2027 Aviso de benefícios disponíveis de acordo com as M.G.L. (Leis Gerais de Massachusetts) Capítulo 175M Licença Médica e Familiar

Licenças disponíveis

Os indivíduos cobertos podem ter direito a licença médica e familiar pelos seguintes motivos:

- Até 20 semanas de licença médica remunerada em um ano de benefícios, se tiver uma condição de saúde grave que o incapacite de trabalhar.
- Até 12 semanas de licença familiar remunerada em um ano de benefícios para o nascimento, adoção ou acolhimento de uma criança em um lar adotivo, ou para cuidar de um familiar que tenha uma condição de saúde grave, ou por exigência de qualificação decorrente do fato de um membro da família está em serviço ativo ou foi notificado de uma iminente convocação para serviço ativo nas Forças Armadas.
- Até 26 semanas de licença familiar remunerada em um ano de benefícios para cuidar de um familiar que seja um militar coberto com uma condição de saúde grave.

Os indivíduos cobertos se qualificam para não mais de 26 semanas no total, agregadas, de licença médica e familiar remunerada em um único ano de benefícios.

Benefícios

Para financiar os benefícios de PFML (Licença Médica e Familiar Remunerada), os empregadores podem deduzir da folha de pagamento contribuições de até 0,46% (ajustadas anualmente) do salário ou outros rendimentos de um indivíduo coberto. A média dos ganhos semanais de um indivíduo coberto determinará o valor de seu benefício, até um benefício máximo semanal de $1.230,39 (ajustado anualmente).

Quem é coberto, de acordo com a lei?

Geralmente, um trabalhador se qualifica como um indivíduo coberto elegível para benefícios de PFML, se for:

- Coberto por um seguro-desemprego em Massachusetts e receber seu salário de um empregador de Massachusetts; ou
- Um autônomo que resida e trabalhe em Massachusetts e tenha optado por participar do programa; e
- Tenha recebido pelo menos 30 vezes o valor do benefício esperado e pelo menos $6.300 (ajustados anualmente) nos últimos quatro trimestres completos anteriores ao requerimento dos benefícios.

Proteção do emprego

Geralmente, um empregado que tenha tirado uma licença médica ou familiar remunerada deve ser recolocado no cargo anterior do empregado ou em um cargo equivalente, com o mesmo status, pagamento, benefícios empregatícios, crédito por tempo de serviço e senioridade como na data da licença.
Essas proteções trabalhistas não se aplicam a ex-empregados, empreiteiros subcontratados ou profissionais autônomos.

Plano de Saúde

Os empregadores devem fornecer benefícios de seguro de saúde, contribuir para os mesmos ou, de qualquer outra maneira, manter os benefícios relacionados ao emprego de seu funcionário, se houver, no mesmo nível e condições de cobertura que seriam fornecidos se o empregado tivesse continuado a trabalhar continuamente durante o período de duração da licença.

Planos privados

Se o empregador oferecer licença familiar remunerada, licença médica remunerada ou ambas, com benefícios que sejam pelo menos tão generosos quanto aqueles fornecidos no âmbito da lei, o empregador poderá requerer uma isenção do pagamento das contribuições. Os empregados continuam a ser protegidos por lei contra discriminação e retaliação, mesmo quando o empregador opta por fornecer benefícios de licença remunerada por intermédio de um plano privado.

Nome da seguradora privada: _____

Plano privado é:

- ☐ Ambos
- ☐ Médico
- ☐ Familiar

Endereço: Cidade, Estado e Código postal:

_____

Telefone: _____

Site: _____

Proteção contra retaliação ou discriminação

- É ilegal para um empregador discriminar ou retaliar contra um empregado pelo mesmo exercer qualquer direito que seja sua prerrogativa no âmbito da lei.
- Um empregado ou ex-empregado que sofra discriminação ou retaliação por exercer seus direitos de acordo com a lei poderá, em não mais de três anos da ocorrência da violação, impetrar uma ação civil em um tribunal superior, e poderá ter direito a indenizações de até três vezes seus salários perdidos.

Se tiver alguma pergunta ou dúvida sobre seus direitos a PFML, ligue para: (833) 344-7365 ou acesse: mass.gov/dfml.

Este aviso deve ser afixado em um local visível nas instalações do empregador.