

## 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: 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 impactados 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](http://www.mass.gov/how-to/apply-for-unemployment-benefits) para obter mais informações ou para solicitar benefícios.

### **2. 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.

---

<sup>1</sup> 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.

<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.

**3. 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.

**4. 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.

**5. 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>.

**6. 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.

**7. 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.

<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)

#### 8. 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.

#### 9. 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.

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

R: Existe um fundo de US \$ 10 milhões, administrado pela Mass Growth Capital Corporation, onde empresas com menos de 50 funcionários podem solicitar até US \$ 75.000 com uma taxa de juros de 3%. O aplicativo está ativo e tem mais informações sobre todos os requisitos que uma empresa deve atender.

Além disso, 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.