

Funcionário efetivo? Freeter?

Qual é a diferença?

– Está pensando na escolha do futuro ? –

ポルトガル語版

As palavras Seishain (funcionário efetivo), Part-timer e Arubaito são convenientemente utilizadas amplamente para diferenciar os trabalhadores (divisão por diferenciação de contrato)

* Por mais que tenham as mesmas denominações, variam de acordo com as empresas contratantes.

せいしゃいん

【正社員 *Seishain* (Funcionário efetivo)】

É a forma de contrato direto com a empresa, sem limite de tempo de contrato, assumindo a função de maior responsabilidade que os trabalhadores de outras formas de contrato de trabalho.

ひせいきしゃいん

【非正規社員 *Hiseikishain* (Funcionário não efetivo)】

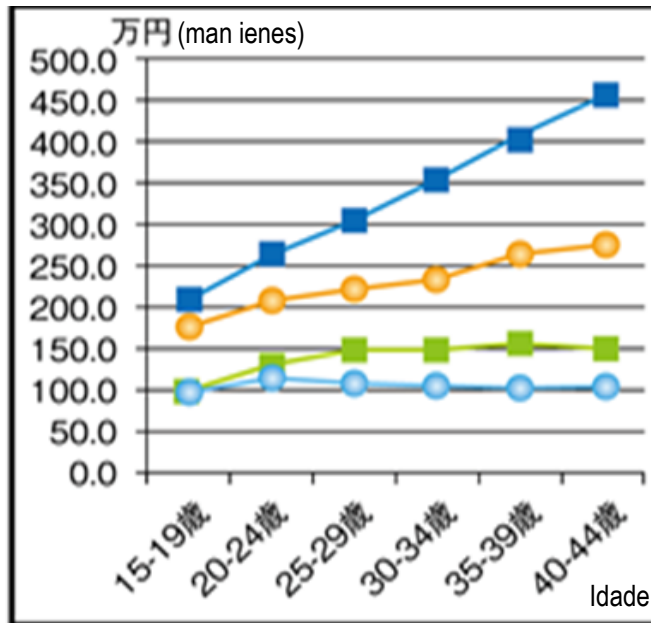
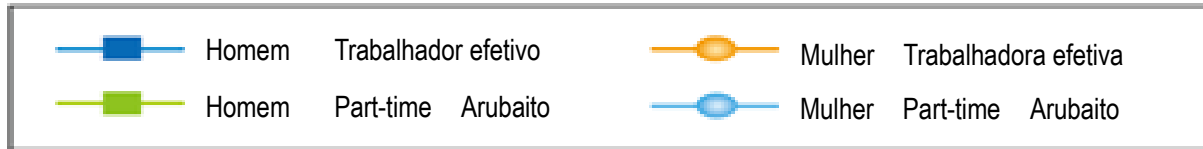
Se diz Hiseikishain ao que não é funcionário efetivo. Há várias formas de funcionários não efetivos : Keiyakushain, os que trabalham com o contrato por tempo pré-determinado; Hakenshain, os que trabalham por envio na empresa pelo contrato de alocação; Part-timer, os que trabalham com horário de trabalho reduzido em comparação aos efetivados ; Arubaito, que em geral são estudantes e outros cujo trabalho não é sua função principal, etc.

ふりーたー

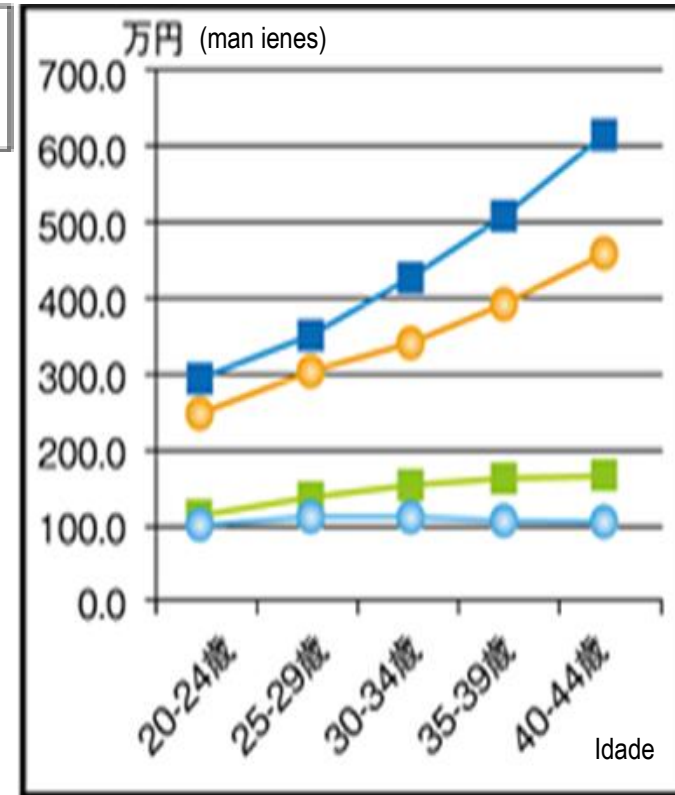
【フリーター *Freeter*】

Se diz Freeter aos que desejam trabalhar somente como funcionário não efetivo, ou que trabalham por um longo período como trabalhador não efetivo (exceto estudantes e os que dedicam ao trabalho do lar), na maioria com idade entre 15 a 34 anos.

■ Relação sobre o salário anual e a idade por sexo, escolaridade, forma de contrato (considerando o trabalho principal)



【Salário anual dos formados no nível de ensino médio】



【Salário anual dos formados no nível de ensino superior】



Assim, por mais que não se preocupem neste momento, podem notar que há uma grande diferença ao comparar sobre o aumento de salários e a seguridade de vida.

Nos casos dos efetivados tem a tendência de aumento da renda anual (remuneração como os salários recebidos durante um ano), assim como do valor por hora de trabalho de acordo com a idade. Todavia nos casos dos part-timer ou arubaito, de 15 a 45 anos, o valor do salário, seja anual ou por hora, praticamente não se altera, sendo que estes não têm o aumento de acordo com a idade, ao comparar aos efetivados.

● Os sistemas aplicáveis aos trabalhadores não efetivos

Pode-se notar que existe a tendência de não serem aplicáveis alguns sistemas, como o sistema de Taishokukin, a gratificação por tempo de serviço, etc. ao trabalhador não efetivo, em comparação com trabalhador efetivo.

■ Proporção dos trabalhadores por condições atuais aplicáveis dos respectivos sistemas nas empresas e a forma de contrato de trabalho

Respostas múltiplas (unidade: %) Dados do ano 2014

就業形態 Forma de Trabalho	雇用保険 Seguro desemprego	健康保険 Seguro de saúde da empresa	厚生年金 Aposentadoria social da empresa	退職金制度 Sistema de gratificação por tempo de serviço	賞与支給制度 Sistema de bonificação	福利厚生施設等の利用 Uso das instituições de bem-estar, etc	自己啓発援助制度 Sistemas de ajuda ao auto-aperfeiçoamento
Trabalhador efetivo	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1	54.2	36.8
Exceto trabalhador efetivo	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0	23.8	10.1
Trabalhador por alocação	83.8	81.1	76.5	10.9	15.8	26.6	13.2
Trabalhador por contrato (profissão especializada)	83.0	87.6	83.5	14.2	42.8	34.0	12.7
Trabalhador part-time	60.6	37.6	35.3	4.3	23.9	17.6	7.3
Trabalhador temporário	19.4	14.5	14.8	7.4	11.4	8.5	1.9

● Motivos de que a empresa não valoriza as experiências do Freeter

Dentre as respostas, a resposta de maior porcentagem (em torno de 70 %) é: “Não tem persistência e pode deixar o trabalho a qualquer momento”, seguindo das respostas: “ Não possui conhecimento nem habilidade viável à sua idade”, “Necessita de ensino sobre a consciência profissional”.

Dependendo das empresas há casos em que a pessoa com a experiência de Freeter seja avaliada como quem tem falta de consciência profissional.

Motivos do qual avalia negativamente por ter sido um Freeter (respostas múltiplas, %)

	Não possui persistência e pode deixar o trabalho a qualquer momento	Não possui conhecimento nem habilidade viável à sua idade	Necessita de ensino sobre a consciência profissional e outros	Não tem responsabilidade	Não se assimila à organização	Dificuldade em captar sua personalidade	Dificuldade em avaliar a posição e nível no início da contratação.	Outros	Sem resposta
Empresas total (1288 社)	71.7	47.5	44.9	43.5	38.1	25.9	20.0	1.8	0.1
<A admissão ou não admissão de uma pessoa Freeter>									
Admitiu (152 社)	77.0	44.7	42.1	54.6	36.8	25.7	7.9	2.0	0.0
Não admitiu (1123 社)	71.1	47.8	45.3	41.6	38.5	25.8	21.9	1.8	0.1

Obs.: Os dados são agregados das empresas que responderam que “Avaliam negativamente por ter sido um Freeter”, na hora de admissão do Freeter.

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」より一部抜粋

Esse material foi editado pela Associação Internacional de Shiga, baseado no livroto “Trabalhador efetivo? Freeter?.... Qual é a diferença?” editado pelo Ministério de trabalho, saúde e bem-estar.