

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

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. 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. P: Meu empregador pode exigir que todos os seus funcionários sejam vacinados?**

R: De acordo com a publicação de Assistência Técnica da “Equal Employment Opportunity Commission” (EEOC) emitida em 28 de maio de 2021: “As leis federais EEO não impedem um empregador de exigir que todos os funcionários que entram fisicamente no local de trabalho sejam vacinados contra COVID-19, desde que os empregadores cumpram com as disposições de acomodação razoável do “ADA” (**Americans with Disabilities Act**) e Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964 e outras considerações da “EEO”. Outras leis, fora da jurisdição da “EEOC”, podem colocar restrições adicionais aos empregadores. De uma perspectiva de “EEO”, os empregadores devem ter em mente que, como alguns indivíduos ou grupos demográficos podem enfrentar maiores barreiras para receber uma vacinação COVID-19 do que outros, alguns funcionários podem ter maior probabilidade de serem impactados negativamente por uma exigência de vacinação.”

Para obter mais informações, visite o site do EEOC:

[What You Should Know About COVID-19 and the ADA, the Rehabilitation Act, and Other EEO Laws](#)

### **2. P: As informações sobre a vacinação COVID-19 de um funcionário são informações médicas confidenciais de acordo com o “ADA”?**

R: De acordo com a Assistência Técnica da “Equal Employment Opportunity Commission” (EEOC) emitida em 28 de maio de 2021: “Sim. O “ADA” (**Americans with Disabilities Act**) exige que o empregador mantenha a confidencialidade das informações médicas do funcionário, como documentação ou outra confirmação da vacinação COVID-19. Este requisito de confidencialidade do “ADA” (**Americans with Disabilities Act**) se aplica independentemente de onde o funcionário recebe a vacinação. Embora as próprias leis “EEO” não impeçam os empregadores de exigir que os funcionários tragam documentação ou outra confirmação de vacinação, essas informações, como todas as informações médicas, devem ser mantidas em sigilo e armazenadas separadamente dos arquivos pessoais do funcionário conforme o “ADA”. ”

<sup>1</sup> A Divisão do Trabalho Justo - 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 trabalhista. 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](#).

### **3. 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, este será 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 habilitação ou número do Seguro Social. Para obter mais informações sobre os custos da vacina e o que é necessário para marcar uma consulta, visite as Perguntas mais frequentes sobre a vacina: [Perguntas mais frequentes sobre a vacina COVID-19](#) e o guia: [Guia sobre como se preparar para a sua consulta para a vacina do COVID-19](#).

### **4. 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 vacinação, 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](mailto:dlsfeedback@state.ma.us)

### **5. 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](mailto:dlsfeedback@state.ma.us)

**6. P: Se meu empregador permitir que eu opte por fazer testes semanais e usar máscaras faciais, em vez de tomar a vacina, meu empregador terá que pagar pelos testes?**

R: Geralmente, um empregador em Massachusetts não pode fazer uma dedução de valores do pagamento dos funcionários (ou exigir que os funcionários paguem), a menos que haja uma lei, acordo judicial ou mandato judicial em deduzir descontos permitidos, conforme descrito em G.L. c. 149, §150, que é definido como uma “dívida clara e apurada”, comumente conhecida como dedução válida. Se um funcionário optou por uma alternativa permitida em ser testado em vez de se vacinar, conforme a política do empregador, e o empregador simplesmente exige um resultado do teste, mas não determina quando, onde e como o funcionário o obtém, é improvável que o empregador precise arcar com o custo do teste. Deve-se notar que o teste gratuito ainda está amplamente disponível em Massachusetts. Visite: <https://www.mass.gov/info-details/find-a-covid-19-test>.

**7. P: Se meu empregador permitir que eu escolha fazer testes semanais e usar máscaras faciais, em vez de tomar a vacina, meu empregador terá que pagar pelas máscaras faciais?**

R: Geralmente, um empregador em Massachusetts não pode fazer uma dedução de valores do pagamento dos funcionários (ou exigir que os funcionários paguem), a menos que haja uma lei, acordo judicial ou mandato judicial em deduzir descontos permitidos, conforme descrito em G.L. c. 149, §150, que é definido como uma “dívida clara e apurada”, comumente conhecida como dedução válida. Se um funcionário optou por uma alternativa permitida em ser testado em vez de se vacinar, de acordo com a política do empregador, a menos que o empregador exija que o funcionário use uma cobertura facial específica (como uma que tenha o logotipo da empresa) ou tipo de máscara facial com características especiais (como um respirador) é improvável que o empregador precise arcar com o custo das máscaras faciais. Quanto mais prescritivo o empregador for sobre as máscaras faciais exigidas pelos funcionários, mais a cobertura facial pode se tornar semelhante e ser considerada um uniforme ou “PPE” (Equipamento de Proteção Pessoal) no contexto das leis de salários e horas de trabalho. Os empregadores não podem cobrar dos funcionários por uniformes ou “PPE” (Equipamento de Proteção Pessoal).

**8. P: Se meu empregador permitir que eu opte por ser testado semanalmente e usar máscaras faciais, em vez de tomar a vacina, meu empregador tem que me pagar pelo tempo que leva para fazer o teste?**

R: Em Massachusetts, “horário de trabalho” inclui todo o tempo durante o qual a um funcionário é requerido estar nas instalações do empregador ou em qualquer outro local. Se um funcionário optou por uma alternativa permitida de ser testado em vez de ser vacinado, de acordo com a política do empregador, e o empregador simplesmente exige um resultado do

teste, mas não determina quando, onde e como o funcionário o obtém, é improvável que seja considerado tempo compensável. Para obter uma opinião formal, entre em contato com o Departamento de Normas do Trabalho de Massachusetts em [dlsfeedback@state.ma.us](mailto:dlsfeedback@state.ma.us).

**9. 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.

**10. P: Posso solicitar benefícios do seguro-desemprego se eu não estiver trabalhando devido ao COVID-19?**

R: Os empregados têm o direito de solicitar benefícios de seguro-desemprego se forem dispensados (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 seguro-desemprego. A maioria dos funcionários que estão desempregados devido ao COVID-19 deve ter direito aos benefícios do seguro-desemprego. Para informações atualizadas, por favor, [acesse o site](#), ou entre em contato com o DUA no 877-626-6800.

**11. 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.

---

<sup>2</sup> 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.

**12. 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 desligamento (fechamento) ou dentro de 6 a 7 dias após o final de um período de pagamento, dependendo de quantos dias por semana os funcionários trabalham.

**13. 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).

**14. 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>.

<sup>3</sup> "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](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)

### 15. 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 <b>exigem</b> que um funcionário ou um membro da família fique em quarentena.	Sim.
As autoridades de saúde pública ou os profissionais de saúde <b>recomendam</b> 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.

**16. 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 possivelmente 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.

**17. P: Sou um contratado independente. Existe alguma ajuda para mim?**

R: Sabemos que contratados independentes e indivíduos autônomos são afetados pelos impactos econômicos e de saúde da pandemia COVID-19. [Visite este site](#) para obter as informações mais recentes ou entre em contato com o DUA em 877-626-6800.

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

**18. 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 e existentes

programas. 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>

O Departamento de Assistência ao Desemprego administra um programa chamado “WorkShare” que é uma alternativa para os empregadores que enfrentam um corte na força de trabalho. Os empregadores podem dividir o trabalho disponível entre os funcionários afetados, em vez de dispensá-los. O plano permite que os funcionários recebam parte de seus benefícios de seguro-desemprego enquanto trabalham com jornada reduzida. Visite o seguinte site para obter mais informações sobre o “WorkShare”: <https://www.mass.gov/topics/workshare-program>.

**19. 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. 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.

**20. P: Recebi uma carta do Departamento de Assistência ao Desemprego (DUA) solicitando que eu verificasse minha identidade, mas nunca solicitei benefícios do seguro-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>