



REGRESSO AO TRABALHO:

Saúde, segurança, cuidados infantis e assistenciais

Proteção contra desemprego e proteções no local de trabalho na pandemia de COVID-19

PRINCÍPIOS GERAIS

A Lei de Compensação do Desemprego de Nova Jersey (“UCL”) foi “promulgada para melhorar a situação dos trabalhadores que, sem culpa alguma, ficam desempregados e são capazes, dispostos e disponíveis para trabalhar”. *Medwick v. Board of Review*, 69 N.J. Super. 338, 340 (App. Div. 1961). Refletindo a intenção Legislativa prevista na UCL, o sistema de seguro-desemprego do Estado (“UI”) **coloca uma grande ênfase no trabalho**. Os requerentes têm direito a receber benefícios apenas enquanto estiverem desempregados sem culpa própria, e deverão estar procurando emprego enquanto estiverem desempregados. Na visão abrangente de um tribunal estadual de apelação, receber benefícios relacionados ao desemprego deve ser visto como um alívio temporário e não deve “fornecer um sedativo de boas-vindas àqueles que preferem flutuar confortavelmente nas marés da indolência”. *Krauss v. A. & M. Karagheusian, Inc.*, 24 N.J. Super. 277, 282 (App. Div. 1953).

Apesar desses requisitos gerais, há duas exceções significativas que o Departamento explicará neste documento contendo as diretrizes. Se um requerente solicitar benefícios e atender a essas exceções, **ele receberá os benefícios do seguro-desemprego (UI), mesmo que não tenha ficado desempregado por culpa própria; ou não seja capaz, ou não esteja disposto e disponível para o trabalho**. As diretrizes também explicarão como esses princípios legais interagem com a Assistência ao Desemprego durante a Pandemia (“PUA”), um programa de benefícios adicionais criado pela Lei CARES que fornece benefícios a uma ampla variedade de cenários relacionados à COVID.

DESISTÊNCIA VOLUNTÁRIA POR UMA BOA CAUSA - PREOCUPAÇÕES COM SAÚDE E SEGURANÇA

A primeira exceção envolve um indivíduo que pede demissão voluntária de um emprego. Na maioria dos casos, um indivíduo é desqualificado do recebimento dos benefícios do seguro-desemprego se ele pedir demissão voluntariamente.

No entanto, quando um indivíduo pede demissão com “boa causa atribuível ao trabalho”, ele pode receber os benefícios do seguro-desemprego. N.J.A.C. 12:17-9.1. Um exemplo de boa causa é onde o indivíduo se demite porque “as condições de trabalho são tão inseguras, prejudiciais ou perigosas que constituem uma boa causa atribuível a esse trabalho”. N.J.A.C. 12:17-9.4.

O ônus da prova recai sobre o requerente, que deve provar que se demitiu por uma boa causa, e esse é um requisito difícil de prova. Os tribunais sustentaram que “a mera insatisfação com condições de trabalho que não demonstram ser anormais ou não afetam a saúde” não é considerada uma boa causa. *Medwick v. Board of Review*, 69 N.J. Super. 338, 345 (App. Div. 1961). Em vez disso, as condições de trabalho alegadas devem

ser tão intoleráveis que “não dão ao indivíduo outra opção a não ser deixar o emprego”. Além disso, antes de pedir demissão o funcionário terá a obrigação de tentar resolver o problema com o empregador.

Assim, enquanto na maioria dos casos um requerente não pode voluntariamente deixar um emprego e receber benefícios, naqueles onde o requerente puder mostrar condições de trabalho “inseguras, insalubres ou perigosas”, que eram tão intoleráveis que o mesmo não teve outra opção a não ser deixar o emprego,” ele poderá receber benefícios do seguro-desemprego. Essas determinações são altamente relacionadas a fatos específicos e são determinadas caso a caso.

Durante a pandemia da COVID-19, em que o requerente alega que deixou o emprego por causa de condições de trabalho “inseguras, insalubres ou perigosas”, o Departamento considerará fatores como:

1. As ações gerais do empregador para criar um local de trabalho mais seguro (como ter um plano de preparação e resposta a doenças infecciosas; oferecer opções para trabalhar em casa; fornecer estações extras para lavagem de mãos e tempo para lavar as mãos; fornecer saneamento adicional e limpeza frequente das áreas de alto contato; fornecer equipamentos de proteção individual, como máscaras e luvas, limitação de ocupação do local e cumprimento das diretrizes de distanciamento social);
2. Cumprimento das diretrizes da Occupational Safety and Health Administration, dos Centers for Disease Control e de outras agências federais relevantes;
3. Cumprimento das diretrizes do New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Department of Health, New Jersey State Police e outras agências estaduais relevantes;
4. Cumprimento de diretrizes de grupos e associações do setor; e,
5. Cumprimento das ordens executivas do Governador.

Esta lista não pretende ser exclusiva e o Departamento pode considerar fatores e fontes adicionais ao efetuar a sua determinação.

RECUSA DE TRABALHO ADEQUADO - PREOCUPAÇÕES COM A SAÚDE E A SEGURANÇA

A segunda exceção envolve um indivíduo que é convocado de volta ao trabalho ou recebe outra oferta de emprego e a recusa.

Conforme descrito acima, o sistema de benefícios relacionados ao seguro-desemprego do Estado enfatiza muito o trabalho e a tentativa de encontrar trabalho. Geralmente, se um requerente recusar uma oferta de “trabalho adequado” sem uma boa causa, ele não poderá receber os benefícios naquela semana e nas três semanas imediatamente seguintes. Porém, um requerente pode recusar um trabalho que não é “adequado” e continuar a receber benefícios.

A lei estadual define que o “trabalho adequado” deve incluir considerações como “o grau de risco envolvido à saúde, segurança e moral, aptidão física e treino prévio do indivíduo, experiência e salários anteriores e benefícios dos empregados, duração do desemprego do indivíduo, perspectivas de garantia de trabalho para a ocupação habitual do indivíduo e a distância de deslocamento até o trabalho”. N.J.S.A. 43:21-5(c); N.J.A.C. 12:17-11.2. Assim, enquanto na maioria dos casos um requerente não pode recusar o “trabalho adequado” e receber benefícios, onde o trabalho apresentar um alto grau de risco à saúde e segurança, ele pode recusar-se a aceitar o “trabalho inadequado” e continuar a receber os benefícios.

O ônus da prova recai sobre o requerente, que deve provar que o trabalho era inadequado, e esse é um requisito difícil de prova. O requerente deve mostrar que as irregularidades são “tão convincentes que impedem que o requerente aceite o trabalho”. N.J.A.C. 12:17-11.2. Essas considerações são julgadas subjetivamente, “com relação ao indivíduo específico em questão”. N.J.A.C. 12:17-11.2. Antes de recusar o trabalho, o indivíduo é obrigado a tentar resolver o problema com o empregador. Essas determinações são altamente relacionadas a fatos específicos e são determinadas caso a caso.

Durante a pandemia de Covid-19, quando um requerente alegar que um potencial emprego representa um alto grau de risco à sua saúde e segurança e, portanto, é “inadequado”, o Departamento considerará fatores como:

1. As ações gerais do empregador para criar um local de trabalho mais seguro (como ter um plano de preparação e resposta a doenças infecciosas; oferecer opções para trabalhar em casa; fornecer estações extras para lavagem de mãos e tempo para lavar as mãos; fornecer saneamento adicional e limpeza frequente de áreas de alto contato; fornecer equipamentos de proteção individual, como máscaras e luvas, limitar a ocupação e seguir as diretrizes de distanciamento social);
2. Cumprimento das diretrizes da Occupational Safety and Health Administration, dos Centers for Disease Control e de outras agências federais relevantes;
3. Cumprimento das diretrizes do New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Department of Health, New Jersey State Police e outras agências estaduais relevantes;
4. Cumprimento de diretrizes de grupos e associações do setor; e,
5. Cumprimento das ordens executivas do Governador.

Esta lista não pretende ser exclusiva e o Departamento pode considerar fatores e fontes adicionais ao efetuar a sua determinação.

DEMISSÃO/RECUSA VOLUNTÁRIA DE TRABALHO ADEQUADO E A LEI CARES

Como descrito acima, se um requerente desistir voluntariamente sem justa causa, ou se recusar uma oferta de “trabalho adequado” sem justa causa, ele será desclassificado da coleta de benefícios da interface do usuário.

No entanto, se um requerente desistir voluntariamente ou recusar uma oferta de “trabalho adequado”, mas tiver sido afetado pela pandemia de COVID-19 de uma das maneiras enumeradas na Lei CARES, ele poderá ser elegível para benefícios da Assistência ao Desemprego durante a Pandemia (“PUA”). Os benefícios do PUA são iguais aos benefícios regulares de seguro-desemprego (60% do salário médio semanal do requerente até um máximo de US\$ 713 por semana e um montante fixo adicional de US\$ 600 por semana, até o final de julho de 2020).

Por outras palavras, um requerente determinado como inelegível para o seguro-desemprego ainda pode ser elegível para receber o PUA.

Para se candidatar para o PUA, o requerente deve certificar a cada semana que não é elegível para os benefícios da UI de acordo com a lei estadual; é capaz e disponível para trabalhar e está desempregado, parcialmente desempregado, incapaz ou indisponível para trabalhar devido aos seguintes motivos relacionados à COVID:

- a. o indivíduo foi diagnosticado com COVID-19 ou apresenta apresentando sintomas de COVID-19 e aguarda um diagnóstico médico;
- b. um membro da família do indivíduo foi diagnosticado com COVID-19;
- c. o indivíduo presta assistência a um membro da família ou a um membro do agregado familiar do indivíduo que tenha sido diagnosticado com COVID-19;
- d. uma criança ou outra pessoa na família pela qual o indivíduo tem a responsabilidade primária de cuidar encontra-se incapaz de frequentar a escola ou outro estabelecimento que está fechado como resultado direto da emergência de saúde pública de COVID-19 e esses serviços escolares ou institucionais são necessários para o indivíduo poder trabalhar;
- e. o indivíduo não consegue deslocar-se até o local de trabalho devido a uma quarentena imposta como resultado direto da emergência de saúde pública de COVID-19;

- f. o indivíduo é incapaz de se deslocar até o local de trabalho porque foi informado por um profissional de saúde para se colocar em quarentena devido a preocupações relacionadas a COVID-19;
- g. o indivíduo estava contratado para iniciar um novo emprego, mas deixou de estar disponível ou é incapaz de ir até o local de trabalho como resultado direto da emergência de saúde pública do COVID-19;
- h. o indivíduo se no único elemento remunerado ou o principal apoio de uma família devido à morte de algum familiar como resultado direto de COVID-19;
- i. o indivíduo tem que deixar seu emprego como resultado direto de COVID-19;
- j. o local de trabalho do indivíduo está fechado como resultado direto da emergência de saúde pública de COVID-19; ou,
- k. o indivíduo insere-se em qualquer critério adicional estabelecido pelo Secretário para assistência ao desemprego sob esta seção.

Se as circunstâncias mudarem e esses motivos relacionados à COVID deixarem de se aplicar, o requerente não poderá continuar a receber os benefícios do PUA.

Abaixo estão duas perguntas que o Departamento recebeu sobre esse ponto, relacionadas às disposições da Lei CARES.

Preocupações com os cuidados infantis

QUESTÃO 1

—

E se eu for convocado para voltar a trabalhar pelo meu ex-empregador ou receber outra oferta de trabalho adequada, mas a escola ou a creche do meu filho ainda estiver fechada por causa da COVID?

RESPOSTA

—

O indivíduo pode ser elegível para o PUA. Embora a recusa de uma oferta de trabalho adequado desqualifique o indivíduo dos benefícios regulares de seguro-desemprego, ele poderá receber o PUA pelo motivo (d) acima: “se uma criança ou outra pessoa na família pela qual o indivíduo tem a responsabilidade primária de cuidar encontra-se incapaz de frequentar a escola ou outro estabelecimento que está fechado como resultado direto da emergência de saúde pública de COVID-19 e esses cuidados escolares ou institucionais são necessários para o indivíduo poder trabalhar”.

Existem várias qualificações aqui que foram elaboradas com base em documentos de diretrizes federais. Primeiro, a elegibilidade não se limita apenas ao cuidado de crianças, mas também a outras pessoas da casa. Segundo, a “responsabilidade primária de cuidar” de uma criança ou outra pessoa na casa significa que o indivíduo é “obrigado a permanecer em casa” para cuidar da criança ou da outra pessoa. Terceiro, a elegibilidade não se limita apenas ao fecho de escolas, estende-se a outras “instalações”, como creches e acampamentos de verão, que prestam assistência e estão fechadas por causa da COVID. Quarto, com relação às escolas, a elegibilidade para o PUA não continuará além da data habitual de encerramento do ano letivo de 2019-2020. Por fim, embora a elegibilidade para o PUA seja geralmente limitada se um indivíduo puder trabalhar remotamente, se a prestação de cuidados “exigir uma atenção constante e contínua” que faça com que o indivíduo não possa trabalhar efetivamente, o indivíduo será elegível para o PUA.

Preocupações com saúde e segurança

QUESTÃO 2

—
E se eu for convocado a voltar a trabalhar pelo meu ex-empregador ou receber outra oferta de trabalho adequada, mas estiver preocupado com saúde e segurança no regresso ao trabalho?

RESPOSTA

—
Consulte nossas orientações anteriores sobre a recusa de uma oferta de trabalho adequado por questões de saúde e segurança. Além disso, um indivíduo com preocupações específicas de saúde e segurança com a COVID-19 pode ser elegível para o PUA de acordo com o motivo (f) acima: “o indivíduo é incapaz de se deslocar até o local de trabalho porque foi informado por um profissional de saúde para ficar em quarentena devido a preocupações relacionadas à COVID-19”. Essas preocupações específicas são essenciais; os documentos de diretrizes federais afirmam que “preocupações gerais sobre a exposição à COVID”, caso não haja mais nada, não se qualificam para o PUA.

De acordo com documentos de diretrizes federais, esse cenário aplica-se a um indivíduo que tenha sido avisado por um profissional médico qualificado de que ele pode estar infectado com o coronavírus e que, portanto, deve permanecer em quarentena. Por exemplo, se o indivíduo teve contato direto com outra pessoa que apresentou resultado positivo ou foi diagnosticado com COVID, e é aconselhado por um profissional de saúde a ficar em quarentena, de forma a evitar a possível propagação do vírus.

Além disso, isso aplica-se a indivíduos de “alto risco” com problemas de saúde subjacentes. Tais indivíduos podem receber PUA se forem aconselhados por um profissional de saúde a ficar em quarentena “a fim de evitar os riscos acima da média que o indivíduo poderia enfrentar se fosse infectado pelo coronavírus”. Pode incluir, mas não está limitado a, indivíduos com um “sistema imunológico [comprometido] em virtude de uma condição grave de saúde”. Consulte as **Diretrizes CDC** para obter a lista completa de pessoas com maiores riscos de desenvolver doença grave.



NJ.GOV/LABOR