

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

A Divisão de Trabalho Justo da Procuradoria Geral da República (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. Continuaremos a atualizar esta orientação, pois as circunstâncias podem mudar.

1. P: O que é a Lei CARES?

R: Como parte da legislação de estímulo do governo federal, a Lei de Ajuda, Alívio e Segurança Econômica de Coronavírus ("Lei CARES") (2020), Pub. L. 116-136, foi assinado em 27 de março de 2020. A Lei CARES fornece alguns benefícios econômicos e fiscais a indivíduos e pequenas empresas que enfrentam dificuldades financeiras devido à crise do COVID-19.

Para indivíduos, a lei prevê:

- Complementa as prestações semanais de desemprego para trabalhadores que qualificam para US \$ 600
- Isenta o período de espera para começar a coletar benefícios
- Amplia os benefícios por mais 13 semanas
- Expande o acesso a benefícios de desemprego para incluir trabalhadores de meio período, trabalhadores independentes e trabalhadores da economia
- Expande a cobertura para aqueles que não têm salário suficiente no último ano para se qualificarem para o desemprego do estado

A parte do Plano de Resgate para Pequenas Empresas da Lei CARES disponibiliza:

- subsídios de perdão de empréstimos a pequenas empresas e organizações sem fins lucrativos para manter a força de trabalho existente e ajudar a pagar por outras despesas como aluguel, hipoteca e serviços públicos
- até US \$ 10 bilhões para subsídios de emergência da Small Business Association de até US \$ 10.000 para fornecer alívio imediato aos custos operacionais de pequenas empresas
- até US \$ 17 bilhões para cobrir 6 meses de pagamentos para pequenas empresas com empréstimos existentes da SBA

Você pode ler a Lei CARES aqui:

<https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/748/text>

Para saber mais sobre o Plano de Resgate para Pequenas Empresas, visite a Câmara de Comércio dos Estados Unidos, a Lei de Auxílio a Coronavírus, Alívio e Segurança Econômica: O que as pequenas empresas precisam saber, disponível em <https://www.uschamber.com/co/start/strategy/care-act-small-business-guide>

É necessária mais ação antes de você solicitar fundos para ações de estímulo. Quando essas informações estiverem disponíveis, forneceremos informações atualizadas.

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

R: Os funcionários 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 tempo que passaram por doença antes de solicitar o desemprego. A maioria dos funcionários que estão desempregados devido ao COVID-19 devem ter direito a benefícios de seguro-desemprego. Atualmente, existe uma legislação pendente que reduziria o período de espera e faria outras alterações para acomodar os impactadas pela crise atual.

Contate a Divisão de Seguro-Desemprego a (617) 626-6800 ou váia para www.mass.gov/how-to/apply-for-unemployment-benefits para obter mais informações ou para solicitar 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 auferidos, incluindo todas as férias acumuladas, no mesmo dia. Se um funcionário concordar voluntariamente em salvar 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 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 auferidos deverão ser totalmente 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 da alta (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 funcionário fique fora do trabalho ou faça com que saia do trabalho por estar doente demais 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 os 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 uma nova lei federal - Lei de Resposta ao Coronavírus da Famílias Primeiro (FFCRA). As informações podem ser encontradas no site do Departamento do Trabalho dos Estados Unidos, Lei de Resposta ao Coronavírus da Famílias: Direitos dos Empregados Pagos, disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>. Os empregadores não podem exigir que um funcionário use outras férias pagas fornecidas pelo empregador antes que ele use férias pagas de emergência sob a FFCRA.

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 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 doença adquirido nesta situação. Para certos funcionários assalariados (ou seja, isentos de EAP), os empregadores devem pagar seu salário integral quando 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 doença ganho?

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, incentivamos os empregadores a permitir o uso liberal do tempo de doença, 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 coloque em quarentena.	Sim.
As autoridades de saúde pública ou os profissionais de saúde recomendam que um funcionário ou membro da família em quarentena e funcionário siga a recomendação.	Sim.
Um funcionário perde o trabalho porque a escola de seu filho está fechada devido a um pedido de uma autoridade estadual ou local devido a uma Matéria 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 necessário.

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 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 doença adquirido nessas situações. Se for pedido aos funcionários que fiquem em casa, eles podem solicitar o desemprego.

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

- Se o negócio for encerrado por uma **semana inteira**: nenhum pagamento é necessário, desde que o funcionário não tenha realizado QUALQUER trabalho durante essa semana.
- Se o negócio for encerrado 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 fica 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 trabalhadores independentes são impactados por essa crise de saúde e precisam de ajuda. Estamos analisando os benefícios aos quais você pode ter direito como contratado independente. Também estamos trabalhando com outras agências governamentais e contatando os legisladores para advogar benefícios para contratados independentes e autônomos afetados por essa crise de saúde. Você pode encontrar informações sobre comida, dinheiro e assistência habitacional aqui <https://www.mass.gov/topics/health-social-services>]. Atualizaremos este FAQ para refletir quaisquer desenvolvimentos.

Assistência Federal agora pode estar disponível sob a nova Lei de Auxílio, Ajuda e Assistência Econômica ao Coronavírus ("Lei CARES"). Os residentes de Massachusetts que não são elegíveis para benefícios regulares de desemprego agora podem se inscrever on-line no novo programa de Assistência para Benefícios a Desempregos por Pandemia (PUA).

O novo programa federal do PUA fornece até 39 semanas de benefícios de desemprego aos que não podem trabalhar devido a um motivo relacionado ao COVID-19, mas não são elegíveis para benefícios de desemprego regulares ou prolongados. Isso inclui trabalhadores independentes, contratados independentes, empregados eventuais (gig workers) e aqueles com histórico de trabalho limitado. Os requerentes podem obter mais informações e se inscrever em www.mass.gov/pua.

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

R: O Governador está trabalhando para designar o estado como uma área de desastre que permitiria que pequenas empresas e organizações sem fins lucrativos solicitassem empréstimos para assistência em desastres da Small Business Administration. São empréstimos de até US \$ 2 milhões, com taxa de juros de 3,75% para empresas e taxa de juros de 2,75% para organizações sem fins lucrativos. Se Massachusetts receber a designação, as empresas precisarão se inscrever diretamente através do SBA. Se você assinou a petição inicial, isso não significa que você e sua empresa tenham se inscrito. Você ainda precisará se inscrever através do SBA.

12. P: Ouvi dizer que há uma nova lei federal que concede aos trabalhadores licença de saúde pública e licença médica paga de emergência - onde posso encontrar mais informações sobre isso?

R: Esta nova lei, a Lei de Resposta ao Coronavírus das Famílias Primeiro (FFCRA), entra em vigor em 1º de abril de 2020 e inclui licenças de emergência de saúde pública e disposições de licença médica paga de emergência que afetam muitos funcionários e empregadores.

A FFCRA fornece até 12 semanas de licença de emergência de saúde pública para funcionários elegíveis que não podem trabalhar porque devem cuidar de seu filho cuja escola está fechada ou cujo provedor de assistência à infância não está disponível devido a uma emergência de saúde pública relacionada ao COVID-19. Os primeiros dez dias dessa licença podem não ser pagos, mas os dias restantes devem ser pagos. Um funcionário pode optar, mas não é obrigado, a usar outros tipos de férias pagas durante o período de espera de dez dias que podem não ser pagos de acordo com a FFCRA.

A FFCRA também fornece até 80 horas de licença médica remunerada de emergência a funcionários em tempo integral qualificados que não podem trabalhar por razões específicas relacionadas ao COVID-19. Os funcionários de meio período têm direito a licença médica remunerada de emergência com base no número médio de horas de trabalho em um período

de duas semanas. Um empregador não pode exigir que um funcionário use outras licenças pagas já fornecidas pelo empregador antes de usar uma licença médica de emergência paga de acordo com a FFCRA.

As licenças de emergência de saúde pública da FFCRA e as licenças médicas pagas de emergência aplicam-se à maioria dos empregadores com menos de 500 funcionários. No entanto, os empregadores que empregam prestadores de serviços de saúde ou equipes de emergência podem optar por excluir esses trabalhadores da elegibilidade para essa licença. Além disso, empregadores com menos de 50 funcionários podem se qualificar para uma isenção em circunstâncias limitadas.

Para obter mais informações sobre a FFCRA - incluindo se um funcionário é elegível para uma licença da FFCRA, se um empregador é coberto pela FFCRA e como calcular o pagamento para funcionários elegíveis - visite os seguintes documentos de orientação do Departamento do Trabalho dos Estados Unidos (USDOL):

- FFCRA Perguntas e Respostas: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions>
- FFCRA Direitos de Licença Médica: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>
- FFCRA Requisitos de Licença paga pelo empregador : <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employer-paid-leave>

13. P: Qual a diferença entre a FFCRA e a lei de Licença Médica de Massachusetts?

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. Se for elegível para licença FFCRA e licença médica em Massachusetts, os funcionários podem optar por tirar a licença FFCRA primeiro e salvar a licença médica em Massachusetts para uso posterior.

Para saber mais sobre a Lei do Tempo de Doença Ganhada por MA, visite a visão geral da lei do Escritório da AG em https://www.mass.gov/files/documents/2018/09/21/est_faq_1.pdf. Para saber mais sobre a obrigação de um empregador de acordo com a Lei de Ganhos com Doença por Acumulação no que diz respeito ao COVID-19, visite o documento de orientação COVID-19 do escritório da AG em <https://www.mass.gov/service-details/frequently-asked-questions-about-covid-19-employee-rights-and-employer-obligations>.

14. P: Quem aplica a FFCRA e com quem devo entrar em contato se tiver uma pergunta?

R: A Divisão de Remunerações e Horas do USDOL administra e aplica os novos requisitos de

férias remuneradas da FFCRA. Se você tiver alguma dúvida, entre em contato com o USDOL em 1-866-487-9243 ou visite www.dol.gov/agencies/whd.

15. P. Trabalho para uma empresa considerada não essencial, mas meu empregador quer que eu retorne ao trabalho para fazer serviços de manutenção ou limpeza ou para atender pedidos on-line ou por telefone. Tenho que voltar ao trabalho ou estou sob o risco de perder meu emprego?

R. Os empregadores podem exigir que seus funcionários retornem ao trabalho, mesmo que não estejam abertos ao público; no entanto, os funcionários não podem ir a qualquer estabelecimento comercial e não podem realizar atividades comerciais no local, a menos que a empresa esteja seguindo as diretrizes atualizadas encontradas aqui: <https://www.mass.gov/info-details/covid-19-essential-services-faqs>.

Você deve ser pago por todas as horas trabalhadas. Se você tiver problemas relacionados com sua saúde e/ou segurança, consulte as opções de licenças, licenças remuneradas, acomodações razoáveis e informações sobre recursos de seguro-desemprego aqui: www.mass.gov/service-details/rights-for-quarantined-essential-workers. Para obter mais informações sobre o que seu empregador deve fazer para manter os funcionários seguros, visite o Guia Interino do Centro de Controle de Doenças para Empresas e Empregadores para Planejar e Responder ao COVID-19.

16. 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 call center da 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 um 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 oficial de você, 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.

17. 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 empresas 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.

18. P: Moro em Massachusetts, mas trabalho em outro estado. Preciso preencher o Formulário de Viagem on-line de Massachusetts e seguir os requisitos de quarentena e teste de acordo com a Ordem de Viagem do Governador?

R: De acordo com a Ordem de Viagem do Governador, todas as pessoas que entrarem em Massachusetts após as 0h01min de 1º de agosto de 2020 com idade superior a 18 anos ou um menor desacompanhado deverão preencher e enviar o Formulário de Viagem on-line de Massachusetts, a menos que o indivíduo encontre uma isenção específica. As isenções para os trabalhadores incluem:

- Pessoas que se deslocam para o trabalho ou escola: pessoas que se deslocam regularmente, pelo menos semanalmente, fora de Massachusetts para um local fixo para frequentar a escola ou o trabalho ou qualquer pessoa que se desloca regularmente, pelo menos semanalmente em Massachusetts para um local fixo para frequentar a escola ou o trabalho ; desde que, em ambos os casos, essa exceção se aplique apenas à residência e ao local de trabalho ou escola da pessoa. Trabalhadores ou estudantes que viajam para qualquer lugar que não seja seu estado de origem por motivos pessoais ou de lazer não podem contar com essa isenção.
- Trabalhadores que prestam serviços críticos de infraestrutura: Os trabalhadores que entram em Massachusetts para executar funções críticas de infraestrutura, conforme especificado na Versão 3.1 da listagem publicada pela Agência Federal de Segurança e

Segurança Cibernética e Infraestrutura, estão isentos de quarentena enquanto estão indo ou voltando do trabalho. Nos primeiros 14 dias após a chegada, quando o trabalhador não estiver no trabalho ou indo para o trabalho, deverá permanecer em quarentena. Informações adicionais podem ser encontradas aqui: <https://www.cisa.gov/publication/guidance-essential-critical-infrastructure-workforce>. Os trabalhadores que viajam para ou de Massachusetts por motivos pessoais ou a lazer não podem contar com essa isenção.

19. P: Meu trabalho exige viagens para fora do estado. Meu chefe me dá tarefas e eu vou aonde sou designado. Isso é uma violação da ordem de viagem do Governador?

R: Os empregadores são fortemente desencorajados a exigir ou permitir viagens relacionadas a negócios para estados sem risco menor, conforme indicado no mapa encontrado em <https://www.mass.gov/info-details/covid-19-travel-order#lower-risk-states->. Os empregadores que permitem viagens pagas ou reembolsadas pelo empregador a estados sem risco menor devem tomar medidas para garantir que os funcionários cumpram a ordem de viagem. Os empregadores também são incentivados a desencorajar fortemente seus funcionários a fazer viagens de lazer para destinos sem risco menor.

20. P: E se eu tiver perguntas, reclamações ou feedback sobre a ordem de viagem do Governador?

R: Os indivíduos devem entrar em contato com o Departamento de Saúde Pública de Massachusetts ou com a Junta Local de Saúde.