PERGUNTAS FREQUENTES

### 1 - A empresa disse para eu ficar em casa porque não tem serviço. A empresa não precisa cobrir este meu dia afastado do serviço?

Conforme o Artigo 26 da Lei de Normas Trabalhistas, caso o afastamento do funcionário no trabalho seja por iniciativa da empresa, por falta de serviço a oferecer, o empregador é obrigado a pagar no mínimo 60% da diária no valor do *teiji* (horário determinado no contrato de trabalho). Como se trata de no mínimo, 60% da diária, não há problema se o empregador pagar mais ou mesmo 100% da diária.



## FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS

年次有給休暇 *Nenji yūkyū kyūka*

As férias remuneradas são um direito garantido aos trabalhadores fixos e aos que trabalham no sistema “*part-time*” (trabalho de tempo parcial) indiferente se são inscritos ou não na seguridade social.

### Para ter direito a esse benefício

- É preciso trabalhar mais de 6 meses contínuos (incluído o período de experiência), com frequência superior a 80% do total de dias estipulados para o período.
- As férias remuneradas são concedidas ao trabalhador, desde que solicitadas ao empregador com antecedência. É necessário que o funcionário faça a notificação por escrito (carta de solicitação de folga remunerada), indicando o período durante o qual gostaria de gozar as férias.

### Pontos a observar ao calcular a taxa de frequência

- O período de ausência devido à lesão ou doença relacionada ao trabalho, período legal de licença-maternidade, licença parental ou licença para cuidado de enfermagem e período de férias remuneradas deve ser tratado como se estivesse no trabalho e considerado para o cálculo da taxa de frequência.

### Usufruto das férias remuneradas

- **O trabalhador deve usufruir as férias remuneradas antes de se desligar da empresa, pois, após o desligamento, ele perde o direito de solicitá-las.**

Em princípio, é o trabalhador quem define os dias que deseja folgar, e empregador não pode restringir esse direito, pedindo justificativa sobre as razões pelas quais ele deseja folgar. Se os dias de descanso solicitados coincidirem com datas de sobrecarga de serviço, porém, chegando a interferir no andamento da produção, o empregador poderá pedir ao trabalhador que altere o período de folgas.

No Japão, a lei determina que as férias sejam usufruídas durante o contrato de trabalho, pois, após o desligamento, o funcionário perderá o direito de gozar suas férias. Em princípio, elas não podem ser negociadas (vendidas ou compradas, caso o trabalhador não queira utilizá-las). Em caso de desligamento, o trabalhador e o empregador podem fazer um acordo, negociando a venda de férias remuneradas não utilizadas. Esse acordo, porém, é um acerto informal entre as partes, não uma exigência legal.

É proibido por lei o tratamento desvantajoso por razão de férias remuneradas.

O empregador não está autorizado a reduzir o salário, aplicar penalidades ou outros tratamentos desvantajosos ao trabalhador por razão de férias (artigo 136.º das disposições complementares da Lei de Normas Trabalhistas).

O empregador, dentro do prazo de um ano, deverá conceder cinco dias de férias anuais a todos os funcionários que tenham direito a receber dez dias de férias anuais remuneradas após 1º de abril de 2019.

## Morte por excesso de trabalho “karoushi” e doenças físicas e mentais

A partir da mudança das normas trabalhistas em vigor desde 01/04/2019, como medida de combate ao “karoushi” (morte por excesso de trabalho) e doenças físicas e mentais decorrentes do trabalho, o empregador é obrigado a conceder o descanso remunerado de no mínimo cinco dias por ano, caso o funcionário tenha direito ao benefício, mesmo que não o solicite.

Em caso de recusa à concessão do benefício, a empresa poderá ser multada em até 300 mil ienes por funcionário e os responsáveis poderão ser processados.

## Cálculo do pagamento de salário das férias remuneradas

O salário referente aos dias de férias anuais remuneradas, em princípio, pode ser calculado das seguintes formas:

Salário médio estipulado pela Lei de Normas Trabalhistas (ver cálculo nas páginas 17 e 18);

Pagamento integral do valor diário determinado no contrato de trabalho;

Valor da remuneração diária padrão de acordo com a Lei de Seguro de Saúde.

**Cálculo do valor da remuneração padrão diária (標準報酬日額 *Hyoujun Houshū nichigaku*) é:**

- O valor da remuneração padrão mensal  $\div 30$  (artigo 25, parágrafo 3º da Portaria de Aplicação da Lei de Normas Trabalhistas).

A remuneração padrão mensal (標準報酬月額 *Hyoujun Houshūgetsugaku*) é calculada sobre a média salarial dos meses de abril, maio e junho, utilizada para determinar a taxa do seguro social (*shakai hoken*).

### Definição da regra de cálculo:

As empresas devem especificar em suas regras de trabalho o método de cálculo adotado entre os três acima (artigo 39, parágrafo 9º da Lei de Normas Trabalhistas). Além disso, o método de cálculo não pode ser alterado para cada departamento ou funcionário (20 de setembro de 1952, *Kihatsu* nº 675).

No caso da regra de cálculo número três, é necessário formalizar um acordo por escrito entre o empregador e o sindicato representativo dos trabalhadores, com base no artigo 36 da Lei de Normas Trabalhistas.

## Férias proporcionais ao tempo de trabalho

- Desde que o trabalhador tenha mais de 6 meses de trabalho contínuo e mais de 80% de frequência ao trabalho, poderá receber 10 dias de férias remuneradas. Depois disso, as férias são acrescidas de 1 dia a cada ano, durante o período de até 2 anos e 6 meses. A partir de 3 anos e 6 meses, acrescentam-se mais 2 dias a cada ano.
- As férias remuneradas são cumulativas no máximo por 2 anos. Depois de transcorridos esses 2 anos, sem tirar férias, o trabalhador perde o direito de solicitá-las.



Tempo de trabalho (contínuo)	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	Mais de 6 anos e 6 meses
Dias úteis de férias por ano	10 dias	11 dias	12 dias	14 dias	16 dias	18 dias	20 dias

Dias de folgas remuneradas para trabalhadores “*part-time*” (até 30 horas semanais de trabalho)

Tempo de trabalho Dias de trabalho semanal	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	Mais de 6 anos e 6 meses
	Dias úteis de férias por ano						
4 dias	7 dias	8 dias	9 dias	10 dias	12 dias	13 dias	15 dias
3 dias	5 dias	6 dias	6 dias	8 dias	9 dias	10 dias	11 dias
2 dias	3 dias	4 dias	4 dias	5 dias	6 dias	6 dias	7 dias
1 dia	1 dia	2 dias	2 dias	2 dias	3 dias	3 dias	3 dias

## Solicitar o uso das férias remuneradas

A solicitação do uso das férias remuneradas é feita ao empregador, ou seja, com quem foi firmado contrato de trabalho.

Os funcionários que firmaram contrato de trabalho direto com fábricas, deverão solicitar suas férias aos responsáveis dessas fábricas, e os que firmaram com empreiteiras, aos representantes dessas empreiteiras. É aconselhável que a solicitação seja feita sempre por escrito. Ao lado um modelo de requerimento de Férias Remuneradas (algumas empresas possuem formulário próprio).

**有給休暇申請書**  
Solicitação de Férias Remuneradas

申請日 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日  
Data do requerimento \_\_\_\_\_ assessoria

氏名 \_\_\_\_\_  男  女  
Nome \_\_\_\_\_ Sobrenome

日 続 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日 ~ \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日  
Data e Horário \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

業 種 \_\_\_\_\_  
Mestre

連絡先 \_\_\_\_\_  
Telefone para Cliente

承認 aprovação	<input type="radio"/> 印	事務 secretaria	<input type="radio"/> 印
-----------------	-------------------------	------------------	-------------------------



## PERGUNTAS FREQUENTES

### 1 - Com quantos dias de antecedência é preciso comunicar a folga?

Não há determinação em lei, mas é necessário verificar o regulamento da empresa. Para melhor gestão do trabalho, o ideal é que as férias sejam comunicadas, por escrito, com o máximo de antecedência possível.

### 2 - E se o empregador se recusar a dar as férias?

Em princípio, o trabalhador é quem decide os dias que quer folgar. Caso o gozo destas férias venha a prejudicar o andamento normal do trabalho, a empresa poderá solicitar ao trabalhador o gozo das férias em outra época mais oportuna. A empresa não poderá, contudo, prejudicar o trabalhador já em gozo de suas férias remuneradas. Caso o empregador se negue a conceder o benefício ou, após a concessão, não efetuar o pagamento dos dias de folga, essas atitudes podem ser denunciadas à Agência de Inspeção de Normas Trabalhistas · 労働基準監督署 *Roudou Kijun Kantokusho*.

### 3 - Posso utilizar as férias remuneradas em caso de falta repentina, por motivo de doença ou falta sem justificativa?

Em caso de folgas repentinas (não programadas) e/ou não comunicadas com antecedência, o empregador não é obrigado a considerar o dia ausente no trabalho como “férias remuneradas”.

### 4 - Como é calculado o valor das férias remuneradas?

Mesmo folgando no dia, o funcionário receberá: pagamento integral do valor diário do salário determinado no contrato de trabalho (ex: ¥ 1.000/h x 8 horas de trabalho diário: ¥ 8.000 ) ou a média salarial diária, obtida através da somatória dos salários dos 3 últimos meses, dividida pela quantidade de dias do trimestre. Na somatória dos salários inclui-se o pagamento das horas extras.

\* Não é permitido por lei pagamento inferior ao valor diário do salário determinado no contrato de trabalho.

### 5 - Tenho 5 anos de trabalho na empresa, mas nunca usufruí as férias remuneradas.

As férias remuneradas são cumulativas e têm validade retroativa de apenas 2 anos. Portanto, o direito ao descanso relativo aos 3 primeiros anos expirou. Se o trabalhador tiver comparecido a mais de 80% dos dias de trabalho, terá direito a 30 dias de férias remuneradas.

### 6 - As férias remuneradas podem ser utilizadas durante o aviso prévio?

As férias remuneradas só podem ser usufruídas durante a vigência do contrato de trabalho. Desse modo, o trabalhador deve solicitar à empresa as férias remuneradas e usufruí-las antes do término de seu contrato, de sua dispensa ou de seu pedido de demissão.

### 7 - Desliguei-me da empresa, posso requerer as férias remuneradas?

Não, o trabalhador deve usufruir as férias remuneradas antes de se desligar da empresa, pois, após o desligamento, torna-se muito difícil obtê-las, sendo necessário recorrer à via judicial, em um processo demorado cujo desfecho nem sempre é favorável ao pleiteante.

### 8 - Para quem solicito as férias remuneradas? Fábrica ou empreiteira?

A solicitação do uso das férias remuneradas é feita ao empregador, ou seja, com quem foi firmado o contrato de trabalho. Caso tenha firmado o contrato de trabalho com a empreiteira, deverá solicitar as suas férias à empreiteira. É aconselhável que a solicitação seja feita sempre por escrito.

Veja na página 27 deste manual para verificar o MODELO DE REQUERIMENTO DE FÉRIAS REMUNERADAS.



# SEGURO NACIONAL DE SAÚDE E SEGURO SOCIAL

国民健康保険・社会保険 *Kokumin kenkou hoken, shakai hoken*

Todos os cidadãos que residem no Japão, incluindo os estrangeiros, devem inscrever-se no *kokumin kenkou hoken* ou no *shakai hoken*.

## **Kokumin kenkou hoken** 国民健康保険

Esse seguro é destinado aos que trabalham como autônomos e a trabalhadores que, por algum motivo, não estão inscritos no *shakai hoken*.

A inscrição é feita pelo próprio interessado na prefeitura e a taxa é calculada com base na renda do ano anterior, número de dependentes e renda familiar. É cobrada taxa de seguro por dependente. Pessoas com idade entre 40 e 65 anos (incluindo dependentes) precisam pagar uma taxa adicional relativa a segurança e assistência de idosos intitulada *kaigo hokenryou* (介護保険料). Essa taxa é descontada junto com a taxa do *kokumin kenkou hoken* até os 65 anos, após essa idade é necessário pagar separadamente.

O *kokumin kenkou hoken* oferece benefícios para tratamento médico, parto e outros, mas, diferente do *shakai hoken*, o *kokumin kenkou hoken* não cobre as diárias dos dias de afastamento no serviço por motivos de doença, ferimento ou licença-maternidade.

No pagamento da taxa do *kokumin kenkou hoken*, que, como o próprio nome indica, trata-se apenas de um seguro de saúde, não está incluída a taxa de seguridade previdenciária (a aposentadoria) ou *kokumin nenkin*, como é dito em japonês, e que deve ser paga diretamente à prefeitura pelo próprio interessado.

## **Shakai hoken** 社会保険

Oferecido aos que trabalham como assalariados. A inscrição é feita pelo empregador.

O *shakai hoken* inclui a taxa do seguro de saúde e de previdência social (aposentadoria). Essa taxa é calculada com base na média salarial (média dos salários dos meses de abril, maio e junho) e, independentemente da quantidade de dependentes, seu valor não se altera. A taxa é descontada do salário e seu valor é dividido por igual entre o funcionário e a empresa (50% para cada um).

O titular do *shakai hoken* com a idade de 40 e 64 anos precisa pagar uma taxa adicional relativa ao *kaigo hokenryou* (介護保険料) que é um seguro de assistência aos idosos. Essa taxa é incluída no *shakai hoken* e é descontada do salário do trabalhador até que ele complete 65 anos de idade, quando então passa a pagá-la diretamente à prefeitura de sua cidade.

O *shakai hoken* oferece vários subsídios como assistência médica, ao parto e pagamento do salário durante afastamentos por doença ou ferimento não causado pelo trabalho, entre outros.

## **Inscrição obrigatória para trabalhadores que se enquadram nas regras abaixo:**

Até setembro de 2022, somente empresas com mais de 501 funcionários eram obrigadas a inscrever os trabalhadores de meio período no *shakai hoken*, desde que eles tivessem a carga horária semanal de mais de 20 horas, salário superior a ¥ 88 mil por mês, e previsão de trabalho de mais de um ano.

A partir de outubro de 2022, o governo ampliou a obrigatoriedade de inscrição no *shakai hoken* para trabalhadores que atuam em empresas com mais de 101 funcionários, e a previsão de trabalho reduziu-se de mais de um ano para mais de dois meses. A partir de outubro de 2024, o número de funcionários será reduzido para 51 ou mais.

Veja como exemplo a tabela abaixo para o cálculo da taxa do seguro social do ano 2022

### Tabela de pagamento dos valores do seguro de saúde e previdência social (Associação Nacional do Seguro de Saúde)

Província  
↓  
(静岡県)

Segurados com idade até completar 40 anos

Segurados com idade de 40 até completar 60 anos

(単位: 円)

Remuneração básica		Faixa salarial	Taxa do seguro de saúde				Taxa da previdência social	
等級	mensal		介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		Segurado comum Marinheiro e outros	
			9.75%		11.39%		18.300%※	
		円以上	円未満	integral	parcial	integral	parcial	
1	58,000	~	63,000	5,655.0	2,827.5	6,606.2	3,303.1	
2	68,000	63,000	~ 73,000	6,630.0	3,315.0	7,745.2	3,872.6	
3	78,000	73,000	~ 83,000	7,605.0	3,802.5	8,884.2	4,442.1	
4(1)	88,000	83,000	~ 93,000	8,580.0	4,290.0	10,023.2	5,011.6	16,104.00
5(2)	98,000	93,000	~ 101,000	9,555.0	4,777.5	11,162.2	5,581.1	17,934.00
6(3)	104,000	101,000	~ 107,000	10,140.0	5,070.0	11,845.6	5,922.8	19,032.00
7(4)	110,000	107,000	~ 114,000	10,725.0	5,362.5	12,529.0	6,264.5	20,130.00
8(5)	118,000	114,000	~ 122,000	11,505.0	5,752.5	13,440.2	6,720.1	21,594.00
9(6)	126,000	122,000	~ 130,000	12,285.0	6,142.5	14,351.4	7,175.7	23,058.00
10(7)	134,000	130,000	~ 138,000	13,065.0	6,522.5	15,262.6	7,621.3	24,522.00

#### Taxa do seguro de saúde trabalhador na faixa salarial de ¥ 122 mil a 130 mil

- idade: menos de 40 anos
- isento do *kaigo hoken*
- valor integral de ¥ 12.285,0, correspondente a 9,75% do salário
- parte do funcionário ¥ 6.142,5, valor parcial (50% do valor integral)
- o empregador, por sua vez, pagará a outra metade (¥ 6.142,5)

#### Taxa do seguro de saúde trabalhador na faixa salarial de ¥ 122 mil a 130 mil

- idade: 40 a 65 anos
- obrigado a pagar o *kaigo hoken*
- valor integral de ¥ 14.351,4, correspondente a 11,39% do salário
- parte do funcionário ¥ 7.175,7, valor parcial (50% do valor integral)
- o empregador, por sua vez, pagará a outra metade (¥ 7.175,7)

#### Taxa da previdência social trabalhador na faixa salarial de ¥ 122 mil a 130 mil

- segurado comum
- valor integral de ¥ 23.058,00, correspondente a 18,300% do salário
- parte do funcionário ¥ 11.529,00, valor parcial (50% do valor integral)
- o empregador, por sua vez, pagará a outra metade (¥ 11.529,00)

**Taxa do *shakai hoken* a ser descontada = soma do seguro de saúde com a taxa da previdência social**

Accesse a página da Associação Nacional do Seguro de Saúde, através do link abaixo, para visualizar as tabelas de cálculo da taxa do seguro social de cada província. As tabelas são atualizadas anualmente no mês de setembro.  
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/hokenryouritu/r4/ippan/r40222shizuoka.pdf>

## Benefícios do *kokumin kenkou hoken* e do *shakai hoken*

### 1 Seguro de saúde

#### 医療保険 *Iryou hoken*

Para consultas ou tratamentos, o segurado e os dependentes pagam 30% das despesas médicas. Segurados entre 70 e 74 anos, em geral, 20%; em alguns casos, até 30%.

A partir de outubro de 2022, segurados acima de 75 anos, em geral pagam 10%, mas dependendo da renda anual do segurado e dos membros que residem no mesmo endereço, a alíquota será de 20% ou 30%.

Crianças menores de três anos de idade: 20%.

### 2 Auxílio parto

#### 出産育児一時金 *Shussan ikuji ichijikin*

Esse auxílio é feito para cobrir despesas com partos que tenham pelo menos 4 meses de gestação (inclusive partos prematuros) e interrupções de gestação (abortos espontâneos ou voluntários).

A partir de janeiro de 2022, o valor do auxílio varia de 408 mil a 420 mil ienes (a partir de abril de 2023, o valor do auxílio poderá ser de até 500 mil ienes). Para receber esse auxílio, a gestante precisa ser titular do seguro ou dependente do seguro de saúde do cônjuge.

### 3 Despesas médicas de alto valor

#### 高額療養費 *Kougaku ryouyouhi*

Se, em menos de 30 dias, o valor total das despesas médicas ultrapassarem o valor máximo limitado\*, essa diferença é reembolsada pelo seguro. Como o limite desse valor varia de região para região, consulte a sua seguradora para saber qual o valor máximo acima do qual as despesas médicas entram na categoria de *Kougaku ryouyouhi*.

### 4 Certificado para aplicação de limite do valor

#### 限度額適用認定証 *Gendogaku tekiyou ninteisho*

Quando o segurado com idade inferior a 75 anos for ter despesas médicas elevadas (com tratamento e/ou internação), pode solicitar antecipadamente o *Gendogaku tekiyou ninteisho*.

Este certificado limita o valor a ser pago pelo segurado, quando apresentado no guichê antes da consulta. A validade é de um ano e pode ser utilizado em caso de parto com cesariana.

### 5 Auxílio funeral

#### 埋葬料 *Maisouryou*

Em caso de falecimento, o segurado ou seus dependentes receberão 50 mil ienes para cobrir as despesas com funeral.

### 6 Benefício durante licença médica

#### 傷病手当金 *Shoubyou teatekin*

Em caso de afastamento do trabalho por motivo de doença ou ferimento não relacionados com o trabalho, o *shakai hoken* cobre 2/3 das diárias, a partir do quarto dia de afastamento. Para doenças ou ferimentos causados em acidentes de trabalho há um outro seguro, o *rousai*.

\* Há requisitos legais a serem preenchidos.



7

## Auxílio Maternidade

### 出産手当金 *Shussan teatekin*

O auxílio maternidade é concedido à gestante que estiver trabalhando e for titular do seguro social. A segurada receberá o auxílio no valor de 2/3 (cerca de 67%) da média salarial dos últimos 12 meses, pelo prazo de 98 dias (42 dias antes da data prevista para o parto + 56 dias após o parto).

**Observações importantes:** Enquanto que o pagamento do *kokumin kenkou hoken* é feito pelo interessado diretamente à Prefeitura da cidade onde reside, o *shakai hoken* é pago pelo empregador (no caso dos benefícios 1 e 2). Os benefícios de 1 a 5 são comuns aos dois seguros (*kokumin e shakai*) sendo que, para receber os auxílios 3, 4 e 5, o segurado do *shakai hoken* deverá procurar o escritório da seguridade social que tem jurisdição sobre sua cidade para solicitar pessoalmente esses benefícios. Os auxílios relacionados como itens 6 e 7 são exclusivos do *shakai hoken* (os inscritos no *kokumin hoken* não têm direito a eles).

## PERGUNTAS FREQUENTES

### 1- Sou contribuinte do *kokumin kenkou hoken* e estive afastado do trabalho durante 1 semana por motivo de doença, posso solicitar o auxílio 6 (doença e ferimentos) para cobrir as diárias dos dias afastados do serviço?

Não. O auxílio em caso de doença e ferimentos é oferecido somente aos trabalhadores segurados pelo *shakai hoken*.

### 2- Na contribuição ao *shakai hoken* está incluída uma taxa relativa à previdência. E quem paga o *kokumin hoken* está pagando uma taxa para a previdência (aposentadoria) também?

Não. É necessário pagar em separado à prefeitura de sua cidade a taxa da previdência social.

### 3- Estou grávida de gêmeos, o valor da assistência maternidade aumenta?

Sim. O valor será de 840 mil ienes. O valor de 420 mil ienes da assistência maternidade é referente a cada criança. Quando se está grávida de gêmeos, diferente da gestante normal, o auxílio de licença-maternidade será de 150 dias, iniciando 98 dias antes da data prevista para o parto e 52 dias após o nascimento.

### 4- Pretendo ter o meu bebê no Brasil, mesmo assim posso receber o auxílio parto?

Sim. Para parto no exterior é necessário que a gestante continue sendo titular do seguro ou dependente do seguro de saúde do pai da criança mesmo fora do Japão. O prazo para solicitação estende até 2 anos após o nascimento do bebê. Junto com o requerimento para o pagamento desse auxílio deve-se apresentar o atestado médico ou documento equivalente que ateste o nascimento da criança.



## BENEFÍCIO DURANTE LICENÇA MÉDICA 傷病手当金 *Shyoubyou Teatekin*

### Pagamento do salário em caso de doença

#### 傷病手当 *Shyoubyou Teatekin*

O *Shyoubyou teatekin* é um benefício pago pelo *Shakai Hoken* para repouso do funcionário durante a licença médica.

Se o segurado se machucar fora do ambiente de serviço ou contrair uma enfermidade, que não seja ocasionada pelo trabalho, poderá receber dois terços do salário referentes aos dias parados.

Para doenças ou ferimentos causados em acidentes de trabalho há um outro seguro, o *Rousai*.

**Observação:** O *kokumin kenkou hoken* não concede este benefício.

É necessário apresentar o atestado médico dizendo da necessidade do descanso para recuperação (licença médica).

#### Valor do benefício e duração:

O pagamento do *Shoubyou teatekin* será efetuado a partir do quarto dia de descanso. Os três primeiros dias, portanto, não são pagos.

O *shakai hoken (kyoukai kenpo)* cobre 2/3 (cerca de 67%) da média das diárias salariais dos últimos 12 meses, até a soma de um ano e seis meses no máximo. Durante o tratamento o segurado deverá apresentar periodicamente o atestado médico. O nome desse benefício é *Shoubyou Teate* (傷病手当).

A empresa e o médico assinam o formulário para se requerer este benefício.

Os formulários estão disponíveis no endereço eletrônico:

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g2/cat230/r124/>

### RECEBIMENTO DO BENEFÍCIO APÓS O DESLIGAMENTO DO SEGURO (desligamento da empresa)

Mesmo tendo se desligado da empresa, perdendo a qualificação de segurado, a pessoa poderá continuar recebendo o salário (dois terços - cerca de 67%) se não estiver em condições de trabalhar por estar doente ou ferido. Precisa, porém, atender duas condições:

- se até um dia antes da data do afastamento do seguro, esteve inscrito por mais de um ano e;
- se o desligamento da empresa ocorrer após os 03 dias de ausência (período de espera para receber o benefício, que é pago a partir do 4º dia) devido à doença ou ferimento.

### PERGUNTAS FREQUENTES

#### 1 - Como é feito o cálculo da taxa do *Shakai Hoken*?

A taxa é calculada com base na média salarial, porém, a alíquota para o cálculo varia de província para província.

O cálculo pode ser consultado na página eletrônica do *Kyoukai Kenpo* - 協会けんぽ (agência da Associação de Seguro de Saúde do Japão) que disponibiliza a tabela de cálculo da taxa do seguro social por província.



## DIREITOS DA TRABALHADORA DURANTE A GESTAÇÃO E APÓS O PARTO

Durante a gravidez, a mulher está protegida pela lei trabalhista e tem direito a alguns benefícios.

### O empregador não pode\*:

Praticar tratamento discriminatório contra trabalhadora por motivo de gravidez, parto, licença-maternidade ou por ter recorrido aos direitos e benefícios que a lei trabalhista lhe concede.

Por tratamento discriminatório, entenda-se, entre outras práticas, as seguintes atitudes: demissão, não renovação do contrato, forçar a trabalhadora aceitar as mudanças do contrato de trabalho, abaixar o salário, etc.

---

Restringir o direito da trabalhadora de ausentar-se durante o horário de trabalho para realização de consultas médicas de pré-natal e pós-parto.

A gestante está garantida por lei trabalhista a ausentar-se do serviço:

- uma vez a cada quatro semanas até a 23ª semana de gestação;
- uma vez a cada duas semanas a partir da 24ª semana até a 35ª semana de gestação;
- uma vez por semana a partir da 36ª semana até entrar em gozo da licença-maternidade (98 dias separados da seguinte forma: 42 dias antes do parto e 56 dias após).

Até 12 meses após o parto, é permitida a ausência do trabalho, se recomendada por orientação médica. Nesses dias de ausência do trabalho para consultas médicas, a trabalhadora não recebe remuneração (apenas os 98 dias de licença-maternidade são cobertos pelo *shakai hoken*). Pode ser acordado, entre a trabalhadora e o empregador o gozo de dias relativos às férias remuneradas para que a trabalhadora não fique sem receber nesses dias de consultas médicas.

---

Solicitar à trabalhadora que execute serviços insalubres que possam prejudicar a gestação, o parto ou a amamentação.

---

Obrigar a trabalhadora a fazer horas extras, trabalhar em horário noturno ou em dias de folga durante a gestação e após o parto.

A trabalhadora pode se recusar a trabalhar horas extras até a criança completar três anos de idade.

---

Permitir que a gestante continue trabalhando no período dentro dos 42 dias de licença-maternidade pré-natal ou que volte a trabalhar antes de completar os 56 dias (8 semanas) de licença pós-parto. No entanto, caso a trabalhadora deseje retornar ao serviço após as primeiras 6 semanas de licença pós-parto e se ela tiver uma autorização médica para tanto, o empregador poderá autorizar seu retorno.



## O empregador é obrigado a\*:

Transferir a trabalhadora para um serviço mais leve, caso por ela solicitado.

Colaborar para que a trabalhadora, no período da gestação ou no pós-parto, possa seguir as orientações médicas recebidas.

Por colaboração entenda-se, entre outras práticas, as seguintes atitudes: alterar o horário de trabalho para que a trabalhadora inicie o serviço mais tarde ou termine o expediente mais cedo para não precisar enfrentar trânsitos, prolongar o tempo de descanso ou aumentar a quantidade de descanso da trabalhadora, alterar o serviço ou deixar a trabalhadora folgar o trabalho para descansar e recuperar-se.

Para notificar a empresa sobre as orientações médicas recebidas, pôde-se utilizar o *bosei kenkou kanri shidou jikou renraku kaado* 母性健康管理指導事項連絡カード (formulário de orientações médicas para o controle da saúde materna), que deve ser preenchido pelo médico. O formulário pode ser obtido no site do Ministério do Trabalho do Japão *kousei roudoushou* 厚生労働省 ou nas Agências de Inspeções de Normas Trabalhistas *roudou kijyun kantokusho* 労働基準監督署.

Autorizar, caso solicitado, a interrupção do serviço da trabalhadora lactante para que ela possa cuidar de sua criança durante o primeiro ano de vida. Essas interrupções podem ser duas por dia, de 30 minutos cada, uma única interrupção de 60 minutos, ou conforme os exemplos abaixo:

**Ex.1:** iniciar o serviço trinta minutos mais tarde e terminar o expediente trinta minutos antes do horário determinado no contrato.

**Ex.2:** iniciar o serviço uma hora mais tarde ou terminar o expediente uma hora antes do horário determinado no contrato.

**Observação:** nesses períodos de interrupção do serviço, que cabe à trabalhadora definir, não há obrigatoriedade legal para a remuneração, ficando a critério do empregador descontar ou não do salário essas interrupções.

Estabelecer o sistema de “redução da carga horária diária” para a trabalhadora com criança menor de três anos de idade.

Esse sistema precisa estar estabelecido no regulamento interno da empresa, reduzindo para até seis horas a carga horária diária da trabalhadora nessas condições.

\* Os direitos da trabalhadora durante a gestação e após o parto estão todos previstos nas seguintes regulamentações jurídicas:

Lei de Oportunidades Iguais entre os Gêneros no Emprego 男女雇用機会均等法 *danjyo koyou kikai kintou hou*;

Lei de Normas Trabalhistas 労働基準法 *roudou kijyun hou*; e

Lei de Licença para Cuidado das Crianças Recém-Nascidas ou de Idosos 育児・介護休業法 *ikuji, kaigo kyūgyou hou*.

## Benefícios oferecidos pelo *kokumin kenkou hoken* e *shakai hoken*

### Auxílio parto

出産育児一時金 *Shussan ikuji ichijikin*

O auxílio parto beneficia a gestante com os gastos em partos acima de 4 meses (85 dias) de gestação, incluindo parto prematuro e interrupções de gestação (abortos espontâneos ou voluntários).

O valor do auxílio varia de 408 mil a 420 mil ienes (a partir de abril de 2023, o valor do auxílio poderá ser de até 500 mil ienes). Para receber o auxílio, a gestante precisa ser titular do seguro ou dependente do seguro de saúde do cônjuge.

### Certificado de aplicação do limite do valor

限度額適用認定証 *Gendogaku tekiyou ninteisho*

Geralmente, este certificado é utilizado para limitar o teto dos gastos médicos (internação, tratamentos e outros) a serem pago pelo segurado. Devido ao fato de a cesariana ser considerada uma cirurgia e não um parto normal, o auxílio parto não cobre as despesas adicionais com esse tipo de parto com intervenção cirúrgica, cabendo à própria gestante pagar essas despesas. Para diminuir tais despesas, a gestante pode solicitar este certificado, que limitará o teto da despesa médica a ser pago por ela. O valor que exceder será pago pelo seguro.

Este certificado cobre apenas as despesas com a cirurgia, anestesia, remédios e cuidado hospitalar do parto com cesariana. As demais despesas, como internação, refeição e quarto hospitalar, por exemplo, podem ser pagas utilizando o auxílio parto.

### Auxílio maternidade

出産手当金 *Shussan teatekin*

O auxílio maternidade é concedido pelo seguro social à gestante que for titular do seguro e ficar afastada do serviço para licença-maternidade. A licença-maternidade são de 98 dias (42 dias antes da data prevista do parto e 56 dias após o nascimento do bebê). Para receber o auxílio, a trabalhadora precisa ter o vínculo empregatício com a empresa quando solicitar a licença.

Mesmo que se desligue da empresa durante ou antes da licença-maternidade, tendo mais de um ano de contribuição ao *shakai hoken* e não trabalhar no dia do desligamento da empresa, a trabalhadora continua tendo direito ao recebimento deste auxílio.

**Observações:** Enquanto que o pagamento do *kokumin kenkou hoken*, para ter direito aos dois primeiros benefícios citados acima, deve ser feito diretamente na Prefeitura pela própria interessada; o pagamento do *shakai hoken*, para recebimento do auxílio parto, é feito pelo empregador.

Para ter direito aos outros dois benefícios (Certificado de limite de valor e Auxílio maternidade) assegurada do *shakai hoken* deverá procurar o escritório do *kyoukai kenpo* (協会けんぽ) que tem jurisdição sobre sua cidade e solicitar pessoalmente esses benefícios. O auxílio maternidade é exclusivo do *shakai hoken* (os inscritos no *kokumin kenkou hoken* não tem direito a ele).



## Licenças do trabalho durante a gestação e após o parto

A licença-maternidade e a licença parental é um período de afastamento remunerado garantido aos trabalhadores em decorrência do nascimento ou da adoção de um filho. As licenças não são apenas para mulheres, mas também aos homens.

Um sistema legalmente estipulado pelo governo japonês, que garante o direito a licença aos funcionários regulares, aos funcionários de meio período e funcionários *haken* (contratos por empreiteiras) que se enquadrem nos critérios exigidos por cada licença.

### Veja a seguir os tipos de licenças:

- Licença-maternidade 産前産後休業 *Sanzen sango kyūgyou*, para mulheres titulares do seguro social (*shakai hoken*);
- Licença-paternidade pós-parto 産後パパ育休 *Sango papa ikukyū*, para homens segurados pelo seguro-desemprego;
- Licença parental 育児休業 *Ikuji kyūgyou*, para empregados segurados pelo seguro-desemprego.

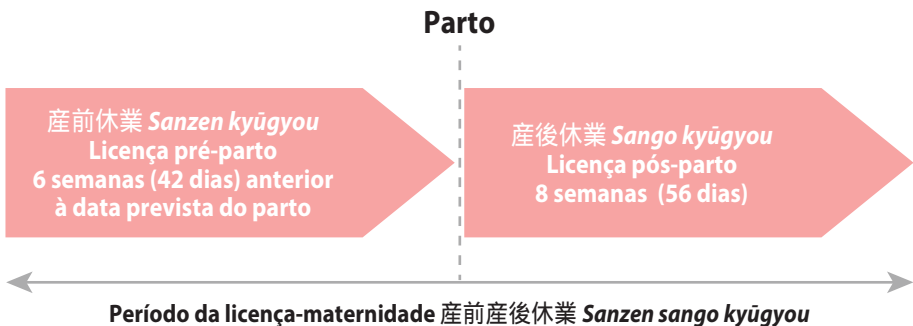
### Licença-maternidade

#### 産前産後休業 *Sanzen sango kyūgyou*

A licença-maternidade, ou *sanzen sango kyūgyou*, é dividida em dois períodos, a licença pré-parto 産前休業 *Sanzen kyūgyou*, que é gozada durante o período de preparação antes do parto, e a licença pós-parto 産後休業 *Sango kyūgyou*, que é gozada para permitir a recuperação da mãe após o parto e os cuidados do recém-nascido.

**Período da licença:** seis semanas (42 dias) antes da data prevista do parto e oito semanas (56 dias) após o parto. Em caso de gestação de gêmeos ou múltiplos, o período inicial aumenta para 14 semanas antes do parto. O período pós-parto permanece os mesmos 56 dias.

#### Licença-maternidade 産前産後休業 *Sanzen sango kyūgyou*



**Nome do benefício:** 出産手当金 *Shussan teatekin*

Ao solicitar a licença, a trabalhadora deverá pleitear o auxílio-maternidade (出産手当金 *shussan teatekin*), cujo formulário é semelhante ao modelo abaixo:

**Requerimento:** A trabalhadora precisa entregar à empresa os documentos solicitados junto com o formulário preenchido para que possa requerer o auxílio ao escritório regional do *kyoukai kenpo* (Associação do Seguro de Saúde do Japão).

O formulário pode ser obtido no escritório regional ou no próprio site do *kyoukai kenpo*, no endereço: <https://www.kyoukaikenpo.or.jp>.

**Valor do benefício:** 2/3 da média salarial pela lei do Lei do Seguro de Saúde.

**Requisito:** ser segurada titular do *shakai hoken*.

**Observações:** Durante a licença-maternidade, estão isentos da cobrança da taxa do *shakai hoken* tanto a trabalhadora como o empregador.

O *kokumin kenkou hoken* não oferece este benefício.



## Licença-paternidade pós-parto

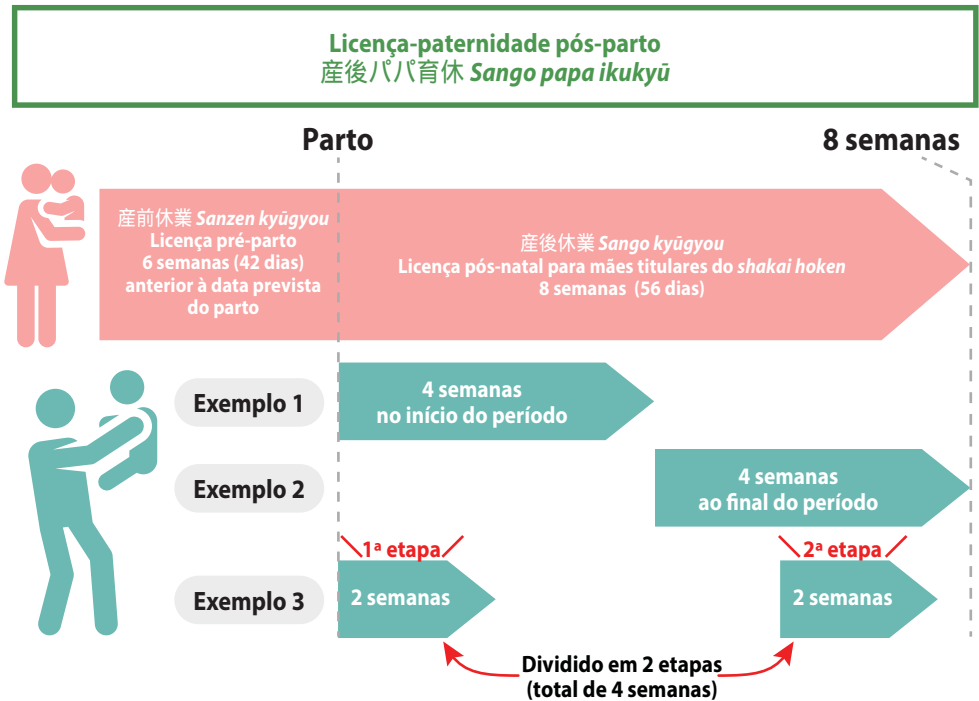
### 産後パパ育休 *Sango papa ikukyū*

O nome oficial da licença é 出生時育児休業 *Shusseiji ikuji kyūgyōu*, ou licença parental para assistir o recém-nascido, em tradução livre.

A licença-paternidade pós-parto, como o nome sugere, é uma licença para pais, usufruída logo após o nascimento da criança.

O período da licença é de quatro semanas. Ela deve ser gozada dentro de oito semanas a contar da data do nascimento da criança, e o segurado tem a opção de dividi-la em duas etapas.

### Exemplos de períodos de licença:



**Requerimento:** Em princípio, o pedido deve ser feito ao empregador com pelo menos duas semanas de antecedência da data da previsão do parto. E o empregador deve entregar o requerimento na *Hello Work* em até dois meses, a contar do dia seguinte ao término do período da licença 産後パパ育休 *Sango papa kyūka*.

**Valor do benefício:** 2/3 do salário médio diário pela Lei do Seguro-desemprego.

**Requisito:** Os mesmos da licença parental (ver página 40).





## Licença Parental 育児休業 *Ikuji Kyūgyou*

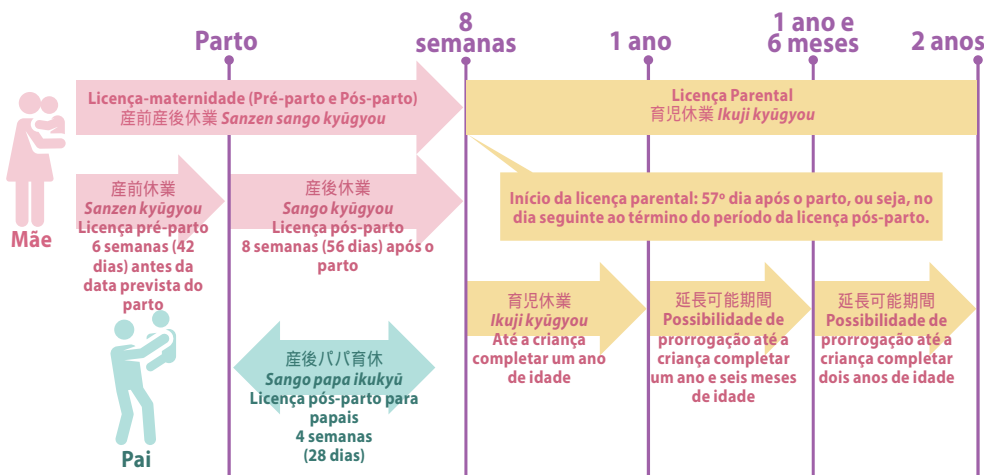
**Nome do benefício:** 育児休業給付 *Ikuji kyūgyou kyūfu*  
**Oferecido pelo:** seguro-desemprego 雇用保険 *koyou hoken*  
**Solicitação:** deve ser feita pelo empregador na *Hello Work*.

O sistema de licença parental é um sistema estipulado pela Lei de Licença para Assistência à Criança e à Família. A licença é paga pelo seguro-desemprego e permite que os funcionários tirem licença remunerada após o término da licença-maternidade, para cuidar dos filhos menores até completarem um ano de idade. Ela pode ser usufruída tanto por mulheres quanto por homens. No entanto, certas condições devem ser atendidas

**Período da licença:** Até a criança completar um ano de idade.

Este período poderá ser estendido para até dois anos em casos especiais, como ausência de vaga em creche na região próxima à residência do segurado.

Neste último caso, inicialmente pede-se extensão por até um ano e seis meses. Depois, caso a situação se justifique, é permitido à mãe ou ao pai estender por mais seis meses. O prazo de até dois anos de licença deu-se a partir de alteração legal ocorrida em de outubro de 2017.



Com a revisão da lei, a partir de outubro de 2022, o período da licença parental pode ser dividido em duas etapas dentro do prazo da licença que pode ser usufruída por ambos os pais ao mesmo tempo.



## O benefício poderá ser solicitado pela mãe e pelo pai da criança, que deverão preencher os requisitos abaixo:

- estar inscrito no seguro-desemprego;
- nos dois anos anteriores ao início da licença, ter contribuído para o seguro-desemprego há pelo menos 12 meses, para os quais o salário mensal seja referente a 11 dias ou mais de trabalho;
- ter a intenção de retornar ao trabalho após o período da licença;
- manter o vínculo empregatício até o final da licença.

## Durante a licença parental é possível trabalhar, porém deve-se cumprir os requisitos abaixo:

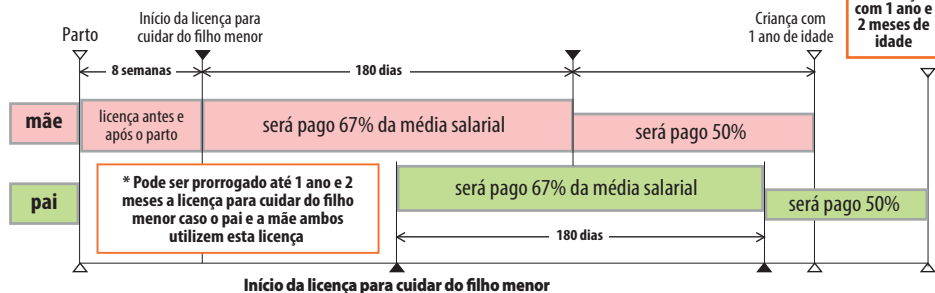
- terá de receber um salário mensal inferior a 80% do salário que recebia antes do início da licença;
- o número de dias trabalhados por mês deve ser inferior a 10 dias ou inferior a 80 horas mensais de trabalho.

Obs: O critério de ter trabalhado continuamente para o mesmo empregador por mais de um ano foi revogado a partir de abril de 2022 com a revisão da Lei de Licença para Assistência à Criança e à Família.

**Requerimento:** deve ser feita pelo empregador na *Hello Work* até um mês antes da data prevista para o início da licença parental.

**Valor do benefício:** serão pagos 67% da média salarial até o 180º dia. A partir do 181º dia, serão pagos 50%.

### Tabela de exemplo da licença para cuidar de filho menor de 1 ano de idade



## Para receber o benefício, que poderá ser solicitado pela mãe ou pelo pai da criança, o segurado deverá preencher os requisitos abaixo:

- ser segurado do *koyou hoken* (seguro-desemprego);
- ter vínculo empregatício até a criança completar 1 ano de idade;
- nos 2 anos anteriores ao início da licença, ter contribuído para o seguro há pelo menos 12 meses, para os quais o pagamento salarial mensal seja referente a 11 dias ou mais de trabalho;
- não ter recebido 80% ou mais do salário mensal antes do início da licença para dar assistência a filhos menores;
- não ter trabalhado mais de 10 dias durante a licença para dar assistência a filhos menores.

Observações: 1. No caso de o segurado não ter completado todos os requisitos para o recebimento do benefício, ele poderá usufruir da licença, ou seja, ser afastado do trabalho, porém sem ter o direito ao recebimento do salário pelo empregador e do benefício (67% ou 50% da média salarial).  
2. Em casos de contrato de trabalho temporário, se o prazo do contrato terminar antes que a criança complete 1 ano e 6 meses, a prorrogação não poderá ser solicitada.

## Taxa do *shakai hoken* durante a licença:

Durante a licença para cuidar de filho menor de um ano de idade, estão isentos da cobrança da taxa do *shakai hoken* tanto a trabalhadora como o empregador.

A funcionária temporária, cujo vínculo laboral é renovado periodicamente, também possui direito ao uso dessa licença, segundo critérios analisados caso a caso.

## PERGUNTAS FREQUENTES

### 1 - Minha esposa não trabalha e é dependente do meu *shakai hoken*. Em caso de parto, ela tem direito a todos auxílios e benefícios oferecidos pelo *shakai hoken*?

Ela terá direito apenas ao auxílio parto, que é pago como auxílio parto para família 家族出産育児一時金 *kazoku shussan ikuji ichijikin*.

### 2 - Me desliguei do serviço antes de ter a criança, tenho direito de receber o auxílio parto mesmo após o desligamento?

Sim, caso o parto seja dentro de 6 meses após o desligamento, continua tendo direito ao auxílio parto. Para ter esse direito, é necessário solicitar ao escritório do Previdência Social a continuidade da contribuição ao *shakai hoken* após o desligamento do serviço.

Porém, caso torne-se dependente do *shakai hoken* do marido, já não é necessário solicitar a continuidade do próprio *shakai hoken* após o desligamento do serviço, pois o seguro do marido pagará o auxílio parto para família 家族出産育児一時金 *kazoku shussan ikuji ichijikin*.

Os inscritos no *kokumin hoken* também recebem este auxílio.

### 3 - Sei que, mesmo após o desligamento do serviço, continuo tendo direito ao recebimento do auxílio parto, mas e o auxílio maternidade oferecido pelo *shakai hoken*? Tenho direito a ele também?

Terá direito ao auxílio maternidade os que forem titular do *shakai hoken* por mais de 3 meses no último ano, contados retroativamente a partir do dia de desligamento (資格喪失日 *shikaku souchitsu bi*), ou mais de 1 ano como titular nos últimos 3 anos, porém, é necessário que o parto seja dentro de 6 meses após o desligamento, caso contrário, mesmo que preencha o requisito do período como titular do seguro social, não terá o direito ao auxílio maternidade.

### 4 - Solicitei à empresa para dar entrada no auxílio maternidade e na licença para cuidar de filho menor. Há possibilidade de eu mesma dar entrada nos dois auxílios?

Tendo em vista que, no formulário de solicitação desse auxílio, é necessário estampar o carimbo da empresa para confirmar que o funcionário não trabalhou durante o período da licença, é necessário que a empresa faça a solicitação. Porém, caso a empresa não solicite os auxílios, o funcionário pode consultar a Associação Nacional de Seguro de Saúde (協会けんぽ *kyoukai kenpo*) da sua jurisdição. O escritório contactará a empresa ou entregará formulário de solicitação ao funcionário para que o mesmo entregue à empresa apenas para receber o carimbo.



## DEMISSÃO E DESLIGAMENTO DA EMPRESA 解雇 *Kaiko* / 退職 *Taishoku*

Um vínculo empregatício pode ser encerrado por:

- rompimento de contrato, mediante acordo mútuo entre empregador e trabalhador;
- demissão voluntária por parte do funcionário (*taishoku*, em japonês);
- ruptura de contrato por parte do empregador (demissão ou *kaiko*, em japonês);
- término de contrato; e
- aposentadoria.

### Demissão 解雇 *Kaiko*

É a rescisão do contrato por parte da empresa de forma unilateral. Ela, porém, precisa ter uma justificativa clara e racional para desligar um funcionário. E o empregador deve dar o aviso prévio de 30 dias ou pagar o valor equivalente a esse período.

Conforme a lei, é proibido demitir:

- se o funcionário estiver em licença por acidente de trabalho ou até 30 dias após essa licença destinados ao tratamento;
- se a trabalhadora estiver de licença-maternidade (42 dias antes e 56 dias após o parto) ou até 30 dias após este período;
- se o funcionário for sindicalizado ou se estiver sindicalizando;
- por diferença de nacionalidade, sexo, religião ou crença ideológica;
- por motivo de formulação de queixa contra as condições de trabalho ou de um pedido de averiguação junto ao Escritório de Normas Trabalhistas.

Se a empresa induzir o funcionário a pedir demissão, a despeito da vontade dele em permanecer no emprego, ele não deve assinar nenhum documento. Deve manifestar claramente seu desejo de continuar no serviço.

Se o funcionário demitido solicitar o atestado notificando a causa da dispensa, o empregador deverá emití-lo até a data do desligamento.

### Demissão comum 普通解雇 *Futsū kaiko*

É a demissão sob argumento de falta de aptidão ou incapacidade para realizar o trabalho determinado pela empresa. Caso o funcionário se machuque fora do serviço e esteja incapaz de realizar o ofício a ele designado, poderá ser desligado através desta forma de demissão.

Se o empregado, porém, alegar que está em condições de trabalhar, o empregador pode remanejá-lo temporariamente para outras funções ajustadas às suas condições físico-psicológicas.

Se por ventura a empresa não adotar essa medida, o pedido de demissão poderá ser cancelado pelo Escritório de Normas Trabalhistas.

## **Término de contrato** 雇い止め *Yatoi dome*

Se o contrato de trabalho for de tempo determinado e o empregador não tiver interesse em renová-lo, deve avisar o funcionário sobre sua decisão 30 dias antes do término desse vínculo (contrato). A expressão *yatoi dome* se refere ao encerramento de contrato, sem que haja disposição da empresa em renová-lo.

## **Auto Demissão** 退職 *Taishoku*

Se a intenção de rescindir o contrato partir do trabalhador, ele deve entregar à empresa o comunicado de desligamento, *taishoku todoke*. Caso ele queira solicitar o consentimento e/ou entrar em acordo com a empresa sobre as condições do afastamento, deve apresentar o pedido de desligamento (*taishoku negai*).

O artigo 627 do Código Civil recomenda que o trabalhador faça a notificação de que deseja se demitir duas semanas antes da data efetiva do desligamento para não prejudicar o funcionamento da empresa. E quando houver especificação desse prazo no contrato de trabalho ou no Regimento Interno da empresa, o funcionário deve fazer a solicitação dentro desse período estabelecido.

Os mensalistas devem fazer a solicitação na primeira metade anterior à data de fechamento do mês. Se passar da primeira quinzena, deve esperar pela chegada do mês subsequente. O desligamento não deve ser feito sem o aviso prévio à empresa.

## **Demissão por reajuste ou reestruturação financeira da empresa**

### **整理解雇** *Seiri kaiko*

Essa é a demissão motivada por razões administrativo-financeiras como falência ou necessidade de redução de funcionários. Neste caso, a empresa deve comprovar as seguintes condições:

- a necessidade de diminuir o quadro de funcionários para impedir falência;
- o esforço da empresa para evitar corte da mão-de-obra, como remanejamento de setor ou função, redução de gastos e salários e paralisação de recrutamento de novos funcionários;
- a explanação sobre os critérios de seleção dos demitidos, levando-se em conta, por exemplo, a idade e o tempo de serviço.

## **Demissão por justa causa** 懲戒解雇 *Choukai kaiko*

É a demissão por uma violação grave das normas de trabalho da empresa como furtos, violência, faltas contínuas e atos que prejudiquem a imagem ou funcionamento dela. Neste caso, mediante autorização específica do Escritório de Normas Trabalhistas, a empresa não precisa emitir o aviso prévio nem pagar o valor referente aos 30 dias.

Se o demitido recorrer a algum processo judicial, o juiz irá considerar, entre outros critérios, se a medida adotada pela empresa está realmente de acordo com o grau da infração.

O funcionário poderá pedir anulação da demissão. Caberá ao juiz decidir se o demandante deverá ser reintegrado ao quadro da empresa e/ou decretar o pagamento retroativo do salário, desde o momento em que o funcionário deixou de trabalhar em decorrência desse desligamento forçado.



# SISTEMA DO SEGURO-DESEMPREGO

## 雇用保険 *Koyou hoken*

O Seguro-Desemprego 雇用保険 *Koyou hoken* (tradução literal do termo japonês é seguro emprego) é um sistema de seguro trabalhista obrigatório administrado pelo governo que oferece subsídios aos trabalhadores empregados, aos trabalhadores desempregados e aos que conseguiram uma nova colocação profissional.

O seguro-desemprego tem duas finalidades principais:

- Prover a estabilidade e a promoção do emprego;
- Prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado até que ele consiga uma nova colocação profissional, e auxiliá-lo na busca de emprego.

### Inscrição no Seguro-Desemprego

Aplica-se a todas as empresas que empregam trabalhadores, independentemente do porte da empresa ou do negócio (incluem-se empregadores autônomos), com exceção de alguns setores da agricultura, silvicultura e pesca podem inscrever-se ao seguro os trabalhadores cuja carga horária de trabalho seja maior que 20 horas semanais e que tenham previsão de trabalhar continuamente por mais de 31 dias. O tipo de contrato pode ser como empregado efetivo, temporário, terceirizado (por empreiteira), parcial ou *arubaito*.

- Com a revisão da Lei do Seguro-Desemprego, o limite máximo de idade para inscrição no seguro emprego foi abolido; desta forma, trabalhadores com 65 anos ou mais que atendam os requisitos para a inscrição devem ser inscritos no seguro. Estes serão considerados como segurados idosos 高年齢被保険者 *Kou nenrei hihokensha*.

\* Em alguns casos, quando o empregador não inscreve o trabalhador que tem direito ao seguro, é possível fazer a inscrição retroativa de no máximo dois anos.

### Sistema Multiemprego do Seguro-Desemprego

Aplica-se aos trabalhadores com 65 anos ou mais que trabalham em mais de um local e cuja carga horária semanal em cada uma das empresas não atinge o mínimo necessário para a inscrição no seguro-desemprego.

A partir de janeiro de 2022, trabalhadores com 65 anos ou mais nesta condição podem solicitar a inscrição no seguro através do sistema multiemprego do seguro-desemprego se o total combinado de horas de trabalho prescritas para os dois ou mais locais for de 20 horas ou mais por semana (sendo que em cada empresa a carga horária seja superior a cinco horas e inferior a 20 horas semanais), e se houver a previsão de trabalhar continuamente por mais de 31 dias nas empresas.

O requerimento deve ser realizado pelo próprio empregado na Agência Nacional de Empregos *Hello Work* da jurisdição do endereço do interessado.

## Taxa do Seguro

O valor da taxa difere conforme o tipo de atividade. A contribuição mensal é dividida entre o funcionário e o empregador e descontada do salário do trabalhador.

O valor integral da taxa do seguro-desemprego para atividades gerais é de 1.35% sobre o salário do mês, sendo 0.5% descontado do salário do funcionário e 0.85% pago pelo empregador. Dessa forma, se o trabalhador recebe 300 mil ienes ao mês, desse valor serão descontados mensalmente 1.500 ienes a título de contribuição para o seguro-desemprego.

Para os setores da agricultura, silvicultura, pesca e produção de saquê, o valor da taxa integral é de 1.55% (sendo 0.6% do funcionário e 0.95% do empregador). Para os setores da construção civil é de 1.65% (sendo 0.6% do funcionário e 1.05% do empregador).

Tabela atualizada em 1º de outubro de 2022, válida até 31 de março de 2023.

○令和4年10月1日 ~ 令和5年3月31日

事業の種類	負担者	事業主負担		① + ② 雇用保険料率	
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	②	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	<b>5/1,000</b>	<b>8.5/1,000</b>	5/1,000	3.5/1,000	<b>13.5/1,000</b>
農林水産・※ 清酒製造の事業	<b>6/1,000</b>	<b>9.5/1,000</b>	6/1,000	3.5/1,000	<b>15.5/1,000</b>
建設の事業	<b>6/1,000</b>	<b>10.5/1,000</b>	6/1,000	4.5/1,000	<b>16.5/1,000</b>

## Benefícios do Seguro-Desemprego

Os benefícios são divididos em quatro tipos:

1. Subsídio para desempregados em busca de trabalho (求職者給付 *Kyūshokusha kyūfu*);
2. Subsídio para a promoção do emprego (就職促進給付 *Shūshoku sokushin kyūfu*);
3. Subsídios de treinamento e capacitação profissional (教育訓練給付 *Kyouiku kunren kyūfu*);
4. Subsídio para assegurar a continuidade no trabalho (雇用継続給付 *Koyou keizoku kyūfu*).



## Confira os principais subsídios:

<p>Subsídio básico 基本手当 <i>Kihon teate</i></p>	<p>Subsídio temporário pago a candidatos a uma vaga de emprego elegíveis pelo seguro-desemprego (<i>Koyou hoken</i>). O subsídio também é conhecido como 失業手当 <i>Shitsugyou teate</i>. Ver página 48</p>
<p>Subsídio pela nova colocação 再就職手当 <i>Saishūshoku teate</i></p>	<p>A pessoa que está recebendo o seguro-desemprego pode ser beneficiada com um subsídio por ter conseguido uma nova colocação. É um incentivo aos que se empenham na busca de uma nova vaga profissional. Quanto mais rápido o segurado reingressar no mercado de trabalho maior é o valor do subsídio. Ver página 51</p>
<p>Subsídio de doença e lesões 傷病手当 <i>Shougyou teate</i></p>	<p>Subsídio pago em substituição ao subsídio básico (seguro-desemprego) ao desempregado que adoeceu ou se machucou durante o período que está procurando uma nova colocação e não consegue devido à doença ou lesão. Consulte a Agência Nacional de Empregos <i>Hello Work</i> para mais informações.</p>
<p>Subsídio de licença parental 育児休業給付 <i>Ikuji kyūka kyūfu</i></p>	<p>Subsídio atribuído ao pai e à mãe, durante o período de impedimento para o exercício de atividade profissional, por nascimento de filho. Destina-se a substituir os rendimentos de trabalho perdidos durante o período de licença. Ver página 40</p>
<p>Subsídio de licença para cuidados de enfermagem 介護休業給付 <i>Kaigo kyūgyou kyūfu</i></p>	<p>Licença remunerada para dar assistência a familiares que necessitam de cuidados regulares (por exemplo, proporcionando a conveniência necessária para a vida diária, como caminhada, excreção, refeições, etc.) por duas semanas ou mais por lesão, doença ou deficiência física ou mental. Ver página 52</p>
<p>Subsídio de treinamento educacional e formação 教育訓練給付 <i>Kyouiku kunren kyūfu</i></p>	<p>Sistema que subsidia parte dos custos de cursos de treinamento educacional e de capacitação com a finalidade de apoiar o desenvolvimento de habilidades e a progressão na carreira dos trabalhadores empregados e para a recolocação dos trabalhadores desempregados. Consulte a Agência Nacional de Empregos <i>Hello Work</i> para mais informações.</p>
<p>Subsídio de curso prático e de formação profissional especializada 専門実践教育訓練給付金 <i>Senmon jissen kyōiku kunren kyūfukin</i></p>	<p>Sistema de apoio do Ministério da Saúde, Trabalho e Previdência Social aos trabalhadores empregados e desempregados para o desenvolvimento da carreira de médio a longo prazo através de subsídios de até 70% da taxa de cursos (até 560.000 ienes por ano por até três anos) de qualificação profissional especializada em escolas técnicas e escolas de pós-graduação profissional. Consulte a Agência Nacional de Empregos <i>Hello Work</i> para mais informações.</p>
<p>Subsídio por continuação de emprego para idosos 高齢雇用継続給付 <i>Kounenrei koyou keizoku kyūfu</i></p>	<p>O subsídio é fornecido aos trabalhadores segurados do seguro-desemprego entre 60 anos e 65 anos incompletos que conseguiram nova colocação, sem ter recebido o subsídio básico ou outros do seguro-desemprego. Será pago quando o salário mensal, após completar 60 anos, seja menor que 75% do salário mensal de quando atingiu 60 anos de idade (valor máximo equivalente a 15% do salário mensal). Consulte a Agência Nacional de Empregos <i>Hello Work</i> para mais informações.</p>



# SUBSÍDIO BÁSICO PARA SEGURADOS EM BUSCA DE EMPREGO

## 基本手当(失業手当) *Kihon teate (Shitsugyou teate)*

O subsídio básico é um benefício concedido ao trabalhador desempregado segurado pelo seguro-desemprego até que ele consiga uma nova colocação profissional. Ele tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado e auxiliá-lo na busca de emprego.

### Requisitos para receber o subsídio básico do seguro-desemprego:

- É exigido tempo mínimo de contribuição: seis meses para os que foram demitidos e um ano para os que se desligaram por vontade própria.
- O candidato a esse benefício precisa estar apto para trabalhar a qualquer momento, tendo condições físico-psicológicas normais para assumir um emprego.

### Recebimento do benefício

- O prazo para solicitar e receber o seguro-desemprego é de um ano.
- A solicitação é feita na **Hello Work** (Agência Pública de Emprego) mais próxima de sua residência ou de seu local de trabalho.
- Para a solicitação, é necessária a carta de desligamento fornecida pelo empregador.

### Carta de desligamento (modelo)

Este formulário, intitulado '雇用保険被保険者離職票第1号', é usado para registrar o desligamento de um trabalhador do seguro-desemprego. Ele contém campos para o nome do trabalhador, o nome do empregador, o endereço e o telefone. A parte principal do formulário é uma tabela com 12 colunas (representando meses) e 12 linhas (representando dias do mês). Cada célula da tabela contém o valor dos salários brutos recebidos pelo trabalhador durante aquele período. Abaixo da tabela, há campos para o nome do trabalhador, o nome do empregador, o endereço e o telefone. No canto inferior direito, há um espaço reservado para a assinatura e o selo do empregador.

Valor dos últimos salários (brutos) para calcular a diária do seguro-desemprego a receber.

Este formulário, intitulado '雇用保険被保険者離職票第2号', é usado para registrar o motivo do desligamento de um trabalhador do seguro-desemprego. Ele contém campos para o nome do trabalhador, o nome do empregador, o endereço e o telefone. A parte principal do formulário é uma tabela com 12 colunas (representando meses) e 12 linhas (representando dias do mês). Cada célula da tabela contém o motivo do desligamento durante aquele período. Abaixo da tabela, há campos para o nome do trabalhador, o nome do empregador, o endereço e o telefone. No canto inferior direito, há um espaço reservado para a assinatura e o selo do empregador.

Motivo do desligamento.



## Tempo de espera para receber o seguro-desemprego:

Ao desligar-se da empresa o funcionário deve fazer o cadastro na Agência Pública de Empregos (*Hello Work*) e efetuar o trâmite para o reconhecimento de estado de desempregado. O tempo de espera para o recebimento do benefício difere-se conforme o motivo do desligamento. Será necessário apresentar a carta de desligamento fornecida pela empresa, conhecido como 離職票 *Rishokuhyou*.

(1) Demissão por parte da empresa, estará em condições de receber o pagamento do subsídio depois que o “período de espera\*” de 7 dias terminar;

\* **Período de espera** 待機期間 *Taiki kikan* - é o período de espera de 7 dias necessário para o reconhecimento do estado de desempregado, a contar a partir do dia do cadastramento para busca de emprego na *Hello Work* - Agência Pública de Empregos.

(2) Quando o funcionário é demitido por justa causa, despedido por motivo grave de responsabilidade da própria pessoa ou demissão voluntária, além dos 7 dias do período de espera deverá cumprir 3 meses do período de “restrição ao subsídio\*”.

\* **Restrição ao subsídio** 給付期限 *Kyūfu Kiguen* - é o período de espera de 3 meses exigido para receber o pagamento do subsídio, a contar a partir da conclusão dos 7 dias do período de espera exigido para todos segurados.

(3) Porém, mesmo que tenha se desligado da empresa por “iniciativa própria”, caso a *Hello Work* conclua que houve circunstâncias inevitáveis, poderá ser tratado igualmente ao item (1).

## Como é calculado o valor do benefício.

Somam-se os salários dos 6 últimos meses anteriores à data do desligamento. Depois divide esse total por 180 dias para se chegar ao valor do dia de trabalho que tem um teto máximo. Conforme a renda salarial, ele receberá de 45 a 80% desse valor diário.

O teto máximo do valor diário é calculado com base na faixa etária do trabalhador desempregado e atualizado anualmente no mês de agosto conforme a Lei do Seguro de Emprego Artigo 18.

Idade	Valor do teto máximo do diário
29 anos ou menos	¥ 6.835 ienes
30 a 44 anos	¥ 7.595 ienes
45 a 59 anos	¥ 8.355 ienes
60 a 64 anos	¥ 7.177 ienes

\*Tabela atualizada em 1º de agosto de 2022.

## Recebimento do seguro-desemprego a partir dos 65 anos

O pagamento do seguro-desemprego para os beneficiários com 65 anos ou mais é feito de uma só vez (*Ichijikin*). Se ele contribuiu menos de um ano, receberá valor referente a 30 dias. Caso tenha recolhido um ano ou mais, receberá o equivalente a 50 dias.

Tempo de contribuição	Menos de um ano	Um ano ou mais
Valor a receber	30 dias	50 dias

O número de dias varia conforme a idade, anos de contribuição e o motivo do afastamento do trabalho (autodesligamento, demissão, demissão por justa causa). O período do benefício varia de 90 a 360 dias.

### Desligamento por motivo próprio ou por aposentadoria

Tempo de inscrição	Mais de 1 ano menos de 10 anos	Mais de 10 anos menos de 20 anos	Mais de 20 anos
Período de recebimento	<b>90 dias</b>	<b>120 dias</b>	<b>150 dias</b>

### Desligamento por demissão

Idade	Tempo de inscrição	Menos de 1 ano	Mais de 1 ano menos de 5 anos	Mais de 5 anos menos de 10 anos	Mais de 10 anos menos de 20 anos	Mais de 20 anos
Menos de 30 anos		<b>90 dias</b>	<b>90 dias</b>	<b>120 dias</b>	<b>180 dias</b>	--
De 30 a menos de 35 anos		<b>90 dias</b>	<b>120 dias</b>	<b>180 dias</b>	<b>210 dias</b>	<b>240 dias</b>
De 35 a menos de 45 anos		<b>90 dias</b>	<b>150 dias</b>	<b>180 dias</b>	<b>240 dias</b>	<b>270 dias</b>
De 45 a menos de 60 anos		<b>90 dias</b>	<b>180 dias</b>	<b>240 dias</b>	<b>270 dias</b>	<b>330 dias</b>
De 60 a menos de 65 anos		<b>90 dias</b>	<b>150 dias</b>	<b>180 dias</b>	<b>210 dias</b>	<b>240 dias</b>

### Pessoa com dificuldades para obter emprego devido a deficiências

Idade	Tempo de inscrição	Menos de 1 ano	Mais de 1 ano
Menos de 45 anos		<b>150 dias</b>	<b>300 dias</b>
Mais de 45 anos e menos de 65 anos		<b>150 dias</b>	<b>360 dias</b>

## PERGUNTAS FREQUENTES

### 1 - Estou recebendo o seguro-desemprego e me ofereceram um serviço por uma semana, posso trabalhar?

Sim, no entanto, os dias trabalhados precisam ser declarados à *Hello Work*. Os dias trabalhados serão descontados no seguro, não se perdendo o direito de recebê-los. Esses dias descontados são passados para os próximos pagamentos.

### 2 - Antes de receber todas as parcelas do seguro-desemprego consegui uma recolocação, posso receber o restante das parcelas em um pagamento só?

Não, o benefício do seguro-desemprego só é concedido durante o período em que estiver buscando serviço. No entanto, quando se consegue uma nova recolocação e resta mais de 1/3 do benefício, recebe uma bonificação no valor de 50 a 60% das parcelas restantes. Essa bonificação não cabe aos que retornam na mesma empresa de onde foram desligados anteriormente.

### 3 - Restando alguns dias para terminar de receber todas as parcelas, consegui uma recolocação. Posso voltar a receber esses dias restantes, caso eu fique desempregado novamente?

Sim, o benefício tem validade de um ano contando da data em que foi feita a solicitação do seguro-desemprego pela primeira vez. Caso o desemprego ocorra novamente dentro dessa validade, poderão ser recebidos os dias restantes até a data que complete um ano de validade do benefício. Essa norma não se aplica aos que contribuíram por mais de 6 meses e foram demitidos, pois, com mais de 6 meses de contribuição, pode-se solicitar o seguro com a nova carta de desligamento, não precisando utilizar a anterior.



## Auxílio pela nova colocação 再就職手当 *saishūshoku teate*

A pessoa que está recebendo o seguro-desemprego pode ser beneficiada com um subsídio por ter conseguido uma nova colocação. É um incentivo aos que se empenham na busca de uma nova vaga profissional. Quanto mais rápido o segurado reingressar no mercado de trabalho maior é o valor do subsídio.

Dias restantes do seguro-desemprego	Montante a receber
2/3 ou mais de dias restantes	70% do valor dos dias restantes (referente ao valor básico do dia - <i>kihon teate</i> )
1/3 ou mais de dias restantes	60% do valor dos dias restantes (referente ao valor básico do dia - <i>kihon teate</i> )

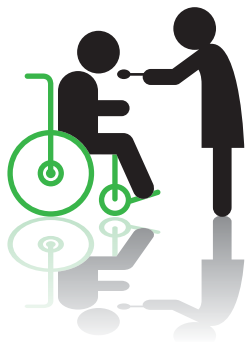
(Alteração ocorrida em 1º de janeiro de 2017)

### Condições para pleitear o benefício

- 1 - Ter encerrado o prazo de espera de sete dias após dada a entrada no pedido do seguro-desemprego (待機期間 *taiki kikan*);
- 2 - Após ter recebido o reconhecimento de desempregado até a data da recolocação, restar no mínimo 1/3 dos dias a receber;
- 3 - Não ser recontratado pelo ex-empregador;
- 4 - No caso em que tiver que cumprir o prazo de espera de 3 meses de “restrição ao subsídio” (給付制限 *Kyūfu Seigen*) de acordo com o motivo do desligamento da empresa, empregar-se dentro de 1 mês após o término do prazo de espera de 7 dias;
- 5 - Assumir um emprego que tenha estabilidade e garantia que ficará empregado por mais de um ano;
- 6 - Como regra geral, tenha adquirido a qualificação de beneficiário do seguro-desemprego;
- 7 - Não ter recebido o subsídio de recolocação profissional (再就職手当 *saishūshoku teate*) nos últimos três anos;
- 8 - Não ter sido nomeado ou contratado pelo novo empregador, antes de receber o reconhecimento de beneficiário;
- 9 - Até a data da recolocação estar desempregado.

## LICENÇA PARA DAR ASSISTÊNCIA A FAMILIARES QUE NECESSITAM DE CUIDADOS

介護休業 *Kaigo kyūgyou*



Trata-se de licença para dar assistência a familiares que necessitam de cuidados regulares (por exemplo, proporcionando a conveniência necessária para a vida diária, como caminhada, excreção, refeições, etc.) por 2 semanas ou mais por lesão, doença ou deficiência física ou mental.

Para tal benefício, a lei considera “familiares”, o cônjuge do segurado (incluindo aqueles que estão nas mesmas circunstâncias que as relações conjugais), pais (incluindo pais adotivos), crianças (incluindo crianças adotadas), pais dos pais (incluindo pais adotivos), avós, irmãos e irmãs, e netos.

Para solicitar o benefício da *Kaigo kyūgyou kyūfukin*, o segurado deverá encaminhar os documentos necessários (vide link abaixo) para a agência da *Hello Work*. (<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>) que tem jurisdição na sua localidade. O horário de funcionamento do *Hello Work* é das 8:30 às 17:15.

Período máximo de 93 dias, divididos em até 03 períodos.

*Kaigo kyūgyou kyūfukin* - Subsídio do *Koyou hoken*, pago pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão, pelo período que o trabalhador não teve renda, no montante de 67% do salário médio do trabalhador.

Acesse o link abaixo para saber mais acerca da licença para dar assistência a familiares que necessitam de cuidados

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158665.html>

## SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO

労働者災害補償保険 *Roudousha saigai hoshou hoken*

Entende-se por acidente de trabalho ferimentos, doenças, sequelas físico-mentais ou morte do trabalhador decorrentes de atividades laborais e acidente ocorridos no trajeto entre a residência do segurado e o local de trabalho. O seguro, denominado de *rousai hoken* (abreviatura de *roudousha saigai hoshou hoken* 労働者災害補償保険) é um sistema pelo qual são oferecidos subsídios aos trabalhadores acidentados nessas circunstâncias. Toda empresa com mais de um funcionário deve se cadastrar no sistema. O valor referente ao seguro é totalmente pago pelo empregador.



## Concessão de benefícios acidentários:

- **Ferimentos decorrentes de atividades laborais, estando sob a supervisão e/ou orientação do empregador.**

Considera-se, neste caso, o acidente que acontecer durante o horário normal do expediente ou durante as horas extras, levando-se em conta as condições de trabalho, a organização e administração dos equipamentos, ferramentas e as instalações físicas.

- **Ferimentos ocorridos durante os períodos de descanso.**

Refere-se ao acidente acontecido dentro do local de trabalho, mas no intervalo de descanso ou nos momentos precedentes ao início do expediente ou posteriores ao seu término. Estando o empregado dentro da empresa, pressupõe-se que ele esteja sob supervisão e orientação do empregador, conforme o contrato laboral. Se, porém, ele se ferir em atos que nada tenham que ver com seu trabalho, a empresa não terá responsabilidade sobre o acidente e, por isso, o *rousai hoken* não poderá ser pleiteado. A certificação, portanto, como acidente de trabalho dependerá da natureza da ação que provocou esse acidente.

- **Doenças/ferimentos provocados pelas condições do trabalho.**

Para ter direito aos subsídios do seguro, é fundamental que seja reconhecida a relação de causa e efeito entre a enfermidade e o trabalho.

- **Acidente no trajeto do trabalho.**

Considera-se trajeto do trabalho o percurso de ida-volta entre a residência ou outro destino fixo do trabalhador (como o local de outro emprego) e seu local de trabalho regular.

## A ocorrência não será tratada como acidente de trabalho:

- Quando o empregado provocar o ferimento intencionalmente;
- Quando o empregado for vítima de violência praticada por terceiros devido a razões pessoais;
- Quando o empregado for vítima de tragédias naturais como terremotos e tufões. Se, porém, na ocasião da calamidade, as circunstâncias do trabalho oferecerem riscos de ferimentos, pode-se recorrer ao *rousai hoken*;
- Quando o trabalhador se machucar durante o expediente por causa de atos ligados a assuntos particulares ou alheios ao trabalho;
- Quando a doença não for resultante da atividade profissional exercida ou se o portador tinha tendência a contraí-la.



## BENEFÍCIO PARA TRATAMENTO MÉDICO

### Benefício para tratamento médico 療養補償給付 *Ryoyou Hoshou Kyūfu*

Pagamento integral das despesas médicas, incluindo medicamentos necessários para o tratamento de doença ou lesão provocada durante o trabalho ou no trajeto do trabalho. O benefício de tratamento médico é concedido até a reabilitação (estabilização dos sintomas), incluindo as despesas com tratamento médico, internação e locomoção.

- Para ter direito ao benefício para tratamento gratuito, o acidentado deve realizar o tratamento, incluindo medicamentos, em hospitais, farmácias e postos de saúde credenciados.  
\* Neste caso, o **rousai hoken** cobrirá toda despesa médica. O trabalhador não precisará utilizar o **shakai hoken** ou **kokumin kenko hoken**.
- Quando o acidentado for atendido num hospital e farmácia não-credenciados, deve solicitar ao escritório do **rousai** o ressarcimento das despesas médicas.

O prazo de prescrição do requerimento para o “ressarcimento das despesas médicas” é de dois anos a partir da data da despesa realizada.

## BENEFÍCIO POR AFASTAMENTO DO TRABALHO

### Benefício por afastamento do trabalho 休業補償給付 *Kyūgyou Hoshou Kyūfu*

O trabalhador recebe este benefício, concedido mediante apresentação de licença médica, enquanto não puder trabalhar por estar em tratamento.

Requisitos para receber o benefício por afastamento do trabalho	<p>Estar em tratamento de doença/lesão provocada pelo trabalho ou durante o trajeto de trabalho.</p> <p>Estar incapacitado de trabalhar.</p> <p>Não estar recebendo salário.</p>
Cálculo do valor do benefício por afastamento do trabalho	Benefício por afastamento do trabalho: Até 80% da diária básica do salário multiplicado pelo número de dias afastados. A porcentagem exata será calculada caso a caso, tendo-se presente que os 80% são a somatória de 60% regulamentares mais até 20% de pagamento especial.
Pagamento do benefício por afastamento do trabalho	O benefício será pago pelo Seguro contra Acidente de trabalho ( <b>rousai hoken</b> ) a partir do quarto dia de afastamento. A compensação por afastamento, do primeiro até o terceiro dia, deve ser paga pelo empregador.

O prazo de prescrição do requerimento de compensação por afastamento do trabalho é de dois anos, a partir do dia seguinte ao dia que não recebeu salário devido a sua incapacidade de trabalhar por ser preciso receber tratamento médico.



## PENSÃO POR INVALIDEZ (APOSENTADORIA)

<p>Aposentadoria por invalidez <i>Shougai Hoshou Nenkin</i> 障害補償年金</p>	<p>Se a deficiência/sequela se enquadrar nos níveis de 1 a 7 da tabela de Classificação de doenças e lesões, o segurado receberá uma aposentadoria por invalidez. * Essa tabela, traduzida para o português, pode ser consultada nos anexos desta cartilha, nas páginas 60 à 64.</p>
<p>Requisitos para receber Aposentadoria</p>	<p>1) O trabalhador será aposentado por invalidez se o médico constatar que, após transcorridos um ano e seis meses de tratamento da lesão ou doença decorrentes de trabalho ou do trajeto do trabalho, não há melhora ou recuperação dos sintomas. 2) Com base principalmente nesse laudo médico, o Ministério do Trabalho realizará ainda perícia para avaliar o grau da lesão ou doença.</p>
<p>Cálculo do valor da Aposentadoria</p>	<p>Conforme a gravidade da sequela, o segurado terá direito a uma aposentadoria correspondente ao montante de 131 a 313 dias de salário, tomando-se como base a média salarial diária. Essa média é obtida através da somatória dos 3 últimos salários, a contar retroativamente do dia em que ocorreu o acidente ou da data em que foi determinada a origem da enfermidade atestada por laudo médico, divididos pelo número de dias do trimestre.</p>
<p>Pagamento da aposentadoria</p>	<p>A pensão será paga em seis parcelas/ano.</p>
<p>Indenização <i>Shougai Tokubetsu Shikyūkin</i> 障害特別支給金</p>	<p>O segurado também receberá uma indenização em uma parcela única, que varia de ¥ 1,59 milhão a ¥ 3,42 milhões, conforme o grau de invalidez.</p>

O direito de requerimento da aposentadoria por invalidez extingue-se por prescrição.  
É preciso solicitá-lo antes que o prazo a partir do dia seguinte ao término do tratamento da doença/lesão complete cinco anos.

## COMPENSAÇÃO EM UMA ÚNICA PARCELA POR INVALIDEZ

<p>Compensação por invalidez <i>Shougai Hoshou Ichijikin</i> 障害補償一時金</p>	<p>Se o grau de lesão for classificado entre os níveis de 8 a 14 da tabela de Classificação de doenças e lesões, o cadastrado receberá uma compensação e uma indenização pagas uma única vez.</p>
--	---



Requisitos para receber a compensação	1) conclusão do tratamento. Do dia que transcorrer 1 ano e 6 meses do início do tratamento da lesão ou doença decorrente de trabalho ou trajeto do trabalho.
Cálculo do valor da compensação	2) realização da perícia do Ministério do Trabalho que avaliará o grau de lesão, baseando-se principalmente no laudo médico.
Pagamento da compensação	Conforme a gravidade da seqüela, o segurado terá direito à indenização correspondente ao salário de 56 dias a 503 dias. Toma-se como base o valor salarial diário. Essa média diária é obtida através da somatória dos 3 últimos salários, a contar retroativamente do dia em que ocorreu o acidente ou da data em que foi determinada a origem da enfermidade atestada pelo médico, divididos pelo número de dias do trimestre.
Indenização	Em uma única parcela.
<i>Shougai Tokubetsu Shikyūkin</i> 障害特別支給金	O acidentado também receberá uma indenização em uma única parcela, que varia de ¥ 80 mil a ¥ 650 mil, conforme o nível de lesão.

O direito de requerimento da compensação por invalidez extingue-se por prescrição.  
Prazo de prescrição do requerimento: Até cinco anos a partir do dia seguinte ao término do tratamento da doença/lesão.

TABELA DE CÁLCULO PARA PAGAMENTO DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Grau	Pensão por invalidez (aposentadoria) Número de dias pagos (divididos em 6 parcelas)	Indenização por invalidez (Parcela única)
1º	Equivalente a 313 dias do valor diário básico	¥3.420.000
2º	Equivalente a 277 dias	¥3.200.000
3º	Equivalente a 245 dias	¥3.000.000
4º	Equivalente a 213 dias	¥2.640.000
5º	Equivalente a 184 dias	¥2.250.000
6º	Equivalente a 156 dias	¥1.920.000
7º	Equivalente a 131 dias	¥1.590.000



## TABELA DE CÁLCULO PARA COMPENSAÇÃO-INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

Grau	Compensação por invalidez Número de dias pagos (Parcela única)	Indenização (Parcela única)
8º	Equivalente a 503 dias do valor diário básico	¥650.000
9º	Equivalente a 391 dias	¥500.000
10º	Equivalente a 302 dias	¥390.000
11º	Equivalente a 223 dias	¥290.000
12º	Equivalente a 156 dias	¥200.000
13º	Equivalente a 101 dias	¥140.000
14º	Equivalente a 56 dias	¥ 80.000

## BENEFÍCIO PARA CUIDADOS PESSOAIS

Benefício concedido a pessoas que necessitam de cuidados pessoais (*kaigo hoshou kyūfu* 介護補償給付). Esse benefício é concedido caso a pessoa esteja sob assistência de terceiros devido a alguma invalidez e esteja recebendo alguma pensão por invalidez, por lesão ou doença (*shougai hoshou nenkin* 障害補償年金 e *shoubyou hoshou nenkin* 傷病補償年金).

## PENSÃO POR MORTE / INDENIZAÇÃO À FAMÍLIA DO FALECIDO

Pensão por morte <i>Izoku Hoshou Nenkin</i> 遺族補償年金	Este subsídio é pago à família, em caso de morte do segurado devido a acidente de trabalho ou acidente a caminho do trabalho. Os familiares precisam estar dentro das qualificações exigidas para receber o benefício.
Cálculo do valor da aposentadoria	Será paga durante o ano uma aposentadoria calculada sobre a média salarial em um período de 153 a 245 dias. Os dias pagos são definidos conforme o número de dependentes. (veja a tabela na próxima página) Cálculo do valor: Média obtida através da somatória dos três últimos salários.



Requisitos para receber a pensão por morte	<p>A pensão por morte é concedida ao “beneficiário de direito”, que é a primeira pessoa da ordem sequencial dentre os “beneficiários qualificados”.</p> <p>* Cônjuge, filhos, pais, netos, avós, e irmãos que eram dependentes da renda do trabalhador falecido ou que tinham, com a contribuição desse trabalhador, um aumento na renda familiar. Favor verificar maiores detalhes sobre a ordem sequencial dos beneficiários de direito junto ao setor competente do Escritório de Normas Trabalhistas.</p> <p>Obs.: Além da esposa, os outros familiares, como idosos e menores, deverão atender as condições de idade ou de determinada deficiência para receber essa pensão.</p>
Pagamento da pensão	A pensão será paga em (6) seis parcelas ao ano.
Pagamento especial <i>Izoku Tokubetsu Shikyūkin</i> 遺族特別支給金	Pensão especial por morte: Média obtida através da somatória dos pagamentos das bonificações especiais (bônus) do ano anterior ao falecimento do trabalhador.

TABELA PARA CÁLCULO DO VALOR DA PENSÃO POR MORTE

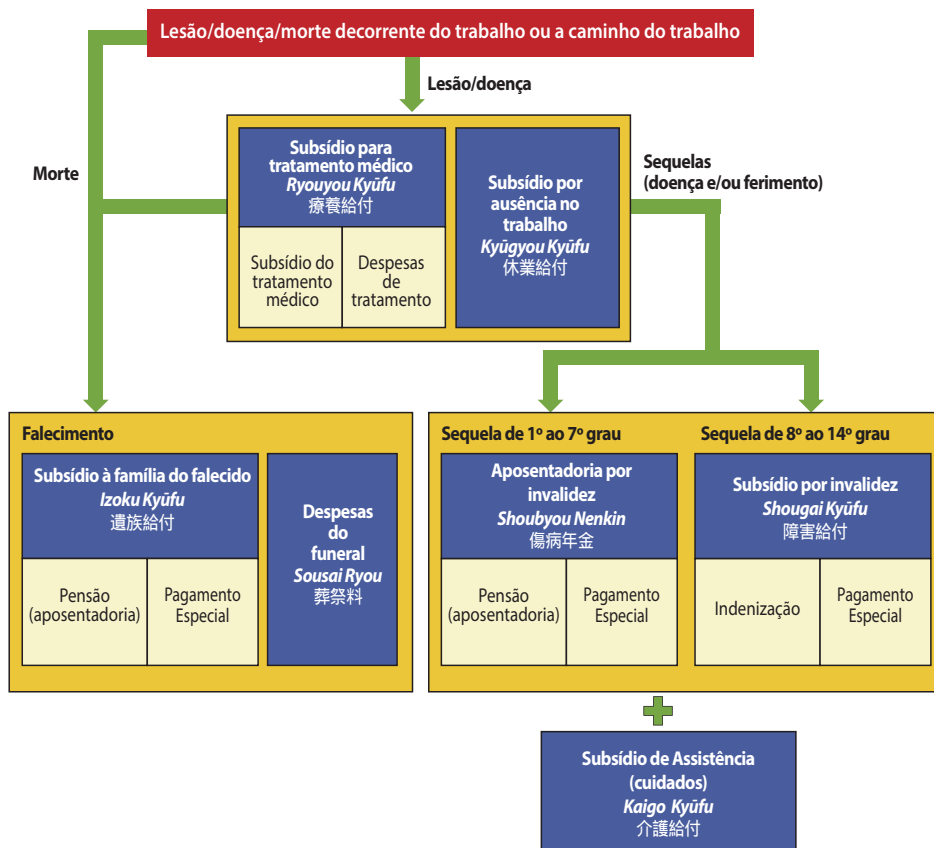
NÚMERO DE FAMILIARES	DIAS PAGOS NO ANO Pensão por morte / Pensão Especial por morte	PAGAMENTO ESPECIAL POR MORTE (Parcela única)
1 pessoa	Equivalente a 153 dias do valor diário básico do benefício. Caso seja esposa com mais de 55 anos de idade ou tenha deficiência determinada, será equivalente a 175 dias.	<b>¥3.000.000</b>
2 pessoas	Equivalente a 201 dias do valor diário básico do benefício.	
3 pessoas	Equivalente a 223 dias do valor diário básico do benefício.	
4 pessoas ou mais	Equivalente a 245 dias do valor diário básico do benefício.	

Prazo de prescrição do requerimento da pensão por morte e do pagamento especial por morte (pagamento único): Até 5 (cinco) anos do dia seguinte à morte do acidentado.



<p><b>Pagamento especial por morte</b> <i>Izoku Tokubetsu Shikyūkin</i> 遺族特別支給金 Pagamento especial em uma única parcela</p>	<p>Será paga também uma quantia fixa de ¥ 3 milhões, independente do número de dependentes.</p>
<p><b>Despesas para o funeral</b> <i>Sousai Ryou / Sousai Kyūfu</i> 葬祭給付</p>	<p>Será efetuado um pagamento, a título de auxílio a despesas com o funeral, de ¥ 315 mil com o acréscimo de 30 dias da quantia da diária básica salarial</p>

**RESUMO SOBRE O SUBSÍDIO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO**



## TABELA DOS GRAUS DE INVALIDEZ

Regulamento implantado pela Lei de Seguro de Compensação de Acidente dos Trabalhadores

Grau de invalidez	Descrição do benefício	Deficiência física
1º	Equivalente a 313 dias do valor diário básico do benefício por ano enquanto persistir a incapacitação	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que perderam a visão de ambos os lados</li> <li>2. Pessoas que perderam a função de mastigação e fala</li> <li>3. Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções do sistema nervoso e mental e necessitam de assistência permanente de terceiros</li> <li>4. Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções dos órgãos torácico-abdominal e necessitam de assistência permanente de terceiros</li> <li>5. Excluído</li> <li>6. Pessoas que perderam os braços, acima das articulações do cotovelo</li> <li>7. Pessoas que perderam completamente o movimento dos dois braços</li> <li>8. Pessoas que perderam as pernas, acima das articulações do joelho</li> <li>9. Pessoas que perderam completamente o movimento das duas pernas</li> </ol>
2º	Idem, equivalente a 277 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que perderam um lado da visão e o outro foi reduzido a uma acuidade inferior a 0,02</li> <li>2. Pessoas que tiveram a acuidade visual de ambos os lados, reduzida a menos de 0,02               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.2 Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções do sistema nervoso e mental e necessitam de assistência ocasional de terceiros</li> <li>2.3 Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções dos órgãos torácico-abdominal e necessitam de assistência ocasional de terceiros</li> </ol> </li> <li>3. Pessoas que perderam os braços, acima das articulações do punho</li> <li>4. Aqueles que perderam as pernas, acima das articulações do tornozelo</li> </ol>
3º	Idem, equivalente a 245 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que perderam um lado da visão e o outro lado reduzido a uma acuidade inferior a 0,06</li> <li>2. Pessoas que perderam a função de mastigação ou da fala</li> <li>3. Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções do sistema nervoso e mental e não tem condições de exercer qualquer atividade profissional pelo resto da vida</li> <li>4. Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções dos órgãos torácico-abdominal e não tem condições de exercer qualquer atividade profissional pelo resto da vida</li> <li>5. Pessoas que perderam todos os dedos das duas mãos</li> </ol>
4º	Idem, equivalente a 213 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que tiveram a acuidade visual de ambos os lados reduzida a menos de 0,06</li> <li>2. Pessoas que ficaram com sequelas significativas na função de mastigação e fala</li> <li>3. Pessoas que perderam completamente a audição dos dois ouvidos</li> <li>4. Pessoas que perderam um dos braços, acima da articulação do cotovelo</li> <li>5. Pessoas que perderam uma das pernas, acima da articulação do joelho</li> <li>6. Pessoas que perderam o movimento de todos os dedos das duas mãos</li> <li>7. Pessoas que perderam os dois pés, acima da articulação de Lisfranc</li> </ol>

Grau de invalidez	Descrição do benefício	Deficiência física
5º	Idem, equivalente a 184 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que perderam um lado da visão e o outro lado foi reduzido a um a acuidade inferior a 0,01</li> <li>1.2 Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções do sistema nervoso e mental e excluindo os trabalhos leves e fáceis, não têm condições de exercer qualquer outra atividade profissional</li> <li>1.3 Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções dos órgãos torácico-abdominal e excluindo os trabalhos leves e fáceis, não têm condições de exercer qualquer outra atividade profissional</li> <li>2. Pessoas que perderam um braço, acima da articulação do punho</li> <li>3. Pessoas que perderam uma perna, acima da articulação do tornozelo</li> <li>4. Pessoas que perderam completamente o movimento de um braço</li> <li>5. Pessoas que perderam completamente o movimento de uma perna</li> <li>6. Pessoas que perderam todos os dedos dos dois pés</li> </ol>
6º	Idem, equivalente a 156 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que tiveram a acuidade visual de ambos os lados reduzida a menos de 0,1</li> <li>2. Pessoas que ficaram com sequelas significativas na função de mastigação e fala</li> <li>3. Pessoas que perderam a capacidade auditiva a um nível que só escutam ao pé do ouvido ou em voz alta</li> <li>3.2 Pessoas que perderam completamente a capacidade auditiva de um ouvido e não conseguem captar uma conversa normal a uma distância superior a 40 cm</li> <li>4. Aqueles que tiveram deformações significativas na coluna vertebral ou ficaram com problemas na coordenação motora</li> <li>5. Aqueles que perderam os movimentos de duas articulações das três grandes articulações de um braço</li> <li>6. Aqueles que perderam os movimentos de duas articulações das três grandes articulações de uma perna</li> <li>7. Aqueles que perderam os cinco dedos de uma mão ou perderam quatro dedos, incluindo o polegar</li> </ol>
7º	Idem, equivalente a 131 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que perderam um lado da visão e o outro lado foi reduzido a um a acuidade inferior a 0,6</li> <li>2. Pessoas que perderam a capacidade auditiva dos dois ouvidos a um nível que não conseguem captar uma conversa normal a uma distância de mais de 40 cm</li> <li>2.2 Pessoas que perderam completamente a capacidade auditiva de um dos lados e a capacidade auditiva de outro ouvido foi reduzida a um nível que não conseguem captar uma conversa normal a uma distância superior a um metro</li> <li>3. Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções dos órgãos torácico-abdominais e ficaram com consideráveis limitações de trabalho.</li> <li>4. Excluído</li> <li>5. Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções dos órgãos torácico-abdominal e excluindo os trabalhos leves e fáceis, não têm condições de exercer qualquer outra atividade profissional</li> <li>6. Pessoas que perderam três dedos de uma mão, incluindo o polegar ou perderam quatro dedos, excluindo o polegar</li> <li>7. Pessoas que perderam os movimentos dos cinco dedos de uma mão ou os movimentos de quatro dedos, incluindo o polegar</li> <li>8. Pessoas que perderam um pé, acima da articulação de Lisfranc</li> </ol>

Grau de invalidez	Descrição do benefício	Deficiência física
		9. Pessoas que ficaram com pseudoartrose em um braço e sequelas significativas de coordenação motora 10. Pessoas que ficaram com pseudoartrose em uma perna e sequelas significativas de coordenação motora 11. Pessoas que perderam os movimentos de todos os dedos dos dois pés 12. Pessoas que ficaram com marcas feias significativas na aparência 13. Pessoas que perderam os dois testículos
8º	Equivalente a 503 dias do valor diário básico do benefício	1. Pessoas que perderam um lado da visão ou ficaram com a acuidade visual de um olho reduzida a menos de 0,02 2. Pessoas que ficaram com sequelas de deficiência motora na coluna vertebral 3. Pessoas que perderam dois dedos de uma mão, incluindo o polegar ou perderam três dedos de uma mão, excluindo o polegar 4. Pessoas que perderam os movimentos de três dedos de uma mão, incluindo o polegar ou perderam os movimentos de quatro dedos de uma mão, excluindo o polegar 5. Pessoas que tiveram encurtamento de mais de 5 cm em uma perna 6. Pessoas que perderam os movimentos de uma articulação dentre as três grandes articulações de um braço 7. Pessoas que perderam os movimentos de uma articulação dentre as três grandes articulações de uma perna 8. Pessoas que ficaram com pseudoartrose em um braço 9. Pessoas que ficaram com pseudoartrose em uma perna 10. Pessoas que perderam todos os dedos de um dos pés
9º	Idem, equivalente a 391 dias	1. Pessoas que tiveram a acuidade visual dos dois olhos reduzida a menos de 0,6 2. Pessoas que tiveram a acuidade visual de um dos olhos reduzida a menos de 0,06 3. Pessoas que ficaram com hemianopsia (perda da metade do campo de visão), estreitamento do campo visual ou distúrbios visuais 4. Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas duas pálpebras 5. Pessoas que ficaram com defeitos no nariz e sequelas significativas nas suas funções 6. Pessoas que ficaram com sequelas na função de mastigação e fala 6.2 Pessoas que perderam a capacidade auditiva de um ouvido e não conseguem captar uma conversa normal a uma distância superior a um metro 6.3 Pessoas que perderam a capacidade auditiva de um ouvido a um nível que só escutam ao pé do ouvido ou em voz alta e com o outro ouvido, não conseguem captar uma conversa normal a uma distância superior a um metro 7. Pessoas que perderam completamente a capacidade auditiva de um ouvido 7.2 Pessoas que ficaram com sequelas nas funções do sistema nervoso e mental e ficaram com consideráveis limitações de trabalho 7.3 Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções dos órgãos torácico-abdominal e ficaram com consideráveis limitações de trabalho 8. Pessoas que perderam o polegar de uma mão ou perderam dois dedos, excluindo o polegar 9. Pessoas que perderam o movimento de dois dedos de uma mão, incluindo o polegar ou o movimento de três dedos, excluindo o polegar 10. Pessoas que perderam dois ou mais dedos de um pé incluindo o hálux 11. Pessoas que perderam os movimentos de todos os dedos de um pé 12. Pessoas que ficaram com sequelas significativas nos órgãos genitais



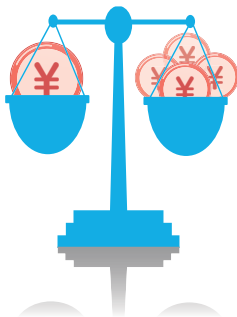
Grau de invalidez	Descrição do benefício	Deficiência física
10°	Idem, equivalente a 302 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que tiveram a acuidade visual de um olho reduzida a menos de 0,1</li> <li>1.2 Pessoas que ficaram com diplopia na visão frontal</li> <li>2. Pessoas que ficaram com sequelas na função de mastigação e fala</li> <li>3. Pessoas que incluíram uma prótese dentária equivalente a 14 ou mais dentes</li> <li>3.2 Pessoas que ficaram com dificuldade auditiva nos dois ouvidos e não conseguem captar uma conversa normal a uma distância superior a um metro</li> <li>4. Pessoas que perderam a capacidade auditiva de um ouvido a um nível que só escutam ao pé do ouvido ou em voz alta</li> <li>5. Excluído</li> <li>6. Pessoas que perderam o movimento do polegar de uma mão ou perderam o movimento de dois dedos, excluindo o polegar</li> <li>7. Pessoas que tiveram encurtamento de mais de 3 cm em uma perna</li> <li>8. Pessoas que perderam o hálux de um pé ou perderam os outros quatro dedos de um pé</li> <li>9. Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções de uma articulação dentre as três grandes articulações de um braço</li> <li>10. Pessoas que ficaram com sequelas significativas nas funções de uma articulação dentre as três grandes articulações de uma perna</li> </ol>
11°	Idem, equivalente a 223 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que ficaram com deficiências nas funções reguladoras dos dois globos oculares ou sequelas no movimento ocular</li> <li>2. Pessoas que ficaram com sequelas significativas no movimento das pálpebras dos dois olhos</li> <li>3. Pessoas que ficaram com defeitos significativos na pálpebra de um olho</li> <li>3.2 Pessoas que incluíram uma prótese dentária equivalente a 10 ou mais dentes</li> <li>3.3 Pessoas que ficaram com dificuldade auditiva nos dois ouvidos e não conseguem captar uma conversa em voz baixa a uma distância superior a um metro</li> <li>4. Pessoas que ficaram com dificuldade auditiva em um ouvido e não conseguem captar uma conversa normal a uma distância superior a 40 cm</li> <li>5. Pessoas que ficaram com deformações na coluna vertebral</li> <li>6. Pessoas que perderam o dedo indicador, médio ou anular de uma mão</li> <li>7. Excluído</li> <li>8. Pessoas que perderam os movimentos de mais de dois dedos de um pé incluindo o hálux</li> <li>9. Pessoas que ficaram com sequelas nas funções dos órgãos torácico-abdominal e têm relativa dificuldade para executar o serviço</li> </ol>
12°	Idem, equivalente a 156 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que ficaram com deficiências nas funções reguladoras de um globo ocular ou sequelas no movimento ocular</li> <li>2. Pessoas que ficaram com sequelas significativas no movimento da pálpebra de um olho</li> <li>3. Pessoas que incluíram uma prótese dentária equivalente a 7 ou mais dentes</li> <li>4. Pessoas que perderam grande parte do pavilhão externo de uma orelha</li> <li>5. Pessoas que ficaram com deformações significativas na clavícula, no osso esterno, costelas, escápula ou osso pélvico</li> <li>6. Pessoas que ficaram com sequelas nas funções de uma articulação dentre as três grandes articulações de um braço</li> <li>7. Pessoas que ficaram com sequelas nas funções de uma articulação dentre as três grandes articulações de uma perna</li> </ol>



Grau de invalidez	Descrição do benefício	Deficiência física
		<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Pessoas que ficaram com deformações nos ossos longos               <ol style="list-style-type: none"> <li>8.2 Pessoas que perderam o dedo mínimo de uma mão</li> </ol> </li> <li>9. Pessoas que perderam os movimentos do dedo indicador, médio ou anular de uma mão</li> <li>10. Pessoas que perderam o segundo pododáctilo de um dos pés, aqueles que perderam dois dedos do pé incluindo o segundo pododáctilo ou perderam três dedos do pé incluindo o terceiro pododáctilo e os pododáctilos inferiores</li> <li>11. Pessoas que perderam o movimento do hálux de um pé ou aqueles que perderam o movimento dos outros quatro dedos do pé</li> <li>12. Pessoas com sequelas de sintomas neurológicos persistentes em partes localizadas</li> <li>14. Pessoas que ficaram com marcas feias na aparência</li> </ol>
13º	Idem, equivalente a 101 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que tiveram a acuidade visual de um olho reduzida a menos de 0,6</li> <li>2. Pessoas que ficaram com hemianopsia (perda da metade do campo de visão), estreitamento do campo visual ou distúrbios visuais em um olho               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.2 Pessoas que ficaram com diplopia, excluindo a diplopia na visão frontal</li> </ol> </li> <li>3. Pessoas que ficaram com defeito parcial nas duas pálpebras ou aqueles que perderam os cílios               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.2 Pessoas que incluíram uma prótese dentária equivalente a cinco ou mais dentes</li> <li>3.3 Pessoas que ficaram com sequelas nas funções dos órgãos torácico-abdominal</li> </ol> </li> <li>4. Pessoas que perderam o movimento do dedo mínimo de uma mão</li> <li>5. Pessoas que perderam uma parte do osso do polegar de uma mão</li> <li>6. Excluído</li> <li>7. Pessoas que tiveram encurtamento de mais de 1 cm em uma perna</li> <li>8. Pessoas que perderam um dedo a partir do terceiro pododáctilo de um pé ou pessoas que perderam dois dedos dos pés</li> <li>9. Pessoas que perderam o movimento do segundo pododáctilo de um pé, pessoas que perderam o movimento de dois dedos dos pés, incluindo o segundo pododáctilo ou pessoas que perderam o movimento de três dedos dos pés, incluindo o terceiro pododáctilo e os pododáctilos inferiores</li> </ol>
14º	Idem, equivalente a 56 dias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pessoas que ficaram com defeito parcial em uma das pálpebras ou pessoas que perderam os cílios</li> <li>2. Pessoas que incluíram uma prótese dentária equivalente a três ou mais dentes               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.2 Pessoas que ficaram com dificuldade auditiva em um ouvido e não conseguem captar uma conversa em voz baixa a uma distância superior a um metro</li> </ol> </li> <li>3. Pessoas que ficaram com uma marca feia do tamanho de uma palma da mão na parte exposta do braço</li> <li>4. Pessoas que ficaram com uma marca feia do tamanho de uma palma da mão na parte exposta da perna</li> <li>5. Excluído</li> <li>6. Pessoas que perderam uma parte do osso do dedo de uma mão, excluindo o polegar</li> <li>7. Pessoas que perderam o movimento de estirar e contrair a articulação interfalangeana distal dos dedos de uma mão, excluindo o polegar</li> <li>8. Pessoas que perderam o movimento do terceiro pododáctilo ou inferior a este ou, pessoas que perderam o movimento de dois dedos dos pés</li> <li>9. Pessoas com sequelas de sintomas neurológicos em partes localizadas</li> </ol>

**Observações:**

- 1) O exame de acuidade visual será realizado de acordo com o padrão internacional.  
Pessoas que têm anormalidade de refração, o exame será realizado com a acuidade visual corrigida.
- 2) Pessoas que perderam os dedos das mãos são as pessoas que perderam as articulações interfalangeana no caso do polegar e a articulação interfalangeana proximal no caso dos outros dedos.
- 3) Pessoas que perderam o movimento dos dedos são as pessoas que perderam mais da metade da falange terminal do dedo ou ficaram com sequelas significativas de movimento na articulação metacarpo-falangeana ou articulação interfalangeana proximal (no caso do polegar, articulação interfalangeana).
- 4) Pessoas que perderam os dedos dos pés são as pessoas que perderam completamente estes dedos.
- 5) Pessoas que perderam o movimento dos dedos dos pés são as pessoas que perderam mais da metade da falange terminal do hálux e no caso dos outros dedos, as pessoas que perderam mais que as articulações interfalangeana distal, ou as pessoas que ficaram com sequelas significativas de movimento na articulação metatarso-falangeana ou articulação interfalangeana proximal (no caso do hálux) articulação interfalangeana).



## EQUIPARAÇÃO SALARIAL E EQUIDADE DE TRATAMENTO NO TRABALHO

• funcionários regulares e funcionários não regulares

同一労働同一賃金 *Douitsu roudou douitsu chingin*

同一労働同一賃金 *Douitsu rodo douitsu chingin* - Pagamento de salário igual por um trabalho de igual valor é o nome da medida que entrou em vigor partir de abril de 2020 (para pequenas e médias empresas, em abril de 2021) e vale para empregados efetivos (*seishain*) e não efetivos. Entende-se por empregados não efetivos: em tempo parcial (*part-time*), temporários (*yūki koyou*) e alocados (*haken shain*).

A equiparação diz respeito à igualdade de salários de acordo com a função desempenhada pelo empregado, a equidade de tratamento no trabalho se baseia no princípio da isonomia - que garante que a lei seja aplicada da mesma forma entre as pessoas, equalizando as normas e procedimentos jurídicos. (Princípio da isonomia do artigo 3º da Lei de Normas Trabalhista (均等待遇 労働基準法3条 *Roudou kijun hou 3 jou kintou taigū*))

Um pouco mais além, igualdade consiste em oferecer o mesmo tratamento e oportunidade a todos, sem qualquer tipo de distinção. Equidade está relacionada com garantir que todos sejam tratados com justiça, eliminando-se vulnerabilidades que causem diferenças.

A medida visa a diminuir as diferenças quanto a salários e tratamento entre empregados regulares e não regulares dentro da mesma empresa.

Segundo a nova medida, entende-se por equiparação salarial a igualdade de remuneração entre indivíduos que exercem a mesma função, nas mesmas condições e na mesma localidade, independentemente do tipo de contrato. Desta forma, deve-se observar não apenas o trabalho exercido, mas se a função, o grau de responsabilidade, as condições nos termos do contrato, bem como a previsão de transferência de local de trabalho, a mudança de cargo, entre outras, são as mesmas. Se houver diferenças, é possível uma diferença na remuneração.

O governo criou um *guideline* (guia de diretrizes) com orientações aos empregadores, considerando não apenas os salários e subsídios pagos, mas também todo o tratamento dos empregados, incluindo o bem-estar, educação profissional e treinamento, o qual deve aplicado de forma igualitária e equilibrada entre os empregados efetivos e não efetivos.

### Aplicação da medida para empregados alocados (*haken shain*):

O pagamento de salário igual por um trabalho de igual valor faz parte da revisão da Lei de Despacho de Trabalhadores (*haken*) aplicada a partir de abril de 2020.

Para garantir salário igual para trabalho igual para empregados alocados, a agência de despacho (empreiteira) 派遣元 *haken moto* deve optar por seguir um dos sistemas abaixo:



- 1 • Sistema de igualdade e equidade aplicado 派遣先均等・均衡方式 *Haken saki kintou kinkou houshiki*, que segue as diretrizes da empresa receptora (派遣先 *haken saki*) e garante um tratamento igualitário e equilibrado entre os empregados efetivos regulares e os empregados alocados.
- 2 • Sistema de acordo coletivo com o contrato de gerenciamento de trabalho 労使協定方式 *Roushi kyoutei houshiki*, que segue as diretrizes da agência de despacho, determina o tratamento com base no acordo de gestão de trabalho.

## Vamos entender as diferenças:

### 1 • Sistema de igualdade e equidade aplicado pelas diretrizes da empresa receptora 派遣先均等・均衡方式 *Haken saki kintou kinkou houshiki* (Artigo 30 inciso 3º da Lei de Despacho de Trabalhadores 派遣法第30条の3)

- Tratamento igualitário e equidade: O empregado alocado recebe o mesmo tratamento que os empregados regulares da empresa receptora que fazem o mesmo trabalho. A medida proíbe o tratamento diferenciado quando as atribuições do cargo, o nível de responsabilidade, a estrutura e operação do trabalho forem as mesmas. Proíbe as diferenças injustificadas de tratamento considerando-se as diferenças dos mesmos;
- Os salários devem ser determinados considerando-se o conteúdo das funções, o desempenho no trabalho, motivação, habilidade, experiência e outros assuntos relacionados às condições reais de trabalho dos empregados terceirizados. O salário pode ser diferenciado conforme citado, porém, os subsídios de transporte, de moradia, educação infantil, entre outros, se houver o mesmo custo, deverá ser igual para empregados efetivo e não efetivos.
- A empresa receptora é obrigada por lei fornecer as informações para a empresa alocadora sobre as normas e regras de remuneração e de tratamento dos seus empregados regulares. E esta deverá explicar ao seu funcionário quando exigido.

### 2 • Sistema de acordo coletivo com o contrato de gestão de trabalho da agência de despacho (empreiteira) 労使協定方式 *Roushi kyoutei houshiki* (Artigo 30 inciso 4º da Lei de Despacho de Trabalhadores 派遣法第30条の4)

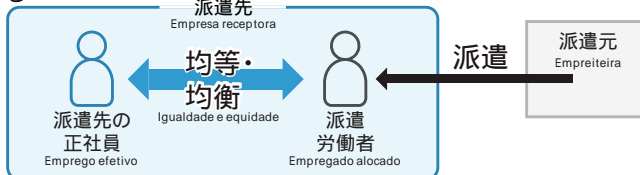
Nesse método, a agência de trabalho alocado (agência de despacho) conclui um acordo de gestão de trabalho com o sindicato majoritário ou representante majoritário, que satisfaz certos requisitos e determina o tratamento do pessoal despachado com base no acordo.

Com relação à remuneração, não é necessário pagar o mesmo salário dos empregados regulares da empresa receptora, pois a comparação é feita com a média nacional com ajuste por região.

**(A comparação é feita com o funcionário da empresa receptora ou pela média nacional. A grande maioria das empresas fazem com a média nacional.)**

## 派遣労働者の「同一労働同一賃金」は 二つの方式がある 厚生労働省のパフレットから

派遣先均等・均衡方式...派遣先の正社員と比べて待遇を決める



労使協定方式...派遣元で労使協定を結んで待遇を決める  
Acordo coletivo com o contrato de gestão de trabalho da agência de despacho (empreiteira)



労使協定で決める賃金は同じような仕事につく一般労働者の平均賃金(厚労省が通知で示す)以上でなければならない

### Medidas estipuladas no acordo coletivo de gestão de trabalho:

- Todos os empregados alocados devem ser cobertos pelo acordo;
- O nível salarial deve ser igual ou superior ao de outros trabalhadores que realizam o mesmo tipo de trabalho, baseado na média nacional com ajuste por região. Esta média nacional é obtida com base na tabela de salários gerais (般賃金 *Ippan chigin*) do Ministério da Saúde, Trabalho e Previdência ou dados da Agência Nacional de Empregos (*Hello Work*). A tabela é atualizada anualmente entre os meses de junho a julho (Nível salarial dos trabalhadores em geral 一般労働者の賃金水準 *Ippan roudousha no chingin suijun*;  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html)
  - O índice de ajuste de valor por região é fornecido da mesma forma pela Agência Nacional de Empregos (*Hello Work*).
  - Os dados comparativos são pelos dados do *Kouseiroudouhshou* (*Chingin toukei*) ou pelos dados da *Hello Work*.
- As competências e habilidades de um empregado alocado são devidamente avaliadas periodicamente e refletidas em seu salário para ajudar no desenvolvimento de sua carreira;
- Um plano de cargos e salários avaliará de forma justa o desempenho e o conteúdo das funções, entre outros temas;
- Os métodos para definir remuneração além do salário não deverão haver diferenças injustificadas em relação aos trabalhadores regulares;
- Implementação de plano de carreira, fornecimento de educação, treinamento e bem-estar;
- A empresa alocadora tem o dever de explicar as diferenças de salários quando exigido pelo funcionário.



# PROBLEMAS TRABALHISTAS

## 労働問題 *Roudou mondai*

### Formas para resolver problemas trabalhistas

O primeiro passo para se solucionar um problema trabalhista é tentar um acordo com a empresa, apontando os fatos que contradigam a lei. Se houver discrepância quanto à interpretação da legislação, o funcionário deve procurar o Escritório de Inspeção de Normas Trabalhistas (労働基準監督署 *Roudou Kijun Kantokusho*), que o encaminhará ao setor responsável. Formulada a queixa, o inspetor entra em contato com a empresa para ouvir a versão dela dos fatos. Embasado na lei, o órgão dá orientação às partes envolvidas.

O Ministério do Trabalho também oferece outra via de solução, o (斡旋 *assen*), com o qual é possível entrar em acordo sem precisar recorrer a um processo judicial, que costuma ser lento e de elevado custo.

Se o caso for simples e o requerente quiser resolver o problema de forma mais rápida, pode se valer dos seguintes mecanismos:

1. Soluções via não-jurídica
2. Via judicial
3. Junta de conciliação (調停 *choutei*)
4. Ação monitoria (支払い督促 *shiharai tokusoku*)
5. Tribunal de Causas Trabalhistas (労働審判 *roudou shinpan*)

## 1 Soluções via não jurídica

### 1.1. Intermediação 斡旋 *assen*

O trabalhador pede um intermediador com conhecimento especializado na área para conduzir a conversa com o empregador.

O pedido é feito no Escritório de Inspeção de Normas Trabalhistas (setor de consultas) (労働基準監督署 *Roudou Kijun Kantokusho*) da cidade onde o requerente reside. O pedido é encaminhado ao Escritório de Inspeção de Normas Trabalhistas da província que escala uma comissão de três especialistas para avaliar o caso.

O escritório provincial encaminha uma correspondência postal às partes, notificando sobre a abertura do caso e indagando se o empregador tem intenção de comparecer à negociação.

Se o empregador disser que não comparecerá, o andamento do *assen* é interrompido.

Se confirmar que participará, é marcada uma data para o encontro, intermediado por um dos três especialistas.

O especialista ouve as partes, analisa as discrepâncias e propõe um acordo.

Se as partes selarem o acordo, ele tem validade de um documento como se fosse emitido por um Tribunal Cível.

Caso termine em impasse, o *assen* resulta nulo, e o requerente deverá procurar outro caminho para solucionar sua pendência trabalhista.

**O procedimento é gratuito e a negociação é feita em sala fechada, resguardando o sigilo.**



## 1.2 Via sindicato 労働組合 *Roudou kumiai*

O trabalhador pode recorrer ao sindicato ao qual está filiado para ser representado na negociação com a empresa. A lei sindical proíbe que o trabalhador sofra represálias por fundar ou participar de associações de trabalhadores.

No Japão, os sindicatos são formados dentro das empresas ou fora delas, podendo agregar membros de várias categorias.

É preciso estar inscrito no sindicato (possuir o *dantai koushou*) para solicitar a negociação com a empresa. Por lei, a empresa não pode recusar o pedido de conversação formulado pelo sindicato.

Embora as associações sindicais estejam fragilizadas, pois contam com apenas 17% de filiação do total de trabalhadores do país, o respaldo delas é importante, já que o empregado passa a ter mais força do que se reivindicar os seus direitos sozinho.

## 2 Soluções via jurídica

### 2.2 Processo civil protocolado em Tribunal Regional 地方裁判所 *Chihou saibansho*

Geralmente as demandas protocoladas em Tribunais Cíveis, conhecidos como *minji saiban*, são lentas e de elevado custo, pois além das despesas no Fórum é preciso arcar com os honorários advocatícios. Por isso, o julgamento pela via jurídica é mais adequado para os casos complexos e os que envolvam altos valores.

Processos desta natureza são protocolados no Tribunal Regional, *chihou saibansho*.

As custas processuais, ou seja, as despesas decorrentes da tramitação do caso na Justiça, são a princípio pagas pelo autor da ação. Elas correspondem de 0,5% a 1% do valor solicitado. Depois, na sentença, o juiz decide quem arcará com esse montante, que fica normalmente, de praxe e costume, a cargo da parte perdedora.

O advogado, por sua vez, pede, no início do seu trabalho, cerca de ¥ 200 mil a ¥ 300 mil. Ele cobrará o restante em outra fase do processo e/ou na decisão final do julgamento. A Ordem dos Advogados do Japão não possui uma tabela fixa de percentual para esse tipo de apoio jurídico, mas apresenta a seguinte hipótese, a título de exemplo de quanto costumam cobrar os advogados por esse serviço:

Um trabalhador com 10 anos de casa e que recebia salário mensal de ¥ 300 mil foi demitido por justa causa (*choukai kaiko*).

Esse trabalhador entrou com processo civil, pedindo anulação da demissão por justa causa, solicitando o reconhecimento de sua auto-demissão.

Na sentença, o juiz determinou o pagamento de ¥ 2 milhões como gratificação por tempo de serviço, mais ¥ 2 milhões referentes ao acordo.

O advogado contratado recebeu, no início dos trabalhos, ¥ 200 mil, e, ao final do julgamento, ¥ 300 mil.



## 2.3. Ação simples protocolada na Vara de Pequenas Causas 簡易裁判所 *Kan i saibansho*

Para dirimir questões menos complexas, como falta de pagamento de salário ou aviso prévio, é possível protocolar ações, cujos custos processuais são bem mais em conta. A decisão também é mais rápida. O critério para decisão sobre que tribunal julgará o litígio depende do valor a ser requerido à outra parte.

### 2.3.1 Ação de pequeno valor 少額訴訟 *Shougaku soshou*

- O montante a ser pedido na ação é, no máximo, de ¥ 600 mil.
- Geralmente a audiência é feita em uma sala privativa e não no tribunal.
- A sentença é dada por um juiz em apenas uma audiência, embora haja exceções. Os pedidos de indenização por sequelas decorrentes de acidentes de trabalho não se enquadram neste tipo de ação por implicar em argumentações mais complexas.
- Por ser uma ação rápida, o demandante deve apresentar todos os documentos e provas antes da audiência para a outra parte tomar conhecimento. Geralmente não há uma segunda audiência, caso um dos lados queira apresentar mais provas.
- Não é preciso contratar advogado, porém, é necessário estar bem municiado com provas e depoimentos de testemunha(s). Caso queira usar um intérprete, convém solicitar autorização prévia do juiz. Por ser uma demanda civil, as despesas com tradução ficam por conta do demandante.
- Há um formulário próprio caso se queira ingressar com essa ação.
- Se a outra parte não comparecer à audiência, a possibilidade de ganhar a causa é grande.
- A decisão tem força de uma sentença transitada e julgada.
- Deve-se entrar com o processo no Tribunal da cidade onde a outra parte tem registrado o endereço.
- Se o demandado desejar, a ação pode virar um processo comum.
- Se houver contestação, o juiz pode decidir transformar o litígio em um processo cível comum.
- O custo no Fórum: O ingressante paga ¥ 5.300 de selo. Acrescente ¥ 1.000 a cada ¥ 100 mil no valor da demanda. Dessa forma, essa taxa poderá subir até ¥ 6 mil, no da demanda envolver o montante máximo de ¥ 600 mil.

---

Observação: É importante fazer uma consulta no Fórum para averiguar qual o melhor procedimento para o tipo de reclamação.





### 2.3.2 – Ação comum com pedido de até ¥ 1,4 milhão 通常訴訟 *tsūjou soshou*

- Entra-se com o pedido na Vara de Pequenas Causas (簡易裁判所 *kan i saibansho*) da cidade onde o reclamante reside.
- O juiz arbitra a questão.
- Pode se chegar a um acordo, caso contrário, o juiz decreta a sentença.
- Se a parte citada não acatar a decisão judicial, deve-se entrar com pedido de execução da sentença.

### 2.3.3 – Ação comum envolvendo valor maior que ¥ 1,4 milhão 通常訴訟 *tsūjou soshou*

- Entra-se com o pedido do processo no Tribunal Regional da cidade (地方裁判所 *chihou saibansho*) onde o reclamante mora.
- É um processo cível comum.

## 3 Junta de Conciliação 調停 *Choutei*

- O pedido de uma junta de conciliação é recomendado em situações com chances de serem resolvidas mediante conversação.
- O pedido é feito junto à Vara de Pequenas Causas (簡易裁判所 *kan i saibansho*).
- A pendência é intermediada por uma Junta de Conciliação, formada por um juiz e por dois especialistas no assunto, um representando o interesse patronal e o outro, o lado do trabalhador.
- A Junta intervém promovendo a conversação e conciliação entre as partes.
- Ela propõe um acordo que, se for formalizado, tem força de sentença judicial.
- Se a outra parte citada faltar ao encontro, o caso se encerra no impasse.
- Não há necessidade de contratação de um advogado. É preciso, porém, ter fluência em japonês formal e ter conhecimento do nível de registro do idioma utilizado em tribunais.
- As custas a serem pagas no Fórum incluem a compra do selo fiscal (*shūnyū inshi*) e mais um selo postal de ¥ 500. O preço do selo fiscal varia conforme o valor da pendência. Exemplo: se o montante em discussão for de ¥ 500 mil, por exemplo, o selo custará ¥ 2.500.



## 4 Ação monitoria 支払い督促 *Shiharai Tokusoku*

É uma ação protocolada pelo credor para que seja efetuado o pagamento da dívida em dinheiro e/ou entrega de bem móvel. Pode se tomar como exemplo a cobrança de salário.

- O pedido é feito junto à Vara de Pequenas Causas (簡易裁判所 *kan i saibansho*)
- O juiz verifica a petição e as provas (materiais)
- A petição é enviada ao devedor
- Após avaliação da petição e das provas, a sentença é dada mesmo sem ouvir a outra parte (não é necessário comparecer no Tribunal para o julgamento).
- Se houver contestação, a ação se transforma em um processo cível.
- Os formulários para a petição podem ser adquiridos diretamente no Tribunal ou através dos sites dos Tribunais Regionais.
- Para realizar a ação é necessário apresentar o endereço do devedor para a entrega de correspondências e documentos que comprovem a existência da dívida.
- As custas a serem pagas no Fórum incluem a compra do selo fiscal e mais selos para postagens de documentos. O preço do selo fiscal varia conforme o valor da pendência. Exemplo: se o montante em discussão for de ¥ 300 mil, ele custará ¥ 1.500.

## 5 Tribunal de Causas Trabalhistas 労働審判 *Roudou Shinpan*

- É um tribunal especializado no arbitramento de litígios trabalhistas. Recomenda-se usar este meio em casos de falta de pagamento de salário ou de gratificação por tempo de serviço ou demissão.
- A decisão é proferida, no máximo, em três audiências, pois a intenção é solucionar com mais rapidez as desavenças trabalhistas. Ele não se aplica a problemas mais complexos, como acidentes de trabalho que envolvem indenizações de alto valor.
- Por ser, no máximo, três audiências, é importante ter todos os documentos e provas devidamente organizados.
- A decisão é tomada por uma comissão tripartite, formada por um juiz trabalhista e um especialista defensor da classe patronal e outro, da classe trabalhista.
- Este tribunal só está instalado em grandes cidades ou nas capitais. O pedido deve ser protocolado neste tribunal específico.
- Não é necessário que as partes contratem um advogado. Tanto o demandante como o respondente podem escolher cada qual uma pessoa para ser o seu representante (não advogado) nas audiências. Esta pessoa, porém, deve ser versada em assuntos trabalhistas, sob pena de não ser aceita pela comissão.
- Em média, os casos são concluídos em três meses. Porém, como os pedidos têm se avolumado, a solução pode demorar 70 dias.
- Os custos são bem acessíveis. Paga-se apenas o selo fiscal, que varia conforme o montante em discussão, e o selo postal, de valor fixo, ¥ 1.900. O valor do selo fiscal varia de acordo com o montante requerido.
- Se uma das partes recorrer da decisão, o caso vira um processo civil.

## CENTRO DE SUPORTE JURÍDICO DO JAPÃO

### 法テラス *Houterasu*

Essa instituição foi fundada pelo governo japonês para dar assistência e apoio aos cidadãos na resolução e esclarecimento de questões jurídicas em geral.

Os serviços prestados pelo *Houterasu* são muito amplos. Entre eles podemos citar a apresentação de advogados, consultoria especializada, esclarecimento de dúvidas e orientação quanto aos procedimentos jurídicos necessários.

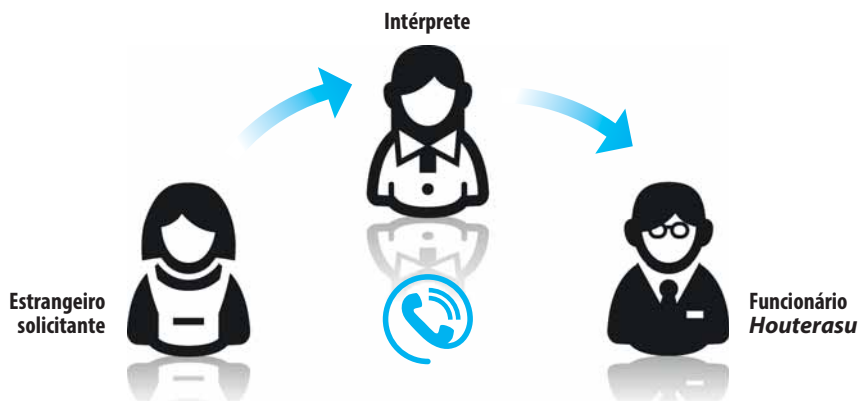
Questões jurídicas envolvendo dívidas, divórcio, herança, acidentes de trânsito, indenizações e dúvidas sobre as leis japonesas podem receber orientação direta no *Houterasu*.

O *Houterasu* ainda possui um sistema de auxílio para as pessoas que não têm condições de contratar um advogado particular ou um escrivão judiciário (*shihou shoshi*).

Ainda poderá ser concedido um empréstimo para a cobertura das despesas dos honorários do advogado, preenchimento de formulários, preparação de documentos e outros.

O *Houterasu* ainda possui um banco de intérpretes que atende aos estrangeiros que não falam a língua japonesa. Para utilizar esse serviço, proceda da seguinte forma:

- 1 - Primeiro, ligue para o serviço de tradução no telefone **0570-078-374**.
- 2 - Informe ao intérprete sobre qual assunto que deseja consultar.
- 3 - O intérprete irá contactar o escritório ou filial do *Houterasu* mais próximo da sua localidade.
- 4 - Inicia-se o serviço de interpretação por telefone, interligando três pessoas.



\* É necessário ter endereço fixo e situação de permanência regular no Japão. Para pessoas de baixa renda, advogados especializados poderão ser consultados gratuitamente. O *Houterasu* inclusive arca, dependendo do caso e mediante posterior ressarcimento, com as despesas advocatícias necessárias. Para maiores detalhes, favor consultar, na página do *Houterasu* na internet (<http://www.houterasu.or.jp>), o escritório mais próximo de sua residência.



## PREVIDÊNCIA SOCIAL NO JAPÃO

Todas as pessoas maiores de 20 anos de idade residentes no Japão têm obrigação de contribuir à previdência, independentemente da nacionalidade.

Os trabalhadores empregados devem contribuir à previdência através do *shakai hoken* (seguro social) e os que não trabalham ou trabalham com negócio próprio, através do *kokumin nenkin* (previdência nacional).

A previdência no Japão é dividida em 2 faixas: o *kousei nenkin* (厚生年金) e *kiso nenkin* (基礎年金). O *kiso nenkin* é a pensão básica, que todos maiores de 20 anos de idade são obrigados a contribuir. O *kousei nenkin* só é pago por quem estiver inscrito no *shakai hoken*.

O trabalhador titular do *Shakai Hoken* contribui ao *Kiso Nenkin* e ao *Kousei Nenkin*

### 1a faixa:

*Kiso Nenkin / Kokumin Nenkin* (pensão básica)  
Contribuem ao *Kiso Nenkin* os estudantes maiores de 20 anos de idade, autônomos e pessoas desempregadas

### 2a faixa:

*Kousei Nenkin* (seguro de pensão dos empregados)

## Seguro de pensão dos empregados *Kousei Nenkin*

A pessoa inscrita no *shakai hoken* estará automaticamente contribuindo ao *kiso nenkin* e *kousei nenkin*, pois a taxa de contribuição estará sendo descontada de forma embutida no valor da contribuição ao *shakai hoken*. Portanto, ao aposentar, o titular do *shakai hoken* receberá duas aposentadorias.

O *shakai hoken* é o seguro social para trabalhadores empregados, cuja inscrição é feita pela empresa que os contrata; sua taxa de contribuição é descontada mensalmente do salário. No valor descontado já está incluído a taxa do seguro de saúde e da previdência social (*kousei nenkin*).

O montante a ser descontado da folha de pagamento é calculado tomando como base o salário dos meses de abril, maio e junho, aplicando esta média para o ano inteiro. Existe também uma tabela de desconto para cada região (província) que serve como guia.

As tabelas podem ser consultadas através do site da Associação Nacional de Seguro de Saúde e Serviço Japonês de Pensão <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r04/r4ryougakuhyou3gatukara/>.

Para entender como é feito o cálculo que estabelece o valor da taxa de contribuição ao *shakai hoken* veja a tabela à página 30 desta cartilha.

## Pensão nacional *Kokumin Nenkin*

O *kokumin nenkin* é a previdência básica no Japão a que todos acima de 20 anos de idade precisam estar inscritos, estando ou não empregado.

A inscrição é feita na prefeitura e a taxa mensal é calculada e determinada anualmente pelo governo japonês. O valor da taxa do *kokumin nenkin* em 2022 é de ¥ 16.590 ienes.

Pode-se contribuir ao *kokumin nenkin* através de boletos ou mediante débito bancário. Há descontos para quem efetua o pagamento antecipado ou de todas as parcelas em uma única vez.

Nos seguintes casos, pode ser solicitada a isenção do pagamento do *kokumin nenkin*: entrada recente no país, por estar desempregado, por não possuir renda (estudante), entre outros (veja a lista completa na Prefeitura próxima à sua residência onde será solicitada essa isenção).

## Receber aposentadoria no Japão

Independentemente da previdência a que se esteja contribuindo (*kousei nenkin* ou *kokumin nenkin*), no Japão a aposentadoria é obtida por idade, invalidez ou falência.

### Aposentadoria por idade 老齡年金 *Rourei nenkin*

É necessária a carência - tempo mínimo de contribuição - de 10 anos e ter 65 anos de idade, tanto para homens quanto para mulheres. (O tempo mínimo de contribuição de 10 anos entrou em vigor a partir de 1º de agosto de 2017.)

É possível solicitar e receber aposentadoria antes de se completar 65 anos de idade. Porém, caso isso ocorra, o valor da aposentadoria será reduzido proporcionalmente. O contrário também pode ser feito, ou seja, adiar o recebimento da aposentadoria para aumentar o valor da pensão.

Para o recebimento do valor integral da previdência é necessário ter contribuído por 40 anos.

### Aposentadoria por invalidez 障害年金 *Shougai nenkin*

Quando o inscrito na previdência adoecer ou sofrer acidente e ficar com sequelas, ele poderá solicitar pensão por invalidez.

Caso esteja inscrito no *shakai hoken*, receberá o *shougai kousei nenkin* (pensão por invalidez) e o *shougai kiso* (pensão por invalidez nacional), que são das duas previdências, o *kousei nenkin* e o *kokumin nenkin*.

### Pensão por morte 遺族年金 *Izoku nenkin*

Em caso de falecimento do trabalhador, seus dependentes poderão receber uma pensão. Essa pensão, dependendo da situação familiar, do grau de parentesco e de dependência, pode ser, grosso modo, de dois tipos: o *izoku kiso nenkin* e o *izoku kousei nenkin*.\*

#### *Kokumin nenkin* 遺族基礎年金 *Izoku kiso nenkin*

Tendo em vista que o objetivo dessa pensão é garantir o sustento dos filhos do falecido, para seu recebimento é necessário que o cônjuge esteja morando com esses filhos menores. Se o casal não possuir filhos menores, a viúva não tem direito a essa pensão, que só é paga nessas condições e somente até a criança completar 18 anos de idade.

#### *Kousei nenkin* 遺族厚生年金 *Izoku kousei nenkin*

Como o objetivo dessa pensão é sustentar os que dependiam economicamente do trabalhador falecido, todos que comprovem essa condição, sejam pais, avós, cônjuges, filhos e netos menores de 18 anos de idade, podem pleitear o recebimento dessa pensão.

\* Tanto para o recebimento do *kokumin nenkin* quanto do *kousei nenkin* há diversos pré-requisitos que deverão ser atendidos pelos pleiteantes. Para tanto e para ter certeza do direito a uma pensão por falecimento, os pleiteantes deverão consultar o escritório da previdência mais próximo de sua residência.

## Forma de se solicitar a aposentadoria

A solicitação para o recebimento da pensão por aposentadoria é feita ao escritório da previdência mais próxima (*nenkin jimusho*). Além de preencher todos os requisitos solicitados, é necessário possuir a carteira da previdência (年金手帳 *nenkin techou*).

**Atenção:** O pagamento da pensão por aposentadoria não ocorre automaticamente, assim que o trabalhador atinge a idade de se aposentar, é necessário que o interessado solicite esse benefício.



Nenkin techou



## PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

A Previdência Social é o seguro pago por contribuição mensal que garante ao segurado uma renda no momento em que ele não puder trabalhar. Todo trabalhador no Brasil com carteira assinada está automaticamente filiado à Previdência Social. Quem não tem renda própria - como estudantes, donas de casa e desempregados - pode pagar como contribuinte facultativo.

Para se inscrever, contribuir mensalmente ou solicitar benefícios proporcionados pela previdência no Brasil, deve-se consultar o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

No Brasil, há benefícios devidos ao segurado e àqueles que dependem do segurado. Para ter direito aos benefícios, é preciso estar inscrito no INSS e manter suas contribuições em dia. Na maior parte das vezes também é exigido um período mínimo de contribuição, denominado período de **carência**.

### Principais benefícios previdenciários do Regime Geral da Previdência Social (RGPS)

Art.18 da Lei nº 8.213/91

**I** - quanto ao segurado:

- a) aposentadoria por invalidez;
- b) aposentadoria por idade;
- c) aposentadoria por tempo de contribuição;
- d) aposentadoria especial;
- d) auxílio-doença;
- f) salário-família;
- g) salário-maternidade;
- h) auxílio-acidente.

**II** - quanto ao dependente:

- a) pensão por morte;
- b) auxílio-reclusão.

Para requerer os benefícios é necessário agendar atendimento acessando a página do INSS na internet ou telefonando para o número 135, de segunda à sábado, das 07:00 às 22:00, horário de Brasília.

Destacaremos a seguir, informações sobre **aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade e aposentadoria por tempo de contribuição**.

## Aposentadoria por idade

Na aposentadoria por idade, exige-se a idade mínima para homens e mulheres (65 e 62 anos respectivamente) e a carência de 180 contribuições.

## Aposentadoria por tempo de contribuição

A aposentadoria por tempo de contribuição não faz parte do Acordo de Previdência entre Brasil e Japão.

## Aposentadoria por Invalidez

Aposentadoria por invalidez é um benefício devido ao trabalhador permanentemente incapaz de exercer qualquer atividade laboral e que também não possa ser reabilitado em outra profissão, de acordo com a avaliação da perícia médica do INSS. O benefício é pago enquanto persistir a incapacidade e pode ser reavaliado pelo INSS a cada dois anos.

Inicialmente o cidadão deve requerer um auxílio-doença, que possui os mesmos requisitos da aposentadoria por invalidez. Caso a perícia-médica constate incapacidade permanente para o trabalho, sem possibilidade de reabilitação em outra função, a aposentadoria por invalidez será indicada.

## Pensão por morte

A pensão por morte é um benefício pago aos dependentes do segurado do INSS que vier a falecer ou, em caso de desaparecimento, tiver sua morte presumida declarada judicialmente.

Se o falecido já recebia algum benefício do INSS, é possível fazer o pedido pela Internet. O interessado deve enviar, pelos Correios, cópias autenticadas dos documentos necessários.

## Principais requisitos

Para ter direito ao benefício, é necessário comprovar os seguintes requisitos:

- Que o falecido possuísse qualidade de segurado do INSS na data do óbito;
- A duração do benefício pode variar conforme a quantidade de contribuições do falecido, além de outros fatores.

## Duração do benefício

A pensão por morte tem duração máxima variável, conforme a idade e o tipo do beneficiário.

Para o(a) cônjuge, o(a) companheiro(a), o(a) cônjuge divorciado(a) ou separado(a) judicialmente ou de fato que recebia pensão alimentícia:

- Duração de 4 meses a contar da data do óbito;
- Se o óbito ocorrer sem que o segurado tenha realizado 18 contribuições mensais à Previdência ou;
- Se o casamento ou união estável se iniciou em menos de 2 anos antes do falecimento do segurado;
- Duração variável conforme a tabela abaixo;
- Se o óbito ocorrer depois de vertidas 18 contribuições mensais pelo segurado e pelo menos 2 anos após o início do casamento ou da união estável; ou
- Se o óbito decorrer de acidente de qualquer natureza, independentemente da quantidade de contribuições e tempo de casamento/união estável.

Idade do dependente na data do óbito	Duração máxima do benefício ou cota
<b>menos de 21</b> (vinte e um) <b>anos</b>	<b>3</b> (três) <b>anos</b>
<b>entre 21</b> (vinte e um) <b>e 26</b> (vinte e seis) <b>anos</b>	<b>6</b> (seis) <b>anos</b>
<b>entre 27</b> (vinte e sete) <b>e 29</b> (vinte e nove) <b>anos</b>	<b>10</b> (dez) <b>anos</b>
<b>entre 30</b> (trinta) <b>e 40</b> (quarenta) <b>anos</b>	<b>15</b> (quinze) <b>anos</b>
<b>entre 41</b> (quarenta e um) <b>e 43</b> (quarenta e três) <b>anos</b>	<b>20</b> (vinte) <b>anos</b>
<b>a partir de 44</b> (quarenta e quatro) <b>anos</b>	<b>Vitalício</b>

### Para o cônjuge inválido ou com deficiência:

- O benefício será devido enquanto durar a deficiência ou invalidez, respeitando-se os prazos mínimos descritos na tabela acima. Para os filhos, equiparados ou irmãos do falecido (desde que comprovem o direito);
- O benefício é devido até os 21 (vinte e um) anos de idade, salvo em caso de invalidez ou deficiência.

## PERGUNTAS FREQUENTES

### Como solicitar aposentadoria do Brasil?

Caso o cadastrado já tenha contribuído o suficiente para completar a carência exigida, pode solicitar a aposentadoria diretamente ao INSS. Caso não tenha o tempo de contribuição necessária no Brasil, mas disponha de alguns anos de contribuição à previdência japonesa, pode utilizar o acordo previdenciário para a totalização das contribuições dos dois países. Neste caso, se a totalização atingir o período necessário da carência, pode receber a aposentadoria brasileira no valor parcial (relativo ao tempo de contribuição no Brasil). Há requisitos para o uso do acordo e o pedido da aposentadoria através dele. As respectivas previdências devem ser atendidas junto ao escritório da previdência do Japão mais próximo (*nenkin jimusho*).





## SISTEMA DE RESTITUIÇÃO PARCIAL DA PENSÃO

### 脱退一時金 *Dattai Ichijikin*

Os estrangeiros que contribuíram para o Sistema de Aposentadoria Nacional (*kokumin nenkin*) ou para o Seguro de Pensão de Assistência Social pelo *shakai hoken* (*kosei nenkin*) poderão requerer uma devolução, em pagamento único, no lugar da aposentadoria, depois de regressar ao seu país fazendo o pedido no prazo de 2 anos após a sua saída do Japão.

O ressarcimento refere-se somente aos pagamentos efetuados para a Previdência Social (*kokumin nenkin* ou *kousei nenkin*), ou seja, a aposentadoria, e não se referem ao pagamento do Seguro de Saúde (*kokumin hoken* ou ao *shakai hoken* referente ao seguro de saúde).

Uma vez solicitado o pagamento, o contribuinte perde o período de contribuição do Japão, ou seja, o período total contribuído no Japão será zerado e não poderá somá-lo ao tempo de contribuição da aposentadoria no Brasil para solicitação da aposentadoria pelo Acordo da Previdência Social Brasil e Japão.

### Condições para receber a devolução:

- a. Contribuintes que não tenham a nacionalidade japonesa;
- b. Contribuintes que contribuíram por mais de 6 meses;
- c. Contribuintes que não completaram a idade e o período determinado de contribuição da aposentadoria (inclusive aposentadoria por deficiência);
- d. Contribuintes que não tem endereço no Japão;
- e. Contribuintes que não tenham usufruído do direito de receber pensão (inclusive o Auxílio-Invalidez).

### Cálculo para Devolução Parcial da Pensão

#### O tempo máximo do resgate são de 5 anos

Independente dos meses e anos contribuídos, para o cálculo da Restituição Parcial de Pensão serão considerados apenas os últimos 5 anos (60 meses) de contribuição (a partir de abril de 2022).

Ao solicitar o Restituição Parcial de Pensão, as contribuições anteriores serão anuladas (zeradas) pela Previdência Social do Japão, caso retorne ao Japão a contagem de contribuição iniciará do Zero.

Caso seja solicitada a Restituição Parcial de Pensão, as contribuições para a previdência Social no Japão não poderão ser utilizadas na contagem de tempo de contribuição do Acordo Previdenciário Brasil e Japão.

#### Valores e alíquotas

O valor é resultante da média mensal de salário da pessoa. O pagamento é parcial tendo incidência de uma alíquota de imposto de renda de 20% recolhida do pagamento ao Plano de Pensão Previdenciária. O trâmite de devolução do imposto de renda pode ser realizado no escritório de arrecadação de impostos (*zeimusho*).

## Procedimentos

### 1. Notificação de mudança

Para fazer o pedido da Restituição Parcial de Pensão é necessário dar baixa no Plano de Pensão Nacional e notificar a mudança de endereço para o exterior à prefeitura da cidade onde reside.

Antes de retornar ao Brasil, o interessado deverá comparecer à Prefeitura (Sub-Prefeitura) de sua jurisdição e fazer a “Notificação de Mudança” (*tenshutsu todoke* / 転出届), ou seja, o registro de que estará se mudando para o exterior e efetuar a “Notificação da perda da qualificação como benefício da Aposentadoria” (*kokumin nenkin hihokensha shikaku soushitsu* / 国民年金被保険者資格喪失).

O formulário para Requerimento da Restituição de Pensão pode ser adquirido na Seção de Pensão Nacional das prefeituras e nos escritórios regionais do JPS (*nenkin jimusho*) em todo o Japão ou na internet.

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyutodokesho/sonota-kyufu/20150406.files/D.pdf>

### 2. Formulário de Requerimento

Antes de partir definitivamente do Japão, apresente no escritório de arrecadação de impostos que corresponde à jurisdição do seu domicílio, a “Notificação do Administrador dos Impostos” para nomear um procurador para efetuar a restituição de imposto. O procurador precisará ter endereço fixo no Japão.

Ao ser aprovado o pedido de Restituição Parcial de Pensão, o beneficiário receberá juntamente com o pagamento o documento “Aviso de Concessão da Restituição Parcial de Pensão”. Este documento original deverá ser enviado ao procurador. Caberá ao procurador efetuar o pedido de restituição do imposto em nome do solicitante.

### 3. Restituição da alíquota de imposto de renda de 20% recolhida do pagamento ao Plano de Pensão Previdenciária.

- (1) Formulário de requerimento preenchido.
- (2) Anexe fotocópia de seu passaporte (das páginas de que constem nome, data de nascimento, data da última saída do Japão, nacionalidade, assinatura e autorização de permanência no Japão).
- (3) O nome do banco, nome e endereço da agência e o número da conta bancária com um documento que identifique que o título da conta bancária é de fato do requisitante (fotocópia de um certificado emitido pelo banco, “Carimbo de Certificação Bancária”, etc).
- (4) Caderneta de pensionista.

### 4. Documentos necessários para efetuar pedido de Restituição Parcial de Pensão.

Envie o formulário preenchido e os documentos por correio para o seguinte endereço:

**Destinatário:**

***Nihon Nenkin Kikou***

Takaido-nishi 3-5-24, Suginami-ku,  
Tokyo 〒168-8505

〒168-8505  
東京都杉並区高井戸西3丁目5番24号  
日本年金機構外国業務グループ



## PERGUNTAS FREQUENTES

### 1 - Se eu retornar ao Brasil com a permissão de reentrada posso fazer o pedido do Pagamento Parcial de Desligamento da Aposentadoria (*Dattai Ichijikin*)?

Sim. Desde que tenha efetuado a “Notificação de Mudança” e a “Notificação da perda da qualificação como beneficiário da Aposentadoria” na prefeitura da cidade onde residiu.

Esse pedido precisa ser feito no prazo de até, no máximo, dois anos após a saída do Japão.

### 2 - Se eu retornar ao Brasil e não notificar a minha mudança para o Brasil, posso fazer o pedido do Pagamento Parcial de Desligamento da Aposentadoria (*Dattai Ichijikin*)?

Como regra geral, se o contribuinte não efetuar a “Notificação de Mudança” e a “Notificação da perda da qualificação como beneficiário da Aposentadoria” na prefeitura onde residiu, durante o período de permissão de reentrada, o contribuinte continuará vinculado ao Sistema da Previdência Social do Japão, ou seja, é considerado como segurado ao Plano Nacional de Pensões, e não é possível efetuar o pedido do Pagamento Integral de Desligamento. Desta forma, só poderá efetuar o pedido do Pagamento Integral de Desligamento, após o vencimento da permissão de reentrada, com o que o contribuinte perde a qualidade de segurado ao Plano Nacional de Pensões. Vale lembrar que o pedido deve ser feito dentro dos dois anos após ter perdido a qualidade de segurado ao Plano Nacional de Pensões.

As pessoas que saíram do Japão com visto de reentrada e por algum motivo, não puderem retornar, deverão apresentar, por intermédio de procuradores, a “Notificação de Desqualificação do Sistema de Pensão Nacional” na prefeitura da cidade japonesa onde residiam, antes de terminar o período de validade da permissão de reentrada. Somente nestes casos, poderão efetuar o pedido do Pagamento Parcial de Desligamento antes do vencimento da permissão de reentrada.

### 3 - Qual é o Cálculo para Devolução Parcial da Pensão?

Independente dos meses e anos contribuídos, para o cálculo da Restituição Parcial de Pensão serão considerados apenas os últimos 5 anos (60 meses) de contribuição. Ao solicitar a Restituição Parcial de Pensão, todas as contribuições anteriores serão anuladas (zeradas) pela Previdência Social do Japão.

Caso retorne ao Japão, a contagem de contribuição será reiniciada do Zero. Caso seja solicitada a Restituição Parcial de Pensão, as contribuições para a previdência Social no Japão não poderão ser utilizadas na contagem de tempo de contribuição permitido pelo Acordo Previdenciário Brasil e Japão.

### 4 - Quando retornei ao Brasil, solicitei e recebi a restituição parcial da previdência japonesa. Após alguns anos no Brasil, retornei ao Japão. A empresa que me contratou inscreveu-me no seguro social (*shakai hoken*). Como pretendo retornar ao Brasil em breve, seria possível receber a restituição referente a este período que estarei contribuindo?

Sim. Desde que tenha mais de 6 meses de contribuição à previdência japonesa, poderá requerer a restituição parcial. Ao solicitar a Restituição Parcial, todas as contribuições anteriores são anuladas (zeradas), fazendo com que seja cancelado o seu número de inscrição. Ao voltar ao Japão, o cidadão adquire um novo número de inscrição da previdência japonesa, iniciando uma nova contribuição com uma nova inscrição. Dessa forma, mesmo que já tenha realizado a restituição parcial no passado, caso retorne ao Japão e adquira um novo número de inscrição (tanto *kokumin nenkin* quanto *kousei nenkin*), poderá requerer novamente a Restituição Parcial de Pensão, desde que cumpra todos os requisitos.



# ACORDO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASIL - JAPÃO

Acordo internacional Brasil/Japão, que foi assinado em 29 de julho de 2010 e entrou em vigor em 1º de março de 2012, tem por objetivo a garantia dos direitos previdenciários aos trabalhadores brasileiros que estão no Japão e aos trabalhadores japoneses que se encontram em território brasileiro.

## Quem tem direito à utilização do acordo entre Brasil e Japão?

A pessoa que esteja contribuindo ou tenha contribuído para Previdência Social do Brasil (Regime Geral de Previdência Social e Previdência do Servidor Público) ou do Japão (*kokumin nenkin* e *kousei nenkin*).

Benefícios previstos: aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

### A aposentadoria por tempo de contribuição não faz parte do Acordo.

Sistema de contagem do tempo de contribuição em cada país chama-se contagem por totalização. Quando o tempo de contribuição não atinge o tempo mínimo exigido para o pedido de aposentadoria, o segurado poderá somar os períodos de contribuições efetuados no Brasil e no Japão em períodos diferentes para completar a carência necessária para obter o direito ao benefício pretendido.

**Brasil:** quando uma pessoa não for elegível a um benefício sob a legislação do Brasil, por não ter períodos de cobertura suficientes de acordo com a legislação brasileira, os períodos de cobertura sob a legislação do Japão serão também considerados para determinar a elegibilidade do pleiteante.

**Japão:** quando uma pessoa não possuir períodos de cobertura suficientes para atender os requisitos para o direito a benefícios japoneses, a instituição competente do Japão levará em consideração, para estabelecer direitos a esses benefícios sob este artigo, os períodos de cobertura sob a legislação do Brasil, desde que não coincidam com os períodos de cobertura sob a legislação do Japão.

Sistema de contagem por períodos independentes. O benefício concedido por Períodos Independentes é quando o período de contribuição cumprido em um dos países acordantes é suficiente para a concessão do benefício pleiteado, dispensando a utilização do tempo contribuído em outro país, ou seja, utiliza somente o tempo de um único país.

## BENEFÍCIOS PREVISTOS NO ACORDO

### Aposentadoria por idade

**Brasil:** são exigidos dois requisitos: idade mínima de 60 para mulheres e 65 anos para homens; e atualmente o mínimo de 15 anos de contribuição.

**Japão:** são exigidos dois requisitos: idade mínima de 65 anos para mulheres e homens; e atualmente o mínimo de 10 anos de contribuição.

Dessa forma, um brasileiro que esteja trabalhando no Japão ou no Brasil, ao completar 60 anos ou 65 anos, conforme o caso, NÃO tiver atingido o tempo de contribuição mínimo exigido em cada país, poderá requerer a sua aposentadoria por idade através do Sistema de contagem por totalização, que somando o tempo de contribuição no Brasil e o tempo de contribuição no Japão para que o pleiteante tenha o direito de requerer a aposentadoria.



## Aposentadoria por invalidez

Trata-se de benefício concedido ao segurado incapacitado de maneira total e permanente para o trabalho ou atividade que lhe garanta a subsistência por motivo de doença ou acidente.

A incapacidade será atestada através de exame médico pericial a cargo da Previdência Social.

### **Há carência de 12 contribuições anteriores ao início da incapacidade, não podendo perder a qualidade de segurado, exceto:**

**a)** nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa;

**b)** nos casos de acometimento pelas seguintes doenças: tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, doença de Paget em estágio avançado (osteíte deformante), síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS), contaminação por radiação (comprovada por laudo médico) ou hepatopatia grave, doenças estas especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Previdência Social e Saúde.

### **Há, ainda, necessidade de laudo médico precedido de perícia médica.**

#### **a) Laudo médico preenchido no Japão**

O segurado residente no Japão que queira solicitar aposentadoria por invalidez no Japão, de posse de relatórios médicos e exames, deverá se dirigir ao Escritório da Previdência Social de sua jurisdição (*Nenkin Jimusho*), e apresentar a documentação necessária que será encaminhada, por meio da instituição japonesa, à Agência da Previdência Social de Atendimento ao Acordo Internacional – APSAI – no Brasil.

#### **b) Laudo médico preenchido no Brasil**

O segurado residente no Brasil que queira solicitar aposentadoria por invalidez ao Japão, de posse de relatórios médicos e exames, deverá se dirigir a uma Agência da Previdência Social – APS – de sua preferência informando que deseja solicitar o benefício de aposentadoria por invalidez somente ao Japão.

II – A APS escolhida pelo segurado receberá a documentação e a enviará à APSAI São Paulo.

III – A APSAI São Paulo, após receber os documentos encaminhados pela APS escolhida pelo segurado, será a responsável pelo envio desta documentação à instituição competente do Japão. Esta instituição japonesa, após receber os documentos enviados pela APSAI São Paulo, encaminhará ao requerente o formulário específico de perícia médica do Japão, que poderá ser preenchido tanto por perito médico do INSS - Instituto Nacional do Seguro Social, como pela rede pública ou privada de saúde do Brasil.

IV – A APSAI São Paulo informará ao segurado sobre o envio da documentação. A conclusão do pedido de aposentadoria por invalidez ao Japão ficará a cargo do País acordante.



## Pensão por morte

O benefício de pensão por morte é concedido ao conjunto de dependentes, qualificados pela legislação brasileira e japonesa, devendo ter a qualidade de segurado, independente se, quando de seu falecimento, ele se encontrava na ativa ou aposentado. Não será exigido prazo de carência.

### No Brasil

#### Documentos do segurado:

- Documento de identidade;
- Certidão de óbito;

As contribuições que foram vertidas pelo segurado para o Brasil, caso não estejam registradas no CNIS.

#### Documentos dos dependentes:

- Identidade do requerente/CPF.

### No Japão

#### Documentos do segurado:

- Documento de identificação (certidão de nascimento, *koseki tohon*, outros);
- Carteira de previdência (carteira de pensão) ou certificado do número da pensão básica;
- Certidão de óbito.

#### Documentos dos dependentes:

- Documento de identificação (certidão de nascimento e casamento, passaporte, outros);
- Carteira de previdência (carteira de pensão) ou certificado do número da pensão básica;
- Certificado de residência japonesa;
- Certificado de registro escolar do aluno.

Poderão ser solicitados outros documentos.

Será obrigatória a apresentação do formulário específico que deverá acompanhar as cópias conferidas dos documentos necessários com o original.

## Onde requerer os benefícios previdenciários

### Segurados/dependentes residentes no Brasil

A Agência da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais São Paulo - APSAISP, código: 21.004.120, responsável pelo atendimento ao Acordo Internacional Brasil/Japão, está localizada na cidade de São Paulo, na Rua Santa Cruz, nº 747, 1º subsolo, Vila Mariana, CEP: 041.21.000, porém o segurado poderá se dirigir a qualquer APS da sua preferência, munido de toda a documentação necessária e informar que se trata de benefício de Acordo Internacional Brasil/Japão. Esta APS será responsável pela recepção e envio desta documentação à APSAISP.

### Segurados/dependentes residentes no Japão

O requerente deve dirigir-se ao Escritório da Previdência Social, *nenkin jimusho*, mais próximo a sua residência.

## Formulários do Acordo Previdenciário para pedido de aposentadoria

Os formulários estão disponíveis no endereço eletrônico:

<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/acordos-internacionais/formularios/formularios-brasil-japao>

**No Brasil**, podem ser retirados na Agência da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais São Paulo - APSAISP.

**No Japão**, podem ser retirados em qualquer Escritórios da Previdência Social (*Nenkin Jimusho*).

## Cálculos e Pagamentos

### Cálculos

- Para o reconhecimento do direito ao benefício será levada em consideração a soma do tempo de contribuição, ou seja, o resultado da soma do tempo de contribuição no Brasil e do tempo de contribuição no Japão para completar a carência necessária para obter o direito ao benefício pretendido em ambos os países.
- O valor do benefício é calculado de forma proporcional ao tempo de contribuição em cada país e caberá a cada país efetuar o pagamento da parcela do benefício a seu cargo, ou seja, para o cálculo do salário de benefício brasileiro, somente serão considerados os valores de contribuição do Brasil e para o benefício japonês, os valores de contribuição no Japão.
- O cálculo é pro rata (ou valor proporcional), obtido considerando o valor teórico multiplicado pelo tempo de contribuição do Brasil e dividido pelo tempo de contribuição total.
- Períodos sobrepostos de contribuição no Brasil e no Japão são contados apenas uma vez e não em dobro, ou seja, se o contribuinte contribuiu no mesmo período no Brasil e no Japão, serão consideradas a contagem dos anos corridos, e não a soma dos anos pagos nos dois países.
- O período de contribuição no Japão é considerado no cálculo para aposentadoria no Brasil desde que não tenha sido feita a restituição das contribuições.
- Os períodos de cobertura completados antes da entrada em vigor do acordo serão considerados e a aplicação do acordo não resulta em qualquer redução do valor de benefício assegurado antes de sua vigência.

### Pagamentos:

- Os benefícios recebidos no Brasil serão pagos em reais. Os benefícios recebidos no Japão serão pagos em ienes.
- O beneficiário poderá optar em qual país deseja receber o benefício.



## PERGUNTAS FREQUENTES

### **1 - Em qual circunstância devo pedir aposentadoria pelo Acordo? Qual o tempo de contagem para a totalização?**

O acordo é utilizado quando o tempo de contribuição não atingir o tempo mínimo exigido em cada país para requerer o pedido de aposentadoria, ou seja, 10 anos de contribuição no Japão e 15 no Brasil.

Exemplo: Um trabalhador com 13 anos de contribuição no Japão e 12 anos no Brasil não teria direito a aposentadoria nem no Brasil e nem no Japão – A totalização pelo acordo, contudo, gera direito a benefícios em ambos os países.

### **2 - Como serão realizados os cálculos?**

O acordo da previdência social Brasil-Japão permite a portabilidade de tempo de contribuição dos dois países para fins de cumprimentos requisitos para aposentar. A portabilidade é só tempo de contribuição não os valores. O valor do benefício é calculado de forma proporcional ao tempo de contribuição em cada país e caberá a cada país efetuar o pagamento da parcela do benefício que lhe cabe.

### **3 - O valor do benefício pago pelo Brasil poderá ser inferior ao salário mínimo vigente?**

Sim, conforme determina o §1º do art. 35 do Decreto 3048/1999, nos casos de totalização o benefício poderá ser inferior ao salário mínimo. O cálculo para o pagamento é proporcional ao tempo de contribuição efetuado no Brasil, quanto maior o tempo de contribuição no Brasil, no caso de totalização, mais vantajoso é o benefício no Brasil, porque ele é proporcional, quanto menor o tempo, menor o valor do benefício.

### **4 - Como se dará a tributação do imposto de renda para benefícios concedidos no Brasil?**

A alíquota de 25% descontada do valor da aposentadoria no Brasil como Imposto de Renda, deixou de ser recolhida a partir de Agosto de 2013 e aquelas que foram descontadas no período de Dezembro de 2012 até Agosto de 2013 serão devolvidas.

### **5 - Preciso da carteira de trabalho ou dos carnês de contribuição para comprovar as contribuições efetuadas no Brasil?**

As informações sobre as contribuições estão no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS). A princípio está no sistema todo o vínculo que tenha terminado a partir de 1976 ou começado a partir de 1976. Antes de 1976, não há registro de vínculo empregatício no sistema da Previdência, portanto é imprescindível a carteira de trabalho. A orientação da Agência da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais São Paulo - APSAISP é que o trabalhador guarde a carteira de trabalho, o carnê ou algum documento que comprove o vínculo empregatício.

### **6 - O acordo entre Brasil e Japão prevê cobertura na área da saúde?**

Não. O acordo abrange cobertura somente no que se refere ao reconhecimento de direitos a benefícios previdenciários e deslocamento, este com o objetivo de evitar a dupla tributação.



## PERGUNTAS FREQUENTES

### 7 - O que fazer se o tempo de contribuição registrado nos sistemas previdenciários do Brasil e do Japão for diferente dos cálculos do pleiteante?

A contagem do Tempo de Contribuição no Brasil é feita considerando as informações constantes no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS). Caso o requerente discorde do tempo encontrado, deverá apresentar documentos que comprovem os vínculos não informados no sistema para que a Agência da Previdência Social proceda à atualização das informações. No Japão, a instituição competente é a Japan Pension Service (JPS), o contribuinte deve dirigir-se ao Escritório da Previdência Social, *Nenkin Jimusho*, de sua jurisdição para verificação.

### 8 - Resido no Japão, contribuí durante 15 anos no Brasil. Posso pedir a aposentadoria do Brasil?

Se o segurado residente no Japão tiver contribuído no Brasil por quinze anos, quando atingir o limite legal de idade, pode requerer a sua aposentadoria por contagem de períodos independentes, isto é, levando em conta apenas o tempo de contribuições pagas no Brasil.

É aconselhável ao interessado proceder a um cálculo prévio para que possa optar pelo sistema que lhe for mais favorável em termos de benefícios pecuniários.

### 9 - Posso utilizar o Acordo para me aposentar por tempo de contribuição?

Não. O acordo não prevê aposentadoria por tempo de contribuição, mas por idade, invalidez e pensão por morte.

### 10 - Nunca contribuí no Brasil, apenas no Japão. Tenho direito à aposentadoria de (1) um salário mínimo no Brasil?

Não. Para que o trabalhador tenha direito à aposentadoria no Brasil, ele deve ter contribuído para a Previdência Social no Brasil. A Previdência Social mantém um grupo de benefícios assistenciais a idosos com mais de 65 anos e pessoas que tenham deficiência, o Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social (BPC/Loas), no valor de um salário mínimo. Para ter direito ao benefício não é necessário ter contribuído para a Previdência, porém são estabelecidos alguns requisitos para a concessão do benefício, como, desde que a renda familiar, em ambos os casos, seja menor que  $\frac{1}{4}$  do salário mínimo, comprovar não possuir meios de prover a própria subsistência e nem tê-la provida por sua família, entre outros.

### 11 - Posso contribuir para a Previdência Social no Brasil se estou vinculado à Previdência Social do Japão?

De acordo com o previsto na Lei 8.213, art. 11 inciso X, não é possível realizar contribuições para a previdência social brasileira se estiver vinculado à Previdência Social do país acordante.

### 12 - Onde requerer os benefícios previdenciários?

Caso resida no Brasil, poderá dirigir-se a qualquer Agência da Previdência Social (APS) da sua preferência munido de toda a documentação necessária e informar que se trata de benefício de Acordo Internacional Brasil/Japão. Caso resida no Japão, o requerente deve dirigir-se ao Escritório da Previdência Social, *Nenkin Jimusho*, mais próximo a sua residência.



**CONSULADO-GERAL DO BRASIL EM HAMAMATSU**

E-mail: [consulado.hamamatsu@itamaraty.gov.br](mailto:consulado.hamamatsu@itamaraty.gov.br)  
<http://hamamatsu.itamaraty.gov.br>



Ministério das Relações Exteriores