

PERGUNTAS FREQUENTES SOBRE COVID-19: DIREITOS DE EMPREGADOS E OBRIGAÇÕES DE EMPREGADOR

A Divisão de Trabalho Justo da Procuradoria-Geral (FLD) está recebendo muitas perguntas de empregadores e funcionários sobre o COVID-19 e seu impacto no local de trabalho. Entendemos que este é um momento extremamente difícil para empregadores e funcionários. Abaixo estão as respostas para fornecer orientação geral sobre algumas das perguntas mais frequentes. As informações a seguir são fornecidas para fins informativos e não devem ser interpretadas como uma opinião legal da Procuradoria-Geral. Continuaremos a atualizar esta orientação conforme as circunstâncias estejam sujeitas a mudanças.

1. O governo federal aprovou um novo projeto de estímulo COVID-19 para 2021?

O novo Pacote de Estímulos COVID-19, parte da Lei de Apropriações Consolidadas de 2021, que foi sancionada em 27 de dezembro de 2020, dispõe o seguinte:

- Os créditos fiscais sobre a folha de pagamento do Ato de Alívio do Coronavírus das Famílias, (The Families First Coronavirus Relief Act), “FFCRA” para certos empregadores foram estendidos até 31 de março de 2021. No entanto, as partes de expansão da Licença Médica Emergencial Paga e Licença Médica Emergencial da Família do FFCRA não foram estendidas, e esses programas terminaram em 31 de dezembro de 2020.
- Financiamento adicional foi fornecido para o Programa de Proteção ao Cheque de Pagamento (“PPP”) e os usos permitidos foram expandidos.
- O programa de Assistência ao Desemprego por Pandemia (“PUA”) foi estendido até 14 de março de 2021 e continua a incluir trabalhadores autônomos. (Veja FAQ # 2 abaixo.)
- O programa de Compensação de Desemprego por Emergência Pandêmica (“PEUC”) também foi estendido até 14 de março de 2021. Indivíduos elegíveis podem receber um adicional de \$ 300 por semana em benefícios de desemprego. (Veja FAQ # 2 abaixo.)
- Cheques de estímulo estão sendo enviados a indivíduos e famílias sujeitas a determinados níveis de renda.

2 P: Posso solicitar benefícios de seguro-desemprego se estiver desempregado devido ao COVID-19?

R: Os empregados têm o direito de solicitar benefícios de seguro-desemprego se forem dispensados (demitidos ou demitidos) ou se estiverem parcialmente desempregados. Eles não podem ser forçados a usar todo o seu tempo de doença ganho antes de se candidatarem ao desemprego. A maioria dos funcionários que estão desempregados devido ao COVID-19 deve ter direito aos benefícios do seguro-desemprego. Não há carência para as pessoas que entram com o pedido de indenização do seguro-desemprego, caso tenham sido desligadas do trabalho em razão do COVID-19.

O Departamento de Assistência ao Desemprego de Massachusetts (DUA) está atualmente revisando as disposições de extensão de desemprego da Lei CARES contidas no novo Pacote de Estímulo COVID-19. Além disso, o DUA está aguardando orientação do Departamento do Trabalho dos EUA. Essas disposições trarão indenização adicional ao desemprego para centenas de milhares de pessoas na Comunidade de Massachusetts. Elas também incluem novos requisitos para se qualificar para receber benefícios dos programas federais descritos na lei. Visite este site para obter as informações mais recentes ou entre em contato com o DUA em 877-626-6800. Para abrir um novo pedido de benefícios, caso ainda não tenha recebido, visite <https://www.mass.gov/covid-19-and-unemployment-what-you-need-to-know> para obter mais informações. Se você já tem um pedido em aberto, faça login em sua conta para obter atualizações ou instruções relacionadas aos seus benefícios.

3. P: Se um empregador demitir temporariamente seus funcionários, eles têm o direito de receber o pagamento integral no dia da demissão?

R: Sim, quando um funcionário é demitido temporariamente, ele tem o direito de receber todos os salários ganhos, incluindo todas as férias acumuladas, no mesmo dia. Se um funcionário concordar voluntariamente em guardar férias acumuladas para uso posterior, a AGO não adotará medidas de execução para pagamento prematuro de férias, embora nosso escritório não tenha controle sobre litígios particulares.

Se o empregador e o empregado desejarem continuar a relação de emprego por meio de uma licença, a fim de, por exemplo, manter seguro de saúde, seguro de invalidez, aposentadoria e outros benefícios, a AGO não considerará uma dispensa do emprego para fins da Lei Salarial. Portanto, o pagamento de férias ganhas e acumuladas não precisa ser pago na data de saída para a licença. Se, no entanto, o funcionário desejar se desligar do emprego, todos os salários ganhos deverão ser integralmente pagos no próximo dia de pagamento regular.

¹ A FLD não pode oferecer consultoria jurídica a nenhum empregador ou funcionário sobre sua situação específica. Se você tiver perguntas específicas ou precisar de orientação detalhada, recomendamos entrar em contato com um advogado de emprego. Você pode encontrar um advogado através de uma agência local de serviços jurídicos ou de uma associação de advogados: [local legal services agency or a bar association](#).

² Se as horas ou os ganhos de um funcionário tiverem sido reduzidos em mais de 1/3, eles poderão se qualificar para receber benefícios de desemprego.

Se o empregador não puder continuar com as contribuições para os planos de benefícios dos empregados, a AGO considerará quando esse evento ocorrer como a data efetiva da demissão. O funcionário sempre mantém o direito de encerrar o vínculo empregatício a qualquer momento e acionar o direito do funcionário ao pagamento integral no próximo dia de pagamento regular.

4. P: Um empregador pode pagar seus funcionários com atraso se eles fecharem ou operarem com capacidade reduzida devido ao COVID-19?

R: Não, os empregadores devem pagar aos funcionários no dia do fechamento (desligamento) ou dentro de 6 a 7 dias após o final de um período de pagamento, dependendo de quantos dias por semana os funcionários trabalham.

5. P: Um empregador pode exigir que um empregado fique fora do trabalho ou fazê-lo deixar o trabalho porque está muito doente para trabalhar?

R: Sim, um empregador pode dizer a um funcionário para não vir trabalhar. Um empregador também pode exigir que um funcionário deixe o trabalho se estiver doente. O empregado ainda deve receber seu salário regular pelas horas em que trabalhava antes que o empregador o mandasse para casa. Se for pedido aos funcionários que fiquem em casa, eles podem solicitar benefícios de seguro-desemprego. Os funcionários também podem se qualificar para licença médica remunerada sob a Lei de Licença Médica, (Massachusetts Earned Sick Time Law).

6. P: Um empregador pode exigir que um funcionário fique fora do trabalho porque o funcionário ou um de seus familiares pode ter sido exposto ao COVID-19, mas autoridades de saúde pública ou prestadores de serviços de saúde não recomendaram ou não exigiram uma quarentena?

R: Sim, um empregador pode dizer a um funcionário para não vir trabalhar. Incentivamos os empregadores a permitir que os funcionários usem o tempo de licença médica adquirido para esta situação.

Para certos funcionários assalariados (por exemplo: "EAP exempt"), os empregadores devem pagar seu salário integral quando funcionários trabalharem qualquer parte de uma semana de trabalho. Consulte também COVID-19 ou Outras Emergências de Saúde Pública e o Fair Labor Standards Act Questions and Answers, Departamento do Trabalho dos Estados Unidos, disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>.

7. P: Um empregador pode exigir que um funcionário vá a eventos lotados ou viaje ou se reporte para o trabalho, apesar das preocupações com o COVID-19? O funcionário está qualificado para usar o tempo de licença médica adquirido?

R: Todos os empregadores devem seguir as diretrizes federais e estaduais aplicáveis com relação às restrições de viagem e de distanciamento social. Se um funcionário não se sentir à vontade para realizar uma tarefa ou designação, incentivamos os empregadores a permitir o uso liberal do tempo de licença médica adquirido, férias ou folga remunerada durante essa emergência de saúde pública, a fim de apoiar o pleno cumprimento das recomendações dos profissionais de saúde.

8. P: Quando posso usar o Earned Sick Time (EST) se faltar ao trabalho devido ao COVID-19?

R: A maioria dos funcionários em Massachusetts tem o direito de ganhar e usar até 40 horas de licença médica protegida por emprego por ano para cuidar de si e de certos membros da família. Os funcionários devem obter pelo menos uma hora de licença médica por cada 30 horas trabalhadas. Para uma visão geral de Licença Médica em Massachusetts, visite:

<https://www.mass.gov/info-details/earned-sick-time>.

Situação	Posso usar Licença Médica
As autoridades de saúde pública ou os profissionais de saúde exigem que um funcionário ou um membro da família fique em quarentena.	Sim.
As autoridades de saúde pública ou os profissionais de saúde recomendam que um funcionário ou membro da família fique em quarentena e funcionário siga a recomendação.	Sim.
Um funcionário não vai trabalhar porque a escola de seu filho está fechada por um pedido de uma autoridade estadual ou local devido a uma situação relacionada ao COVID-19.	Incentivamos os empregadores a permitir o uso do Earned Sick Time, férias acumuladas ou outras folgas pagas durante esta crise de saúde pública, mesmo que o Earned Sick Time não seja um requerimento.

³ "Isento de EAP" significa que o funcionário se qualifica como isento de horas extras como um funcionário Executivo, Administrativo ou Profissional de boa-fé de acordo com as leis federal e de Massachusetts. Consulte a Ficha nº 17A: Isenção para funcionários executivos, administrativos, profissionais, de informática e de vendas externas, de acordo com a Fair Labor Standards Act (FLSA), disponível em: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fs17a_overview.pdf. Massachusetts procura a lei federal análoga para obter orientação com relação às interpretações da isenção de EAP. M.G.L. c. 151, § 1A (3); 454 C.M.R. § 27.03 (3)

9. P: Os funcionários precisam ser pagos se uma empresa fechar temporariamente devido ao COVID-19?

R: Em geral, os **funcionários que gaham por hora** não precisam ser pagos quando não trabalham. Existem algumas exceções muito específicas que estão além do escopo desta FAQ. Consulte um

advogado se precisar de respostas mais detalhadas. Incentivamos os empregadores a permitir que os funcionários usem o tempo de licença por doença adquirido nessas situações. Se for pedido aos funcionários que fiquem em casa, eles podem solicitar o seguro desemprego.

Para funcionários **assalariados** isentos de horas extras:

- Se o local de trabalho ficar fechado por uma **semana inteira**: nenhum pagamento é necessário, desde que o funcionário não tenha realizado QUALQUER trabalho durante essa semana.
- Se o local de trabalho for fechado por apenas **parte da semana**: é necessário pagamento integral. O empregador pode exigir que os funcionários usem férias ou outras folgas remuneradas durante a semana em que a empresa ficar fechada por um dia inteiro para garantir salário semanal completo. Consulte também COVID-19 ou Outras Emergências de Saúde Pública e o Fair Labor Standards Act Questions and Answers, Departamento do Trabalho dos Estados Unidos, disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>
- Empregados assalariados, remunerados com base em uma semana de trabalho flutuante, geralmente devem receber seu salário integral garantido quando executarem o trabalho durante essa semana.

10. P: Sou um contratador independente. Existe alguma ajuda para mim?

R: Sabemos que contratados independentes e indivíduos autônomos são afetados por esta crise de saúde e precisam de ajuda. A Lei de Assistência Contínua para Trabalhadores Desempregados de 2020, a qual prevê uma extensão das disposições sobre desemprego da Lei CARES de 31 de dezembro de 2020 até 14 de março de 2021, inclui o programa de assistência ao desemprego por pandemia (PUA) para indivíduos autônomos. Visite o site para obter as informações mais recentes ou entre em contato com o DUA em 877-626-6800. Para abrir um novo pedido de benefícios, caso ainda não tenha feito um pedido, visite <https://www.mass.gov/covid-19-and-unemployment-what-you-need-to-know> para obter mais informações. Se você já tem um pedido em aberto, faça login em sua conta para obter atualizações ou instruções relacionadas aos seus benefícios.

Você pode encontrar informações sobre ajuda com comida, dinheiro e assistência habitacional aqui: <https://www.mass.gov/topics/health-social-services>.

11. P: Sou dono de uma pequena empresa, quais opções de alívio estão disponíveis para mim?

R: A governo de Massachusetts disponibilizou milhões de dólares para apoiar empresas que enfrentam os efeitos econômicos da crise do COVID-19, por meio de novos programas e existentes. Por favor, visite o site para informações sobre os recursos que podem estar disponíveis para você: <https://www.mass.gov/service-details/frequently-asked-questions-about-covid-19-employee-rights-and-employer-obligations>

12. P: Fui aprovado para os benefícios a Assistência Desemprego por Pandemia (PUA) e estava recebendo pagamentos, mas eles pararam inesperadamente. O que devo fazer?

R. O Departamento de Assistência ao Desemprego de Massachusetts (DUA) está atualmente revisando as disposições de extensão de desemprego da Lei CARES contidas na Lei de Assistência Contínua para Trabalhadores Desempregados de 2020, que foi sancionada em 27 de dezembro de 2020. Além disso, a DUA está aguardando orientação do Departamento do Trabalho dos EUA. Isso pode resultar na interrupção dos benefícios, mas não deve afetar sua elegibilidade. Faça login em sua conta para obter atualizações ou instruções relacionadas aos seus benefícios.

De acordo com o Departamento de Assistência ao Desemprego (DUA), uma interrupção nos benefícios do PUA pode ser o resultado de um problema de identidade ou fraude na sua reivindicação. Você deve fazer login na sua conta online de Desemprego por Pandemia e enviar / anexar duas formas de identificação à sua reivindicação. *Você deve enviar os dois ao mesmo tempo.* Os documentos devem ser válidos, claros, legíveis e inalterados e você deve fornecer uma imagem da frente e do verso de cada documento. Se você tiver alguma dúvida sobre esse processo, entre em contato com o centro de atendimento do DUA em (877) 626-6800. Os documentos que o DUA aceitará são:

- Um documento emitido pelo governo com o seu número do Seguro Social. Normalmente, esse seria o seu cartão do Seguro Social. Se você não tiver o seu cartão do Seguro Social original, poderá fornecer outro documento emitido pelo governo com o seu nome e o número completo do cartão do Seguro Social, como o W-2 ou o Formulário 1099. Como alternativa, você pode se inscrever no Social Security Administration para obter um novo cartão de Seguro Social, solicite acessando: <https://ssa.gov/ssnumber/>
- Sua carteira de motorista, identificação estadual, passaporte ou alguma outra documentação emitida pelo governo que inclua uma foto sua oficial, seu nome e data de nascimento. Se você não possui um desses documentos e tem menos de dezoito anos, uma cópia da sua identificação do ensino médio com sua fotografia será suficiente. Se os documentos emitidos pelo governo não corresponderem ao endereço usado para registrar a reclamação, é recomendável que você forneça uma fatura ou conta atual ou outro documento que verifique

seu endereço. Documentos com data de validade em ou após 8 de março de 2020 serão aceitos. Documentos com data de vencimento anterior a 8 de março de 2020 não serão aceitos.

13. P: Recebi uma carta do Departamento de Assistência ao Desemprego (DUA) solicitando que eu verificasse minha identidade, mas nunca solicitei benefícios de desemprego. O que devo fazer?

R. Como parte de um esquema nacional de fraude relacionadas com benefícios de desemprego, as entidades criminosas estão usando informações pessoais roubadas para tentar registrar de forma fraudulenta reivindicações de desemprego. Se você acredita que alguém está usando sua identidade para reivindicar falsamente benefícios de desemprego, visite o site da DUA para obter informações sobre como denunciar a fraude e proteger sua identidade.

<https://www.mass.gov/info-details/report-unemployment-benefits-fraud>

14. P: Meu empregador pode exigir que eu receba a vacina para manter meu emprego?

R: Talvez, a menos que você não possa ser vacinado devido a um direito legal protegido, como uma deficiência ou uma crença religiosa sincera. De acordo com a EEOC, “a [Lei dos Americanos com Deficiências](#) permite que um empregador tenha um [padrão de qualificação](#) que inclui 'a exigência de que um indivíduo não deve representar uma ameaça direta à saúde ou segurança dos indivíduos no local de trabalho'”. Na maioria dos casos os empregadores têm a obrigação de se envolver em um processo flexível e interativo com um funcionário que os informe que eles não foram vacinados devido a uma deficiência, crença religiosa sincera ou outro motivo legalmente protegido. Para obter mais informações, visite o site do EEOC: [O que você deve saber sobre o COVID-19 e o ADA, a Lei de Reabilitação e outras leis de EEO](#).

15. P: Se meu empregador exigir que eu tome a vacina, devo pagar pela vacina?

R: A vacina está sendo fornecida gratuitamente a todos os indivíduos pelo governo federal. Se você tiver Seguro saúde, ele será utilizado e cobrado sem nenhum custo para você. No entanto, você não precisa ter seguro para receber a vacina. Nunca será solicitado um número de cartão de crédito para marcar uma consulta. Você pode tomar a vacina mesmo se não tiver seguro, carteira de motorista ou número do Seguro Social. Para obter mais informações sobre os custos da vacina e o que você precisa para marcar uma consulta, visite as [Perguntas mais frequentes sobre a vacina COVID-19](#) do Departamento de Saúde Pública e o [Guia sobre como se preparar para a sua consulta para a vacina do COVID-19](#).

Se o seu empregador exigir que você seja vacinado e lhe submeter a quaisquer outros custos adicionais (como taxas administrativas), ele deverá cobrir esses custos como faria com qualquer outra despesa relacionada aos negócios.

16. P: Se meu empregador exigir que eu tome a vacina, o tempo usado para obtê-la é tempo de trabalho compensável?

R: Em Massachusetts, “horário de trabalho” inclui todo o tempo durante o qual um funcionário deve estar nas instalações do empregador ou em qualquer outro local. Portanto, se seu empregador exigir que você receba a vacina em um local específico e / ou em uma data específica, é provável que isso seja considerado “tempo de trabalho” e, portanto, é compensável. Se o seu empregador simplesmente exige prova de uma vacina, mas não determinar quando, onde e como você a obtém, é improvável que isso seja considerado tempo compensável. Para obter uma opinião formal, por favor, entre em contato com o Departamento de Normas do Trabalho de Massachusetts em dlsfeedback@state.ma.us

17. P: O tempo utilizado de ida e volta do local de vacinação é compensável? Meu empregador tem que me reembolsar pela milhagem?

R: Se um funcionário que trabalha regularmente em um local fixo for obrigado a se apresentar em um local diferente de seu local de trabalho normal, o funcionário deve ser compensado por todo o tempo de viagem além do seu tempo normal de viagem entre a casa e o trabalho e deve ser reembolsado pelas despesas de transporte associadas. Portanto, se seu empregador exigir que você receba a vacina em um local específico e / ou em uma data específica, o tempo de viagem e as despesas de viagem podem ser compensáveis. Se o seu empregador simplesmente exigir a prova da vacina, mas não determinar quando, onde e como você a obterá, a viagem de ida e volta para o local de vacinação provavelmente não será considerada tempo compensável. Para obter uma opinião formal, por favor, entre em contato com o Departamento de Normas do Trabalho de Massachusetts em dlsfeedback@state.ma.us

18. P: Se meu empregador exigir que eu seja vacinado, mas eu não me enquadro no grupo de pessoas priorizadas para vacinação, meu empregador pode me despedir mesmo que eu não tenha acesso à vacina?

R: Talvez. Geralmente, um empregador pode despedir um empregado por qualquer motivo ou sem motivo algum, a menos que se aplique uma exceção. Para obter mais informações sobre as exceções que podem ser aplicadas, visite [esta página](#). Se você acredita que sua demissão foi resultado de discriminação, entre em contato com a [Linha Direta dos Direitos Civis da Procuradoria-Geral](#).

Dito isso, se você estiver tentando ter acesso a vacina antes que ela esteja disponível para você, observe que os suprimentos da vacina COVID-19 são limitados. Em Massachusetts, um [Grupo Consultivo de Vacinas COVID-19](#) fez recomendações a Secretária de Saúde e Serviços Humanos e ao Governador sobre como priorizar a distribuição da vacina na Comunidade. Você e seu empregador podem revisar o cronograma e as informações sobre

cada [fase do plano da Comunidade de Massachusetts](#) para determinar a elegibilidade para a vacina.

Se você não puder ser vacinado devido a um direito legal protegido, como uma deficiência ou crença religiosa sincera, então, na maioria dos casos, os empregadores devem se envolver em um processo flexível e interativo para identificar e oferecer opções de acomodação no local de trabalho que não constituam uma dificuldade indevida. Para obter mais informações, por favor, visite: [O que você deve saber sobre o COVID-19 e o ADA, a Lei de Reabilitação e outras leis de EEO](#)

19. P: Mesmo que eu não esteja em um nível de prioridade, posso obter acesso à vacina antecipado porque meu empregador está exigindo que eu a obtenha para poder continuar empregado?

R: Atualmente, não há nenhuma disposição no plano de distribuição de vacina de Massachusetts para fazer exceções aos critérios descritos em cada fase. Por favor, verifique o [site](#) de distribuição de vacinas de Massachusetts para obter as informações mais atualizadas sobre elegibilidade e exceções.

20. P: Se for requerido que eu seja vacinado e eu tiver uma reação ou não me sentir bem depois de receber a vacina e não tiver mais horas de licença médica disponíveis, serei compensado por minhas faltas no trabalho?

R: A maioria dos trabalhadores em Massachusetts tem o direito de ganhar e usar até 40 horas de licença médica protegida por ano para cuidar de si próprio e de alguns membros da família. Os trabalhadores devem receber pelo menos uma hora de licença médica ganha para cada 30 horas trabalhadas. Se o seu empregador tiver 11 ou mais funcionários, esta licença médica deve ser paga. Usar o tempo ganho por doença para cobrir ausência do trabalho devido a sentir-se doente após receber a vacina é um uso permitido de licença médica ganha em Massachusetts. Para obter mais informações sobre a Lei do tempo de doença ganho de Massachusetts, por favor, visite a [página da Web do tempo de doença ganho](#) da Procuradoria-Geral. Se um funcionário esgotou todas as horas de licença médica ganha, por favor, visite [esta página](#) da web para ver as possíveis opções disponíveis para licenças com proteção ao emprego e / ou licença remunerada.