

Labor Drops

2020 年 3 月 23 日

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に関連した暫定措置 (PM) nº 927/2020

雇用と収入を確保することを目的として、ブラジル当局は暫定措置 nº 927/2020 (2020 年 3 月 22 日付) を公表しました。当該措置は、緊急状態の期間中有効であり、労働法に存在する「不可抗力」の概念を証明することができれば適用されることを発表しています。

緊急状態の期間中、雇用主と従業員はブラジル連邦憲法で定義されている範囲内の内容であれば、他の規制・法律・商業契約に優先した契約に署名することができます。

当該暫定措置を適用するためには、企業がいくつかの要件を遵守して、最低 48 時間前までに従業員に対して書面で通知する必要があります (電子メールによる通知も可能)。

当該暫定措置は今後、政府のプロセスを経て立法される予定であり、当該過程において内容に変更が生じる可能性があることにご留意ください (新「Lay Off」等)。

在宅勤務 (Telecommuting)

雇用主は従業員の勤務形態を在宅勤務またはその他のリモートワークに変更することができます。また、通常の勤務形態に復帰する時期を定めることができます。これらの定めは二者間又は複数者間の契約によって定めることができます。

在宅勤務に必要な設備やインフラ、及び、在宅勤務中に従業員が負担した経費の払い戻し等の項目は、在宅勤務開始前又は開始後 30 日までに関係者が署名する書面での契約によって定義される必要があります。

休暇 (Vacations)

雇用主は従業員に対して、想定される休暇期間を通知することができます。休暇期間は少なくとも 5 日間である必要があり、従業員が休暇の権利確定期間に達したかどうかに関係なく付与することができます。また、二者間の書面による合意により、従業員と雇用主は将来の休暇期間について決めることができます。

当該休暇に関する交渉過程で、雇用主は、2020 年 12 月まで、従業員に対する追加の支払い(給与の 1/3)を行うことができます。

各企業の判断により、雇用主は、関係する従業員に通知するだけで休暇を付与することができ、経済省や労働組合への通知、年間休暇日数および連続暦日の最小日数の制限を適用しません。

休日及び労働調整 (Holidays and bank of hours)

企業は労働時間を調整するために宗教、連邦、州及び地方自治体で決められていない休日を設定できます。宗教に基づく祝日は連邦、州及び地方自治体で決められる場合がありますが、従業員からの明示的な同意が必要です。

雇用主は従業員が労働できなかった場合、当該労働時間を補償するための特別な制度を導入することができます。当該特別制度では、緊急状態が終結後 18 か月以内に、従業員に対して労働時間を補償する必要があります。

当該労働調整は当暫定措置と同様、各従業員との交渉、又は、労働組合との交渉で決定することができます。

上記に関わらず、雇用主の裁量によって、二者間、複数者間又は労働組合との交渉によらず、労働時間を 1 日当たり 2 時間延長(最大 1 日当たり 10 時間まで)することによって、労働時間を調整することができます。

新「Lay Off」 (New Lay Off)

従前の暫定措置では、従業員が雇用主や専門機関が提供している通信教育や専門トレーニングプログラムに参加していた場合、労働契約が一時停止される可能性があります(最大 4 か月)。

当該労働契約の一時停止は非常に重要であり、それぞれの従業員あるいは従業員グループとの合意及び労働許可証(紙面及び電子)で登録されていました。

しかしながら、当該制度は行政権によって取り消されました。

勤続年数補償基金 (Severance Indemnity Fund (FGTS))

雇用者が支払うべき FGTS は 2020 年 3 月から 5 月の期間停止され、利子、罰則または Law nº 8.036 / 1990 で定義されている罰金を支払うことなく、今後分割で支払うことができます。

一時停止された FGTS に関する最初の支払いは 2020 年 7 月であり、最大 6 か月の分割で支払うことができます。当該制度を適用するためには、雇用主は、2020 年 6 月 20 日までに、国立社会保障院(INSS)または勤続年数補償基金(FGTS)委員会に関連する社会保障拠出金およびその他の計算の基礎と金額に関する情報を提出する必要があります。

もし従業員との雇用契約が終了した場合でも、雇用主は一時停止した金額を支払う義務を負い、当該金額が期限内に支払われれば、利子、罰則、罰金等は免除の恩恵を受けることができる可能性があります。

その他の措置 (General rules)

緊急状態中の「不可抗力」の存在を証明して上述の制度を適用できることに加えて、当該暫定措置には医療施設、社会保障、連邦税や納税証明書に関する事項が規定されています。

なお、当該暫定措置が発効される 30 日前に従業員と契約を締結した場合、当該暫定措置に違反しない限りにおいて、締結した契約は当該暫定措置の元で保護されます。

Let's talk

ブラジル労働法については各社の状況に応じた検討をする必要があります。上記のトピックに関してご不明な点がございましたら、ジャパニーズメンバー又は以下の連絡先までご連絡ください。

Contacts

Marcel Cordeiro

Partner

São Paulo - SP

+ 55 11 3674-3618

marcel.cordeiro@pwc.com

Mariana Megda

Manager

São Paulo - SP

+ 55 11 3674-6194

mariana.megda@pwc.com

.

Suellen Cupertino

Sr. Manager

São Paulo - SP

+ 55 11 3674-2753

suellen.cupertino@pwc.com

Alex Vascounto

Manager

São Paulo - SP

+ 55 11 3674-6256

alex.vascounto@pwc.com

.

Maurício Tame

Sr. Manager

São Paulo - SP

+ 55 11 3674-8456

mauricio.htame@pwc.com

Bruno Almeida

Manager

São Paulo

+ 55 11 3674-6228

bruno.x.almeida@pwc.com



©2020 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purpose only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.