

Medida Disciplinar (Chokai Shobun)

- Fui punido com a medida disciplinar alegando que tenho muitos erros no trabalho.
- Diminuíram o meu salário, alegando que tenho muitos atrasos e faltas não justificadas. .

1 Primeiro, verificar

Para sancionar com a medida disciplinar é necessário haver motivo relevante e constar no regulamento de trabalho (shugyokisoku).

Verifique o motivo de ser sancionado e solicite que lhe entreguem por escrito.

Se não concordar com o motivo, solicite logo a anulação.

Mesmo que seja notificado de uma demissão por medida disciplinar, se não estiver de acordo, continue trabalhando normalmente, para que não seja considerado abandono de trabalho, demonstre sua vontade de trabalhar, para solicitar a revogação da mesma.

É importante não se sujeitar a explicação unilateral da empresa, mas obter informações objetivas.

2 Casos em que a medida disciplinar é invalidada

A medida disciplinar será considerada abuso e invalidada após esclarecidas as circunstâncias e natureza da atitude do trabalhador, não for confirmada como objetiva, racional e com motivo socialmente aprovável.

Para aplicar a medida disciplinar o empregador deve cumprir com os 5 requisitos abaixo:

① Ter fundamento para sanção:

No regulamento de trabalho deve estar estipulado no mínimo a punição (motivo e aplicação).

② Que o motivo e a aplicação sejam racionais:

É necessário que sejam racionais e de senso comum. Devem cumprir 3 princípios:

③ Princípio da equivalência:

O nível da punição deve ser equivalente à infração do regulamento que motivou a sanção. Medidas disciplinárias desde a menos grave: advertência (kaikoku), repreensão (kenseki), diminuição do salário (genkyu), rebaixamento de posição (koukaku), suspensão de presença (shukin teishi), suspensão do trabalho (teishoku), demissão sugestiva (yushi kaiko) e demissão por medida disciplinar (chokai kaiko). Não é permitido punir severamente infrações não tão graves. No Japão existe uma tendência à punir severamente a falta de disciplina, como faltas, atrasos, sair mais cedo. Respeite o regulamento de trabalho e o contrato.

④ Princípio da imparcialidade:

Não poderá sancionar sem motivo, nem mudar o peso da punição de acordo ao trabalhador ou ao cargo que ocupe, nem sancionar de maneira diferente à casos similares anteriores.

⑤ Princípio de procedimento correto:

O procedimento deve ser correto e justo.

No momento de punir, se deve permitir ao trabalhador defender-se, esclarecer o motivo e mostrar claramente as provas. Objeções em relação à sanção devem ser examinadas de modo imparcial.

3 Solicite à empresa a revogação da exigência mas foi recusada

Esclareça suas dúvidas por telefone ou visite os Centros Trabalhistas de Kanagawa para Estrangeiros.

Você será orientado através de intérpretes, sobre como solucionar e, conforme o caso, entramos em contato com a empresa para confirmar as circunstâncias e auxiliar na solução entre ambos.

Verificar

- Está claro o motivo da medida disciplinar?
- Você foi advertido e orientado antes de ser punido?
- Verifique se o seu salário foi diminuído por faltas ou sanção de diminuição salarial.
- Não haverá medida disciplinar se estiver respeitando o contrato, regulamento de trabalho e as ordens dos superiores.