

## Descricao de Leis (法律解説)

- 1 Atividades Remunerativas e Status de Permanência (就労と在留資格)
- 2 Horas de Trabalho e Folgas (労働時間・休日)
- 3 Sobre Salários (賃金)
- 4 Sobre Pagamento das Horas Extras (残業代)
- 5 Acidente de Trabalho Envolvendo Trabalhador Estrangeiro (外国人の労働災害)
- 6 Morte por Excesso de Trabalho (過労死)
- 7 Assédio Sexual (セクシャル・ハラスメント)
- 8 Demissão, Rescisão de Trabalho Consecutivo (Não Renovação de Contrato) e Aposentadoria (解雇・雇止め・退職)
- 9 Alocação de Mão-de-obra (Terceirização), Serviço de Empregada (派遣労働・業務請負)
- 1 0 Estagiário e Treinee (研修生・技能実習生)
- 1 1 Solução (解決方法)
- 1 2 Exemplos de Consulta e Solução (解決・相談実例)
- 1 3 Atividades do Grupo MAIGURANTO (マイグラント研究会の活動)

# 1 Atividades Remunerativas e Status de Permanência

Para trabalhar no Japão, precisa-se de ter status de permanência (Visto).

Dentre os status de permanência, existem os mencionados a seguir:

## 1. Status de permanência relacionados ao tipo de trabalho.

É uma qualificação relacionada ao tipo de trabalho que o estrangeiro pode fazer, como, "Conhecimentos humanísticos e serviços internacionais", "Serviços técnicos especializados" e "Engenheiros". Caso mude o tipo de trabalho que realizará, é necessário alterar o seu status de permanência atual.

## 2. Status de permanência relacionados ao estado pessoal.

É uma qualificação relacionada com estado pessoal do estrangeiro, como "Residente de longa permanência" e "Cônjuge de japonês". Provavelmente, a maioria dos descendentes japoneses possui este tipo de status de permanência. Para quem possui este tipo de status de permanência, não há limitação com tipo de trabalho.

## 3. Caso em que é permitido trabalhar possuindo o status de permanência "Atividades Específicas".

No caso de trainee, é permitido trabalhar no Japão possuindo status de permanência "Atividades Específicas".

## 4. Permissão para exercer atividades remunerativas não previstas no seu visto atual.

Mesmo tendo um status de permanência no qual é normalmente proibido trabalhar no Japão, como "estudante de curso universitário", "curso pré-universitário", "visita temporária" e outros, poderá receber "permissão para exercer atividades remunerativas não previstas no seu visto atual" para poder trabalhar, por exemplo, realizando um serviço temporário (bico).

Por outro lado, se não possuir status de permanência válido, não será permitido trabalhar no Japão. No entanto, existem muitos estrangeiros que trabalham no Japão sem ter status de permanência. Estas pessoas também poderão ter os direitos de trabalhador reconhecidos.

Além disso, poderão ser feitas considerações especiais para proteger sobrevivência de um estrangeiro, caso ele esteja tomando uma ação judicial para obter permissão especial de residência ou do estatuto de refugiado.

## 2 Horas de Trabalho e Folgas

### **Horas de Trabalho**

Em princípio, o empregador não pode fazer com que o empregado trabalhe mais do que 8 horas por dia, 40 horas por semana, excluindo horas de intervalo.

### **Intervalo**

Caso as horas de trabalho excedam 6 horas, o empregador deve oferecer ao empregado um intervalo de pelo menos 45 minutos. Caso excedam 8 horas, o intervalo deve durar pelo menos uma hora.

### **Folgas**

O empregador deve oferecer ao empregado pelo menos um dia de folga por semana. Caso não seja possível ter estas folgas semanalmente, deve-se oferecer ao empregado um mínimo de 4 folgas dentro do período de 4 semanas.

### **Férias Anuais Remuneradas (“YUKYU- KYUKA”)**

Trabalhadores tem o direito à férias anuais remuneradas. Durante as férias, ele deverá receber o salário referente aos dias que está ausente. Por via de regra, o trabalhador que vem trabalhando em uma mesma empresa por mais de 6 meses tem o direito de receber 10 dias de férias anuais remuneradas. Porém, ele pode não ter este direito se vem trabalhando poucos dias ou horas durante estes 6 meses. Apesar do direito do trabalhador de tirar férias, a empresa poderá recusar a data solicitada pelo trabalhador caso considere incomoda à empresa e pedir que o trabalhador escolha outros dias para suas férias. Portanto, a data das férias deve ser definida a partir de negociação entre empresa e empregado.

Assim, como apresentado, existem normas rígidas sobre horas de trabalho e folgas. Entretanto, são muitas as empresas que desrespeitam estas normas. Caso não concorde com fatos envolvendo este assunto, por favor consulte o Posto da Inspetoria das Normas Trabalhistas mais próximo ou a associação sindical.

### **3 Sobre Salários**

Dentre as remunerações que serão pagas ao empregado pela empresa existem: salário mensal, bonificação (bônus), gratificação de aposentadoria e outros. Para serem pagas estas remunerações, existem regras como as mencionadas abaixo:

#### **Salários Mensais**

O salário poderá ser pago mais de uma vez por mês, em dinheiro, nos dias determinados, diretamente pela empresa. Porém, existem casos em que a empresa é desonesta e paga o salário com valor errado.

Caso tenha alguma preocupação em relação ao pagamento de seu salário, se tem recebido corretamente ou não, verifique seus holerites. Existem casos em que o método de cálculo está sendo aplicado de forma errada ou a empresa deduz parte do salário sem que exista motivo para esta dedução. Nestes casos, é importante pedir à empresa uma explicação para isto. A prescrição de salário é 2 anos.

Mesmo que a pessoa não tenha recebido salários em consequência de não conseguir reclamar com a empresa por medo de ser demitido, ela tem o direito de pedir à empresa para pagar salários retroativos referentes a até 2 anos atrás. Por tanto, lhe aconselhamos a requisitar os salários não pagos antes de sair da empresa.

Caso a empresa não pague seu salário corretamente, por favor consulte com o Posto da Inspeção das Normas Trabalhistas mais próximo ao seu local de trabalho, ou com o grupo MAIGURANTO.

#### **Bonificação (Bônus)**

Bonificação é aquele dinheiro pago pela empresa, além do salário mensal. Seu pagamento e valor podem depender da decisão da empresa. Neste caso, não poderá dizer que existe o direito à receber tal bônus. Porém, a época, o valor e o método de cálculo, podem estar determinados de acordo com normas laborais ou contrato. Nestes casos, é possível requisitar uma bonificação da mesma maneira que é feita a requisição de salário.

#### **Gratificação de Aposentadoria**

Gratificação de aposentadoria é um valor que empregado poderá receber da empresa quando se aposenta. A decisão de pagar ou não esta gratificação e o seu valor dependerão de decisão da empresa, como no caso da bonificação. Porém, o valor e o método de cálculo desta gratificação, também, podem estar determinados de acordo com normas laborais ou contrato. A prescrição da gratificação de aposentadoria é 5 anos.

## **4 Sobre Pagamento das Horas Extras**

### **Salário Adicional**

Caso tenha trabalhado ultrapassando as horas de trabalho determinadas por lei (Veja o capítulo de "Horas de Trabalho"), será paga uma remuneração extra pela empresa, de acordo com as horas extras feitas. Isto também é aplicado às pessoas que permanecem no país com seu visto expirado e estagiários técnicos. O valor de pagamento adicional é o seguinte:

- Horas extras --- 25% de acréscimo em relação ao valor da hora normal.
- Trabalho nos dias de folga --- 35% de acréscimo em relação ao valor da hora normal.
- Trabalho noturno --- 25% de acréscimo em relação ao valor da hora normal.
- Horas extras do trabalho noturno --- 50% de acréscimo em relação ao valor da hora normal.
- Trabalho noturno nos dias de folga --- 60% de acréscimo em relação ao valor da hora normal.

Sobre o método de cálculo detalhado, por favor, consulte o grupo MAIGURANTO já que existem regras complicadas.

### **Falta de Pagamento de Salário Adicional**

Apesar de tudo, na realidade, existem muitos casos nos quais o salário adicional não é pago. Achamos que isto acontece com maior frequência, de forma abominável, com trabalhadores estrangeiros.

Como um exemplo típico de falta de pagamento de salário adicional, existe o chamado "Horas extras sem remuneração". Isso ocorre quando nenhuma remuneração extra é paga, mesmo que se tenha trabalhado ultrapassando as horas de trabalho determinadas por lei.

Além disso, pode existir o caso em que o salário adicional pago é insuficiente por causa de erros no método de cálculo. E, também existe o caso em que o cálculo de salário normal é falsificado e paga-se menos do que o valor que deveria ser pago em princípio.

### **Petição de Pagamento Adicional**

Caso não tenha sido pago salário adicional de acordo com valor determinado por lei, poderá requisitar esse pagamento à empresa. A prescrição do prazo para solicitação de um salário adicional não pago também é dois anos, assim como foi explicado no capítulo de “Salários”.

Para solicitar o pagamento adicional, é possível exigir retificação à empresa consultando o Posto da Inspeção das Normas Trabalhistas mais próximo ao seu local de trabalho. Isto também pode ser feito no sindicato dos trabalhadores da empresa ou da região.

Entretanto, pode acontecer de o Posto da Inspeção das Normas Trabalhistas e o Sindicato dos Trabalhadores não lhe darem atenção suficiente. Portanto, talvez seja necessário considerar também uma consulta com especialistas. O grupo MAIGURANTO também aceita consultas sobre a petição de salário adicional. Caso a empresa pague sem relutar o salário adicional devido, não haverá maiores problemas. Porém, se isto não ocorrer, talvez seja necessário fazer o pedido à Justiça.

Imaginamos que algumas pessoas possam ficar preocupadas com o tempo que demorará o julgamento ou em ser demitidas por ter entrado com um processo contra a empresa. No entanto, a empresa não poderá demitir o trabalhador por ele ter entrado com um processo contra ela. Além do mais, existe um tipo de julgamento chamado "*Roudou Shinpan*" (Árbitro de questão laboral) que não demora tanto, comparado a outros tipos de processos.

Ainda mais, caso requirir o pagamento de salário adicional levando um processo, o juiz poderá mandar a empresa a pagar-lhe uma taxa adicional equivalente ao valor do salário adicional não pago.

## **5 Acidente de Trabalho Envolvendo Trabalhador Estrangeiro**

### **Sobre o Seguro contra Acidentes de Trabalho:**

Se algum ferimento ocorrido durante o trabalho ou no caminho ao trabalho for reconhecido como acidente de trabalho, poderá ser compensada a despesa de hospitalização ou de ida ao hospital pelo "Seguro contra Acidente de Trabalho" do governo, mesmo sendo trabalhador estrangeiro.

Caso tenha que faltar ao trabalho por causa do ferimento, poderá ser compensado 80 por cento de seu salário referente a este período. E, não é necessário devolver este subsídio recebido depois que curar-se.

Também existe o caso em que trabalhador vem a falecer em acidente ocorrido durante o trabalho ou no deslocamento para o trabalho. Neste caso, a família que vivia dependendo do salário do falecido poderá receber "Subsídio (indenização) para a Família do Falecido", "Despesa (subsídio) de Funeral" e outros.

O que foi mencionado acima também é aplicado aos estudantes normais e de intercâmbio que fazem bicos e às pessoas que permanecem no país apesar de seu visto ter expirado.

### **Procedimento para Solicitação de Seguro contra Acidentes de Trabalho:**

A solicitação de subsídio (indenização) para acidentes de trabalho pode ser feita por sua empresa. Porém, também pode ser feita por conta própria, caso sua empresa não admita o acidente de trabalho.

Para solicitar o subsídio de acidentes de trabalho, preencha seu endereço, nome e outros dados necessários, como detalhes sobre o ferimento, utilizando o formulário adequado ao tipo de indenização requerida. Em seguida, entregue-o ao Posto da Inspetoria das Normas Trabalhistas ("Roudou Kijun Kantokusho") mais próximo ao seu local de trabalho.

Até mesmo no caso em que a pessoa solicitante do subsídio de acidente de trabalho esteja sem visto, o Posto da Inspetoria das Normas Trabalhistas não denuncia sua estada ilegal para o Departamento de Imigração durante as investigações do acidente de trabalho.

O procedimento de solicitação não é tão complicado. Mas, se necessitar alguma ajuda de um especialista, por favor, consulte com o grupo MAIGURANTO.

### **Prescrição do Direito ao Seguro de Acidente de Trabalho:**

Existe um prazo dentro do qual a solicitação do seguro de acidente de trabalho deve ser realizada. Caso deseje receber subsídio para despesas de hospitalização ou de ida ao hospital e subsídio por ausência no trabalho, deve-se requisitar os subsídios dentro do prazo de dois anos após o acidente. Deve-se requisitar o "Subsídio para a Família do Falecido" dentro do prazo de 5 anos após o falecimento e a "Despesa com Funeral" dentro do prazo de 2 anos.

**No caso de Estagiário:**

Se o estabelecimento que acolhe o estagiário aplica para o seguro, poderão ser compensadas despesas de hospitalização ou de ida ao hospital e salário referente ao período em que foi necessário se ausentar do trabalho.

**Solicitação de Indenização à empresa:**

Mesmo recebendo indenização de seguro de acidente de trabalho, se ainda tiver algum dano que não foi suficientemente compensado, este dano poderá ser compensado pela empresa. Caso deseje saber se é possível solicitar indenização, precise de negociação ou de julgamento para requisição de indenização, por favor, consulte com o grupo MAIGURANTO.



## **6 Morte por Excesso de Trabalho**

### **Sobre Morte por Excesso de Trabalho**

No capítulo sobre Acidente de Trabalho, foi apresentado que se o ferimento ou a morte ocorrida durante serviço for reconhecido como acidente de trabalho, será paga uma "Indenização por Ausência no Trabalho" ou uma "Indenização para a Família do Falecido". Dentre os acidentes de trabalho existe a "Morte por excesso de trabalho".

Os seguintes casos serão reconhecidos como acidente de trabalho: suicidar-se por distúrbio psicológico ou morrer de repente por enfermidade cerebral ou cardíaca devido ao longo tempo de trabalho ou ao serviço com alta carga de responsabilidade.

Caso seja reconhecido como acidente de trabalho e seja paga a "Indenização para a Família do Falecido", o valor da indenização poderá chegar a mais de dez milhões de ienes.

Imaginamos que não são poucos os trabalhadores estrangeiros que trabalham mais de 12 horas por dia para enviar dinheiro à sua família, que está no seu país de origem.

Caso alguém tenha falecido de forma repentina por alguma doença, como enfermidade cerebral ou cardíaca, ou se suicidado, deve-se suspeitar que a morte tenha relação com o excesso de trabalho.

Um ponto de referência que pode auxiliar no reconhecimento deste tipo de morte como acidente de trabalho é analisando a quantidade de horas extras feitas nos últimos meses. Como referência temos: O trabalhador ter feito mais de 100 horas extras no mês que antecede sua morte, ou então, ter feito uma média de 80 horas extras mensais nos últimos 6 meses que antecederem sua morte. Estes são somente valores de referência, não são valores absolutos.

E não é uma tarefa simples reunir provas que confirmem a quantidade excessiva de horas extras.

Caso suspeite de alguma morte por excesso de trabalho ou suicídio relacionado ao excesso de trabalho, por favor, faça questão de entrar em contato com o grupo MAIGURANTO.

## 7 Assédio Sexual

“SEKUHARA” é a abreviação da palavra inglesa "*sexual harassment*" (assédio sexual) e indica uma prática de abuso e molestamento sexual que ocorre no trabalho. A maioria dos casos ocorre com trabalhadoras. Os seguintes atos são considerados como assédio sexual: o superior tocar o corpo da mulher em cargo inferior; convidá-la para sair de forma persistente; exigir ter relação sexual e outros.

Vemos muitos casos nos quais o assédio sexual tem ocorrido por um longo período com trabalhador(a) estrangeiro(a), aproveitando-se do fato deste não saber o idioma japonês suficientemente e também de não ter ninguém para consultar. Assédio sexual é claramente uma ação que viola a lei e, portanto, pode-se solicitar uma indenização à empresa ou à pessoa que efetuou o assédio sexual contra você. Além do mais, isto também poderá ser considerado como um crime.

Caso se sinta prejudicado, por favor, denuncie ao Posto da Inspetoria das Normas Trabalhistas mais próximo. Ou então, consulte o sindicato ou o grupo MAIGURANTO.

## **8 Demissão, Rescisão de Trabalho Consecutivo (Não Renovação de Contrato) e Aposentadoria**

### **Demissão**

O empregador não poderá demitir livremente o empregado somente por motivos da empresa. Para demitir um trabalhador, é necessária uma causa justa.

Existe a "demissão disciplinar" (a qual será admitido aplicar ao trabalhador que violou alguma regra da empresa) e a "demissão comum" (a qual será admitido aplicar quando houver outros motivos).

Porém, será inválida a demissão que não cumprir certas condições. Além disso, ao demitir um empregado, deve-se notificá-lo com pelo menos um mês de antecedência. Caso não seja notificado, deve ser pago o "Pagamento para Aviso de demissão", equivalente a um salário.

### **Rescisão de Trabalho Consecutivo**

Este tipo de rescisão também pode ser considerado, em certa medida, como o término de contrato por tempo determinado. A rescisão de trabalho consecutivo será limitada pelas mesmas regras que a demissão nos seguintes casos: a renovação de contrato está prometida se não houver nenhum problema em especial; o contrato tem sido renovado por muito tempo e pode ser considerado igual a um contrato sem tempo determinado.

Temos visto muitos casos envolvendo trabalhadores estrangeiros nos quais estas normas de Demissão e Rescisão de trabalho consecutivo são desrespeitadas. Não é algo incomum trabalhadores serem demitidos ou não terem seus contratos renovados sem que a empresa tenha uma justificativa plausível.

Caso suspeite de demissão injusta ou rescisão de trabalho consecutivo injusta, por favor, consulte imediatamente o grupo Maiguranto ou o sindicato.

### **Desligar-se da empresa antes do término do contrato**

Por outro lado, existem casos nos quais o trabalhador é quem pede demissão. Caso o prazo de contrato não esteja determinado, o trabalhador poderá se desligar da empresa solicitando a sua demissão com pelo menos duas semanas de antecedência. No entanto, caso o prazo de contrato esteja determinado, por via de regra, não é possível se desligar da empresa até o término do contrato.

O trabalhador poderá se demitir da empresa caso isto seja absolutamente inevitável. Existem empresas que cobram indenização ao trabalhador alegando que sua saída antes do término do contrato causa danos à empresa. Por isso, deve-se tomar bastante cuidado com o pedido de demissão.

## **9 Alocação de Mão-de-obra (Terceirização), Serviço de Empreitada**

O sistema de alocação de mão-de-obra consiste em enviar o funcionário da sua própria empresa para trabalhar numa outra com a qual a empresa mantém um contrato. Provavelmente, a maioria dos trabalhadores estrangeiros deve trabalhar através de uma agência de emprego.

Para proteger o direito do trabalhador terceirizado, existem vários limites para alguns pontos, tais como período de envio e responsabilidade da agência, no sistema de alocação de mão-de-obra.

Por outro lado, o serviço de empreitada é aquele no qual a empreiteira efetua o trabalho, utilizando trabalhadores próprios, de acordo com a ordem de pedido da firma solicitante. No serviço de empreitada não há limites como no caso de alocação de mão-de-obra. Porém, a empreiteira deve dar ordens ao trabalhador diretamente para poder ser considerada empreiteira.

Mesmo que o trabalho esteja definido em forma de empreitada, não são poucos os casos em que a empresa, na realidade, envia o trabalhador para outra empresa, sob ordens desta outra empresa. Este caso é chamado de "Empreitada Falsa" e a empresa faz isso para escapar dos limites de alocação de mão-de-obra.

Caso o trabalhador contratado pela empreiteira trabalhe sob o comando da firma para qual ele foi enviado, e não do próprio empregador, poderá suspeitar que seja empreitada falsa. Empreitada falsa é um ato que viola a lei de Alocação de Mão-de-obra e Lei de Estabilização do Trabalho. Portanto, haverá orientação à empresa solicitante para empregar o trabalhador diretamente, denunciando ao Departamento de Trabalho de cada província.

## 1 O Estagiário e Treinee

### Sistema de Estágio

É um sistema que possibilita o estrangeiro a aprender um trabalho no Japão. Neste sistema, uma empresa ou uma associação cooperativa feita por empresas recebe estrangeiros e os auxilia a aprender a trabalhar em uma empresa japonesa. Em seu primeiro ano na empresa, a pessoa é chamada de "*Kenshu-sei*" (estagiário), após o primeiro ano, a pessoa passa a ser chamada de "*Gino-jisshusei*" (treinee) durante os dois anos seguintes em que trabalhar na empresa japonesa.

Entretanto, este sistema de estágio está, cada vez mais, sendo aproveitado para utilizar estrangeiro como a mão-de-obra barata, afastando-se de objetivo principal do estágio. Especialmente, o sistema de estágio realizado através de associação cooperativa está em situação péssima.

### Proteção ao Estagiário

Sob o sistema de trabalho atual do Japão, o estagiário não é tratado como trabalhador. Portanto, as leis trabalhistas que protegem o direito do trabalhador não estão aplicadas ao estagiário. Como resultado disso, tem aumentado o número de casos nos quais o estagiário recebe extremamente pouca remuneração e é mandado a fazer horas extras, sem salário adicional, mesmo trabalhando igual aos outros trabalhadores.

Além disso, ao aceitar um estagiário, a empresa deve afiliar-se a algum seguro que substitua o Seguro contra Acidente de Trabalho. Mas, não são raros os casos nos quais as empresas estão sem afiliação a qualquer tipo de seguro. Mesmo sendo estagiário, deve ser dada proteção igual à dada ao trabalhador, caso ele trabalhe nas mesmas condições de um trabalhador. Há possibilidade de fazer a empresa oferecer uma proteção igual à dada ao trabalhador através de negociação com a empresa ou de processo na justiça.

## 1 1 Solução

Quando surgir algum problema relacionado ao seu trabalho, primeiramente, deve-se negociar com a empresa em busca de solução. Porém, não se pode afirmar que não existe a possibilidade do trabalhador ser maltratado pela empresa por ter negociado com ela. Supomos que o risco de isto acontecer é excepcionalmente maior com o trabalhador estrangeiro.

Existem os seguintes métodos para resolver problemas de trabalho:

### **Afiliar-se a um Sindicato**

O Sindicato é um grupo organizado pelos próprios trabalhadores, em prol de proteger os direitos dos trabalhadores. O sindicato negocia com a empresa no lugar do trabalhador. Porém, nem sempre existe um sindicato no seu local de trabalho. Neste caso, se nos consultar, o grupo MAIGURANTO poderá apresentar-lhe um sindicato ao qual qualquer pessoa pode afiliar-se, localizado na sua região.

### **Denúncia ao Departamento de Trabalho ou Posto da Inspeção das Normas Trabalhistas.**

Problemas sobre condições de trabalho poderão ser resolvidos consultando o Posto da Inspeção das Normas Trabalhistas que controla a região em onde sua empresa localiza. Se for realizada uma denúncia, o Posto da Inspeção das Normas Trabalhistas realizará uma investigação sobre as condições de trabalho nessa empresa. E, caso existam fatos que violam alguma lei, como a Lei de Normas Trabalhistas, a empresa será orientada para corrigi-los.

Caso tenha problemas de Empregada falsa ou Trabalho enviado por duas agências, é necessário consultar o Departamento de Trabalho de cada província.

### **Consultar Especialista**

Porém, é necessário consultar algum especialista em leis, como um advogado, nos seguintes casos: não encontrar um sindicato adequado; o Posto da Inspeção das Normas Trabalhistas toma uma atitude negativa ao orientá-lo; há necessidade de um conhecimento específico para resolver a questão. Nestes casos, por favor, consulte o grupo MAIGURANTO.

### **"Roudou Shinpan (Árbitro de questão laboral)" e Ação Judicial**

Talvez seja necessário apelar à justiça caso não consiga resolver problema através de negociações com a empresa por meio do sindicato ou de um advogado. O prazo para a conclusão de um processo comum pode ultrapassar um ano. Porém, se a questão for simples, poderá utilizar o Árbitro de questão laboral, que concluirá o processo através de 3 julgamentos. De qualquer maneira, na maioria das vezes, é necessário o auxílio de um advogado para conduzir um processo.

Portanto, por favor, consulte o grupo MAIGURANTO.

## 1 2 Exemplos de Consulta e Solução

Os sócios do grupo MAIGURANTO têm atendido muitas consultas e resolvido vários casos sem maiores problemas. Aqui, apresentamos uns exemplos de consulta e solução que temos tratado.

### Exemplo 1 - Morte por Excesso de Trabalho

Um trabalhador de descendência japonesa disse durante seu serviço na fábrica para a qual foi enviado que estava se sentindo mal e faleceu de repente por problemas cardíacos. Houve então a suspeita de morte por excesso de trabalho como causa de seu falecimento e foram recolhidas provas relacionadas às horas de trabalho, como o cartão de ponto, através de via de preservação de evidências. Assim, foi descoberto que ele trabalhou 100 horas extras no mês que antecedeu sua morte.

A família do falecido solicitou o seguro contra acidente de trabalho ao Posto da Inspeção das Normas Trabalhistas e teve seu pedido aprovado. Atualmente, a família está com um processo judicial em andamento contra a fábrica e a empresa, solicitando indenização.

### Exemplo 2 - Acidente de Trabalho

Um trabalhador estrangeiro, procedente da África, ficou gravemente ferido por causa de um acidente ocorrido na fábrica em que foi enviado para trabalhar quando ficou embaixo de um produto de concreto.

Por sorte, ele não perdeu sua vida, mas nem a fábrica e nem a agência solicitaram o seguro de acidente de trabalho para ele. Além disso, este trabalhador foi demitido. O trabalhador não tem recebido o "Benefício durante a licença de trabalho" e nem o "Benefício por deficiência".

No presente momento, este trabalhador está solicitando novamente o seguro de acidente de trabalho ao Posto da Inspeção das Normas Trabalhistas.

### Exemplo 3 - Petição de Pagamento de Horas Extras

Um trabalhador de descendência japonesa recebeu seu pagamento de horas extras calculado de forma incorreta durante alguns anos. Agora, ele está em disputa judicial para solicitar o pagamento das horas extras calculado corretamente e o pagamento de uma taxa adicional.



#### Exemplo 4 - Demissão Injusta.

Um grupo de trabalhadores de descendência japonesa foi demitido de repente, sem haver nenhum motivo. Então, consultaram o sindicato sobre sua demissão e levaram o assunto ao Árbitro de questão laboral, tendo auxílio de um advogado. Foi definido o pagamento do salário referente aos seis meses nos quais trabalhadores não receberam desde que foram demitidos.

Estes trabalhadores estavam sendo enviados para empreitada falsa. Portanto, a empresa de destino foi orientada pelo Departamento de Trabalho e um deles foi empregado diretamente.

#### Exemplo 5- Assédio Sexual

Uma trabalhadora chinesa recebia repetitivamente assédio sexual do presidente da empresa. Porém, quando ela resistiu, o presidente a demitiu. Baseada na orientação do advogado, ela negociou com a empresa através de um sindicato. Como resultado, a empresa admitiu o fato de assédio sexual e foi determinado que a empresa deve pagar uma indenização e dinheiro de conciliação para assédio sexual.

#### Exemplo 6 - Treinee

Um trainee chinês recebia salários abaixo de salário mínimo por dois anos. Além disso, ele não recebia pagamento adicional mesmo fazendo um grande número de horas extras.

Este trainee já retornou ao seu país, mas contratou a um advogado e está levando um processo para solicitar os valores não pagos.

## 1 3 Atividades do Grupo MAIGURANTO

O nome do nosso grupo, MAIGURANTO, provém de palavra inglesa “Migrant”, que significa “Trabalhador imigrante”. Os participantes deste grupo são pesquisadores que têm um conhecimento sólido sobre problemas de trabalhadores estrangeiros, advogados que trabalham com problema laboral e de estada (status de permanência) e, também, os próprios trabalhadores estrangeiros. E, como o nome do nosso grupo diz, estudamos sobre várias questões nas quais trabalhadores imigrantes estão envolvidos e trabalhamos para resolvê-las.

Falando concretamente sobre as nossas atividades, nós temos realizado consultas para trabalhadores estrangeiros sobre leis em várias oportunidades, temos apresentado órgãos ou instituições adequadas à sua necessidade e encaminhado o procedimento judicial, de acordo com a necessidade. Além do mais, estudamos sobre as medidas políticas contra os trabalhadores estrangeiros e sua situação atual.

Gostaríamos também, daqui em diante, de realizar aconselhamento a trabalhadores estrangeiros de forma mais ampla, através deste site e outras oportunidades, transmitindo mensagens do nosso grupo sobre problemas encontrados por eles.

Estamos aguardando consultas e mensagens de trabalhadores estrangeiros e colaboradores.