

P&R relacionadas ao novo coronavírus

(voltado aos trabalhadores)

(Versão 17/abril/2020)

(Referência)

Aos que sofrem o efeito do alastramento do novo coronavírus, a Agência de Pequenas e Médias Empresas está oferecendo ajuda de custo (empréstimos/garantias) aos empresários incluindo os freelancers.

Veja aqui.

URL : <https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

1 Providências quando tiver sintomas de resfriado ou suspeito de infecção.

P1) Tenho febre e tosse. Quais são as providências?

R1) Quando tiver sintomas de resfriado como febre e afins, solicitamos que falem ao trabalho. Faltar ao trabalho não é apenas para o bem da própria pessoa, mas esta importante atitude evita também a propagação da infecção.

A providência aos que suspeitam de infecção, veja o “P&R relativos ao novo coronavírus (Para as pessoas em geral) P28 Tenho febre e tosse. Quais são as providências?”.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00001.html#Q28

Para evitar o novo coronavírus

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

Em 1º de fevereiro, com a designação da infecção pelo novo coronavírus como doença contagiosa, caso se confirme que o trabalhador foi contagiado pelo coronavírus, seguindo a Lei de doenças contagiosas, o governador das províncias pode efetuar restrições desse trabalhador ao trabalho e recomendar a sua internação.

Caso o governador da província recomendar a internação com base na Lei de doenças contagiosas, ao mesmo tempo que entende a impossibilidade de trabalhar devido à internação, caso o governador da província restrinja o seu trabalho, não vá ao trabalho.

Ainda, caso o governador da província recomendar a internação ou restringir o trabalho com base na Lei de doenças contagiosas, colabore com o compartilhamento da informação em relação ao empregador.

2 Subsídio por descanso forçado e férias remuneradas

<Caso tire descanso no trabalho devido à infecção>

P1) Caso tire descanso no trabalho devido à infecção pelo novo coronavírus, vou receber o subsídio por descanso forçado?

R1) Estando infectado pelo novo coronavírus e caso o trabalhador tire descanso no trabalho devido à restrição recomendada pelo governador da província, comumente não corresponde ao “descanso no trabalho por motivo responsabilizável ao empregador”, portanto, o subsídio pelo descanso no trabalho não será pago. Além disso, caso esteja inscrito no seguro e, satisfazendo as condições, o subsídio de cada seguro por doença será pago.

Especificamente, contam-se 3 dias a partir do qual deixou de trabalhar para se recuperar, após o qual será compensado com o subsídio por doença, com 2/3 do valor diário médio dos 12 meses imediatamente anteriores.

Quanto aos detalhes da solicitação específica, verifique junto à seguradora no qual está inscrito.

<Descanso voluntário do trabalho em caso de febre>

P2) Devido à sintomas como febre, penso em tirar descanso no trabalho voluntariamente. Vou receber o subsídio por descanso forçado?

R2) Apesar de recomendarmos que tire descanso no trabalho, caso o trabalhador tire descanso voluntariamente no trabalho devido a sintoma como a febre quando não sabe se trata do novo coronavírus, não se inclui no caso de pagamento do subsídio. Neste caso, caso haja no local de trabalho o sistema de descanso remunerado por doença, verifique as regras trabalhistas do local de trabalho e o utilize, o que pode ser uma das soluções pensáveis.

<Diferenciação do férias remuneradas e do descanso por doença>

P3) Devido à febre, é possível descansar no trabalho utilizando as férias remuneradas?

R3) As férias remuneradas são por regra, algo que deve ser dado ao trabalhador quando este solicitar, sendo possível obtê-las não importando o motivo. Além disso, caso o local de trabalho tenha estabelecido o descanso por doença, verifique as regras trabalhistas do local de trabalho e o utilize, o que pode ser uma das soluções pensáveis.

<Quanto à aplicação aos trabalhadores de tempo parcial e afins>

P4) Os trabalhadores de tempo parcial, terceirizados e contratados por período limitado também se incluem no âmbito do subsídio por descanso forçado?

R4) Sendo um trabalhador sob a Lei das Normas Trabalhistas, incluindo os que trabalham sob as mais variadas formas como trabalhadores em tempo parcial, terceirizados ou os contratados por período estabelecido, devem receber o pagamento do subsídio do descanso forçado e as férias remuneradas.

Às empresas, estamos solicitando que, em conversa entre trabalhadores e empregadores, estabeleçam um sistema no qual os trabalhadores possam obter descansos de forma tranquila.

<Aplicação da Lei das Normas Trabalhistas aos trabalhadores estrangeiros>

P5) Sob a Lei das Normas Trabalhistas, o subsídio por descanso forçado e as férias remuneradas e afins são aplicados também aos trabalhadores estrangeiros?

R5) Na aplicação ou não da Lei das Normas Trabalhistas, não há relação quanto a ser estrangeiro ou não. Ainda que seja estrangeiro, caso se trate de trabalhador sob a Lei das Normas Trabalhistas, satisfazendo certas condições, ao mesmo tempo em que se inclui no âmbito do pagamento do subsídio por descanso forçado, poderá tirar férias remuneradas.

3 Estilo de trabalho flexível voltado à prevenção da infecção (Telework e horário defasado de trabalho).

<Utilização do Telework>

P1) Para evitar a infecção pelo novo coronavírus, penso em utilizar o Telework, como devo fazer?

R1) Caso o sistema de Telework tenha sido implantado na empresa, poderá efetuar o Telework dentro

do âmbito desse sistema.

Para isto, antes verifique as normas trabalhistas internas e então converse com a empresa.

Ainda, o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem Estar instalou o balcão de atendimento relacionado ao Telework, “Telework Sogo Portal Site”, onde reuniu as informações sobre o Telework, constando informações voltados à implantação e utilização do Telework, tenham como referência.

Telework Sogo Portal Site

<https://telework.mhlw.go.jp/>

<Utilização do horário defasado de trabalho>

P2) Para evitar a infecção pelo novo coronavírus, penso em utilizar o horário defasado de trabalho, como devo fazer?

R2) O trabalhador e o empregador, sob acordo, poderão alterar o horário de início e término do trabalho, portanto, quanto à defasagem do horário de trabalho, solicitamos que ambos discutissem sobre isso o suficiente.

Ainda, como forma de facultar a decisão do horário de início e término do trabalho ao trabalhador e o ao empregador, há o sistema de flex time. Neste sistema, divide-se a faixa horária de trabalho em faixa de horário obrigatório (core time) e faixa horária no qual se pode chegar ou sair do trabalho a qualquer hora (flexible time). Além disso, o core time não é algo que tenha que ser estabelecido obrigatoriamente, podendo ser flexible time, o horário todo. Quanto aos detalhes e processo de introdução do flex time, veja o URL abaixo.

Explicação fácil & manual de introdução do sistema flex time.

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

4 Compensação do seguro de saúde do trabalhador

P1) Caso o trabalhador apresente sintomas de infecção pelo novo coronavírus, estará dentro do âmbito do pagamento do seguro de saúde do trabalhador?

R1) Caso seja reconhecido que a causa tenha sido o trabalho ou o trânsito de/para este, estará dentro do âmbito do seguro de saúde do trabalhador.

Para detalhes, consulte a agência de inspeção das normas trabalhistas da jurisdição do local de trabalho.

Lista das secretarias do trabalho /agências de inspeção das normas trabalhistas.

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

5 Ajuda de custo hospitalar sob a Lei de seguro saúde

P1) Caso falte ao trabalho devido à infecção pelo novo coronavírus, será pago a ajuda de custo hospitalar?

R1) Quanto aos que não puderem atender ao trabalho devido à infecção pelo novo coronavírus, igualmente aos casos de outras doenças, sendo inscrito no seguro saúde, será pago como ajuda

hospitalar o valor equivalente a 2/3 da média do valor base dos últimos 12 meses, a partir do 3º dia a contar do dia em que deixou de ser capaz de atender ao trabalho.

Além disso, no período em que não pode atender ao trabalho, inclui-se o período em que esteve em repouso em casa devido a febre e afins. Ainda, mesmo caso não possua um parecer médico por não ter sido possível ir a uma instituição hospitalar, poderá ser reconhecida pelo seguro a impossibilidade de trabalhar, através de documento de comprovação do empregador.

Ainda, aos inscritos no seguro nacional de saúde, há casos em que, segundo a administração pública local, através de portaria, efetua o pagamento de ajuda de custo hospitalar aos assegurados infectados pelo novo coronavírus.

6 Outros (Caso a creche feche temporariamente, apoio para tirar férias caso a escola primária feche temporariamente, e caso o empregador não permita que tire descanso no trabalho.).

<Licença maternidade/paternidade>

P1) A creche onde deixo a criança fechou temporariamente, como devo fazer?

R1) Pela perspectiva da prevenção da infecção da criança e pela perspectiva da prevenção da expansão da infecção na região, consulte o local de trabalho, solicitando que permita o telework, quanto ao trabalho, ou a obtenção de licença.

Além disso, aos que trabalham e empregos com grande solicitação social como o setor médico, caso necessitem de serviços de creche, consulte a administração pública local sobre a possibilidade da utilização dos serviços de creche a domicílio.

<Auxílio à obtenção de descanso aos pais em decorrência do fechamento temporário da escola primária>

P2) Em caso de necessidade de faltar ao trabalho para cuidar da criança quando do fechamento temporário da escola primária ou da escola para necessitados especiais devido à infecção pelo novo coronavírus, que tipo de auxílio existe?

R2) Às empresas que concederem descanso remunerado aos funcionários (diretos ou terceirizados) para que cuidem da criança que vai à escola primária, escola para necessitados especiais, jardins da infância, creches, educandário infantil homologado e afins que fechou temporariamente, no período de 27 de fevereiro a 30 de junho, será pago o subsídio (teto de 8.330 ienes/dia).

Para detalhes, veja aqui.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

Folheto “Subsídio ao fechamento temporário de escolas primárias devido à infecção do novo coronavírus”

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068.pdf>

Ainda, aos que procuram por instituições onde deixar temporariamente a criança, as prefeituras dão o seguinte suporte. Para detalhes, consulte a agência responsável pelo apoio à criação de filhos. Folheto “Aos que procuram por instituições onde deixar temporariamente a criança.”

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

<Caso o empregador não permita tirar descanso do trabalho>

P3) Quando houver sintomas de resfriado como febre e afins, penso em tirar descanso no trabalho, mas o empregador não daria permissão. O que devo fazer?

R3) Quando houver sintomas de resfriado como febre e afins, recomendamos que tire descanso no trabalho. Para isto, é necessário que a empresa e a sociedade como um todo entenda, sendo importante a formação de um ambiente que facilite o funcionário a tirar descanso, e portanto, solicitamos também às empresas que colaborem.

Ainda, caso o funcionário solicite férias remuneradas, ainda que o motivo seja para se recuperar de sintomas de resfriado como febre e afins, por regra estabelece-se que o empregador deverá concedê-las.

Além disso, é tido que o empregador deve fazer o necessário para que o funcionário possa trabalhar garantindo a sua vida e segurança (o dito dever de zelar pela segurança), e com base nisso, é desejável que empregadores e funcionários entrem em acordo.

<Aplicabilidade aos trabalhadores estrangeiros>

P4) O auxílio para que pais tirem descanso no trabalho devido ao fechamento temporário da escola primária ou da escola para necessitados especiais da P2, também se aplica aos estrangeiros?

R4) Sendo trabalhador contratado pelo empresário, se aplica também aos estrangeiros.

<Extensão da licença no trabalho para cuidar de filhos apesar de previsto o retorno ao trabalho, devido à solicitação da abstenção em frequentar a creche>

P5) A previsão era de retornar ao trabalho, mas a administração pública local solicitou que abstinêsse de frequentar a creche em questão, impossibilitando de deixar a criança por período indeterminado. Neste caso, é possível estender a licença no trabalho para cuidar de filhos?

R5)

<Em caso de a criança ter até 1 ano>

Estando em licença no trabalho para cuidar de filhos, independente da razão, poderá requerer (*2) o protelamento do final previsto da licença no trabalho para cuidar de filhos (até completar 1 ano (*1)). Por lei, poderá requerer até 1 mês antes, mas converse bem com o empregador.

Ainda, mesmo caso já tenha retornado ao trabalho, poderá requerer nova licença no trabalho para cuidar de filhos (até completar 1 ano (*1)).

(*1) Caso ambos os pais tirem licença no trabalho para cuidar de filhos, satisfazendo certas condições,

até completar 1 ano e 2 meses (Papa/Mama Ikukyu Plus).

(*2) Para cada uma das licenças, de 1 ano até 1 ano e 6 meses, e de 1 ano e 6 meses até 2 anos, poderá requerer o protelamento da mesma forma.

<Caso a criança complete 1 ano ou 1 ano e 6 meses>

Quando a criança completar 1 ano ou 1 ano e 6 meses, caso pretenda continuar em licença no trabalho para cuidar de filhos, poderá requerer a licença no trabalho para cuidar de filhos até que este complete 1 ano e 6 meses caso complete 1 ano, e até que complete 2 anos caso complete 1 ano e 6 meses.

Em ambos os casos, o empregador não poderá recusar o requerimento do funcionário. Ainda, a ajuda financeira à licença no trabalho para cuidar de filhos será paga.

(Referência) Requisitos para a licença no trabalho para cuidar de filhos, baseado na Lei de licença no trabalho para cuidar de filhos e/ou necessitados.

- Poderá tirar a licença no trabalho para cuidar de filhos, por regra, até que complete 1 ano de idade.
- No momento em que a criança completar 1 ano de idade, caso corresponda a um dos casos seguintes, poderá requerer a licença no trabalho para cuidar de filhos dentro do período que vai desde o dia seguinte ao que a criança completa 1 ano, até que este complete 1 ano e 6 meses.
 - ① Caso o próprio trabalhador ou o cônjuge está de licença para cuidar de filho, no momento em que este completa 1 ano de idade.
 - ② Caso se reconheça que há a necessidade da licença no trabalho mesmo após completar 1 ano de idade, devido à impossibilidade de inscrever em uma creche ou afins.
- Além disso, poderá tirar licença do trabalho para cuidar de filhos a partir do dia seguinte em que a criança completar 1 ano de idade, até o dia em que complete 2 anos de idade, caso a criança, ao completar 1 ano e 6 meses, corresponder a um dos seguintes casos.
 - ① Caso o próprio trabalhador ou o cônjuge está de licença para cuidar de filho, no momento em que este completa 1 ano e 6 meses de idade.
 - ② Caso se reconheça que há a necessidade da licença no trabalho mesmo após completar 1 ano e 6 meses de idade, devido à impossibilidade de inscrever em uma creche ou afins.

<Extensão da licença no trabalho para cuidar de filhos em caso de abstenção da frequência do filho na creche de forma voluntária>

P6) Apesar de ter planejado retornar ao trabalho depois de inscrever o filho na creche, mas apesar de não ter recebido solicitação da administração pública local para que me abstivesse de levar o filho à creche, decidi não levar o filho à creche pela perspectiva da prevenção da infecção. Neste caso, posso estender a licença no trabalho para cuidar do filho?

R6)

Estando em licença no trabalho para cuidar de filhos, independente da razão, poderá requerer (*2) o protelamento do final previsto da licença no trabalho para cuidar de filhos (até completar 1 ano (*1)).

Por lei, poderá requerer até 1 mês antes, mas converse bem com o empregador.

Ainda, mesmo caso já tenha retornado ao trabalho, poderá requerer nova licença no trabalho para cuidar de filhos (até completar 1 ano (*1)).

(*1) Caso ambos os pais tiram licença no trabalho para cuidar de filhos, satisfazendo certas condições, até completar 1 ano e 2 meses (Papa/Mama Ikukyu Plus).

Ainda, uma nova licença para cuidar de filhos caso tenha retornado ao trabalho uma vez, ou na extensão da licença quando a criança completa 1 ano ou 1 ano e 6 meses de idade, não poderá requerer por não satisfazer as condições sob a Lei de licença para cuidar de filhos/necessitados.

(Referência) Requisitos para a licença no trabalho para cuidar de filhos, baseado na Lei de licença no trabalho para cuidar de filhos e/ou necessitados.

- Poderá tirar a licença no trabalho para cuidar de filhos, por regra, até que complete 1 ano de idade.
- No momento em que a criança completar 1 ano de idade, caso corresponda a um dos casos seguintes, poderá requerer a licença no trabalho para cuidar de filhos dentro do período que vai desde o dia seguinte ao que a criança completa 1 ano, até que este complete 1 ano e 6 meses.
 - ① Caso o próprio trabalhador ou o cônjuge está de licença para cuidar de filho, no momento em que este completa 1 ano de idade.
 - ② Caso se reconheça que há a necessidade da licença no trabalho mesmo após completar 1 ano de idade, devido à impossibilidade de inscrever em uma creche ou afins.
- Além disso, poderá tirar licença do trabalho para cuidar de filhos a partir do dia seguinte em que a criança completar 1 ano de idade, até o dia em que complete 2 anos de idade, caso a criança, ao completar 1 ano e 6 meses, corresponder a um dos seguintes casos.
 - ① Caso o próprio trabalhador ou o cônjuge está de licença para cuidar de filho, no momento em que este completa 1 ano e 6 meses de idade.
 - ② Caso se reconheça que há a necessidade da licença no trabalho mesmo após completar 1 ano e 6 meses de idade, devido à impossibilidade de inscrever em uma creche ou afins.

<Quanto à demissão e interrupção do vínculo empregatício>

P7) Como fazer caso a empresa solicite a minha demissão ou esteja prestes a me demitir, havendo relação com esta epidemia do novo coronavírus?

R7) Com relação a perguntas relacionadas a demissões e interrupção do vínculo empregatício, além da agência mais próxima da Agência do Trabalho e/ou Escritório de Inspeção de Normas Trabalhistas, utilize o Balcão Específico de Consulta Trabalhista Relativa à Pandemia do Novo Coronavírus (*), ou o Hotline de Consulta das Condições Trabalhista (0120-811-610).

(* https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html)

Além disso, mesmo que haja a solicitação da empresa que solicite a demissão devido a esta pandemia do novo coronavírus, atender ou não a isto é de total liberdade do trabalhador, podendo uma solicitação de demissão que fira a liberdade de decisão do trabalhador, constituir em transgressão da lei dos direitos.

Ainda, mesmo em caso a empresa decida demitir o trabalhador, não significa que o possa fazer

imediatamente, havendo estabelecimentos como os seguintes, sob a Lei Relacionado ao Trabalho.

① Proibição da demissão (Artigo 19 da Lei de Normas Trabalhistas) durante o período de licença e nos 30 dias subsequentes em caso de lesão no trabalho e durante o período de licença e nos 30 dias subsequentes em caso de mulheres pré-parto e pós-parto, segundo as normas do Artigo 65 da Lei de Normas Trabalhistas.

② Mesmo que não se enquadre no disposto em ① acima, caso a demissão não possua uma razão objetiva e racional ou seja considerada inadequada sob o senso comum da sociedade, será invalidada como abuso desse direito (Artigo 16 da Lei de Normas Trabalhistas).

Ainda, quanto à demissão por disposição (demissão efetuada para a redução de pessoal excessivo por motivos administrativos), para a decisão da efetividade da demissão em julgamentos, serão considerados o seguinte 4 pontos.

(1) Necessidade da disposição.

(2) Esgotamento das medidas possíveis para evitar a demissão.

(3) Critérios objetivos e razoáveis na escolha da pessoa a demitir.

(4) Discussão e explicação ao sindicato e ao funcionário.

③ Em caso de contrato de período fixo, a menos que haja motivo inevitável, não poderá efetuar a demissão durante este período. O critério é mais rigoroso do que para casos de contrato de período definido (Artigo 20 da Lei de Normas Trabalhistas).

P8) Como fazer caso esteja prestes a ser demitido em vínculo empregatício com contrato de período fixo, relacionado a epidemia do novo coronavírus?

R8) Com relação a perguntas relacionadas a demissões e interrupção do vínculo empregatício, além da agência mais próxima da Agência do Trabalho e/ou Escritório de Inspeção de Normas Trabalhistas, utilize o Balcão Específico de Consulta Trabalhista Relativa à Pandemia do Novo Coronavírus (*), ou o Hotline de Consulta das Condições Trabalhista (0120-811-610).

(*) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html

Além disso, mesmo que a empresa tente demitir em vínculo empregatício com contrato de período fixo, a demissão em vínculo empregatício com contrato de período fixo não será acatada de imediato, sendo estabelecidos os abaixo na Lei relativa ao trabalho.

① Caso haja a solicitação do trabalhador sob contrato com período fixo de renovar o contrato de trabalho, a interrupção do vínculo empregatício com esta pessoa, caso se enquadre em um dos abaixo, não sendo considerado que falte uma razão objetiva e racional na interrupção do vínculo empregatício nem que seja considerada inadequada sob o senso comum da sociedade, o empregador concordará com a solicitação sob as mesmas condições trabalhistas de até então (Artigo 19 da Lei de Normas Trabalhistas).

a. Contrato de trabalho com período fixo renovado continuamente no passado, e que esta interrupção do vínculo empregatício seja equiparada a uma demissão de um contratado por período indefinido, sob o senso comum da sociedade.

b. Contrato de trabalho que, para o trabalhador, seja considerado razoável ter motivo para esperar que o contrato de trabalho seja renovado quando do término do contrato de trabalho com período fixo.

② Caso não renove o contrato de trabalho de período fixo (Limitado aos trabalhadores cujo contrato de período fixo foi renovado 3 vezes ou mais, ou trabalhador contratado por 1 ano ou mais

ininterruptamente. Além disso, excetua-se aquele que foi previamente notificado que o contrato em questão não será renovado.), deverá comunicar com no mínimo 30 dias de antecedência à data de término do contrato de trabalho, sobre a interrupção do vínculo empregatício (Artigo 2 da Norma, relativo à renovação e interrupção do contrato de trabalho com período fixo.)

(*) Tem-se que, quanto ao trabalhador sob contrato de período fixo, o empregador, exceto caso possua motivo inevitável, não poderá efetuar a demissão até que termine o período do contrato. (Item 1 do Artigo 17 da Lei do Contrato Trabalhista).